



Ny lønpolitik for provster

1. Formål

Formålet med nærværende lønpolitik er at fremme liv og vækst i folkekirken, herunder understøtte tilsynsfunktionen samt god ledelse, og at fremme motivation, engagement og trivsel blandt provster.

Politikken skal således fastslå og tydeliggøre de principper, som ligger til grund for løndannelsen for provster og ad den vej fremme folkekirkens og de enkelte stifters arbejde med værdier, mål, retning og prioriteringer, som er besluttet.

Lønpolitikken skal tydeliggøre sammenhængen mellem den enkelte provsts ansvar, kompetencer, erfaring og opgaveløsning på den ene side og provstens 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 provster og domprovster 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.

Provsters løn udgøres af:

- Klassificering i lønrammesystemet
- Centralt aftalte¹ tillæg (funktions- og kvalifikationstillæg)
- Decentralt aftalte tillæg (funktions- og kvalifikationstillæg)
- Decentralt aftalte engangsvederlag

Der arbejdes i udgangspunktet med følgende lønelementer:

Klassificering

Provstestillinger er klassificeret i enten lønramme 36 + centralt aftalte tillæg eller lønramme 37 + centralt aftalte tillæg².

¹ Tillæg kan være aftalt af andre end lønpolitikens parter.

² Parterne er enige om sammen at søge en afklaring af muligheden for – også udenfor overenskomstforhandlingerne – at få oprykket de nuværende lønramme 36-stillinger til lønramme 37.



Domprovstestillinger er klassificeret i lønramme 38 + centralt aftalte tillæg.

Der blev den 13. maj 2008 indgået aftale om klassificering af de på det tidspunkt eksisterende provstestillinger. Klassificering af provstestillinger i folkekirken tager udgangspunkt i en oversigt over provstestillingernes størrelse på daværende tidspunkt, baseret på en vægtet opgørelse af antallet af præster og kirker i provstierne.

Aftalen finder stadig anvendelse, i det omfang stillingen ikke er ændret i mellemtiden.

Omklassificering af provstestillinger, herunder gruppevise omklassificeringer, aftales mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Akademikerne.

I forbindelse med ændringer af stilling, f.eks. sammenlægninger eller opsplitning af eksisterende stilling, eller oprettelse af nye provstestillinger indgås ny aftale om klassificering. Klassificeringen vil skulle godkendes af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

For de stillinger, som er ændret siden aftalens indgåelse, er der indgået nye aftaler om klassificering af den konkrete stilling.³

Centralt aftalte tillæg

1. Eksisterende centralt aftalte tillæg

Med ovennævnte aftale blev der også aftalt følgende pensionsgivende (16,6 %) provstetillæg, hvoraf nogle senere er blevet reguleret ved centrale aftaler:

- Almindeligt provstetillæg, stort kr. 32.200 (afrundet grundbeløb pr. 31. marts 2012). Dette tillæg er aftalt for alle provstestillinger, dog ikke domprovstestillinger.
- Provstetillæg 2, stort kr. 13.100 (afrundet grundbeløb pr. 31. marts 2012). Dette tillæg er aftalt for de 17 største provstestillinger, som ikke er domprovstestillinger.
- 3 domprovstetillæg, hhv. stort kr. 9.300, kr. 19.300 og kr. 21.100 (afrundede grundbeløb pr. 31. marts 2012). Disse tillæg er aftalt for alle domprovstestillinger.

2. Yderligere centralt aftalte tillæg

Kan aftales

Den særlige provstepulje.⁴

Der blev i forbindelse med klassificeringsaftalen fra 2008 etableret en særlig provstepulje med de midler, som blev eller bliver frigjort med de provstestillinger, der nedklassificeres ved nybesættelse.

Kirkeministeriets har bemyndiget biskopperne til at indgå skriftlige aftaler med Præsteforeningen om fordeling af ledige provstelønmidler indenfor deres respektive stifter.

³ Opdateret oversigt pr. januar 2022 er vedlagt lønpolitikken som bilag.

⁴ Se bilag til lønpolitikken; notat om provstepuljen samt aftale.



Opgaven vedr. regnskab for den særlige provstepulje er delegeret til FLC.

Side 3
Akt nr.

Lokal løndannelse

Der kan foruden nedenstående tillæg lokalt indgås individuelle eller gruppevisse forhåndsftaler om ydelse af tillæg.

1. Kvalifikationstillæg

Kan aftales for faglige og/eller personlige kvalifikationer. Kvalifikationstillæg aftales på baggrund af en konkret vurdering af udviklingen i provstens faglige og/eller personlige kvalifikationer og opgavevaretagelse.

En kvalificeret og ansvarsfuld varetagelse af embedet og demonstreret vilje og evne til, under hensyntagen til provsteembedets særlige karakter, konstruktivt og kvalificeret at bidrage til at sikre det faglige niveau og varetage folkekirkens opgaver kan være en saglig begrundelse for at aftale kvalifikationstillæg og kan indgå som kriterier i vurderingen ved de årlige lokallønsforhandlinger.

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

2. Funktionstillæg

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

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

Funktionstillæg aftales i udgangspunktet pensionsgivende.

