

Organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, sognemedhjælper og kirkemusiker

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde

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

Cirkulærebemærkninger: Når der i organisationsaftalen henvises til menighedsråd eller ansættelsesmyndighed, er det en samlet betegnelse for folkekirkelige ansættelsesmyndigheder. Der kan således være tale om, at ansættelsesmyndigheden udgøres af et eller flere menighedsråd i samarbejde eller anden folkekirkelig myndighed

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

Stk. 2. Allerede ansatte, der er ansat på tjenestemandslignende vilkår, overgår til ansættelse efter organisationsaftalen efter bestemmelserne i vedkommende protokollat. Allerede ansatte på tjenestemandslignende vilkår bevarer retten til tjenestefrihed til organisationsarbejde efter de for tjenestemænd til enhver tid gældende regler. Allerede ansatte på tjenestemandslignende vilkår bevarer endvidere retten til at være forudlønnet, også ved stillingsskift.

Stk. 3. Organisationsaftalen omfatter kirkefunktionærer, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og som er ansat med 8 løntimer pr. uge og derover.

Stk. 4. Organisationsaftalen og vedkommende protokollat udgør sammen med fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II (CO II) det samlede overenskomstgrundlag. Organisationsaftalen og de tilhørende protokollater supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten.

Cirkulærebemærkninger: En kirkefunktionær vil således være omfattet af fællesoverenskomsten, organisationsaftalen og kun et af protokollaterne. Kirkefunktionæren skal omfattes af det protokollat, der forholdsmæssigt indeholder de kerneopgaver, hvor kirkefunktionæren anvender mest tid.

§ 2. Løn

Kirkefunktionærerne aflønnes efter et intervallønsystem. Rammen for intervalløn og centralt aftalte tillæg er fastsat i protokollaterne.

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

Stk. 2. Deltidsansatte ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 3. Aftale om indplacering af kirkefunktionæren inden for rammen af intervalløn indgås efter bestemmelserne i § 3 og protokollat om forhandlingsprocedurer for intervalløn og tillæg.

Stk. 4. Hvert interval angiver henholdsvis den minimale og maksimale løn, der kan aftales. Desuden er der for hvert interval aftalt et fikspunkt, der angiver den minimale løn til kirkefunktionærer, som opfylder eventuelle krav om forudgående uddannelse, og som ikke er forpligtet til geografisk eller faglig fleksibilitet.

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

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

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

Stk. 5. Ud over intervalløn kan der aftales midlertidige tillæg efter § 3a.

§ 3. Forhandling og aftale om intervalløn

Aftale om indplacering af kirkefunktionæren inden for rammen af vedkommende intervalløn indgås mellem menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation.

Cirkulærebemærkninger: De forhandlings- og aftaleberettigede organisationer er Danmarks Kordegneforening, Foreningen af

Sognemedhjælpere i Danmark henholdsvis Dansk Kirkemusiker Forening, jf. protokollaterne.

Vedrørende forhandlingsprocedure henvises til protokollat om forhandlingsprocedurer for intervalløn og tillæg.

Stk. 2. Lønnen til kirkefunktionærer aftales som et årligt grundbeløb pr. 1. oktober 1997, inden for de beløbsrammer, der fremgår af vedkommende protokollat.

Cirkulærebemærkning: I stillingsopslag skal lønintervallets minimale og maksimale løn oplyses. Menighedsrådet kan oplyse om sit udspil til lønniveau.

§ 3a. Forhandling og aftale om midlertidige tillæg

Aftale om midlertidige tillæg indgås mellem menighedsrådet og den forhandlingsberettigede organisation.

Cirkulærebemærkninger: De forhandlings- og aftaleberettigede organisationer er Danmarks Kordegneforening, Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark henholdsvis Dansk Kirkemusiker Forening, jf. protokollaterne.

Vedrørende forhandlingsprocedure henvises til protokollat om forhandlingsprocedure for intervalløn og tillæg.

Ved midlertidige tillæg forstås tillæg for varetagelse af en arbejdsopgave i en tidsbegrænset periode, herunder for midlertidig løsning af en arbejdsopgave omfattende faglig eller geografisk fleksibilitet.

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

§ 4. Pensionsbidrag

Intervalløn og centralt aftalte tillæg er pensionsgivende lønde.

