

Udskriftsdato: fredag den 10. juli 2026

CIRIH nr 9312 af 08/04/2025 (Gældende)

Cirkulære om organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, kirke- og kulturmedarbejder eller kirkemusiker (Til alle menighedsråd, stifter og øvrige folkekirkelige institutioner)

Ministerium: By-, Land- og Kirkeministeriet

Journalnummer: By-, Land- og Kirkemin., j.nr. 2024-11594

Cirkulære om organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, kirke- og kulturmedarbejder eller kirkemusiker

(Til alle menighedsråd, stifter og øvrige folkekirkelige institutioner)

Generelle bemærkninger

§ 1. By-, Land- og Kirkeministeriet udsender herved organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, kirke- og kulturmedarbejder eller kirkemusiker. Organisationsaftalen er fornyet med virkning fra den 1. april 2024.

Stk. 2. Af væsentlige ændringer kan nævnes:

- 1) Pr. 1. oktober 2024 bortfalder begrænsningerne vedrørende 8-timersgrænsen og ansættelsens varighed, og der indføres samtidig en vikarordning for ansættelser med maksimalt 1 måneds varighed.
- 2) Pr. 1. oktober 2024 indføres der mulighed for, at menighedsrådene kan vælge at tilkøbe henholdsvis 3 og 5 timers supplerende rådighedsforpligtelse, dog kan den samlede rådighedsforpligtelse ikke overstige 11,5 timer om ugen. Det supplerende rådighedstillæg udgør en forholdsmæssig del af det til stillingen knyttede rådighedstillæg.
- 3) Når den faste fridag flyttes, fordi den falder på en sønehelligdag eller den 24. december, skal erstatningsfridagen placeres enten en lørdag eller en søndag indenfor en periode på 8 uger. Menighedsrådet og kirkefunktionæren kan dog aftale andet.
- 4) Pr. 1. april 2024 benævnes sognemedhjælpere/kirke- og kulturmedarbejdere udelukkende som kirke- og kulturmedarbejdere.
- 5) Pr. 1. april 2025 bortfalder fikspunkterne, og lønintervallerne ændres. OK18-tillæg for kordegne og kirke- og kulturmedarbejdere forhøjes. Rådighedstillæg for kirkemusikere forhøjes samtidigt.
- 6) Der oprettes en ny løngruppe 4 for visse kordegne. Der stilles særlige krav til stillingens indhold og stillingsindehaverens kompetencer.
- 7) Der er foretaget en række sproglige præciseringer for så vidt angår kordegnenes arbejdsopgaver og formålet med rammetid.
- 8) Kirkefunktionærer omfattet af denne organisationsaftale følger den til enhver tid gældende aftale om opsparring af frihed indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne med de ændringer, der fremgår af bilag 5.

§ 2. Organisationsaftalen udgør sammen med fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og CO10 - Centralorganisationen af 2010 og protokollaterne det samlede overenskomstgrundlag. Protokollaterne supplerer og/eller fraviger organisationsaftalen. Organisationsaftalen kan derfor kun benyttes for en personalegruppe, hvis der er indgået aftale om et protokollat for personalegruppen.

§ 3. I forbindelse med opslag af stillinger som kirkefunktionærer skal reglerne i By-, Land- og Kirkeministeriets til enhver tid gældende cirkulære om opslag af stillinger som kirkefunktionær i folkekirken følges. Menighedsrådene skal i den forbindelse være opmærksom på, at der i stillingsopslag skal henvises til nedenstående organisationsaftale, det relevante protokollat samt CO10-fællesoverenskomsten. Stillingsopslag skal desuden bl.a. indeholde oplysninger om eventuel løngruppe, minimal og maksimal løn i intervallet samt oplysning om, at aftale om indplacering i lønintervallet skal indgås mellem menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 4. Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse.

§ 5. Anvendelse af generelle aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne er beskrevet i cirkulærets bilag 2. Heraf fremgår både, hvilke generelle aftaler som finder anvendelse, og hvilke generelle aftaler som ikke finder anvendelse. Oplistingen af aftaler er ikke udtømmende.

Ikrafttræden

§ 6. Cirkulæret træder i kraft den 10. april 2025 og har virkning fra den 1. april 2024.

Stk. 2. Cirkulære nr. 10045 af 30. september 2022 om organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, sognemedhjælper/kirke- og kulturmedarbejder eller kirkemusiker ophæves.

By-, Land- og Kirkeministeriet, den 8. april 2025

KRISTINA OVERGAARD BERTELSEN

Organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, kirke- og kulturmedarbejder eller kirkemusiker

Indholdsfortegnelse:

Kapitel 1, Organisationsaftalens område m.v.	§ 1
Kapitel 2, Løn m.v.	§§ 2-6
Kapitel 3, Arbejdstid m.v.	§§ 7-14
Kapitel 4, Opsigelse og afsked	§§ 15-17
Ikrafttræden	§ 18

Kapitel 1

Organisationsaftalens område mv.

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, kirke- og kulturmedarbejder eller kirkemusiker ansat af menighedsråd inden for folkekirken, jf. stk. 2 og 3, og protokollaterne.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 1:

Når der i organisationsaftalen 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 i samarbejde eller anden folkekirkelig myndighed.

Når der i organisationsaftalen henvises til ansatte eller kirkefunktionærer, er det en samlet betegnelse for de personer, der i medfør af § 1 og protokollaterne er omfattet af organisationsaftalen.

Stk. 2. Allerede ansatte, der er ansat på tjenestemandslignende vilkår, overgår til ansættelse efter organisationsaftalen efter bestemmelserne i vedkommende protokollat. 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 stillingskift.

Stk. 3. Organisationsaftalen omfatter kirkefunktionærer, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og som er ansat med 8 løntimer pr. uge og derover. Pr. 1. oktober 2024 omfatter organisationsaftalen kirkefunktionærer uanset ansættelsens varighed og beskæftigelsesgrad.

Stk. 4. For allerede ansatte kirkefunktionærer, som overgår til ansættelse efter organisationsaftalen jf. stk. 3, skal den samlede faste løn ved overgangen mindst svare til lønnen forud for overgangen. Hvis den samlede faste løn ved indplaceringen, inkl. eventuelle nye tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt udligningstillæg.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 4:

Hvis menighedsrådet i forbindelse med overgangen for allerede ansatte kirkefunktionærer nedsætter ansættelsesbrøken for kirkefunktionærens stilling, skal menighedsrådet gøre den forhandlingsberettigede organisation opmærksom herpå. Dette for at sikre adgang for den forhandlingsberettigede organisation til at anmode om en drøftelse af stillingens størrelse og indhold.

Hvis menighedsrådet på tidspunktet for offentliggørelse af organisationsaftalen allerede har overført kirkefunktionæren til organisationsaftalen, og hvis ansættelsesbrøken blev sat ned i forbindelse hermed, skal menighedsrådet senest den 1. juni 2025 orientere den forhandlingsberettigede organisation om overførselen.

