

Udskriftsdato: 15. december 2025

CIR nr 84 af 07/10/2009 (Historisk)

Cirkulære om overenskomst mellem Kirkeministeriet, Statstjenestemændenes Centralorganisation II (COII) og Dansk Organist og Kantor Samfund (DOKS) for organister

Ministerium: By-, Land- og Kirkeministeriet

Journalnummer: Kirkemin., j.nr. 626890/09

Senere ændringer til forskriften

CIR nr 38 af 29/04/2011

Cirkulære om overenskomst mellem Kirkeministeriet, Statstjenestemændenes Centralorganisation II (COII) og Dansk Organist og Kantor Samfund (DOKS) for organister

Generelle bemærkninger

1. Kirkeministeriet, efter bemyndigelse fra Finansministeriet, og Statstjenestemændenes Centralorganisation II og Dansk Organist og Kantor Samfund (AC) har indgået vedlagte overenskomst for organister.
2. Overenskomsten udgør sammen med protokollaterne det samlede overenskomstgrundlag. Protokollaterne supplerer og/eller fraviger overenskomsten. Overenskomsten kan derfor kun benyttes for en personalegruppe, hvis der er indgået aftale om et protokollat for personalegruppen.
3. Det er aftalt mellem Kirkeministeriet og organisationerne, at denne overenskomst har virkning fra 1. september 2009. Protokollaterne har virkning for alle nyansættelser fra 1. september 2009. For allerede ansatte organister, der omfattes af overenskomsten og et af protokollaterne, har protokollaterne virkning fra 1. januar 2010.
4. Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse.
5. De ansatte er omfattet af en række generelle aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Disse aftaler er oplistet i bilag 2. Dette udelukker dog ikke, at de ansatte kan være omfattet af andre generelle aftaler mellem de samme parter. Aftalerne mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i bilag 2 er en del af det samlede overenskomstgrundlag.

Ikrafttræden

6. Cirkulæret har virkning fra 1. september 2009.

Kirkeministeriet, den 7. oktober 2009

FINN SKJOLDAN

Overenskomst mellem Kirkeministeriet, Statstjenestemændenes Centralorganisation II (COII) og Dansk Organist og Kantor Samfund (DOKS) for organister

Kapitel 1

Overenskomstens område mv.

§ 1. Overenskomstens dækningsområde

Overenskomsten omfatter organister ansat af menighedsråd indenfor folkekirken, jf. stk. 2-6.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 1:

Når der i overenskomsten henvises til organister, er det en samlet betegnelse for de personer, der i medfør af § 1 og protokollaterne er omfattet af overenskomsten. Når der henvises til organister, omfatter dette tillige kantorer og klokkenister med et tilsvarende uddannelsesniveau.

Når der i overenskomsten henvises til menighedsråd eller ansættelsesmyndighed, er det en samlet betegnelse for folkekirkelige ansættelsesmyndigheder. Der kan således være tale om, at ansættelsesmyndigheden udgøres af et eller flere menighedsråd eller af anden folkekirkelig myndighed.

Den enkelte organist vil være omfattet af overenskomsten og et af protokollaterne.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter organister med følgende uddannelser:

- 1) kirkemusikalsk kandidateksamen fra et dansk musikkonservatorium eller tilsvarende godkendt udenlandsk eksamen, jf. protokollat 1, eller
- 2) præliminær orgelprøve fra et dansk musikkonservatorium, et seminarium, en kirkemusikskole eller tilsvarende godkendt udenlandsk eksamen, jf. protokollat 2.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 2:

Ved ansættelse af organister med udenlandske uddannelser skal disse vurderes af CIRIUS, hvis adresse er:

*CIRIUS
Fiolstræde 44
1171 København K*

Tlf.: 3395 7000 (mandag-torsdag kl. 10-16, fredag 9-15.30)

Fax: 3395 7001

E-mail: cirius@ciriusmail.dk

Internet: www.ciriusonline.dk

CIRIUS vurderer konkret, hvilke udenlandske uddannelser der niveaumæssigt er sammenlignelige med en dansk organistuddannelse; og hvis CIRIUS finder, at uddannelserne er på samme niveau, vil ansættelse skulle ske efter denne overenskomst.

Stk. 3. Overenskomsten omfatter endvidere lærere ved kirkemusikskoler, jf. protokollat 3.

Stk. 4. Overenskomsten omfatter organister, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og som er ansat med 8 løntimer pr. uge og derover.

Stk. 5. Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i
 - a) staten, folkeskolen og folkekirken
 - b) kommuner
 - c) Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner
 - d) statsfinansierede virksomheder
 - e) virksomheder på tilskudsområder
 - f) koncessionerede virksomheder
 - g) aktieselskaber
- 2) pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de områder, der er nævnt i nr. 1
- 3) personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der er nævnt i nr. 1 og
- 4) personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til.

Stk. 6. Allerede ansatte organister, der er ansat på tjenestemandslignende vilkår, overgår til ansættelse efter denne overenskomst ved overenskomstens ikrafttræden. Allerede ansatte på tjenestemandslignende vilkår bevarer retten til tjenestefrihed til organisationsarbejde efter de for tjenestemænd til enhver tid gældende regler. Allerede ansatte på tjenestemandslignende vilkår bevarer endvidere retten til at være forudlønnet, også ved stillingsskift.

Stk. 7. Allerede ansatte organister, der er ansat efter bestemmelserne i cirkulære af 10. februar 1999 om ansættelsesforhold for kirkesangere og for organister, der ikke lønnes efter tjenestemændenes lønrammer, med de i stk. 2 anførte uddannelser overgår til ansættelse efter denne overenskomst efter bestemmelserne i vedkommende protokollat.

§ 2. Ansættelse

Ved annoncering skal overenskomsten oplyses.

Cirkulærebemærkning til § 2:

Menighedsrådet orienterer den forhandlingsberettigede organisation om ansættelser efter overenskomsten.

Kapitel 2

Løn mv.

§ 3. Løn

Løn, centralt aftalte tillæg og pensionsbidrag samt lønanciennitet er fastsat i protokollaterne.

Stk. 2. Tjenestemandslignende ansatte, der i medfør af § 1, stk. 6, overgår til ansættelse efter overenskomsten, indplaceres lønmæssigt efter reglerne i vedkommende protokollat.

