

Udskriftsdato: 11. januar 2026

CIR1H nr 10046 af 03/10/2022 (Historisk)

Cirkulære om overenskomst for organister (Til alle menighedsråd, stifter og øvrige folkekirkelige institutioner)

Ministerium: By-, Land- og Kirkeministeriet

Journalnummer: 2021-3451

Senere ændringer til forskriften

CIR1H nr 9313 af 08/04/2025

Cirkulære om overenskomst for organister

(Til alle menighedsråd, stifter og øvrige folkekirkelige institutioner)

Generelle bemærkninger

§ 1. Kirkeministeriet udsender herved overenskomst for organister. Overenskomsten er fornyet med virkning fra den 1. april 2021.

Stk. 2. Af væsentlige ændringer kan nævnes:

- a) Ansatte, som indtil den 31. marts 2021, er omfattet af de to DOKS-protokollater i Overenskomsten for organister, omfattes pr. 1. april 2021 af et nyt DOKS-protokollat for organister og faste lærere på kirkemusikskolerne under Overenskomst for akademikere i staten.
- b) Lønforhandlingsprotokollatet i nuværende bilag 2 er gjort permanent.
- c) Henvi sning til ny ferieaftale i bilag 1, § 17.
- d) Det er formålstjenligt for den lokale forhandlingsproces, at tillidsrepræsentanten, eller såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, den faglige organisation, har adgang til relevante lønoplysninger forud for de årlige lønforhandlinger. Det er aftalt, at rammeaftalen om nye lønsystemer tilføjes, følgende tekst: "Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger have 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, skal (central)organisationen have mulighed for at få lønoplysningerne. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har tilkendegivet, at der i cirkulærebemærkningerne til § 12, stk. 5, indsættes følgende: "Lønoplysningerne kan indeholde oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg."
- e) Som følge af OK18 fik medarbejdere, som afskediges på grund af menighedsrådets forhold, ret til frihed i løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen. Overenskomsten er ændret i overensstemmelse hermed.

§ 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. I forbindelse med opslag af stillinger som organist skal reglerne i 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 overenskomst og det relevante protokollat. Stillingsopslag skal desuden bl.a. indeholde oplysninger om basisløn og rådighedstillæg.

§ 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 Skatteministeriet og centralorganisationerne. Disse aftaler fremgår af overenskomsten. Dette udelukker dog ikke, at de ansatte kan være omfattet af andre generelle aftaler mellem de samme parter.

Ikrafttræden

§ 6. Cirkulæret træder i kraft den 5. oktober 2022 og har virkning fra 1. april 2021.

Stk. 2. Cirkulære nr. 9020 af 15. januar 2020 om overenskomst for organister ophæves.

Kirkeministeriet, den 3. oktober 2022

CHRISTA HECTOR KNUDSEN

Overenskomst mellem Kirkeministeriet og CO10 for visse organister

Indholdsfortegnelse:

Kapitel 1, Overenskomstens område mv.	§§ 1-2
Kapitel 2, Løn m.v.	§§ 3-6
Kapitel 3, Arbejdstid mv.	§§ 7-16
Kapitel 4, Fravær	§§ 17-25
Kapitel 5, Opsigelse og afsked	§§ 26-29
Kapitel 6, Andre bestemmelser	§§ 30-43
Kapitel 7, Forhandlingsregler mv.	§ 44
Ikrafttræden	§ 45

Kapitel 1*Overenskomstens område mv.***§ 1. Overenskomstens dækningsområde**

Overenskomsten omfatter visse 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 protokollatet er omfattet af overenskomsten. Når der henvises til organister, omfatter dette tillige kantorer og klokkenister med et tilsvarende uddannelsesniveau. En kantor er en korleder; uanset om den pågældende benævnes kantor, korleder eller lignende. En stilling som kantor indeholder ikke orgelspil. En kantor kan akkompagnere koret på andre instrumenter.

