



# NYHEDSBREV – FOLKEKIRKENS PERSONALE

## Nr. 5 – april 2011

---

### Overenskomst 2011

#### Orientering om resultatet af forhandlinger på Kirkeministeriets område

Kirkeministeriet forhandlede med centralorganisationer og fagorganisationer om fornyelse af:

- Organisationsaftale for kirkefunktionærer med henholdsvis kordegne-, sognemedhjælper-, kirkemusiker-, kirketjener- og graverfunktioner
- Overenskomst for organister
- Overenskomst for gravermedhjælpere

Forhandlingerne resulterede i, at de forholdsvis nye overenskomster fungerer 2 år mere uden indholdsmæssige ændringer.

Kirkeministeriet forventer at undersøge det nuværende arbejdstidssystem, herunder alle aspekter af arbejdstid i perioden frem mod de næste overenskomstforhandlinger.

### Overenskomst 2011

#### Orientering om resultatet af de generelle forhandlinger på statens område

De centrale parter på statens område er enedes om fornyelse af overenskomster og aftaler på staten og folkekirkens område for en to-årig periode frem til 31. marts 2013.

Af væsentlige ændringer fremhæves:

#### Generelle lønstigninger

Den samlede økonomiske ramme for overenskomstperioden 2011-2013 udgør i alt 3,15 pct. Det har været en vigtig prioritering for Finansministeriet at opnå et økonomisk ansvarligt resultat.

Statens, herunder folkekirkens, ansatte begynder overenskomstperioden med en gæld på 1,48 pct. Årsagen er, at deres lønudvikling de seneste år har overhalet lønudviklingen i det private. De statsansatte undgår dog en lønnedgang i 2011, da der bliver givet generelle lønstigninger, som udligner gælden. I 2012 er der igen plads til lønforbedringer:

I pct.	2011	2012	I alt OK11
Generelle lønstigninger	1,48	1,67	3,15
Skøn for udmøntningen fra reguleringsordningen	-1,48	0,03	-1,45
<b>Samlede lønstigninger inkl. skøn for reguleringsordning</b>	<b>0,00</b>	<b>1,70</b>	<b>1,70</b>

Stigningen udmøntes ved forhøjelse af procentreguleringen og stigningen forudsætter dermed en positiv lønudvikling.

### **Kompetenceudvikling er fortsat en vigtig prioritering**

Konkret blev der afsat over 120 mio. kr. over de næste to år til kompetenceudvikling.

- 80 mio. kr. er afsat til Kompetencefonden
- 40,8 mio. kr. afsat til Fonden til udvikling af statens arbejdspladser

Midlerne kan bruges til at støtte både individuelle kompetenceudviklingsforløb og udviklingsprojekter på de statslige arbejdspladser.

### **Retten til seniorbonus bortfalder**

Retten til seniorbonus er ikke med i de nye aftaler og ordningen bortfalder.

➤ **Læs mere på [Personalestyrelsens OK11 side.](#)**

## **Regulativpligten og opmålingskemaer - ophævet**

Med ophævelse af en række cirkulærer m.v. i december 2010 blev de sidste dele af de obligatoriske opmålingssystemer ophævet, og regulativpligten blev afskaffes for samtlige folkekirkens personalegrupper – også for tjenestemænd.

Det anbefales, at der i stedet udarbejdes en arbejdsbeskrivelse for stillingsindholdet i en kirkefunktionærstilling. Der er ingen formelle regler om, at arbejdsbeskrivelser skal have en bestemt form, eller at de skal indsendes til overordnede myndigheder. Arbejdsbeskrivelsen skal indeholde en beskrivelse af, hvilke arbejdsopgaver der er indeholdt i stillingen.

Arbejdsbeskrivelsen er ikke en bindende eller udtømmende beskrivelse af stillingsindholdet, og menighedsrådet kan til enhver tid fravige arbejdsbeskrivelsen og ændre i stillingsindholdet. Det anbefales, at menighedsrådet løbende opdaterer arbejdsbeskrivelsen, så den svarer til stillingsindholdet.

Pligten til, at kordegnekantoret holdes åben i bestemte tidsrum blev afskaffet samtidigt. Det er menighedsrådet, der fastsætter tidspunkterne for kordegnekantorets åbning.

➤ Se de ophævede cirkulærer i [Retsinformation](#)

## Bagatelgrænse ved faglig fleksibilitet

Alle kirkefunktionærer er lejlighedsvis forpligtigede til at være fagligt fleksible uanset, om fleksibiliteten har et sådant omfang, at der er aftalt tillæg for det.

Pålægger menighedsrådet en kirkefunktionær en opgave, der ligger **inden for** det, der forventeligt skal tåles, skal medarbejderen udføre opgaven, uanset den vedrører et andet fagligt indhold end kerneopgaverne i vedkommendes protokollat. Kordegnen skal for eksempel tåle at vikariere for kirketjeneren under gudstjenesten, og kirkemusikeren skal tåle at hænge salmenumre op.

Pålægger menighedsrådet en kirkefunktionær en opgave, der ligger **uden for** det, der blev forudsat ved ansættelsen i den pågældende stilling, skal medarbejderen ikke tåle at udføre opgaven. En kirketjener skal for eksempel ikke tåle at varetage regnskabsfunktionen i forbindelse med kordegnens langtidssygemelding, og sognemedhjælperen skal ikke tåle at skulle rengøre kirken.

Væsentlige ændringer af stillingen, det vil sige ændringer ud over tålegrænsen, kræver varsling efter de gældende regler for opsigelse.

Den faglige organisation kan anmode om en lønforhandling som følge af, at der er faglig fleksibilitet i stillingen.

Kirkeministeriet den 18. april 2011

Med venlig hilsen

Sine Dreyer  
specialkonsulent