§ 4. Lokal løndannelse

Aftaler om den lokale løndannelse indgås mellem menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation.

Cirkulærebemærkning til § 4, stk. 1:

De forhandlings- og aftaleberettigede organisationer er Dansk Organist og Kantor Samfund henholdsvis Foreningen af Præliminære Organister.

Vedrørende forhandlingsprocedure henvises til protokollat om forhandlingsprocedurer for lokalt aftalte tillæg.

Stk. 2. Der kan lokalt aftales kvalifikationstillæg for den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til aflønningen af tilsvarende arbejde på det øvrige offentlige arbejdsmarked og af hensyn til rekruttering og fastholdelse. Kvalifikationstillæg ydes som varige tillæg.

Stk. 3. Der kan lokalt aftales funktionstillæg for særlige funktioner, som en eller flere ansatte udfører. Funktionstillæg bortfalder, hvis funktionen ophører. Funktionstillægget skal i givet fald opsiges med et varsel, der mindst svarer til opsigelsesvarslet for vedkommende organist.

Stk. 4. Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag for særlig indsats m.v.

Stk. 5. Der kan lokalt indgås forhåndsaftaler, hvori kriterier og beløbsstørrelser for kvalifikations- og/eller funktionstillæg er fastlagt med henblik på automatisk udmøntning fra det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

§ 5. Regulering

Løn og tillæg efter §§ 3 og 4 samt tillæg efter protokollaterne reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 6. Lønudbetaling, lønberegning m.v. (fælles regelsæt)

Lønudbetaling og indbetaling af pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

Stk. 2. Månedslønnede følger de til enhver tid gældende regler om tjenestemænds lønfradrag/lønberegning, jf. for tiden Finansministeriets cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd. De nævnte beregningsfaktorer i aftalens afsnit I, pkt. 2.a) udgør dog nu henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 timer pr. arbejdsdag.

Kapitel 3

Arbejdstid mv.

§ 7. Underretning om ansættelsesforholdet

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

§ 8. Ansættelsens omfang og arbejdsopgaver

Ansættelse som organist sker på fuld tid, medmindre andet fastsættes af menighedsrådet. Beskæftigelsesgraden angives som løntimer pr. uge og i hele timer.

Stk. 2. Organisten er forpligtet til at gøre tjeneste ved ansættelsesmyndigheden.

Stk. 3. Organisten er desuden forpligtet til at gøre tjeneste ved andre ansættelsesmyndigheder, som er oplyst ved ansættelsen. Der henvises til § 11.

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 3:

Organisten har ret til gennem den forhandlingsberettigede organisation at kræve forhandling med menighedsrådet om ansættelsens omfang og arbejdsopgaver.

§ 9. Arbejdstid

Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den årlige arbejdstid 1924 timer, inklusiv ferie og fridage, svarende til gennemsnitlig 37 timer om ugen. Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden forholdsmæssigt.

§ 10. Plustid

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-7, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation om, at ordningen iværksættes. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 1:

Vilkårene for individuelle aftaler om plustid fremgår af bestemmelserne i § 10 og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen for den pågældende personalegruppe.

Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte de lokale parter enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuelt bortfald af iværksættelsesaftalen, løber allerede indgåede individuelle aftaler om plustid videre efter deres individuelle indhold, indtil de eventuelt måtte blive opsagt efter de regler, der er fastsat i den individuelle aftale.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 9 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 2:

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed.

Stk. 3. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 9, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 4:

Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn, eksempelvis sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i den ansattes sædvanlige løn.

Rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg, jf. § 13, stk. 2, og protokollaterne, fortsætter uændret. Derimod øges det i § 11, stk. 6, anførte timetal på 30 timer forholdsmæssigt ved plustid.

Stk. 5. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden pensionsbidrag efter pensionsbestemmelserne i vedkommende protokollat.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 6:

Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7. Hvis den ansatte afskediges, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 7:

Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring vil blive betragtet som overskydende timer. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.

Det er derfor aftalt, at en ansat, der afskediges, kan vælge at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før sin fratræden – uanset om den individuelle plustidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

§ 11. Arbejdets tilrettelæggelse

Arbejdstilrettelæggelsen for planlagte og ikke-planlagte kirkelige aktiviteter sker efter bestemmelserne i stk. 2 - 9.

Stk. 2. Menighedsrådet oplyser med mindst én måneds varsel på hvilke ugedage og tidspunkter, der er planlagte kirkelige aktiviteter ved egen kirke. Ved ansættelse på deltid aftales det ved ansættelsen, på hvilke tidspunkter og på hvilke dage arbejdstiden placeres.

Stk. 3. Menighedsrådet oplyser med mindst én måneds varsel på hvilke ugedage og tidspunkter, den ansatte står til rådighed ved egen kirke for kirkelige aktiviteter, der ikke kan planlægges. Perioden, hvor den ansatte står til rådighed efter denne bestemmelse, kan højst udgøre 4 timer pr. arbejdsdag. Ved deltidsansættelse nedsættes den gennemsnitlige periode, hvor den ansatte står til rådighed efter denne bestemmelse, forholdsmæssigt. Ikke-planlagte kirkelige aktiviteter ved egen kirke er begravelser og bisættelser, vielser og kirkelige velsignelser indkommet med kort varsel.

Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 3:

Varslingsbestemmelsen gælder ikke ved tjenstlige samtaler eller møder om tjenstlige forhold. Møder, som følger af konkrete kirkelige aktiviteter, skal ikke varsles, men planlægges ved aftale. Varslingsfristen har til formål at tilgodese den ansattes behov for at kende sin arbejdstid henholdsvis sin fritid.

Stk. 4. Er organisten forpligtet til at varetage organistopgaver i andre kirker, oplyser menighedsrådet med mindst én måneds varsel på hvilke ugedage og tidspunkter, der er planlagte kirkelige aktiviteter ved disse kirker.

Stk. 5. Ved egen eller ved andre kirker, hvor organisten er forpligtet til at varetage organistopgaver, kan organisten forpligtes til at stå til rådighed op til to dage pr. uge for varetagelse af tjenester opstået som følge af akut opstået sygdom. Rådighedsperioder anføres med et varsel på mindst én måned i planen over planlagte kirkelige aktiviteter, jf. stk. 2 og 4. Rådighedsperioden medregnes i opgørelsen af 30 timers perioden, jf. stk. 6.

