

Vejledning om funktions- og kvalifikationstillæg til sognemedhjælpere.

(Til stiftsøvrighederne, provstiudvalgene og menighedsrådene)

I Kirkeministeriets cirkulære af 15. februar 2000 om løn- og ansættelsesvilkår for sognemedhjælpere blev der fastsat nærmere regler for bl.a. aflønning af sognemedhjælpere. I forlængelse heraf har ministeriet efter forhandling med Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark udarbejdet nedenstående kriterier for funktions- og kvalifikationstillæg samt beløbsstørrelser på tillæggene ud fra bestemmelsen i cirkulærets § 8.

Tillæggene kan tillægges en sognemedhjælper af menighedsrådet efter forhandling med Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark. Tillæggene kan være varige eller midlertidige. Man kan også tænke sig såkaldte "kvik-tillæg" dvs. et engangsvederlag, som ydes omgående i forbindelse med en enkeltstående ekstraordinær indsats. Tillæggene er ukvoterede.

1. Kriterier for funktionstillæg.

- ▶ Specialistfunktioner (f.eks. varetagelse af særlige arbejdsopgaver)
- ▶ Ledelseskompetence, herunder personaleledelse
- ▶ Selvstændig beslutningskompetence
- ▶ Komplex opgavevaretagelse
- ▶ Konsulentfunktioner
- ▶ Oplærings- eller uddannelsesfunktioner (f.eks. kollegial oplæring eller videregivelse af viden til andre gennem kurser, seminarer)
- ▶ Omstillings- og udviklingsopgaver
- ▶ Projektdeltagelse
- ▶ IT-brugeransvarlig
- ▶ Planlægnings- og/eller koordineringsopgaver
- ▶ Kompensation for særlige ulemper (f.eks. ansættelse i flere sogne)

2. Kriterier for kvalifikationstillæg.

- ▶ Efter- og videreuddannelse (kan også være udveksling, udstationering, on-the-job træning, undervisningsjob eller uddannelsesorlov)
- ▶ Arbejdskendskab, herunder erhvervs erfaring af betydning for udførelsen af jobbet (f.eks. bredde i indsigt og erfaring og kendskab til beslægtede fag- og arbejdsområder, kan være intern eller ekstern arbejds erfaring)
- ▶ Fleksibilitet (f.eks. evne og vilje til at påtage sig nye arbejdsfunktioner)
- ▶ Fornyelse og strategisk tænkning
- ▶ Arbejdskvalitet og effektivitet (f.eks. evne til at udføre arbejdsopgaver hurtigt og korrekt også i situationer præget af usikkerhed og tidspres)
- ▶ Selvstændighed i jobbet (f.eks. udfarende, opsøgende, kommunikerende og opfattes som en attraktiv samarbejdspartner af andre)
- ▶ Engagement, formidlingsevne og gennemslagskraft (f.eks. aktivt bidrager til at højne arbejdspladsens renommé og styrker arbejdspladsens budskab i den offentlige debat og påvirker øvrige myndigheders beslutninger)
- ▶ Jobopfyldelse
- ▶ Erfaring fra jobbrokering, jobbytte eller lignende
- ▶ Individuelle resultater
- ▶ Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked
- ▶ Rekruttering og fastholdelse

3. Tillæggenes størrelse.

Tillæggene forhandles og fastsættes lokalt og udgør et af følgende afrundede grundbeløb pr. 1. oktober 1997:

- ▶ 5.000 kr., 11.500 kr., 15.000 kr., 19.700 kr., 24.000 kr., 39.200 kr.

Kirkeministeriet, den 30. marts 2000.

Steffen Brunés
kontorchef

Jens Kristian Birthin
fuldmægtig

