



Kristiansand kirkelige fellesnemnd

PROTOKOLL FRA MØTE I KRISTIANSAND KIRKELIG FELLESNEMND

Møte: 7
Dato: Mandag 17.06.19
Tid: Kl. 19.30 – 21.00
Sted: Kirkens hus, Gyldenløvesgate 9, Kristiansand

Til stede:

Elin Saltrøe, Nils Johan Stølen, Marit Aa. Nilsen, Jan Georg Ribe, Tor Aurebekk (vara) – Kristiansand
Kjell Sverre Langenes (nestleder), Sindre Fosse, Ole Petter Sløgedal (vara) – Søgne
Magne Jortveit, Ruth Grete Utsogn – Songdalen
Freddy Berg – domprost Kristiansand

Forfall:

Solveig Løhaugen (leder), Kristiansand
Solveig Sagatun, Søgne
Kjetil Aasen, kommunal fellesnemnd

I tillegg møtte:

Hans Erik Ruud, kirkeverge Kristiansand
Steinar Moen, kirkeverge Songdalen
Irene Hæåk, kirkeverge Søgne
Jannicke Greipsland, personalsjef Kristiansand
Anne Hilde Hals, prosjektleder

Møtet ble ledet av: Kjell Sverre Langenes, nestleder
Referent: Anne Hilde Hals, prosjektleder

SAKSLISTE:

SAK NR	SAKENS TITTEL	SIDE
06/19	Godkjenning av protokoll fra møte 29.04.19	2
07/19	Orienteringssaker	2
08/19	Valg av pensjonskasse	2
09/19	Delegasjonsreglement	7
10/19	Lønnspolitiske retningslinjer	8
11/19	Permisjonsreglement	10
12/19	Vedtekter for gravplassene	14

Vedlegg 1 Protokoll fra møte i fellesnemnda 29.04.19
Vedlegg 2 Referat fra møte med tillitsvalgte 23.05.19
Vedlegg 3 Referat fra møte på fellesarenaen 13.06.19
Vedlegg 4a Rapport fra AON: Pensjonsløsning Kristiansand kirkelige fellesråd, rev. 14.06.19
Vedlegg 4b Uttalelse fra KKP 13.05.19
Vedlegg 4c Uttalelse fra KLP 15.05.19
Vedlegg 4d Uttalelse fra fagforeninger

SAK 06/19	Godkjenning av protokoll fra møte 29.04.19	
Møte 17.06.19 Kristiansand kirkelige fellesnemnd	Saksbehandler: Prosjektleder Anne Hilde Hals	Arkiv:

Protokoll utsendt per e-post 30.04.2019

Vedtak:

Fellesnemnda godkjenner protokoll fra møte 29.04.19.

SAK 07/19	Orienteringssaker	
Møte 17.06.19 Kristiansand kirkelige fellesnemnd	Saksbehandler: Kirkevergene, personalsjef og økonomisjef	Arkiv:

Status pågående prosesser

- a. **Tilsettingsreglement, orientering fra møte med tillitsvalgte 23.5**
Tilsettingsreglementet har fått en ekstra runde med tillitsvalgte i møte 23.5. Det er foretatt noen språklige justeringer og lagt inn en forsterkning i tilsettingsprosessen ved uenighet i innstilling.
- b. **Avtale om arbeidsreglement**
Tillitsvalgte har ønske om noen justeringer og presiseringer. Avtale inngås etter sommerferien.
- c. **Struktur for vernetjenesten**
Det er enighet om å videreføre struktur for vernetjenesten slik det praktiseres i Kristiansand i dag og ihht arbeidsmiljølovens bestemmelser. Høsten 2019 velges nye verneombud.
- d. **Organisering av servicetorget**
Organisering av servicetorget fortsetter. Daglig leder er Margareth Mongstad.
- e. **Tilsettingsprosess daglig leder i Songdalen**
Prosessen er inne i avsluttende fase. Målet er å tilby ansettelse til en av kandidatene innen utløpet av juni slik at oppstart blir i oktober.
- f. **Avtale med nye Kristiansand**
Det skal utarbeidet ett avtaledokument for avtalen med nye Kristiansand. Det er fremdeles en del som er uklart men som vil komme på plass i løpet av høsten. Dialogen mellom de ulike avdelingene i kommunen og fellesrådene er god.
- g. **Handlings- og økonomiplan**
 - April – Menighetsrådene kommer med forslag til drifts- og investeringsendringer for perioden 2020-2023
 - Juni – Møte med rådmannen der behovet der våre behov og prioriteringer er lagt frem.
 - Sept – Signaler fra rådmannen om innstilling bevilgning
 - Sept/okt – Møte med formannskapet
 - Nov – Fellesrådet behandler HØP

h. Funksjonsperiode for kirkelige fellesråd ifm kommunesammenslåingen, brev fra Barne- og familiedepartementet

Utdrag fra brev mottatt 14.06.19:

Konstituering av nytt kirkelig fellesråd og opphør av kirkelig fellesnemnd

Lederen av den kirkelige fellesnemnda kaller inn det nye kirkelige fellesrådet til konstituerende møte innen utgangen av november, jf. § 1 i forskrift 15. november 1996 nr. 1452 om formene for menighetsrådets og kirkelig fellesråds virksomhet. Det nye kirkelige fellesrådet trer i funksjon 1. desember. Den kirkelige fellesnemnda trer samtidig ut av funksjon.

De utgående kirkelige fellesrådenes funksjonsperiode

Funksjonsperioden for det kirkelige fellesrådet i de kommunene som skal slås sammen, varer inntil tidspunktet for iverksetting av kommunesammenslåingen. I perioden fra 1. desember 2019 til 1. januar 2020 er ansvaret begrenset til det som er nødvendig for å avslutte virksomheten.

Dette medfører at møteplanen for fellesnemnd og fellesarena femå endres.

Ny møteplan for fellesnemnda: 14. oktober og 25. november.

Ny møteplan for fellesarena avtales nærmere med de som møter på fellesarenaen.

Vedtak:

Orienteringen tas til etterretning.

