



Ny lønpolitik for præster

1. Formål

Formålet med nærværende lønpolitik er at fremme liv og vækst i folkekirken og at fremme motivation, engagement og trivsel blandt præster. Politikken skal således fastslå og tydeliggøre de principper, som ligger til grund for løndannelsen for præster og ad den vej fremme de værdier, mål og retning/prioriteringer, som er besluttet – understøttet af folkekirkens og de enkelte stifters arbejde.

Lønpolitikken skal tydeliggøre sammenhængen mellem den enkelte præsts ansvar, kompetencer, erfaring og opgaveløsning på den ene side og præstens løn og lønudvikling på den anden. Lønpolitikken skal således understøtte transparens og den oplevede retfærdighed i relation til løndannelsen og dermed værne om trivslen og engagementet på arbejdspladsen. Endvidere skal lønpolitikken fremme konstruktive og effektive lønforhandlingsprocesser ved at give parterne klare og fælles pejlemærker i forhandlingerne.

1.1. Dækningsområde

Nærværende politik omfatter alle præster med ansættelse i folkekirken uanset ansættelsesvilkår.

2. Holdning

2.1. Overordnede principper for anvendelse af lønsystemet (bl.a. hvilke typer lønforbedring)

En lønpolitik fastsætter de overordnede principper for folkekirkens anvendelse af lønsystemet.

Der skal lokalt fra ledelsesside være åbenhed om og gennemsigtighed i kriterier, forhandlingsprocedurer og resultater af udmøntninger af lønsummen.

Præsters løn¹ udgøres dels af en basisløn (for tjenestemandsansatte præster på det nye lønsystem: løngruppe 1, trin 1-4, løngruppe 2 og løngruppe 3, trin I og II og for overenskomstansatte præster: løntrin 4-8 i overenskomst for akademikere i Staten – der svarer til løntrin 1-4 i løngruppe 1 for tjenestemandsansatte præster), dels af centralt (f.eks. rådighedstillæg) og lokalt aftalte tillæg og (for tjenestemænd) oprykning til højere løngruppe.

Således indeholder lønsystemet såvel en centralt aftalt som en lokal løndannelse, der begge er en integreret del af - og derfor bidrager til - den samlede løndannelse og -udvikling for alle præster.

¹ En gruppe tjenestemandsansatte præster er forblevet på gammelt lønsystem, lønramme 16/31. Overgang til nyt lønsystem er frivillig, dog således at overgang sker senest pr. 1. oktober 2022.



Der kan lokalt indgås individuelle eller gruppevisse forhåndsftaler om ydelse af tillæg eller oprykning til højere løngruppe.

Der arbejdes i udgangspunktet med følgende lønelementer:

Kvalifikationstillæg

Kan aftales for faglige og/eller personlige kvalifikationer, som er af betydning for folkekirken samledede virke såvel i sogne, pastorater, provstier, stifter som på landsplan. Kvalifikationstillæg aftales på baggrund af en konkret vurdering af udviklingen i præstens faglige og/eller personlige kvalifikationer og opgavevaretagelse - herunder relevant erfaring, kompetenceudvikling, kvalitet i opgavevaretagelsen, selvstændighed, engagement og initiativ - i forhold til præstens nuværende basisløn/løngruppeindplacering og eventuelle kvalifikationstillæg.

Kvalifikationstillæg aftales i udgangspunktet som varige tillæg, der er pensionsgivende.

Funktionstillæg

Kan aftales for varetagelse af funktioner, som ikke i forbindelse med tillæggelse af funktionen eller ansvarsområdet er forudsat allerede honoreret gennem basisløn/løngruppeindplacering og eventuelle tidligere aftalte tillæg.

Aftaler om funktionstillæg er relateret til en konkret funktion, der varetages af præsten, og ophører uden yderligere varsel, når funktionen ikke længere varetages, hvorved tillægget bortfalder.

Funktionstillæg aftales i udgangspunktet pensionsgivende.

Engangsvederlag

Kan aftales for særlig indsats, der er ydet, f.eks. i forbindelse med særlige arbejdsvilkår, og som ikke er forudsat honoreret gennem basisløn/løngruppeindplacering og eventuelle tidligere aftalte tillæg.

Honorering for en særlig arbejdsindsats, f.eks. i forbindelse med særlige arbejdsvilkår udmøntes efter, at indsatsen er ydet og på baggrund af en konkret vurdering.

Engangsvederlag aftales i udgangspunktet ikke pensionsgivende.

Studieorlov

Studieorlov er at betragte som et engangsvederlag, der gives i relation til aftalt tjenestefrihed uden løn med det formål at gennemføre studier, der understøtter præstens fortsatte dygtiggørelse og det folkekirkelige arbejde.

