

# Lønpolitik for præster 2015

**HADERSLEV STIFT**  
Revideret oktober 2017

## Haderslev Stifts lønpolitik 2015

### Indholdsfortegnelse:

1. Indledning	s. 3
2. Lønpolitiske mål	s. 3
3. Dækningsområde og lønsystemer	s. 4
3.1. Dækningsområde	s. 4
3.2. Lønsystemer	s. 4
3.2.1. Generelt	s. 4
3.2.2. Det nye lønsystem for tjenestemænd	s. 4
4. Kriterier for tildeling af tillæg	s. 4
4.1. Kvalifikationstillæg	s. 4
4.2. Funktionstillæg	s. 5
4.3. Engangsvederlag	s. 5
5. Proces for de årlige lønforhandlinger	s. 6
5.1. Forhandling og roller	s. 6
6. Offentlighedspolitik	s. 7
7. Vedtagelse	s. 7
8. Evaluering	s. 7

### Bilag:

Bilag 1: Tjenestemænd – Ny- og gammelløn - lønsystem	s. 8
Bilag 2: Overenskomstansatte sognepræster - lønsystem	s. 11

## 1. Indledning

Haderslev Stifts lønpolitik er udarbejdet af biskoppen efter drøftelse med tillidsrepræsentanterne og provsterne.

Stiftets lønpolitik fastlægger rammerne for lønforhandlingerne, herunder målsætninger for lønpolitikken, overordnede kriterier for udmøntningen og forhandlingsprocesser.

Lønpolitikken er et værktøj til både den enkelte sognepræst, provsterne, og tillidsrepræsentanterne.

## 2. Lønpolitiske mål

Lønpolitikken skal understøtte det gode præstearbejde i sogn, provsti og stift samt sikre rekruttering, fastholdelse og dueliggørelse af præsterne.

Stiftets lønpolitik skal ses i sammenhæng med folkekirkens og biskoppens personalepolitik for præsterne, som tilsammen skal understøtte opfyldelse af mission og vision, formuleret som følger:

### Mission:

Evangeliet forkyndes og sakramenterne forvaltes efter Kristi bud og indstiftelse på bedst mulig måde i forhold til de mennesker, der kalder.

### Vision:

Der er frimodighed og kreativitet hos menigheder og præster i Haderslev stift til at præsentere og repræsentere evangelium og kristendom i forkyndelse, gudstjenesteliv, undervisning, diakoni og mission i alle folkelige sammenhænge.

Ved fastlæggelsen af lønpolitikken er der foretaget en vurdering af, hvilke lønelementer og virkemidler, som skønnes mest velegnede til at understøtte arbejdet.

Biskoppen lægger vægt på følgende mål:

- Lønpolitikken skal understøtte trofast og engageret tjeneste, flid og dygtighed, opmærksomhed på og imødekomme af sognenes, menighedernes og omverdenens særlige behov; dannelse og dueliggørelse; arbejde med såvel traditionsformidling som fornyelse; kollegialitet og arbejde for fælles initiativer i provstier, stift og på landsplan; samfundsmæssigt og folkeligt engagement.
- Alle præster skal kunne se mulighederne for at opnå tillæg. Kriterier og processer for udmøntningen af tillæg skal være gennemsikrelige og kendte, ligesom der skal være åbenhed om tildelingen.
- Lønpolitikken skal fremme rekruttering og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere i alle områder af stiftet.

### **3. Dækningsområde og lønsystemer**

#### **3.1. Dækningsområde**

Alle overenskomstansatte og tjenestemandsansatte sognepræster er omfattet af lønpolitikken, uanset hvilket lønsystem den enkelte præst er på. Udenfor falder sognepræster ansat på individuelle vilkår, typisk emeriti på forskelsløn.

#### **3.2. Lønsystemer**

##### **3.2.1. Generelt**

Overenskomstansatte sognepræster og tjenestemandsansatte sognepræster, der har besluttet at overgå til Ny-løn, er på Ny-løn. Udenfor er tjenestemandsansatte sognepræster, der har valgt at forblive aflønnet efter skalatrinssystemet og de individuelt ansatte sognepræster.

##### **3.2.2. Det nye lønsystem for tjenestemænd**

Det nye lønsystem bygger på en centralt fastsat basisløn indenfor tre løngrupper og en tillægsoverbygning bestående af lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg.

