



## INNKALLING

Møte: **Partssammensatt utvalg i Stokke, Andebu og Sandefjord**  
Dato, tid: 21.9.2016 kl 1800-2130  
Sted: **Oppmøte i Sandefjord kirke for en kort orientering.**  
Møtested: Landstadsenteret, konferanserom til venstre

**Til:** Anders Kristian Kjær, Kai Moholt (Stokke)  
Hans Skjelbred, Anne Marie Kvernsmyr (Andebu)  
Dagfinn Haugen, Anne Sollie Hem (Sandefjord)  
Grete Granerød (arbeidstakerrepresentant Stokke)  
Line Brynjulfsen (arbeidstakerrepresentant Andebu)  
Jeanette Eika (fellestillitsvalgt Sandefjord)  
Terje Grevle (prosjektleder, sekretær)

### Forfall

Saksnr	Tittel
PU 18/16	Referat fra møte i Partssammensatt utvalg 5.7.2016
PU 19/16	Tilknytning til arbeidsgiverforening
PU 20/16	Drøfte virksomhetsoverdragelse
PU 21/16	Tidspunkt for konstituering av nytt fellesråd
PU 22/16	Formell etablering av nytt fellesråd
PU 23/16	Utvalg i nytt fellesråd
PU 24/16	Møtegodtgjørelse for medlemmer i råd og utvalg
PU 25/16	Brukerbetaling 2017

Eventuelt

13.9.2016

*for* Dagfinn Haugen  
Terje Grevle, prosjektleder

### Vedtatt møteplan høsten 2016:

28.9. (felles møte for alle menighetsråd), 26.10., 16.11. og 14.12. Kl 18.00-21.30

## **PU 18/16 Referat fra møte i Partssammensatt utvalg 5.7.2016**

### **Saksdokumenter**

Referat fra møte 5.7.2016

**Dok. å finne**

sendt ut tidligere

### **Saksfremstilling**

Det har ikke kommet kommentarer til referatet.

### **Forslag til vedtak:**

Partssammensatt utvalg godkjenner det utsendte referatet.

## **Sak PU19 /16 Tilknytning til arbeidsgiverforening**

### **Saksdokumenter**

**Dok. å finne**

### **Saksfremstilling**

De tre fellestrådsområdene er alle medlem i Kirkelig arbeidsgiverforening (KA). Den nye organisasjonen blir ikke automatisk medlem.

KA er en viktig aktør i det kirkelige landskapet i Norge, både i forhold til Kirkens utvikling, påvirkning av departement, regjering og storting, som tariffpart og som støtte i den løpende arbeidsgiverarbeidet i fellestrådsområdet. KA tilbyr også faglige samarbeidsarenaer for ledere og fagmiljøer som er meget nyttige.

Kontingent for medlemskap vil koste ca 150.000 og beregnes ut fra:

9,5 promille av de første 5 mill. kr. av arbeidsgiveravgiftsgrunnlaget.

7,5 promille av de neste 10 mill. kr. av arbeidsgiveravgiftsgrunnlaget.

3,0 promille av de neste 60 mill. kr. av arbeidsgiveravgiftsgrunnlaget.

Til sammenligning krever Virke 2,1 promille i medlemskontingent, ca 60.000 og NHO ca 52.000 (tall hentet fra deres hjemmesider, men ikke verifisert.)

Prosjektleder anbefaler at nye Sandefjord kirkelige fellestråd blir medlem av KA.

### **Forslag til vedtak:**

Partssammensatt utvalg anbefaler at Kirkelig fellestråd gjør følgende vedtak:

Nye Sandefjord kirkelige fellestråd blir medlem av Kirkelig arbeidsgiverforening (KA) fra 1.1.2017.

## **Sak PU 20/16 Drøfte virksomhetsoverdragelse**

### **Saksdokumenter**

Informasjonsskriv til ansatte vedr virksomhetsoverdragelse-foreløpig

**Dok. å finne**

vedlagt.

### **Saksfremstilling**

Å slå sammen fellestråd er i juridisk forstand en virksomhetsoverdragelse. Det betyr at arbeidstakerne overføres fra en arbeidsgiver (det «gamle» fellestrådet) til en annen (det nye fellestrådet).

Lov- og avtaleverk, først og fremst arbeidsmiljøloven (AML) kapittel 16 har bestemmelser som skal ivareta tillitsvalgte og ansatte i slike omstillingsprosesser.

Bestemmelsene innebærer blant annet en automatisk videreføring av det etablerte arbeidsforholdet hos ny arbeidsgiver. Den ansattes lønn, ansiennitet, feriepengene og feriefritid blir overført.

I AML §16-5 er det satt krav om hvilke forhold som skal drøftes med tillitsvalgte. Før saken tas opp med de lokale tillitsvalgte bør Partssammensatt utvalg drøfte forholdene.

**§ 16-5. Informasjon og drøfting med tillitsvalgte**

(1) Tidligere og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(2) Det skal gis særskilt informasjon om:

- a) grunnen til overdragelsen,
- b) fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,
- c) de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne,
- d) endringer i tariffavtaleforhold,
- e) planlagte tiltak overfor arbeidstakerne,
- f) reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.

(3) Dersom tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal dette så tidlig som mulig drøftes med tillitsvalgte med sikte på å oppnå en avtale.