Stk. 6. Planlagte kirkelige aktiviteter efter stk. 2 og 4 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. 8. 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 § 11, stk. 6:

Der er ikke indregnet eller taget stilling til forberedelse til tjenesten.

Stk. 7. Overskrides grænsen på 30 timer pr. uge, jf. stk. 6, ydes organisten en godtgørelse, der pr. time udgør 1/1924 af den pågældendes samlede faste løn inkl. eget pensionsbidrag (ekskl. rådighedstillæg).

Stk. 8. Er organisten forpligtet til at stå til rådighed for organistopgaver i andre kirker, oplyser menighedsrådet med en måneds varsel de ugedage og tidspunkter, hvor organisten skal stå til rådighed for ikke-planlagte kirkelige aktiviteter ved andre kirker. Ikke-planlagte kirkelige aktiviteter ved andre kirker er begravelser og bisættelser samt vielser og kirkelige velsignelser indkommet med kort varsel.

Stk. 9. Gennemførelse af ikke-planlagte kirkelige aktiviteter, jf. stk. 3 og stk. 8, oplyses så tidligt som muligt, dog senest 48 timer inden tjenestens start. Behov for varetagelse af tjeneste som følge af akut opstået sygdom, jf. stk. 5, varsles så tidligst som muligt, dog senest kl. 9 den dag, tjenesten skal afholdes.

§ 12. Arbejdsuge

Organisten har ret til 1 fast ugentlig fridag. I uger, hvor den faste fridag er sammenfaldende med en søgneheligdag, og den ansatte har tjenstlige forpligtelser, henlægges fridagen til en anden dag i samme uge, medmindre andet aftales mellem menighedsrådet og organisten.

Stk. 2. Organisten har ud over den i stk. 1 nævnte fridag ret til 1 fridag om ugen. Denne fridag kan lægges på forskellige ugedage, men skal mindst 2 gange i kvartalet lægges som sammenhængende fridage lørdag og søndag, medmindre andet aftales mellem den ansatte og menighedsrådet. Menighedsrådet fastlægger tidspunktet for afholdelsen af fridagen efter drøftelser med den ansatte.

Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 2:

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

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

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

Stk. 3. 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.

Stk. 4. Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentlig, dog højst 6 gange pr. år.

Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 4:

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.

§ 13. Merarbejde

Organisten er forpligtet til at arbejde ud over den normale ugentlige arbejdstid, såfremt forholdene kræver det. Deltidsansatte organister er kun forpligtet hertil på tidspunkter og dage, der er aftalt efter § 11, stk. 2

Stk. 2. Organisten ydes godtgørelse for arbejde ud over den normale ugentlige arbejdstid opgjort over et kvartal, såfremt merarbejdet udgør mere end 20 timer i kvartalet. Menighedsrådet vurderer omfanget af merarbejdet på grundlag af en skriftlig indberetning fra organisten.

Stk. 3. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering af samme varighed som merarbejdet, jf. stk. 2. Sådan afspadsering bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejdets omfang er opgjort. I særlige tilfælde kan afspadseringen dog udskydes i op til 1 år efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet. Meddelelse om afspadsering gives den ansatte med passende varsel, dvs. ikke mindre end 14 dage. Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den ansatte ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Stk. 4. Såfremt afspadsering ikke kan finde sted, godtgøres merarbejdet med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes samlede faste løn inkl. eget pensionsbidrag (ekskl. rådighedstillæg), jf. stk. 2.

§ 14. Konvertering af ikke-afviklet afspadsering til omsorgsdage.

Hvis merarbejde ikke har kunnet afspadseres inden for det følgende kvartal, kan den ansatte i stedet for merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede afspadsering konverteret til omsorgsdage/-timer. Omsorgsdagene afholdes efter reglerne i aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage. Der gælder dog ingen frist for afvikling af dagene.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer, der årligt kan konverteres til omsorgsdage, dels for den til enhver tid værende opsparring af omsorgsdage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 10 dage.

Cirkulærebemærkning til § 14, stk. 2:

Adgangen til at konvertere ikke-afviklet afspadsering gælder også for medarbejdere, der ikke opfylder betingelserne for at opnå omsorgsdage i henhold til barselsaftalen.

Det er den ansatte, der vælger, om den ikke-afviklede frihed ved afspadseringsfristens udløb skal honoreres efter de almindelige regler om merarbejdsbetaling eller konverteres til omsorgsdage.

Kapitel 4

Fravær

§ 15. Ferie

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om ferie.

§ 16. Sygdom (fælles regelsæt)

De ansatte får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

§ 17. Barsel, adoption og omsorgsdage

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om barsel, adoption og omsorgsdage.

§ 18. Barns 1. og 2. sygedag (fælles regelsæt)

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når:

- 1) hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
- 2) forholdene på tjenestestedet tillader det
- 3) barnet er under 18 år og
- 4) barnet er hjemmевærende.

Cirkulærebemærkning til § 18, stk. 1:

Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag.

Den 1. og 2. sygedag kan holdes uafhængigt af hinanden, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag, selv om den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag.

Forældre kan derfor også dele de to dage imellem sig, sådan at den ene af forældrene holder fri den 1. dag, og den anden holder fri den 2. dag.

Stk. 2. Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

Stk. 3. Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed efter stk. 1 for den enkelte ansatte.

§ 19. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tjenestefrihed af familiemæssige årsager.

§ 20. Tjenestefrihed (fælles regelsæt)

De ansatte har ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan give en ansat tjenestefrihed med hel eller delvis løn og evt. pensionsbidrag til uddannelsesformål efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

Stk. 4. Det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende, når tjenestefriheden ophører.

Stk. 5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at ansættelsesmyndigheden og den ansatte indbetaler sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Cirkulærebemærkning til § 20:

De ansatte er desuden omfattet af 1) Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsens cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23. juni 1971 om deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkekirken ansatte personale og 2) Finansministeriets cirkulære af 25. november 1985 om tjenestefrihed og lønafkorting for ansatte i staten m.v., der varetager ombud o. lign.

