



Nyt lønsystem giver ny muligheder – nogle overvejelser om det nye lønsystem for præster

Dato: 19. april 2012

Dokument nr. 17809/12

Sagsbehandler
Rasmus Paaske Larsen

1. Indledning.

I forlængelse af overenskomstforhandlingerne i 2011 har Finansministeriet og AC den 9. november 2011 indgået aftale om et nyt lønsystem for tjenstemandsansatte præster. Aftalen er meldt ud ved Moderniseringsstyrelsens cirkulære af 10. november 2011 om aftale om aflønning af tjenstemandsansatte præster i folkekirken.

Lønsystemet træder i kraft den 1. oktober 2012. Fra denne dato vil alle nyanstatte præster i lønramme 16/31 blive aflønnet efter lønsystemet, ligesom allerede ansatte præster i lønramme 34 og 35 automatisk overgår til det nye lønsystem.

For allerede ansatte præster i lønramme 16/31 sker overgangen til det nye lønsystem ikke automatisk. Disse præster kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. 1. oktober 2012, eller en efterfølgende 1. april eller 1. oktober. Besked om overgang kan gives helt frem til en 1. april eller 1. oktober. Da tjenstemandsansatte præster er forudlønnede, er det muligt at overgangen ikke slår igennem ved den førstkommende lønudbetaling. I så fald vil der ske fornøden efterregulering.

Præster kan også vælge at overgå til det nye lønsystem i forbindelse med stillingsskift. Overgang vil dog ske automatisk pr. 1. oktober 2012, så fra dette tidspunkt vil alle tjenstemandsansatte præster være omfattet af det nye lønsystem.

Allerede ansatte præster i lønramme 16/31, som ikke overgår til det nye lønsystem, fortsætter med de eksisterende lønvilkår på det hidtidige lønsystem indtil overgang. Fra den 1. oktober 2012 er ansatte på det hidtidige lønsystem dog ikke længere omfattet af lokallønsordningen, men hidtil ydede varige og midlertidige tillæg fortsætter som en personlig ordning for de pågældende ansatte. Midlertidige tillæg kan ikke forlænges, ligesom der ikke kan aftales nye varige og midlertidige tillæg af lokallønsordningen. Der kan lokalt aftales engangsvederlag uden puljebegrænsning, herunder til studieorlov.

2. Opbygningen af det nye lønsystem

Det er en særskilt målsætning, at det nye lønsystem medvirker til at skabe en sammenhæng mellem ansvarsområde og løn, og at denne sammenhæng er åben og gennemsigtig for præsterne.

Det nye lønsystem består af en basisløn og en tillægsdel. Basislønnen svarer til den, der følger af overenskomsten for akademikere i staten, der gælder for overenskomstansatte præster. Det nye lønsystem gør det således muligt i højere grad at sammenligne de lønmæssige vilkår mellem tjenstemandsansatte præster på det nye lønsystem og de overenskomstansatte præster.



Lønssystemet er bl.a. karakteriseret ved, at basislønnen har en stejlere og markant kortere gennemløbstid end gennemløbstiden i lønramme 16/31. Det betyder, at man hurtigere når sluttrinnet i stillingens basislønforløb.

Det nye lønsystem indeholder en tillægsdel, der giver mulighed for lokalt at aftale honorering af særlige kvalifikationer, honorering af varetagelse eller løsning af særlige opgaver, samt honorering af særlig indsats.

Tillæg kan aftales som kvalifikationstillæg, funktionstillæg eller engangsvederlag.

Da den hidtidige lokallønsordning afskaffes pr. 1. oktober 2012, forenkles hidtidige puljeberegninger også. Fremover vil de økonomiske rammer for tillægsforhandlingerne således alene være den disponible lønsum, og ikke en lokallønspulje. Der skal således ikke længere føres regnskab over lokallønspuljer, men alene over forbruget af lønsummen til præsterne.

Mens rådighedstillæg for præster videreføres i det nye lønsystem, afskaffes præstetillægget. Præstetillægget indgår imidlertid i beregningen af et eventuelt personligt kvalifikationstillæg (udligningstillæg) ved overgang til det nye lønsystem for allerede ansatte.

Aftalerne om engangsvederlag til etablering af tjenestebolig og fast befordringsgodtgørelse bortfalder pr. den 1. oktober 2012. Ordningen om fast befordringsgodtgørelse videreføres dog indtil den 1. oktober 2017 for ansatte, som oppebar fast befordringsgodtgørelse før den 1. oktober 2012.

Ingen går ned i løn som følge af indførelsen af det ny lønsystem.

3. Om tillægstyper, løngrupper og eksempler på kriterier

Tildelingen af tillæg ved lokal indgået aftale forudsætter, at der indgås en aftale mellem de aftaleberettigede parter. Der er med andre ord ikke tale om en automatik, hvor man opnår krav på tillæg, blot man opfylder et eller flere kriterier.