Grunnen til overdragelsen, jf AML §16.2 a og b.

Stokke, Andebu og Sandefjord kommuner ble vedtatt slått sammen til én kommune i kgl.res. 24. april 2015. Dato for sammenslåing er satt til 1.1.2017.

Arbeidet med gjennomføringen av sammenslåing av de kirkelige fellesråd er besluttet iverksatt for Stokke kirkelige fellesråd, Andebu kirkelige fellesråd og Sandefjord kirkelige fellesråd. (27.1, 4.3., 26.2.2015).

Fra opprettelsen av Partssammensatt utvalg 9.12.2015 har tillitsvalgte og arbeidstakerrepresentanter hatt formell medbestemmelse i arbeidet med forberedelsene til sammenslåingen.

Følger for arbeidstakerne, jf AML §16.2.c.

Nåværende arbeidsgivere opphører fra 1.1.2017 og det er planlagt overføring av ansatte til nye Sandefjord kirkelige fellesråd fra og med samme dato.

Alle arbeidstakere vil få ny arbeidskontrakt, der tidligere arbeidsgiver er skiftet ut med ny. Dvs at arbeidsgiverne Stokke kirkelige fellesråd, Andebu kirkelige fellesråd og Sandefjord kirkelige fellesråd skiftes ut med Sandefjord kirkelige fellesråd.

Kirkevergen i Andebu får ny arbeidskontrakt som Eiendomssjef, for øvrig vil det ikke bli endringer i arbeidskontraktene, unntak i forhold til gravferd.

Ansatte fortsetter, i hovedsak, med de arbeidsoppgaver de allerede har og har samme arbeidssted.

Det er besluttet at gravferdsforvaltningen skal overtas av nye Sandefjord kommune, men avtale om overtakelse er p.t. ikke ferdig behandlet. Overtakelsen betraktes som en virksomhetsoverdragelse og vil få betydning for 6 ansatte: To kirkegårdsarbeidere og en kontorsekretær i Stokke FR og to kirketjenere og kirkevergen i Andebu FR. En går av med pensjon og de andre vil få tilbud om å videreføre arbeidet med gravferdsforvaltning som deltidsansatte i kommunen. Stillingsprosent i fellesrådet vil bli redusert med samme stillingsprosent som den enkelte eventuelt får i kommunen.

Berørte arbeidstakere holdes løpende orientert om forhold knyttet til virksomhetsoverdragelsen.

Organisering av det nye fellesrådsområdet har vært behandlet flere ganger i Partssammensatt utvalg og Kirkelig fellesnemnd. Her følger et utdrag fra vedtak i sak KF 18/16 *Organisering av fellesrådsområdet fra 1.1.2017* i Kirkelig fellesnemnd 8.6.2015:

Kirkelige staber.

*Ansatte, tilknyttes en stab som primært jobber for en menighet eller samarbeidende menigheter. Stabens hovedoppgave er å bidra til at menighetsrådet(-ne) når sine målsettinger. Tilknytning til en stab er ikke til hinder for at enkelte ansatte jobber på tvers av staver. Ansatte er også med i faglige fora i fellesrådsområdet. Stabene har kontorsted nær sitt primærrområde, dvs Stokke, Andebu, Vesterøy, Bugården og Sandar/Sandefjord og har en leder. Det gjøres ingen endring i ledelse av stabene.*

#### Tariffavtaleforhold, jf AML §16.2 d.

Det blir ingen endring i tariffavtaleforholdene. Ny arbeidsgiver blir medlem i Kirkelig Arbeidsgiverforening.

#### Planlagte tiltak overfor arbeidstakere, jf AML §16.2 e.

Se Gravferdsforvaltning ovenfor.

#### Reservasjons og fortrinnsrett, jf AML §16.2 f.

Viser til arbeidsmiljølovens § 16-3. **Reservasjonsrett mv.**

- (1) Arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver.*
- (2) Arbeidstaker som motsetter seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver, må skriftlig underrette tidligere arbeidsgiver om dette innen den frist denne har fastsatt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 16-6 er gitt.*
- (3) Arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder de siste to år før overdragelsestidspunktet, og som gjør gjeldende reservasjonsrett etter denne paragraf, har fortrinnsrett til ny ansettelse hos tidligere arbeidsgiver i ett år fra overdragelsestidspunktet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstaker ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Fortrinnsrett etter §§ 10-2 fjerde ledd, 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter paragrafen her.*

I KAs veileder står det blant annet «Arbeidsmiljøloven kapittel 16 handler om prosedyrer for informasjon, drøftinger, overføring og innplassering ved overføring til ny arbeidsgiver. Den gir også rettigheter til reservasjon mot overføring ved virksomhetsoverdragelser. Men for selve fellesrådssammenslåingen vil denne rettigheten ikke ha noen betydning da de «gamle» fellesrådene vil opphøre å eksistere.»

Med bakgrunn i KAs veileder vil Prosjektleder anbefale at det sendes ut likelydende informasjon til alle ansatte, ekskl de seks som er vesentlig berørt av gravferdssaken. Informasjonen bør være kortfattet og bygge på innholdet i denne saken, samt sette en frist på ca 3 uker til, skriftlig, å motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver.

