

Lokale kriterier for løndannelse og lønforhandlinger

HADERSLEV STIFT
juni 2026

Haderslev Stifts lokale kriterier for løndannelse og lønforhandlinger 2026

Indholdsfortegnelse:

1. Indledning	s. 3
2. Lønpolitiske mål	s. 3
3. Kriterier for tildeling af tillæg	s. 4
3.1. Kvalifikationstillæg	s. 4
3.2. Funktionstillæg	s. 4
3.3. Engangsvederlag	s. 5
4. Kriterier for indplacering i løngruppe 1, 2 og 3	s. 5
5. Evaluering	s. 6

Bilag:

Bilag 1: Tjenestemænd – Ny- og gammel løn - lønsystem	s. 7
Bilag 2: Overenskomstansatte sognepræster - lønsystem	s. 10

1. Indledning

Præsteforeningen og Kirkeministeriet har med virkning fra den 1. januar 2021 indgået aftale om en ny lønpolitik for præster i folkekirken.

Haderslev stift ønsker at styrke gennemsigtheden af den lokale løndannelse og har på baggrund af biskoppens lønpolitiske sigtemærker og de indvundne erfaringer ved de igennem årene gennemførte lønforhandlinger, fastsat følgende lokale kriterier for løndannelsen og lønforhandlingerne i stiftet.

Haderslev Stifts lokale kriterier for løndannelsen og lønforhandlingerne i stiftet er udarbejdet af biskoppen efter drøftelse med tillidsrepræsentanterne og provsterne.

De lokale kriterier er et værktøj til både den enkelte sognepræst, provsterne, og tillidsrepræsentanterne.

2. Lønpolitiske mål

De lokale kriterier skal udfolde og udmønte den ny lønpolitik for præster i folkekirken, og understøtte det gode præstearbejde i sogn, provsti og stift samt sikre rekruttering, fastholdelse og dueliggørelse af præsterne.

Stiftets lokale kriterier og den ny lønpolitik skal ses i sammenhæng med folkekirkens og biskoppens personalepolitik for præsterne, som tilsammen skal understøtte evangeliets forkyndelse og folkekirkens virke.

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

Biskoppen lægger vægt på følgende mål:

- De lokale kriterier skal understøtte trofast og engageret tjeneste, flid og dygtighed; dannelse og dueliggørelse; kollegialitet; folkeligt engagement og formidling; indsats for samvirke ml. folkekirken og samfundets institutioner/foreningsliv mm, eller for kirkeligt arbejde i provsti, stift og på landsplan;
- Alle præster skal kunne se mulighederne for at opnå tillæg. Kriterier og processer for udmøntningen af tillæg skal være gennemsikkelige og kendte, ligesom der skal være åbenhed om tildelingen.
- De lokale kriterier skal fremme rekruttering og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere i alle områder af stiftet.

Det er en målsætning for de lokale kriterier, at alle tjenestemandsansatte sognepræster i løngruppe 1 og alle overenskomstansatte præster i løbet af deres ansættelsesforhold opnår kvalifikationer eller varetager funktioner, der samlet set berettiger dem til tillæg i størrelsesordenen 45.000 kr. (grundtal 2012).

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.

3. Kriterier for tildeling af tillæg

3.1. 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
- Erhvervet og anvendt erhvervserfaring

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, f.eks. oplysning og undervisning, diakonalt engagement, teologisk og faglig udvikling, samarbejde med institutioner mm., kollegialitet.
- Flid.
- Specialviden, som anvendes i det daglige arbejde og/eller i vejledning og rådgivning på provsti- og stiftsplan.
- Indsats for oplysning og forkyndelse i offentligheden ved f.eks. udgivelser, undervisning, skribentvirksomhed mm.

3.2. Funktionstillæg

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

Der ydes ikke funktionstillæg for varetagelse af almindelige præsteopgaver/konkrete opgaver som sorggrupper, specialkonfirmander etc.

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.
- Belastningstillæg. Sogne med ekstraordinær arbejdsmæssig belastning.

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

3.3. 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.

4. Kriterier for indplacering i løngruppe 1, 2 og 3

4.1. Løngruppe 1

Et ledigt embede vil som udgangspunkt blive slået op i løngruppe 1 i Haderslev Stift. Nyuddannede præster og præster med kortere erhvervserfaring (under 15 år) vil som udgangspunkt blive indplaceret i løngruppe 1.