Efter nærmere aftale kan det lokalt aftales, at præsten efter endt orlov videndeler sine erfaringer og konklusioner.



Muligheden for at søge studieorlov indgår som et element i den årlige lønforhandling på stiftsniveau.

Stillingsmæssig klassificering i løngruppe 2

En række stillinger er i henhold til aftale mellem Kirkeministeriet og Præsteforeningen klassificeret i LG2 på baggrund af stillingernes karakter og belastning.²

Personlig oprykning til løngruppe 2 og tilsvarende tillægsgdannelse for overenskomstansatte præster

Nyansatte tjenestemandsansatte præster indplaceres som udgangspunkt efter anciennitet i LG 1, hvor slutløntrin 4 opnås efter 4 års ansættelse, svarende til overenskomstansatte præsters basisløn, med mindre forudgående tjenesteforløb, erfaring eller kvalifikationer kan begrunde indplacering i en højere løngruppe. Ancienniteten kan ved nyansættelse forhøjes på baggrund af tidligere beskæftigelse i eller uden for folkekirken.

En præst kan oprykkes til LG 2 eller – for overenskomstansatte – få kvalifikationstillæg på tilsvarende niveau. Det kan – sædvanligvis efter en årrækkes ansættelse – ske efter en konkret vurdering af udviklingen i kvaliteten i præstens opgavevaretagelse, pastorale dannelse og evne til at forvalte det ansvar og den kompleksitet, der er i udøvelsen af den pastorale praksis.

En kvalificeret og ansvarsfuld varetagelse af embedet og demonstreret vilje og evne til under hensyntagen til præsteembedets særlige karakter konstruktivt og kvalificeret at bidrage til at sikre det faglige niveau og varetage folkekirkens opgaver kan i sig selv være en saglig begrundelse for at præster kan oprykkes til LG2 / få kvalifikationstillæg på tilsvarende niveau og indgår naturligt som kriterier i vurderingen ved de årlige lokallønsforhandlinger i forhold til eventuel oprykning.

Personlig oprykning til LG 2 eller tilsvarende ydelse af tillæg til overenskomstansatte præster kan efter konkret vurdering aftales på et hvilket som helst tidspunkt i præstens ansættelsesforløb.

² Der består på tidspunktet for udarbejdelsen af denne lønpolitik en uenighed mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen/Kirkeministeriet og Akademikerne/Præsteforeningen om, hvorvidt klassificering af stillinger i LG2 såvel ved stillingsledighed i eksisterende LG2 stillinger som ved klassificering af nye stillinger i LG2 skal ske i medfør af aftaleretten eller ledelsesretten. Indtil denne uenighed er afklaret aftales følgende praksis: ved stillingsledighed i en eksisterende stillingsmæssig LG2-stilling aftales i overensstemmelse med hidtidig praksis mellem biskoppen og Præsteforeningen, hvorvidt LG2-klassificeringen skal fastholdes for den pågældende stilling. Såfremt dette ikke er tilfældet, kan den stillingsmæssige LG2-klasificering aftales overflyttet til en anden stilling i stiftet, som opfylder kriterierne. Denne aftale har ingen præjudicerende virkning for parterne i forhold til ovenstående principielle uenighed. Lønpolitikken revideres, når dette spørgsmål er afklaret.



2.2. Løngruppe 3

Løngruppe 3 er tiltænkt som en karrierevej for præster, som ikke indebærer direkte ledelse. Aflønning i Løngruppe 3 forudsætter, at stillingshaveren har opnået og udvist særlige kvalifikationer inden for et prioriteret område og dermed opfylder kravet i § 5 i aftale om aflønning af præster. Karrierevejene vil typisk kunne skabes indenfor nedenstående 3 kategorier:

I: Stillinger med 'tovholderfunktioner', som har fokus på ledelse og organisation, og skal bidrage til udvikling af både struktur og kultur i det kirkelige arbejdsfællesskab i sognet, provstiet eller stiftet.

II: Stillinger med 'specialistfunktioner', som har fokus på faglig specialisering, og skal bidrage til udvikling og fastholdelse af en høj (specialiseret) faglighed i teologisk funderede discipliner og processer.

III: Stillinger med forskellige former for 'brobyggerfunktioner', som har fokus på udvikling og samskabelse og skal bygge bro mellem folkekirken og det omgivende samfund og dermed bidrage til sammenhængskraft og mental robusthed i samfundet.