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 både overenskomsten og protokollatet.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter organister med følgende uddannelser:

1) eksamen som "Kirkemusiker med Orgel og Korledelse" fra en kirkemusikskole eller tilsvarende godkendt udenlandsk eksamen eller "Præliminær Organisteksamen/Orgelprøve" fra en kirkemusikskole, et dansk musikkonservatorium eller et seminarium, eller tilsvarende godkendt udenlandsk eksamen, jf. protokollat 1.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 2:

Med "et tilsvarende uddannelsesniveau" menes eksamen som "Kirkemusiker med Orgel og Korledelse" eller "Præliminær Organisteksamen/Orgelprøve" fra en kirkemusikskole, et dansk musikkonservatorium, et seminarium eller tilsvarende godkendt udenlandsk eksamen (Organistforeningen – protokollat 1)

Ved ansættelse af organister med udenlandske uddannelser skal disse vurderes af Styrelsen for Forskning og Uddannelse, hvis adresse er:

Bredgade 43, 1260 København K

Tlf. : 3544 6200

E-mail: sfu@ufm.dk

Link: <https://ufm.dk/uddannelse/anerkendelse-og-dokumentation>

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

Stk. 3. 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. 4. 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. Denne bestemmelse gælder dog ikke for personer, der får delpension, jf. § 5 i aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv.
- Stk. 5. 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. 6. 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:

Der henvises til Kirkeministeriets cirkulære om opslag af stillinger som kirkefunktionær i folkekirken – for tiden cirkulære nr. 9812 af 28. oktober 2014.

Menighedsrådet orienterer den forhandlingsberettigede organisation om ansættelser efter overenskomsten.

Kapitel 2

Løn mv.

§ 3. Basislønsystem

Organister er omfattet af et basislønsystem. Lønssystemet består dels af basisløn og rådighedstillæg, der er fastsat i protokollatet, dels af lokalt aftalte kvalifikationstillæg, funktionstillæg og engangsvederlag, jf. § 4.

§ 4. Tillæg

Stk. 1. Der kan lokalt aftales kvalifikationstillæg for organistens 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 aftales som varige tillæg.

Stk. 2. Der kan lokalt aftales funktionstillæg for særlige funktioner, som organisten udfører. Funktionsstillæg bortfalder, hvis funktionen ophører. Funktionslønnet skal i givet fald opsiges med et varsel, der mindst svarer til opsigelsesvarslet for vedkommende organist.

Stk. 3. Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag for særlig indsats m.v.

Stk. 4. Aftaler om kvalifikationstillæg, funktionstillæg og engangsvederlag skal indgås mellem menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation. De nærmere regler for forhandlingerne er fastlagt i protokollat om forhandlinger og aftaler om tillæg til organister (bilag 2).

Cirkulærebemærkning til § 4, stk. 4:

Den forhandlings- og aftaleberettigede organisation er Organistforeningen, jf. protokollaterne.

Stk. 5. Der kan lokalt indgås forhåndsftaler, hvori kriterier og beløbsstørrelser for kvalifikations- og/eller funktionstillæg er fastlagt med henblik på automatisk udmøntning fra det tidspunkt, hvor organisten 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 cirkulære af 30. november 2021 om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd. De

nævnte beregningsfaktorer udgør 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 § 12.

Cirkulærebemærkning til § 8, stk. 1 - 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.

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

§ 10. Plustid

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

Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 1:

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte 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. § 9, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 3:

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. § 12, stk. 2, og protokollatet, fortsætter uændret. Derimod øges det i § 12, stk. 6, anførte timetal på 30 timer forholdsmæssigt ved plustid.

Stk. 4. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden pensionsbidrag efter pensionsbestemmelserne i vedkommende protokollat.

Stk. 5. 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. 5:

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

Stk. 6. 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. 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 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. Arbejdsuge

Organisten har ret til 1 fast ugentlig fridag.

Stk. 2. I uger, hvor den faste fridag er sammenfaldende med en sønehelligdag eller den 24. december, og organisten har tjenstlige forpligtelser, henlægges fridagen til en anden dag i samme uge, medmindre et andet tidspunkt aftales mellem menighedsrådet og organisten.

Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 2:

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

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

Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 3:

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

Stk. 4. Organisten har 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 organisten og menighedsrådet. Menighedsrådet fastlægger tidspunktet for afholdelsen af fridagen efter drøftelser med organisten.

Cirkulærebemærkning til § 11, stk. 4:

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

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

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

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

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 § 11, stk. 6:

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

§ 12. Arbejdets tilrettelæggelse

Arbejdstilrettelæggelsen for planlagte og ikke-planlagte kirkelige aktiviteter sker efter bestemmelserne i stk. 2 - 10.

Stk. 2. Inden ansættelse på deltid skal menighedsrådet og organisten aftale en rammetid. Rammetiden er de ugedage og tidsrum, indenfor hvilke arbejdstiden placeres.

Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 2:

Rammetiden skal aftales, for at den deltidsansatte har mulighed for at påtage sig anden beskæftigelse. Af hensyn til parternes mulighed for at dokumentere det aftalte, anbefales det, at der udarbejdes en skriftlig aftale.

Stk. 3. Menighedsrådet oplyser med mindst én måneds varsel på hvilke ugedage og tidspunkter, der er planlagte kirkelige aktiviteter ved egen kirke.

Stk. 4. Menighedsrådet oplyser med mindst én måneds varsel på hvilke ugedage og tidspunkter, organisten står til rådighed ved egen kirke for kirkelige aktiviteter, der ikke kan planlægges. Rådighedsperioden udgør 20/37 af den ugentlige arbejdstid, og kan højst udgøre 4 timer pr. arbejdsdag.

Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 4:

Ikke-planlagte kirkelige aktiviteter ved egen kirke er begravelser og bisættelser, vielser og kirkelige velsignelser indkommet med kort varsel.

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 organistens behov for at kende sin arbejdstid henholdsvis sin fritid.

Stk. 5. 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. 6. 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. 3 og 5. Rådighedsperioden medregnes i opgørelsen af 30 timers perioden, jf. stk. 7.

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

Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 7:

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

Stk. 8. Overskrides grænsen på 30 timer pr. uge, jf. stk. 7, ydes organisten en godtgørelse, der pr. time udgør 1/1924 af den pågældendes samlede faste løn inkl. eget pensionsbidrag (ekskl. rådighedstillæg).

Stk. 9. 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. 10. Gennemførelse af ikke-planlagte kirkelige aktiviteter, jf. stk. 4 og stk. 9, 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. 6, varsles så tidligst som muligt, dog senest kl. 9 den dag, tjenesten skal afholdes.

§ 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 § 12, 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 organisten 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 organisten med passende varsel, dvs. ikke mindre end 14 dage. Hvis organisten er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har organisten 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. Opsparingsdage.

Organisten kan vælge at få tilgodehavende afspadsering for over-/merarbejde, der ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb, konverteret til opsparingstimer/dage.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for eventuel afspadsering optjent for arbejde på ubekvemme tidspunkter, som ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb..

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer, der årligt kan konverteres, dels for den til enhver tid værende opsparing. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 74 timer – for ansatte på deltid og plustid en forholdsmæssig del heraf.

Stk. 4. Afspadsering, der efter stk. 1 og 2 er konverteret til opsparingstimer/dage, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres kontant, jf. dog stk. 7.

Stk. 5. Tidspunktet for afvikling af opsparringstimerne fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og organisten. Afvikling kan ske såvel i timer som i hele dage.

Stk. 6. Ved afvikling af opsparringstimerne har organisten ret til sædvanlig løn, inkl. eventuelle fast påregnelige tillæg.

Stk. 7. Ved ansættelsesforholdets ophør afregnes eventuelle uafviklede opsparringstimer kontant med den aktuelle timeløn.

Stk 8. Hvis opsparringen af timer ved organistens eller ansættelsesmyndighedens opsigelse af ansættelsesforholdet overstiger det i stk. 3 angivne timetal, kan ansættelsesmyndigheden kræve, at de overskydende timer afvikles i opsigelsesperioden.

Cirkulærebemærkninger til § 14:

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.

Ved nyordningens ikrafttræden (pr. 1. april 2015) ændres eksisterende konverterede omsorgsdage til opsparringsdage og omfattes af de herom fastsatte regler.