SAK 08/19	Valg av pensjonskasse	
Møte 17.06.19 Kristiansand kirkelige fellesnemnd	Saksbehandler: Bente S Urdal	Arkiv:

Bakgrunn for saken

Songdalen-, Søgne- og Kristiansand kirkelige fellesråd skal slås sammen fra 01.01.2020. I dag har Søgne- og Songdalen fellesråd pensjonsordning i Kommunal Landspensjonskasse (KLP) og Kristiansand fellesråd benytter Kristiansand Kommunale Pensjonskasse (KKP). Det nye fellesrådet må derfor velge hvilken pensjonsløsning som skal gjelde for det nye sammenslåtte fellesrådet.

Ved valg av løsning har tre mulige alternativer:

1. Pensjonsløsning for alle ansatte i KLP
2. Pensjonsløsning for alle ansatte i KKP
3. Lukking. Videreføring av dagens pensjonsordninger for de som er ansatt p.t. Ved nyansettelser velges en av pensjonskassene.

Det er et krav at pensjonsløsningene skal være i tråd med avtaleverket. Ihht hovedtariffavtalen har alle ansatte krav på en tjenestepensjonsløsning. Både KLP og KKP leverer pensjonsløsninger i tråd med avtaleverket.

For å kunne foreta en nøytral konsekvensvurdering av løsning, har fellesrådet engasjert AON til å foreta en analyse og anbefaling for valg av løsning. Denne saken bygger på AONs vurderinger og tilrådning. Analysen følger vedlagt.

AON tilrår at KKP velges som pensjonsleverandør. Dette vurderes som økonomisk mest fordelaktig de første tre til fem årene – selv om de økonomiske fordelene anses å være moderate. Etter dette vurderes økonomiske fordeler som usikre. I tillegg til at dagens premie er lavere til KKP enn KLP, vektlegges også

geografisk nærhet, mulighet for større grad av direkte belønning ved sykefraværsreducerende tiltak samt at nye Kristiansand kommune som sponsor av KKP innehar mulighet til å ivareta KKF sine interesser.

Nye Kristiansand kommune har benyttet AON til utredning og tilråding mht valg av pensjonsløsning for den nye kommunen. KKP er vedtatt valgt som pensjonsleverandør til Nye Kristiansand.

Analyse og vurderinger

Nedenstående er i sin helhet basert på vurderinger og analyse fra AONs rapport.

Ny offentlig tjenstepensjonsordning

3. mars kom det på plass en avtale som sikrer ansatte i offentlig sektor ny pensjonsordning. Høring er gjennomført og lovforslag ble oversendt Stortinget 10. april 2019. Endringene forventes å tre i kraft fra 01.01.2020.

Blant annet innebærer det nye forslaget at AFP går fra å være en inntektsprøvd førtidspensjon til livslang tilleggspensjon som kan tas ut selv om man fortsatt står i stilling. Det blir da lite å tape på å ta ut AFP. Sannsynligheten for at de fleste som har rett på AFP vil ta ut dette blir derfor høy. Muligheten for å tiltre et fellesskap for AFP utjevning vil etter dette forventes å ha betydelig mindre betydning enn i dag.

Demografi

AON har mottatt demografiske data fra KLP og KKP per 31. desember 2018 og foretatt en analyse på bakgrunn av disse dataene. Formålet er å belyse hvordan demografiske data påvirker pensjonsutgiftene. Oppsummert viser dette at (jf. tabell side 14):

- Kvinneandelen er høyere i KLP enn i KKP. Fordi kvinner har noe lengre forventet levetid og høyere uføretilbøyelighet, er premien litt høyere for kvinner.
- Gjennomsnittlig deltidsprosent er litt høyere i KKP enn i KLP. Andelene er rundt 70 pst.
- Snitt pensjonsgrunnlag er litt lavere i KKP enn i KLP.
- Lønn per årsverk er litt lavere i KKP enn i KLP.
- Snittalder i ordningen er litt lavere i KKP enn i KLP.
- Snitt ved fratredelse er litt høyere i KKP enn i KLP. Bruk av særaldersgrenser inngår her.
- Uføreandel er høyere i KKP enn i KLP. Etter pensjonsreformen i 2015 har uføreandel mindre betydning for kommunene, da hoveddelen av kostnadene nå faller på NAV.

Merk at selv om analysen viser noen forskjeller, så er forskjellene i hovedsak små og vurderes i hovedsak som svake. Forskjell i snittalder vurderes som vesentlig – spesielt under dagens regelverk men anses å ha mindre betydning fremover. Videre vurderes forskjeller i uføreandel å ha middels sterk betydning.

AFP og utjevning

Etter HTA i KS området er det tvungen utjevning på premie i hvert utjevningssfelleskap hos samtlige leverandører av offentlig tjenstepensjon. Tradisjonen tilsier at dette også gjelder KA.

Erfaringsmessig har KLP i dag en frivillig utjevningsordning som fellesrådene kan ta del i. KKP tilbyr ikke dette. KKP har imidlertid på styremøte 09.05.19 vedtatt følgende: «*Pensjonskassen vil med virkning fra kommende årsskifte (01.01.2020) besørge at kostnader som relateres til utbetalte AFP-pensjoner for årskullene 65 og 66 år, dekkes inn ved utjevning mellom medlemsforetakene i KKP. Utjevningen beregnes ut fra forholdet mellom samlet pensjonsgrunnlag for medlemmene i hvert av medlemsforetakene. Forsikringsvilkår korrigeres for det nødvendige i denne forbindelse.*» Dette innebærer at det nye fellesrådet vil få tilgang til utjevningsordning for aldersgruppen 65-67 år også i KKP. Muntlig informasjon fra KKP innebærer at utjevning for aldersgruppen 62-65 år ikke kan påregnes foreløpig.

I den kommende 10-års perioden vil det ifølge AON være av betydning om man velger KKP eller KLP. Innføring av ny AFP i kommunal sektor, medfører at en forventer at nær 100 pst av de som kvalifiserer for

ordningen vil ta den ut. Ny offentlig pensjonsordning forventes å bidra til at utjevningsordning på sikt har mindre betydning enn i dagens situasjon.

Prediksjon av dagens uttaksfrekvens for AFP for de tre fellesrådene viser at AFP ikke er til hinder for å bli værende i KKP.