§ 21. Militærtjeneste mv.

Funktionærlovens § 6, stk. 2, om løn under genindkaldelse gælder tilsvarende.

Kapitel 5

Andre bestemmelser

§ 22. Efterindtægt

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

Stk. 2. Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, hvor dødsfaldet sker, regnes ikke med i efterindtægten.

§ 23. Flyttegodtgørelse

Hvis ansættelsesmyndigheden forflytter en ansat til et andet tjenestested inden for ansættelsesområdet, og den ansatte i den anledning bliver nødt til at flytte husstand og bohavn, betaler ansættelsesmyndigheden godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

§ 24. Arbejdstøj

Ansættelsesmyndigheden kan udlevere arbejdstøj i overensstemmelse med de lokalaftaler m.v., der er gældende.

§ 25. Tjenesterejser

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tjenesterejser.

§ 26. Job på særlige vilkår

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om job på særlige vilkår (Socialt Kapitel).

§ 27. Senior- og fratrædelsesordninger

De ansatte er omfattet af den til enhver til tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om senior- og fratrædelsesordninger.

§ 28. Kompetenceudvikling

De ansatte er omfattet af den til enhver til tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om kompetenceudvikling.

Kapitel 6

Opsigelse og afsked

§ 29. Opsigelsesvarsler m.v. (fælles regelsæt)

De ansatte følger funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelse ydes dog også i tilfælde, hvor den ansatte ved fratræden vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

Stk. 2. Ved afskedigelse af en ansat må vilkårligheder ikke finde sted.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen.

Cirkulærebemærkning til § 29, stk. 3:

Skriftlig meddelelse om afskedigelse, henholdsvis bortvisning, sendes til Dansk Organist og Kantor Samfund henholdsvis Foreningen af Præliminære Organister.

Det kan ske enten ved særskilt brev eller ved, at ansættelsesmyndigheden fremsender kopi af opsigelses-/bortvisningsbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af lovgivningen, f.eks. forvaltningsloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Skriftlig meddelelse om afskedigelse/bortvisning til organisationen kan ske til såvel den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling som hovedkontor. Det er ikke tilstrækkeligt alene at orientere den lokale tillidsrepræsentant. Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr.

Folkekirkelige arbejdspladser har en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og gøre en indsats for at fastholde sygemeldte ansatte.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om den skal opsiges en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Før ansættelsesmyndigheden afskediger den ansatte, bør den overveje muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende aftale om job på særlige vilkår (socialt kapitel). Eventuel opsigelse er ikke afhængig af et bestemt antal sygedage.

Det henstilles til institutionerne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, og som mod forventning på ny er blevet arbejdsduelige, bliver genansat, hvis forholdene i øvrigt tillader det.

Endvidere henstilles det, at institutionerne i forbindelse med ansættelse af personale overvejer at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, f.eks. på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning.

§ 30. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles efter stk. 2-6. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 32.

Stk. 2. Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter, at opsigelsen er afgivet.

Stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelses-myndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelses-myndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 1 måned efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om den.

Cirkulærebemærkning til § 30, stk. 3:

Organisationer er Dansk Organist og Kantor Samfund henholdsvis Foreningen af Præliminære Organister.

Ved opgørelse af frister angivet i dage indgår antallet af kalenderdage ekskl. sønehelligdage.

Ved opgørelse af fristerne medregnes dagen, hvor opsigelse afgives/anmodning om forhandling fremsættes/forhandling finder sted/klageskrift afgives.

Har ansættelsesmyndigheden afgivet opsigelsen f. eks. den 27. i en måned, skal organisationen anmode om forhandling senest den 26. i følgende måned.

Afholder overenskomstens parter forhandling en tirsdag, skal organisationen afgive klageskrift senest mandag i den 8. uge.

Overskridelse af de nævnte frister indebærer, at organisationen ikke kan videreføre sagen i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Stk. 4. Bliver organisationen og ansættelsesmyndigheden ikke enige, kan organisationen senest 1 måned efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem organisationen og stiftsadministrationen. Forhandlingen skal finde sted senest 14 dage efter, at organisationen har anmodet om den.

Stk. 5. Bliver organisationen og stiftsadministrationen ikke enige, kan (central)organisationen senest 1 måned efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at (central)organisationen har anmodet om det.

Stk. 6. De respektive parter kan fravige fristerne i stk. 3-5 ved aftale.

§ 31. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2–11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 32.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 30, stk. 5, kan (central)organisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Cirkulærebemærkning til § 31, stk. 2:

Parterne i overenskomsten nedsætter voldgiftsretten, jf. de respektive hovedaftaler.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift, ved at (central)organisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen. Voldgiftsretten sammensættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

Stk. 4. Er parterne ikke blevet enige om at udpege en opmand senest 14 dage efter, at klageskriftet er afgivet, kan Arbejdsrettens formand anmodes om at udpege opmanden.

Stk. 5. Der afgives svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

Stk. 6. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Stk. 7. Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om

udsættelse tages der navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 8. Overskrides fristerne i stk. 3-6, anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens størrelse under hensyn til sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 11. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelsen af sagen.

§ 32. Bortvisning (fælles regelsæt)

Hvis den bortviste har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 3 måneder, giver ansættelsesmyndigheden samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. (Central)organisationen kan inden for en frist af 1 måned efter bortvisningen kræve, at berettigelsen af bortvisningen forhandles mellem overenskomstens parter.

Cirkulærebemærkning til § 32, stk. 1:

Skriftlig meddelelse om bortvisning sendes til Dansk Organist og Kantor Samfund henholdsvis Foreningen af Præliminære Organister.

Stk. 2. Bliver overenskomstens parter ikke enige ved forhandlingen, kan (central)organisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 31, stk. 2-8, gælder også ved bortvisning.

Stk. 3. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at bortvisningen ikke er begrundet i den ansattes forhold, kan retten pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Stk. 4. Voldgiftsretten kan herved pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse voldgiftsretten fastsætter, og som skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 5. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en bortvisning er uberettiget, og den bortviste efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i denne paragraf, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 33. Hovedaftale

For overenskomsten gælder vedkommende hovedaftale, der er anført i det enkelte protokollat.