Ændringerne berører ikke omsorgsdage, der i henhold til barselsaftalen ydes til forældre med mindre børn.

§ 15. Konvertering af over-/merarbejde mv. til faste tillæg

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale med finansministeriet og centralorganisationerne om Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg, for tiden Fmst. Cirk. 26/1 1996 (Fmst.nr. 13/96).

§ 16. Visse aspekter ved tilrettelæggelsen af arbejdstiden

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale med finansministeriet og centralorganisationerne om Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for tiden Fmst. Cirk. 18/7 2003 (Perst.nr. 055-03)

Kapitel 4

Fravær

§ 17. Ferie

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og centralorganisationerne om ferie, for tiden cirkulære nr. 10180 af 18/12/2019.

§ 18. 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 6. december 2011.

§ 19. Barsel, adoption og omsorgsdage

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Skatteministeriet og centralorganisationerne om barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Skatteministeriets cirk. 18/05 2021 (Medst. Nr. 010-21).

§ 20. (Ophævet)

§ 21. 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 hjemmeværende.

Cirkulærebemærkning til § 21, 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.

§ 22. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tjenestefrihed af familiemæssige årsager, for tiden Fmst. Cirk. 29/4 2019 (Modst.nr. 019-19).

§ 23. 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 § 23:

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.

§ 24. Opsparing af frihed

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftalte mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om opsparing af frihed, for tiden Fmst. Cirk. 17/6 2002 (Perst.nr. 011-02)

§ 25. Militærtjeneste mv.

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

Kapitel 5

Opsigelse og afsked

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

De ansatte følger funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

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 § 26, stk. 3:

Skriftlig meddelelse om afskedigelse, henholdsvis bortvisning, sendes til Organistforeningen.

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, omlægnin-
ger eller udflytning.*

Stk. 4. Medarbejdere, som afskediges på grund af ansættelsesmyndighedens forhold, har med virkning fra 1. april 2018 ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen og efter aftale med ansættelsesmyndigheden – til at søge vejledning i a-kassen

§ 27. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles efter stk. 2-6. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 29.

Stk. 2. Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis Organistforeningen 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 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 § 27, stk. 3:

Den forhandlingsberettigede organisation er Organistforeningen.

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 fremsæt-
tes/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 stiftsadministra-
tionen. 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 overenskomstens parter. Forhandlin-
gen 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.

§ 28. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2–11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 29.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 27, stk. 5, kan centralorganisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Cirkulærebemærkning til § 28, stk. 2:

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

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.

§ 29. 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 overenskomstens parter.

Cirkulærebemærkning til § 29, stk. 1:

Skriftlig meddelelse om bortvisning sendes til Organistforeningen.

Stk. 2. Bliver overenskomstens parter ikke enige ved forhandlingen, kan centralorganisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 28, 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.

Kapitel 6

Andre bestemmelser

§ 30. 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 bohav, betaler ansættelsesmyndigheden godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

§ 31. Distancearbejde

De ansatte er omfattet af den til enhver til tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om distancearbejde, for tiden Fmst. Cirk. 6/7 2005 (Perst.nr. 039-05).

§ 32. 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.

§ 33. Arbejdstøj

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

§ 34. Tjenesterejser

De ansatte er omfattet af den til enhver til tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tjenesterejser, for tiden Skatteministeriets cirk. 4/10 2021 (Medst.nr. 024-21).

§ 35. Job på særlige vilkår

De ansatte er omfattet af den til enhver til tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om job på særlige vilkår (Socialt Kapitel), for tiden Fmst. Cirk. 14/6 1997 (Perst.nr. 33/97).

§ 36. Senior- og fratrædelsesordninger

De ansatte er omfattet af de til enhver til tid gældende aftaler mellem Skatteministeriet og centralorganisationerne om henholdsvis seniorordninger (for tiden cirkulære nr. 10091 af 21/12/2021) - og frivillig fratræden (for tiden cirkulære nr. 10092 af 21/12/2021 samt cirkulære om seniorbonus (for tiden cirkulære nr. 10089 af 20/12/2021).

