

Udskriftsdato: 5. januar 2026

CIR1H nr 10274 af 29/11/2022 (Gældende)

Cirkulære om kirkefunktionærer ansat på tjenestemandslignende vilkår (Til stiftsøvrigheder, menighedsråd m.v.)

Ministerium: By-, Land- og Kirkeministeriet

Journalnummer: Kirkemin., j.nr. 2022-5276

Cirkulære om kirkefunktionærer ansat på tjenestemandslignende vilkår

(Til stiftsøvrigheder, menighedsråd m.v.)

I medfør af § 16 i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 864 af 25. juni 2013, fastsættes:

1. Ansættelsesområde

§ 1. For stillinger som kirkegårdsleder (herunder stor administrationschef, dvs. en omdannet kirkegårdslederstilling), kirkegårdsassistent eller hovedorganist ved domkirkerne, Holmens Kirke og Frederiksborg Slotskirke sker ansættelse på tjenestemandslignende vilkår i henhold til dette cirkulære.

Stk. 2. Når der i cirkulæret 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.

Stk. 3. Ansættelsesområdet er vedkommende sogn, medmindre andet er oplyst ved ansættelsen. Den ansatte er forpligtet til at gøre tjeneste indenfor ansættelsesområdet.

Stk. 4. Ansættelsesområdet oplyses ved ansættelsen.

Stk. 5. Herudover er den ansatte forpligtet til at medvirke ved gudstjenester, andagter og kirkelige handlinger i kapeller og krematorier og på sygehuse, alderdomshjem og plejehjem m.v. for de personer, der har ret til kirkeligbetjening fra den kirke, hvor kirkefunktionæren har kirketjeneste. Forpligtelsen er ikke afhængig af, om kapellet, krematoriet eller institutionen er beliggende inden for kirkefunktionærens ansættelsesområde.

2. Stillingsbeskrivelser

§ 2. Det anbefales, at der udarbejdes en stillingsbeskrivelse for stillingsindholdet i den konkrete stilling. Der er ikke faste regler for udarbejdelse af stillingsbeskrivelser. Indholdet afhænger bl.a. af, hvilken personalekategori, der er tale om. Stillingsbeskrivelsen bør indeholde en beskrivelse af hvilke arbejdsopgaver, der er indeholdt i stillingen. Følgende faktorer bør dog normalt indgå:

- a) de væsentligste arbejdsopgaver,
- b) det ansvar, der er knyttet til stillingen, herunder beskrivelse af ansvar i forhold til nærmeste foresatte og nærmeste underordnede,
- c) eventuel arbejdsledelse og i givet fald for hvilket personale, dettes antal samt lønmæssige placering, særlige uddannelses- eller erfaringskrav og
- d) krav om særlige personlige egenskaber.

Stk. 2. Stillingsbeskrivelserne skal ikke indsendes til godkendelse hos overordnede myndigheder.

Stk. 3. Stillingsbeskrivelsen er ikke en bindende eller udtømmende beskrivelse af stillingsindholdet, og menighedsrådet kan til enhver tid, i henhold til ledelsesretten, fravige stillingsbeskrivelsen og ændre i stillingsindholdet, men det anbefales, at menighedsrådet løbende opdaterer stillingsbeskrivelsen, så den svarer til stillingsindholdet.

3. Løn mv.

§ 3. I medfør af hovedaftalen mellem skatteministeren og centralorganisationerne aftales løn og andre ansættelsesvilkår mellem Skatteministeriet (Kirkeministeriet) og vedkommende centralorganisation.

Stk. 2. Klassificering af stillinger på tjenestemandslignende vilkår sker ved aftale mellem kirkeministeren og vedkommende centralorganisation. For en række stillinger er der aftalt en forhåndsklassificering, som er beskrevet i frilisterne. Frilisterne er offentliggjort på www.folkekirkenpersonale.dk. Såvel klassificering som omklassificering sker på grundlag af stillingsbeskrivelsen, hvoraf de funktionsmæssige og personlige forhold, der tillægges betydning for lønfastsættelsen/lønændringen, klart fremgår.

Stk. 3. Såfremt en stilling omfattet af dette cirkulære allerede er klassificeret, kan nyansættelse ske på samme vilkår som hidtil. Hvis der er tale om en nyoprettet stilling, eller hvis stillingens indhold væsentligt har ændret sig siden klassificeringen, skal stillingen klassificeres, jf. § 3, stk. 2.

Stk. 4. Kirkeministeriet har med cirkulære nr. 10228 af 19. august 2015 om delegation af forhandlingskompetence vedrørende lokal- og chefløn til visse tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte i folkekirken givet mulighed for, at menighedsrådet kan aftale visse lønforbedringer for kirkegårdsledere ansat under OAO-S forhandlingsområde samt for organister ansat under AC/DOKS forhandlingsområde.

Stk. 5. Lønforbedringer for kirkegårdsledere (herunder stor administrationschef) eller kirkegårdsassistenter under CO10s forhandlingsområde sker ved forhandling mellem Kirkeministeriet og CO10/FDK. Menighedsrådet kan ansøge ministeriet om at medtage et konkret ønske om lønforbedring ved de førstkommende forhandlinger herom.

§ 4. Cirkulære om lønanciennitet mv. for tjenestemænd i staten (Lønanciennitetscirkulæret) finder tilsvarende anvendelse.

4. Pension CO10

§ 5. Der beregnes og indbetales pensionsbidrag til CO10 Pension i PFA Pension efter den til enhver tid gældende aftale mellem Skatteministeriet og CO10.