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

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

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

§ 5. Regulering

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

§ 6. Ansættelsens omfang og arbejdsopgaver

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

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

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

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

§ 7. Arbejdstid

Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den årlige arbejdstid 1924 timer, inklusiv ferie og fridage, svarende til gennemsnitlig 37 timer om ugen. Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden forholdsmæssigt.

Stk. 2. Aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten finder ikke anvendelse.

§ 8. Plustid

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-7, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation om, at ordningen iværksættes. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

Cirkulærebemærkninger: Vilklårene for individuelle aftaler om plustid fremgår af bestemmelserne i § 8 og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen for den pågældende personalegruppe.

Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte parternes enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuelt bortfald af iværksættelsesaftalen, løber allerede indgåede individuelle aftaler om plustid videre efter deres individuelle indhold, indtil de eventuelt måtte blive opsagt efter de regler, der er fastsat i den individuelle aftale.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og kirkefunktionæren kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 7 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

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

Stk. 3. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 7, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger: Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor kirkefunktionæren har ret til sædvanlig løn, eksempelvis sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i den ansattes sædvanlige løn.

Stk. 5. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden pensionsbidrag, jf. § 4.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel kirkefunktionæren som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

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

Stk. 7. Hvis kirkefunktionæren afskediges, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkninger: Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring vil blive betragtet som overskydende timer. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.

Det er derfor aftalt, at en kirkefunktionær, der afskediges, kan vælge at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før sin fratreden – uanset om den individuelle plustidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

§ 9. 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. Kirkefunktionæren tilrettelægger sit arbejde ud fra menighedsrådets oplysninger om arbejdsopgaver og fastlagte arbejdstider.

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

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

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

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

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

§ 10. Rådighedsforpligtelse

Kirkefunktionærer, der er forpligtet til at stå til rådighed ved eget eller eventuelt andre menighedsråd for arbejdsopgaver, der ikke kan planlægges, jf. § 9, stk. 1, modtager rådighedstillæg, jf. protokollaterne.

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

For arbejdsopgaver der i sagens natur ikke lader sig planlægge eller kan holdes indenfor bestemte rådighedsintervaller, skal kirkefunktionæren

varetage arbejdstidserlæggelsen uafhængigt af bestemmelserne i §§ 9 og 10. Det gælder eksempelvis ved glatførebekæmpelse.

Stk. 2. Rådighedstillægget gives for forpligtelsen til at stå til rådighed i indtil 30 timer ugentligt. Rådighedsforpligtelsens maksimumsgrænse reduceres forholdsmæssigt for deltidsansatte og forøges forholdsmæssigt for kirkefunktionærer, for hvem der er aftalt plustid efter § 8. Rådighedstillægget reduceres eller forøges i forhold til rådighedsforpligtelsen.

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

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

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

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

§ 11. Arbejdsuge

Kirkefunktionæren har ret til 1 fast ugentlig fridag. I uger, hvor den faste fridag er sammenfaldende med en søgnehellidag, og kirkefunktionæren har tjenstlige forpligtelser, henlægges fridagen til en anden dag i samme uge, medmindre andet aftales mellem menighedsrådet og kirkefunktionæren.

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

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

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

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

Stk. 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.

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

§ 12. Merarbejde

Kirkefunktionæren er forpligtet til at arbejde ud over den normale ugentlige arbejdstid, såfremt forholdene kræver det. Deltidsansatte er kun forpligtet hertil på tidspunkter og dage, der er aftalt efter § 9, stk. 1, 2. punktum.

Stk. 2. Kirkefunktionæren ydes godtgørelse for arbejde ud over den normale ugentlige arbejdstid opgjort over et kvartal, såfremt merarbejdet udgør mere end 20 timer i kvartalet. Opgørelsesperioden kan ændres efter bestemmelserne i protokollaterne til denne aftale.

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

Stk. 3. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsring af samme varighed som merarbejdet, jf. stk. 2. Sådan afspadsring bør normalt være tildelt den ansatte inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejdets omfang er opgjort. I særlige tilfælde kan afspadsringen dog udskydes i op til 1 år efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet. Meddelelse om afspadsring gives kirkefunktionæren med passende varsel, dvs. ikke mindre end 14 dage. Hvis kirkefunktionæren er syg, når en planlagt afspadsring begynder, har kirkefunktionæren ikke pligt til at påbegynde afspadsringen.

