

# Lønpolitik for præster i Danske Sømands- og Udlandskirker

Denne lønpolitik afspejler i videst muligt omfang lønpolitikken for præster ansat i folkekirken af 14. januar 2021.

## Formål

Formålet med lønpolitikken er at fremme liv og vækst i danske kirker i udlandet og at fremme motivation, engagement og trivsel blandt præster. Politikken skal således fastslå og tydeliggøre de principper, som ligger til grund for løndannelsen for præsterne og ad den vej fremme de værdier, mål og retning/prioriteringer, som er besluttet. 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.

## Dækningsområde

Denne lønpolitik omfatter de præster, som er omfattet af overenskomsten mellem DSUK og Præsteforeningen.

## Vedrørende overenskomstens § 2, stk. 5. Lokalt aftalte tillæg

For ansatte i løngruppe 1 og 2 kan der ved en årlig forhandling aftales funktionstillæg, kvalifikationstillæg og engangsvederlag i henhold til statens rammeaftale om nye lønsystemer. Den årlige forhandling foregår for to grupper, henholdsvis Sydslesvig og den resterende del af verden. Forhandlingen foregår som beskrevet nedenfor.

## Lønforhandlingsprocedure

DSUK afsætter midler, der disponeres ved en årlig lokal lønforhandling mellem udlandsprovsten og tillidsrepræsentanten. Der forhandles særskilt for hvert af de to områder Sydslesvig og resten af verden med særskilte forhandlingspuljer fordelt efter lønsum.

De ansatte præster kan efter ansøgning til tillidsrepræsentant/udlandsprovst bringe sig i betragtning til en lønforbedring. Dette sker indenfor en kortvarig termin med ansøgningsfrist til efterfølgende behandling/forberedelse af forhandlingsparterne.

## Sammenhæng mellem retning og kriterier

Løndannelsen skal understøtte og udvikle såvel organisationens som den enkelte præsts opgavevaretagelse, og understøtte at DSUK fortsat kan rekruttere og fastholde kompetente og dygtige præster. 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 organisationens 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.

## Kvalifikationstillæg

Kan aftales for faglige og/eller personlige kvalifikationer, som er af betydning for organisationens samlede virke. 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.

# Lønpolitik for præster i Danske Sømands- og Udlandskirker

## **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.

## **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.

## **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 fortsatte arbejde. Efter nærmere aftale kan det aftales, at præsten efter endt orlov videndeler sine erfaringer og konklusioner.

## **Forhandlingsgrundlag**

Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse. Ledelsen fastlægger og beslutter, hvor mange midler, der afsættes til lønforhandlingerne.

Forhandlerprovsten 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 forhandlerprovsten om en opfølgende samtale, hvor afslaget konkret begrundes, og hvor der gives anvisninger på de kriterier, der lægges vægt på for at komme i betragtning til yderligere lønudvikling.

# Lønpolitik for præster i Danske Sømands- og Udlandskirker

## TIDS- OG PROCESPLAN

Tid	Handling	Bemærkninger
Maj-juni	Udlandsprovsten udmelder tids- og procesplan til tillidsrepræsentanterne.	
Primo august	Udlandsprovsten og tillidsrepræsentanterne kalendersætter forhandlingsdatoer.	
Ultimo august	Udlandsprovsten udmelder til alle præster: tids- og procesplan (overordnet)	HUSKES ved ansættelser
	Kriterier	
	Mulighed for lønsamtale	
	Mulighed for at indstille sig	
Ultimo august	Lønsamtaler. Disse er ikke en forudsætning for at komme i betragtning	På præstens initiativ
Primo oktober	Udlandsprovsten og tillidsrepræsentanterne forhandler på baggrund af fremsendte indstillinger	
Medio oktober	Aftaler udarbejdes og underskrives	
Ultimo november	Forhandlingsresultatet offentliggøres til præsterne, med navne, lønforbedringer og begrundelser	

## Evaluerings af lønpolitikken

Lønpolitikken evalueres efteråret 2025 efter forhandlingerne 2025 af provst og tillidsrepræsentanter med henblik på behovet for tilpasninger til de lokale lønforhandlinger 2026.

## Ikrafttræden og opsigelse af aftalen

Aftalen har virkning fra den 1. april 2024 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026.

## Underskrifter

Frederiksberg, den 24. maj 2024



Pernille Vigsø Bagge



Lars Øvstgaard

Frederiksberg, den 24. maj 2024



Anne E. Jensen



Selma Ravn