



# NYHEDSBREV – FOLKEKIRKENS PERSONALE

## Nr. 6 – juni 2011

---

### **Prioritering af midler til lokal løndannelse**

Menighedsrådene gennemførte i 2010 lokale lønforhandlinger for første gang.

De faglige organisationer har indbragt nogle af lønforhandlingerne til forhandling i fase 2 hos stiftet og i fase 3 hos Kirkeministeriet. På baggrund af erfaringerne fra forhandlingerne finder Kirkeministeriet anledning til at gøre opmærksom på enkelte af menighedsrådenes forpligtelser i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Det er menighedsrådenes ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse. Dette følger af Fælles erklæring om nye lønsystemer fra 2008 udarbejdet af Finansministeren og CFU's forhandlingsudvalg.

#### **Uddrag fra fælles erklæring om nye lønsystemer:**

"Det er afgørende vigtigt, at den lokale løndannelse fungerer i praksis, og der er derfor enighed om følgende:

Parterne har et fælles ansvar for, at de nye lønsystemer anvendes i overensstemmelse med de indgåede aftaler, og at intentionerne bag de nye lønsystemer efterleves i praksis. Den lokale løndannelse skal bidrage til at understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet. Samtidig bør den lokale løndannelse medvirke til at understøtte den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, rekruttering og fastholdelse samt at løse de ubalancer, der kan opstå mellem personalegrupper i en offentlig sektor, der skal tilpasse sig en dynamisk samfundsudvikling.

Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af institutionernes økonomi. Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Den lokale løndannelse normeres således ikke af en af parterne centralt aftalt minimum eller maksimumpulje. Den lokale løndannelse normeres heller ikke gennem centrale direktiver fra én af parterne om kun at udmønte tillæg som engangsvederlag, varige tillæg eller lignende.

Engangsvederlag indgår som en del af de nye lønsystemer. Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger.

Åremålstillæg og ulempegodtgørelser ydes som honorering for midlertidighed i

ansættelsen, henholdsvis konkrete ulemper, der er knyttet til opgavevaretagelsen. Der kan herudover forhandles lokal løndannelse.

### **Erklæring fra Finansministeriet**

I tilknytning til fælleserklæringen erklærer Finansministeriet vedrørende ledelsens ansvar at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse, at en overordnet myndighed efter almindelige regler om forholdet mellem myndigheder om nødvendigt kan komme med bindende udmeldinger til institutionerne.”

Fælleserklæringen finder direkte anvendelse for på nye lønsystemer på folkekirkens område. Rammeaftalen for nye lønsystemer finder dog ikke direkte anvendelse for organisationsaftalen for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, sognemedhjælper, kirkemusiker, kirketjener og graver. Her skal parterne aftale, at rammeaftalen skal finde anvendelse.

Læs hele erklæringen i sin fulde ordlyd: [Fælles erklæring om nye lønsystemer](#)

- *I de kommende numre af nyhedsbrevet vil der være fokus på løndannelse.*

## **Tilbud om løn under lønforhandling**

Af lønforhandlingsprotokollatet punkt 3.4 følger det, at såfremt der ikke indgås aftale mellem parterne ved en fase 2 eller fase 3 forhandling, aflønnes medarbejderen med den af menighedsrådet tilbudte løn.

Ved den løn, der tilbydes under lønforhandlingen, forstås efter Kirkeministeriets opfattelse den af menighedsrådet oprindeligt tilbudte løn. Det vil sige den løn, som menighedsrådet indleder forhandlingen med at tilbyde. Det er således ikke den til enhver tid under lønforhandlingen tilbudte løn menighedsrådet forpligtes til at aflønne med.

Den af menighedsrådet tilbudte løn skal først udmøntes efter eventuelle forhandlinger med stiftet eller Kirkeministeriet, og hvis der fortsat er uenighed efter disse forhandlinger.

## **Obligatorisk lønforhandling for sognemedhjælpere, der opfylder et kompetencekrav**

Når en sognemedhjælper opfylder et krav om kompetenceniveau, skal der ske overgang fra løngruppe 1 til løngruppe 2. I forbindelse med overgangen skal en lønforhandling finde sted senest 3 måneder efter den ansatte opfylder kravet om kompetenceniveau.

Lønforhandlingen skal ske for at finde et nyt leje i den nye løngruppe. Ved lønforhandlingen er det således det tidligere intervallønsniveau, som skal genforhandles. Menighedsrådet skal således overveje, om der allerede er aftalt et lønniveau, som honorerer de kvalifikationer, som sognemedhjælperen har opnået ved opfyldelse af kompetencekravet. Begrundelserne for det tidligere intervallønsniveau skal inddrages i disse overvejelser.

## **Opgørelse af merarbejde**

Opgørelsen af merarbejde for overenskomstansatte kirkefunktionærer, skal ske umiddelbart med udgangen af det kvartal merarbejdet er optjent i.

## **Overenskomsternes dækningsområde – pensionsmodtagere**

Overenskomsterne på folkekirkens område omfatter ikke personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til. Denne definition omfatter dels personer, som modtager tjenestemandspension (herunder sygepension) dels personer, som er omfattet af en arbejdsmarkedspension, hvortil det offentlige har foretaget indbetalinger, f.eks. tidligere offentlige overenskomstansatte.

Personer der modtager folkepension eller andre sociale pensioner er derimod ikke undtaget fra overenskomsternes dækningsområde.

Kirkeministeriet den 23. juni 2011

Med venlig hilsen

Sine Dreyer  
specialkonsulent