AONs oppsummering demografisk analyse

Lavere snittalder og lavere bruk av særaldersgrenser går i favør av KKP. Høyere uføreuttak i KLP enn i KKP trekker i motsatt retning. Ny offentlig tjenestepensjon forventes å bidra til mindre forskjell mellom de ulike løsningene. På bakgrunn av analysen konkluderer AON med at demografien til en viss grad indikerer at KKP er best på kort sikt.

Premienivå

Det er tatt utgangspunkt i faktiske premier i 2017. Beregnet premie i prosent av premiegrunlaget viser følgende størrelser (tabell side 21):

- Kristiansand fellesråd: 14,8 pst. Merk at faktisk premie til AFP er inkludert.
- Songdalen fellesråd: 17,5 pst. Merk at utjevningspremie til AFP er inkludert.
- Søgne fellesråd: 17,1 pst. Merk at utjevningspremie til AFP er inkludert.

I sum har Kristiansand en premie som er betydelig lavere enn Søgne og Songdalen. AON vurderer at premieforskjellen ikke forklares godt nok av forskjeller i demografi.

Ved å estimere antatt premie hvis alle var i KLP, alternativt KKP fås en differanse på om lag 1,0 mill. kr i favør av KKP. I prosent forventes 17,5 pst i KLP og 15,1 pst i KKP. Estimater er basert på data fra 2017.

AON vurderer at ny pensjonsordning medfører reduserte forskjeller i premienivå og konvergering mot nøytralitet frem mot 2025. Prediksjon av premie for 2020 gir en forventet premie på 19,5 pst i KLP og 19,1 pst i KKP.

Verdi av service og nærhet

Både KKP og KLP oppleves å ha en god service. KLP har god score på kundetilfredshet gjennom undersøkelser og har lagt mye ressurser i utvikling av medlemsportal mv. Videre har KLP et HMS team som har spesialkompetanse på arbeidsmiljø, lederutvikling og livsfasepolitikk. KKP har en geografisk plassering som muliggjør høy grad av direkte kontakt og personlige veiledninger.

Avkastning

KKP og KLP har over tid oppnådd omtrent samme avkastning. Det legges til grunn profesjonell forvaltningsevne for begge pensjonskasser. Fremtidig avkastning er en funksjon av risikobærende evne og kompetanse til å utnytte denne på en optimal måte. Forutsatt vedlikehold av soliditet, antar AON at fremtidig avkastning kan forventes relativt lik fremover.

Når det gjelder soliditet har KKP i dag forholdsvis høy soliditetskapskapital. Risikomessig vil derfor ikke soliditetskapskapitalen representere noen hindring i forhold til selskapets mulighet til å skape avkastning fremover.

Engangseffekter

Overføring av alle til KKP, medfører at innskutt egenkapital for Søgne og Songdalen i KLP tilbakeføres fellesrådene. I 2017 beløp dette seg til kr 290 000,- til sammen. Løpende egenkapitaltilskudd til KKP utgjør kr 35 000,-.

Overføring av alle til KLP medfører at innskutt egenkapital for Kristiansand i KKP tilbakeføres fellesrådene. I 2018 beløp dette seg til kr 3 790 000,-. Nødvendig tilskudd til KLP utgjør om lag 1 650 000,-. Løpende egenkapitaltilskudd utgjør om lag kr 200 000,-.

AON vurderer at andre pensjonsleverandører ikke vil kreve egenkapitaltilskudd. Fellesrådene vil da kunne få tilbakeført om lag 4,1 mill. kr. Merk at administrasjonen ikke har foretatt noen ytterligere vurdering av dette. Pensjonsleveranse fra andre leverandører vil kreve et omfattende arbeid for å sikre tilsvarende ytelser som dagens ordninger innebærer for de ansatte, samt vurderinger og avklaringer i samarbeid med øvrige parter vedrørende tilbakeføring av egenkapitaltilskudd og størrelsen på fremtidig premie.

AON påpeker også at flytting av kollektive pensjonsavtaler alltid innebærer risiko for underskudd. Det anbefales å be om konkrete tilbud før flytting gjennomføres.

Kommende utfordringer

Fremtidig behov for systemutvikling ifm ny offentlig pensjonsordning samt regulatoriske endringer fra EU, forventes ifølge AON å gi økte investeringsbehov i pensjonskassen.

Tilråding

Argumenter for å velge KKP som leverandør:

- Lavere premie i dag
- Geografisk nærhet mellom arbeidsgiver og medlem
- som gir redusert sykefravær og uførhet kan gi noe større direkte belønning
- Nye Kristiansand kommune har som sponsor av KKP mulighet til å ivareta KKF sine interesser

Argumenter for å velge KLP/forsikret løsning:

- Noe lavere administrasjonskostnader
- Noe lavere operativ risiko og sårbarhet
- Mulighet til utjevning på AFP (62-65)

Gjennomføring av flytting antas av AON å være relativt kurant begge veier. Innhenting av konkret tilbud før flytting foretas anbefales.

På bakgrunn av gjennomførte analyser og vurderinger tilrår AON at KKP velges som pensjonsleverandør foreløpig.

Forholdet til lov om offentlige anskaffelser

I henhold til pensjonsveileder for kommunesektoren for 2018, innebærer egen pensjonskasse for kommunene at tjenestene knyttet til kommunal tjenstepensjon ytes av kommunens eget organ for administrering og forvaltning av pensjoner - egenregi. Samtidig er det også krav i finansforetakslovens § 7-2 tredje ledd om rettslig atskillelse fra kommunen som har etablert pensjonskassen: «*En pensjonskasse skal stiftes og organiseres som en selveiende institusjon for å forvalte en eller flere kollektive pensjonsordninger som er etablert av foretak eller kommune som deltar i pensjonskassen...*» Tjenestene som ytes fra pensjonskassen til kommunen vil dermed være mellom to ulike rettssubjekter. Det gis også anledning til å tilby pensjonsløsninger gjennom utvidet egenregi ved at tjenestene leveres fra eksterne juridiske enheter. Hovedregelen ved disse formene for organisering, er at anskaffelsesregelverket ikke kommer til anvendelse for kjøp av tjenestene. Selv om kommunen bruker kommunale eller interkommunale pensjonskasser som tjenesteleverandør, og dermed inngår et kontraktsforhold med annen juridisk enhet, kan unntaket fra anskaffelsesregelverket være oppfylt. Kristiansand kommune anses derfor å ha en pensjonsløsning i egenregi.

