

Udskriftsdato: 9. januar 2026

CIR1H nr 9313 af 08/04/2025 (Gældende)

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

Ministerium: By-, Land- og Kirkeministeriet

Journalnummer: By-, Land- og Kirkemin., j.nr. 2024-10911

Cirkulære om overenskomst for organister

(Til alle menighedsråd, stifter og øvrige folkekirkelige institutioner)

Generelle bemærkninger

§ 1. By-, Land- og Kirkeministeriet udsender herved overenskomst for organister. Overenskomsten 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, 5 og 7 timers supplerende rådighedsforpligtelse, dog kan den samlede rådighedsforpligtelse ikke overstige 10 timer pr. uge. Den supplerende rådighedsforpligtelse 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 på enten en lørdag eller en søndag indenfor en periode på 8 uger. Parterne kan dog aftale andet.
- 4) Pr. 1. oktober 2025 oprettes der et nyt rådighedstillæg for organister, der gør tjeneste ved 7 eller flere kirker. Samtidig forhøjes de eksisterende tre rådighedstillæg.
- 5) Organister omfattet af denne overenskomst følger den til enhver tid gældende aftale om opsparring af frihed indgået mellem Finansministeriet og CFU med de ændringer, der fremgår af bilag 4.

§ 2. I forbindelse med opslag af stillinger som organist 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 overenskomst. Stillingsopslag skal desuden bl.a. indeholde oplysninger om basisløn og rådighedstillæg.

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

§ 4. De ansatte er omfattet af en række generelle aftaler mellem Finansministeriet 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

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

Stk. 2. Cirkulære nr. 10046 af 3. oktober 2022 om overenskomst for organister ophæves.

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

KRISTINA OVERGAARD BERTELSEN

Overenskomst mellem By-, Land- og Kirkeministeriet og CO10 for visse organister

Indholdsfortegnelse:

Kapitel 1, Overenskomstens område mv.	§§ 1-2
Kapitel 2, Løn m.v.	§§ 3-13
Kapitel 3, Arbejdstid mv.	§§ 14-23
Kapitel 4, Fravær	§§ 24-31
Kapitel 5, Opsigelse og afsked	§§ 32-35
Kapitel 6, Andre bestemmelser	§§ 36-51
Kapitel 7, Forhandlingsregler mv.	§ 52
Ikrafttræden	§ 53

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 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.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter organister med 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.

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.

Ved ansættelse af organister med udenlandske uddannelser skal disse vurderes af Uddannelse- og Forskningsstyrelsen, hvis adresse er:

Haraldsgade 53, 2100 København Ø

Tlf. : 72 31 78 00

E-mail: ufs@ufm.dk

Link: [Udenlandske uddannelser og dokumentation over grænser — Uddannelses- og Forskningsministeriet \(ufm.dk\)](https://ufm.dk)

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. Pr. 1. oktober 2024 omfatter overenskomsten organister, uanset ansættelsens varighed og beskæftigelsesgrad.

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 Selvstyre og de grønlandske kommuner

d) statsfinansierede virksomheder

e) virksomheder på tilskudsområder

f) koncessionerede virksomheder

g) aktieselskaber

2) personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der er nævnt i nr. 1.

Stk. 5. For allerede ansatte organister, som overgår til ansættelse efter overenskomsten 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. 5:

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

Hvis menighedsrådet på tidspunktet for offentliggørelse af overenskomsten allerede har overført organister til overenskomsten, og hvis ansættelsesbrøken blev sat ned i forbindelse hermed, skal menighedsrådet senest den 1. juni 2025 orientere Organistforeningen om overførslen.

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

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

§ 2. Ansættelse

Ved annoncering skal overenskomsten oplyses.

Cirkulærebemærkning til § 2:

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

Menighedsrådet orienterer Organistforeningen om ansættelser efter overenskomsten.

Kapitel 2

Løn mv.

§ 3. Lønssystemet

Lønssystemet består af

- a) basisløn jf. overenskomstens § 4
- b) rådighedstillæg jf. overenskomstens §§ 6 og 7,
- c) lokalt aftalte kvalifikationstillæg og funktionstillæg samt engangsvederlag, jf. overenskomstens § 8.

Stk. 2. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 3. Basisløn og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (pr. 31. marts 2012).

§ 4. Basisløn

Basislønnen udgør:

Basisløntrin 1	275.239 kr. årligt (niveau 31. marts 2012).
----------------	---

Basisløntrin 2	289.183 kr. årligt (niveau 31. marts 2012).
----------------	---

§ 5. Lønanciennitet

Ved ansættelsen indplacerer ansættelsesmyndigheden den ansatte på basisløntrin 1, jf. § 4, 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.

