



Resultatpapir for OK24-forhandlingerne mellem CO10 og By-, Land- og Kirkeministeriet om overenskomst for organister.

Dato: 5. marts 2024

Akt nr. 379806

Sagsbehandler
Kristina Overgaard Bertelsen

Ved forhandlingerne, senest den 5. marts 2024, er parterne enedes om følgende:

1. Der indføres et supplerende rådighedstillæg med mulighed for tilkøb af hhv. 3, 5 og 7 timers rådighedsforpligtelse, dog kan den samlede rådighedsforpligtelse ikke overstige 10 timer om ugen, jf. bilag 1 til resultatpapiret.
2. Begrænsningerne vedr. 8-timers grænsen og ansættelsens varighed, jf. overenskomstens § 1, stk. 3, bortfalder, og der indføres en vikarordning, jf. bilag 2 til resultatpapiret. Parterne er enige om, at vikarer undtages fra overenskomstens regler om løn, lønforhandling og arbejdstid.
3. Parterne er enige om, at reglerne for erstatningsfridag, når den faste fridag falder på en sønehelligdag, jf. overenskomstens § 11, stk. 2 ændres, så erstatningsfridagen placeres på en lørdag eller søndag indenfor en periode på 8 uger efter sønehelligdagen, jf. bilag 3 til resultatpapiret.
4. Parterne er enige om, at reglerne om hvileperioder, jf. §11, stk. 6 ændres, så der henvises til arbejdsmiljølovgivningens generelle regler herom, jf. bilag 3.
5. Parterne er enige om at oprette et nyt rådighedstillæg for organister som gør tjeneste ved 7 eller flere kirker stort kr. 40.700 i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012.
6. Parterne er enige om at forhøje rådighedstillægget for organister som gør tjeneste ved 1 kirke med kr. 1.900 i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012.
7. Parterne er enige om at forhøje rådighedstillægget for organister som gør tjeneste ved 2-3 kirker med kr. 1.900 i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012.
8. Parterne er enige om at forhøje rådighedstillægget for organister som gør tjeneste ved 4-6 kirker med kr. 2.100 i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012.
9. Ændringerne i pkt. 1 og 2 træder i kraft pr. 1. oktober 2024.
10. Ændringerne i pkt. 3-4 træder i kraft pr. 1. april 2024.
11. Ændringerne i pkt. 5-8 træder i kraft pr. 1. april 2025.
12. Parterne er enige om at implementere relevante aftaler fra CFU-forliget, herunder jf. bilag 4.
13. Parterne er enige om en række sproglige ændringer og præciseringer, herunder jf. bilag 5.
14. Der tages forbehold for såvel CO10s som Finansministeriets endelige godkendelse af forhandlingsresultatet.



København den 6. marts 2024

CO10
Inge Stokholm

By-, Land- og Kirkeministeriet
Christa Hector Knudsen



Bilag 1 – tekst om supplerende rådighedstillæg

§ X. Til en stilling kan der knyttes supplerende rådighedstillæg.

Stk. 2. Den til stillingen hørende rådighedsforpligtelse jf. § 12, stk. 4 kan udvides med

- a. 3 timer pr. uge eller
- b. 5 timer pr. uge eller
- c. 7 timer pr. uge

Stk. 3. Det supplerende rådighedstillæg udgør henholdsvis 3, 5, 7/20 af det til stillingen knyttede rådighedstillæg for en fuldtidsstilling jf. protokollat 1 § 5, stk. 2.

Stk. 4. Den samlede rådighedsforpligtelse jf. § 12, stk. 4 og § X, stk. 2 kan maksimalt udgøre 10 timer pr. uge.

Dato: 5. marts 2024

Akt nr. 379820

Sagsbehandler
Kristina Overgaard Bertelsen

Notat



By-, Land- og
Kirkeministeriet

Bilag 2 – tekst om vikarordning

§ X Vikarordning

Medarbejdere, der antages til arbejde, som skønnes at være midlertidig på grund af arbejdets art, kan aflønnes med timeløn, hvis den ansatte ikke er sammenlignelig med en fuldtids- eller tidsbegrænset ansat, eller hvis dette er begrundet i objektive forhold.

Cirkulærebemærkning til § x, stk. 1:

Omfattet er f.eks. vikariering ved akut sygdom, ved enkeltstående tjenester eller for kortere perioder. Længerevarende vikariater, eksempelvis som barselsvikar eller som afløser under længerevarende sygdom el.lign., med en varighed på mere end en måned, er ikke omfattet af vikarordningen, men overenskomstens øvrige bestemmelser.