Stk. 5. Organisationsaftalen og vedkommende protokollat udgør sammen med fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og CO10 det samlede overenskomstgrundlag.

Organisationsaftalen og de tilhørende protokollater supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 5:

En kirkefunktionær vil således være omfattet af fællesoverenskomsten, organisationsaftalen og kun et af protokollaterne.

Kirkefunktionæren skal omfattes af det protokollat, der forholdsmæssigt indeholder de kerneopgaver, hvor kirkefunktionæren anvender mest tid.

Kapitel 2

Løn mv.

§ 2. Intervalløn

Kirkefunktionærer er omfattet af et intervallønssystem.

Cirkulærebemærkning til § 2, stk. 1:

Formålet med intervallønssystemet er at skabe sammenhæng mellem aflønningen og det konkrete stillingsindhold, kravene til kirkefunktionæren og kirkefunktionærens kvalifikationer. Endvidere giver lønsystemet lokal fleksibilitet i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af kirkefunktionæren.

Stk. 2. Aftale om indplacering af kirkefunktionæren i lønintervallet skal indgås mellem menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation. De nærmere regler for forhandlingerne er fastlagt i protokollat om forhandlinger om intervalløn og tillæg.

Cirkulærebemærkning til § 2, stk. 2:

De forhandlings- og aftaleberettigede organisationer er henholdsvis Danmarks Kordegneforening, Kirkekultur.nu og Dansk Kirkemusiker Forening, jf. protokollaterne.

Stk. 3. Hvert løninterval angiver den minimale og den maksimale løn, der kan aftales. Desuden er der for hvert interval aftalt et fikspunkt, der angiver den minimale løn til kirkefunktionærer, som opfylder eventuelle krav om forudgående uddannelse, og som ikke er forpligtet til geografisk eller faglig fleksibilitet. Pr. 1. april 2025 bortfalder fikspunkterne.

Cirkulærebemærkning til § 2, stk. 3:

I stillingsopslag skal løngruppe og den minimale og maksimale løn i intervallet oplyses. Menighedsrådet kan oplyse om sit udspil til lønniveau. Endvidere skal det oplyses at aftale om indplacering i lønintervallet skal indgås mellem menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation.

I det omfang der gælder uddannelsesmæssige forudsætninger for en stilling eller for en kerneopgave under et protokollat, skal alle kirkefunktionærer, der varetager det pågældende arbejde, opfylde de uddannelseskra, som gælder for stillingen eller kerneopgaven.

Ved geografisk fleksibilitet forstås, at kirkefunktionæren ved ansættelsen forpligtes til at gøre tjeneste ved andre ansættelsesmyndigheder inden for folkekirken, jf. § 6, stk. 3.

Ved faglig fleksibilitet forstås, at kirkefunktionæren ved ansættelsen forpligtes til at varetage arbejdsopgaver, der ikke udgør kerneopgaver efter vedkommende protokollat.

Stk. 4. Intervallønnen til kirkefunktionærer aftales som et årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012.

Stk. 5. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

§ 3. Midlertidige tillæg og engangsvederlag

Der kan aftales midlertidige tillæg for varetagelse af en arbejdsopgave i en tidsbegrænset periode, herunder for midlertidig varetagelse af en arbejdsopgave omfattende faglig eller geografisk fleksibilitet.

Stk. 2. Herudover kan der aftales engangsvederlag for særlig indsats m.v.

Stk. 3. Aftale om midlertidige tillæg og engangsvederlag skal indgås mellem menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation. De nærmere regler for forhandlingerne er fastlagt i protokollat om forhandlinger om intervalløn og tillæg.

Stk. 4. Midlertidige tillæg aftales i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012. Engangsvederlag aftales i aktuelt niveau.

§ 4. Pensionsbidrag

Intervalløn og centralt aftalte tillæg er pensionsgivende lønde.

Stk. 2. Tillæg efter § 3, stk. 1, er pensionsgivende lønde.

Stk. 3. Der kan aftales, at engangsvederlag efter § 3, stk. 2, er en pensionsgivende løndel.

Stk. 4. For kirkefunktionærer på plustid er den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, en pensionsgivende løndel.

§ 5. Regulering

Intervalløn efter § 2, tillæg efter § 3, stk. 1, og centralt aftalte tillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 6. 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 § 6, 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.

1. Vikarsatser for kordegne

Aflønning sker ift. opfyldelse af kompetencekrav, jf. de beskrevne kompetencekrav i som fastsat i §§ 8 og 9 i cirkulære nr. 10001 af 12. november 2019 om obligatoriske uddannelseskrav for kirkefunktionærer. Er kompetencekravet opfyldt sker aflønning efter sats 2.

	Løn (årligt grundbeløb pr. 31.3.2012)
Sats 1	330.000 kr.
Sats 2	353.000 kr.

2. Vikarsatser for kirke- og kulturmedarbejdere

Aflønning sker ift. opfyldelse af kompetencekrav, jf. de beskrevne kompetencekrav i som fastsat i §§ 14 og 15 i cirkulære nr. 10001 af 12. november 2019 om obligatoriske uddannelseskrav for kirkefunktionærer. Er kompetencekravet opfyldt sker aflønning efter sats 2.

	Løn (årligt grundbeløb pr. 31.3.2012)
Sats 1	325.000 kr.
Sats 2	375.000 kr.

2. Vikarsatser for kirkemusikere

Aflønning sker ift. tidspunkt for indgåelse af vikaraftale.

	Løn (årligt grundbeløb pr. 31.3.2012)
24 timer eller mere inden tjenestens start.	340.000 kr.
Mindre end 24 timer inden tjenestens start.	365.000 kr.

Stk. 3. Vikarsatserne procentreguleres jf. § 5.

Stk. 4. Vikarsatserne er pensionsgivende efter § 4.

Stk. 5. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden efter § 4.

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

Stk. 6. Til timelønnede ydes betaling efter reglerne i den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne om natpenge med videre for tjenestemænd i staten.

Stk. 7. Vikarer er ikke omfattet af organisationsaftalens §§ 2 og 3, af kapitel 3 samt protokollat om lønforhandling

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

Stk. 9. Ved overgang til ansættelse på månedsløn ved samme institution, indgår ansættelsen på timeløn som anciennitetsgivende jf. fællesoverenskomstens § 24, stk. 2, 2. punktum.

Stk. 10. Sætserne gælder alene for arbejde omfattet af organisationsaftalen og kan således 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.

Kapitel 3

Arbejdstid mv.

§ 7. Ansættelsens omfang og arbejdsopgaver

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

Cirkulærebemærkning til § 7, stk. 1:

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

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

Stk. 3. Kirkefunktionæren er desuden forpligtet til at gøre tjeneste ved andre ansættelsesmyndigheder, såfremt det er oplyst ved ansættelsen.

§ 8. Arbejdstid

Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den årlige arbejdstid 1924 timer, inklusiv ferie og fridage, svarende til gennemsnitlig 37 timer om ugen.