Der kan desuden ydes engangsvederlag.

Kvalifikationstillæg er varige, mens funktionstillæg ydes for en periode eller så længe funktionen varetages.

De forskellige typer af tillæg til de forskellige faggrupper fremgår af bilag 1 og 2.

Tjenestemænd (bilag 1), side 8

Overenskomstansatte (bilag 2), side 10

Den lokalt aftalte løn vil være individuel og forskellig, da den afspejler forskelle i kvalifikationer og opgaver samt den enkeltes evne til at udvikle og vedligeholde de prioriterede kvalifikationer og kompetencer. Dog tilstræbes en begrænset afstand mellem laveste og højeste løn.

### **4. Kriterier for tildeling af tillæg**

#### **4.1. Kvalifikationstillæg**

Varige kvalifikationstillæg kan ydes til præster med særligt relevante kompetencer, der afspejles i præstens arbejdsindsats.

Varige kvalifikationstillæg gives på grundlag af en konkret vurdering af præstens faglige og personlige kompetencer.

Ved rekruttering kan der gives kvalifikationstillæg på baggrund af et skøn over præstens kompetencer i forhold til embedets krav.

Nedenstående er eksempler på de kriterier, som kan indgå i beslutningen om, hvorvidt en præst skal indstilles til tillæg. Indstillingen beror på en helhedsvurdering, hvor flere kriterier indgår.

Objektive kriterier der kan indgå (ikke udtømmende liste):

- Relevant uddannelse/efteruddannelse
- Mobilitet – (f.eks. ansættelse i flere forskellige pastorater, ansættelser uden for folkekirken af minimum ½ års varighed) – eller anden dokumenteret erfaring med forskellige opgavetyper mv.

- Varetagelse af særlige funktioner gennem længere tid
- Anciennitet

Mere subjektive kriterier, der kan indgå (ikke udtømmende liste):

- Individuel dygtighed, der kommer til udtryk i særligt fremragende varetagelse af embedet.
- Anvendt erfaring, opbygget gennem præstearbejdet.
- Særligt engagement i sogn, provsti og/eller stift.
- Selvstændige initiativer til forbedring af arbejde og kirkeliv.
- Flid.
- Kvalifikationer, der bliver brugt til at opbygge menighed og kolleger ved oplysning, socialt engagement, netværksdannelser mm.
- Specialviden, som anvendes i det daglige arbejde og/eller i vejledning og rådgivning på provsti- og stiftsplan.
- Særlig stor selvstændighed og ansvarlighed i opgaverne.
- Indsats for oplysning og forkyndelse i offentligheden ved f.eks. udgivelser, undervisning, skribentvirksomhed mm.
- Tilsynets ønske om at fastholde særlige kompetencer i et pastorat, provsti eller stift.

#### **4.2. Funktionstillæg**

Funktionstillæg er tillæg, der knytter sig til varetagelsen af bestemte funktioner og ikke til personen. Funktionstillæg bortfalder uden videre, når funktionen ikke længere varetages, eller når den aftalte periode for tillægget er udløbet.

Funktionstillæg kan også ydes som led i rekruttering til stillinger, hvor geografiske eller praktiske forhold forringer stillingens attraktivitet. Funktionstillæg som led i rekruttering er tidsbegrænsede.

##### *Eksempler på funktioner*

- Varetagelse af enkeltstående og større opgaver
- Rekruttering til pastorater i "yderområder"
- Specialistfunktion. Dækker de situationer, hvor tillægget ikke skal gives som et kvalifikationstillæg. Det kan f.eks. være funktionen som tovholder på et tværgående fagområde i provsti eller stift.

Ved tildeling af funktionstillæg skal det ved selve tildelingen være klart, hvilke jobelementer der indgår i funktionen samt evt. funktionsperiode.

#### **4.3. Engangsvederlag**

Engangsvederlag kan gives for en særlig indsats. Engangsvederlag kan dog også gives for den konstante og sikre opgaveløsning.

Engangsvederlag er som hovedregel bagudrettet og er som udgangspunkt ikke pensionsgivende.

## **5. Kriterier for indplacering i løngruppe 1, 2 og 3**

### **5.1. Løngruppe 1**

Udgangspunktet for alle præstestillinger i Haderslev Stift.