For fellesrådet stiller saken seg annerledes, og spørsmålet blir hvorvidt valg av pensjonsløsning er underlagt konkurransereglene. Dette spørsmålet har vært forelagt advokat i Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon (KA). KA vurderer at dersom pensjonsløsningen anses som egenregi for kommunen, og fellesrådet har en løsning med tjenesteyting gjennom en formalisert avtale, er det ikke behov for anbudsinnhenting.

Erfaringene tilsier at pensjonsløsningen for Kristiansand fellesråd har vært oppfattet som tjenesteyting. For å formalisere dette fra 2020, har fellesrådet henvendt seg til kommunen med ønske om at pensjonsløsning

inngår som del av den nye tjenesteytingsavtalen. Tjenesteytingsavtalen er foreløpig under utarbeidelse. Kommunens administrasjon har gitt muntlige signaler på at pensjonsløsning kan inngå i tjenesteytingsavtalen. Dette er imidlertid en viktig premiss for valg av pensjonsløsning.

Tilråding

På bakgrunn av analyser fra AON, vurdering av nivået på pensjonspremiene, geografisk nærhet, tilknytning til kommunen samt erfaringer med KKP, tilrås at en foreløpig velger KKP som løsning. På noe sikt når nye pensjonsordninger har trådt i kraft og en har vunnet noen erfaringer med disse, kan en vurdere om dette bør utredes på nytt.

Uttalelser

Vedlagte rapport er oversendt KKP, KLP og tillitsvalgte. Samtlige uttalelser følger vedlagt.

Vedtak:

1. Under forutsetning av at pensjonsløsning inngår i tjenesteytingsavtalen med nye Kristiansand, velger nye Kristiansand kirkelige fellesråd Kristiansand Kommunale Pensjonskasse (KKP) som pensjonsleverandør av pensjonsordningen for de fellesrådsansatte.
2. Kirkevergen gis fullmakt til å gjøre de nødvendige avklaringer og avtaleinngåelser med KKP, samt gjennomføre de nødvendige avklaringer og avslutning av avtalene med KLP.
3. Kirkevergen bes fremlegge plan for finansiering av egenkapitaltilskudd og eventuell kapitaltilførsel til KKP, senest som en del av budsjettforslaget for nye Kristiansand kirkelige fellesråd.
4. Søgne fellesråd anmodes om å gjøre vedtak snarest mulig vedrørende oppsigelse av pensjonsløsningene for de fellesrådsansatte, samt om å gi kirkevergen fullmakt til å gjennomføre avvikling av denne ordningen i KLP.
5. Songdalen fellesråd anmodes om å gjøre vedtak snarest mulig vedrørende oppsigelse av pensjonsløsningene for de fellesrådsansatte, samt om å gi kirkevergen fullmakt til å gjennomføre avvikling av denne ordningen i KLP.

Vedlegg:

- Rapport AON: Pensjonsløsning Kristiansand kirkelige fellesråd – endelig rapport per 14.06.19
- Uttalelse fra KLP
- Uttalelse fra KKP
- Uttalelse fra fagforeninger

SAK 09/19	Delegasjonsreglement	
Møte 17.06.19 Kristiansand kirkelige fellesnemnd	Saksbehandler: Hans Erik Ruud	Arkiv:

Bakgrunn for saken

Fellesrådet er det ansvarlige organet for alle beslutninger som tas innenfor fellesrådets ansvarsområde. For å få en hensiktsmessig saksbehandling og flyt i beslutningene, er det tjenlig at fellesrådet delegerer myndigheten til å gjøre vedtak på fellesrådets vegne til kirkevergen og til fellesrådets arbeidsutvalg på enkelte saksområder. Forslag til slike delegasjoner er samlet i et eget reglement, se nedenfor.

Forslag til delegasjonsreglement for Kristiansand kirkelige fellesråd:

1. Mandat

Kirkeloven § 13, gir kirkelig fellesråd adgang til å delegere myndighet på saklig begrensede områder. Dette delegasjonsreglementet gjelder delegasjon av myndighet til arbeidsutvalg og kirkeverge.

Fellesrådet kan trekke tilbake delegerte fullmakter ved endringer i dette reglementet.

2. Generelt om utøvelse av delegert myndighet

- a) Saker som er av overordnet karakter, og/eller har prinsipiell betydning for fellesrådets virksomhet skal alltid legges fram for fellesrådet til behandling.

Fellesrådet behandler

- a) Godkjenning av årsregnskap og årsrapport
- b) Budsjett og handlingsplan
- c) Revidert budsjett
- d) Reglementer og vedtekter som gjelder for fellesrådet og rådets tilsatte
- e) Låneopptak
- f) Tilsetting av kirkeverge
- g) Årlig rapport om arbeidsmiljøet
- h) Saker om suspensjon, avskjed eller oppsigelse

Fellesrådet har møte minst 4 ganger i året.

- b) Fellesrådet har et arbeidsutvalg (AU) som består av leder, nestleder, prost og kirkeverge.

AU gjennomgår saker som skal legges fram til behandling i fellesrådet.

AU har myndighet til å treffe avgjørelser i saker som ligger til fellesrådet, men som det av tidsmessige eller andre årsaker ikke kan behandles i fellesrådets ordinære møte. Slike vedtak skal refereres i første møte i fellesrådet.

Protokoll fra AU sendes uten opphold til samtlige medlemmer og varamedlemmer i fellesrådet.

- c) Kirkevergen har myndighet til å utøve daglig forvaltning og ledelse av fellesrådets virksomhet innenfor rammen av vedtatte planer, budsjett og andre regler/reglementer/retningslinjer gitt av fellesrådet, og i tråd med god forvaltningspraksis.
- d) Kirkevergen kan delegerer myndighet videre, såfremt ikke annet framgår av lov, i medhold av lov, eller ved vedtak i fellesrådet.

3. Økonomiforvaltningen

Kirkevergen har anvisningsmyndighet for de midler som er stilt til disposisjon for fellesrådet. Øvrige bestemmelser om økonomiforvaltningen er gitt i eget økonomireglement.