De som er berørt av gravferdssaken må få en tilpasset informasjon. De bør både få den samme informasjonen som alle, men i tillegg få informasjon om gravferd. De bør få anledning til først å kunne reservere seg mot overføring til kommunen og deretter anledning til å reservere seg mot overføring til det nye fellesrådet.

#### **Forslag til vedtak**

Partssammensatt utvalg har drøftet arbeidstakernes forhold knyttet til virksomhetsoverdragelsen og ber prosjektleder sørge for at saken tas opp med lokale tillitsvalgte i hvert fellesrådsområde.

#### Ansatte som er direkte berørt av gravferdssaken

Under forutsetning av at Kirkelig fellesnemnd og kommunal fellesnemnd blir enige om en avtale om overføring av gravferdsforvaltningen til kommunen, får Prosjektleder følgende fullmakt:

Etter at saken er drøftet med de lokale tillitsvalgte og behandlet i lokalt administrasjonsutvalg, får Prosjektleder fullmakt til å ferdigstille et informasjonsskriv om virksomhetsoverdragelse til kommunen, reservasjonsrett mm. Informasjonsskrivet sendes ut til de ansatte som er direkte berørt av gravferdssaken, med en frist på 3 uker til å motsette seg at arbeidsforhold knyttet til gravferd overføres til ny arbeidsgiver.

#### Øvrige ansatte

Prosjektleder får fullmakt til å ferdigstille et informasjonsskriv om reservasjonsrett. Det sendes ut til alle ansatte i de tre fellesrådsområdene, med en frist på 3 uker til å motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver.

## **PU 21/16 Tidspunkt for konstituering av nytt fellesråd**

### **Saksdokumenter**

### **Dok. å finne**

Vedtak om sammenslåing av Stokke, Andebu og Sandefjord kommuner, kgl. resolusjon.

vedlagt.

Vedlegg til sak om Tidspunkt for konstituering av nytt fellesråd - drøfting fra KA

vedlagt

### **Saksframstilling**

I Kirkelig fellesnemnds møte den 8.6.2016, under referatsaker, ble det bedt om at Prosjektleder la fram en sak om tidspunkt for konstituering av nytt fellesråd. Det ble orientert om at det nye kommunestyret blir konstituert i oktober 2016.

Regler for sammenslåingen av de tre kommunene ble gitt i kgl. resolusjon, se vedlegg. Resolusjonen har kun ett punkt om kirkelig organisering, men det gir ingen føringer for tidspunkt for konstituering. Mens det er detaljerte regler for sammensetning og konstituering av det nye kommunestyret.

Kirkelig arbeidsgiverforening (KA) har vurdert tidspunkt for konstituering for det nye fellesrådet og har svart på følgende spørsmål fra Prosjektleder:

1. *Er det juridiske momenter for/mot at det nye fellesrådet konstitueres før 1.1.2017, eks i oktober/nov?*
2. *I en uformell telefonsamtale ga en sentral saksbehandler i departementet uttrykk for at 1.1.17 er et naturlig virkningstidspunkt for det nye fellesrådet. Kanskje det er tilstrekkelig?*

Se vedlegg for svarene.

Kort oppsummert må det nye fellesrådet konstitueres før 1.1.17 og det bør avholdes et konstituerende møte innen utgangen av november av de nyvalgte fellesrådsmedlemmene. Det er ingen klare regler for når det nye fellesrådet skal tre i funksjon. KA anbefaler at det gjøres en kort risikovurdering ved at det ikke er overlapp mellom nytt og gamle fellesråd og at virkningstidspunktet forankres i hvert enkelt fellesråd, dersom virkningspunktet settes til 1.1.17.

### Prosjektleders vurdering

Kirkelig fellesnemnd kan velge at det nye fellesrådet trer i funksjon fra en dato mellom konstitueringstidspunkt og 1.1.2017.

I fremdriftsplanen for etableringsprosjektet er det lagt opp til at Kirkelig fellesnemnd skal ha møter i oktober, november og desember. Viktige saker vil være reglementer, budsjettutkast og organisering (eks gravferdsforvaltning). Budsjettutkast og organisering er saker som

Partssammensatt utvalg og Kirkelig fellesnemnd har behandlet flere ganger tidligere. Det bør vurderes om det vil ha betydning for gjennomføring og medvirkning dersom ansvaret overføres fra Kirkelig fellesnemnd til nytt fellelråd før 1.1.2017.

Ansvarsdeling mellom kirkelig fellesnemnd og hvert fellelråd ble regulert i nemndas mandat: «*Fellelrådene har i perioden frem til 1.januar 2017 ansvar for sin ordinære drift, men spørsmål som kan ha betydning for det nye fellelrådet bør først drøftes i KF.*». Etter Prosjektleders oppfatning bør punktet være tydelig nok i forhold til ansvarsdeling mellom kirkelig fellelråd og kirkelig fellesnemnd.

Prosjektleder anbefaler at Kirkelig fellesnemnd og Partssammensatt utvalg leder prosessen fram til 1.1. Det vil sikre kontinuitet i saksbehandlingen. Nytt fellelråd bør konstitueres i november og tre i funksjon fra 1.1.2017.

Menighetsråd og biskopen er blitt bedt om å velge representanter til det nye fellelrådet innen 1.11.2016.

KA anbefaler at virkningstidspunktet for den nye fellelrådet skal forankres i de tre fellelrådene, før endelig behandling i Kirkelig fellesnemnd. Dette for å fjerne en eventuell usikkerhet om fellesnemndas myndighet.