§ 34. Ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten har virkning fra den 1. september 2009. For allerede ansatte, der overgår til denne aftale efter § 1, har aftalen virkning fra 1. januar 2010. Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011.

København, den 7. oktober 2009

Statstjenestemændenes Centralorganisation II

Kirkeministeriet

Peter Ibsen

Dansk Organist og Kantor Samfund

Charlotte Muus Mogensen

Finn Skjoldan

Generelle aftaler

A. Organister er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om:

1. Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte), for tiden Fmst. Cirk. 27/5 2005 (Perst.nr. 015-05)

2. Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. Cirk. 26/1 1996 (Fmst.nr. 13/96)

3. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. Cirk. 18/7 2003 (Perst.nr. 055-03)

4. Orlov til børnepasning, for tiden Fmst. Cirk. 30/5 2001 (Perst.nr. 020-01)

5. Opsparing af frihed, for tiden Fmst. Cirk. 17/6 2002 (Perst.nr. 011-02)

6. Distancearbejde, for tiden Fmst. Cirk. 6/7 2005 (Perst.nr. 039-05)

7. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. Cirk. 10/6 2008 (Perst.nr. 015-08)

8. Implementering af deltidsdirektivet, for tiden Fmst. Cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99)

9. Kompetencefonden, for tiden Fmst. Cirk. 27/6 2008 (Perst.nr. 022-08)

10. Oplæring på særlige vilkår (Integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst. 29/6 2005 (Perst.nr. 036-05).

11. Rameaftale om nye lønsystemer, for tiden Fmst. Cirk. 21/1 2009 (Perst.nr. 001-09)

12. Tillidsrepræsentanter i staten m.v., for tiden Fmst. Cirk. 30/9 2008 (Perst.nr. 058-08)

13. Fonden til udvikling af statens arbejdspladser, for tiden Fmst. Cirk. 27/6 2008 (Perst.nr. 021-08)

B. Organister er ikke omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om:

1. Lokalløn, for tiden Fmst. Cirk. 13/8 2003 (Perst.nr. 069-03).

2. Chef løn, for tiden Fmst. Cirk. 13/8 2003 (Perst.nr. 070-03).

3. Protokollat II om ydelse af udligningstillæg til tjenestemandslignende ansatte og overenskomstansatte ved institutioners flytning til lavere stedtillægsområde til aftale om justering af tjenestemandslønninger, for tiden Fmst. Cirk. 2/6 2005 (Perst.nr. 028-05).

4. Decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. Cirk. 6/10 1999 (Fmst.nr. 064-99).

Protokollat om forhandlingsprocedurer for lokalt aftalte tillæg

Henset til de ganske særlige forhold i folkekirken, navnlig det store antal små, lokale ansættelsesmyndigheder, er parterne enige om som en forsøgsordning at fastlægge særlige procedureregler med henblik på at skabe smidige løsninger for forhandlinger om lokalt aftalte tillæg til organister, jf. overenskomstens § 4.

1. Lokale forhandlinger om tillæg til organister

1.1. Forslag om at indgå en aftale om varige og midlertidige tillæg samt engangsvederlag til en eller flere organister kan fremsættes af både menighedsråd og den forhandlingsberettigede organisation. Den forhandlingsberettigede organisation er Dansk Organist og Kantor Samfund henholdsvis Foreningen af Præliminære Organister, jf. protokollaterne.

1.2. Forslag skal fremsendes skriftligt (f.eks. brev eller mail) og ledsages af en begrundelse. For at forslag fra organisationen om varige og midlertidige tillæg kan komme med i betragtning, skal det være menighedsrådet i hænde senest 15. september. Senest 15. november skal menighedsrådene fremsende svar og eventuelt modforslag til organisationen.

1.3. Såfremt menighedsrådet henholdsvis organisationen ikke kan tilslutte sig det fremsendte forslag, skal dette meddeles skriftligt og ledsages af en begrundelse

1.4. Den fortsatte forhandling sker skriftligt (f.eks. brev eller mail), medmindre parterne aftaler et møde. Parterne kan desuden aftale at forhandle pr. telefon.

1.5. Aftale om engangsvederlag sker uafhængigt af den under punkt 1.2. anførte periode.

1.6. I forbindelse med ansættelsen af en organist kan der aftales tillæg uafhængigt af den under punkt 1.2. anførte periode.

1.7. I aftalerne angives varige og midlertidige tillæg i årligt grundbeløb i niveau 1. oktober 1997. Engangsvederlag angives i aktuelt niveau. Der henvises i øvrigt til vedlagte anbefalinger om udformning af aftaler om lokale tillæg.

2. Videreførelse af forhandlinger

2.1. Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem organisationen og stiftsadministrationen. Forhandlingen skal finde sted senest 1 måned efter begæringen. Denne forhandling sker ved møde, medmindre andet aftales.

2.2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem stiftsadministrationen og organisationen, kan forhandlingen, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem Kirkeministeriet og henholdsvis DOKS og CO II. Forhandlingen skal finde sted senest 1 måned efter begæringen.

2.3. Hvis der ikke kan opnås enighed ved sidstnævnte forhandling, kan sagen ikke videreføres.

3. Ikrafttræden og opsigelse

Protokollatet har virkning fra overenskomstens ikrafttræden og bortfalder uden opsigelse ved udgangen af den overenskomstperiode, der følger efter indeværende overenskomstperiode.

København, den 7. oktober 2009

Statstjenestemændenes Centralorganisation II

Peter Ibsen

Dansk Organist og Kantor Samfund

Charlotte Muus Mogensen

Kirkeministeriet

Finn Skjoldan

Anbefalinger om udformning af aftaler om lokale tillæg

Aftaler om lokale tillæg bør

- være skriftlige
- henvise til overenskomstens § 4 samt den relevante bestemmelse heri
- angive, hvem aftalen omfatter
- angive, hvornår det aftalte har virkning fra
- angive, om hidtidig aftale ophæves
- være underskrevet af parterne
- angive, hvem aftaleparterne er, og hvem de repræsenterer
- angive datoen for underskrivelsen

Protokollat for organister med kirkemusikalsk kandidateksamen**§ 1. Dækning**

Protokollatet omfatter organister med kirkemusikalsk kandidateksamen fra et dansk musikkonservatorium eller tilsvarende godkendt udenlandsk eksamen, jf. overenskomstens § 1, stk. 2, nr. 1.