§ 6. Rådighedstillæg

Organisten ydes et rådighedstillæg.

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

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

1 kirke 21.400 kr. (niveau 31. marts 2012)

Pr. 1. april 2025 udgør rådighedstillægget kr. 23.300 (niveau 31. marts 2012)

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

Pr. 1. april 2025 udgør rådighedstillægget kr. 29.800 (niveau 31. marts 2012)

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

Pr. 1. april 2025 udgør rådighedstillægget for 4-6 kirker kr. 35.300 (niveau 31. marts 2012).

Pr. 1. april 2025 udgør rådighedstillægget for 7 eller flere kirker kr. 40.700 (niveau 31. marts 2012).

§ 7. Supplerende rådighedstillæg

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

Stk. 2. Den til stillingen hørende rådighedsforpligtelse, jf. § 6, kan udvides med

- a) 3 timer pr. uge eller
- b) 5 timer pr. uge eller
- c) 7 timer pr. uge

Stk. 3. Det supplerende rådighedstillæg udgør for organister hhv. 3, 5 eller 7/20 af det til stillingen knyttede rådighedstillæg for en fuldtidsstilling.

Stk. 4. Den samlede rådighedsforpligtelse, jf. § 6 og § 7 kan maksimalt udgøre 10 timer pr. uge.

Cirkulærebemærkning til § 7:

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.

§ 8. Tillæg

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. Funktionstillæg bortfalder, hvis funktionen ophører. Funktionstillægget 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 Organistforeningen. De nærmere regler for forhandlingerne er fastlagt i protokollat om forhandlinger og aftaler om tillæg til organister (bilag 2).

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

§ 9. Pensionsbidrag

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

Pr. 1. april 2025 udgør pensionsbidraget i alt 18,4 %.

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

Pr. 1. april 2025 udgør pensionsbidraget i alt 18,4 %.

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.

Cirkulærebemærkning til § 9, stk. 5:

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

Cirkulærebemærkning vedrørende øvrig frihed:

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

Hvis den ansatte ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (Finansministeriets cirkulære 29/06/23). Opmærksomheden henledes på, at ikke alle pensionsordninger optager medlemmer eller modtager pensionsbidrag fra medlemmer, der er fyldt 70 år.

Stk. 6. En ansat har ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til sin pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende. Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.

b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som for eksempel tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

§ 10. Gruppeliv og kritisk sygdom

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

Cirkulærebemærkning til § 10:

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

§ 11. Regulering

Løn og tillæg efter §§ 3, 4, 6, 7, 8 og 13 reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

§ 12. Lønudbetaling, lønberegning m.v.

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.

§ 13. Vikarbestemmelse

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 § 13, 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.

Tidspunkt for indgåelse af vikaraftale.	Løn (årligt grundbeløb pr. 31.3.2012)
24 timer eller mere inden tjenestens start.	345.000 kr.

Mindre end 24 timer inden tjenestens start.	400.000 kr.
---	-------------

Stk. 3. Vikarsatserne procentreguleres jf. § 11.

Stk. 4. Vikarsatserne er pensionsgivende efter § 9.

Stk. 5. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden efter § 9. Til ansatte, der er fyldt 70 år, eller som ikke har et CO10 pensionsdepot i PFA, udbetales det efter overenskomsten 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 m.v. for tjenestemænd i staten.

Stk. 7. Vikarer er ikke omfattet af overenskomstens §§ 3-8, §§ 16-22, § 25, § 31, § 36, § 38, § 45 og §§ 47-48.

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

Stk. 9. Satserne gælder alene for arbejde omfattet af overenskomsten 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.

Cirkulærebemærkning til § 13:

Menighedsrådet skal ikke orientere Organistforeningen om ansættelser efter vikarbestemmelsen.

Kapitel 3

Arbejdstid mv.

§ 14. 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.

§ 15. 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 § 19.

Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 1 - 3:

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

Stk. 4. Menighedsrådet og organisten kan efter ansættelsen aftale, at organisten udfører accessoriske opgaver. Organistopgaverne skal fortsat udgøre mere end halvdelen af stillingens indhold.

Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 4:

Stillinger som organist kan ikke ved ledighed opslås med andet end organistopgaver. Menighedsrådet kan ikke pålægge en organist at påtage sig andet end organistopgaver.

§ 16. 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.

§ 17. Plustid

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 16 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkning til § 17, 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. § 16, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkning til § 17, 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. § 19, stk. 2, fortsætter uændret. Derimod øges det i § 19, 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 § 9.