4. Gravplassforvaltningen

Kirkevergen utøver den myndigheten som er tillagt fellesrådet etter Lov om gravplasser, kremasjon og gravferd (gravferdsloven).

Klager på enkeltvedtak etter gravferdsloven, som kirkevergen har gjort etter delegert myndighet, forelegges AU før klagen oversendes bispedømmerrådet for klagebehandling, jf. gl § 24.

5. Personalforvaltningen

- a) Kirkevergen er til daglig arbeidsgivers representant etter arbeidsmiljøloven og tariffavtaler. Tilsvarende gjelder i kontakt med de tillitsvalgte.
- b) Kirkevergen gir permisjoner i samsvar med gjeldende permisjonsreglement.
- c) Kirkevergen foretar tilsettinger i samsvar med gjeldende tilsetningsreglement.
- d) Kirkevergen fastsetter lønn innenfor rammen av fastsatt budsjett og vedtatt lønnspolitikk. Fellesrådet fastsetter kirkevergens lønn.

- e) I saker som gjelder omplassering av tilsatte og omgjøring av ledige stillinger, skal dette behandles i AU før kirkevergen fatter endelig vedtak.
- f) I disiplinærsaker (advarsel mv) skal kirkevergen rådføre seg med AU dersom situasjonen gjør det mulig. Vedtak om suspensjon gjøres av kirkevergen i samråd med fellesrådets leder.
- g) Vedtak om avskjed/opsigelse gjøres i fellesrådet, ev. etter eksplisitt fullmakt.

6. Fortolkning og endring av reglementet

Spørsmål om tolkning og endring av reglementet avgjøres av fellesrådet.

Vedtak:

Forslag til delegasjonsreglement fastsettes som delegasjonsreglement for Kristiansand kirkelige fellesråd fra 2020.

SAK 10/19	Lønnspolitiske retningslinjer	
Møte 17.06.19 Kristiansand kirkelige fellesnemnd	Saksbehandler: Jannicke Greipsland	Arkiv:

Bakgrunn for saken

I Hovedtariffavtalen kapittel 3, pkt 3.2 heter det:

Lønssystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk, for å sikre seg at det er sammenheng med virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

I tillegg til et slikt overordnet dokument, er det forutsatt at det skal gjennomføres årlige lønnspolitiske drøftinger med de tillitsvalgte, som gjerne er knyttet til lokale lønnsforhandlinger.

Nedenfor følger forslag til utformingen av lønnspolitikk for Kristiansand kirkelige fellesråd som ivaretar forutsetningen i Hovedtariffavtalen.

Forslag til lønnspolitiske retningslinjer for Kristiansand kirkelige fellesråd:

1. Hovedmål for lønnspolitikken

Kristiansand kirkelige fellesråd (KKF) skal tilby sine ansatte en lønn som gjør at tjenesteytingen overfor Den norske kirkes medlemmer/innbyggerne kan sikres og videreutvikles med jevn og høy kvalitet som mål. Avlønningen av ansatte i KKF skal normalt ikke avvike vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare virksomhetsområder/fellesråd.

2. Gjennomgående kriterier for lokal lønnsfastsetting

Alle stillinger i KKF avlønnes normalt i Hovedtariffavtalens (HTA) grunnlønnsplassering (garantilønn). Avlønning som gis utover grunnlønnsplasseringen er en personlig avlønning, og vil ikke automatisk tilfalle andre som tilsettes eller vikarierer i stillingen. All lønnsfastsetting utover HTA's grunnlønnsplassering eller eventuell lokal særavtale skal knyttes til navngitt person, vedtak eller protokoll.

3. Generelle retningslinjer ved lokal lønnsfastsetting

Lokal lønnsfastsetting kan skje ved tilsetting og ved lokale forhandlinger etter HTA kap. 4. Lokal lønnsfastsetting kan ikke være i strid med tariffavtalens bestemmelser.

Den enkelte ansatte skal avlønnes etter funksjon, dvs. det arbeids- og ansvarsområde som tilligger stillingen, og etter kompetanse.

Det skal tas hensyn til stillingens personal- og lederansvar, arbeidsoppgavenes vanskelighetsgrad/ kompleksitet og eventuelle særlige belastninger eller ulemper i stillingen.

Det skal videre tas hensyn til den ansattes evne til problemløsning, til å forholde seg til endringer, til å ta initiativ, oppnå resultater i forhold til mål, innvirke på planprosesser, fleksibilitet, stabilitet, selvstendighet og skikkethet.

Gjennomført videreutdanning og kompetanseheving som skjer etter avtale med arbeidsgiver skal vurderes. For utvidede arbeids- og ansvarsoppgaver, fast eller midlertidig, vurderes funksjonstillegg.

4. Spesielle bestemmelser for enkelte stillingskategorier

Barne- og ungdomsarbeider og organist

lønnes minimum etter HTA lønnsgruppe 2. Stillinger knyttet til trosopplæringsmidler avlønnes i henhold til stillingsbetegnelse/ kompetanse/utdanning.

Arbeidstaker med fagbrev

lønnes etter HTA lønnsgruppe 2 eller 2B selv om faget er mindre aktuelt for stillingen.

Mellomledere

Daglig leder i menighet skal i Kristiansand lønnes minimum tilsvarende lønnsgruppe 4. Utøvelse av lederskap skal tas hensyn til.

5. Myndighet til fastsetting av lønn

Kirkevergen fastsetter lønn ved tilsetting og ved annen lønnsjustering i samsvar med HTAs bestemmelser. De lønnspolitiske retningslinjene gjelder fra 01.01.2020

Vedtak:

Forslag til lønnspolitiske retningslinjer fastsettes som lønnspolitiske retningslinjer for Kristiansand kirkelige fellesråd fra 2020.

SAK 11/19	Permisjonsreglement	
Møte 17.06.19 Kristiansand kirkelige fellesnemnd	Saksbehandler: Jannicke Greipsland	Arkiv:

Bakgrunn for saken

Det bør foreligge et permisjonsreglement for fellesrådet for å synliggjøre virksomhetens personalpolitikk på dette området.