3. Engangsvederlag

Kan aftales for særlig indsats, der er ydet, f.eks. i forbindelse med særlige arbejdsvilkår.

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 provstens fortsatte dygtiggørelse og det folkekirkelige arbejde.

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

Muligheden for at søge studieorlov indgår i en særskilt forhandling og vurderes på landsplan.



2.2. 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 folkekirkenes udvikling.

Biskoppen fastsætter i tilknytning til den overordnede lønpolitik og de enkelte stifters udviklingsplaner konkrete, lokale kriterier efter forudgående dialog med den lokalt valgte provst (provsteforhandler) og 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 provst, hvilke kvalifikationer, funktioner og indsatser der kan danne grundlag for en lønforbedring. På den måde understøttes provstens forståelse af sammenhængen mellem folkekirkenes og den enkelte provsts virke, og provsten får dermed bedre grundlag for at se sig ind i lønforhandlingssituationen.

2.3. Løndannelse

Løndannelsen skal understøtte og udvikle såvel folkekirkenes som den enkelte provsts opgavevaretagelse, herunder tilsynsopgaven og god ledelse, og understøtte at folkekirken – som en del af det offentlige arbejdsmarked – fortsat kan rekruttere og fastholde kompetente og dygtige provster. Endvidere skal løndannelsen 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 folkekirkenes samlede virke såvel i sogne, pastorer, provstier, stifter som på landsplan. Det skal derfor tilstræbes, at løndannelsen ikke modvirker provsters mobilitet hen over 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.⁵

Biskoppen skal foretage en konkret og saglig vurdering af den enkelte provst. Begrundelse for en lønforbedring skal fremgå af den individuelle aftale om lønforbedring. En provst, der har fået afslag på en anmodning om lønforbedring,

⁵ Mindst svarende til stiftets ledige midler i dets andel af den samlede særlige provstepulje.



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 provster

Parterne i lønforhandlinger for provster er, på ledelsesside, biskoppen og, på medarbejderside, provsteforhandleren/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 provsteforhandleren og Præsteforeningen. Evt. prioriteringer og lokalt betingede kriterier drøftes af biskoppen med provsteforhandleren.	
Primo maj	Biskoppen og Præsteforeningens forhandlingsudvalg kalendersætter forhandlingsdatoer.	
Ultimo maj	Biskoppen udmelder til alle provster: <ul style="list-style-type: none"> • tids- og procesplan (overordnet) • kriterier • mulighed for lønsamtale • mulighed for at indstille sig til lønforbedring 	Husk provster, der er fraværende pga. orlov, barsel, sygdom m.v.
Senest ultimo juni	Lønsamtaler ml. biskop og provst. Lønsamtaler er ikke en forudsætning for at blive omfattet af indstilling eller det endelige forhandlingsresultat.	Eventuelle lønsamtaler gennemføres på provstens initiativ
Primo september	FLC udsender lønoversigter og lønstatistik til stifterne, som videresender til Præsteforeningen. Præsteforeningen videresender til provsteforhandlerne.	Vær opmærksom på, at der på aftaletidspunktet for lønpolitikken eksisterer en særskilt proces for



		"Den særlige provstepulje".
Primo september	FLC deler de indkomne ansøgninger med stifterne, som videresender ansøgninger til provsteforhandler/Præsteforeningen. Inden forhandlingernes start, er parterne i kontakt omkring den praktiske gennemførelse af forhandlingerne. Den foreløbige økonomiske ramme udmeldes senest 1 uge før forhandlingernes start.	Der anvendes en skabelon, som kan anvendes både til provsters indstilling af sig selv eller en kollega og biskoppens indstilling
Uge 39-41	Biskop gennemfører forhandlinger med provsteforhandleren/Præsteforeningen på baggrund af de fremsendte indstillinger.	
Medio oktober	Aftaler udarbejdes og underskrives.	Stiftet udarbejder aftaler. Der anvendes en aftaleskabelon.
Medio november	Forhandlingsresultater indrapporteres løbende til FLC, dog senest medio november.	
Ultimo november	Forhandlingsresultater offentliggøres via DAP'en til stiftets provster med angivelse af de omfattede, angivelse af lønforbedringen samt begrundelser.	
Ultimo november – medio december	Provster har mulighed for at bede om opfølgningssamtale.	
November-januar	Biskop evaluerer forløbet med provsteforhandleren.	

Side 6
Akt nr.

3.1. Materiale til forhandlingerne

Følgende materialer skal være til rådighed

- Skabeloner til processen
- Økonomisk ramme for forhandlinger
- Statistik
- Lønlist, stiftsinddelt

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

- Cirkulære om aftale om chefløn
- Teknisk vejledning om lokalløn og chefløn
- Aftale om klassificering af provstestillinger i folkekirken
- Teknisk bilag med notat om den særlige provstepulje
- Delegation af aftalekompetence til biskopper

Side 7
Akt nr.

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

23. august 2022

7. Dato for vedtagelse

Dato: 23. august 2022

Underskrift: 
Kirkeministeriet

Underskrift: 
Præsteforeningen