§ 6. For tjenestemandslignende ansatte kirkegårdsledere (herunder stor administrationschef) og kirkegårdsassistenter under CO10s forhandlingsområde indbetales der hver måned gruppelivspræmie til gruppelivsforsikringen for statsansatte i Forenede Gruppeliv (aftale nr. 85034).

5. Pension OAO

§ 7. Der beregnes og indbetales pensionsbidrag til SAMPENSION efter den til enhver tid gældende aftale mellem Skatteministeriet og OAO-S.

§ 8. For tjenestemandslignende ansatte kirkegårdsledere under OAO-S forhandlingsområde indbetales der hver måned gruppelivspræmie til gruppelivsforsikringen for statsansatte i Forenede Gruppeliv (aftale nr. 85034).

6. Pension AC/DOKS

§ 9. Der beregnes og indbetales pensionsbidrag til PFA Pension efter den til enhver tid gældende aftale mellem Skatteministeriet og AC/DOKS.

§ 10. For tjenestemandslignende organister under AC/DOKS forhandlingsområde indbetales der hver måned gruppelivspræmie til gruppelivsforsikringen for statsansatte i Forenede Gruppeliv (aftale nr. 85034).

7. Beskæftigelsesgrad

§ 11. Beskæftigelsesgraden fastsættes af menighedsrådet og angives i antal hele timer for stillinger, der besættes efter ikrafttrædelse af dette cirkulære.

Stk. 2. For tjenestemandslignende ansatte kirkefunktionærer er der ikke fastsat nogen højeste tjenestetid. Der vil derfor ikke kunne ydes betaling for overarbejde. Tjenesten bør tilrettelægges, så den holdes inden for en normal ugentlig arbejdstid svarende til 37 timer pr. uge for en fuldtidsstilling.

8. Uddannelseskrav

§ 12. Ansøgere til stillinger som kirkegårdsleder (herunder stor administrationschef) eller kirkegårdsassistent skal have faglig uddannelse som gartner eller anden uddannelse, som Kirkeministeriet i det enkelte tilfælde godkender som svarende dertil i forhold til såvel teoretisk som praktisk kunnen.

Stk. 2. Stillinger som kirkegårdsleder (herunder stor administrationschef), hvis lønramme slutter med lønramme 32 eller højere, skal opslås med bemærkning om, at ansøgere, der har uddannelse som hortonom eller med tilsvarende uddannelse eller fagligt niveau, vil blive foretrukket. Tvivlstilfælde forelægges Kirkeministeriet.

Stk. 3. Ansøgere til organiststillinger, som er omfattet af ACs/DOKSs forhandlingsområde, skal have en kirkemusikalsk kandidateksamen fra et dansk musikkonservatorium eller tilsvarende godkendt udenlandsk uddannelse.

Stk. 4. Ansatte i stillinger omfattet af dette cirkulære er forpligtede til at gennemgå den til enhver tid gældende obligatoriske (efter-)uddannelse for stillingen.

9. Afsked og varsler

§ 13. Beslutning om afsked træffes af ansættelsesmyndigheden.

Stk. 2. Menighedsrådet kan træffe beslutning om afsked, når den ansatte varigt eller i længere tid bliver ude af stand til at varetage sin stilling på grund af sygdom eller svagelighed.

Stk. 3. Menighedsrådet kan træffe beslutning om afsked, når menighedsrådet vurderer, at den ansatte, på grund af højt og/eller hyppigt sygefravær, er uegnet til at varetage sin stilling.

Stk. 4. Menighedsrådet kan træffe beslutning om afsked, når menighedsrådet vurderer, at den ansatte af andre årsager er uegnet til at varetage sin stilling.

Stk. 5. Forinden menighedsrådet træffer beslutning i henhold til stk. 2-4, skal menighedsrådet give den ansatte og dennes centralorganisation lejlighed til at udtale sig inden for en frist på 10 hverdage.

Stk. 6. På grundlag af de indkomne høringssvar træffer menighedsrådet endelig beslutning om eventuelt at afskedige den ansatte.

Stk. 7. Menighedsrådet skal meddele afskeden skriftligt til den ansatte med det i ansættelsesforholdet gældende opsigelsesvarsel.

§ 14. For så vidt angår regler om varsel for afsked/opsigelse, godtgørelse for usaglig afsked samt fratrædelsesgodtgørelse fremgår reglerne af det til enhver tid gældende cirkulære herom, for tiden cirkulære af 28. december 1979 om opsigelsesvarsler m.m. for kirke- og kirkegårdsfunktionærer, der er ansat på tjenestemandslignende vilkår.

Stk. 2. Ved beregning af opsigelsesancienniteten medregnes tidligere ansættelse i folkekirken, når der har været direkte overgang mellem ansættelserne.

§ 15. Ved ændringer i stillingen skal regler om høring og varsling iagttages, jf. § 23, stk. 2, i lov om ansættelse i stillinger i folkekirken m.v.

10. Efterindtægt

§ 16. For kirkefunktionærer omfattet af dette cirkulære gælder tjenestemandspensionslovens regler om efterindtægt.

11. Generelle aftaler

§ 17. Kirkefunktionærer omfattet af dette cirkulære er omfattet af de til enhver tid gældende generelle aftaler, som finder anvendelse for folkekirken, mellem Skatteministeriet og de faglige organisationer om fravær, ferie, arbejdstid, løn under sygdom, barsel, tjenestefri samt barns 1. og 2. sygedag.

Stk. 2. For så vidt angår sygdom, bemærkes, at der for hver ansat føres en sygedagsliste med oplysning om tidspunktet for hver sygeperiodes begyndelse og ophør.

12. Ikrafttræden

§ 18. Cirkulæret træder i kraft den 1. december 2022.

Kirkeministeriet, den 29. november 2022

CHRISTA HECTOR KNUDSEN