

NYHEDSBREV – FOLKEKIRKENS PERSONALE

Nr. 49 – juni 2024

OK24 – særligt om de centrale aftaler

Resultatpapirerne fra de centrale forhandlinger, samt Medarbejder- og Kompetencestyrelsens forhandlinger vedr. enkelte aftaler kan findes her: [OK24 \(medst.dk\)](#)

Blandt de væsentligste punkter kan nævnes:

1. Med virkning fra den 1. april 2024 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 4,83 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2024.

Med virkning fra den 1. april 2025 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 1,27 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2024.

Med virkning fra den 1. november 2025 ydes en generel lønforhøjelse svarende til 0,20 pct. af den samlede faste løn pr. 31. marts 2024.

2. For at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte er parterne enige om at give valgfrihed for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct.

Den ansatte kan vælge, at den valgfrie del af pensionsbidraget helt eller delvist kan udbetales som pension eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden på en opsparingsordning i tilknytning til den pensionsordning, som den ansatte er omfattet af i henhold til den relevante overenskomst.

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2025.

3. Parterne er enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,52 procentpoint til 2,02 pct. pr. 1. april 2024. Samtidig ophører udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023. (Store bededags-godtgørelse). Dette gælder også for ansatte i folkekirken, som ikke ville have været berettiget til Store bededags-godtgørelse.

4. Lønforbedringer for chefer ansat på rammeaftale om kontraktsansættelse af chefer (f.eks. stifts-kontorchefer).

Med virkning fra den 1. april 2024 forhøjes grundlønnen for stillinger indplaceret i gruppe 1 og i gruppe 2.

Gruppe 1 kr. 543.776-575.745

5. Parterne er enige om at indgå en aftale om medarbejdermøder i folkekirken, der skal sætte rammen om det gode samarbejde på folkekirkens arbejdspladser. Aftalen gælder for medarbejdere ansat af menighedsråd og stiftsadministrationer samt for præster og folkekirkens uddannelsesinstitutioner.

Der nedsættes en styregruppe, der har til opgave at understøtte Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning i fortolkning af aftalen samt fungere som klageinstans i tilfælde af påstået brud på den folkekirkelige arbejdsgivers informationspligt.

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2024.

[Se hele aftalen i bilag H.](#)

6. Parterne er enige om at foretage ændringer i reglerne om fastholdelsesbonus i aftale om seniorordninger, herunder:

- Fastholdelsesbonusen udbetales sammen med lønudbetalingen i tilknytning til det aftalte tidspunkt. Fremadrettet er udbetalingen af bonusen dermed ikke betinget af, at den ansatte fratræder stillingen.
- Hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt, udbetales der en forholdsmæssig andel af fastholdelsesbonusen. Fastholdelsesbonusen bortfalder dog, hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt som følge af ansøgt afsked eller afsked på grund af strafbart forhold eller anden misligholdelse fra den ansattes side.

7. Parterne er enige om at forhøje pensionsbidragsprocenten med 0,97 procentpoint i en række overenskomster og aftaler.

Overenskomst for akademikere i staten: 18,07 % pr. 1. april 2025

CO10: 18,4 % pr. 1. april 2025

OA0: Karensperiode og minipension afskaffes pr. 1. april 2024. Den generelle pensionsprocent udgør herefter 15 %. Enkelte grupper, f.eks. HK, har dog indgået aftale om forhøjelse af pensionsprocenten for deres grupper. For HK udgør pensionsprocenten pr. 1. april 2025 16 %.

8. Parterne er enige om at forhøje pensionsbidraget af rådighedstillægget til tjenestemandssatte præster i folkekirken med 8,6 procentpoint, så pensionsbidraget fremover udgør 12,5 pct. Ændringen træder i kraft den 1. april 2025.

9. Der anvendes midler pr. 1. april 2025 til at løfte grundlønnen for en række af de lavestlønnede grupper i staten, herunder gartnere og gartneriarbejdere samt gravermedhjælpere. Lønforbedringerne indarbejdes i hhv. organisationsaftalen for landbrugsarbejdere, gartneriarbejder, gartnere og forsøgsmedarbejdere samt overenskomst for gravermedhjælpere.

