

Udskriftsdato: 5. januar 2026

CIR1H nr 10103 af 17/11/2025 (Gældende)

Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for kirke- og kulturmedarbejdere

Ministerium: By-, Land- og Kirkeministeriet

Journalnummer: By-, Land- og Kirkemin., j.nr. 2024-11767

Cirkulære om løn- og ansættelsesvilkår for kirke- og kulturmedarbejdere

Kapitel 1

Indledning

Efter forhandling med Kirkekultur.nu og CO10 har By-, Land- og Kirkeministeriet fastsat følgende regler om løn- og ansættelsesvilkår for kirke- og kulturmedarbejdere, som er ansat med virkning fra et tidspunkt før den 1. september 2009.

Cirkulæret tager udgangspunkt i fællesoverenskomsten mellem Skatteministeriet og Centralorganisationen af 2010 (CO10).

Kapitel 2

Anvendelsesområde

§ 1. Cirkulæret finder anvendelse for kirke- og kulturmedarbejdere, der er ansat i folkekirken med virkning fra et tidspunkt før den 1. september 2009, og som har en beskæftigelsesgrad på mindst 15 timer om ugen.

Kapitel 3

Løn og tillæg m.v.

§ 2. Løn

Kirke- og kulturmedarbejdere, der har folkeskoleeksamen, studentereksamen, HF-eksamen, højere handelseksamen (HH) eller lignende ikke-videregående uddannelse, aflønnes efter lønramme 8 for tjenestemænd.

Stk. 2. Kirke- og kulturmedarbejdere, der har en kort videregående uddannelse, aflønnes efter lønramme 10-15 for tjenestemænd.

Stk. 3. Kirke- og kulturmedarbejdere, der har en mellemlang videregående uddannelse, aflønnes efter lønramme 14-17-22 for tjenestemænd.

Stk. 4. Kirke- og kulturmedarbejdere, der har en lang videregående uddannelse, aflønnes efter lønramme 16-21-29-31 for tjenestemænd.

Stk. 5. Kirke- og kulturmedarbejdere tildeles pr. 1. oktober 2018 et kvoteret pensionsgivende tillæg på kr. 800,00 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012).

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

§ 3. Lønindplacering

Lønindplacering foretages af stiftsøvrigheden.

Stk. 2. Lønudbetaling og indbetaling af pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

§ 4. Lønanciennitet

Lønanciennitet for kirke- og kulturmedarbejdere fastsættes efter bestemmelserne i det til enhver tid gældende cirkulære om lønanciennitet mv. for tjenestemænd i staten (Lønanciennitetscirkulæret).

Stk. 2. Kirke- og kulturmedarbejdere henføres til aflønning på det nærmest højere løntrin inden for lønrammen efter opnået 2 års lønanciennitet.

§ 5. Rådighedstillæg

Kirke- og kulturmedarbejdere er berettiget til rådighedstillæg for forskudt arbejdstid og tjeneste på helligdage og lørdag-søndag.

§ 6. Rådighedstillæg tillægges en kirke- og kulturmedarbejderstilling af menighedsrådet efter forhandling med Kirkekultur.nu.

Stk. 2. Rådighedstillægget udgør følgende årlige grundbeløb:

Stillingens indplacering:	Grundbeløb pr. 31. marts 2012:
lønramme 8	19.700 kr.
lønramme 10-15	19.700 kr.
lønramme 14-17-22	24.600 kr.
lønramme 16-21-29-31	28.800 kr.

§ 7. Kvalifikations- og funktionstillæg

Kirke- og kulturmedarbejdere kan på grundlag af faglige, personlige og/eller sociale kvalifikationer tillægges et kvalifikationstillæg.

Stk. 2. Kirke- og kulturmedarbejdere kan på grundlag af varetagelse af særlige, ekstraordinære arbejdsopgaver tillægges et funktionstillæg.

Stk. 3. Kvalifikations- og/eller funktionstillæg tillægges en kirke- og kulturmedarbejder af menighedsrådet efter forhandling med Kirkekultur.nu.

Cirkulærebemærkning til § 7:

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.

Kapitel 4

Ansættelse

§ 8. Menighedsrådet skal underrette kirke- og kulturmedarbejderen om vilkårene for ansættelsesforholdet i overensstemmelse med bestemmelserne i det til enhver tid gældende cirkulære om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Kapitel 5

Øvrige ansættelsesvilkår

§ 9. Befordringsgodtgørelse mv.

Der ydes time- og dagpenge samt befordringsgodtgørelse på tjenesterejser efter den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tjenesterejser.