4.2 Løngruppe 2

Ved stillingsledighed i stillinger som efter aftale mellem Kirkeministeriet og Præsteforeningen hidtidigt har været klassificeret i løngruppe 2, vil biskoppen forhandle med Præsteforeningen om hvorvidt løngruppe 2-klassificeringen skal fastholdes i de pågældende stillinger. I disse forhandlinger vil det være biskoppens lønpolitiske sigtemærke at et ledigt embede, kun undtagelsesvist i pastorater med en helt ekstraordinær arbejdsmæssig belastning, vil skulle opslås i løngruppe 2.

Præster vil i øvrigt blive oprykket til løngruppe 2 efter en konkret bedømmelse af stillingen (hvor mange medlemmer pr. præst, prædikes der hver/hver anden søndag, konfirmander, begravelser, aktivitetsniveau, er præsten alene om det praktiske eller er der ansatte), vedkommendes erhvervserfaring, personlige indsats og evnerne med hvilken præsten yder sin indsats.

Videre kan den stabile og gode varetagelse af præsteembedet gennem en årrække begrunde en indplacering i løngruppe 2.

4.3 Løngruppe 3

Der tilstræbes placeret ét løngruppe 3 embede i hvert provsti. LG 3 embedet vil blive tilknyttet en af provstiets eksisterende TJM- eller OA-stillinger. Ved stillingsledighed i LG 3 stillingen, vil denne som udgangspunkt blive opslået i LG 1. Provsten indstiller til biskoppen hvilken stilling der ønskes omdannet til en LG 3 stilling, evt. efter en intern forelæggelse i provstiet.

Som forudsætning for en omklassificering til LG 3 eller et LG3 løntillæg vil der blive tilknyttet særlige opgaver til stillingen/tillægget. Stillingens indhold/funktion aftales individuelt i hvert provsti mellem provst og biskop, samt efter forudgående høring af TR.

Mulige særlige opgaver kan blandt andet være:

- Tværgående opgaver eller tovholderfunktioner i og uden for stiftet på vegne af biskoppen
- Bindeled mellem stiftsudvalgene og provstiets præster
- MSO for provsten

Biskoppen kan efter forudgående drøftelse med sognepræsten, beslutte at justere opgaverne der er tilknyttet en LG3 stilling, dog under forudsætning af, at stillingsindholdet ikke herved ændres væsentligt. Såfremt opgaverne fortsat er af den type særlige opgaver, som er angivet ovenfor, vil stillingen som udgangspunkt ikke være ændret væsentligt. Det skal løbende dokumenteres på præstens personalesag, hvis der sker justeringer i stillingens LG3-opgaver, så der ikke opstår tvivl om stillingens indhold og opgaver.

Præsten kan selv anmode om at blive fritaget for de opgaver, som ligger i LG3-stillingen, og derved kan stillingen igen omdannes til en LG1/LG2-stilling efter ansøgning via provstiet til biskoppen.

Hvis en præst ikke længere er egnet til at udføre de opgaver, der blev lagt til grund for indplaceringen i LG3 og den evt. efterfølgende justering heraf, kan biskoppen indstille til Kirkeministeriet, at præsten afskediges, evt. som det mindre en stillings omdannelse til LG1/LG2 efter samme procedure som afskedigelsessager i øvrigt, hvor der foreligger uegnethed.

5. Evaluering

De lokale kriterier evalueres efter hver lønforhandling. Der kan ske justeringer af bilagene i de enkelte år, bl.a. som følge af overenskomsterne.

Bilag 1

Tjenestemandslønssystemet

Gammelløn:

Centralt fastsatte tillæg

Basisløn

Lønramme 16/31, 34 eller 35.

Slutløn - lønramme 31, skalatrin 44 udgør pt. kr. 39.843,50 pr. mdr.

Løn – lønramme 34, skalatrin 47 udgør pt. kr. 43.568,33 pr. mdr.

Løn – lønramme 35, skalatrin 48, udgør pt. kr. 46.494,75 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. Det tilstræbes at engangsvederlagene har en vis størrelse, typisk mellem 10.-15.000 kr.

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. kr. 30.071,08 pr. mdr.

Løn trin 2, udgør pt. kr. 32.409,08 pr. mdr.

Løn trin 3, udgør pt. kr. 34.541,33 pr. mdr.

Løn trin 4, udgør pt. kr. 36.642,25 pr. mdr.

Indplacering i basislønforløbet sker efter beregnet lønanciennitet i henhold til aftale af 23. december 2005 mellem Kirkeministeriet og Præsteforeningen, samt cirkulæreskrivelse af 3. januar 2006.

Løngruppe 2. Et trin. Løn udgør pt. 43.568,33 pr. mdr.

Løngruppe 3:

Løn trin 1, udgør pt. kr. 46.494,75 pr. mdr.

Løntrin 2, udgør pt. kr. 49.736,92 pr. mdr.