10. På folkekirkens område omklassificeres provster, der er i lønramme 36, til lønramme 37. Udgiften til omklassificeringen afholdes af den hidtidige provstepulje, der herefter bortfalder. By-, Land- og Kirkeministeriet opgør restbeløbet i samarbejde med Præsteforeningen. Restbeløbet kan anvendes i perioden efter aftale mellem Præsteforeningen og By-, Land og Kirkeministeriet.

11. Lokallønspuljerne på CO10s forhandlingsområde opskrives pr. 1. april 2024 og 1. april 2025 på blandt andet Folkekirkens område (tjenestemænd og tjenestemandslignende stillinger i folkekirken under CO10's forhandlingsområde)

12. Parterne har etableret en ny mulighed for, at medarbejdere kan opspare frihed til senere afvikling, f.eks. med indkøring af børn i institution, pasning af syge forældre og længere ferierejser. Opsparingen kan bestå af afspadsring og særlige feriedage. Formuleringen af aftalen gjorde, at der opstod tvivl om, hvilken gruppe ansatte, som blev omfattet af denne mulighed, bl.a. ansatte i folkekirken, som ikke er omfattet af Statens Arbejdstidsaftale. De centrale parter er efterfølgende nået til enighed om, at muligheden også skal gælde for alle ansatte i folkekirken. Det forventes derfor at ministeriet kan indgå en lokal aftale med de faglige organisationer, som giver mulighed for opsparing af frihed i folkekirken. Ordningen vil træde i kraft pr. 1. april 2025.

13. Parterne er enige om at etablere ret for ansatte til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til den overenskomstbestemte pensionsordning, mod at lønnen samtidig reduceres tilsvarende. (Retten eksisterer allerede for visse grupper, og er bl.a. præciseret i forbindelse med den seneste ændring af seniorbonusordningen). Muligheden træder i kraft pr. 1. april 2024.

14. Parterne har indgået aftale om flere ændringer f.s.v.a. tillidsrepræsentanternes mulighed for at udføre TR-arbejdet. Da størstedelen af de ansatte i folkekirken er omfattet af særskilte TR-ordninger finder de aftalte ændringer ikke direkte anvendelse i folkekirken. De aftalte forbedringer vil, i det omfang det vurderes muligt, blive overført til folkekirkens TR-ordninger.

OK24 – særligt om overenskomst for gravermedhjælpere

Resultatpapiret m. bilag kan ses her: [Gældende overenskomster - Folkekirkens Personale](#)

Parterne har indgået aftale om en komplet omdannelse af overenskomsten i henhold til det aftalte periodeprojekt fra OK21.

Overenskomsten omdannes fra en timeløns overenskomst med ugenorm til en månedslønsoverenskomst med månedsnorm. For månedslønnede som modtager månedsløn for en hel kalendermåned bortfalder søgne-/helligdagsgodtgørelsen (SH) på 3,5 %. For timelønnede, og månedslønnede som ikke modtager månedsløn for en hel kalendermåned, bibeholdes princippet om 3,5 % i SH godtgørelse, dog således at SH-godtgørelse deles til 0,44 % pr søgnehelligdag pr. løbende kalenderår, som er placeret i måneder, hvor den ansatte ikke modtager månedsløn for hele kalendermåneden.

Med overgang til månedsløn omfattes gravermedhjælperne af regler om løn under sygdom og barsel fra 1. ansættelsesdag samt statens aftaler om hhv. ferie og seniorbonus.

Parterne er enige om at overgå til en seniorbonusordning, som svarer til den til enhver tid gældende aftale på det statslige område. I den forbindelse indføres der en overgangsordning vedr. seniorbonus, med virkning pr. 1. oktober 2024.

Parterne har herudover aftalt en række ændringer for overenskomsten vedr. overenskomstens dækningsområde, arbejdstid, opgørelse af over- og merarbejde, varsling af arbejdstid, vikariering for graveren mm. Udkast til ny overenskomst er bilagt resultatpapiret.

Der vil blive udarbejdet en fælles vejledning til den nye overenskomst.

Snetillægget gøres pensionsgivende med 15 %.

Alle basislønninger for gravermedhjælpere, bortset fra ungarbejdere, forhøjes med kr. 2.182 i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012.

Basislønnen for ufaglærte gravermedhjælpere trin 1 hovedstad og øvrigt land forhøjes desuden med kr. 4.120 i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012.

Basislønnen for ufaglærte gravermedhjælpere trin 2 hovedstad og øvrigt land forhøjes desuden med kr. 1.920 i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012.