Stk. 2. Protokollatet omfatter tillige kantorer og klokkenister med et tilsvarende uddannelsesniveau, jf. overenskomstens § 1, stk. 2, nr. 1, jf. cirkulærebemærkning til § 1, stk. 1.

§ 2. Lønssystem

Lønssystemet består af:

Basisløn, jf. protokollatets § 3.

Centralt aftalte tillæg, jf. protokollatets § 5.

Lokalt aftalte kvalifikations- og funktionstillæg samt engangsvederlag, jf. overenskomstens § 4.

Stk. 2. Ved ansættelse på nedsat tid ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 3. Alle beløb er angivet i årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997).

§ 3. Basisløn

Basislønnen er den til enhver tid gældende basisløn for akademikere i staten, jf. overenskomst for akademikere i staten kap. 2, § 4, stk. 2. Organisten indplaceres på trin 4, 5, 6, og 8. Løntrinene er ét-årige dog er trin 4 2-årigt.

Stk. 2. Basislønnen udgør årligt i grundbeløb (niveau 1. oktober 1997) i overenskomst for akademikere i staten:

Basisløntrin	Basisløn
4 (2-årigt)	217.631
5	234.551
6	249.983
8	265.188

§ 4. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplacerer menighedsrådet den ansatte på den fællesakademiske lønskalas trin 4. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 2. Lønancienniteten forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned hvor uddannelsen er afsluttet.

Stk. 3. Menighedsrådet kan forhøje lønancienniteten, selv om den hidtidige beskæftigelse ikke kan medregnes i lønancienniteten efter stk. 2. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

Stk. 4. De ansatte optjener fuld lønanciennitet ved mindst 15 timersbeskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjener de ansatte halv lønanciennitet.

§ 5. Rådighedstillæg

Der ydes til organister ansat efter denne overenskomst et rådighedstillæg svarende til det til enhver tid gældende rådighedstillæg til fuldmægtige m.fl. ansat efter AC's overenskomst for akademikere i staten.

Stk. 2. Rådighedstillægget udgør årligt følgende beløb (niveau 1. oktober 1997):

1. – 3. år	28.000 kr.
4. – 6. år	32.000 kr.
7. – 8. år	37.000 kr.
9. og flg. år	43.500 kr.

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 2:

Rådighedstillægget ydes som kompensation for rådighedsforpligtelse og merarbejde, for fleksibilitet generelt, for arbejde på ubekvemme tidspunkter samt for at stå til rådighed efter bestemmelserne i overenskomstens § 12.

§ 6. Pensionsbidrag

Menighedsrådet indbetaler pensionsbidrag på 17,1 pct. af:

Basisløn efter protokollatets § 3.

Udligningstillæg efter protokollatets § 7, stk. 3.

Kvalifikations- og funktionstillæg efter overenskomstens § 4.

Stk. 2. Pensionsbidrag af rådighedstillægget efter protokollatets § 5 udgør 9,0 pct.

Stk. 3. Der kan aftales et pensionsbidrag på 17,1 pct. af engangsvederlag efter overenskomstens § 4, stk. 4.

Stk. 4. Pensionsbidraget indbetales til DOKS's kollektive pensionsordning i Nordea liv- og pension.

Stk. 5. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 6. Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 6:

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidrag ikke ønskes udbetalt som løn, men i stedet ønskes indbetalt til en efter den ansattes eget ønske anvist pensionsordning eller til køb af frihed. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- b) Beløbet er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af merarbejdsgodtgørelse.

Cirkulærebemærkninger vedrørende øvrig frihed:

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for senior-dage. Hvis den ansatte ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte)(Perst. nr. 015-05). Opmærksomheden henledes på, at ikke alle pensionsordninger optager medlemmer eller modtager pensionsbidrag fra medlemmer, der er fyldt 70 år.

§ 7. Overgangsordning for tjenestemandslignende ansatte organister med kirkemusikalsk kandidateksamen

Organister, der ved overenskomstens ikrafttrædelse er ansat på tjenestemandslignende vilkår, omfattes af overenskomsten og nærværende protokollat, jf. overenskomstens § 1, stk. 6.

Stk. 2. Ved overgangen henføres organisten til den fællesakademiske lønskala.

Stk. 3. Hvis den samlede faste løn ved indplacering i basislønforløbet, inkl. eventuelle nye tillæg, er lavere end den hidtidige samlede, faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Hidtidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Stk. 4. Ansatte, der ved overgang til overenskomst ikke oppebærer slutløn i det hidtidige skalatrinsforløb, tildeles, med virkning fra det tidspunkt vedkommende ville være rykket til næste skalatrin, et tillæg svarende til forskellen mellem det hidtidige skalatrin, og det skalatrin vedkommende ville være oprykket til. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til basislønnen eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inklusiv førstkommande anciennitetstrin.

Stk. 5. Organister, der hidtil har været ansat på honorarlønsvilkår, indplaceres i basislønforløbet. Hvis den samlede faste løn ved indplacering i basislønforløbet, inkl. eventuelle nye tillæg, er lavere end den hidtidige samlede, faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Hidtidige midlertidige tillæg indgår ikke i den samlede faste løn, men opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

§ 8. Hovedaftale

For overenskomsten gælder hovedaftale af den 28. maj 1991 mellem Finansministeriet og AC-organisationerne

København, den 7. maj 2009

Dansk Organist og Kantor Samfund
Charlotte Muus Mogensen

Kirkeministeriet
Finn Skjoldan

Protokollat for organister med præliminær orgelprøve**§ 1. Dækningsområde**

Protokollatet omfatter organister med præliminær orgelprøve fra en kirkemusikskole, et dansk musik-konservatorium, et seminarium eller tilsvarende godkendt udenlandsk eksamen, jf. overenskomstens § 1, stk. 2, nr. 2.

§ 2. Lønssystemet

Lønssystemet består af

- 1) basisløn, jf. protokollatets § 3,
 - 2) rådighedstillæg jf. protokollatets § 5, og
 - 3) lokalt aftalte kvalifikationstillæg og funktionstillæg samt engangsvederlag, jf. overenskomstens § 4.
- Stk. 2.* Ved ansættelse på nedsat tid ydes forholdsmæssig løn.
- Stk. 3.* Basisløn og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997).