Mange permisjonsbestemmelser og tilknyttede forhold er regulert andre steder: Arbeidsmiljøloven, folketrygdloven, ferieloven, tariffavtaler mv. Reglene for velferdspermisjoner er det opp til arbeidsgiver å bestemme, men de fleste virksomheter har bundet seg til noenlunde det samme nivået på velferdspermisjonene som bygger på en overenskomst i LO/NHO-området.

Forslag til nytt permisjonsreglement for Kristiansand kirkelige fellesråd fra 2020 følger nedenfor. Forslaget følger i hovedsak KAs normalforslag.

Forslag til permisjonsreglement for Kristiansand kirkelige fellesråd:

1. Formål

Kristiansand kirkelige fellesråd ønsker gjennom permisjonsreglementet å ivareta de ansattes velferdsbehov og derved bidra til økt fleksibilitet og arbeidsglede.

2. Definisjon - omfang - lønnsansiennitet - feriepenger - pensjonsmedlemskap

2.1 Definisjon

Permisjon er tjenestefri i arbeidsforholdet etter ønske fra den ansatte. Ansettelsesforholdet består, selv om den ansatte ikke lenger er i arbeid. Permisjon kan gis med eller uten lønn.

2.2 Omfang

Reglementet gjelder alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold, jf. Hovedtariffavtalen (HTA) § 1, der fellesrådet er arbeidsgiver.

Det innvilges lønnet permisjon og dekning av utgifter sett i forhold til stillingens størrelse.

Søkes det lønnet permisjon må man vurdere ansettelsestidens lengde.

2.3 Lønnsansiennitet

Permisjon med hel eller delvis lønn avbryter ikke opptjening av lønnsansiennitet. For svangerskap- og sykepermisjon samt vernepliktig tjeneste, er tiden inntil 1 år.

Ulønnet permisjon hvor man utfører offentlig ombud og ombud i arbeidstakerorganisasjonene medregnes i lønnsansienniteten.

Ulønnet utdanningspermisjon medregnes med inntil 1 år dersom utdanningen har betydning for arbeidet den ansatte gjør.

2.4 Feriepenger

Det vises til ferieloven § 10, jf. Folketrygdlovens bestemmelser ved syke- svangerskaps- og adopsjonspermisjon samt vernepliktig tjeneste. Ved lønnet permisjon medregnes inntil tre måneder i feriepengegrunnlaget. Varighet av permisjon utover 3 måneder medregnes hvis det ikke er fattet annet vedtak.

2.5 Pensjonsmedlemskap

Arbeidstakere som innvilges permisjon med lønn beholder sitt pensjonsmedlemskap. Permisjon uten lønn i lengre tidsrom enn 1 måned fører til utmelding av pensjonsordningen. Det rettes da en forespørsel om frivillig medlemskap etter de regler som gjelder i KKP.

3. Lovfestede og tariffestede permisjoner

3.1 Sykdom, svangerskap, fødsel, omsorg for barn, amming og pleie av pårørende.

Det vises her til Arbeidsmiljøloven (Aml) kap. 12, Folketrygdloven kap. 3, 8 og 9 og HTA kap. 1 § 8. Disse bestemmelsene regulerer arbeidstakers rett til permisjon med lønn ved egen sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon, amming og barn og barnepassers sykdom.

3.2 Vernepliktig tjeneste

Det vises til HTA kap.1 § 9.1 og aml. § 12-12. Bestemmelsene regulerer permisjons- og lønnsvilkår under avtjening av militærtjeneste, siviltjeneste mv.

3.3 Opplæring / kompetanseoppbygging

Det vises til Hovedavtalen del C § 12. Her omhandles forskjellige opplæringstiltak. § 12-4 regulerer

permisjonsretten med og uten lønn, og § 12-4 og 12-5 omhandler dekking av legitimerede utgifter og bindingstid.

3.4 Eksamensfri

Det vises til Hovedtariffavtalen § 14.5. Arbeidstaker som i sin fritid gjennomgår utdanning, gis normalt permisjon for å avlegge eksamen.

Det gis to lesedager pr. eksamensdag. Lesedagene forutsettes avvirket i umiddelbar tilknytning til og forut for eksamen. Deltidsansatte gis fri eksamens-/lesedager dersom disse faller på vedkommendes arbeidsdag. Permisjon med lønn gis når eksamensfaget har tilknytning til vedkommendes arbeid. Avtalen gjelder også for midlertidig ansatte med arbeidsavtaler på minimum 6 måneder.

3.5 Redusert arbeidstid

Det vises til aml kap. 12 Søknad om redusert arbeidstid gjelder av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner.

3.6 Permisjon for tillitsvalgte

Det vises til Hovedavtalen del B om samarbeid og medbestemmelse. § 9-6 regulerer retten til permisjon med lønn for å delta på lokale og sentrale forhandlinger. Retten gjelder også permisjon ved fast møte i arbeidstakerorganisasjonen lokalt eller sentralt. § 9-5 gjelder fri fra ordinært arbeid for å utføre oppgaver som tillitsvalgt.

4. Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner etter pkt. 4.1 - 4.7 gis med lønn. Velferdspermisjoner etter pkt.4.8 til 4.9 gis uten lønn. Samlet velferdspermisjoner kan innvilges med inntil 12 arbeidsdager i løpet av et kalenderår. Følgende norm skal benyttes ved innvilgelse av velferdspermisjoner:

4.1 Ved alvorlig sykdom

Ved alvorlig/akutt sykdom i nærmeste familie (ektefelle, barn, foreldre, søsken, besteforeldre eller andre som står arbeidstaker nær) Inntil 5 dager. (Dokumentasjon kan kreves)

Ved mindre alvorlig sykdom kan arbeidstaker gis anledning til å innarbeide nødvendig fri på et senere tidspunkt.

Retten til permisjon ved barns og barnepassers sykdom i henhold til aml § 12-9 og HTA kap. 1 § 8 pkt.8.5 gjelder i tillegg til ovennevnte bestemmelse.

4.2 Ved dødsfall

Ved dødsfall i nærmeste familie og andre som står arbeidstaker nær (se pkt. 4.1): Inntil 3 dager, evt. med tillegg av nødvendige reisedager.

4.3 For tilvenning av barn i barnehage og skole

For tilvenning av barn i barnehage/hos dagmamma: Inntil 3 dager.

For følge av barn til førskoledager: Inntil 1 dag.