Tildeling af tillæg og indplacering i højere løngruppe vil normalt være betinget af, at præstens forudgående varetagelse af tjenesten har været tilfredsstillende. En vurdering af præstens forudgående arbejde og deorum, er således saglig.

Den stabile og gode varetagelse af præsteembedet vil kunne indgå som et sagligt argument i forhandlingen om et evt. løntillæg eller ved indplacering i højere løngruppe.

Det forudsættes endvidere, at man under forhandlingen forholder sig konkret til den udviste kvalitet i præstens hidtidige arbejde. Det vil med andre ord ikke være tilstrækkeligt, hvis præsten udviser vilje til at påtage sig og udføre arbejde, hvis ikke arbejdet udføres tilfredsstillende, herunder selvstændigt, korrekt og med en høj kvalitet og faglighed, alt under respekt for gældende lovgivnings frihedsregler.



Ved indgåelse af aftaler om tillæg, skal det fremgå tydeligt af aftalen, hvilken arbejdsmæssig sammenhæng der ligger til grund for tillægget. Det vil også lette gennemførelsen af åbenhed og gennemsigtighed blandt præsterne om tillægsudmøntningen, jf. nedenfor.

Fælles for de enkelte elementer i den foreslåede tillægsmodel er, at kriterierne er objektive knyttet til funktion, opgaver, karriereforløb, uddannelse eller egenskaber ved embedet.

3.1. Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg kan aftales for særlige kvalifikationer, som folkekirken har behov for.

Kvalifikationer skal ikke afgrænses til faglig viden på et afgrænset område. Der bør i højere grad lægges vægt på anvendelsen af kompetencerne, og på hvordan de er med til at understøtte løsningen af folkekirkenes opgaver.

Ud over faglige kompetencer som generelt højt fagligt niveau, relevant efteruddannelse og erfaring samt kvalitet og sikkerhed i opgavevaretagelsen, kan der også lægges vægt på personlige og sociale kompetencer som engagement, ansvar, initiativ, fleksibilitet, effektivitet, stabilitet, samarbejdsevne og formidlingsevner.

Kvalifikationstillæg vil ofte blive ydet på grundlag af en vurdering af hidtidig indsats.

Som eksempler på kriterier, der kan indgå i vurderingen af, om et kvalifikationstillæg kan aftales, kan nævnes:

- Relevant erfaring fra forudgående præsteansættelser, herunder i frivillige kirkelige organisationer, DSUK eller missionselskaber.
- Relevant erhvervs- og uddannelseserfaring i øvrigt
- Relevante erfaringer fra længerevarende udsendelser som feltpræst
- Relevant efteruddannelse, der kan drages nytte af indenfor pastoratet, provstiet eller stiftet, herunder bl.a.
 - Gennemførelse af relevant uddannelse på masterniveau
 - Erhvervelse af ph.d. eller doktorgrad inden for et relevant område
- Nytænkning og initiativ til fortsat udvikling af præsterollen til glæde for folkekirkenes menigheder og administration, f.eks. indenfor
 - Konfirmationsforberedelse
 - Mission
 - Diakoni
 - Børne- og voksenuddannelse
 - Gejstlig betjening af særlige grupper, f.eks. udviklingshæmmede
 - Kommunikation
 - Gudstjenesteformer
 - Menighedsopbygning



- Flexibilitet og samarbejdsevner med såvel kolleger, kirkefunktionærer som menighedsrådsmedlemmer, som bidrager til konstruktive løsninger i pastoratet, provstiet eller stiftet
- Deling af viden med kolleger, kirkefunktionærer og menighedsrådsmedlemmer – herunder ved oplæring af nye medarbejdere – og ydelse af et højt service- og formidlingsniveau.

3.2. Funktionstillæg

Det nye lønsystem skal også understøtte, at en præst kan have et overordnet og koordinerende ansvar for samarbejdet mellem pastoratets menighedsråd, præster og kirkefunktionærer. Dette gør sig især gældende jo større pastoratet er, og ikke mindst i pastorater med to eller flere præster.

I forbindelse med udarbejdelsen af betænkning nr. 1491 om folkekirkens lokale økonomi blev det dokumenteret, at omfanget af det almindelige præstearbejde – gudstjenester, kirkelige handlinger, konfirmationsforberedelse m.v. – er meget forskellig fra pastorat til pastorat. Der blev desuden konstateret en meget høj grad af sammenhæng mellem antallet af folkekirkemedlemmer i et pastorat, og det samlede pastorale arbejde i pastoratet.

