

Vejledning om løn – og ansættelsesvilkår for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde

1. Kirkeministeriet og Fagligt Fælles Forbund har den 17. januar 2006 indgået vedlagte overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde.
2. Overenskomsten udgør det samlede overenskomstgrundlag.
3. Det er aftalt mellem parterne, at overenskomsten får virkning fra den 1. april 2005.
4. Cirkulære af 25. juni 2001 om løn - og ansættelsesvilkår for gravermedhjælpere m.fl. og cirkulærskrivelse af samme dato om løn- og ansættelsesvilkår for gravermedhjælpere m.fl. er ophævet den 12. juni 2006.
5. Resultatpapir af 17. februar 2003 – den såkaldte lønoverenskomst – indgået mellem Finansministeriet, Personalestyrelsen, det daværende Specialarbejderforbundet i Danmark og Kirkeministeriet er med virkning fra 1. april 2005 bortfaldet.
6. Ved en gravermedhjælper forstås: en person, der ansættes som medhjælper for en graver på en landsbykirkegård. Der kan således ikke ansættes en gravermedhjælper, hvis der ikke er ansat en graver i forvejen. En gravermedhjælper er primært ansat til varetagelse af følgende opgaver : a) anlæg og gartnerisk vedligehold af kirkegården, b) renholdelse af kirkegård og bygninger, c) anlæg, beplantning og vedligeholdelse af gravsteder, d) medvirken ved begravelser, e) medvirken ved gudstjenester og kirkelige handlinger og kirketjeneste i øvrigt, f) renholdelse af kirken, g) publikumsbetjening, h) ringertjeneste og forefaldende arbejde. Herudover vil en gravermedhjælper kunne varetage opgaver som medhjælper for kirketjenere, rengøringsopgaver af andre lokaler, medvirken ved møde m.v. Opregningen er ikke udtømmende.

Generelt om enkelte dele af overenskomsten

Blandt de væsentligste nyheder på gravermedhjælperområdet skal nævnes følgende:

- Indførelse af Ny Løn for gravermedhjælpere med mulighed for aftale om tillæg
- Indførelse af betalt spisepause for gravermedhjælpere
- Indførelse af opsigelsesvarsler for ansatte med over 500 timers årlig beskæftigelse, der svarer til varslerne i StK-fællesoverenskomsten.

Om Ny Løn kan nævnes følgende:

Ny Løn indeholder en centralt aftalt basisløn. Basislønnen svarer til basislønnen for gartnere og gartneriarbejdere på bykirkegårde. Basislønnen for gartnerarbejdere på bykirkegårde er aftalt mellem Finansministeriet, Personalestyrelsen og Fagligt Fælles Forbund (3F).

Til basislønnen kan der på nogle områder være centralt aftalte tillæg. Hverken basislønnen eller evt. centralt aftalte tillæg kan ændres af menighedsrådene.

Basislønnen og eventuelt centralt aftalte tillæg reguleres hver den 1. april og i nogle år tillige 1. oktober. Tidspunktet for reguleringen og reguleringsprocenten følger af den aftale, som Finansministeriet og Centralorganisationerne indgår ved overenskomstforhandlingerne (p.t.) hvert 3. år.

Dokid. 294543

Når gravermedhjælpere på landsbykirkegårde nu overgår til Ny Løn sker det med udgangspunkt i denne overenskomst. Overenskomsten giver menighedsrådene kompetence til at forhandle og indgå aftale om tillæg til de ansatte.

Overenskomsten indeholder en nærmere beskrivelse af proceduren for forhandling og om lønforbedringer, f.eks. om hvem, der kan tage initiativ til en forhandling og hvor ofte en forhandling skal finde sted.

Det er vigtigt at understrege, at menighedsrådene ved indførelsen af Ny Løn for enhver personalegruppe forud for forhandlinger med den ansatte skal iværksætte en proces i menighedsrådet med hensyn til at drøfte, hvilke principper/kriterier, menighedsrådet vil opstille som grundlag for ydelse af tillæg. Kriterierne skal også ses i sammenhæng med de mål, som menighedsrådet opsætter for medarbejderne. Kriterierne skal bekendtgøres for medarbejderne.