Stk. 2. Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden forholdsmæssigt.

§ 9. Plustid

Ansættelsesmyndigheden og kirkefunktionæren kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 8 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkning til § 9, stk. 1:

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

Stk. 2. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 3. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 8, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkning til § 9, stk. 3:

Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor kirkefunktionæren 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.

Stk. 4. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden pensionsbidrag, jf. § 4.

Stk. 5. En individuel aftale om plustid kan af såvel kirkefunktionæren som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkning til § 9, stk. 5:

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

Stk. 6. Hvis kirkefunktionæren 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 § 9, stk. 6:

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 kirkefunktionær, 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.

§ 10. Arbejdsuge

Kirkefunktionæren 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 den ansatte har tjenstlige forpligtelser, henlægges fridagen til en lørdag eller søndag indenfor en periode på 8 uger, medmindre et andet tidspunkt aftales mellem menighedsrådet og kirkefunktionæren.

Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 2:

Perioden på 8 uger beregnes fra den berørte sønehelligdag/24. december. Når den faste fridag flyttes i henhold til § 10, stk. 2, ydes der ikke godtgørelse i henhold til § 10, stk. 3

Stk. 3. Menighedsrådet kan undtagelsesvis og med mindst 1 måneds varsel inddrage den faste fridag. For den inddragne fridag ydes kirkefunktionæren 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 kirkefunktionæren. Kirkefunktionæren har dog ret til - i stedet for godtgørelsen og erstatningsfridagen - at vælge en godtgørelse svarende til 9 timers løn.

Cirkulærebemærkning til §10, stk. 3:

Godtgørelsen beregnes som henholdsvis 4/1924 eller 9/1924 af kirkefunktionærens aktuelle, faste årsløn, dvs. af intervalløn, midlertidige tillæg og rådighedstillæg, eksklusiv pensionsbidrag.

Stk. 4. Ud over den faste fridag, jf. stk. 1, optjener kirkefunktionæren ret til én fridag pr. uge. Denne fridag kan lægges på forskellige ugedage, men skal mindst to gange i kvartalet lægges således, at kirkefunktionæren opnår to sammenhængende fridage lørdage og søndage, medmindre andet aftales mellem kirkefunktionæren og menighedsrådet. Menighedsrådet fastlægger tidspunktet for afholdelsen af fridagen efter drøftelser med kirkefunktionæren.

Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 4:

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

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

Ordningen indebærer, at kirkefunktionæren 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 have en samlet længde på 60 timer. Hvis der gives mere end to fridage i sammenhæng, skal de øvrige fridage have en længde på mindst 24 timer.

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

Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 6:

Menighedsrådet 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.

§ 11. Arbejdets tilrettelæggelse

Menighedsrådet oplyser, med mindst én måneds varsel, tidspunktet for planlagte arbejdsopgaver og faste arbejdstider ved eget og eventuelt andre menighedsråd.

Stk. 2. Inden ansættelse på deltid skal menighedsrådet og kirkefunktionæren aftale en rammetid. Rammetiden er de ugedage og tidsrum indenfor hvilke menighedsrådet kan placere planlagte arbejdsopgaver, fast arbejdstid samt rådighedstid. For at tilskynde til, at rammetiden ikke aftales for snævert eller for bredt, kan rammetiden derudover aftales placeret i forhold til konkrete tidspunkter, dage eller begivenheder.

Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 2:

Rammetiden skal aftales, for at den deltidsansatte kirkefunktionær har mulighed for at påtage sig anden beskæftigelse. Formålet med rammetid er, at kirkefunktionæren skal have mulighed for samlet set at opnå fuld beskæftigelse sammen med deltidsbeskæftigelsen ved kirken. Rammetiden skal således afspejle såvel menighedsrådets reelle behov for at planlægge arbejdstid som kirkefunktionærens behov for at tage anden beskæftigelse. Menighedsråd og kirkefunktionær indgår i en dialog om rammetid og undersøger muligheden for at indgå et kompromis herom. Af hensyn til parternes mulighed for at dokumentere det aftalte, anbefales det, at der udarbejdes en skriftlig aftale.

Stk. 3. Kirkefunktionæren tilrettelægger sit arbejde ud fra menighedsrådets oplysninger om arbejdsopgaver og fastlagte arbejdstider.

Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 3:

For at en opgave kan løses af en kirkefunktionær, må opgaven forudsættes oplyst til den pågældende. Menighedsrådet kan i overensstemmelse med lokale behov ændre i de oplyste arbejdsopgaver. Ændringerne oplyses til kirkefunktionæren.

Kirkefunktionæren forudsættes selvstændigt at tilrettelægge og udføre de oplyste arbejdsopgaver i overensstemmelse med menighedsrådets anvisninger.

Der vil for de enkelte faggrupper og stillinger være stor forskel på behovet for fastlæggelse af tidspunkter for arbejdets udførelse. Dette afhænger bl.a. af arbejdets art, behovet for selvstændig forberedelse og afhængigheden af uforudsigelige udefra kommende faktorer.

Fastlægger menighedsrådet i væsentlig grad arbejdstiden til fast mødetid og faste arbejdsopgaver, forventes kirkefunktionæren i mindre grad selv at kunne planlægge sine arbejdsopgaver.

Bestemmelsen begrænser ikke menighedsrådets mulighed for konkret at anvise, hvorledes arbejdet ønskes udført, ligesom der kan foretages en omprioritering indenfor den anviste arbejdstid og de anviste opgaver.

§ 12. Rådighedsforpligtelse

Kirkefunktionærer, der er forpligtet til at stå til rådighed ved eget eller eventuelt andre menighedsråd for arbejdsopgaver, der ikke kan planlægges, jf. § 11, stk. 1, modtager rådighedstillæg, jf. protokollaterne.

Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 1:

Med opgaver, der ikke kan planlægges, forstås opgaver, hvor tidspunktet ifølge sagens natur ikke kan være fastlagt, og hvor kirkefunktionæren skal acceptere tidspunkter, som er fastlagt af andre eksempelvis: Begravelse/bisættelse, vielse/kirkelig velsignelse samt nødvendige opgaver som følge af akut sygdom.

For arbejdsopgaver der i sagens natur ikke lader sig planlægge eller kan holdes indenfor bestemte rådighedsintervaller, skal kirkefunktionæren varetage arbejdstidserlæggelsen uafhængigt af bestemmelserne i §§ 11 og 12. Det gælder eksempelvis ved glatførebekæmpelse.

Stk. 2. Rådighedstillægget gives for forpligtelsen til at stå til rådighed i indtil 30 timer ugentligt. Rådighedsforpligtelsens maksimumsgrænse reduceres forholdsmæssigt for deltidsansatte og forøges forholdsmæssigt for kirkefunktionærer, for hvem der er aftalt plustid efter § 9. Rådighedstillægget reduceres eller forøges i forhold til rådighedsforpligtelsen.

Stk. 3. Kirkefunktionærer er omfattet af reglerne i den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv. for tjenestemænd i staten.