Stk. 4. Såfremt afspadsring ikke kan finde sted, godtgøres merarbejdet med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes samlede faste løn inkl. eget pensionsbidrag.

§ 13. Forhandlingsprocedure ved afskedigelse (fælles regelsæt)

Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles efter stk. 2-6. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 15.

Cirkulærebemærkninger: For så vidt angår opsigelsesvarsler m.v. henvises til fællesoverenskomstens § 16 samt cirkulærebemærkningerne hertil.

Skriftlig meddelelse efter fællesoverenskomstens § 16, stk. 6, sendes til Danmarks Kordegneforening, Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark henholdsvis Dansk Kirkemusiker Forening, jf. protokollaterne.

Stk. 2. Klager over påstået urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Hvis organisationen kræver, at afskedigelsen underkendes, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, så den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter, at opsigelsen er afgivet.

Stk. 3. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed. Fristen for at kræve lokal forhandling er senest 1 måned efter opsigelsens afgivelse. Forhandlingen skal finde sted senest 1 måned efter, at organisationen har anmodet om den.

Cirkulærebemærkninger: Organisationer er Danmarks Kordegneforening, Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark henholdsvis Dansk Kirkemusiker Forening, jf. protokollaterne.

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

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

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

Cirkulærebemærkninger til § 13: Vedrørende opgørelse af frister henvises til cirkulærebemærkningerne til fællesoverenskomstens § 17.

§ 14. Indbringelse for faglig voldgift (fælles regelsæt)

En sags behandling ved faglig voldgift sker efter stk. 2-11. Sager om bortvisning behandles efter reglerne i § 15.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen efter § 13, stk. 5, kan centralorganisationen kræve, at sagen behandles ved faglig voldgift.

Stk. 3. Sagen indbringes for faglig voldgift, ved at centralorganisationen afgiver klageskrift senest 8 uger efter forhandlingen. Voldgiftsretten sammensættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

Stk. 4. Er parterne ikke blevet enige om at udpege en opmand senest 14 dage efter, at klageskriftet er afgivet, kan Arbejdsrettens formand anmodes om at udpege opmanden.

Stk. 5. Der afgives svarskrift senest 8 uger efter, at klageskriftet er afgivet.

Stk. 6. Opmanden fastsætter frister for eventuel yderligere skriftveksling. Fristerne bør normalt ikke overstige 4 uger.

Stk. 7. Parterne kan fravige fristerne i stk. 3-6 ved aftale. Aftaler parterne ikke at fravige fristerne, kan opmanden dog efter anmodning fra en af parterne undtagelsesvis udsætte en frist. Ved beslutning om udsættelse tages der navnlig hensyn til, om anmodningen om udsættelse må antages at være begrundet i lovligt forfald, eller om der i øvrigt antages at foreligge særlige omstændigheder, der kan begrunde udsættelsen.

Stk. 8. Overskrides fristerne i stk. 3-6, anvendes principperne i retsplejeloven om udeblivelse. Det gælder dog ikke reglerne om genoptagelse.

Stk. 9. Voldgiftsretten afsiger en begrundet kendelse. Finder voldgiftsretten, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af afskedigelsen.

Stk. 10. Hvis den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker at opretholde ansættelsesforholdet, kan voldgiftsretten pålægge ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse. Voldgiftsretten fastsætter godtgørelsens størrelse under hensyn til sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten mv.

Stk. 11. Hvis organisationen indbringer en sag for voldgiftsretten med påstand om, at en afskedigelse er urimelig, og den afskedigede efter lovgivningen har en bedre retsstilling end efter bestemmelserne i stk. 9 og 10, lægger voldgiftsretten denne lovgivning til grund ved afgørelsen af sagen.

Cirkulærebemærkninger til § 14: Vedrørende opgørelse af frister henvises til cirkulærebemærkningerne til fællesoverenskomstens § 18.

§ 15. Bortvisning (fælles regelsæt)

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

Cirkulærebemærkninger: Skriftlig meddelelse om bortvisning gives til Danmarks Kordegneforening, Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark henholdsvis Dansk Kirkemusiker Forening, jf. protokollaterne.