Menighedsrådets muligheder for at arbejde med Ny Løn i forhold til de ansatte afhænger af de økonomiske muligheder, menighedsrådet har til lokal løndannelse.

Tillæg vil normalt kunne ydes som kvalifikationstillæg, funktionstillæg eller resultatløn.

Afhængig af menighedsrådets baggrund for at yde tillæg, kan tillæg aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag for særlig indsats.

Almindelige arbejdsrutiner på kirkegården forudsættes udført af alle medarbejdere indenfor den faste basisløn.

Kvalifikationstillæg:

Kvalifikationstillæg kan ydes som varige tillæg til medarbejdere med de kvalifikationer, som menighedsrådene har behov for og som bidrager til en målrettet opfyldelse af opgaverne på arbejdspladsen.

Ud over faglige kompetencer som generelt højt fagligt niveau, relevant efteruddannelse og erfaring samt kvalitet og sikkerhed i opgavevaretagelsen kan menighedsrådet f.eks. også lægge vægt på personlige og sociale kompetencer som engagement, ansvar, initiativ, fleksibilitet, effektivitet, stabilitet, og samarbejdsevner.

Som yderligere uddybning af kriterier for kvalifikationstillæg kan nævnes:

- Efter – og videreuddannelse
- Arbejdskendskab, herunder erhvervs erfaring af betydning for udførelsen af jobbet (f.eks. bredde i indsigt og erfaring og kendskab til beslægtede fag - og arbejdsområder, intern eller ekstern arbejds erfaring)
- Vilje til at påtage sig nye arbejdsfunktioner

- Selvstændighed i jobbet
- Jobopfyldelse

- Individuelle resultater
- Rekruttering og fastholdelse

Kvalifikationstillæg er medmindre andet aftales pensionsgivende.

Funktionstillæg:

Funktionstillæg er primært relevant i situationer, hvor varetagelsen af tidsbegrænsede funktioner er særligt belastende for medarbejderen.

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

Som kriterier for funktionstillæg kan nævnes:

- Maskinføring
- Oplæringsfunktion
- Faglig formidling
- Brugerkontakt
- Særligt smudsigt arbejde
- Udlægning af gran
- Specialfunktioner

Funktionstillæg er medmindre andet aftales pensionsgivende.

Generelt om tillægsstørrelser og regulering af tillæggene:

Menighedsråd bør fastsætte et tillæg med et grundbeløb pr. 1. oktober 1997, som så automatisk kan reguleres med den centralt aftalte reguleringsprocent.

Menighedsrådet og den ansatte kan naturligvis tillige aftale ændringer i tillæggenes størrelse.

Der henvises til Finansministeriets lønoversigter, som findes på www.perst.dk. I tabel 7.1. findes eksempler på tillægsstørrelser, som det kan være relevant for menighedsrådene at anvende, men menighedsrådet kan i øvrigt frit vælge tillægsstørrelser.

Engangsvederlag:

Engangsvederlaget ydes ud fra en samlet vurdering af en særlig konkret indsats og målopfyldelse.

Engangsvederlag er ikke pensionsgivende.

Drøftelse om løn mellem menighedsrådet og den ansatte:

Overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde opstiller nogle hovedlinier for forhandlinger mellem menighedsrådet og den ansatte om løn, og om repræsentation ved enten en bisidder eller en lokal afdeling af en forhandlingsberettiget organisation.

I Kirkeministeriets bekendtgørelse nr. 1021 af 13. december 1994 om medarbejdermøder i folkekirken og om valg af medarbejderrepræsentant i menighedsråd findes regler om afholdelse af mindst ét årligt medarbejdermøde.

Medarbejdermøderne kan og skal bruges til at orientere og udveksle informationer mellem menighedsråd og medarbejdere, hvilket har stor betydning for gode samarbejdsforhold på arbejdspladsen.

Der kan ikke drøftes generelle spørgsmål om løn eller individuelle lønspørgsmål for de enkelte medarbejdere på medarbejdermøderne.

Medarbejderudviklingssamtaler:

Kirkeministeriets cirkulære af 17. marts 2003 om medarbejderudviklingssamtaler og kompetenceudvikling for kirke- og kirkegårdsfunktionærer m.v., indeholder en orientering om reglerne om strategisk og systematisk kompetenceudvikling.