Opsigelsesvarslerne for gravermedhjælpere forhøjes jf dette skema:

Ansættelsestid	Fra menighedsrådet	Fra medarbejder
0 – 3 måneder	14 dage	fra dag til dag
3 måneder – 1 år	1 måned	14 dage
1 – 3 år	2 måneder	1 måned
3 – 7 år	3 måneder	1 måned
7 – 9 år	4 måneder	1 måned
Efter 9 år	5 måneder	1 måned



OK24 – særligt om overenskomst for organister, herunder tjenestemandsansatte organister (KMOK) under CO10s forhandlingsområde

Begrænsningerne vedr. 8-timers grænsen og ansættelsens varighed bortfalder pr. 1. oktober 2024. Det vil sige at alle stillinger, uanset timental omfattes af overenskomsten, hvis ansættelsesforholdet varer mere end 30 dag. Der indføres en vikarordning for stillinger med en varighed på maksimalt 30 dage. Alle nuværende ansatte på individuelle vilkår, som opfylder det nye dækningsområde, skal overføres til ansættelse på Organistoverenskomsten pr. 1. oktober 2024.

Der indføres pr. 1. oktober 2024 et supplerende rådighedstillæg med mulighed for tilkøb af hhv. 3, 5 og 7 timers rådighedsforpligtelse pr. uge til ok-stillinger. Hvis der tillægges supplerende rådighedstillæg kan den samlede rådighedsforpligtelse dog maksimalt udgøre 10 timer om ugen. Det supplerende rådighedstillæg aflønnes forholdsmæssigt i forhold til det almindelige rådighedstillæg.

Der oprettes pr. 1. april 2025 et nyt rådighedstillæg for ok-organister, som gør tjeneste ved 7 eller flere kirker på stort kr. 40.700 i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012.

Rådighedstillægget for ok-organister, som gør tjeneste ved 1 kirke forhøjes pr. 1. april 2025 med kr. 1.900 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Rådighedstillægget for ok-organister, som gør tjeneste ved 2-3 kirker forhøjes pr. 1. april 2025 med kr. 1.900 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Rådighedstillægget for ok-organister, som gør tjeneste ved 4-6 kirker forhøjes pr. 1. april 2025 med kr. 2.100 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Reglerne for erstatningsfridag, når den faste fridag falder på en søgnehelligdag ændres, så erstatningsfridagen placeres på en lørdag eller søndag indenfor en periode på 8 uger efter søgnehelligdagen. Dette gælder både for ok-ansatte og tjenestemandsansatte KMOK-organister og træder i kraft pr. 1. april 2024.

Rådighedstillægget for tjm-ansatte KMOK-organister forhøjes med kr. 2.000 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012) pr. 1. april 2025.

OK24 – særligt om organisationsaftalen for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, kirke- og kulturmedarbejder eller kirkemusiker, herunder tjenestemandsansatte kordegne

Begrænsningerne vedr. 8-timers grænsen og ansættelsens varighed bortfalder pr. 1. oktober 2024. Det vil sige, at alle stillinger, uanset timental omfattes af organisationsaftalen, hvis ansættelsesforholdet varer mere end 30 dag. Der indføres vikarordninger for stillinger med en varighed på maksimalt 30 dage. Vikarordningerne er ikke ens i de tre protokollater. Alle nuværende ansatte på individuelle vilkår, som opfylder det nye dækningsområde, skal overføres til ansættelse på organisationsaftalen pr. 1. oktober 2024.

Der indføres pr. 1. oktober 2024 et supplerende rådighedstillæg med mulighed for tilkøb af hhv. 3 og 5 timers rådighedsforpligtelse pr. uge til ok-stillinger. Hvis der tillægges supplerende rådighedstillæg, kan den samlede rådighedsforpligtelse dog maksimalt udgøre 11,5



timer om ugen. Det supplerende rådighedstillæg aflønnes forholdsmæssigt i forhold til det almindelige rådighedstillæg.

Sognemedhjælpere/kirke- og kulturmedarbejdere benævnes pr. 1. april 2024 som kirke- og kulturmedarbejdere.

Visse arbejdsopgaver præciseres.