Stk. 2. Bliver organisationsaftalens parter ikke enige ved forhandlingen, kan centralorganisationen kræve bortvisningens berettigelse behandlet ved faglig voldgift. Bestemmelserne i § 14, 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.

Cirkulærebemærkninger til § 15: Vedrørende opgørelse af frister henvises til cirkulærebemærkningerne til fællesoverenskomstens § 19.

§ 16. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. september 2009 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2011.

København, den 16. december 2008

Statstjenestemændenes Centralorganisation II
Ulrik Søborg

Kirkeministeriet
Finn Skjoldan

Protokollat om forhandlingsprocedurer for intervalløn og tillæg

Henset til de ganske særlige forhold i folkekirken, navnlig det store antal små, lokale ansættelsesmyndigheder, er parterne enige om som en forsøgsordning at fastlægge særlige procedureregler med henblik på at skabe smidige løsninger for forhandlinger om intervalløn og tillæg til de ansatte, jf. protokollaterne og organisationsaftalens §§ 2, 3 og 3a. Der henvises i øvrigt til vedlagte anbefalinger om udformning af aftaler.

Den forhandlingsberettigede organisation er Danmarks Kordegneforening, Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark henholdsvis Dansk Kirkemusiker Forening, jf. protokollaterne.

1. Forhandlinger om intervalløn

1.1. Forslag til aftale om indplacering af en kirkefunktionær, der tilbydes ansættelse, fremsættes af menighedsrådet til den forhandlingsberettigede organisation inden for rammen af intervallønnen i vedkommende protokollat.

Protokollatsbemærkninger: Stillinger, som alene indeholder kerneopgaver henhørende under et af protokollaterne, og som ikke indebærer geografisk eller faglig fleksibilitet jf. § 2, stk. 4, er ikke underlagt forhandlingspligt i medfør af punkt 1.1.

Under forhandling om indplacering inden for rammen af vedkommende intervalløn og tillæg mv. aflønnes kirkefunktionæren med den af menighedsrådet tilbudte løn efter bestemmelsen i forslaget i punkt 1.1.

1.2. Forslaget skal inden ansættelsen fremsendes skriftligt (f.eks. brev eller mail) og ledsages af en begrundelse med angivelse af kerneopgaver og eventuelle andre opgaver.

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

1.4. Den fortsatte forhandling sker skriftligt (f.eks. brev eller mail) eller pr. telefon, medmindre parterne aftaler et møde.

1.5. I forbindelse med væsentlige stillingsændringer kan der forhandles og indgås aftale efter pkt. 1.2.-1.4., idet forslag tillige kan fremsættes af organisationen.

Protokollatsbemærkninger: Under forhandling om indplacering efter punkt 1.5 aflønnes kirkefunktionæren med den hidtidige løn.

1.6. Øvrige forslag om ændret indplacering i intervallet kan fremsættes af både menighedsråd og den forhandlingsberettigede organisation. Sådanne forslag skal fremsendes skriftligt (f.eks. brev eller mail) og ledsages af en begrundelse. For at forslag fra organisationen kan komme med i betragtning, skal det være menighedsrådet i hænde senest 15. september. Senest 15. november skal menighedsrådene fremsende svar og eventuelt modforslag til organisationen.

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

1.8. Den fortsatte forhandling sker skriftligt (f.eks. brev eller mail), medmindre parterne aftaler et møde. Parterne kan desuden aftale at forhandle pr. telefon.

1.9. Aftalt løn angives i årligt grundbeløb i niveau 1. oktober 1997.

2. Forhandlinger om midlertidige tillæg og engangsvederlag

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

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

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

2.4. Den fortsatte forhandling sker skriftligt (f.eks. brev eller mail), medmindre parterne aftaler et møde. Parterne kan desuden aftale at forhandle pr. telefon.

2.5. I aftalerne angives midlertidige tillæg i årligt grundbeløb i niveau 1. oktober 1997. Engangsvederlag angives i aktuelt niveau.