§ 3. Basisløn

Basislønnen udgør:

Basisløntrin 1	210.000 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).
Basisløntrin 2	220.000 kr. årligt (niveau 1. oktober 1997).

§ 4. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplacerer ansættelsesmyndigheden den ansatte på basisløntrin 1, jf. § 3, medmindre den ansatte opnår anciennitet efter stk. 2. Overgang fra basisløntrin 1 til basisløntrin 2 forudsætter to års anciennitet.

Stk. 2. Lønancienniteten forhøjes med det tidsrum, den ansatte har været beskæftiget med relevant arbejde.

Stk. 3. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

Stk. 4. De ansatte optjener fuld lønanciennitet ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjener de ansatte halv lønanciennitet.

§ 5. Rådighedstillæg

Organisten ydes et rådighedstillæg.

Tillægget ydes for fleksibel arbejdstilrettelæggelse, forpligtelsen til merarbejde og indtil 20 timers merarbejde i kvartalet, arbejde om aftenen og på lørdage, søndage og søgnehellidage m.fl., for eventuel varetagelse af tjenester opstået som følge af akut opstået sygdom og efter omstændighederne tjeneste ved flere kirker eller flere menighedsråd. Rådighedstillægget og merarbejdsforpligtelsen på 20 timer nedsættes forholdsmæssigt ved ansættelse på nedsat tid.

Stk. 2 Tillægget udgør for organister der gør tjeneste ved:

- 1 kirke 16.300 kr. (niveau 1. oktober 1997)
- 2-3 kirker 21.300 kr. (niveau 1. oktober 1997)
- 4 eller flere kirker 25.300 kr. (niveau 1. oktober 1997).

§ 6. Pensionsbidrag

Menighedsrådet indbetaler pensionsbidrag på 18 pct. af alle varige og midlertidige lønde.

Stk. 2. Der kan aftales et pensionsbidrag på 18 pct. af engangsvederlag efter overenskomstens § 4, stk. 4.

Stk. 3. Pensionsbidraget indbetales til CO II Pension i PFA.

Stk. 4. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5. Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed.

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 5:

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidrag ikke ønskes udbetalt som løn, men i stedet ønskes indbetalt til en efter den ansattes eget ønske anvist pensionsordning eller til køb af frihed. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- b) Beløbet er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af merarbejdsgodtgørelse.

Cirkulærebemærkning vedrørende øvrig frihed:

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage.

Hvis den ansatte ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte) (Perst. nr. 015-05). Opmærksomheden henledes på, at ikke alle pensionsordninger optager medlemmer eller modtager pensionsbidrag fra medlemmer, der er fyldt 70 år.

§ 7. Gruppeliv og kritisk sygdom

Ansættelsesmyndigheden betaler præmie for de ansatte til gruppelivsforsikringen for statsansatte i Forenede Gruppeliv (aftale nr. 85034).

Cirkulærebemærkning til § 7:

Finansministeriet udsender cirkulære om den til enhver tid gældende ordning for gruppelivsforsikring og kritisk sygdom. Aktuell forsikringsoversigt med oplysninger om præmie, forsikringssum og begunstiggelse mv. findes på Forenede Gruppelivs hjemmeside - www.fg.dk - under aftale nr. 85034.

§ 8. Overgangsordning for tjenestemandslignende ansatte organister med præliminær orgelprøve

Organister med præliminær orgelprøve, der har været ansat på tjenestemandslignende vilkår, jf. overenskomstens § 1, stk. 6, indplaceres på et basisløntrin efter § 3.

Stk. 2. Organisten indplaceres på grundlag af summen af den hidtidige skalaløn og tillæg, eksklusiv rådighedstillæg. Indplaceringen sker på nærmeste højere basisløntrin i basislønforløbet.

Stk. 3. Hvis basislønnen ved indplacering på sluttrin i basislønforløbet er lavere end summen af den hidtidige skalaløn og tillæg, eksklusiv rådighedstillæg, ydes et pensionsgivende tillæg til udligning af forskellen.

Stk. 4. Organister, der ved overgangen til basisløn ikke oppebærer slutløn i det hidtidige skalatrinsforløb, ydes et tillæg svarende til værdien af førstkommande anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket i det hidtidige skalatrinsforløb. Tillægget/tillægsfor-

højelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til basislønnen eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommande anciennitetstrin.

§ 9. Overgangsordning for honorarlønnede organister med præliminær orgelprøve

Organister med præliminær orgelprøve, der har været ansat som honorarlønnet, jf. overenskomstens § 1, stk. 7, overgår til ansættelse efter overenskomsten og dette protokollat og indplaceres på et basisløntrin efter § 3.

Stk. 2. Organisten indplaceres i basislønsforløbet på den løn inklusivt nyt rådighedstillæg, der svarer til summen af den hidtidige samlede, faste løn og hidtidige tillæg. Indplaceringen sker på nærmeste højere basisløntrin i basislønforløbet.

Stk. 3. Hvis lønnen efter stk. 2 inklusiv rådighedstillæg er lavere end den hidtidige samlede, faste løn, ydes et pensionsgivende tillæg til udligning af forskellen.

Stk. 4. Ansatte, der ved overgangen ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, ydes et tillæg svarende til værdien af førstkommande anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket i det hidtidige lønforløb. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommande anciennitetstrin.

§ 10. Hovedaftale

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II.

§ 11. Ikrafttræden m.v.

Protokollatet har virkning fra den 1. september 2009. For allerede ansatte der overgår til denne aftale efter bestemmelserne i protokollatets §§ 8 og 9, har protokollatet virkning fra 1. januar 2010. Opsigelse af overenskomsten medfører, at protokollatet er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 7. oktober 2009

Statstjenestemændenes Centralorganisation II

Peter Ibsen

Foreningen af Præliminære Organister

Anders Thorup

Kirkeministeriet

Finn Skjoldan

Protokollat for lærere på folkekirkens kirkemusikskoler**§ 1. Dækning**

Protokollatet omfatter lærere ansat ved folkekirkens kirkemusikskoler jf. den til enhver tid gældende bekendtgørelse om folkekirkens kirkemusikskoler

§ 2. Forhandlingsret

Den forhandlingsberettigede organisation er Dansk Organist og Kantor Samfund.