For følge av barn til første skoledag: Inntil 1 dag.

Det forutsettes at tilstedeværelse er nødvendig, og at ikke andre foresatte er til stede.

4.4 Eget bryllup

Ved inngåelse av ekteskap: 1 dag.

4.5 Ved barnedåp og konfirmasjon

Ved barnedåp og konfirmasjon av egne barn: 1 dag, dersom denne faller på en arbeidsdag.

4.6 Religiøse og nasjonale høytidsdager

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender: Inntil 2 dager. Bestemmelsen gjelder både utenlandske og norske statsborgere.

4.7 Ved endring av bosted

Ved flytting til nytt bosted: 1 dag.

4.8 Til husbygging og istandsetting av eget hus/leilighet

Dersom arbeidstakeren selv deltar i bygging/istandsetting av hus/leilighet til eget bruk, kan det innvilges permisjon med lønn inntil 2 dager.

Permisjon gis normalt ikke for bygging av sommerhus, og tilbygg til eller reparasjon av bestående hus. Det kan likevel gis permisjon når arbeidstakeren ved kjøp av gammelt hus selv må foreta nødvendige ominnredningsarbeider/reparasjoner for å gjøre huset egnet til bolig. Tilsatte som er medlemmer av boligbyggelag eller liknende hvor det er en forutsetning at vedkommende personlig deltar i byggearbeidet, betraktes som å ha eget boligbygg under oppføring.

4.9 For deltakelse i kultur- og idrettsarrangementer

For internasjonale kultur- og idrettsarrangement/konkurranser: Inntil 5 dager.

For finale i norgesmesterskap og landsdekkende kulturmønstring/konkurranser: Inntil 2 dager.

4.10 Andre velferdspermisjoner/formål

Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut o.l. må så vidt mulig legges til fritiden. Private gjøremål som frisør, kjøreskole o.l. må innarbeides dersom disse ikke kan legges til fritiden. Permisjoner ut over 10 dager kan i særskilte tilfeller vurderes. Søknaden må begrunnes.

5. Permisjoner for utføring av tillitsverv/-ombud

5.1 Offentlige tillitsverv og ombud

Det vises til HTA kap. 1 § 14. Med offentlig tillitsverv forstås ombud som er opprettet ved lov eller ved hjemmel i lov, herunder domsmenn, skjønnsmenn og rettsvitner.

Arbeidstaker innvilges permisjon med lønn inntil 10 dager pr. år for å utføre offentlig tillitsverv. Det forutsettes at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid. Medfører vervet særskilt godtgjøring, kan denne etter vurdering avkortes i arbeidstakerens vanlige lønn.

Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn.

For offentlige tillitsverv på deltid innvilges permisjon med forholdsmessig redusert lønn.

5.2 Politisk arbeid - nominasjonsmøter

Arbeidstaker som blir valgt til utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkestingsvalg eller kommunevalg, kan innvilges permisjon med lønn.

5.3 Tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidstaker som velges/ansettes til fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale eller distrikts-/fylkesorganer, eller ansettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon uten lønn i inntil 4 år, jf. Hovedavtalen § 9-10.

5.4 Andre tillitsverv

Det kan etter konkret vurdering innvilges permisjon med eller uten lønn for utøvelse av andre tillitsverv, eksempelvis deltakelse i humanitære, religiøse eller andre organisasjoner.

6. Diverse permisjonsbestemmelser

6.1 Overgang til ny stilling - jobbrotasjon

Som hovedregel innvilges ikke permisjon ved overgang til fast stilling hos annen arbeidsgiver. Det kan likevel innvilges permisjon uten lønn i inntil 1 år, dersom hensynet til arbeidstaker og tjenesten tilsier det.

Forutsetning for å vurdere slik permisjon er at:

- Det kan dokumenteres at permisjon vil gi et faglig utbytte som kommer til nytte etterpå
- Arbeidstaker skal gjeninntre i sin opprinnelige stilling etter endt permisjon

Arbeidstaker med minst 15 arbeidstimer pr. uke og minst 5 års sammenhengende aktiv tjeneste i Kristiansand Kirkelig fellesråd, kan innvilges inntil 1 års permisjon uten lønn for å gå inn i vikariatet i annen virksomhet.

Det kan likevel innvilges permisjon før arbeidstaker har vært ansatt i 5 år, dersom hensyn til arbeidstaker eller tjenesten tilsier det.

Søknad om permisjon må vurderes i henhold til fellesrådets totale bemannings- og arbeidssituasjon.

6.2 Deltakelse i hjelpekorps

Arbeidstaker tilknyttet registrerte beredskaps- og ettersøkningsgruppe innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte.

6.3 Spesielle oppdrag/engasjementer

Etter en konkret vurdering kan ansatte gis begrenset permisjon uten lønn for å arbeide med forskning innen sitt fagområde. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon.

Permisjon uten lønn kan innvilges i inntil 2 år for ansatt som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland, kirker og misjonsorganisasjoner i utlandet eller utføre oppdrag i regi av FN.

6.4 Permisjon under sykdom - attføring - omskolering

Arbeidstaker som er sykemeldt/under attføring ut over sykepengeperioden (1 år), kan innvilges permisjon uten lønn i ytterligere 2 år.

Ved omskolering (off. godkjent attføring) kan permisjon uten lønn innvilges for 1 år om gangen.

Arbeidstaker kan gis permisjon i inntil 1 år for arbeidsprøving i yrker utenom kirken.

6.5 Permisjon - andre formål

Permisjon uten lønn kan innvilges i inntil 1 år av andre grunner enn de foran nevnte dersom det angår arbeidstakeren med nærmeste familie. Det må foreligge vektige velferds- eller sosial grunner så som pleie av funksjonshemmede/syke i nær familie eller barn med behov for særskilt omsorg i grunnskolesituasjon.

7. Diverse bestemmelser

7.1 Avgjørelsesmyndighet

Kirkevergen avgjør søknader om permisjon ut fra gjeldende reglement. Kirkevergen kan i særskilte tilfeller innvilge permisjon ut over det som fremgår av gjeldende reglement.

Avgjørelse om permisjon skjer etter uttalelse fra nærmeste leder.