## 5.2 Løngruppe 2

I pastorater eller ansættelser med en særlig arbejdsmæssig belastning kan stillinger indplaceres i løngruppe 2. Videre kan den stabile og gode varetagelse af præsteembedet gennem en årrække begrunde en indplacering i løngruppe 2. Løngruppe 2 kan også anvendes til at markere en særlig profilering af et bestemt sognepræsteembede.

## 5.3 Løngruppe 3

I pastorater med en helt ekstraordinær arbejdsmæssig belastning eller ansvarsmæssig indhold.

## 6. Proces for de årlige lønforhandlinger

### 6.1. Forhandling og roller

Som hovedregel forhandles der løn én gang årligt i stiftet i efteråret.

Den lønpolitiske proces indledes med, at biskoppen i september måned udmelder den økonomiske ramme for årets lønforhandling til stiftets sognepræster og provster og til Præsteforeningen.

Provsten foretager efter en drøftelse med den lokale tillidsmand en indstilling af sognepræster til såvel ændret indplacering, faste tillæg som engangsvederlag, til biskoppen indenfor en af denne fastsat tidsfrist.

Biskoppen forhandler med TR/Præsteforeningen om ændrede indplaceringer, tillæg og engangsvederlag i oktober/november måned.

Sognepræsten kan, forinden lønforhandlingerne begynder, fremsende ønsker om ændret indplacering, tillæg eller engangsvederlag til dennes respektive tillidsrepræsentanter, faglige organisation, eller til biskoppen. Præsteforeningen kan ligeledes anmode biskoppen om en forhandling.

Der forhandles først indplaceringer i højere løngrupper. Derefter forhandles varige og midlertidige tillæg og engangsvederlag med TR/faglig organisation.

Biskoppen har såvel forhandlingsretten som aftaleretten i forhold til løngruppe 1 og 2. På medarbejdersiden er det TR/den forhandlingsberettigede organisation, der har forhandlings- og aftaleretten.

Forhandlingsparter:

Medarbejdergruppe	Typer af tillæg	Forhandles af
OA-sognepræster	Engangsvederlag	TR/Præsteforeningen og biskoppen
	Kvalifikationstillæg	
	Funktionstillæg	
TJM-sognepræster – Ny løn	Engangsvederlag	TR/Præsteforeningen og biskoppen
	Kvalifikationstillæg	
	Funktionstillæg	
	Ændret indplacering til løngruppe 2	

TJM-sognepræster – Ny løn	Ændret indplacering løngruppe 3	Præsteforening/Kirkeministeriet
TJM-sognepræster – gammel løn	Engangsvederlag	TR/Præsteforeningen og biskoppen

Forløbet i de årlige lønforhandlinger indeholder mange forskellige parter, forhandlinger og interesser, hvilket kan betyde, at forhandlingerne kan tage lang tid, og at der kan ske ændringer vedr. antal tillæg, beløbsstørrelse mv. under forløbet. I lønforhandlingen vil tillidsrepræsentanten/den forhandlingsberettigede organisation, og biskoppen altid være nødt til at forhandle ud fra et helhedssyn.

### **7. Offentlighedspolitik**

Offentlighed om løntillæg er et væsentligt element i at sikre gennemskuelse i udmøntningen af lønpolitikken.

Alle tillæg til medarbejderne offentliggøres med navn, type af tillæg, tillæggets størrelse samt begrundelsen for tildelingen af tillæg.

### **8. Vedtagelse**

Lønpolitikken har været fremlagt på provstemødet den 4. september 2015 og tillidsmændene d. 25. september 2015 og fastlagt samme dato af biskoppen.

### **9. Evaluering**

Lønpolitikken i stiftet evalueres hvert 3. år. Der kan ske justeringer af bilagene i de enkelte år, bl.a. som følge af overenskomsterne.

## Bilag 1

### Tjenestemands-lønssystemet

#### Gammelløn:

##### Centralt fastsatte tillæg

##### Basisløn

Lønramme 16/31, 34 eller 35.

Slutløn - lønramme 31, skaltrin 44 udgør 32.831,52 pr. mdr.

Løn – lønramme 34, skaltrin 47 udgør 35.900,92 pr. mdr.

Løn – lønramme 35, skaltrin 48, udgør 38.312,25 pr. mdr.

##### Rådighedstillæg

Ydes til præster som forpligter sig til at varetage opgaver såvel indenfor som udenfor det pastorat de gør tjeneste i, efter bestemmelserne i Kirkeministeriets cirkulære af 14. oktober 1971.