Som eksempler på stillinger, der, efter konkret vurdering, kan oprykkes eller indplaceres i Løngruppe 3 kan nævnes (ikke udtømmende):

- særlig konsulent for biskoppen, f.eks. teologisk konsulent eller stiftskonsulent med specifikt fokusområde

- præst med administrerende hjælpeopgaver for provst

- præst med særligt fokus på f.eks. homiletik, sjælesorg, liturgi, almen teologi, diakoni, skole-/kirkesamarbejde, ældreområdet, integrationsområdet, ungdområdet, frivilligområdet uddannelsesområdet og andre særlige lokale indsatser

- sogne- eller funktionspræst i særligt store/belastende sogne eller kirker med helt særlige forpligtelser eller med særlige, herunder koordinerende, forpligtelser inden for funktionsområdet. Herudover er en række stillinger defineret som faste Løngruppe 3-stillinger³. Der er tale om følgende stillinger:

- stillingen som 1. præst (ikke provst) ved de 10 domkirker,
- døvepræst samt landsdelspræst for hørehæmmede,
- koordinerende arresthus- eller fængselspræst,
- ledende beredskabspræst
- ledende sygehuspræst
- uddannelseskonsulenter

Enhver af parterne kan anmode om en forhandling om oprykning i henhold til aftale om aflønning af præster § 5, stk. 1 samt om tilføjelse af grupper til aftalens § 5, stk. 2 og 3.

³ Der henvises til aftale af 30. oktober 2020 om projekt karriereveje for præster.



Præsteforeningen og den pågældende biskop kan forhandle om oprettelse/omdannelse af eller tillæg til stillinger i Løngruppe 3, sats I og til Løngruppe 3, sats II. Selve aftalen om sådanne stillingsoprettelser/-omdannelser og tillæg (som svarer til omdannelse/oprykning til Løngruppe 3) vil dog indtil videre skulle indgås mellem Kirkeministeriet og Præsteforeningen.

2.3. Sammenhæng mellem retning og kriterier

I lønforhandlingen er der fokus på at honorere faglige og personlige kvalifikationer, kompetencer, funktioner samt særlige indsatser og/eller særlige resultater, der understøtter folkekirkens udvikling.

Biskoppen fastsætter i tilknytning til den overordnede lønpolitik og de enkelte stifters udviklingsplaner konkrete, lokale kriterier efter forudgående dialog med de lokale tillidsrepræsentanter/Præsteforeningen. Kriterierne skal være objektive og kunne relatere sig til funktion, opgaver, karriereforløb, kvalifikationer, uddannelse, kompetence eller egenskaber ved embedet.

Dialog om og fastsættelse af kriterier bør i udgangspunktet ske i god tid inden den årlige lønforhandling.

Lønpolitikken og de lokale kriterier gør det klart for forhandlingsparterne og den enkelte præst, hvilke kvalifikationer, funktioner og indsatser der kan danne grundlag for en lønforbedring. På den måde understøttes præstens forståelse af sammenhængen mellem folkekirkens og den enkelte præsts virke, og præsten får dermed bedre grundlag for at se sig ind i lønforhandlingssituationen.

2.4. Løndannelse

Løndannelsen skal understøtte og udvikle såvel folkekirkens som den enkelte præsts opgavevaretagelse, og understøtte at folkekirken – som en del af det offentlige arbejdsmarked – fortsat kan rekruttere og fastholde kompetente og dygtige præster. Såvel engangsvederlag, tillæg som indplacering i løngruppe 2 kan således også aftales for at rekruttere eller fastholde præster. Løngruppe 3 er tiltænkt som en karrierevej for præster, som ikke indebærer direkte ledelse. Løndannelsen skal sammen med arbejdet på kompetenceområdet understøtte, motivere til og honorere den kvalificerede og ansvarsfulde opgavevaretagelse samt fortsat faglig og personlig dygtiggørelse.

Selvom den konkrete løndannelse sker under hensyntagen til de enkelte stifters prioriteringer og indsatsområder skal løndannelsen på tværs af stifter ske på en måde, som understøtter folkekirkens samlede virke såvel i sogne, pastorer, provstier, stifter som på landsplan. Det skal derfor tilstræbes, at løndannelsen ikke modvirker præsters mobilitet henover stiftsgrænserne.



3. Processer

3.1. Forhandlingsgrundlag

Det er biskoppens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse i det enkelte stift.

Det er samtidig biskoppen, der fastlægger og beslutter, hvor mange midler der skal anvendes ved lønforhandlingerne.

Biskoppen skal foretage en konkret og saglig vurdering af den enkelte præst. Begrundelse for en lønforbedring skal fremgå af den individuelle aftale om lønforbedring. En præst, der har fået afslag på en anmodning om lønforbedring, kan bede biskoppen om en opfølgende samtale, hvor afslaget konkret begrundes, og hvor biskoppen giver anvisninger på de kriterier, der lægges vægt på for at komme i betragtning til yderligere lønudvikling.