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 multiplum af 7.500 kr. (grundtal 31/3 2012). Tillæggene er som udgangspunkt 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 ydes som udgangspunkt som varige tillæg, der er pensionsgivende.

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.

Eksempler på kvalifikationstillæg i stiftet (årligt grundtal 31/3 2012):

"Organisations- og relevant arbejdserfaring". Der gives tillæg i multiplum af 7.500 kr. Tillæggene gives typisk som "legoklods" tillæg med 7.500 ad gangen og sikrer en lønudvikling der afspejler erhvervet og anvendt erhvervserfaring.

"Supplerende relevant uddannelse der benyttes arbejdsmæssigt": PhD 30.000 kr., Master 7.500/15.000 kr., øvrig længerevarende relevant efteruddannelse 7.500/15.000 kr.

"Dygtighed, villighed til at påtage sig opgaver og ekstraordinært engagement": 7.500/15.000 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).

Varige og midlertidige funktionstillæg er som udgangspunkt pensionsgivende, medmindre 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):

Beredskabspræst, 12.500 kr. Tillidsrepræsentanter, 15.000 kr. Arbejdsmiljørepræsentanter, 10.000 kr., Migrantpræster, 10.000 kr., Ekstraordinær arbejdsbelastning, 15/30.000 kr., Arrestuspræst (belastningen ved det særlige arbejde) 10.000 kr. for en kvote 25 % arrestuspræstefunktion. Er kvoten 12,5 % tildeles således 5.000 kr. Sygehuspræster (belastningen ved tilkaldeordning ved eget og andre sygehuse indenfor stiftet), ukvoteret pensionsgivende funktionstillæg på kr. 10.000 (grundtal).

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.

Det tilstræbes at engangsvederlagene har en vis størrelse, typisk mellem 10.-15.000 kr.

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. kr. 30.071,08 pr. mdr. Hvortil kommer pension.

Løn trin 5, udgør pt. kr. 32.409,08 pr. mdr. Hvortil kommer pension.

Løn trin 6, udgør pt. kr. 34.541,33 pr. mdr. Hvortil kommer pension.

Løn trin 8, udgør pt. kr. 36.642,25 pr. mdr. 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 multiplum af 7.500 kr. (grundtal 31/3 2012). Tillæggene er pensionsgivende.

Ved aftale om tillæg og deres størrelse tages der hensyn til en helhedsvurdering af præstens samlede lønniveau, herunder allerede aftalte tillæg, f.eks. mobilitetstillæg og præstetillæg.

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 ydes som udgangspunkt som varige tillæg, der er pensionsgivende.

Kvalifikationstillæg reguleres med de generelle lønstigninger.

Ved stillingsskifte indenfor stiftet eller til stiftet ny forhandles lønnen og tidligere aftalte kvalifikationstillæg overføres ikke automatisk til den nye stilling.

Eksempler på kvalifikationstillæg i stiftet (årligt grundtal 31/3 2012):

"Organisations- og relevant arbejdserfaring". Der gives tillæg i multiplum af 7.500 kr. Tillæggene gives typisk som "legoklods" tillæg med 7.500 ad gangen og sikrer en lønudvikling der afspejler erhvervet og anvendt erhvervserfaring.

"Supplerende relevant uddannelse der benyttes arbejdsmæssigt": PhD 30.000 kr., Master 7.500/15.000 kr., øvrig længerevarende relevant efteruddannelse 7.500/15.000 kr.

"Dygtighed, villighed til at påtage sig opgaver og ekstraordinært engagement": 7.500/15.000 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 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 og midlertidige funktionstillæg er som udgangspunkt pensionsgivende, medmindre det konkret er aftalt, at tillægget ikke skal være pensionsgivende.

Funktionstillæg reguleres med de generelle lønstigninger.

Ved stillingsskifte indenfor stiftet eller til stiftet ny forhandles lønnen og tidligere aftalte funktionstillæg bortfalder som udgangspunkt.

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

Beredskabspræst, 12.500 kr. Tillidsrepræsentanter, 15.000 kr. Arbejdsmiljørepræsentanter, 10.000 kr., Migrantpræster, 10.000 kr., Ekstraordinær arbejdsbelastning, 15/30.000 kr., Arrestuspræst (belastningen ved det særlige arbejde) 10.000 kr. for en kvote 25 % arrestuspræstefunktion. Er kvoten 12,5 % tildeles således 5.000 kr. Sygehuspræster (belastningen ved tilkaldeordning ved eget og andre sygehuse indenfor stiftet), ukvoteret pensionsgivende funktionstillæg på kr. 10.000 (grundtal).

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. Det tilstræbes at engangsvederlagene har en vis størrelse, typisk mellem 10.-15.000 kr.