Som eksempler på kriterier, der kan indgå i vurderingen af, om et funktionstillæg kan aftales, kan nævnes:

- Et stort antal beboere/medlemmer pr. præst
- Mere end et vist antal sogne pr. præst
- Pågældende er præst med ledelsesopgaver i et stort sogn eller pastorat
- Særligt belastede eller byrdefulde områder [skal koordineres med model for faste løngruppe 2 stillinger]
- Funktion som organisatorisk fagkonsulent i provsti eller stift, f.eks. vedrørende
 - Teamleder eller andre teamopgaver
 - Provsteopgaver
 - Supervisor- og mentorfunktioner
 - Praktikleder
 - Beredskabspræst
 - Særlige menigheder (f.eks. ungdom, udstødte, studenter, hospitaller, fængsler)
 - Særlige kollegiale opgaver

3.3. Engangsvederlag

Engangsvederlag kan f.eks. aftales for opnåede resultater ved gennemførte projekter eller særlig arbejdsindsats. Størrelsen af engangsvederlaget fastsættes i det enkelte tilfælde ud fra en vurdering af resultatet og indsatsens betydning for folkekirkens opgavevaretagelse.

Som eksempler på kriterier, der kan indgå i vurderingen af, om et engangsvederlag kan aftales, kan nævnes:



- Honorering for særlig arbejdsindsats i forbindelse med en afgrænset, afsluttet opgave eller en særlig indsats i årets løb, som har skabt værdi for folkekirken på pastorats-, provsti- eller stiftsniveau, f.eks.
 - Udarbejdelse af relevant rapport
 - Færdiggørelse af et relevant projekt
 - Deltagelse i afsluttet udvalgsarbejde
 - Løsning af en særlig opgave eller et samarbejde, der har skabt et relevant resultat
 - Deltagelse i relevant udviklingsarbejde
 - Særlig indsats i forhold til varetagelse af embedet.
- Engangsvederlag til præsters relevante studieorlovere (træder i stedet for løn)

3.4. Afhjælpning af rekrutteringsproblemer m.v.

I visse områder af landet kan nogle præsteembeder være vanskelige at få besat.

Et evt. tillæg kan aftales i den form, der skønnes hensigtsmæssig og som der kan opnås enighed om, dvs. enten som varigt tillæg, som midlertidigt tillæg eller som engangsvederlag.

3.5. Særligt om tillæg i forbindelse med stillingsskifte

I forbindelse med stillingsskifte kan der efter omstændighederne aftales et kvalifikationstillæg.

Ved opslag af ledige stillinger kan det anføres, evt. med angivelse af en beløbsramme, at der efter omstændighederne kan ydes et kvalifikationstillæg afhængigt af ansøgerens konkrete kvalifikationer af relevans for stillingen.

For ansatte på det nye lønsystem videreføres personlige tillæg ikke automatisk ved stillingsskifte.

En ansøger kan gøre sin ansøgning betinget af, at vedkommende som minimum viderefører sin hidtidige løn i den nye stilling. Ansøgere kan søge at afstemme forventninger til lønniveau med biskoppen forud for indgivelse af ansøgning.

En ansøgers betingelse om lønniveau er ikke bindende for ansættelsesmyndigheden. Det gælder også, selv om en indstilling fra pastoratets menighedsråd er bindende. Ansøgeren kan dog trække sin ansøgning, hvis et lønønske ikke kan opfyldes.

Ansættelsesmyndigheden må ikke bruge lønpolitik til på usaglig vis at omgå en indstilling fra pastoratets menighedsråd.

3.6. Særligt om løngruppe 2

Præster kan efter konkret vurdering aftales oprykket til løngruppe 2. Der kan i forbindelse med aftalen om oprykningen aftales nedjustering eller bortfald af tillæg for præsten.



Aftale om en stillings indplacering i løngruppe 2 kan ske efter lignende kriterier som nævnt under afsnit 3.2 om funktionstillæg, blot på et højere niveau. Det vil være sagligt ved opslag af stillingen, at betinge indplacering i løngruppe 2 efter den ansattes opfyldelse af nærmere kriterier. Som eksempler på sådanne kriterier kan nævnes:

- Gennemførelse af den obligatoriske efteruddannelse
- En vis længere erfaring/anciennitet.

Efter omstændighederne kan det aftales, at præsten ydes et tillæg, indtil kriterierne er opfyldt.

3.7. Mulighed for stillinger i løngruppe 3, sats I eller sats II

Det nye lønsystem giver mulighed for, at der kan oprettes særskilte stillinger, hvor stillingsindholdet kvalifikations- og funktionsmæssigt ligger klart over niveauet for almindelige stillinger som præst. Indplacering på sats I eller II sker på grundlag af en vurdering af stillingens indhold og ansvarsområde, herunder de krav der stilles til stillingsindehaverens kvalifikationer.