3.2. Forhandlingskompetence i forhandling vedrørende præster

Parterne i lønforhandlinger for præster er, på ledelsesside, biskoppen og, på medarbejderside, tillidsrepræsentanter for præster/Præsteforeningen.

3.3. Årshjul inkl. årlig, lokal, konkret udfoldelse af politikken (bl.a. lokale kriterier, principper for offentliggørelse af resultater m.v.)

Der afvikles en årlig lønforhandlingsrunde.

Biskopperne udmelder økonomisk ramme for forhandlingerne forud for disse.

TIDS- OG PROCESPLAN		
Tid	Handling	Bemærkninger
Primo maj	Biskop udmelder tids- og procesplan, jf. lønpolitikken, til tillidsrepræsentanter og Præsteforeningen. Evt. prioriteringer og lokalt betingede kriterier drøftes af biskoppen med tillidsrepræsentanter	
Primo maj	Biskoppen og Præsteforeningens forhandlingsudvalg kalendersætter forhandlingsdatoer.	
Medio maj	Biskop drøfter ledelsesmæssig håndtering af lønsamtaler med provsterne	
Ultimo maj	Biskoppen/provsten udmelder til alle præster: <ul style="list-style-type: none"> tids- og procesplan (overordnet) 	Husk præster, der er fravæ-



	<ul style="list-style-type: none"> • kriterier • mulighed for lønsamtale (med provsten) • mulighed for at indstille sig til lønforbedring 	rende pga. orlov, barsel, sygdom m.v.
Ultimo juni	Lønsamtaler ml. provst/præster. Lønsamtale er ikke en forudsætning for at blive omfattet af indstilling fra provsten eller det endelige forhandlingsresultat.	Eventuelle lønsamtaler gennemføres på præstens initiativ
Primo september	FLC udsender lønoversigter og lønstatistik til stifterne, som videresender til Præsteforeningen. Præsteforeningen videresender til TR og forhandlingsudvalg.	
Medio september	I henhold til konkret aftale i stiftet kan der indledes drøftelser mellem provster og tillidsrepræsentanter, evt. med henblik på fælles indstilling til biskoppen.	Der anvendes en skabelon, som kan anvendes både til præsters indstilling af sig selv eller en kollega, til fælles indstilling fra provst og TR samt til provstens indstilling til biskoppen.
Medio-Ultimo september	<p>Provster fremsender indstilling til biskoppen vedrørende præster. Hvis der er udarbejdet en fælles indstilling i henhold til konkret aftale i stiftet sender provsten indstillingen til såvel biskop som Præsteforeningens forhandlingsudvalg</p> <p>Såfremt der ikke udarbejdes en fælles indstilling fra provst og TR, sender TR en selvstændig indstilling til Præsteforeningens forhandlingsudvalg.</p>	
Uge 39-41	Biskop gennemfører forhandlinger med TR/forhandlingsudvalg på baggrund af de fremsendte indstillinger.	
Medio oktober	Aftaler udarbejdes og underskrives	<p>Stiftet udarbejder aftaler.</p> <p>Der anvendes en aftaleskabelon.</p>



Medio november	Forhandlingsresultater indrapporteres løbende til FLC, dog senest medio november	
Ultimo november	Forhandlingsresultater offentliggøres via DAP'en til stiftets præster med angivelse af de omfattede, angivelse af lønforbedringen samt begrundelser.	
Ultimo november – medio december	Præster har mulighed for at bede om opfølgningssamtale	
November-januar	Biskop evaluerer forløbet med såvel provster som tillidsrepræsentanter på førstkommende hhv. provste-/TR-møde.	

Side 8
Akt nr.

3.1. Materiale til forhandlingerne

Følgende materialer skal være til rådighed

- Skabeloner til processen
- Økonomisk ramme for forhandlinger
- Statistik
- Lønlist, provstivist inddelt

De konkrete materialer er ikke en del af politikken og udarbejdes uafhængigt heraf.

4. Henvisning til de formelle rammer, som forhandlingerne finder sted inden for

- Aftale om aflønning af tjenestemandsansatte præster i folkekirken.
- Overenskomst for akademikere i staten
- Rammeaftale om nye lønsystemer

5. Opsigelsesbestemmelser

Lønpolitikken kan opsiges til bortfald af begge parter med en frist på 3 måneder til den første i en måned, dog således at aftalen ikke kan opsiges til bortfald i perioden fra 1. juli til 31. oktober.

6. Ikrafttrædelsestidspunkt

1. januar 2021



7. Dato for vedtagelse

Dato: _____

Side 9
Akt nr.

Underskrift: _____

Kirkeministeriet

Underskrift: _____

Præsteforeningen