Der indføres pr. 1. oktober 2024 en løngruppe 4 for kordegne. Løngruppe 4 omfatter kordegne, som udøver ledelse af ansatte efter bemyndigelse fra menighedsrådet. Ved ledelse forstås, at lederen har de daglige ledelses- og instruktionsbeføjelser i forhold til ansatte. For at blive aflønnet i Løngruppe 4 skal ledelsen varetages for et antal ansatte minimum svarende til 10 fuldtidsstillinger (ekskl. lederen selv). Det er et krav, at lederen dokumenteret teoretisk og/eller praktisk erfaring med personaleledelse og administrative opgaver forbundet personaleansvar og økonomi. Lønnen aftales indenfor intervallet kr. 393.200-485.000 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Fikspunktet i lønintervallerne bortfalder, og intervallønsbunden for alle grupperne hæves til et niveau svarende til det nuværende fikspunkt. Ansatte som er indplaceret under fikspunktet hæves til den nye intervallønsbund. Ændringerne sker pr. 1. april 2025.

Rådighedstillægget for kirkemusikere forhøjes pr. 1. april 2025 med kr. 2.010 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012).

OK18-tillægget for kordegne forhøjes pr. 1. april 2025 med kr. 1.980 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012) og skifter navn til OK24-tillæg,

OK18-tillægget for sognemedhjælpere/kirke- og kulturmedarbejdere forhøjes pr. 1. april 2025 med kr. 2.070 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012) og skifter navn til OK24-tillæg,

Reglerne for erstatningsfridag, når den faste fridag falder på en søgnehelligdag ændres, så erstatningsfridagen placeres på en lørdag eller søndag indenfor en periode på 8 uger efter søgnehelligdagen. Dette gælder både for ansatte omfattet af organisationsaftalen og for tjenstemandsansatte kordegne. Ændringen træder i kraft pr. 1. april 2024.

Ovenstående ændringer implementeres også for cirkulæreansatte sognemedhjælpere/kirke- og kulturmedarbejdere.

Der er pr. 1. april 2025 aftalt en forhøjelse på kr. 1.980 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012) af OK18-tillægget til tjenstemandsansatte kordegne. Tillægget skifter navn til OK24-tillæg,

OK24 – særligt om DOKS-organister

Begrænsningerne vedr. 8-timers grænsen og ansættelsens varighed bortfalder pr. 1. oktober 2024. Det vil sige at alle stillinger, uanset timetal omfattes af protokollatet, hvis ansættelsesforholdet varer mere end 30 dag. Der indføres en vikarordning for stillinger med en varighed på maksimalt 30 dage. Alle nuværende ansatte på individuelle vilkår, som opfylder det nye dækningsområde, skal overføres til ansættelse på DOKS-protokollatet pr. 1. oktober 2024.

Der indføres pr. 1. oktober 2024 et supplerende rådighedstillæg med mulighed for tilkøb af hhv. 3, 5 og 7 timers rådighedsforpligtelse pr. uge til ok-stillinger. Det supplerende rådighedstillæg aflønnes forholdsmæssigt i forhold til det almindelige rådighedstillæg.



Organister, omfattet af protokollatet, og menighedsrådet kan aftale, at organisten udfører accessoriske opgaver, så længe disse opgaver udgør mindre end 50% af stillingens størrelse.

Reglerne om hvileperioder, jf. §10, stk. 5 og 6 ændres, så der henvises til arbejdsmiljølovgivningens generelle regler herom.

Reglerne for erstatningsfridag, når den faste fridag falder på en søgnehellidag ændres, så erstatningsfridagen placeres på en lørdag eller søndag indenfor en periode på 8 uger efter søgnehellidagen. Dette gælder både for ok-ansatte og tjenestemandsansatte DOKS-organister og træder i kraft pr. 1. april 2024.

Rådighedstillægget for tjenestemandsansatte DOKS-organister i lønramme 16/31 forhøjes med kr. 3.600 pr. år (grundbeløb pr. 31. marts 2012) med virkning fra 1. april 2025.

OK24 – særligt om organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kirketjener, graver, kirkegårdsleder eller stor administrationschef, herunder nyt protokollat om overenskomstdækning af kirkegårdsledere og store administrationschefer under FAKKs forhandlingsområde

Begrænsningerne vedr. 8-timers grænsen og ansættelsens varighed bortfalder pr. 1. oktober 2024. Det vil sige, at alle stillinger, uanset timetal omfattes af organisationsaftalen, hvis ansættelsesforholdet varer mere end 30 dag. Der indføres en vikarordning for stillinger med en varighed på maksimalt 30 dage. Alle nuværende ansatte på individuelle vilkår, som opfylder det nye dækningsområde, skal overføres til ansættelse på organisationsaftalen pr. 1. oktober 2024.