Cirkulærebemærkning § 12, stk. 3:

Der kan i medfør af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv. for tjenestemænd i staten indgås aftale om, at aftalens bestemmelser kan fraviges eller suppleres ved lokal aftale.

Stk. 4. Menighedsrådet oplyser med mindst en måneds varsel, tidspunkterne for rådighedsforpligtelsen efter stk. 1 og stk. 2.

Stk. 5. Menighedsrådet skal give kirkefunktionæren meddelelse om faktisk anvendelse af rådighedstjenesten så tidligt som muligt, dog senest kl. 9 samme dag.

§ 13. Supplerende rådighedstillæg

Til en stilling kan der med virkning fra 1. oktober 2024 knyttes supplerende rådighedstillæg.

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

- a) 3 timer pr. uge eller
- b) 5 timer pr. uge.

Stk. 3. Det supplerende rådighedstillæg udgør for kordegne, kirke-/kulturmedarbejdere og kirkemusikere hhv. 3 eller 5/30 af det til stillingen knyttede rådighedstillæg for en fuldtidsstilling, jf. protokollaternes § 6, stk. 1.

Stk. 4. Den samlede rådighedsforpligtelse, jf. § 12, stk. 2 og § 13, stk. 2 kan maksimalt udgøre 11,5 timer pr. uge.

Cirkulærebemærkning til § 13, stk. 4

Et menighedsråd kan ikke udvide rådighedsforpligtelsen med henholdsvis 3 eller 5 timer for en fuldtidsansat, idet den maksimale grænse på 30 timer jf. organisationsaftalens § 12, stk. 2, fortsat gælder.

Et menighedsråd kan ikke udvide rådighedsforpligtelsen med henholdsvis 3 eller 5 timer, hvis det medfører, at loftet 11,5 timer jf. stk. 4 overskrides, uanset at menighedsrådet kun ønsker at anvende færre end de 3 eller 5 timer. Det vil sige, hvis kirkefunktionæren er ansat med en rådighedsforpligtelse svarende til 9,5 timer, kan menighedsrådet ikke udvide rådighedsforpligtelsen med 3 timers yderligere rådighedsforpligtelse, idet den samlede rådighedsforpligtelse vil udgøre sammenlagt 12,5 timer, hvilket er mere end loftet på 11,5 timer.

Hvis et menighedsråd ønsker at knytte supplerende rådighedstillæg til en stilling, hvori der allerede er en ansat kirkefunktionær, er det at betragte som en væsentlig stillingsændring.

§ 14. Merarbejde

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

Stk. 2. Kirkefunktionæren ydes godtgørelse for arbejde ud over den normale ugentlige arbejdstid opgjort over et kvartal, såfremt merarbejdet udgør mere end 20 timer i kvartalet.

Cirkulærebemærkning til § 14, stk. 1:

Det er en forudsætning, at kirkefunktionæren indgiver en skriftlig indberetning til menighedsrådet. Menighedsrådet kan fastsætte nærmere retningslinjer for indberetningen.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid nedsættes merarbejdsforpligtelsen forholds-mæssigt.

Stk. 4. 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 kirkefunktionæren med passende varsel, dvs. ikke mindre end 14 dage. Hvis kirkefunktionæren er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har kirkefunktionæren ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Stk. 5. Såfremt afspadsring ikke kan finde sted, godtgøres merarbejdet med betaling, der pr. merarbejds-time udgør 1/1924 af den pågældendes samlede faste løn inkl. eget pensionsbidrag.

Kapitel 4

Opsigelse og afsked

§ 15. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles efter stk. 2-6. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 17.

Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 1:

For så vidt angår opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelse henvises til fællesoverenskomstens § 16 samt cirkulærebemærkningerne hertil.

Skriftlig meddelelse efter fællesoverenskomstens § 16, stk. 5, sendes til Danmarks Kordegneforening, Kirkekultur.nu henholdsvis Dansk Kirkemusiker Forening, jf. protokollaterne.

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 ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens 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 § 15, stk. 3:

Organisationer er Danmarks Kordegneforening, Kirkekultur.nu henholdsvis Dansk Kirkemusiker Forening, jf. protokollaterne.

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 centralorganisationen senest 1 måned efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem organisationsaftalens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at centralorganisationen har anmodet om det.

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

Cirkulærebemærkninger til § 15, stk. 6:

Vedrørende opgørelse af frister henvises til cirkulærebemærkningerne til fællesoverenskomstens § 17.

§ 16. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2–11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 17.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 15, stk. 5, kan centralorganisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift, ved at centralorganisationen 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.

Cirkulærebemærkninger til § 16

Vedrørende opgørelse af frister henvises til cirkulærebemærkningerne til fællesoverenskomstens § 18.

§ 17. 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. Centralorganisationen kan inden for en frist af 1 måned efter bortvisningen kræve, at berettigelsen af bortvisningen forhandles mellem organisationsaftalens parter.

Cirkulærebemærkning til § 17, stk. 1:

Skriftlig meddelelse om bortvisning gives til Danmarks Kordegneforening, Kirkekultur.nu henholdsvis Dansk Kirkemusiker Forening, jf. protokollaterne.

Stk. 2. Bliver organisationsaftalens parter ikke enige ved forhandlingen, kan centralorganisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 16, 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.

Cirkulærebemærkning til § 17, stk. 5:

Vedrørende opgørelse af frister henvises til cirkulærebemærkningerne til fællesoverenskomstens § 19.

§ 18. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2024 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026.

København, den 3. april 2025

CI10

Jesper K. Hansen

Danmarks Kordegneforening

Henrik Højen

Kirkekultur.nu

Esther Jensen

Dansk Kirkemusiker Forening

David Danholt

By-, Land- og Kirkeministeriet

Kristina Overgaard Bertelsen

Generelle aftaler

Kirkefunktionærer er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne, som er opført i bilag 1 til CO10-fællesoverenskomsten.

Kirkefunktionærer er endvidere omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om medarbejdermøder i folkekirken jf. cirkulære nr. 9215 af 20. marts 2025.

Det er mellem organisationsaftalens parter aftalt, at rammeaftale af 22. februar 2022 om nye lønsystemer ikke finder anvendelse.

Følgende aftaler finder ikke anvendelse på folkekirkens område:

1. Statens arbejdstidsaftale – cirkulære nr. 9551 af 5. juli 2021.
2. Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner – cirkulære nr. 9444 af 18. november 2021.

Protokollat om forhandlinger om intervalløn og tillæg

I organisationsaftalens §§ 2 og 3 er der fastsat regler om intervalløn samt om midlertidige tillæg og engangsvederlag.

Aftale om indplacering af kirkefunktionæren i lønintervallet og om midlertidige tillæg og engangsvederlag skal indgås mellem menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation, som er henholdsvis Danmarks Kordegneforening, Kirkekultur.nu og Dansk Kirkemusiker Forening.