Det fremgår af § 3, stk. 2, at der på medarbejdermødet skal drøftes principper og retningslinier for den samlede kompetenceudvikling for de ansatte, og medarbejdermødet drøfter hvert år indsatsen for kompetenceudvikling.

Arbejdet på medarbejdermøderne med strategisk og systematisk kompetenceudvikling er tilligemed menighedsrådets egne interne drøftelser herom et vigtigt led i forbindelse med den lokale lønproces.

Der henvises i øvrigt til Kirkeministeriets vejledning (2003) om medarbejderudviklingssamtaler – en vejledning for menighedsråd og ansatte.

Bemærkninger til overenskomstens enkelte bestemmelser.

Til § 1. Overenskomstens dækningsområde

Overenskomstens dækningsområde er alene gravermedhjælpere jf. pkt. 6 side 1.

Til § 2. Arbejdstid

Arbejdstidens længde aftales fortsat inden for en højeste årstimenorm på 1924 timer ved ansættelsesforholdets indgåelse i den udstrækning det efter arbejdets karakter er muligt.

Der er aftalt betalt spisepause for gravermedhjælpere. Længden af spisepausen gradueres alt efter, hvor mange timer den ansatte arbejder den enkelte dag. Betalt spisepause betyder, at pausen medregnes i arbejdstiden.

Betalt spisepause forudsætter, at den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke kan forlade arbejdsstedet.

For ansatte der har arbejdet i perioden fra overenskomstens ikrafttræden den 1. april 2005 og frem til overenskomstens bekendtgørelse, og hvor menighedsrådet ikke har ydet betalt spisepause, skal menighedsrådet kompensere den ansatte, uanset den ansatte har stået til rådighed. Dette kan ske

enten ved at bevilge betalt frihed for en periode svarende til de betalte pauser den ansatte havde krav på efter overenskomsten, eller ved at udbetale løn for en tilsvarende periode.

Til § 3. Løn

Med denne overenskomst indføres - som nævnt ovenfor - lønsystemet Ny Løn på gravermedhjælperområdet. Ny Løn er således obligatorisk.

Ny Løn er et lønsystem, der er bygget op over dels et antal basisløntrin og dels en tillægsordning, hvorefter der er mulighed for at aftale tillæg til lønnen (se bemærkningerne til § 4).

Tjenestemændenes lønsystem og lønskalaerne i en del organisationsaftaler og overenskomster (samt cirkulære af 25. juni 2001 om løn og ansættelsesvilkår for gravermedhjælpere) har hidtil opereret med en stedtillægssatsordning, som har medført en mekanisk lønspredning baseret på lønningerne på det private arbejdsmarked, prisniveauet og beskatningen i den enkelte kommune. Ny Løn indeholder som udgangspunkt ikke en sådan ordning, hvilket er ensbetydende med, at man i forbindelse med eventuel aftale om tillæg til stillinger konkret skal vurdere lønnen i det pågældende område for sammenlignelige medarbejdergrupper på det øvrige arbejdsmarked.

Kirkeministeriet og Fagligt Fælles Forbund har aftalt, at gravermedhjælpernes basisløn i nærværende overenskomst skal følge basislønnen for landbrugsmedarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere (basislønnen for gartnere og gartneriarbejdere på bykirkegårde). Basislønnen følger derfor aftale herom mellem Finansministeriet, Personalestyrelsen og Fagligt Fælles Forbund.

Da de ved overenskomstforhandlingerne for 2005 aftalte ændringer af basislønnen for landbrugsmedarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere først får virkning fra den 1. oktober 2006, er den gældende basisløn pr. 1. april 2005 angivet i § 3, stk. 1 og 2, og den med virkning fra 1. oktober 2006 gældende basisløn angivet i § 3, stk. 3 og 4.

Basislønnen kan ikke ændres af menighedsrådene.

Basislønnen ligger derfor fast, hvorimod tillægsdelen (bortset fra eventuelt centralt aftalte tillæg) fastsættes efter menighedsrådenes bestemmelse.