§ 37. Kompetenceudvikling

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Skatteministeriet og centralorganisationerne om kompetenceudvikling, for tiden Skatteministeriets Cirk. 11/12 2019 (Medst.nr. 084-19).

§ 38. Implementering af deltidsdirektivet

De ansatte er omfattet af aftale om implementering deltidsdirektivet, for tiden Fmst. Cirk. 2/9 1999 (Fmst.nr. 051-99).

§ 39. Kompetencefonden

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Skatteministeriet og centralorganisationerne om Den Statslige Kompetencefond, for tiden Skm. cirk. 18/10 2021 (Medst. nr. 029-21).

§ 40. Oplæring på særlige vilkår

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om Oplæring på særlige vilkår (Integrations- og oplæringsstillinger), for tiden Fmst. 29/6 2005 (Perst.nr. 036-05).

§ 41. Rammeaftale om nye lønsystemer

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om rammeaftale om nye lønsystemer, for tiden Fmst. Cirk. 21/1 2009 (Perst.nr. 001-09)

§ 42. Decentrale arbejdstidsaftaler

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler, for tiden Fmst. Cirk. 6/10 1999 (Perst.nr. 064-99)

Cirkulærebemærkning til § 42:

Decentrale arbejdstidsaftaler kan indgås mellem Organistforeningen på den ene side og på den anden side menighedsrådet, jf. Kirkeministeriets cirkulære om muligheden for at indgå decentrale arbejdstidsaftaler – for tiden cirkulære nr. 9236 af 14. april 2015.

§ 43. Tillidsrepræsentanter i staten m.v.

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tillidsrepræsentanter i staten m.v., for tiden Skatteministeriets. Cirk. 10011 af 08/12/2021 (Medst.nr. 049-21)

Cirkulærebemærkning til § 43:

I medfør af aftalens § 1, stk. 2, er organister dog undtaget fra aftalen, idet de er omfattet af cirkulære nr. 9101 af 14. februar 2022 om en tillidsrepræsentantordning for tjenestemand- og overenskomstansatte organister i folkekirken.

Kapitel 7

Forhandlingsregler mv.

§ 44. Hovedaftale

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

§ 45. Ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten har virkning fra den 1. april 2021. Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024

CO10

Kirkeministeriet

Jesper K. Hansen

Christa Hector Knudsen

Protokollat om forhandlinger og aftaler om tillæg til organister

I overenskomstens § 4 er der fastsat regler om lokale aftaler om kvalifikationstillæg, funktionstillæg og engangsvederlag.

Der kan lokalt aftales kvalifikationstillæg for organistens 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.

Der kan lokalt aftales funktionstillæg for særlige funktioner, som organisten udfører.

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

Da menighedsrådet har mulighed for at delegere sin forhandlingskompetence til en ansat eller en 3. mand, skal det, når der i det efterfølgende refereres til menighedsrådet, forstås som menighedsrådet eller den menighedsrådsmand, der har bemyndiget hertil.

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

1. Lokale forhandlinger om tillæg

1.1. Forslag om at indgå aftale om varige og midlertidige tillæg samt engangsvederlag til en eller flere organister kan fremsættes af både menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation.

Den forhandlingsberettigede organisation er Organistforeningen, jf. protokollatet

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

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

Protokollatsbemærkning til 1.3.1:

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

1.3.2. Forhandling om funktionstillæg og engangsvederlag sker uafhængigt af den under punkt 1.3.1. anførte periode.

1.3.3. I forbindelse med ansættelsen af en organist kan der ske forhandling om tillæg uafhængigt af den under punkt 1.3.1. anførte periode.

1.3.4. Forslag om at aftale kvalifikationstillæg og/eller funktionstillæg til en organist, som menighedsrådet har tilbudt ansættelse, kan fremsættes af både menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation.

Protokollatsbemærkning til 1.3.4:

Fremsender menighedsrådet et forslag om at aftale tillæg i henhold til 1.3.4, medsender menighedsrådet oplysninger om kandidaten, som muliggør, at organisationen kan identificere og kontakte kandidaten.