Stk. 2 Timelønnen beregnes som 1/1924 af nedenstående anførte vikarsatser.

Tidspunkt for indgåelse af vikar-aftale.	Løn (årligt grundbeløb pr. 31.3.2012)
24 timer eller mere inden tjene-stens start.	345.000 kr.
Mindre end 24 timer inden tjene-stens start.	400.000 kr.

Stk. 3 Vikarsatserne procentreguleres jf. [nuværende] § 5.

Stk. 4. Vikarsatserne er pensionsgivende efter [protokollat 1 nuværende] § 6.

Stk. 5. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden efter [protokol-lat 1 nuværende] § 6.

Til ansatte, der er fyldt 70 år, eller som ikke har et CO10 pensionsdepot i PFA, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn.

Stk. 6. Til timelønnede ydes betaling efter reglerne i den til enhver tid gæl-dende aftale mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne om nat-penge med videre for tjenestemænd i staten.

Stk. 7. Vikarer er ikke omfattet af overenskomstens kapitel xx-xx

Stk. 8. Overgang til månedslønsansættelse, jf. overenskomsten sker senest efter 1 måneds uafbrudt ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed.

Stk. 9. Satserne gælder alene for arbejde omfattet af overenskomsten og kan så-ledes ikke erstatte gæstehonorarer, og kan ikke anvendes til honorering ved særlige koncert- eller sangarrangementer, foredrag og events mv, som ikke er en del af stillingen.

Dato: 5. marts 2024

Akt nr. 379809

Sagsbehandler
Kristina Overgaard Bertelsen

Kommenterede [KB1]: Bestemmelser om:

Løn
Lønforhandling
Arbejdstid



Bilag 3 – tekst om erstatningsfri og arbejdsmiljøregler

§ 11. Arbejdsuge

Organisten har ret til 1 fast ugentlig fridag.

Stk. 2. I uger, hvor den faste fridag er sammenfaldende med en sønehelligdag eller den 24. december, og organisten har tjenstlige forpligtelser, henlægges fridagen til en lørdag eller søndag inden for en periode på 8 uger, medmindre et andet tidspunkt aftales mellem menighedsrådet og organisten.

Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 2:

Når den faste fridag flyttes i henhold til § 11, stk. 2 ydes der ikke godtgørelse i henhold til § 11, stk. 3.

Perioden på 8 uger beregnes fra den berørte sønehelligdag/24. december. Når den faste fridag flyttes i henhold til § 11, stk. 2, ydes der ikke godtgørelse i henhold til § 11, stk. 3.

Stk. 3. Menighedsrådet kan undtagelsesvis og med mindst 1 måneds varsel inddrage den faste fridag. For den inddragne fridag ydes organisten en godtgørelse svarende til 4 timers løn samt afholdelse af en erstatningsfridag. Erstatningsfridagen skal afholdes i samme uge, medmindre andet tidspunkt aftales mellem menighedsrådet og organisten. Organisten har dog ret til - i stedet for godtgørelsen og erstatningsfridagen - at vælge en godtgørelse svarende til 9 timers løn.

Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 3:

Godtgørelsen beregnes som henholdsvis 4/1924 og 9/1924 af organistens aktuelle, faste årsløn, dvs. af basisløn, varige og midlertidige tillæg og rådighedstillæg, eksklusiv pensionsbidrag.

Stk. 4. Organisten har udover den i stk. 1. nævnte fridag ret til én fridag om ugen. Denne fridag kan lægges på forskellige ugedage, men skal mindst to gange i kvartalet lægges som sammenhængende fridage lørdag og søndag, medmindre andet aftales mellem organisten og menighedsrådet. Menighedsrådet fastlægger tidspunktet for afholdelsen af fridagen efter drøftelser med organisten.

Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 4:

Tidspunktet for afholdelse af fridagen skal være oplyst til organisten med mindst 1 måneds varsel.

Fridage kan ikke udskydes eller opspares til afholdelse i følgende kvartaler.

Ordningen indebærer, at organisten set over et kvartal har en 5 dages arbejdsuge.

Stk. 5. En fridag skal have en længde af mindst 40 timer, men kan dog betragtes som givet, uanset at fritiden kun har udgjort 36 timer inden for tidsrummet kl. 17 dagen før fridagen og kl. 8 dagen efter fridagen. Når to fridage gives samlet, skal de mindst have en samlet længde på 60 timer.