Der indføres pr. 1. oktober 2024 et supplerende rådighedstillæg med mulighed for tilkøb af hhv. 5, 10 og 15 timers rådighedsforpligtelse pr. uge til ok-stillinger. Hvis der tillægges supplerende rådighedstillæg, kan den samlede rådighedsforpligtelse dog maksimalt udgøre 30 timer om ugen. Det supplerende rådighedstillæg aflønnes forholdsmæssigt i forhold til det almindelige rådighedstillæg.

§ 12 a for kirketjenerne ophæves, hvorefter muligheden for at flytte kirketjeneres faste fridag matcher muligheden for at flytte graveres faste fridag. Reglen ændres pr. 1. april 2024.

Reglerne om hvileperioder ændres, så det matcher de til enhver tid gældende regler i arbejdsmiljø-lovgivning i stedet for de nugældende og mere restriktive regler. Ændringen gælder pr. 1. april 2024.

Merarbejdsforpligtelsen, som er dækket af rådighedstillægget, nedsættes fra 20 timer i kvartalet til 15 timer i kvartalet. Ændringen træder i kraft pr. 1. april 2024.

Kirketjenerne med rådighedstillæg overgår pr. 1. april 2024 fra kvartalsnorm til årsnorm, hvilket svarer til samme gruppe af gravere.

Fikspunktet i lønintervallerne bortfalder, og intervallønsbunden for gravere hæves til et niveau svarende til det nuværende fikspunkt pr. 1. april 2025. Gravere som er indplaceret under fikspunktet hæves til den nye intervallønsbund. For kirketjenerne er fikspunktet allerede lig med intervallønsbunden.

Intervallønsbunden for kirketjenere hæves pr. 1. april 2025 til kr. 255.000 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012). Kirketjenere, som er indplaceret under den nye intervallønsbund, hæves til den nye inter-vallønsbund.

Rådighedstillægget for kirketjenere hæves pr. 1. april 2025 med kr. 2.600 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Intervallønstoppen for både løngruppe 1 og løngruppe 2 for gravere hæves pr. 1. april 2025 med kr. 10.000 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012). Ingen ansatte hæves i intervallet i den forbindelse.

Rådighedstillægget for gravere hæves pr. 1. april 2025 med kr. 1.700 (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012).

Reglerne for erstatningsfridag, når den faste fridag falder på en søgnehelligdag ændres, så erstatningsfridagen placeres på en lørdag eller søndag indenfor en periode på 8 uger efter søgnehelligdagen. Dette gælder både for ok-ansatte og tjenestemandsansatte DOKS-organisatorer og træder i kraft pr. 1. april 2024.

Der er indgået aftale om forhøjelse pr. 1. april 2025 af rådighedstillægget for tjenestemandsansatte kirketjenere med kr. 2.700 årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012) og gravere med 3.000 årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012)

Der er indgået aftale om forhøjelse pr. 1. april 2025 af administrationstillægget for tjenestemandsansatte kirkegårdsledere med kr. 3.500 årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012) og for tjenestemandslignende ansatte kirkegårdsledere med kr. 3.400 årligt (grundbeløb pr. 31. marts 2012). For så vidt angår de tjenestemandslignende ansatte kirkegårdsledere får tillægget nyt navn (selvtilrettelæggelsestillæg) ifm. deres overgang til nyt protokollat under organisationsaftalen pr. 1. oktober 2024.

Nyt protokollat for kirkegårdsledere og store administrationschefer (under FAKKs forhandlingsområde):

FAKK og By-, Land- og Kirkeministeriet har indgået aftale om nyt protokollat til organisationsaftalen for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kirketjener eller graver, som med udvidelsen skrifter navn til organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kirketjener, graver, kirkegårdsleder eller stor administrationschef.

Med den indgåede aftale overenskomstdækkes kirkegårdsledere og store administrationschefer under FAKKs forhandlingsområde.

Aftalen omfatter alle nyansættelser pr. 1. april 2024 og overgang af alle tjenestemandslignende ansatte pr. 1. oktober 2024.