Basislønnen ”afløser” det generelle fastsatte lønrammeforløb, der indeholder et antal skalatrin – for gravermedhjælpere skalatrin 13-14-15 eller 14-15-16 for statens tjenestemænd - der var 2-årige, jf. den tidligere gældende cirkulæreskrivelse af 25. juni 2001 om løn - og ansættelsesvilkår for gravermedhjælpere m.v.

Den ansatte indplaceres på basisløntrin 1 eller 2 på baggrund af uddannelse og optjent anciennitet.

Ansatte der før ansættelsen har erhvervet sig erfaring kan indplaceres på trin 2.

Nuværende ansatte (dvs. ansatte med virkning fra senest 1. april 2005) eller tidligere ansatte vil skulle indplaceres på basisløntrin 2.

Basisløntrinene er 1-årige, det vil sige, at man står på et basisløntrin i 1 år.

Eks.:

Når man indplaceres på basisløntrin 1, står man dér i 1 år, og derefter rykke den ansatte op på basisløntrin 2 (som er sluttrinnet). Der er således efter 2 års ansættelse ikke mulighed for yderligere oprykning via løntrin.

Det fremgår af overenskomstens § 3, at gravermedhjælperens samlede løn mindst skal svare til lønnen forud for overgangen. Dette betyder, at en ansat ikke må gå ned i løn, når vedkommende overgår til Ny Løn.

Hvis den samlede løn ved lønindplaceringen på basislønnen/basistimelønnen inkl. eventuelle nye tillæg er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Den hidtidige samlede løn:

Den hidtidige samlede løn omfatter

- lønnen på skalatrin/skalatimeløn
- det uregulerede kronetillæg på 2,50 kr. til gravermedhjælpere i hovedstaden og Nordsjælland aflønnet efter skalatrin 14, 15, 16, stedtillægssats VI og gravermedhjælpere i øvrige land aflønnet efter skalatrin 13, 14, og 15 stedtillægssats III og
- det uregulerede kronetillæg på 1,00 kr. ydet til gravermedhjælpere i hovedstaden og Nordsjælland aflønnet efter skalatrin 14, 15 og 16, stedtillægssats VI og gravermedhjælpere i øvrige land aflønnet efter skalatrin 13, 14 og 15, stedtillægssats III, der var ansat på kirkegårde i stedtillægsområde IV i 2002 og som fortsat er ansat eller genansat i 2003, 2004 og 2005. (Tillægget er bortfaldet, når der er forløbet 1 år efter pågældendes seneste ansættelse).

Hvis gravermedhjælperen er ansat på timeløn, beregnes timelønnen på baggrund af ovennævnte skalatrin for statens tjenestemænd (alt efter hvor gravermedhjælperen er indplaceret divideret med 1924 timer (ét årsværk)).

Særlig situation vedr. nyansatte pr. 1. april 2005

Nyansatte (det vil sige personer, der ikke tidligere har været ansat på en kirkegård), der ansættes første gang pr. 1. april 2005 eller senere, er blevet indplaceret på baggrund af de pr. 1. april 2005 kendte lønninger for gravermedhjælpere. Det vil derfor kunne forekomme, at disse ansatte er blevet indplaceret på en højere løn, end de skal indplaceres på iht. reglerne efter denne overenskomst.

Ministeriet skal henlede opmærksomheden på, at også nyansatte vil skulle overgå til aflønning iht. denne overenskomst.

Såfremt en ansat går ned i løn ved overgang, vil menighedsrådet kunne – udbetale et tillæg til den ansatte.

Relevant gartnerarbejde i 3 år.

Efter overenskomstens § 3, stk. 7 kan menighedsrådet med provstiudvalgets godkendelse beslutte, at en gravermedhjælper med 3 års relevant gartnerarbejde og den i stk. 7 nævnte efteruddannelse, skal aflønnes som gravermedhjælper med gartnerisk uddannelse. Det forudsættes i samme bestemmelse, at der er tale om fuldtidsbeskæftigelse. Opmærksomheden henledes derfor på, at såfremt gravermedhjælperen har nedsat arbejdstid, vil perioden, hvor den pågældende skal have beskæftiget sig med relevant gartnerarbejde, skulle forlænges tilsvarende.