Som hovedregel må det forventes, at varetagelsen af den konkrete stilling forudsætter, at stillingsindehaveren er i besiddelse af en meget bred erfaring.

Som eksempler på kriterier, der kan indgå i vurderingen af, hvorvidt en konkret stilling kan oprettes i løngruppe 3, sats I eller II, kan nævnes:

- Der er knyttet et særligt stort antal sognebørn til den konkrete stilling
- Den konkrete stilling ligger indholdsmæssigt klart over niveauet for en almindelig præstestilling, da embedet varetager et særligt stort antal kirkelige handlinger, f.eks. som følge af, at kirken er en dom- eller slotskirke eller har en anden særlig status
- Stillingsindehaveren fungerer som teamleder for et stort antal præster
- Stillingsindehaveren varetager store dele af et provsteembede
- Stillingsindehaveren varetager overordnede opgaver på stiftsniveau, som f.eks. fagkonsulent eller uddannelseskoordinator.

4. Rammerne for tillægsforhandlinger

Inden for gældende regler forhandler og aftaler Den danske Præsteforening tillæg og løngruppeindplacering på vegne af de enkelte præster ved de årlige hovedforhandlinger, samt når enten arbejdsgiversiden eller Præsteforeningen tager initiativ til forhandling. Foreningen kan vælge at delegerer sin forhandlings- og aftalekompetence til de stedlige tillidsrepræsentanter.

Den enkelte biskop bemyndiges til at repræsentere ansættelsesmyndigheden i forbindelse med forhandlinger og aftaleindgåelse om tillæg til præster i løngruppe 1 (svarende til den gamle lønramme 16/31) og tillæg til og indplacering af præster i løngruppe 2 (svarende til den gamle lønramme 34).



Den danske Præsteforening og den pågældende biskop kan også forhandle om oprettelse af eller tillæg til stillinger til løngruppe 3, sats I og til løngruppe 3, sats II. Selve aftalen om sådanne stillingsoprettelser og tillæg vil dog indtil videre skulle indgås mellem Ministeriet for Ligestilling og Kirke og Den danske Præsteforening. Årsagen er, at ministeriet over for Moderniseringsstyrelsen har forpligtet sig til at sikre, at både antal af og lønmæssig udvikling i sådanne præstestillinger følges meget nøje.

Forhandlinger skal ske med inddragelse af saglige hensyn og kriterier i den konkrete sag, og parterne bør udvise god forhandlingsskik.

Der gennemføres en årlig hovedforhandling efter den 1. september.

Biskoppen skal snarest efter 1. september oplyse Den danske Præsteforening om, hvilke disponible midler biskoppen vil gøre til genstand for forhandling.

Biskoppen skal desuden foretage en begrundet indstilling om tildeling af tillæg, der kan danne udgangspunkt for forhandlingerne.

Forhandlingerne skal tilstræbes afsluttet, så evt. aftaler om tillæg kan udmøntes inden årsskiftet.

Provsterne kan indstille til biskoppen, hvilke af provstiets præster, der bør overvejes til et nærmere specificeret tillæg. Biskoppen kan naturligvis også anmode provsterne om indstillinger eller udtalelser i forbindelse med biskoppens egne overvejelser om tildeling af tillæg. Biskoppen kan i den forbindelse udmelde en ramme for provsternes indstillinger.

Biskoppen er ikke bundet af provsternes indstillinger eller udtalelser.

For at sikre gennemsigtighed og åbenhed om udmøntningen af tillæg, skal biskopperne sørge for at oplyse, hvem der har fået tillæg, hvilken type tillæg der er givet, tillæggets størrelse og begrundelsen for tildelingen af tillæg.

Disse oplysninger om tildeling af tillæg kan f.eks. gives til præsterne på stiftsøvrighedernes intranet, med kopi til Den danske Præsteforening.

Det er uproblematisk at videregive oplysninger om løntillæg uden samtykke, hvis der er saglige grunde til videregivelsen. Det vil der som oftest være ved videregivelse inden for den samme personalegruppe – i dette tilfælde præsterne i et stift. En saglig grund kan i den forbindelse f.eks. være behovet for, at man som præst kan sammenligne sit lønniveau med resten af præsterne i stiftet.

Hvis man ønsker at videregive oplysningerne til en bredere kreds af ansatte, dvs. andre end blot præsterne, skal der være saglige grunde til at netop disse andre grupper af ansatte også skal kunne se oplysningerne. Hvis ikke der på stifternes intranet er områder, der er forbeholdt præsterne, bør man overveje at beskytte oplysningerne med adgangskoder eller lignende, eller give oplysningerne på anden vis, f.eks. ved udsendelse af e-post direkte til stiftets præster.