##### Præstetillæg

Der ydes et præstetillæg på kr. 11.100 (grundtal 2012)

##### Lokalt aftalte tillæg

##### Engangsvederlag

Engangsvederlag er bagudrettede (i modsætning til resultatløn, der er fremadrettet) og som udgangspunkt ikke pensionsgivende.

#### Ny-løn:

##### Centralt fastsatte tillæg

##### Basisløn

Løngruppe 1. Basislønnen er anciennitetsbestemt og følger en skala med 4 trin, hvor man automatisk rykker op hvert år på nærmeste højere trin (1. trin dog 2-årig).

Løn trin 1, udgør pt. 24.778,92

Løn trin 2, udgør pt. 26.705,50

Løn trin 3, udgør pt. 28.462,50

Løn trin 4, udgør pt. 30.193,67

Indplacering i basislønforløbet sker efter uddannelse og i forhold til anciennitet

Løngruppe 2. Et trin. Løn udgør pt. 35.900,92 pr. mdr

Løngruppe 3: To satser.

##### Rådighedstillæg

Rådighedstillægget udgør 43.000 kr. årligt (grundtal 2012). Ydes til præster som forpligter sig til at varetage opgaver såvel indenfor som udenfor det pastorat de gør tjeneste i, efter bestemmelserne i Kirkeministeriets cirkulære af 14. oktober 1971.



## **Lokalt aftalte tillæg**

Kvalifikationstillæg og funktionstillæg gives i størrelsesordenen 15.000 kr., 30.000 kr., 45.000 kr. eller 60.000 (grundtal 31/3 2012). Tillæggene er ikke pensionsgivende.

## **Kvalifikationstillæg**

Kvalifikationstillæg er knyttet til den enkelte persons særlige kvalifikationer.

Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg.

Kvalifikationstillæg kan ydes som midlertidige eller varige tillæg..

Kvalifikationstillæg reguleres med de generelle lønstigninger.

Ved stillingsskifte indenfor stiftet eller til stiftet, hvor tidligere stilling var i lønramme 31 og ny stilling er i løngruppe 1, ydes efter forhandling et kvalifikationstillæg på 30.000/45.000 kr.

Ved stillingsskifte indenfor stiftet eller til stiftet, hvor begge stillinger er i løngruppe 1, medtages efter forhandling, et kvalifikationstillæg fra tidligere stilling, på op til 30.000/45.000 kr.

## **Funktionstillæg**

Et funktionstillæg er knyttet til varetagelsen af konkrete funktioner, f.eks. særlige opgaver, ulemper o.lign.

Funktionstillæg ydes kun i de tilfælde hvor funktionen kræver særlige faglige kvalifikationer eller indebærer ulemper.

Funktionstillæg kan aftales som varigt eller midlertidigt. Ved vurderingen af, om tillægget skal være varigt eller midlertidigt kan indgå, at der er tale om:

- permanente funktioner (funktioner, der er en integreret del af jobbet)
- midlertidige funktioner (funktioner, der kan bringes til ophør for den enkelte)
- tidsbegrænsede opgaver (funktioner, der ophører ved opgavens afslutning)

Midlertidige funktionstillæg falder bort i overensstemmelse med, hvad der er aftalt om tidsbegrænsningen. Ved varige funktionstillæg gælder, at hvis funktionen er en afgørende del af stillingsindholdet (hvis f.eks. funktionstillægget kan sidestilles med en udnævnelse i en ny stilling) kan funktionen og dermed også funktionstillægget kun opsiges efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af selve ansættelsesforholdet (dvs. at bortfald af tillægget skal varsles med det individuelle opsigelsesvarsel).

Funktionstillæg reguleres med de generelle lønstigninger.

Eksempler på typer af funktionstillæg i stiftet (årligt i grundtal 2012):

Ledende beredskabspræst, 41.500 kr. Beredskabspræst, 12.500 kr. Tillidsmænd, 12.058 kr. Arbejdsmiljørepræsentanter, 6.000 kr.

### **Engangsvederlag**

Engangsvederlag er bagudrettede (i modsætning til resultatløn, der er fremadrettet) og som udgangspunkt ikke pensionsgivende.