1.3.5. 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.

1.3.6. I forbindelse med væsentlige stillingsændringer kan der ske forhandling om varige tillæg uafhængigt af den under punkt 1.3.1. anførte periode.

Protokollatsbemærkning til 1.3.6:

Under forhandlingen om tillæg efter pkt. 1.3.6. aflønnes organisten med den hidtidige løn.

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

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

1.6. I aftalerne angives varige og midlertidige tillæg i årligt grundbeløb i niveau 31. marts 2012. Engangsvederlag angives i aktuelt niveau.

2. Videreførelse af forhandlinger

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

Anmodningen skal fremsættes senest 1 måned – ved nyansættelser 14 dage - efter, at det er konstateret, at der ikke er opnået enighed ved forhandling mellem menighedsrådet og organisationen.

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

Protokollatsbemærkning til 2.1:

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.

2.2. Kan der ikke opnås enighed ved forhandling mellem stiftsadministrationen og organisationen, kan forhandlingen, såfremt CO10 anmoder om det, videreføres mellem Kirkeministeriet og CO10.

Anmodningen skal fremsættes senest 1 måned - ved nyansættelser 14 dage - efter, at det er konstateret, at der ikke er opnået enighed ved forhandling mellem menighedsrådet og organisationen.

Forhandlingen skal finde sted senest 1 måned efter anmodningen.

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

Protokollatsbemærkning til 2.3:

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

3. Ikrafttræden og opsigelse

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2021. Opsigelse af overenskomsten medfører, at protokollatet er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 23. juni 2022

CO10

Jesper K. Hansen

Kirkeministeriet

Christa Hector Knudsen

Anbefalinger om udformning af aftaler om lokale tiltag

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 1

Protokollat for organister med eksamen som "Kirkemusiker med Orgel og Korledelse" eller "Præliminær Organisteksamen/Orgelprøve"

§ 1. Dækningsområde

Protokollatet omfatter organister med eksamen som "Kirkemusiker med Orgel og Korledelse" eller "Præliminær Organisteksamen/Orgelprøve" fra en kirkemusikskole, et dansk musikkonservatorium, et seminarium eller tilsvarende godkendt udenlandsk eksamen, jf. overenskomstens § 1, stk. 2, nr. 2.

§ 2. Lønssystemet

Lønssystemet består af

- a) 1) basisløn, jf. protokollatets § 3,
 - b) 2) rådighedstillæg jf. protokollatets § 5, og
 - c) 3) lokalt aftalte kvalifikationstillæg og funktionstillæg samt engangsvederlag, jf. overenskomstens § 4.
- Stk. 2.* Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.
- Stk. 3.* Basisløn og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012).

§ 3. Basisløn

Basislønnen udgør:

Basisløntrin 1	275.239 kr. årligt (niveau 31. marts 2012).
Basisløntrin 2	288.345 kr. årligt (niveau 31. marts 2012).
Basisløntrin 2 fra 1. oktober 2018	289.183 kr. årligt (niveau 31. marts 2012).

§ 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 søgnehelligdage 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 21.400 kr. (niveau 31. marts 2012)

2-3 kirker 27.900 kr. (niveau 31. marts 2012)

4 eller flere kirker 33.200 kr. (niveau 31. marts 2012).

§ 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 CO10 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.

Protokollatsbemærkning til § 6, 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.

Protokollatsbemærkning 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. (Skatteministeriets cirkulære 07/07-2021 Medst. nr. 012-21). 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:

Skatteministeriet (tidl. Finansministeriet) udsender cirkulære om den til enhver tid gældende ordning for gruppelivsforsikring og kritisk sygdom. Aktuel forsikringsoversigt med oplysninger om præmie, forsikringssummer og begunstigelse 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, inklusiv 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/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 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 CO10.

§ 11. Ikrafttræden m.v.

Protokollatet har virkning fra den 1. april 2021. Opsigelse af overenskomsten medfører, at protokollatet er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 4. maj 2022.

CO10
Jesper K. Hansen

Kirkeministeriet
Christa Hector Knudsen