Dato: 5. marts 2024

Akt nr. 379822

Sagsbehandler
Kristina Overgaard Bertelsen



Stk. 6. Den daglige hvileperiode kan undtagelsesvis nedsættes efter de til enhver tid gældende regler i arbejdsmiljølovgivningen.

Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 6:

Ledelsen skal tilrettelægge arbejdet inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen og i aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder.



Bilag 4 – tekst om TR – nyansatte og opgaver

Hvervets udførelse

§ 5. Det anbefales, at man lokalt aftaler mulighed for at give tillidsrepræsentanter ret til fravær fra tjenesten uden lønafkorting i et antal arbejdstimer svarende til den pågældendes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i indtil 3 uger (for tiden 111 timer ved fuldtidsbeskæftigelse, ved deltidsbeskæftigelse et dertil svarende forholdsmæssigt antal timer) på årsbasis til at varetage hvervet.

Cirkulærebemærkning:

Efter nyvalg og genvalg drøfter menighedsrådet og tillidsrepræsentanten, hvorledes tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles, herunder behovet for en reduktion af de sædvanlige opgaver.

Stk. 2. For timer ud over det lokalt aftalte – eller hvis der ikke lokalt kan indgås sådan aftale – varetages tillidsrepræsentanthvervet ved omlægning af tjenesten eller, hvor der er mulighed herfor, ved tjenestebytning.

Stk. 3. Det påhviler såvel vedkommende menighedsråd som tillidsrepræsentanten at medvirke til en hensigtsmæssig løsning.

Stk. 4. Nyvalgte tillidsrepræsentanter, som ikke tidligere har gennemført TR-uddannelse, får ret til 5 kursusdage, som skal afholdes inden for 3 år efter, at vedkommende første gang er valgt til tillidshvervet.

Stk. 5. Ved opgørelsen medregnes alt fravær, herunder forhandlingsmøder, møder med nyansatte og deltagelse i kongresser, delegeretmøder, hovedbestyrelsesmøder, bestyrelsesmøder, forretningsudvalg m.v.

Stk. 6. Kirkeministeriet opfordrer provstierne¹ til at refundere eller på tilsvarende vis dække, menighedsrådets merudgifter i forbindelse med den lokalt indgåede aftale om en evt. tillidsrepræsentants fravær fra tjenesten uden lønafkorting

Dato: 5. marts 2024

Akt nr. 379317

Sagsbehandler
Christa Hector Knudsen



Bilag 5 – tekst om forberedelse og andre opgaver

Tekst om forberedelse

§ 12 [...]

Stk. 7. Planlagte kirkelige aktiviteter efter stk. 3 og 5 kan maksimalt udgøre 30 timer pr. uge ved ansættelse på fuld tid, inkl. perioder med pligt til at stå til rådighed for ikke planlagte kirkelige aktiviteter ved andre kirker, jf. stk. 9. Ved ansættelse på deltid nedsættes timetallet forholdsmæssigt. Ved ansættelse på plustid øges timetallet forholdsmæssigt. I tilfælde, hvor der er mindre end 4 timer mellem to tjenester, medregnes perioden mellem tjenesterne.

Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 7:

Det forudsættes, at der inden for stillingens omfang og timetal kontinuerligt er mulighed for forberedelse og øvning.

Tekst om andre opgaver

§ 8 [...]

Stk. 4. Menighedsrådet og organisten kan efter ansættelsen aftale, at organisten udfører accessoriske opgaver. Organistopgaverne skal fortsat udgøre mere end halvdelen af stillingens indhold.

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 4:

Stillinger som organist kan ikke ved ledighed opslås med andet end organistopgaver. Menighedsrådet kan ikke pålægge en organist at påtage sig andet end organistopgaver.

Dato: 5. marts 2024

Akt nr. 379826

Sagsbehandler
Kristina Overgaard Bertelsen

CO10/Organistforeningen puljeregnskab		TJM	OK	I alt
Forhøjelse af rådighedstillæg TJM	2.000,00	193.614,00	1.239.265,00	1.432.879,00
Ny rådighedstillæg OK4	7.500,00	186.337,00	166.869,00	
Forhøjelse af rådighedstillæg OK1	1.900,00		349.284,00	
Forhøjelse af rådighedstillæg OK2	1.900,00		508.074,00	
Forhøjelse af rådighedstillæg OK3	2.100,00		219.599,00	
		186.337,00	1.243.826,00	1.430.163,00
Rest				2.716,00

1. Beskriv de kompetencer, der er nødvendige for at kunne udføre arbejdsopgaverne i forbindelse med de enkelte kompetencer.