§ 10. Telefongodtgørelse

Menighedsrådet kan bevilge kirke- og kulturmedarbejdere telefongodtgørelse.

§ 11. Jubilæumsgratiale

Kirke- og kulturmedarbejdere er berettiget til jubilæumsgratiale efter de til enhver tid gældende regler om jubilæumsgratiale til ansatte i staten.

§ 12. Arbejdets tilrettelæggelse

Menighedsrådet oplyser med mindst én måneds varsel tidspunktet for planlagte arbejdsopgaver og faste arbejdstider ved eget og eventuelt andre menighedsråd. Ved ansættelse på deltid aftales det, på hvilke dage og tidspunkter arbejdsopgaverne kan placeres.

Stk. 2. Kirke- og kulturmedarbejderen tilrettelægger sit arbejde ud fra menighedsrådets oplysninger om arbejdsopgaver og fastlagte arbejdstider.

Cirkulærebemærkning til § 12, stk. 2:

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

Kirke- og kulturmedarbejderen forudsættes selvstændigt at tilrettelægge og udføre de oplyste arbejdsopgaver i overensstemmelse med menighedsrådets anvisninger.

Der vil for de enkelte 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 kirke- og kulturmedarbejderen 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.

§ 13. Arbejdsuge

Kirke- og kulturmedarbejderen har ret til 1 fast ugentlig fridag. I uger, hvor den faste fridag er sammenfaldende med en søgnehelligdag eller den 24. december, og kirke- og kulturmedarbejderen har tjenstlige forpligtelser, henlægges fridagen til en lørdag eller søndag indenfor en periode på 8 uger medmindre et andet tidspunkt aftales mellem menighedsrådet og kirke- og kulturmedarbejderen.

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

Stk. 2. Ud over den faste fridag, jf. stk. 1, optjener kirke- og kulturmedarbejderen ret til én fridag pr. uge. Denne fridag kan lægges på forskellige ugedage, men skal mindst to gange i kvartalet lægges således, at kirke- og kulturmedarbejderen opnår to sammenhængende fridage lørdage og søndage, medmindre andet aftales mellem kirke- og kulturmedarbejderen og menighedsrådet. Menighedsrådet fastlægger tidspunktet for afholdelsen af fridagen efter drøftelser med kirke- og kulturmedarbejderen.

Cirkulærebemærkning til § 13, stk. 2:

Tidspunktet for afholdelse af fridagen skal være oplyst til kirke- og kulturmedarbejderen med mindst 1 måneds varsel.

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

Ordningen indebærer, at kirke- og kulturmedarbejderen set over et kvartal har en 5 dages arbejdsuge.

Stk. 3. En fridag skal have en længde af mindst 40 timer, men kan dog betragtes som givet, uanset at fritiden kun har udgjort 36 timer inden for tidsrummet kl. 17 dagen før fridagen og kl. 8 dagen efter fridagen. Når to fridage gives samlet, skal de 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. 4. Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentlig, dog højst 6 gange pr. år.

Cirkulærebemærkning til § 13, stk. 4:

I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder.

§ 14. Regulativ

Bestemmelsen er ophævet.

Cirkulærebemærkning til § 14:

I det omfang de forhold, der er oplyst i den enkelte kirke- og kulturmedarbejders regulativ, må betragtes som individuelle ansættelsesvilkår, gælder de fortsat for det pågældende ansættelsesforhold.

§ 15. Arbejdstid

Der er ikke for kirke- og kulturmedarbejdere fastsat nogen højeste tjenestetid, og der vil derfor ikke kunne ydes betaling for merarbejde. Tjenesten bør tilrettelægges således, at den holdes inden for normal ugentlig arbejdstid (37 timer pr. ugen).

Stk. 2. Hvis kirke- og kulturmedarbejdere er ansat på deltid, må tjenesten tilrettelægges inden for denne.

§ 16. Ferie

Der ydes ferie og særlige feriedage efter reglerne i den til enhver tid gældende aftale mellem Skatteministeriet og centralorganisationerne om ferie.

§ 17. Graviditet, barsel og adoption

Kirke- og kulturmedarbejdere er omfattet af reglerne i den til enhver tid gældende aftale mellem Skatteministeriet og centralorganisationerne om barsel, adoption og omsorgsdage.

§ 18. Sygdom

Der ydes den ansatte fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten.

§ 19. Tjenestefrihed

Menighedsrådet kan bevilge en kirke- og kulturmedarbejder tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod menighedsrådets interesser.

Stk. 2. Det er menighedsrådets ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

Stk. 3. Tjenestefrihed med løn kan i øvrigt bevilges af menighedsrådet efter de herom gældende regler for tjenestemænd.