Til § 4. Faste, midlertidige - og engangsvederlag

Ministeriet skal henlede opmærksomheden på, at et menighedsråd som offentlig myndighed er underlagt de almindelige forvaltningsretlige regler som f.eks. forvaltningsloven og offentlighedsloven mv.

Menighedsrådet er derfor forpligtet til at udarbejde skriftlige referater for afholdte møder og forhandlinger om forhandling af Ny Løn. Denne forpligtelse er endvidere understreget i overenskomstens § 4, stk. 2.

Referatet skal som minimum indeholde følgende punkter:

- angivelse af tid og sted for mødets afholdelse
- angivelse af mødets emne
- angivelse af de deltagende personer
- angivelse af de emner parterne er enige og uenige om
- underskrift af de deltagende personer

Referater fra forhandlinger tjener bl.a. som dokumentation for, hvad der er passeret og aftalt – eller ikke aftalt – under de lokale forhandlinger. Referaterne kan derfor få en vigtig rolle som dokumentation, såfremt gravermedhjælperen og menighedsrådet ikke opnår enighed under de lokale forhandlinger, og sagen videreføres til fase 2-forhandlinger, dvs. med deltagelse af repræsentanter fra den forhandlingsberettigede organisation og stiftsøvrigheden.

Referatet underskrives af de deltagende parter. Ministeriet anbefaler, at der alene udarbejdes et beslutningsreferat. Såfremt parterne ikke kan blive enige om indholdet af referatet, anbefales det, at referatet tilføres hver parts version – i kort form – af det under forhandlingerne passerede.

Se endvidere det ovenfor anførte i afsnittet ”Om Ny Løn kan nævnes følgende:”

Ad § 11. Sygdom mv.

Det fremgår af overenskomstens § 11, at der ydes en gravermedhjælper fuld løn under sygdom, når ansættelsesforholdet har varet i 13 uger før sygefraværet. Såfremt den pågældende har været ansat det pågældende sted tidligere, medregnes tidligere ansættelsesperioder.

Ved sygefravær, der indtræder i løbet af de første 13 uger af ansættelsesforholdet, gælder reglerne i dagpengeloven.

Der er således ikke tilsigtet nogen ændring af adgangen til at oppebære fuld løn under sygdom i forhold til de tidligere gældende (§ 11 i cirkulære af 25. juni 2001 om løn- og ansættelsesvilkår for gravermedhjælper m.fl.)

Til § 12. Barsel, adoption og omsorgsdage

Med virkning fra den 1. april 2005 optjenes pensionsret i samtlige ulønnede orlovsperioder. Det er uden betydning, om der ydes dagpenge i perioden.

Hvis forældreorlov på 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, optjenes der dog ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger.

For pensionsordning med karensbetingelser – som for gravermedhjælpere – medregnes hele barselsorloven (ekskl. en eventuel udstrækning med 8 eller 14 uger) tilsvarende i karensperioden.

Ad § 15. Pension og gruppeliv

Der indbetales pensionsbidrag til StK:Pension i Kommunernes Pensionsforsikring efter regler svarende til § 5. 'Pension', i fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

Der findes to typer StK-pension: Den almindelige StK-pension og StK-minipension.

Den almindelige StK-pension til gravermedhjælpere udgør 12,5 % af de pensionsgivende lønde pr. måned.

StK-minipension til gravermedhjælpere udgør 9,28 % af de pensionsgivende lønde pr. måned.

Opmærksomheden hendes på, at med virkning fra **1. oktober 2006 forhøjes StK-minipensionen til gravermedhjælpere til 10,28%** af de pensionsgivende lønde.

Hvornår er man berettiget til StK-pension?

Der gælder forskellige betingelser for, hvornår en gravermedhjælper er berettiget til StK-pension.

StK-minipension:

For at være berettiget til StK-minipension skal medarbejderen være fyldt 20 år og have været ansat i det offentlige i 9 måneder samt i gennemsnit have mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse.

Hvis betingelsen om mindst 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse ikke er opfyldt, vil medarbejderen alligevel blive berettiget til minipension, når vedkommende har været ansat uafbrudt i 6 måneder.