Høsten 2015 gjorde de tre fellelrådene likelydende vedtak om Kirkelig fellesnemnds mandat. Utdrag fra vedtaket:

*Fellelrådene i Stokke, Andebu og Sandefjord har besluttet å etablere ett, nytt fellelråd fra 1.1.2017. Det er en konsekvens av kommunesammenslåingen.*

*Mål for prosessen er (bl annet) Organisasjonen er lovlig etablert fra 1.1.2017.*

*KF gis fullmakt til å*

- *opprette et prosjekt for etableringsprosessen, deriblant å vedta prosjektbeskrivelse, budsjett, framdriftsplan og organisering.*
- *forberede budsjett for 2017 og økonomiplan 2017-2020. Det er imidlertid det nye Fellelrådet som skal behandle budsjett og økonomiplan.*
- *drøfte og vedta felles reglementer, personalpolitiske retningslinjer og praksis slik som arbeids-, permisjons- og tilsettingsreglement.*
- *forhandle frem og inngå nye tjenesteytingsavtaler med fellesnemnda for kommunene.*
- *vedta ny organisering for det nye fellelrådet.*
- *forhandle frem og inngå nye leieavtaler til kontorer dersom det er hensiktsmessig etter omorganisering.*
- *utarbeide og vedta funksjons- og bemanningsplaner for den nye virksomheten.*
- *utarbeide nye arbeidsavtaler, stillingsbeskrivelser og arbeidsplaner i samarbeid med tillitsvalgte.*

Etter Prosjektleders vurdering har Kirkelig fellesnemnd nødvendige fullmakter til å gjøre en endelig beslutning om virkningspunkt, jf prosessens mål om at organisasjonen er lovlig etablert fra 1.1.2017.

### **Forslag til vedtak**

Partssammensatt utvalg anbefaler at Kirkelig fellesnemnd gjør følgende vedtak:

Nytt Kirkelig fellelråd innkalles til konstituerende møte den 16.11.2016.

Den nye fellelrådet treer i funksjon fra 1.1.2017.

Prosjektleder ber menighetsråd, den nye kommunen og Biskopen om å velge representanter til det nye fellelrådet innen 1.11.2016.

## **PU 22/16 Formell etablering av nytt fellesråd**

### **Saksdokumenter**

**Dok. å finne**

#### **Saksframstilling**

Formell etablering av det nye fellesrådet kan gjøres på to måter:

1. Opprette et nytt organisasjonsnummer med virkning fra 1.1.17.
2. Benytte nåværende organisasjonsnummer og navn fra Sandefjord kirkelige fellesråd.

Prosjektleder har vært i kontakt med Statistisk sentralbyrås avdeling for bedrifts- og foretaksregister. Det er de som er saksbehandlere ved oppretting av og/eller endring av kirkelige fellesråd. Saksbehandleren kunne opplyse at det er fullt mulig å velge begge alternativene som er nevnt ovenfor. Beslutningen ligger lokalt, dvs hos Kirkelig fellesnemnd. Valg av løsning vil ikke påvirke årsstatistikker eller andre rapporter som SSB har ansvar for.

Det vil være enklere og gi mindre arbeid av formell karakter, dersom nåværende organisasjonsnummer kan benyttes.

Kirkelig fellesnemnd og Prosjektleder har vært tydelige på at det er tre likeverdige parter som danner en ny, felles organisasjon fra 1.1.17. Å benytte nåværende Sandefjord FRs organisasjonsnummer, kan oppfattes som at Sandefjord «overtar» fellesrådene i Stokke og Andebu. Dersom det er tilfelle, bør det opprettes et nytt organisasjonsnummer. Det er derfor ønskelig at Kirkelig fellesnemnd gjør et vedtak i saken.

Dersom det blir besluttet å opprette et nytt organisasjonsnummer, anbefaler Prosjektleder at vedtaket formuleres slik:

Prosjektleder får fullmakt til å opprette den nye organisasjonen, med nytt organisasjonsnummer og midlertid navn «Nye Sandefjord kirkelige fellesråd».

Prosjektleder blir daglig leder i den nye organisasjonen.

Navnet endres til Sandefjord kirkelige fellesråd når de gamle organisasjonene er avsluttet og kan slettes fra offentlige registre.

#### **Forslag til vedtak**

Partssammensatt utvalg anbefaler at Kirkelig fellesnemnd gjør følgende vedtak:

Den nye organisasjonen benytter nåværende organisasjonsnummer fra Sandefjord kirkelige fellesråd.

## **PU 23/16 Utvalg i nytt fellesråd**

### **Saksdokumenter**

Forslag til reglement for kirkelig administrasjonsutvalg

Forslag til reglement for arbeidsutvalg

Forslag til tilsetningsreglement

**Dok. å finne**

vedlagt.

vedlagt.

vedlagt.

#### **Saksframstilling**

Ved konstituering av nytt fellesråd skal det velges et partssammensatt utvalg (administrasjonsutvalg) og det bør vurderes om fellesrådet skal ha et arbeidsutvalg og et forhandlingsutvalg.

