



NYHEDSBREV – FOLKEKIRKENS PERSONALE

Nr. 13 – september 2012

Lønforhandlinger

Lønforhandlinger om indplacering i intervalløn og tildeling af et varigt/midlertidigt tillæg eller engangsvederlag er påbegyndt. Der er forskellige regler for medarbejderne, som menighedsrådene skal være opmærksomme på.

Kirkefunktionærer(omfattet af organisationsaftalen)

Forslag om ændret indplacering i intervallet kan fremsættes af både menighedsråd og den forhandlingsberettigede organisation. Forslag fra organisationen skal være menighedsrådet i hænde senest 15. september 2012. Senest 15. november 2012 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 menighedsråd og den forhandlingsberettigede organisation. Der er ikke en deadline for fremsættelse af forslag, 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 menighedsråd og den forhandlingsberettigede organisation. Forslag vedrørende varige og midlertidige tillæg skal være menighedsrådet i hænde senest 15. september 2012. Senest 15. november 2012 skal menighedsrådene fremsende begrundede svar og eventuelt modforslag til organisationen.

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

Generel information

Der er på alle stifters hjemmesider materiale til hjælp for menighedsrådene i forbindelse med lønforhandlingerne. Der er en oversigt over lønforhandlingernes forløb samt tekstforslag til de forskellige breve, referater og lønaftaler, menighedsrådene kan få behov for.

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 (1,013040)
- Engangsvederlag skal angives i aktuelt niveau (niveau 1. april 2012)

Stifterne er i gang med at fremsende lønstatistik over menighedsrådets aktuelle lønudgifter med tilhørende vejledning til lønudtrækket. Oplysningerne i lønstatistikken er baseret på oplysninger fra FLØS. Vejledningen kan findes på www.folkekirkenpersonale.dk, under FLØS Nyt, september 2012, nr. 2.

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 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 fra Ministeriet for Ligestilling og Kirke 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.

Geografisk fleksibilitet, jf. nyhedsbrev 10 og 12

Geografisk fleksibilitet vedrører forpligtelsen til at løse opgaver for andre menighedsråd (ansættelsesmyndigheder). Betjener medarbejderen flere menighedsråd fra samme kontor, er der efter ministeriets opfattelse ikke nødvendigvis tale om geografisk fleksibilitet. Geografisk fleksibilitet betinges af flere fysiske arbejdspladser. Skal medarbejderen møde op til menighedsrådsmøder ved flere menighedsråd, vil der som udgangspunkt være tale om geografisk fleksibilitet.

Børneattester

Fra 1. juni 2012 er kredsen af personer, der skal indhentes børneattester på, blevet udvidet.

Ændringen betyder, at der, udover for personale, der som led i udførelsen af deres opgaver skal have kontakt med børn under 15 år, også skal indhentes børneattest på personer, der som led i udførelsen

af deres opgaver færdes blandt børn under 15 år og derved har mulighed for at opnå direkte kontakt med dem.

Menighedsrådet skal indhente børneattest ved ansættelse. Det er fortsat ikke et krav, at der indhentes børneattester på allerede ansatte. Det skal endvidere bemærkes, at også frivillige er omfattet af reglerne om børneattest.

Ministeriet for Ligestilling og Kirke den 19. september 2012

Med venlig hilsen

Ministeriet for Ligestilling og Kirke