3. Videreførelse af forhandlinger om intervalløn og tillæg

3.1. Kan der ved forhandling efter pkt. 1. og 2. ikke opnås enighed, kan forhandlingen, såfremt den forhandlingsberettigede organisation anmoder om det, videreføres mellem organisationen og stiftsadministrationen. Forhandlingen skal finde sted senest 1 måned efter anmodningen. Denne forhandling sker ved møde, medmindre andet aftales.

3.2. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem stiftsadministrationen og organisationen, kan forhandlingen, såfremt organisationen anmoder om det,

videreføres mellem organisationsaftalens parter. Forhandlingen skal finde sted senest 1 måned efter anmodningen.

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

3.4. Indgås der ikke aftale mellem parterne efter bestemmelserne i punkt 3.1 eller 3.2, aflønnes kirkefunktionæren med den af menighedsrådet tilbudte løn.

4. Ikrafttræden og opsigelse

Protokollatet har virkning fra organisationsaftalens ikrafttræden og bortfalder uden opsigelse ved udgangen af den overenskomstperiode, der følger efter indeværende overenskomstperiode.

København, den 16. december 2008

Statstjenestemændenes Centralorganisation II
Ulrik Søborg

Kirkeministeriet
Finn Skjoldan

Bilag

Anbefalinger om udformning af aftaler om intervalløn og tillæg

Aftaler om intervalløn og tillæg bør

- være skriftlige
- henvise til organisationsaftalens § 3 henholdsvis § 3a 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 for kordegne

§ 1. Dækningsområde

Protokollatet omfatter kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn.

Stk. 2. Kordegnes kerneopgaver er:

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

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

§ 2. Overenskomstgrundlag

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

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

§ 3. Lønssystem

Lønssystemet består af

- 1) intervalløn, jf. organisationsaftalens §§ 2 og 3 samt protokollatets § 4,
- 2) centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens § 2, stk. 1, og § 10 samt protokollatets § 5 og
- 3) lokalt aftalte midlertidige tillæg samt engangsvederlag, jf. organisationsaftalens § 3a.

Stk. 2. Lønintervaller og fikspunkter samt tillæg er angivet i årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997).

Stk. 3. For den enkelte ansatte aftales lønnen inden for vedkommende løninterval som et grundbeløb i hele hundrede kroner (pr. 1. oktober 1997).

§ 4. Intervalløn

Løngruppe 1 omfatter ansatte, som varetager kerneopgaver anført i § 1, stk. 2, pkt. 1-6.

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 190.000 – 235.000 i årligt grundbeløb.
Fikspunktet udgør kr. 200.000 i årligt grundbeløb.

Stk. 2. Løngruppe 2 omfatter ansatte, som varetager kerneopgaver anført i § 1, stk. 2, pkt. 1-7 og som bistår menighedsrådets kontaktperson eller kasserer med personale-administrative opgaver.

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 200.000 – 265.000 i årligt grundbeløb.
Fikspunktet udgør kr. 210.000 i årligt grundbeløb.

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

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 240.000 – 300.000 i årligt grundbeløb
Fikspunktet udgør kr. 250.000 i årligt grundbeløb

Stk. 4. I særlige tilfælde, hvor stillingens karakter og ledelsesomfanget for ansatte i løngruppe 3 tilsiger en højere aflønning end kr. 300.000 årligt, kan organisationsaftalens parter indgå aftale herom.

§ 5. Rådighedstillæg

Der gives rådighedstillæg for at stå til rådighed efter organisationsaftalens § 10 og for forpligtelsen til at merarbejde indtil 20 timer i kvartalet i medfør af organisationsaftalens § 12, stk. 2. Rådighedstillægget gives desuden for forskudt arbejdstid. Ansatte som modtager rådighedstillæg, kan ikke modtage natpenge efter organisationsaftalens § 10, stk. 3. Rådighedstillægget og merarbejdsforpligtelsen på 20 timer nedsættes forholdsmæssigt ved ansættelse på nedsat tid.

Rådighedstillægget udgør kr. 23.700 i årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997).

Stk. 2. Ansatte, der ikke modtager rådighedstillæg efter stk. 1, er ikke forpligtet til at stå til rådighed efter organisationsaftalens § 10 eller til - i medfør af organisationsaftalens § 12, stk. 2 - at erlægge 20 timers merarbejde i kvartalet forinden, der ydes godtgørelse for merarbejde efter organisationsaftalens § 12, stk. 3 og 4.