Partssammensatt utvalg(administrasjonsutvalg)

I henhold til kirkelovens § 35 *Medbestemmelse og tariffavtaler* skal det opprettes et partssammensatt utvalg eller kirkelig administrasjonsutvalg som det ofte kalles. Utvalget skal behandle saker som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere og kan foreta ansettelser og kan ta andre beslutninger på vegne av fellerrådet. Se vedlagte forslag til reglement.

#### Utdrag fra kirkelovens § 35 *Medbestemmelse og tariffavtaler*

*I tilknytning til kirkelig fellerråd og menighetsråd som utøver arbeidsgiveransvar skal det opprettes et partssammensatt utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte, med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på annen måte. Utvalget sammensettes av representanter for rådet og representanter valgt av og blant de tilsatte. Flertallet i utvalget skal bestå av representanter for rådet. Rådet velger utvalgets leder og nestleder blant disse.*

*Menighetsrådet og kirkelig fellerråd kan selv gi en sammenslutning av menighetsråd og fellerråd fullmakt til å inngå og si opp tariffavtale, samt å gi eller motta kollektiv arbeidsoppsigelse på soknets vegne.*

Hovedavtalen mellom KA og fagforeningene fastslår blant annet at det skal opprettes et partssammensatt utvalg, at det normalt skal være minimum to arbeidstakerrepresentanter og at arbeidstakerrepresentantene skal utpekes etter forholdstallsprinsippet..

Utdrag fra Hovedavtalen mellom KA og fagforeningene om Partssammensatt utvalg:

#### *§ 10-1 Administrasjonsutvalg/partssammensatt utvalg*

*a) Det skal i alle fellerråd opprettes et partssammensatt utvalg - administrasjonsutvalg - for behandling av saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte, med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på en annen måte, jf. kirkeloven § 35.*

*b) Administrasjonsutvalget behandler bl.a. saker som gjelder virksomhetens personalpolitikk, for eksempel personalpolitiske retningslinjer, reglementer og rutiner, og dessuten utviklings- og omstillingsprosesser.*

*Fellerrådet fastsetter retningslinjer for arbeidet i administrasjonsutvalget i et lokalt reglement, og gir evt. beslutningsmyndighet til utvalget, jf. kirkeloven § 14\*<sup>1</sup>.*

*c) Arbeidstakernes representant(er) og personlige vararepresentanter utpekes av arbeidstakerorganisasjonene. Antall arbeidstakerrepresentanter i utvalget er normalt minst 2 personer.*

*Representant(en) utpekes etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes tallet 1,4 og deretter påfølgende oddetall 3, 5 osv.*

*De tilsattes representanter har i administrasjonsutvalg/partssammensatte utvalg de samme rettigheter og plikter som arbeidsgivers representanter. Valgperioden er som hovedregel den samme som for arbeidsgiverorganet, men med mulighet for ny oppnevning etter 2 år.*



*\*<sup>l</sup> Prosjektleders utdrag fra kirkelovens §14: (Kirkelig fellesråd kan også tildele utvalg som nevnt i § 35 første ledd myndighet til å foreta tilsetting og treffe avgjørelser i saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte.)*

I omstillingsprosessen er Partssammensatt utvalg(PU) på 9 medlemmer: leder og nestleder fra hvert fellesråd og en ansattvalgt representant fra hvert fellesrådsområde. Fra 1. januar 2017 er det nye fellesrådet ett fellesråd og skal ivareta helheten i det nye området. Prosjektleder fraråder derfor at sammensetning av råd og utvalg i det nye fellesrådsområdet holder fast ved den gamle strukturen med tre forskjellige fellesråd.

Prosjektleder foreslår at det nye utvalget får navnet Kirkelig administrasjonsutvalg(KAD), for å skille det fra PU og for å markere at det er opprettet i tråd med HTA 10-1. Likeledes bør antall arbeidstakerrepresentanter kunne følge HTA 10-c «normalt minst 2» Arbeidstakerorganisasjonene peker ut arbeidstakerrepresentantene etter forholdstallsprinsippet i hht HA §10-1 c.

Med to arbeidstakerrepresentanter må det minst være 3 representanter fra arbeidsgiver.

De tre fellesrådene har egne administrasjonsutvalg i dag og de har ulike reglementer. Det vedlagte forslaget til reglement er utarbeidet med bakgrunn i en mal fra KA, kombinert med innholdet fra de tre fellesrådenes reglement.

For ordens skyld, listes det opp hvilke fullmakter de enkelte administrasjonsutvalgene har i dag og hvilke fullmakter som foreslås i det nye reglementet.

#### Stokke

- Tilsetting av arbeidstakere, jf likevel HA §10-2 og de unntak som framgår av reglementets punkt 4 første ledd.
- Godkjenne stillingsbeskrivelser for stillinger hvor utvalget har tilsetningsmyndighet..
- Konstituere i stillinger hvor utvalget har tilsetningsmyndighet
- Avgjøre søknader om permisjon utover det som fremgår av permisjonsreglementet og avgjøre tvist om tilsatte skal ha annet lønnet arbeid utenom hovedstillingen.
- Andre saker fellesrådet måtte delegere utvalget.