Protokollatbemærkning til indledningen:

By-, Land- og Kirkeministeriet henstiller, at alle menighedsråd i forbindelse med de årlige lønforhandlinger giver tillidsrepræsentanten mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, henstilles det, at (central)organisationen får mulighed for at få lønoplysningerne.

Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering og centralt og lokalt aftalte tillæg.

Henset til de særlige forhold i folkekirken har organisationsaftalens parter aftalt følgende regler om forhandlingerne:

1. Forhandlinger om intervalløn

1.1. Forslag til aftale om indplacering i vedkommende løninterval af en kirkefunktionær, der tilbydes ansættelse, skal fremsættes af menighedsrådet, eller hvem menighedsrådet måtte have bemyndiget hertil, til den forhandlingsberettigede organisation.

Menighedsrådets forslag skal inden ansættelsen fremsendes skriftligt (brev eller mail) og ledsages af en begrundelse med angivelse af stillingsindhold og -krav.

Protokollatbemærkning til 1.1. :

Forslaget skal desuden indeholde oplysninger, som gør den forhandlingsberettigede organisation i stand til at identificere og kontakte kandidaten.

1.2. Såfremt organisationen ikke kan tilslutte sig det fremsendte forslag, skal dette meddeles skriftligt og ledsages af en begrundelse og et modforslag.

1.3. Den fortsatte forhandling sker skriftligt (brev eller mail), medmindre parterne aftaler et møde eller aftaler at forhandle pr. telefon.

Protokollatbemærkning til 1.3. :

Under forhandlingen om indplacering i lønintervallet aflønnes kirkefunktionæren med den af menighedsrådet oprindeligt foreslåede intervalløn, jf. pkt. 1.1.

1.4. Menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation søger ved forhandlinger i forbindelse med nyansættelser at fremme forhandlingerne mest muligt og tilstræber at fremsende svar indenfor 14 dage efter modtagelse af forslag eller modforslag.

1.5. I forbindelse med væsentlige stillingsændringer kan der forhandles og indgås aftale efter pkt. 1.1.-1.4., idet forslag tillige kan fremsættes af organisationen.

Protokollatbemærkning til 1.5. :

Under forhandlingen om indplacering efter punkt 1.5. aflønnes kirkefunktionæren med den hidtidige løn.

1.6. Øvrige forslag om ændret indplacering i lønintervallet kan fremsættes af både menighedsråd og den forhandlingsberettigede organisation. Sådanne forslag skal fremsendes skriftligt (brev eller mail) og ledsages af en begrundelse.

Forslag fra organisationen skal være menighedsrådet i hænde senest 15. september. Senest 15. november skal menighedsrådet fremsende svar og eventuelt modforslag til organisationen.

Protokollatbemærkning til 1.6. :

Hvis forslaget fra organisationen ikke er menighedsrådet i hænde senest 15. september, er menighedsrådet ikke forpligtet til at medtage forslaget ved årets lønforhandling.

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

1.8. Den fortsatte forhandling sker skriftligt (brev eller mail), medmindre parterne aftaler et møde eller aftaler at forhandle pr. telefon.

1.9. Aftalt intervalløn angives i årligt grundbeløb i niveau 31. marts 2012.

2. Forhandlinger om midlertidige tillæg og engangsvederlag

2.1. Forslag om at indgå en aftale om midlertidige tillæg og engangsvederlag til en eller flere ansatte kan fremsættes af både menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation.

2.2. Forslag skal fremsendes skriftligt (brev eller mail) og ledsages af en begrundelse.

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

2.4. Den fortsatte forhandling sker skriftligt (brev eller mail), medmindre parterne aftaler et møde eller aftaler at forhandle pr. telefon.

2.5. I aftalerne angives midlertidige tillæg i årligt grundbeløb i niveau 31. marts 2012. Engangsvederlag angives i aktuelt niveau.

3. Videreførelse af forhandlinger om intervalløn og tillæg

3.1. Kan der ikke opnås enighed ved lokal forhandling efter pkt. 1. og 2., kan forhandlingen, såfremt den forhandlingsberettigede organisation anmoder om det, videreføres mellem organisationen og stiftsadministrationen.

Protokollatbemærkning til 3.1. :

Både menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation kan meddele modparten, at man anser den lokale forhandling for afsluttet uden enighed. Hvis forhandlingen begæres videreført mellem organisationen og stiftsadministrationen, orienteres modparten om denne begæring.

3.1.1 Anmodningen skal fremsættes senest 1 måned efter, at det er konstateret, at der ikke er opnået enighed ved forhandling mellem menighedsrådet og organisationen.

3.1.2 Forhandlingen skal finde sted senest 1 måned efter anmodningen. Denne forhandling sker ved møde, medmindre andet aftales.

3.2. Kan der ikke opnås enighed ved forhandlingen mellem stiftsadministrationen og organisationen, kan forhandlingen, såfremt CO10 anmoder om det, videreføres mellem By-, Land- og Kirkeministeriet og CO10.

3.2.1 Anmodningen skal fremsættes senest 1 måned efter, at det er konstateret, at der ikke er opnået enighed ved forhandling mellem stiftsadministrationen og organisationen.

3.2.2 Forhandlingen skal finde sted senest 1 måned efter anmodningen.

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

Protokollatbemærkning til 3.3. :

Konsekvensen heraf er, at der ikke er indgået en aftale om lønforbedring.

3.4. Indgås der ikke aftale om indplacering i lønintervallet, jf. pkt. 1.1. ved nyansættelser, ved forhandling efter punkt 3.1. eller 3.2., aflønnes kirkefunktionæren med den af menighedsrådet oprindeligt foreslåede intervalløn.

4. Ikrafttræden og opsigelse

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2024. Opsigelse af organisationsaftalen medfører, at protokollatet er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 3. april 2025

CI10

Jesper K. Hansen

Danmarks Kordegneforening

Henrik Højen

Kirkekultur.nu

Esther Jensen

Dansk Kirkemusiker Forening

David Danholt

By-, Land- og Kirkeministeriet

Kristina Overgaard Bertelsen

Anbefalinger om udformning af aftaler om intervalløn og tillæg

Aftaler om intervalløn og tillæg bør

- være skriftlige
- henvise til organisationsaftalens § 2 henholdsvis § 3 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

Aftale om opsparing af frihed

§ 1. Kirkefunktionærer omfattet af denne organisationsaftale følger den til enhver tid gældende aftale om opsparing af frihed indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne med følgende ændringer:

§ 2, stk. 2 i aftale om opsparing af frihed erstattes af følgende:

”Stk. 2. Den ansatte kan opspare afspadsring optjent som godtgørelse for

- a) overarbejde samt deltidsansattes eventuelle mertid op til fuldtid
- b) merarbejde
- c) konverteret ulempegodtgørelse samt
- d) inddragede fridage”

§ 2. Aftalen bortfalder uden varsel, såfremt den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om opsparing af frihed opsiges eller udløber.