De 6 mdr. kan udgøres af flere uafbrudte perioder. Hvis man f.eks. har haft tre ansættelsesperioder á to måneder, opfylder man kravet om 6 måneder.

Hvis en nyansat medarbejder i forvejen har en arbejdsmarkedspension, og overgår direkte fra privatansættelse til offentligt ansættelse med et slip på højst 30 dage, skal medarbejderen have minipensionen allerede fra ansættelsen, uanset om betingelserne for minipension i øvrigt er opfyldt.

Almindelig StK-pension:

For at være berettiget til den almindelige StK-pension skal medarbejderen være fyldt 25 år og have været ansat i det offentlige i 4 år før eller efter det fyldte 25. år samt i gennemsnit have mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse.

Hvis betingelsen om mindst 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse ikke er opfyldt, vil medarbejderen alligevel blive berettiget til StK-pension, når vedkommende har været ansat uafbrudt i 6 måneder og opfylder karensbestemmelserne

De 6 mdr. kan udgøres af flere uafbrudte perioder. Hvis man f.eks. har haft tre ansættelsesperioder á to måneder, opfylder man kravet om 6 måneder.

Hvad er offentlig ansættelse?

Ved offentlig ansættelse forstås:

Ansættelse i staten, folkeskolen, folkekirken, (amts)kommuner, kommunale værker, koncessionerede selskaber - herunder Post Danmark, DSB og lignende.

Ved opgørelse af tidskravet tæller ansættelse som langtidsledig eller ung i arbejde hos det offentlige med, ligesom offentlig læretid tæller med. Det er den samlede offentlige ansættelse, der tæller med, uanset om ansættelsen f.eks. er 10 eller 20 år gammel

Når en medarbejder har været ansat på kirkegården i mere end 300 dage, tæller vinterfyringsmånederne med i forhold til at opfylde betingelserne for offentlig ansættelse og dermed få pension. Det vil sige, at vinterfyringsmåneder i disse tilfælde tæller som ansættelse.

Hvem skal indbetale pensionsbidragene?

Det er det enkelte menighedsråd, der skal sørge for at det korrekte pensionsbidrag bliver indbetalt hver måned.

Det er ligeledes det enkelte menighedsråd, der indbetaler hele pensionsbidraget. Medarbejderen indbetaler intet selv.

Med virkning fra hvornår skal der indbetales pensionsbidrag?

For såvel StK-minipension som den almindelige StK-pension gælder, at pensionsbidrag skal indbetales med virkning fra den 1. i måneden efter at medarbejderen opfylder betingelserne for at være omfattet af pensionsordningen.

Hvis medarbejderen opfylder betingelserne allerede ved ansættelsen, sker indbetaling fra ansættelsestidspunktet.

For de medarbejdere, der opfylder de to første betingelser, men i gennemsnit har under 15 timers ugentlig beskæftigelse, sker indbetaling af pensionsbidrag, når medarbejderen har været ansat uafbrudt i 6 måneder. Hvis de to første betingelser var opfyldt ved ansættelsen, indbetales pensionsbidrag med tilbagevirkende kraft tilbage til ansættelsestidspunktet. Hvis de øvrige betingelser er opfyldt senere end ansættelsestidspunktet, indbetales pensionsbidrag med tilbagevirkende kraft til dette tidspunkt.

Hvis betingelserne for StK-pension ikke er opfyldt

Hvis en gravermedhjælper ved ansættelsen hverken opfylder betingelserne for StK-minipension eller den almindelige StK-pension, siges medarbejderen at være i karens, indtil betingelserne for StK-minipension er opfyldt.

I karensperioden skal der ikke indbetales pensionsbidrag til StK:Pension.

Der skal i stedet indbetales et månedligt beløb til en gruppelivsordning, der er etableret i Forenede Gruppeliv. Pr. 1. april 2005 udgør beløbet 108.35 kr. om måneden.

Administration af pensionsordningen i øvrigt

Det er menighedsrådets ansvar, at der indbetales pensionsbidrag (eller gruppeliv) i overensstemmelse med de gældende regler.