#### Andebu

- *Ansvarsområde*
  - *Stillingsopprettelse*
  - *Omgjøring og endring av stillinger*
  - *Saker etter lærlingeloven*
  - *Saker etter likestillingsloven*
  - *Forhandlinger med de ansatte og deres organisasjoner*
  - *Kirkelig organisering*
  - *EDB*
- Godkjenne anbud og kontrakter innenfor utvalgets saksområde og når disse ligger innenfor vedtatt budsjett og tidligere kostnadsoverslag.
- Vedta personalpolitiske retningslinjer
- Vedta organisasjonsplaner innenfor eksisterende rammer
- Foreta oppsigelser, avskjed og suspensjon i den grad dette ikke er delegert.
- Avgjøre andre saker som blir tillagt utvalget av fellesrådet.

#### Sandefjord

- Tilsatte arbeidstakere, jfr. de unntak som framgår av § 4, bestemmelser og eventuelle andre bestemmelser som legger tilsetningsmyndigheten annet sted.
- Godkjenne instruks for stillinger hvor utvalget har tilsetningsmyndighet

- Konstituere i stillinger hvor utvalget har tilsetingsmyndighet
- Avgjøre søknader om permisjon, bruk av egen bil i tjeneste, telefongodtgjøring, ekstraarbeid utover hovedstillingen.
- Avgjøre spørsmål vedr. tolkning av reglementer og andre lokale bestemmelser som gjelder ansettelses- og arbeidsvilkår (tolkning av tariffavtaler følger reglene i Hovedavtalens § 7).
- Andre saker som fellesrådet måtte delegere til utvalget

### **Forslag til hvilken avgjørelsesmyndighet KAD skal ha:**

1. Avgjøre tilsetting av arbeidstakere dersom en tilsettingssak ankes inn til utvalget. Gjelder ikke ved ansettelse av Kirkeverge.
2. Avgjøre søknader om permisjon utover det som fremgår av permisjonsreglementet og avgjøre tvist om tilsatte skal ha annet lønnet arbeid utenom hovedstillingen.
3. Avgjøre spørsmål vedr. tolkning av reglementer og andre lokale bestemmelser som gjelder ansettelses- og arbeidsvilkår (tolkning av tariffavtaler følger reglene i Hovedavtalens § 7).
4. Godkjenne tilbud og kontrakter innenfor utvalgets saksområde og når disse ligger innenfor vedtatt budsjett og tidligere kostnadsoverslag.
5. Vedta personalpolitiske retningslinjer, personalreglement, tilsettingsreglement.
6. Vedta organisasjonsplaner innenfor eksisterende rammer
7. Foreta oppsigelser, avskjed og suspensjon i den grad dette ikke er delegert.
8. Avgjøre andre saker som blir tillagt utvalget av fellesrådet.

Vedr. pkt 1: Punktet avviker fra nåværende ordninger der administrasjonsutvalgene har fullmakt til ansettelser, omgjøring og endring av stillinger. Punktet forutsetter at kirkevergen får delegert myndighet til å foreta ansettelser på vegne av fellesrådet og at tilsettingsreglementet sikrer at lover og regler blir fulgt og at tillitsvalgte, menighetsråd og stabsleder er med i prosessen. Samt at kirkevergens beslutning kan ankes til KAD.

Bakgrunnen for forslaget er primært å effektivisere ansettelsesprosessen, men også å gjøre kirkevergen ansvarlig for ansettelsene.

Dersom det er enighet om en ansettelse kan det virke unødvendig å kalle inn til og gjennomføre et møte i KAD.

I de fleste organisasjoner er det daglig leder som har ansvar for ansettelser, men det har vært tradisjon å ha det i administrasjonsutvalg i Kirken. KA har orientert om at det er flere fellesråd som har overlatt ansettelser til administrasjonen, enten til kirkevergen eller et utvalg med kirkeverge og tillitsvalgte.

Etter Prosjektleders oppfatning er det arbeidsgiver som tar den formelle beslutningen om ansettelse, mens tillitsvalgte er med i prosessen og ikke bør bindes til selve beslutningen.

Fellesrådet bør ansette Kirkeverge, men KAD bør ha uttalerett.

### Arbeidsutvalg(AU)

Kirkelovens §13 gir Kirkelig fellesråd mulighet til å opprette et arbeidsutvalg.

Utdrag fra § 13.*Formene for kirkelig fellesråds virksomhet.*

*Kirkelig fellesråd kan gi lederen eller denne og minst to av rådets medlemmer (arbeidsutvalg) fullmakt til på saklig begrensede områder å treffe avgjørelse i saker som skulle ha vært avgjort av rådet. Avgjørelse som er truffet med hjemmel i slik fullmakt skal refereres i første møte etter at avgjørelsen er truffet.*

AU i Stokke består av leder, nestleder og biskopens representant i Fellesrådet, med kirkevergen som sekretær. De møtes, normalt, før hvert fellesrådsmøte og forbereder alle saker som skal legges fram i møtet. Andebu og Sandefjord har ikke et arbeidsutvalg.

Et alternativ til AU i Stokkes arbeidsform er at et AU møtes ved behov og/eller på bakgrunn av bestilling fra fellesrådet.

Fordelene med et arbeidsutvalg er at Kirkelig fellesråd kan overlate til AU å gjøre endelig vedtak i en sak fra fellesrådet, at enkelte saker kan avgjøres raskt, uavhengig av fellesrådets faste møteplan og at AU kan gi innspill om saker og saksframstilling før saker sendes til fellesrådet.

Ulempene med et arbeidsutvalg er at det blir flere kveldsmøter for folkevalgte og administrasjon, at det kan utløse mer administrativt arbeid og at saker kan oppleves å være avgjort før de kommer til fellesrådet.