Nuværende tjenestemænd beholder deres status, herunder muligheden for at bibeholde deres tjenestemandsstatus ved overgang til en tilsvarende stilling med direkte overgang (indenfor 30 dage).

Gruppen omfattes af størstedelen af de fælles regler i organisationsaftalen, idet der dog for denne gruppe gælder særlige regler for over- og merarbejde, rådighedsforpligtelse, lønforbedringer samt selvtilrettelæggelse.

Stillingerne inddeles på baggrund af et bilag over alle relevante kirkegårde i 3 nye løngrupper:

Løngruppe 1, hvor lønnen aftales inden for intervallet kr. 311.973 – 349.878

Løngruppe 2, hvor lønnen aftales inden for intervallet kr. 342.920 – 377.937

Løngruppe 3, hvor lønnen aftales inden for intervallet kr. 369.689 – 386.414

Ved opslag og besættelse af stillinger i løngruppe 3 skal det fremgå af stillingsopslaget, at menighedsrådet vil foretrække hortonomer.

OK24 – særligt om ny organisationsaftale om overenskomstdækning af kirkegårdsledere, kirkegårdsassistenter, krematorieledere samt store administrationschefer under CO10s/FDKs forhandlingsområde samt tjenstemandsansatte kirkegårdsledere, store administrationschefer, kirkegårdsassistenter og krematorieledere.

CO10 og By-, Land- og Kirkeministeriet har indgået aftale om ny organisationsaftale (under CO10-fællesoverenskomsten) for kirkegårdsledere, store administrationschefer og kirkegårdsassistenter m.fl. under CO10s forhandlingsområde.

Med den indgåede aftale overenskomstdækkes kirkegårdsledere, store administrationschefer, kirkegårdsassistenter og krematorieledere under CO10s forhandlingsområde.

Aftalen omfatter alle nyansættelser pr. 1. april 2024 og overgang af alle tjenstemandslignende ansatte pr. 1. oktober 2024.

Nuværende tjenstemænd beholder deres status, herunder muligheden for at bibeholde deres tjenstemandsstatus ved overgang til en tilsvarende stilling med direkte overgang (indenfor 30 dage).

Stillingerne inddeles på baggrund af et bilag over alle relevante kirkegårde i 5 nye løngrupper:

Løngruppe	Stillingstype	Omfattede lønrammer	Ny basisløn (årligt grundbeløb pr. 31. marts 2012)
1	Kirkegårdsassistent	25,26,27	322.500
2	Kirkegårdsassistent	28,29,30,31,32, 34 (dog altid hvis dispensations til kirkegårdsleder/stor administrationschef	346.000
3	Kirkegårdsleder, krematorieleder eller stor administrationschef	30, 31	362.000
4	Kirkegårdsleder, krematorieleder eller	32,34	393.500

	stor administrationschef		
5	Kirkegårdsleder, krematorieleder eller stor administrationschef	35,36	468.000

Alle eksisterende tillæg bortfalder, bortset fra tillægget til den kirkegårdsleder (pt. kirkegårdslederen ved Holmens og Garnisonskirke), som varetager vedligeholdelsen af Mindelunden i henhold til ministeriets forpligtelse herfor, jf. Finanslovens § 22 samt et nyt tillæg til de kirkegårdsassistenter, som tillægges det "grønne ansvar for kirkegården", når By-, Land- og Kirkeministeriet giver dispensation for uddannelseskravet til kirkegårdslederen/den store administrationschef på en kirkegård.

Som noget nyt er der pr. 1. april 2025 desuden aftalt et årligt ledelsestillæg stort kr. 2.300 (grundbeløb pr. 31. marts 2012)

Den nye organisationsaftale indeholder en række ændringer af løn- og ansættelsesvilkår for den omfattede gruppe. Et foreløbigt udkast til organisationsaftalen er bilagt resultatpapiret, og kan ses her: [Gældende overenskomster - Folkekirkens Personale](#). Bemærk venligst, at der er tale om et udkast, som kan blive ændret i den endelige redigeringsproces.

For tjenestemandsansatte kirkegårdsledere m.fl. er der også indgået aftale om et centralt fastsat årligt ledelsestillæg stort kr. 2.500 (grundbeløb pr. 31. marts 2012). Aftalen træder i kraft den 1. april 2025.

By-, Land- og Kirkeministeriet den 11. juni 2024

Med venlig hilsen
By-, Land- og Kirkeministeriet