København, den 3. april 2025

CI10

Jesper K. Hansen

Danmarks Kordegneforening

Henrik Højen

Kirkekultur.nu

Esther Jensen

Dansk Kirkemusiker Forening

David Danholt

By-, Land- og Kirkeministeriet

Kristina Overgaard Bertelsen

Protokollat for kordegne**§ 1. Dækningsområde**

Protokollatet omfatter kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn.

Stk. 2. Kordegnes kerneopgaver er:

- 1) personregistrering
- 2) betjening af kirkekontor
- 3) liturgisk kirketjeneste
- 4) sekretærfunktioner for præster
- 5) sekretæropgaver for menighedsråd samt udvalg og funktioner under menighedsråd
- 6) kommunikationsopgaver
- 7) regnskabsfunktioner under menighedsrådenes ansvarsområde
- 8) administrative koordineringsopgaver, herunder ledelse, under menighedsrådenes ansvarsområde.

Stk. 3. En kordegn udfører opgaver inden for stk. 2, pkt. 7, eller inden for to eller flere af punkterne 1-6 og 8.

Protokollatbemærkning til § 1, stk. 2:

Ad 5) Sekretæropgaver for menighedsråd samt udvalg og funktioner under menighedsråd er blandt andet; sekretæropgaver før, under og efter menighedsrådsmøder, udvalgsmøder og medarbejdermøder, herunder eksempelvis udarbejdelse af dagsordener, materialer, indstillinger og referater samt videreførelse af beslutninger.

Ad 6) Kommunikationsopgaver er blandt andet; etablering, vedligeholdelse og udvikling af hjemmeside og sociale medier, udarbejdelse af kirkeblade og nyhedsbreve, annoncering, pressekontakt, samt vedligeholdelse af kirkekalendere.

Ad 7) Regnskabsfunktioner under menighedsrådenes ansvarsområde er blandt andet; bogføring og bilagshåndtering, udarbejdelse af budget og regnskab med bemærkninger, løbende budgetopfølgning og varig lønadministration.

Ad 8) Administrative koordineringsopgaver, herunder ledelse, under menighedsrådenes ansvarsområde er blandt andet; ledelsesopgaver herunder ledelses- og instruktionsbeføjelser (eksempelvis i rollen som daglig leder eller administrationschef) i forhold til ansatte efter bemyndigelse fra menighedsrådet eller den respektive myndighed, medarbejderudvikling, trivselssamtaler og bistand til kontaktpersonen, blandt andet vedr. arbejdsmiljø.

§ 2. Overenskomstgrundlag

For kordegne udgør protokollatet, organisationsaftalen og CO10-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.

Stk. 2. CO10-fællesoverenskomstens § 11 samt kapitel 7 og 8 finder ikke anvendelse.

§ 3. Lønssystem

Lønssystemet består af

- 1) intervalløn, jf. organisationsaftalens § 2 samt protokollatets § 4,
- 2) centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens §§ 12 og 13 samt protokollatets §§ 5-6 og
- 3) lokalt aftalte midlertidige tillæg samt engangsvederlag, jf. organisationsaftalens § 3

Stk. 2. Lønintervaller og fikspunkter samt tillæg er angivet i årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012).

Stk. 3. For den enkelte ansatte aftales lønnen inden for vedkommende løninterval som et grundbeløb i hele hundrede kroner (pr. 31. marts 2012).

§ 4. Intervalløn

Løngruppe 1 omfatter ansatte, som varetager kerneopgaver anført i § 1, stk. 2, pkt. 1-7.

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 249.025-308.005 i årligt grundbeløb.

Fikspunktet udgør kr. 262.132 i årligt grundbeløb.

Pr. 1. april 2025 aftales lønnen indenfor intervallet kr. 262.132-308.005, og fikspunktet bortfalder.

Stk. 2. Løngruppe 2 omfatter ansatte, som varetager kerneopgaver anført i § 1, stk. 2, pkt. 1-8, og som bistår menighedsrådets kontaktperson eller kasserer med personaleadministrative opgaver.

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 262.132-347.325 i årligt grundbeløb.

Fikspunktet udgør kr. 275.239 i årligt grundbeløb.

Pr. 1. april 2025 aftales lønnen indenfor intervallet kr. 275.239-347.325, og fikspunktet bortfalder.

Organisationsaftalens parter kan i helt særlige tilfælde, hvor stillingens karakter og indhold tilsiger en højere aflønning end kr. 347.325 årligt, indgå aftale herom.

Protokollatbemærkninger til § 4, stk. 2:

Med "bistår menighedsrådets kasserer med personaleadministrative opgaver" menes kordegne, som varigt varetager lønadministrationen.

Stk. 3. Løngruppe 3 omfatter ansatte, som udøver ledelse af ansatte efter bemyndigelse fra menighedsrådet. Ved ledelse forstås, at kirkefunktionæren har de daglige ledelses- og instruktionsbeføjelser i forhold til ansatte. For at blive aflønnet i løngruppe 3 skal ledelsen varetages for et antal ansatte minimum svarende til 4 fuldtidsstillinger (eksklusiv lederen selv). Ved opgørelsen af antallet af ansatte medregnes alt personale, som er omfattet af en overenskomst/organisationsaftale, som er ansat på tjenestemand- eller tjenestemandslignende vilkår, eller som er omfattet af ministeriets til enhver tid gældende cirkulære om kirke- og kulturmedarbejdere.

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 314.558-393.198 i årligt grundbeløb.

Fikspunktet udgør kr. 327.665 i årligt grundbeløb.

Pr. 1. april 2025 aftales lønnen indenfor intervallet kr. 327.665-393.198, og fikspunktet bortfalder.

Stk. 4. For ansatte i løngruppe 3 kan organisationsaftalens parter i særlige tilfælde, hvor stillingens karakter og ledelsesomfanget tilsiger en højere aflønning end kr. 393.198 årligt indgå aftale herom.

Stk. 5. Løngruppe 4 omfatter ansatte, som udøver ledelse af ansatte efter bemyndigelse fra menighedsrådet.

Ved ledelse forstås, at lederen har de daglige ledelses- og instruktionsbeføjelser i forhold til ansatte.

For at blive aflønnet i løngruppe 4 skal ledelsen varetages for et antal ansatte minimum svarende til 10 fuldtidsstillinger (eksklusiv lederen selv). Ved opgørelsen af antallet af ansatte medregnes alt personale, som er omfattet af en overenskomst/organisationsaftale, som er ansat på tjenestemand- eller tjenestemandslignende vilkår, eller som er omfattet af ministeriets til enhver tid gældende cirkulære om kirke- og kulturmedarbejdere.

Det er et krav, at lederen har dokumenteret teoretisk og/eller praktisk erfaring med personaleledelse og administrative opgaver forbundet med personaleansvar og økonomi.

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 393.200-485.000 i årligt grundbeløb.

Organisationsaftalens parter kan i helt særlige tilfælde, hvor stillingens karakter og indhold tilsiger en højere aflønning end kr. 485.000 årligt, indgå aftale herom.