Dersom det ikke blir opprettet et AU, kan fellesrådet nedsette ei arbeidsgruppe som får fullmakt til å jobbe videre med en sak og gjøre endelig vedtak. Da vil arbeidet kunne fordeles på flere av fellesrådets medlemmer og fordeles i forhold til kompetanse og interesser.

Prosjektleder anbefaler at det nedsettes et arbeidsutvalg med fire faste medlemmer: leder og to medlemmer i fellesrådet og biskopens representant.

I tillegg til å vedta saker på oppdrag fra fellesrådet, bør arbeidsutvalget få fullmakt til å gjøre vedtak i saker som omhandler:

- Uttalelser i offentlige høringssaker og andre aktuelle saker
- Hastesaker som ikke krever ekstra møte i Kirkelig fellesråd
- Saker innen bygg, anlegg og eiendom
- ?

AU møtes ved behov.

Forslag til reglement for Arbeidsutvalget ligger vedlagt.

### Forhandlingsutvalg

I mange fellesrådsområder er det nedsatt et forhandlingsutvalg som forestår lønnsforhandlinger med de ansatte. Det gjelder også for Sandefjord, Andebu og Stokke. Alternativet er at kirkevergen får fullmakt til å gjennomføre lønnsforhandlingene.

KA anbefaler at et eventuelt forhandlingsutvalg består av arbeidsgivers representanter i administrasjonsutvalget, slik at det blir en «gjennomgående representasjon».

Forhandlinger om lønn til ansatte følger bestemmelsene i Hovedtariffavtalen kapittel 3, 4 eller 5. Lønnsystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som bør vedtas og revideres av Kirkelig administrasjonsutvalg.

KA gjennomfører sentrale forhandlinger med fagforeningene og resultatet legger premissene for de lokale forhandlingene. Av den samlede rammen for lønnsoppgjøret er det normalt en liten pott som går til lokale forhandlinger. I vedlegg til tariffavtalen er det gitt retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk, som gjør at forhandlingene kan gjennomføres i trygge rammer. Ved eventuell, lokal uenighet kan saker bringes inn for de sentrale partene.

Prosjektleder anbefaler at det ikke etableres et forhandlingsutvalg og at gjennomføring av lønnsoppgjør delegeres til kirkevergen.

Hovedbegrunnelsen for forslaget er at tariffavtalen og Kirkelig administrasjonsutvalgs lønnspolitikk vil sette snevre rammer for de lokale forhandlingene og at det virker lite effektivt å bruke folkevalgte ressurser til denne type oppgaver. Den nye organisasjonen blir så stor at det bør forutsettes at den administrative ledelsen har tilstrekkelige ressurser til å gjennomføre et lokalt lønnsoppgjør.

### **Forslag til vedtak**

Partssammensatt utvalg anbefaler at Kirkelig fellesnemnd gjør følgende vedtak:

Kirkelig fellesnemnd vedtar det utsendte forslaget til reglement for Kirkelig administrasjonsutvalg, gjeldende fra 1.1.2017.

Kirkelig administrasjonsutvalg får 3 medlemmer fra fellesrådet og 2 medlemmer valgt av arbeidstakerorganisasjonene.

Kirkelig fellesnemnd vedtar det utsendte forslaget til tilsettingsreglement.

Kirkelig fellesnemnd vedtar det utsendte forslaget til reglement for arbeidsutvalget, gjeldende fra 1.1.2017.

Arbeidsutvalget får fire medlemmer: leder og to medlemmer fra fellesrådet og biskopens representant.

Kirkevergen, eller den han bemyndiger, blir sekretær for utvalgene.

### **Sak PU 24 /16 Møtegodtgjørelse for medlemmer i råd og utvalg**

#### **Saksdokumenter**

Reglement for godtgjørelse til kommunale ombud 2012-2015 Andebu

#### **Dok. å finne**

vedlagt

#### **Saksfremstilling**

Andebu kirkelige fellesråd har møtegodtgjørelse for folkevalgte medlemmer i fellesrådet. Se vedlegg. Leder i fellesrådet får godtgjørelse på samme nivå som hovedutvalgsleder i gruppe 1.

Kort oppsummert fra Andebus løsning:

Leder får 3 % av ordførers godtgjørelse og øvrige medlemmer får 0,1% av ordførers godtgjørelse pr møte. Tapte arbeidsfortjeneste og utgifter til omsorgsansvar dekkes etter faste satser. Det gis reisegodtgjørelse etter kommunens reiseregulativ.

Stokke og Sandefjord fellesråd har ikke godtgjørelse..

Som kjent, har folkevalgte i kommunale råd og utvalg møtegodtgjørelser, men det er foreløpig ikke besluttet hvilket nivå den nye kommunen legger seg på. Den kommunale temakomiteén «Reglement», behandlet sak om honorarer i sitt møte den 22.8.2016. De foreslår blant annet at ledere i hovedutvalg for næring/eiendom og kultur/by og stedsutvikling får 20%+20% av ordførers lønn, at ledere i OK og HSO får 20% av ordførers lønn og leder i MP får 30%. Samt at utvalgsmedlemmer får 2% av ordførers godtgjørelse og vararepresentanter får 1,5 promille av ordførers godtgjørelse pr møte.