§ 6. Overgangsordning for tjenestemandslignende ansatte

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

Stk. 2. Den ansatte indplaceres i løngruppens interval på den løn inklusiv nyt rådighedstillæg, der svarer til den hidtidige faste løn inklusiv hidtidigt rådighedstillæg. Lønnen fastsættes i grundbeløb (pr. 1. oktober 1997) og rundes op til nærmeste hundrede kroner. Indplacering kan dog ikke ske på en løn, der er mindre end fikspunktet for pågældende løngruppe.

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

Stk. 4. Ansatte, der ved overgangen ikke oppebærer slutløn i det hidtidige skalatrinsforløb, ydes et tillæg svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket i det hidtidige skalatrinsforløb. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes kun, i det omfang der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

§ 7. Overgangsordning for øvrige ansatte

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

Stk. 2. Den ansatte indplaceres i løngruppens interval på den løn inklusiv nyt rådighedstillæg, der svarer til den hidtidige faste løn inklusiv hidtidigt rådighedstillæg. Lønnen fastsættes i grundbeløb (pr. 1. oktober 1997) og rundes op til nærmeste hundrede kroner. Indplacering kan dog ikke ske på en løn, der er mindre end fikspunktet for pågældende løngruppe.

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

Stk. 4. Ansatte, der ved overgangen ikke oppebærer slutløn i det hidtidige skalatrinsforløb, ydes et tillæg svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket i det hidtidige skalatrinsforløb. Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes kun, i det omfang der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

§ 8. Ikrafttræden m.v.

Protokollatet har virkning fra den 1. september 2009. For allerede ansatte der overgår til protokollatet efter bestemmelserne i protokollatets §§ 6 og 7, har protokollatet virkning fra 1. januar 2010. Opsigelse af organisationsaftalen medfører, at protokollatet er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 12. juni 2009

Statstjenestemændenes Centralorganisation II
Ulrik Søborg

Kirkeministeriet
Finn Skjoldan

Danmarks Kordegneforening
Erik Vigsø

Protokollat for sognemedhjælpere

§ 1. Dækningsområde

Protokollatet omfatter kirkefunktionærer med kerneopgaver som sognemedhjælper.

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

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

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

§ 2. Overenskomstgrundlag

For sognemedhjælpere udgør protokollatet, organisationsaftalen og CO II-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.

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

§ 3. Lønssystem

Lønssystemet består af

- 1) intervalløn, jf. organisationsaftalens §§ 2 og 3 samt protokollatets § 4,
- 2) centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens § 2, stk. 1, og § 10 samt protokollatets § 5 og,
- 3) lokalt aftalte midlertidige tillæg samt engangsvederlag, jf. organisationsaftalens § 3a.

Stk. 2. Lønintervaller og fikspunkter samt tillæg er angivet i årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997).

Stk. 3. For den enkelte ansatte aftales lønnen inden for vedkommende løninterval som et årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997) i hele hundrede kroner.

§ 4. Intervalløn for sognemedhjælpere

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

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 200.000 – kr. 265.000
Fikspunktet udgør kr. 210.000 i årligt grundbeløb.

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

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 210.000 – kr. 300.000
Fikspunktet udgør kr. 220.000 i årligt grundbeløb.

Stk. 3. Når sognemedhjælperen opfylder kravet om kompetenceniveau, som fastsat i § 1 i cirkulære om kompetencekrav for kirkefunktionærer med sognemedhjælperfunktioner, skal der ske overgang fra løngruppe 1 til løngruppe 2. I forbindelse med overgangen skal en lønforhandling finde sted senest 3 måneder efter den ansatte opfylder kravet om kompetenceniveau.

§ 5. Rådighedstillæg

Der gives rådighedstillæg for at stå til rådighed efter organisationsaftalens § 10 og for forpligtelsen til at merarbejde indtil 20 timer i kvartalet i medfør af organisationsaftalens § 12, stk. 2. Rådighedstillægget gives desuden for forskudt arbejdstid. Ansatte som modtager rådighedstillæg kan ikke modtage natpenge efter organisationsaftalens § 10, stk. 3. Rådighedstillægget og merarbejdsforpligtelsen på 20 timer nedsættes forholdsmæssigt ved ansættelse på nedsat tid.