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 § 17, 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 § 17, 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.

§ 18. 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 lørdag eller søndag indenfor en periode på 8 uger, medmindre et andet tidspunkt aftales mellem menighedsrådet og organisten.

Cirkulærebemærkning til § 18, stk. 2:

Perioden på 8 uger beregnes fra den berørte sønehelligdag/ 24. december. Når den faste fridag flyttes i henhold til § 18, stk. 2, ydes der ikke godtgørelse i henhold til § 18, 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 § 18, 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 § 18, 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 kan undtagelsesvis nedsættes efter de til enhver tid gældende regler i arbejdsmiljølovgivningen.

Cirkulærebemærkning til § 18, 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 hvileperioder fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder.

§ 19. 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. 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 § 19, stk. 2:

Rammetiden skal aftales, for at den deltidsansatte organist 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. 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 § 19, 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 § 19, stk. 7:

Det forudsættes, at der indenfor stillingens omfang og timetal kontinuert er mulighed for forberedelse og øvning.

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.

§ 20. 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 § 19, 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.

§ 21. 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 § 21:

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 opsparringdage og omfattes af de herom fastsatte regler.

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

§ 22. 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).

§ 23. 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. 9550 af 5. juli 2021.

Kapitel 4

Fravær

§ 24. Ferie

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og centralorganisationerne om ferie, for tiden cirkulære nr. 9298 af 17. maj 2024.

§ 25. Sygdom

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 nr. 9600 af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær.

§ 26. Barsel, adoption og omsorgsdage

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om barsel, adoption og omsorgsdage, for tiden Finansministeriets cirk. Nr. 9494 af 4. juli 2024 om barsel, adoption og omsorgsdage.

§ 27. Barns 1. og 2. sygedag

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 § 27, 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 nr. 9600 af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær.

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

§ 28. Tjenestefrihed af familiemæssige årsager

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tjenestefrihed af familiemæssige årsager jf. cirkulære nr. 9375 af 29. april 2019.

§ 29. Tjenestefrihed

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 nr. 116 af 3. juli 1991 om ret til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål.

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 nr. 35 af 8. marts 1990 om tjenestefrihed med hel eller delvis løn til uddannelsesformål for overenskomstansatte i staten.

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

Stk. 5. Finansministeriet og Organistforeningen 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 § 29:

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.

§ 30. Opsparing af frihed

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftalte mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om opsparing af frihed jf. Cirkulære nr. 74 af 17. juni 2002 om opsparing af frihed.

§ 31. Militærtjeneste mv.

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

Kapitel 5

Opsigelse og afsked

§ 32. Opsigelsesvarsler m.v.

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 Organistforeningen.

Cirkulærebemærkning til § 32, 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 Organistforeningen kan ske til såvel Organistforeningens 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

§ 33. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles efter stk. 2-6. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 35.

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 Organistforeningen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelses-myndighedens forhold, kan Organistforeningen 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 Organistforeningen har anmodet om den.

Cirkulærebemærkning til § 33, stk. 3:

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

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

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

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

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

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

Stk. 5. Bliver Organistforeningen og stiftsadministrationen ikke enige, kan CO10 senest 1 måned efter forhandlingen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter. Forhandlingen skal ske senest 1 måned efter, at CO10 har anmodet om det.

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

§ 34. Indbringelse for faglig voldgift.

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2–11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 35.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 33, stk. 5, kan centralorganisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Cirkulærebemærkning til § 34, stk. 2:

Parterne i overenskomsten nedsætter voldgiftsretten, jf. hovedaftalen mellem Finansministeriet og CO10.

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 CO10 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.

§ 35. Bortvisning

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

Cirkulærebemærkning til § 35, stk. 1:

Skriftlig meddelelse om bortvisning sendes til Organistforeningen.

Stk. 2. Bliver overenskomstens parter ikke enige ved forhandlingen, kan CO10 kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 34, 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 CO10 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

§ 36. 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.

§ 37. Distancearbejde

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om distancearbejde jf. cirkulære nr. 9541 af 6. juli 2005 om rammeaftale om distancearbejde.

§ 38. 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.

§ 39. Arbejdstøj

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

§ 40. Tjenesterejser

De ansatte er omfattet af den til enhver til tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tjenesterejser jf. Finansministeriets cirkulære nr. 9002 af 3. januar 2023 om tjenesterejseaf-talen.

§ 41. 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) jf. cirkulære nr. 25022 af 14. juni 1997 om job på særlige vilkår.