§ 5. OK-18 tillæg

Til alle stillinger som kordegn knyttes pr 1. oktober 2018 et særligt OK18 tillæg stort kr. 750,00 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012). Tillægget er pensionsgivende og kvoteres i henhold til stillingens størrelse.

Pr. 1. april 2025 erstattes OK18-tillægget med et OK24-tillæg stort kr. 2.730 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012).

§ 6. Rådighedstillæg

Der gives rådighedstillæg for at stå til rådighed efter organisationsaftalens § 12 og for forpligtelsen til at merarbejde indtil 20 timer i kvartalet i medfør af organisationsaftalens § 14, stk. 2. Rådighedstillægget gives desuden for forskudt arbejdstid. Ansatte som modtager rådighedstillæg, kan ikke modtage natpenge efter organisationsaftalens § 12, stk. 3. Rådighedstillægget og merarbejdsforpligtelsen på 20 timer nedsættes forholdsmæssigt ved ansættelse på nedsat tid.

Rådighedstillægget udgør kr. 31.100 i årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012).

Stk. 2. Ansatte, der ikke modtager rådighedstillæg efter stk. 1, er ikke forpligtet til at stå til rådighed efter organisationsaftalens § 12 eller til - i medfør af organisationsaftalens § 14, stk. 2 - at erlægge 20 timers merarbejde i kvartalet forinden, der ydes godtgørelse for merarbejde efter organisationsaftalens § 14, stk. 4 og 5.

§ 7. Overgangsordning for tjenestemandslignende ansatte

Ansatte, der har været ansat på tjenestemandslignende vilkår, jf. organisationsaftalens § 1, stk. 2, indplaceres i en løngruppe efter bestemmelserne i § 4.

Stk. 2. Den ansatte indplaceres i løngruppens interval på den løn inklusiv nyt rådighedstillæg, der svarer til den hidtidige faste løn inklusiv hidtidigt rådighedstillæg. Lønnen fastsættes i grundbeløb (pr. 31. marts

2012) og rundes op til nærmeste hundrede kroner. Indplacering kan dog ikke ske på en løn, der er mindre end fikspunktet for pågældende løngruppe.

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

Stk. 4. Ansatte, der ved overgangen ikke oppebærer slutløn i det hidtidige skalatrinsforløb, ydes et tillæg svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket i det hidtidige skalatrinsforløb. 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. førstkommende anciennitetstrin.

§ 8. Overgangsordning for øvrige ansatte

Ansatte, der har været ansat på andre vilkår end tjenestemandslignende vilkår, jf. organisationsaftalens § 1, stk. 2, indplaceres i en løngruppe efter bestemmelserne i § 4.

Stk. 2. Den ansatte indplaceres i løngruppens interval på den løn inklusiv nyt rådighedstillæg, der svarer til den hidtidige faste løn inklusiv hidtidigt rådighedstillæg. Lønnen fastsættes i grundbeløb (pr. 31. marts 2012) og rundes op til nærmeste hundrede kroner. Indplacering kan dog ikke ske på en løn, der er mindre end fikspunktet for pågældende løngruppe.

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

Stk. 4. Ansatte, der ved overgangen ikke oppebærer slutløn i det hidtidige skalatrinsforløb, ydes et tillæg svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket i det hidtidige skalatrinsforløb. 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. førstkommende anciennitetstrin.

§ 9. Ikrafttræden m.v.

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2024. Opsigelse af organisationsaftalen medfører, at protokollatet er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 3. april 2025

CI10

Jesper K. Hansen

Danmarks Kordegneforening

Henrik Højen

By-, Land- og Kirkeministeriet

Kristina Overgaard Bertelsen

Protokollat for kirke- og kulturmedarbejdere**§ 1. Dækningsområde**

Protokollatet omfatter kirkefunktionærer med kerneopgaver som kirke- og kulturmedarbejder.

Stk. 2. Den ansatte forestår en eller flere af følgende kerneopgaver:

- 1) undervisning
- 2) børne- og ungdomsarbejde
- 3) diakonalt-socialt arbejde
- 4) tværkulturelt arbejde
- 5) koordinering af frivilligt arbejde.
- 6) kommunikationsopgaver

Protokollatsbemærkning til § 1, stk. 2:

1) ved undervisning forstås der blandt andet; indledende konfirmationsforberedelse, konfirmationsforberedelse, skole/kirke-samarbejde, voksenundervisning. 2) ved børne- og ungdomsarbejde forstås der blandt andet; café, legestue, musik-pædagogiske aktiviteter, planlægning og afholdelse af børne- og ungdomsgudstjenester, samarbejde med andet kirkeligt børne- og ungdomsarbejde. 3) ved diakonalt-socialt arbejde forstås der blandt andet besøgstjeneste, caféarbejde, familiearbejde, kontakt til institutioner, meditationer, natkirke, pilgrimsvandring, sjælesorg, sognearrangementer, sorggrupper. 4) ved tværkulturelt arbejde forstås der blandt andet kirkens arbejde blandt flygtninge/indvandrere. 5) ved koordinering af frivilligt arbejde forstås der blandt andet; rekruttering, fastholdelse, uddannelse og plejning af frivillige, som kan udføre opgaver som børnepasning, cafévagter, forkyndelse, klubledelse, madlavning, udvalgsarbejde.

§ 2. Overenskomstgrundlag

For den ansatte udgør protokollatet, organisationsaftalen og CO10-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.

Stk. 2. CO10-fællesoverenskomstens § 11 samt kapitel 7 og 8 finder ikke anvendelse.

§ 3. Lønssystem

Lønssystemet består af

- 1) intervalløn, jf. organisationsaftalens § 2 samt protokollatets § 4,
- 2) centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens §§ 12 og 13 samt protokollatets §§ 5-6 og,
- 3) lokalt aftalte midlertidige tillæg samt engangsvederlag, jf. organisationsaftalens § 3.

Stk. 2. Lønintervaller og fikspunkter samt tillæg er angivet i årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012).

Stk. 3. For den enkelte ansatte aftales lønnen inden for vedkommende løninterval som et årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012) i hele hundrede kroner.

§ 4. Intervalløn

Løngruppe 1 omfatter ansatte, der ikke opfylder kompetencekravet for den pågældende stilling og skal supplere sin kompetence.

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 262.132-347.325

Fikspunktet udgør kr. 275.239 i årligt grundbeløb.

Pr. 1. april 2025 aftales lønnen indenfor intervallet kr. 275.239-347.325, og fikspunktet bortfalder.

Stk. 2. Løngruppe 2 omfatter ansatte, der opfylder kompetencekravet for den pågældende stilling.

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 275.239-393.198

Fikspunktet udgør kr. 288.345 i årligt grundbeløb.

Pr. 1. april 2025 aftales lønnen indenfor intervallet kr. 288.345-393.198, og fikspunktet bortfalder.