Det betyder blandt andet, at man som arbejdsgiver, hver gang man ansætter en ny medarbejder har pligt til at tage stilling til, om der skal oprettes StK-pension for vedkommende og i givet fald med hvilken størrelse, eller om der skal indbetales til gruppelivsordningen.

Det betyder også, at man som arbejdsgiver har pligt til at holde øje med, hvornår en medarbejder skal overgå fra gruppelivsordning til StK-minipension og hvornår medarbejderen skal overgå fra StK-minipension til den almindelige StK-pension.

Ad § 16. Vikar for graveren

Bestemmelsen skal sikre, at en gravermedhjælper, der vikarierer for graveren ikke går ned i løn under vikariatet.

Det vil kunne forekomme, at gravermedhjælperen under et vikariat for graveren oppebærer højere løn end graveren.

Såfremt gravermedhjælperen skal vikariere for graveren, vil menighedsrådet kunne beslutte, at aflønne gravermedhjælperen efter de til enhver tid af Kirkeministeriet udstedte cirkulære om aflønning af vikarer ved kirker og kirkegårde.

Ad § 19. Opsigelsesvarsler

Det forudsættes, at den ansatte har været uafbrudt ansat ved arbejdspladsen i de nævnte tidsrum.

Såfremt den ansatte opsiges sin stilling, kan opsigelsesvarslet på baggrund af et ønske fra den ansatte og med menighedsrådets samtykke forkortes.

Ad § 20. Opsigelsesprocedure

Der er med indførelsen af overenskomstens § 20 ikke tilsigtet nogen ændring i forhold til de tidligere gældende regler i § 20, i cirkulære af 25. juni 2001 om løn - og ansættelsesvilkår for gravermedhjælpere m.fl.

Høring

Ministeriet skal understrege, at der i overenskomstens § 20, stk. 2 er fastslået en forpligtelse for menighedsrådet til at høre gravermedhjælperen, forinden der træffes afgørelse om afsked.

Gravermedhjælperen skal gives adgang til at udtale sig inden for en frist på ikke under 10 dage. Ved opgørelsen af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage, ekskl. søgnehellidage. Ved opgørelsen medregnes i øvrigt dagen, hvor opsigelsen afgives.

F.eks.:

Såfremt menighedsrådet sender en høring om en påtænkt afsked til gravermedhjælperen en tirsdag, skal gravermedhjælperen have svaret senest fredag i ugen efter.

Det skal bemærkes, at den faglige organisation (Fagligt Fælles Forbund) kan afgive høring på vegne af gravermedhjælperen.

Det bemærkes, at den faglige organisation (Fagligt Fælles Forbund) kan afgive høring på vegne af gravermedhjælperen.

Meddelelse skal sendes til organisationens hovedkontor

Ministeriet skal præcisere, at overenskomstens § 20, stk. 3, fastslår, at meddelelse om (uansøgt) opsigelse af en fuldtidsansat gravermedhjælper skal sendes til organisationen, når gravermedhjælperen har været ansat uafbrudt i 6 måneder.

Denne meddelelse **skal sendes til organisationens hovedkontor** – ikke til den lokale afdeling.

Dette betyder, at meddelelse om opsigelse af en fuldtidsansat gravermedhjælper, der har været beskæftiget uafbrudt i 6 måneder, skal stiles til:

Fagligt Fælles Forbund, Kampmannsgade 4, 1769 København V.

Meddelelse om opsigelse skal sendes til ovennævnte adresse, uanset om gravermedhjælperen er medlem af Fagligt Fælles Forbund (3F).

Såfremt meddelelse om opsigelsen ikke sendes til Fagligt Fælles Forbund, vil dette kunne koste menighedsrådene en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten.

Dette betyder også, at menighedsrådet IKKE skal give meddelelse til organisationen – når en deltidsansat eller en fuldtidsansat (der alene har været uafbrudt ansat i mindre end 6 måneder) afskediges.

Ad § 21. Hovedaftalen

Gravermedhjælperoverenskomsten er omfattet af Hovedaftalen. Dette betyder, at spørgsmål om brud på overenskomsten afgøres af Arbejdsretten.

Sager om fortolkning af overenskomsten afgøres i en faglig voldgift.

Kirkeministeriet den 6. juli 2006

Steffen Brunès