§ 42. Senior- og fratrædelsesordninger

De ansatte er omfattet af de til enhver til tid gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om henholdsvis seniorordninger jf. cirkulære nr. 10091 af 21/12/2021 og frivillig fratræden jf. cirkulære nr. 035 af 5/11/2024 samt cirkulære om seniorbonus jf. cirkulære nr. 9542 af 27. juni 2023.

§ 43. Kompetenceudvikling

De ansatte er omfattet af den til enhver til tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om kompetenceudvikling jf. cirkulære nr. 10128 af 11. december 2019 om aftale om kompetenceudvikling.

§ 44. Implementering af deltidsdirektivet

De ansatte er omfattet af aftale om implementering deltidsdirektivet jf. cirkulære nr. 134 af 2. september 1999 om implementering af deltidsdirektivet.

§ 45. Kompetencefonden

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om Den Statslige Kompetencefond jf. cirkulære nr. 9080 af 11. februar 2025 om aftale om Den Statslige Kompetencefond.

§ 46. Oplæring på særlige vilkår

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om Oplæring på særlige vilkår jf. cirkulære nr. 9375 af 29. juni 2005 om aftale om oplæring på særlige vilkår (Integrations- og oplæringsstillinger).

§ 47. Rammeaftale om nye lønsystemer

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om rammeaftale om nye lønsystemer jf. cirkulære nr. 9168 af 28. februar 2022 om rammeaftale om nye lønsystemer.

§ 48. Decentrale arbejdstidsaftaler

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler jf. cirkulære nr. 151 af 6. oktober 1999 om decentrale arbejdstidsaftaler.,

Cirkulærebemærkning til § 48:

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

§ 49. 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. jf. cirkulære nr. 10011 af 8. december 2021 om tillidsrepræsentanter i staten mv.

Cirkulærebemærkning til § 49:

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.

§ 50. Medarbejdermøder

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

§ 51. Valgfrihed mellem pensionsbidrag og løn.

Den ansatte kan med virkning fra 1. april 2025 vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., jf. § 9, i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales helt eller delvist som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

Stk. 2. Hvis den ansatte vælger at få pensionsbidrag udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, jf. stk. 1, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
2. Beløbet er ikke pensionsgivende.
3. Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.
4. Indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen sker af beløbet efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.
5. Ansættelsesmyndigheden kan alene indbetale den valgfrie del af pensionsbidraget, jf. stk. 1.

Stk. 3. Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ud over 15,0 pct. fremover ønskes udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget ud over 15,0 pct. udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Kapitel 7

Forhandlingsregler mv.

§ 52. Hovedaftale

For overenskomsten gælder den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Finansministeriet og CO10.

§ 53. Ikrafttræden og opsigelse

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

København, den 3. april 2025

CI10

Jesper K. Hansen

Organistforeningen

Ingrid Bartholin Gramstrup

By-, Land- og Kirkeministeriet

Kristina Overgaard Bertelsen

Protokollat om forhandlinger og aftaler om tillæg til organister

I overenskomstens § 8 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 Organistforeningen.

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

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

Protokollatbemærkning til 1.3.1:

Hvis forslaget fra Organistforeningen 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 Organistforeningen.

Protokollatbemærkning 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 Organistforeningen kan identificere og kontakte kandidaten.

1.3.5. Menighedsrådet og Organistforeningen 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.

Protokollatbemærkning til 1.3.6:

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

1.4. Såfremt menighedsrådet henholdsvis Organistforeningen 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 Organistforeningen anmoder om det, videreføres mellem Organistforeningen 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 Organistforeningen.

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

Protokollatbemærkning til 2.1:

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

2.2. Kan der ikke opnås enighed ved forhandling mellem stiftsadministrationen og Organistforeningen, kan forhandlingen, såfremt CO10 anmoder om det, videreføres mellem By-, Land- og 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 stiftsadministrationen og Organistforeningen.

Forhandlingen skal finde sted senest 1 måned efter anmodningen.

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

Protokollatbemærkning 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 2024. Opsigelse af overenskomsten medfører, at protokollatet er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 3. april 2025

CI10

Jesper K. Hansen

Organistforeningen

Ingrid Bartholin Gramstrup

By-, Land- og Kirkeministeriet

Kristina Overgaard Bertelsen

Anbefalinger om udformning af aftaler om lokale tiltag

Aftaler om lokale tillæg bør

- være skriftlige
- henvise til overenskomstens § 8 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. Organister omfattet af denne overenskomst 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 afspadsering 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

Organistforeningen

Ingrid Bartholin Gramstrup

By-, Land- og Kirkeministeriet

Kristina Overgaard Bertelsen