§ 3. Særbestemmelser

Lærere på folkekirkens kirkemusikskoler er omfattet af nærværende overenskomsts bestemmelser, jf. § 1 stk. 4, med undtagelse af § 10. Arbejdstid, § 12. Arbejdets tilrettelæggelse samt § 13. arbejdsuge. Ansatte under dette protokollat er ligeledes undtaget fra protokollat om forhandlingsprocedurer for lokalt aftalte tillæg.

Overenskomstens § 30, stk. 4. finder ikke anvendelse for ansatte under dette protokollat. Bliver DOKS og ansættelsesmyndigheden ikke enige efter § 30. stk. 3 kan DOKS kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter efter bestemmelserne i § 30. stk. 5.

§ 4. Løn

Lærere med akademisk uddannelse ansat efter denne overenskomst aflønnes efter bestemmelserne i protokollat 1.

Der ydes et undervisningstillæg, svarende til det rådighedstillæg der er aftalt for DOKS-organister jf. protokollat 1, stk. 4.

Stk. 2. Lærere der ansættes med en anden uddannelsesmæssig baggrund end den under stk. 1. nævnte, ansættes efter denne overenskomst, og lønnen fastsættes af ansættelsesmyndigheden efter aftale med DOKS.

§ 5. Arbejdstid

Et årsværk udgøres af 1924 løntimer pr. år.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Det anførte årsværk er en opgørelse over den samlede bruttoarbejdstid. Fratrækkes ferie mv. udgør et årsværk 1680 løntimer.

Stk. 2. En undervisningstime udgøres af 60 minutter, hvoraf 10 minutter holdes som pause til elev/lokaleskift. Er undervisningen kortere end én time, forkortes pausen forholdsmæssigt.

Stk. 3. Til forberedelse af én undervisningstime beregnes én time, således at én undervisningstime svarer til 2 løntimer. Ansættelsesmyndigheden kan på baggrund af en konkret individuel opgørelse af arbejdstiden, efter forhandling med DOKS, forøge eller reducere forberedelsestiden. Opgørelsen af arbejdstiden kan ske på den ansattes eget initiativ eller på baggrund af en anmodning fra ansættelsesmyndigheden.

Stk. 4. I en stilling på fuld tid beregnes årligt 200 løntimer (præambeltimer). I en deltidsstilling nedsættes antallet af præambeltimer forholdsmæssigt. Præambeltimer dækker følgende opgaver:

- Lærermøder/faggruppemøder
- Statusmøder
- Deltagelse i kollegiale konferencer eller lignende
- Arbejde vedr. egen skemalægning (udfyldelse af skemaer/flytning af elever og lign).

- Udarbejdelse af repertoirelister/eksamenslister for egne elever
- Udarbejdelse af koncertlister m.m. for egne elever
- Medvirken ved eksaminer for egne elever
- Kunstnerisk selvudvikling
- MUS samtaler

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 4:

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte fremmødepligt til alle arbejdsopgaver, herunder opgaver andre end kunstnerisk selvudvikling der dækkes af præambeltimer. En ansat skal på anmodning fra ansættelsesmyndigheden opføre omfanget af den tid, der har været anvendt til opgaver beskrevet i § 5, stk. 4. Såfremt omfanget af opgaver overstiger det til stillingen afsatte præambeltimetallet, aflønnes opgaverne som administrativt arbejde efter reglerne stk. 5.

Stk. 5. Såfremt der til en stilling er knyttet administrative opgaver, beregnes én times administrativt arbejde som én løntime. Som eksempel på administrativt arbejde kan nævnes:

- Skemalægning
- Fremstilling af prøve- og eksamensopgaver
- Medvirken ved og forberedelse af kurser, elevkoncerter, ekskursioner m.v.
- Medvirken ved og forberedelse af prøver og eksaminer

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 5:

Anvendelse af tid efter § 5, stk. 5 forudsætter, at ansættelsesmyndigheden har godkendt, at den ansatte skal udføre opgaven. Ansættelsesmyndigheden kan ved godkendelsen præcisere, hvor lang tid der må anvendes til udførelsen af de administrative opgaver.

Stk. 6. Er der til stillingen knyttet opgaver som eksamensleder, beregnes der til hver times eksamensledelse én times forberedelse, således at eksamensledelse opgøres som to løntimer.

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 6:

Det er en forudsætning for aflønning efter stk. 6. at eksamenslederen varetager forberedelse af eksamensforløbet, herunder gennemgang af eksamensplanen, sikrer at det til eksaminationen fornødne materiale er til stede, leder eksaminationsforløbet samt indsamler og afleverer karakterblade eller udtalelser til skolens administration.

§ 6. Rådighed.

Ved ansættelsen anføres de perioder hvor den ansatte står til rådighed for undervisning. Ved ansættelse på fuld tid står den ansatte til rådighed for undervisning mandag til fredag. Ved ansættelse på deltid nedsættes rådighedstiden tilsvarende.

Stk. 2. En ansat på fuld tid kan af ansættelsesmyndigheden forpligtes til at stå til rådighed for opgavevaretagelse på op til 6 lørdage eller søndage pr. år. Det skal tilstræbes at dagene fastlægges efter aftale med den ansatte. Ansættelsesmyndigheden skal ved placeringen tage hensyn til lønmodtagerens øvrige forhold. Ved ansættelse på deltid nedsættes denne forpligtelse tilsvarende.

Stk. 3. Sker der pga. af elevfrafald eller andet en reduktion i undervisningsomfanget for en lærer, kan ansættelsesmyndigheden beslutte at lade den ansatte varetage andre opgaver, svarende til den tid der er blevet til rådighed. Disse opgaver skal placeres indenfor den ansattes rådighedstid, med mindre andet aftales.

§ 7. Opsigelse.

Opsigelsesvarsler følger overenskomstens bestemmelser.

København, den 7. maj 2009

Dansk Organist og Kantor Samfund
Charlotte Muus Mogensen

Kirkeministeriet
Finn Skjoldan