



## Forslag til ny lønskala for ansatte.

Det er udvalgets anbefaling, at lønnen bør sammensættes af en fast andel, der gør det enkelt at indplacere en person på et givet lønniveau – derudover skal der være en fleksibel del, der giver arbejdsgiver/menighederne mulighed for at honorere særlige ansvarsområder eller kompetencer, så man er i stand til at fastholde og motivere en medarbejder til at løse de stillede opgaver.

Den faste andel udgøres af:

- Anciennitet
- Geografisk placering (begrundet med de geografiske forskelle i leveomkostningerne)

Den fleksible andel udgøres eks. af:

- Kvalifikationer
- Særlige kompetencer
- Ansvar, herunder personaleansvar og ledelsesmæssigt ansvar

Menighedens forventning til medarbejderen og hvordan medarbejderen er i stand til at løse sine opgaver må stå højt på listen over hvordan lønniveauet fastlægges.

Som udgangspunkt for lønfastsættelsen, foreslår LU en model, hvor medarbejderen indplaceres i én af 3 følgende kategorier:

**Kategori I:** Ungdomsmedarbejdere, børnemedarbejdere, seniormedarbejdere, pedeller, musikmedarbejdere (uuddannede).

**Kategori II:** Sekretærer, musikmedarbejdere (uuddannede), præster, administratorer og missionærer.

**Kategori III:** Ledende medarbejdere, 1. præst, forstandere i menigheder af væsentlig størrelse, (>150 medlemmer), Generalsekretær, IM-sekretær osv.

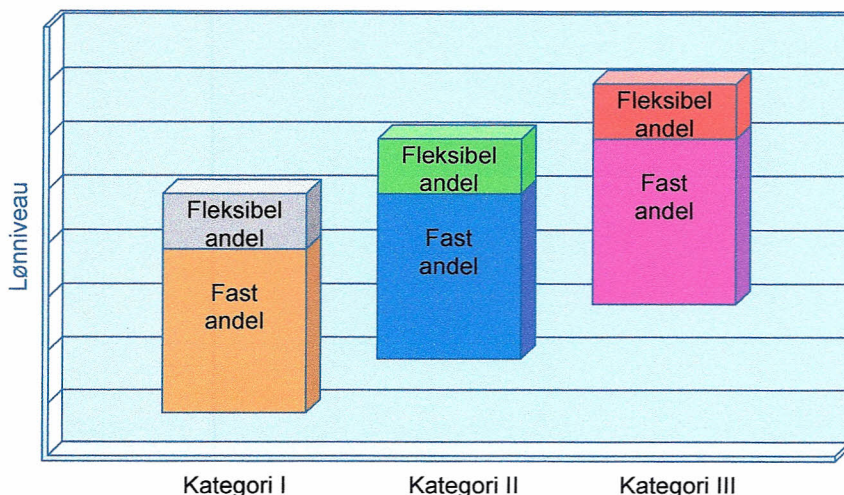
Hver kategori beskriver en ramme for aflønningen, sammensat af den faste + den fleksible andel.

Afhængig af medarbejderprofilen og jobbets karakter, indplaceres personen i den relevante gruppe.

Tanken er, at midterkategorien, der samtidig er den kategori, hvor de fleste nuværende præsteansatte forventes at blive indplaceret, fastlægges ud fra de gældende satser for folkeskolelærere.

De to øvrige kategorier fastlægges som hhv. en procentvis ned- og opjustering af midterkategorien.

Detaljeret beskrivelse af den tænkte model





### Eksempelbeskrivelse af kategori II

Startniveauet fastlægges som begyndelseslønnen (0 års anciennitet) for en læreraflønning, uden nogen form for tillæg. Slutlønnen er det tilsvarende beløb på højeste løntrin.

Tillæg (fleksibel andel) kan forhandles, såfremt medarbejderen har særlige kvalifikationer, ansvar osv.

Tillæggene kan maksimalt udgøre en procentsats af begyndelseslønnen (LU foreslår 20%).

En lønstigning over tid (anciennitetsstigning) vil for medarbejderen således kun medføre en stigning i den faste lønandel – den fleksible lønandel fastholdes – med mindre medarbejderen opkvalificerer sig og forhandler yderligere tillæg på plads.

Vedrørende kategori I og III foreslås lønniveauerne indenfor disse fastlagt som hhv. en procentmæssig difference, hhv. minus x% og plus y%.

Som udgangspunkt foreslår LU en procentvis difference på 20 % - både nedad og opad.