Prosjektleder har vært i kontakt med andre kirkeverger og praksis varierer stort. Noen fellesråd har møtegodtgjørelse på linje med hovedutvalgene i kommunen, andre har det som en budsjettpost, men ikke utbetaling osv.

Larvik kirkelige fellesråd har omtrent samme opplegg som i Andebu: Det gis møtegodtgjørelse på 0,9 promille av ordførerens godtgjørelse pr møte i fellesrådet. Leder i fellesrådet har i tillegg 2,7% av ordførers godtgjørelse, pluss 2.000 kr i IKT godtgjørelse. Medlemmer i administrasjonsutvalget har en møtegodtgjørelse på 0,7 promille. Leder i menighetsråd får 4.000 kr pr år. De dekker også tapt arbeidsfortjeneste og utgifter til omsorgsansvar etter faste satser.

Drammen har ikke møtegodtgjørelse.

På lik linje med flere andre saker, vil Prosjektleder anbefale at gjeldende ordning videreføres i det nye fellesrådsområdet.

### **Forslag til vedtak:**

Prosjektleder utarbeider forslag til reglement for godtgjørelse til rådsmedlemmer, basert på ordningen i Andebu kirkelige fellesråd. Følgende satser benyttes:

Leder i fellesrådet får 3 % av ordførers godtgjørelse

Møtende medlemmer/varamedlemmer til fellesrådet får 0,1% av ordførerens godtgjørelse pr møte.

## **PU 25/16 Brukerbetalinger 2017**

### **Saksdokumenter**

**Dok. å finne**

### **Saksframstilling**

Saken har ikke vært tatt opp i prosjektgruppa før saken sendes til utvalget.

Sandefjord og Stokke fellesråd tar, i noen tilfeller, betalt for vielser og gravferd. Kirkelig fellesnemnd bør vurdere om tjenestene skal prises og hvilket nivå de bør ligge på. Prisene bør harmoniseres fra 1.1.2017, slik at det er ett sett med priser i det nye fellesrådsområdet/prostiet.

Inntekter fra vielser og gravferd er forventet å være på mer enn 200 000 kr i 2016 og Prosjektleder anbefaler at det fortsatt tas betalt for tjenestene.

Med bakgrunn i en stram økonomi, foreslår Prosjektleder at satsene harmoniseres og at det er høyeste sats som videreføres.

Følgende satser gjelder for vielser i 2016:

<b>Vielser</b>	Stokke	Andebu	Sandefjord	Forslag 2017
Antall vielser 2015	14	13	72*2	
Når brud eller brudgom er bosatt i sognet	-	-	-	-
Når brud eller brudgom er bosatt i kommunen/prostiet:	-	-	-	-
Leie av kirke (inkl. kirketjener)			1 600	1 600
Tillegg for organist			650	1 000
Når verken brud eller brudgom er bosatt i kommunen:				
Leie av kirke (inkl. kirketjener)	2 600		1 600	2 600
Tillegg for organist	1 000		650	1 000
Tillegg for prest, utenfor prostiet *1	2 160		1 950	?

Når verken brud eller brudgom er medlem i DnK og vielse utføres av et annet kristent trossamfunn				
Leie av kirke (inkl. kirketjener)	2 600		2 750	2 600
Tillegg for organist	1 000			1 000

\*<sup>1</sup> Beløpet fastsettes av prost eller bispedømmeråd. Bispedømmerådet har foreslått at de skal bestemme pris og, i utgangspunktet, kreve inn dette beløpet. Saken er ikke ferdig behandlet.

\*<sup>2</sup> Hvorav 29 bosatt utenfor sognet, men bosatt i kommunen. 10 bosatt utenfor kommunen. Inntektene utgjorde hhv 65 250,- og 42 000,- i 2015. I Stokke var det 4 vielser der brud/brudgom var bosatt i kommunen, men utenfor sognet. Andebu har veldig få av denne type vielser.

Forslag til nye satser vil kunne bety en inntektsøkning på i størrelsesorden 32.000 kr.

Til orientering er satsene i Larvik på kr 2 130 for leie av kirke + 2 210 for prest + 1 490 for organist = 5 860,-. Tilsvarende tall for Tønsberg er 3 000 + 1 000 + 1 550 = 5 550,-

Følgende satser gjelder for gravferd i 2016:

<b>Gravferd</b>	Stokke	Andebu	Sandefjord	Forslag 2017
Antall gravferder i 2015	80	33	347	
Forhåndsmusikk/preludering * <sup>1</sup>	1 000		600	1000
Utenbys gravferd eller ikke er medlem av Dnk:				
Leie av kirke (inkl. kirketjener)	2 600			2 600
Tillegg for organist	1 000			1 000

\*<sup>1</sup> Det ble forhåndsspilt i ca halvparten (173) av gravferdene i Sandefjord i 2015, inntektene ble totalt kr 103 800,-.

Forslag til nye satser vil kunne bety en inntektsøkning på i størrelsesorden 80 000 kr pr år.

### **Forslag til vedtak**

Partssammensatt utvalg anbefaler at Kirkelig fellesnemnd gjør følgende vedtak:

Under forutsetning av bispedømmerådets godkjenning, vedtar Kirkelig fellesnemnd de foreslåtte satsene for brukerbetaling for vielser og gravferd, gjeldende f.o.m. 1.1.2017.