2. Angiv den kompetence, der er bedst egnet til at udføre arbejdsopgaverne i forbindelse med de enkelte kompetencer.

Angiv for hver mængde eksempelvis en række af kompetencer, der er nødvendige for at kunne udføre arbejdsopgaverne i forbindelse med de enkelte kompetencer. Hvis der er flere kompetencer, der er nødvendige for at udføre arbejdsopgaverne i forbindelse med de enkelte kompetencer, kan du angive dem separat på hver mængde.

3. Angiv den kompetence, der er bedst egnet til at udføre arbejdsopgaverne i forbindelse med de enkelte kompetencer. Hvis der er flere kompetencer, der er nødvendige for at udføre arbejdsopgaverne i forbindelse med de enkelte kompetencer, kan du angive dem separat på hver mængde.

4. Angiv den kompetence, der er bedst egnet til at udføre arbejdsopgaverne i forbindelse med de enkelte kompetencer. Hvis der er flere kompetencer, der er nødvendige for at udføre arbejdsopgaverne i forbindelse med de enkelte kompetencer, kan du angive dem separat på hver mængde.

5. Angiv den kompetence, der er bedst egnet til at udføre arbejdsopgaverne i forbindelse med de enkelte kompetencer. Hvis der er flere kompetencer, der er nødvendige for at udføre arbejdsopgaverne i forbindelse med de enkelte kompetencer, kan du angive dem separat på hver mængde.

Titel	Parameter	Kategori	Bedømmelse
1	Agreement af projekt (AV)	KMOX T2A opgaver	4/9 AV
2	Organisational process - per form (C202-leveval)	KMOX T2A opgaver	22.000 DKK
3	Ligning - for arbejdsopgaver	Arsenal T2A opgaver	1.500.774 DKK 277.271 DKK 27.401 DKK 504 DKK 1.507.968 DKK
4	Organisational process - per form (C202-leveval)	KMOX T2A opgaver	24.807 DKK
5	Ligning - for arbejdsopgaver	Arsenal T2A opgaver	1.488.077 DKK 305.818 DKK 24.031 DKK 1.258.236 DKK 1.889.803 DKK



MEDARBEJDER- OG KOMPETENCESTYRELSEN

Titel	Parameter	Enhedsenhed	Bemærkning
1	Afgrænsning af gruppen (A/U)	KMOK organisme	132,2 AV
2	Gruppen betonet - per liter/ml	KMOK organisme	24.807 DKX
3	Udførelse - i et område	Afsvævet grundlag Hvert område Hvert område Sammenlagt udgifter - i et område	1.279.461 DKX 603.471 DKX 1.844 DKX 1.891.041 DKX
4	Gruppen i et område - per liter/ml	KMOK organisme	27.009 DKX
5	Udførelse - i et område	Afsvævet grundlag Hvert område Hvert område Sammenlagt udgifter - i et område	1.178.448 DKX 663.849 DKX 53.559 DKX 1.895.856 DKX
6	Mængdeligning fra 5 til 3	Samlet	4.281.252 DKX



MEDARBEJDER- OG KOMPETENCESTYRELSEN

Indikator	2017	2018	2019	2020
Antal forordnede borgere der er medlem af foreningen, billetter, billetter (for det samlede antal borgere)	152	152	152	152
Antal forordnede borgere der er medlem af foreningen, billetter, billetter (for det samlede antal borgere)	2017-2020	2017-2020	2017-2020	2017-2020
Antal forordnede borgere der er medlem af foreningen, billetter, billetter (for det samlede antal borgere)	2017-2020	2017-2020	2017-2020	2017-2020
Antal forordnede borgere der er medlem af foreningen, billetter, billetter (for det samlede antal borgere)	2017-2020	2017-2020	2017-2020	2017-2020
Antal forordnede borgere der er medlem af foreningen, billetter, billetter (for det samlede antal borgere)	2017-2020	2017-2020	2017-2020	2017-2020
Antal forordnede borgere der er medlem af foreningen, billetter, billetter (for det samlede antal borgere)	2017-2020	2017-2020	2017-2020	2017-2020
Antal forordnede borgere der er medlem af foreningen, billetter, billetter (for det samlede antal borgere)	2017-2020	2017-2020	2017-2020	2017-2020
Antal forordnede borgere der er medlem af foreningen, billetter, billetter (for det samlede antal borgere)	2017-2020	2017-2020	2017-2020	2017-2020
Antal forordnede borgere der er medlem af foreningen, billetter, billetter (for det samlede antal borgere)	2017-2020	2017-2020	2017-2020	2017-2020
Antal forordnede borgere der er medlem af foreningen, billetter, billetter (for det samlede antal borgere)	2017-2020	2017-2020	2017-2020	2017-2020

