



NYHEDSBREV – FOLKEKIRKENS PERSONALE

Nr. 31 – september 2018

Lønforhandlinger

Lønforhandlinger for visse overenskomstdækkede medarbejdere om indplacering i intervalløn og tilde-
ling af et varigt/midlertidigt tillæg eller engangsvederlag er påbegyndt. Der er forskellige regler for
medarbejderne, som menighedsrådene skal være opmærksomme på. Menighedsrådene skal ligeledes
være opmærksomme på, at der ved OK18 er vedtaget en række generelle lønforbedringer.

***Kirkefunktionærer (omfattet af organisationsaftalerne), dvs. kordegne, sognemedhjælper/kirke-
og kulturmedarbejdere, kirkemusikere, kirketjenere eller gravere.***

Forslag om ændret indplacering i intervallet kan fremsættes af både menighedsråd og den forhand-
lingsberettigede organisation. Forslag fra organisationen skal være menighedsrådet i hænde senest 15.
september 2018. Senest 15. november 2018 skal menighedsrådene fremsende begrundede svar og
eventuelt modforslag til organisationen.

Forslag om at indgå en aftale om midlertidige tillæg og engangsvederlag kan fremsættes både af menig-
hedsråd og den forhandlingsberettigede organisation. Der er ikke en deadline for fremsættelse af for-
slag, men menighedsrådet kan med fordel medtage forslag om midlertidige tillæg og engangsvederlag i
forhandlingsprocessen om lønforbedringer.

Organister (omfattet af organistoverenskomsten)

Forslag om tildeling af varige og midlertidige tillæg samt engangsvederlag kan fremsættes af både me-
nighedsråd og den forhandlingsberettigede organisation. Forslag vedrørende varige tillæg skal være
menighedsrådet i hænde senest 15. september 2018. Senest 15. november 2018 skal menighedsrådene
fremsende begrundede svar og eventuelt modforslag til organisationen.

Forslag om engangsvederlag og midlertidige tillæg er ikke omfattet af en deadline, men menighedsrådet
kan med fordel medtage forslag om engangsvederlag og midlertidige tillæg i forhandlingsprocessen om
varige tillæg.

Generel information

Hjælp og assistance for menighedsrådene i forbindelse med lønforhandlingerne kan fås ved henvendelse
til stifterne og Landsforeningen af Menighedsråd. På den digitale arbejdsplads (DAP'en) under håndbøger
("Personalevejledning for menighedsråd" og "Vejledning i menighedsrådsarbejde") findes ligeledes vej-
ledningsmateriale i form af en oversigt over lønforhandlingernes forløb samt tekstforslag til de forskel-
lige breve, referater og lønaftaler, menighedsrådene kan få behov for.

Endelig henledes opmærksomheden på e-læringsmaterialet "godtfrastart" for menighedsråd, hvor løn-
forhandlingsproceduren også er beskrevet. www.godtfrastart.dk

Menighedsrådene skal være opmærksomme på:

- Den samlede lønudgift – vedrører også udgifter til pension, feriegodtgørelse, automatiske årlige
reguleringer mv.

- Aftalt løn og midlertidige tillæg skal angives i niveau 31. marts 2012 og omregnes med den gældende reguleringsfaktor (6,9683). Vær opmærksom på at reguleringsfaktoren forventes at stige pr. 1. oktober 2018. Det endelige niveau kendes pt. ikke.
- Engangsvederlag skal angives i aktuelt niveau (niveau 1. april 2018 eller 1. oktober 2018 – afhængigt af, hvornår aftalen indgås)

Der arbejdes fortiden ihærdigt på at trække lønstatistisk materiale fra FLØS. Det har vist sig ikke at være helt så let, som i det gamle lønsystem. Der vil blive udsendt nærmere oplysning, når en endelig afklaring foreligger.

Nye lønsystemer

Kirkefunktionærer og organister er omfattet af nye lønsystemer. Fra et arbejdsgiver-synspunkt er formålet med de nye lønsystemer først og fremmest, at løn skal anvendes som et aktivt og strategisk ledelsesinstrument. Ved at sætte fokus på den enkelte medarbejders kvalifikationer og resultater bidrager nye lønsystemer til mere effektive og attraktive arbejdspladser. Det er bl.a. også med til at sikre fastholdelse af velkvalificerede medarbejdere.

Det er menighedsrådets ansvar at sikre midler til rådighed til lokal løndannelse i den enkelte kirke. Det er samtidig menighedsrådet, der fastlægger og beslutter, hvor mange midler der skal anvendes ved lønforhandlingerne.

Det forventes, at der foregår en vis løndannelse lokalt. Men det er ikke fastlagt af Kirkeministeriet og de forhandlingsberettigede organisationer, hvor mange midler menighedsrådene skal anvende til lokal løndannelse i den enkelte kirke. Ligesom der heller ikke er krav om, at der for hver enkelt medarbejder sker en lønudvikling hvert år.

Menighedsrådet har et særligt ansvar for loyalt at begrunde, hvorfor en medarbejder har fået eller ikke har fået et løntillæg/lønforbedring. Der kan således ikke gives et afslag ved blot at henvise til den økonomiske situation. Menighedsrådet skal foretage en konkret vurdering af den enkelte medarbejder både ved lønforbedring og afslag på lønforbedring.

Ny Ferielov

Folketinget har vedtaget ny ferielov, der i et vist omfang også er gældende for folkekirkens område.

Ferieloven gælder kun for ansatte udenfor overenskomster, organisationsaftaler og ikke for tjenestemænd eller tjenestemandslignende ansatte.

Ferieloven har derfor ikke et stort anvendelsesområde i Folkekirken, men menighedsråd med ansatte på individuelle vilkår, skal være opmærksom på ferielovens regler, herunder reglerne om indbetaling/garanti for tilgodehavende feriepenge. Feriekonto udbyder pt. en række informationsmøder om den nye ferielov.

Langt de fleste ansatte på folkekirkens område omfattet af Statens Ferieaftale. Der afventes ny ferieaftale, der forventelig kommer i slutningen af 2018.

Det forventes, at samtidighedsferie også bliver en del af Statens Ferieaftale.

Arbejdsgivere kan derfor med fordel holde sig orienteret om den kommende nye Ferieaftale på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside: www.modst.dk, eller via meddelelser fra Kirkeministeriet.

Kirkeministeriet den 14. september 2018

Med venlig hilsen
Kirkeministeriet