Stk. 3. Når den ansatte opfylder kravet om kompetenceniveau, som fastsat i §§14-15 i cirkulære nr. 10001 af 12. november 2019 om obligatoriske uddannelseskra v for kirkefunktionærer, skal der ske overgang fra løngruppe 1 til løngruppe 2. I forbindelse med overgangen skal en lønforhandling finde sted senest 3 måneder efter den ansatte opfylder kravet om kompetenceniveau.

§ 5. OK-18 tillæg

Til alle stillinger som kirke- og kulturmedarbejder knyttes pr 1. oktober 2018 et særligt OK18 tillæg stort kr. 800,00 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012). Tillægget er pensionsgivende og kvoteres i henhold til stillingens størrelse.

Pr. 1. april 2025 erstattes OK18-tillægget med et OK24-tillæg stort kr. 2.870 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012)

§ 6. Rådighedstillæg

Der gives rådighedstillæg for at stå til rådighed efter organisationsaftalens § 12 og for forpligtelsen til at merarbejde indtil 20 timer i kvartalet i medfør af organisationsaftalens § 14, stk. 2. Rådighedstillægget gives desuden for forskudt arbejdstid. Ansatte som modtager rådighedstillæg kan ikke modtage natpenge efter organisationsaftalens § 12, stk. 3. Rådighedstillægget og merarbejdsforpligtelsen på 20 timer nedsættes forholdsmæssigt ved ansættelse på nedsat tid.

Rådighedstillægget udgør kr. 28.800 i årligt grundbeløb.

Stk. 2. Ansatte, der ikke modtager rådighedstillæg efter stk. 1, er ikke forpligtet til at stå til rådighed efter organisationsaftalens § 12 eller til - i medfør af organisationsaftalens § 14, stk. 2 - at erlægge 20 timers merarbejde i kvartalet forinden, der ydes godtgørelse for merarbejde efter organisationsaftalens § 14, stk.4 og 5.

§ 7. Ikrafttræden m.v.

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2024. Opsigelse af organisationsaftalen medfører, at protokollatet er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 3. april 2025

CI10

Jesper K. Hansen

Kirkekultur.nu

Esther Jensen

By-, Land- og Kirkeministeriet

Kristina Overgaard Bertelsen

Protokollat for kirkemusikere**§ 1. Dækningsområde**

Protokollatet omfatter kirkefunktionærer med kerneopgaver som kirkemusiker (kirkesanger, organist eller kirkemusiker, der anvender andet instrument).

Stk. 2. Kirkemusikere forestår en eller flere af følgende kerneopgaver:

- 1) den vokale del af liturgi og menighedssang såvel i som uden for kirken
- 2) den instrumentale musikledsagelse af liturgi og menighedssang såvel i som udenfor kirken
- 3) liturgisk kirketjeneste
- 4) korledelse og/eller undervisning i sang
- 5) koncertarrangementer.

Protokollatsbemærkning til § 1:

Liturgisk kirketjeneste er en kerneopgave for kirkemusikere, såfremt vedkommende også varetager en eller flere af de øvrige anførte kerneopgaver.

§ 2. Overenskomstgrundlag

For kirkemusikere udgør protokollatet, organisationsaftalen og CO10-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.

Stk. 2. CO10-fællesoverenskomstens § 11 samt kapitel 7 og 8 finder ikke anvendelse.

§ 3. Lønssystem

Lønssystemet består af

- 1) intervalløn, jf. organisationsaftalens § 2 samt protokollatets § 4,
- 2) centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens §§ 12 og 13 samt protokollatets §§ 5-6 og,
- 3) lokalt aftalte midlertidige tillæg samt engangsvederlag, jf. organisationsaftalens § 3.

Stk. 2. Løninterval og fikspunkt samt tillæg er angivet i årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012).

Stk. 3. For den enkelte ansatte aftales lønnen inden for lønintervallet som et årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012) i hele hundrede kroner.

§ 4. Intervalløn

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 255.579-373.538.

Fikspunktet udgør kr. 262.132 i årligt grundbeløb.

Pr. 1. april 2025 aftales lønnen indenfor intervallet kr. 262.132-373.538, og fikspunktet bortfalder.

Protokollatsbemærkning til § 4:

Kirkemusikere indplaceres efter kvalifikation i lønintervallet efter vurdering af den faglige kompetence. Intervallet er fastsat for at kunne omfatte såvel den ikke-uddannede som den højest uddannede kirkemusiker med fx diplomeksamen eller tilsvarende fra et konservatorium i et relevant fag. For oplysning om uddannelser for kirkemusikere henvises til www.uddannelsesguiden.dk.

§ 5. OK-18 tillæg

Til alle stillinger som kirkemusiker knyttes pr 1. oktober 2018 et særligt OK18 tillæg stort kr. 850,00 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012). Tillægget er pensionsgivende og kvoteres i henhold til stillingens størrelse.

§ 6. Rådighedstillæg

Der gives rådighedstillæg for at stå til rådighed efter organisationsaftalens § 12 og for forpligtelsen til at merarbejde indtil 20 timer i kvartalet i medfør af organisationsaftalens § 14, stk. 2. Rådighedstillægget gives desuden for forskudt arbejdstid. Ansatte som modtager rådighedstillæg kan ikke modtage natpenge efter organisationsaftalens § 12, stk. 3. Rådighedstillægget og merarbejdsforpligtelsen på 20 timer ned sættes forholdsmæssigt ved ansættelse på nedsat tid.

Rådighedstillægget udgør kr. 19.700 i årligt grundbeløb.

Pr. 1. april 2025 udgør rådighedstillægget kr. 21.710 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012)

Stk. 2. Ansatte, der ikke modtager rådighedstillæg efter stk. 1, er ikke forpligtet til at stå til rådighed efter organisationsaftalens § 12 eller til - i medfør af organisationsaftalens § 14, stk. 2 - at erlægge 20 timers merarbejde i kvartalet forinden, der ydes godtgørelse for merarbejde efter organisationsaftalens § 14, stk. 4 og 5.

§ 7. Overgangsordning

Ansatte, der har været ansat som honorarlønnet kirkesanger eller organist, overgår til ansættelse efter organisationsaftalen og dette protokollat og indplaceres i intervallet efter § 4.

Stk. 2. Den ansatte indplaceres i intervallet på den løn inklusiv nyt rådighedstillæg, der svarer til den hidtidige faste løn inklusiv hidtidig tillæg. Lønnen fastsættes i grundbeløb (pr. 31. marts 2012) og rundes op til nærmeste hundrede kroner. Indplacering kan dog ikke ske på en løn, der er mindre end fikspunktet efter § 4.

Stk. 3. Hvis lønnen efter stk. 2 er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et 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 førstkommende 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. førstkommende anciennitetstrin.

§ 8. Ikrafttræden m.v.

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2024. Opsigelse af organisationsaftalen medfører, at protokollatet er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 3. april 2025

CI10

Jesper K. Hansen

Dansk Kirkemusiker Forening

David Danholt

By-, Land- og Kirkeministeriet

Kristina Overgaard Bertelsen