Titel	Parameter	Resultat	Samlet resultat
1	Aggravning af gruppen (AV)	MÅDK organisation	1023 AV
2	Gruppen arbejder - per år/år	MÅDK organisation	31.541 DKK
3	Udgift - for myndigheden	Arbejdsgivende	8.219.286 DKK
4	Omkostning for arbejdet - per år/år	MÅDK organisation	31.541 DKK
5	Udgift - for myndigheden	Arbejdsgivende	1.144.548 DKK
6	Omkostning for arbejdet - per år/år	MÅDK organisation	3.121 DKK
7	Udgift - for myndigheden	Arbejdsgivende	7.090.668 DKK
8	Omkostning for arbejdet - per år/år	MÅDK organisation	31.541 DKK
9	Udgift - for myndigheden	Arbejdsgivende	8.427.432 DKK
10	Omkostning for arbejdet - per år/år	MÅDK organisation	1.222.282 DKK
11	Udgift - for myndigheden	Arbejdsgivende	98.842 DKK
12	Omkostning for arbejdet - per år/år	MÅDK organisation	7.848.773 DKK
13	Udgift - for myndigheden	Arbejdsgivende	3.121 DKK
14	Omkostning for arbejdet - per år/år	MÅDK organisation	31.541 DKK
15	Udgift - for myndigheden	Arbejdsgivende	7.090.668 DKK

MEDARBEJDER- OG KOMPETENCESTYRELSEN



	2013-udvalgte		2014-udvalgte	
	2013	2014	2013	2014
Beregnet medarbejderregninger og fordelinger				
Herfor må alle medarbejdere som er medlem af de pågældende fagforeninger indsende en medarbejderregning (til den pågældende fagforening)				
Medlem af de pågældende fagforeninger kan være medlem af 1, 2, 3 eller 4 af disse fagforeninger:				
Medlem af fagforening i Danmark - 2013: 28.200 DKK, 2014: 28.485 DKK				
Medlem af fagforening i Danmark - 2013: 18.700 DKK, 2014: 18.900 DKK				
Medlem af fagforening i Danmark - 2013: 1.350 DKK, 2014: 1.350 DKK				
Medlem af fagforening i Danmark - 2013: 0,26% af løn, 2014: 0,26% af løn				
Medarbejderregning - 2013				
Grundlæggende medarbejderregning (alle 3400 medarbejdere)	28.200 DKK	28.485 DKK	33.200 DKK	33.500 DKK
Medlem af fagforening i Danmark (300 medarbejdere)	18.700 DKK	18.900 DKK	40.900 DKK	41.400 DKK
Medlem af fagforening i Danmark (300 medarbejdere)	1.350 DKK	1.350 DKK	2.100 DKK	2.100 DKK
Medlem af fagforening i Danmark (300 medarbejdere)	0,26%	0,26%	2.444 DKK	2.444 DKK
2013 - Totalt				
71.150 DKK				
2014 - Totalt				
75.234 DKK				
	Per medarbejder		Resultat	
1) Medarbejderregning		102 DKK		75.234 DKK
2) Grundlæggende medarbejderregning (per løn)		83,52 DKK		29.842.080 DKK
3) Grundlæggende medarbejderregning (per løn) (for løn)		83,52 DKK		29.842.080 DKK
4) Grundlæggende medarbejderregning (per løn) (for løn) (for løn)		83,52 DKK		29.842.080 DKK
5) Grundlæggende medarbejderregning (per løn) (for løn) (for løn)		83,52 DKK		29.842.080 DKK
6) Grundlæggende medarbejderregning (per løn) (for løn) (for løn)		83,52 DKK		29.842.080 DKK



MEDARBEJDER- OG KOMPETENCESTYRELSEN