Stk. 4. En ansat har ret til helt eller delvist tjenestefrihed med løn efter reglerne i de til enhver tid gældende aftaler mellem Skatteministeriet og centralorganisationerne om tjenestefrihed af familiemæssige årsager.

§ 20. Menighedsrådet 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.

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 6. december 2011.

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

Stk. 4. Den 2. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag.

Cirkulærebemærkning til § 20:

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.

Mulighed for frihed med løn på barnets 2. sygedag gælder i de tilfælde, hvor barnets 2. sygedag er den 1. oktober 2008 eller senere.

§ 21. Medarbejdermøder

Kirke- og kulturmedarbejdere har ret til at deltage i medarbejdermøder i overensstemmelse med reglerne i By-, Land- og Kirkeministeriets bekendtgørelse nr. 1080 af 26. september 2014 om medarbejdermøder i folkekirken og om valg af medarbejderrepræsentant i menighedsrådene.

Stk. 2. Den tid, der medgår til deltagelse i medarbejdermødet, medregnes som arbejdstid.

§ 22. Efteruddannelse

Kirke- og kulturmedarbejdere er pligtige til at efteruddanne sig.

Stk. 2. Udgifterne ved beordret efteruddannelse betales af kirkens kasse.

Stk. 3. Til kirke- og kulturmedarbejderen's deltagelse i faglige kurser kan der ydes tilskud af menighedsrådet efter gældende regler.

§ 23. Kontor m.v.

Menighedsrådet kan stille kontorlokale til rådighed for kirke- og kulturmedarbejderen.

§ 24. Tilsyn med arbejdet og tjenstlige forskrifter

Menighedsrådet fører tilsyn med kirke- og kulturmedarbejderens arbejde, idet kirke- og kulturmedarbejderen tillige i sin undervisningsmæssige og forkyndelsesmæssige virksomhed og ved udøvelsen af sjælesorg er undergivet tilsyn af en af biskoppen udpeget præst.

§ 25. Tillidsrepræsentantordning

Tillidsrepræsentanter for kirke- og kulturmedarbejdere vælges og fungerer efter det til enhver tid gældende cirkulære om en tillidsrepræsentantordning for kirke- og kulturmedarbejdere i folkekirken.

Kapitel 6

Afsked

§ 26. Afsked meddeles af menighedsrådet i det sogn, hvor kirke- og kulturmedarbejderen er ansat. Er kirke- og kulturmedarbejderen ansat i mere end ét sogn, foretages afskedigelsen i fællesskab af menighedsrådene inden for ansættelsesområdet.

Uansøgt afsked

§ 27. Afskedsgrunde

Sygdom. Afsked af en kirke- og kulturmedarbejder skal finde sted, såfremt den ansatte varigt eller for længere tid på grund af sygdom eller svagelighed bliver ude af stand til at varetage sin stilling.

Stk. 2. Disciplinær afsked. Såfremt kirke- og kulturmedarbejderen gør sig skyldig i tjenesteforseelse, kan der være grundlag for afsked.

Stk. 3. Diskretionær afsked. Afsked af en kirke- og kulturmedarbejder kan finde sted efter et skøn fra menighedsrådets side. Menighedsrådet kan dog kun inddrage lovlige og saglige hensyn i beslutningsgrundlaget. En diskretionær afsked kan være begrundet i kirke- og kulturmedarbejderens forhold eller i generelle forhold ved kirken. Der kan typisk ske diskretionær afsked, hvis kirke- og kulturmedarbejderen findes uegnet til at bestride stillingen, eller hvis der består samarbejdsvanskeligheder. Opmærksomheden henledes på de til enhver tid gældende vejledninger fra By-, Land- og Kirkeministeriet om de forhandlingsregler, der gælder for tjenestemænd m.fl. ved folkekirkens kirker og kirkegårde.

§ 28. Høring

Forinden opsigelse afgives af menighedsrådet, skal der gives kirke- og kulturmedarbejderen og CO10 lejlighed til at udtale sig inden for en af menighedsrådet fastsat frist på mindst 3 uger.

§ 29. Forhandling

Såfremt kirke- og kulturmedarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende stilling i mere end 5 måneder, og Kirkekultur.nu skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i kirke- og kulturmedarbejderens forhold, kan Kirkekultur.nu inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve sagen forhandlet med menighedsrådet.

Stk. 2. Opnås der ikke ved foran nævnte forhandling enighed mellem Kirkekultur.nu og menighedsrådet, kan CO10 inden for en frist på 1 måned efter forhandlingen begære sagen forhandlet mellem CO10 og By-, Land- og Kirkeministeriet.