Rådighedstillægget udgør kr. 22.000 i årligt grundbeløb.

Stk. 2. Ansatte, der ikke modtager rådighedstillæg efter stk. 1, er ikke forpligtet til at stå til rådighed efter organisationsaftalens § 10 eller til - i medfør af organisationsaftalens § 12, stk. 2 - at erlægge 20 timers merarbejde i kvartalet forinden, der ydes godtgørelse for merarbejde efter organisationsaftalens § 12, stk. 3 og 4.

§ 7. Ikrafttræden m.v.

Protokollatet har virkning fra den 1. september 2009.

København, den 25. juni 2009

Statstjenestemændenes Centralorganisation II
Ulrik Søborg

Kirkeministeriet
Finn Skjoldan

Sognemedhjælperforeningen i Danmark
Esther Jensen

Protokollat for kirkemusikere

§ 1. Dækningsområde

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

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

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

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

§ 2. Overenskomstgrundlag

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

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

§ 3. Lønssystem

Lønssystemet består af

- 4) intervalløn, jf. organisationsaftalens §§ 2 og 3 samt protokollatets § 4,
- 5) centralt aftalte tillæg, jf. organisationsaftalens § 2, stk. 1, og § 10 samt protokollatets § 5 og,
- 6) lokalt aftalte midlertidige tillæg samt engangsvederlag, jf. organisationsaftalens § 3a.

Stk. 2. Løninterval og fikspunkt samt tillæg er angivet i årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997).

Stk. 3. For den enkelte ansatte aftales lønnen inden for lønintervallet som et årligt grundbeløb (pr. 1. oktober 1997) i hele hundrede kroner.

§ 4. Intervalløn for kirkemusikere

Lønnen aftales inden for intervallet kr. 195.000 – kr. 285.000.

Fikspunktet udgør kr. 200.000 i årligt grundbeløb.

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

§ 5. Rådighedstillæg

Der gives rådighedstillæg for at stå til rådighed efter organisationsaftalens § 10 og for forpligtelsen til at merarbejde indtil 20 timer i kvartalet i medfør af organisationsaftalens § 12, stk. 2. Rådighedstillægget gives desuden for forskudt arbejdstid. Ansatte som modtager rådighedstillæg kan ikke modtage natpenge efter organisationsaftalens § 10, stk. 3. Rådighedstillægget og merarbejdsforpligtelsen på 20 timer nedsættes forholdsmæssigt ved ansættelse på nedsat tid.

Rådighedstillægget udgør kr. 15.000 i årligt grundbeløb.

Stk. 2. Ansatte, der ikke modtager rådighedstillæg efter stk. 1, er ikke forpligtet til at stå til rådighed efter organisationsaftalens § 10 eller til - i medfør af organisationsaftalens § 12, stk. 2 - at erlægge 20 timers merarbejde i kvartalet forinden, der ydes godtgørelse for merarbejde efter organisationsaftalens § 12, stk. 3 og 4.

§ 6. Overgangsordning

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

Stk. 2. Den ansatte indplaceres i intervallet på den løn inklusiv nyt rådighedstillæg, der svarer til den hidtidige faste løn inklusiv hidtidig tillæg. Lønnen fastsættes i grundbeløb (pr. 1. oktober 1997) og rundes op til nærmeste hundrede kroner. Indplacering kan dog ikke ske på en løn, der er mindre end fikspunktet efter § 4.

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

Stk. 4. Ansatte, der ved overgangen ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, ydes et tillæg svarende til værdien af førstkomende 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. førstkomende anciennitetstrin.

§ 7. Ikrafttræden m.v.

Protokollatet har virkning fra den 1. september 2009. For allerede ansatte, der overgår til ansættelse efter organisationsaftalen efter protokollatets § 6, har protokollatet virkning fra 1. januar 2010. Opsigelse af organisationsaftalen medfører, at protokollatet er opsagt fra samme tidspunkt.

København, den 30. juni 2009

Statstjenestemændenes Centralorganisation II
Ulrik Søborg

Kirkeministeriet
Finn Skjoldan

Dansk Kirkemusiker Forening
Eric Holm