Dvs. begyndelseslønnen for en kategori I medarbejder vil ligge 20 % lavere end for en tilsvarende kategori II medarbejder og tilsvarende vil begyndelseslønnen ligge 20 % højere for en kategori III medarbejder sammenlignet med kategori II medarbejderen.

Selvom læreraflønningerne opererer med færre anciennitetstrin – og dermed flere år mellem stigningerne – kan vi tilpasse modellen, så der eks. er flere stigningstrin og fordelt over flere år. Dog vil ydergrænserne for begyndelses- og sluttrin altid være fastlagt!

Man kunne eks. forestille sig en model med stigning hvert andet år – over en periode på 15 år fra begyndelses- til slutløntrin.

Modellen er indarbejdet i et regneark som addendum til dette dokument, med alle parametre som variable, så vi kan justere modellen til bedst muligt at kunne tilpasses behovet.

LU har eftervist en fornuftig sammenhæng mellem aktuelle løndata for forskellige personer – og resultaterne, hvor lønmodellen har været anvendt.

### Løntillæg

I det følgende, er tillægsmulighederne lidt mere indgående beskrevet, dog uden at komme med konkrete anbefalinger til, hvorledes disse præcist fastlægges. Det må være op til menighederne eks. at tolke hvorledes en given kompetence hos en kandidat skal omsættes til et kr./øre beløb.

Følgende er en oversigt over nogle af de relevante tillæg, der vil kunne gives – samt hvilken kategori de er relevant for:

- Personaleledelse, lønnet personale (kat. II+III)
- Kompetence: efteruddannelse, forudgående erfaring indenfor feltet, lederuddannelse, diplomudd. (kat. I+II+III)
- Ansvar: økonomi, vækst, trivsel, tjenesteudvikling, lederansvar ulønnet personale (kat. I+II+III)
- Specielle forventninger til opgaveløsning eller ansvar (kat. I+II+III)
- Midlertidigt tillæg pga. ekstra ansvar (kat. I+II+II)
- Tillæg for eks. tværkirkeligt/økumenisk arbejde (kat. I+II+III)

### Missionær- og honoraraflønning

Missionæraflønning har typisk tidligere taget udgangspunkt i 50% af skalalønnen for præster, idet det har været vurderet, at missionærer har været undtaget skattebetaling i Danmark. Da situationen omkring udsendte har ændret sig en del de senere år, er det vanskeligt at diktere en fast regel omkring dette forhold. For korttidsudsendte vil der måske være tale om fortsat skatteindbetaling i Danmark og for andre længerevarende udsendelser, vil det for nogles vedkommende være relevant at tale om en 50-80% aflønning ift. fuld lønskala, så derfor har LU ikke talt nærmere om





## Baptistkirken i Danmark

### Landskonference II 2012

retningslinjer vedr. dette. Det må være en vurdering i hver enkelt tilfælde hvad %-satsen skal være - og lønskalaen vil fortsat kunne benyttes.

Mht. honoraraflønning, blev dette tidligere benyttet for seminariestuderende, der som et led i uddannelsen eks. fik udbetalt et halvt honorar for en tjeneste. I dag er der langt større bredde i den baggrund som ikke uddannede præster kommer med og LU vil ikke lægge sig fast på en bestemt takst. Eksempelvis kan en prædiken eller undervisningslektion godt leveres af en ikke-teologiuddannet, som alligevel har sit levebrød fra en sådan tjeneste. Her vil det ikke være fair med en halv standard-takst.

Skulle der gives en håndregel vedr. dette, kunne man anbefale brug af lønskalaen ifm. indplacering af prædikanten/underviseren - og derefter at taksere en given enkeltstående tjeneste, til eksempelvis 8 timer inkl. forberedelse. For en uddannet præst, der ville have matchet løntrin 36/kategori 2/Gruppe 4, er månedslønnen: Kr. 28.399 (svarende til en timeløn på  $28.399/160,33$ ) = kr. 1.417 for en prædikentjeneste.

En anden løsning er at lave faste takster, der følger de 3 kategorier, der gør at taksterne automatisk vil blive reguleret sammen med overenskomsterne.

#### Særlige grupper

For særlige grupper af medarbejdere, der ikke kan henføres under kategori I/II/III – eksempelvis unge under uddannelse, studentermedhjælpere, Tid-Til-Gud medarbejdere osv., finder LU det hensigtsmæssigt, at man honorerer efter taksten indenfor SU-området.

Det vil endvidere sige, at medarbejderens honorering også vil være afhængig af forhold som hjemme/udeboende osv. Yderligere info om SU-styrelsens takster kan findes her:

<http://www.su.dk/SU/SATSERSU/Sider/default.aspx>