§ 30. Varsel

Opsigelsesvarslet fra menighedsrådets side er følgende:

- 1) Såfremt fratrædelse skal ske i de første 6 måneder efter ansættelse i den pågældende stilling: 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang.
- 2) Såfremt fratrædelse skal ske efter 6 måneders ansættelse i den pågældende stilling: 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang.
- 3) Opsigelsesvarslet forhøjes med 1 måned for hvert 3. ansættelsessår i den pågældende stilling, dog højst til 6 måneder.

Stk. 2. Medarbejdere, som afskediges på grund af menighedsrådets forhold, har 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.

§ 31. Fratrædelsesgodtgørelse

Funktionærlovens regler om fratrædelsesgodtgørelse gælder.

Ansøgt afsked

§ 32. En kirke- og kulturmedarbejder kan bringe ansættelsesforholdet til ophør ved opsigelse med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang.

§ 33. Generelt om afskedigelsens (opsigelsens) form

Opsigelse skal afgives skriftligt og, for så vidt opsigelsen afgives af menighedsrådet, indeholde en saglig begrundelse for opsigelsen, der udtømmende angiver de forhold, der har ført til opsigelse. Såfremt opsigelsen er begrundet i almindelige samarbejdsvanskeligheder, angives eksempler på disse.

Kapitel 7

Pension, gruppelivsordning og kritisk sygdom samt efterindtægt

§ 34. Pensionsbidrag af skalaløn

Menighedsrådet indbetaler fra pr. 1. april 2025 et pensionsbidrag på 18,4 pct. af skalalønnen til CO10 Pension i PFA. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

§ 35. Pensionsbidrag af tillæg

Menighedsrådet indbetaler fra pr. 1. april 2025 et pensionsbidrag på 18,4 pct. af det i § 6 nævnte tillæg til CO10 Pension i PFA. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 2. Menighedsrådet indbetaler fra pr. 1. april 2025 et pensionsbidrag på 18,4 pct. af varige tillæg efter § 7 til CO10 Pension i PFA. Af pensionsbidraget anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

§ 36. Gruppeliv og kritisk sygdom

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

§ 37. Efterindtægt

Efterlader en kirke- og kulturmedarbejder sig ved sin død en ægtefælle, er denne berettiget til efterindtægt efter funktionærlovens regler. Retten til efterindtægt bortfalder ved skilsmisse.

Stk. 2. Afgår en efterindtægtsberettiget ægtefælle ved døden i efterindtægtsperioden, tilkommer efterindtægt, som ikke er udbetalt ved dødsfaldet, kirke- og kulturmedarbejderens eventuelle børn under 18 år.

Stk. 3. Efterlader en kirke- og kulturmedarbejder sig ikke ægtefælle, men børn under 18 år, er disse berettigede til efterindtægt.

Stk. 4. Retten til efterindtægt omfatter et tidsrum af 1, 2 eller 3 måneder efter dødsfaldet, når kirke- og kulturmedarbejderen har haft ansættelse i den pågældende stilling i henholdsvis 1, 2 eller 3 år. Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, i hvilken dødsfaldet sker, medregnes ikke i efterindtægten.

§ 38. Generelle aftaler

De ansatte er desuden omfattet af de til enhver tid gældende aftaler mellem Skatteministeriet og centralorganisationerne om

- seniorordninger
- seniorbonus (gældende pr. 1. april 2022)
- fratrædelsesordninger
- betalt spisepause
- opsparing af frihed
- tjenestefrihed af familiemæssige årsager
- job på særlige vilkår
- kompetenceudvikling
- kompetencefonden (CO10)
- kontrolforanstaltninger

Kapitel 8

Ikrafttræden m.v.

§ 39. Cirkulæret træder i kraft den 1. april 2024 og har virkning fra den 14. april 2025.

Stk. 2. Samtidig ophæves cirkulære nr. 9564 af 23. maj 2022 om løn- og ansættelsesvilkår for sognemedhjælpere/kirke- og kulturmedarbejdere.

§ 40. Kirke- og kulturmedarbejdere, der er ansat inden den 1. marts 2000, kan vælge at overgå til ansættelse efter dette cirkulære pr. 1. januar hvert år.

Stk. 2. Meddelelse til By-, Land- og Kirkeministeriet om overgang er bindende, og kirke- og kulturmedarbejderen kan ikke vende tilbage til gammel ordning.

By-, Land- og Kirkeministeriet, den 17. november 2025

KRISTINA OVERGAARD BERTELSEN

/ Christina Isgaard