Engangsvederlag kan gives som honorering for en særlig indsats og gives kun for et enkelt år ad gangen.

## Bilag 2

### Overenskomstansatte sognepræster

#### Centralt aftalte tillæg

##### **Basisløn**

Basislønnen er anciennitetsbestemt og følger en skala med 8 trin, hvor man automatisk rykker op hvert år på nærmeste højere trin.

Indplacering i basislønforløbet sker efter uddannelse og i forhold til anciennitet. Kandidater indplaceres på trin 4-8, og bachelorer indplaceres på trin 1-5. Trin 7 er udgået af basislønskalaen. Det betyder, at man rykker direkte fra trin 6 til trin 8. Trin 3 er udgået den 1. oktober 2008, hvor trin 4 til gengæld er blevet 2-årigt.

Løn trin 4, udgør pt. 24.778,92. Hvortil kommer pension.

Løn trin 5, udgør pt. 26.705,50. Hvortil kommer pension.

Løn trin 6, udgør pt. 28.462,50. Hvortil kommer pension.

Løn trin 8, udgør pt. 30.193,67. Hvortil kommer pension.

##### **Rådighedstillæg**

Rådighedstillægget udgør 43.000 kr. årligt (grundtal 2012). Ydes til præster som forpligter sig til at varetage opgaver såvel indenfor som udenfor det pastorat de gør tjeneste i, efter bestemmelserne i Kirkeministeriets cirkulære af 14. oktober 1971.

##### **Præstetillæg**

Der ydes et præstetillæg på kr. 11.100 (grundtal 2012).

#### Lokalt aftalte tillæg

Kvalifikationstillæg og funktionstillæg gives i størrelsesordenen 5.000 kr., 20.000 kr., 35.000 kr. eller 50.000 (grundtal 31/3 2012). Tillæggene er pensionsgivende.

##### **Kvalifikationstillæg**

Kvalifikationstillæg er knyttet til den enkelte persons særlige kvalifikationer.

Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg.

Kvalifikationstillæg kan ydes som midlertidige eller varige tillæg. Varige kvalifikationstillæg er altid pensionsgivende og midlertidige kvalifikationstillæg er som udgangspunkt pensionsgivende, medmindre det konkret er aftalt, at det ikke skal være det.

Kvalifikationstillæg reguleres med de generelle lønstigninger.

##### **Funktionstillæg**

Et funktionstillæg er knyttet til varetagelsen af konkrete funktioner, f.eks. særlige opgaver, ulemper o.lign.

Funktionstillæg ydes kun i de tilfælde hvor funktionen kræver særlige faglige kvalifikationer eller ulemper.

Funktionstillæg kan aftales som varigt eller midlertidigt. Ved vurderingen af, om tillægget skal være varigt eller midlertidigt kan indgå, at der er tale om:

- permanente funktioner (funktioner, der er en integreret del af jobbet)
- midlertidige funktioner (funktioner, der kan bringes til ophør for den enkelte)
- tidsbegrænsede opgaver (funktioner, der ophører ved opgavens afslutning)

Midlertidige funktionstillæg falder bort i overensstemmelse med, hvad der er aftalt om tidsbegrænsningen. Ved varige funktionstillæg gælder, at hvis funktionen er en afgørende del af stillingsindholdet (hvis f.eks. funktionstillægget kan sidestilles med en udnævnelse i en ny stilling) kan funktionen og dermed også funktionstillægget kun opsiges efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af selve ansættelsesforholdet (dvs. at bortfald af tillægget skal varsles med det individuelle opsigelsesvarsel).

Varige funktionstillæg er altid pensionsgivende. Midlertidige funktionstillæg er pensionsgivende, med mindre det konkret er aftalt, at tillægget ikke skal være pensionsgivende.

Funktionstillæg reguleres med de generelle lønstigninger.

Eksempler på typer af funktionstillæg i stiftet (årligt i grundtal 2012):

Ledende beredskabspræst, 41.500 kr. Beredskabspræst, 12.500 kr. Tillidsmænd, 12.058 kr. Arbejdsmiljørepræsentanter, 6.000 kr.

### **Engangsvederlag**

Engangsvederlag er bagudrettede (i modsætning til resultatløn, der er fremadrettet) og som udgangspunkt ikke pensionsgivende.

Engangsvederlag kan gives som honorering for en særlig indsats og gives kun for et enkelt år ad gangen.