7.2 Saksgang

Søknad om permisjon sendes i god tid slik at den kan gis en forsvarlig behandling. Søknaden sendes tjenestevei gjennom nærmeste overordnede til det organ som er tillagt avgjørelsesmyndighet.

7.3 Tolkning/endring

Tolkningsspørsmål vedrørende permisjonsreglementet avgjøres av kirkelig fellesrådet. Endringer i reglementet vedtas i fellesrådet etter uttalelse fra kirkelig administrasjonsutvalg.

Vedtak:

Forslag til permisjonsreglement fastsettes som permisjonsreglement for Kristiansand kirkelige fellesråd fra 2020. Uklarheten vedr om punkt 4.10 gis som permisjon med eller uten lønn sjekkes ut og refereres i neste møte i fellesnemnda.

SAK 12/19	Vedtekter for gravplassene	
Møte 17.06.19 Kristiansand kirkelige fellesnemnd	Saksbehandler: Hans Erik Ruud	Arkiv:

Bakgrunn for saken

Gravferdsloven forutsetter at fellesrådet fastsetter vedtekter for gravplassene i kommunen, jf § 21. Vedtektene skal godkjennes av bispedømmerådet.

Forslaget til nye vedtekter nedenfor bygger på en mal som er utviklet av den sentrale gravplassrådgiveren, mottatt fra bispedømmerådet. Det er tatt hensyn til de lokale reglene og den praksisen som har vært gjeldende i alle tre fellesrådene til nå. Det er lagt opp til felles vedtekter for alle gravplassene i den nye kommunen.

Forslag til vedtekter for gravplassene i Kristiansand kommune:

Jf. lov av 7. juni 1996 nr. 32 om gravplasser, kremasjon og gravferd (gravferdsloven) § 21 (1) Vedtekter for gravplassene er vedtatt av Kristiansand kirkelige fellesnemnd (dato) og godkjent av Agder og Telemark bispedømmeråd (dato).

§ 1. Gravplassmyndighet

Gravplassmyndighet i Kristiansand kommune er Kristiansand kirkelige fellesråd (KKF).

§ 2. Ferdsel på gravplassene

Det skal vises hensyn ved ferdsel på gravplassene. Besøkende skal så vidt mulig ferdes gående, jf. gravferdsforskriften § 9 (2). KKF kan gi kjøretillatelse ved dokumentert behov. All kjøring skal skje ekstra hensynsfullt.

§ 3. Gravplasstilhørighet

Avdøde personer innen kommunen kan gravlegges på hvilken som helst av gravplassene i kommunen med unntak av Oddernes kirkegård.

For Oddernes kirkegård gjelder følgende bestemmelser:

Kun avdøde personer som sokner til kirkegården kan få ny kistegrav.

Den som fra før har festerettigheter på kistegrav, kan benytte festerettighetene/kistegraven også til bosatte utenfor soknet såfremt dette ikke kommer i konflikt med fredningstiden.

Avdøde personer som ikke sokner til kirkegården kan få urnegrav.

Retten til gravplass gjelder selv om avdøde på grunn av sykdom eller alderdom har bodd i et annet sokn eller en annen kommune mot slutten av livet.

Avdøde personer fra andre kommuner kan gravlegges i kommunen mot at kostnadene ved gravferden og avgift som ved feste av grav betales.

§ 4. Frednings- og festetid

Fredningstid for kistegraver er 20 år.

Fredningstid for urnegraver er 20 år.

Festetid er 10 år.

§ 5. Feste av grav

På gravplassene i Randesund, Tveit, Oddernes, Kristiansand, Flekkerøy, Voie og Torridal har gravene dobbel dybde. Det vil si at avdøde personer gravlegges i to nivåer. Når underste nivå tas i bruk, vil øverste nivå kunne benyttes selv om fredningstiden på underste nivå ikke er utgått.

På gravplassene i Greipstad, Finsland og Søgne har gravene hovedsakelig enkel dybde.

Når kistegrav tas i bruk, er det anledning til å feste en grav ved siden av, og etter søknad til KKF for en ekstra grav i tillegg når behovet tilsier det. Disse gravene utgjør da ett gravsted.

Ved bruk av særskilt urnegrav kan det ikke festes en grav ved siden av. Ved feste av grav ved siden av den kistegraven som tas i bruk, er festetiden 20 år.

Når festetiden er ute, kan gravstedet festes for nye 10 år. Når det er gått 60 år etter siste gravlegging, kan festet ikke fornyes uten samtykke fra KKF.

I god tid før festetiden er ute skal festeren varsles. Er festet ikke blitt fornyet innen seks måneder etter forfall, faller graven eller gravstedet tilbake til gravplassen.

Innbetalt festeavgift betales kun tilbake hvis tilbakebetaling følger av bindende rettsregler eller det foreligger særlige grunner.

Ingen kan gravlegges i festet gravsted uten festerens samtykke. Dersom den ansvarliges eller festerens samtykke til bruk av festet grav ikke kan innhentes, kan KKF ta avgjørelse om gravlegging.

Fester plikter å melde adresseforandring.

§ 6. Grav og gravminne

Ved åpning av grav kan jord legges på omkringliggende graver og gravutstyr midlertidig flyttes. KKF sørger for istandsetting igjen og vil dertil besørge graven planert og tilsådd med gress etter gravlegging. Montering av gravminne kan først skje etter at KKF har godkjent gravminnet og merket stedet der det skal stå. For å kvalitetssikre ulike hensyn, skal det ved planlegging av gravminne på en ny grav, tas kontakt med KKF for å sjekke ut om plassering av gravminne og ønsket tidspunktet for oppsetting passer på det konkrete stedet. Gravminne på urnegrav kan settes opp umiddelbart etter urnenedsettelsen. I påvente av gravminne ordner KKF med et merke hvor avdødes navn settes på.

Særbestemmelser:

For feltene V og VI på Søgne gamle kirkegård tillates det bare gravminner av steintyper som allerede finnes på disse feltene fra før, bortsett fra steintypen «Coloritt» som ikke er tillatt. Det er ikke tillatt å bruke hvite bokstaver og hvitt ornament. Det skal så langt det er mulig tilstrebes gjenbruk av eldre gravminner på denne delen av kirkegården.

For feltene I, II, IV, V og VI på Søgne gamle kirkegård forbeholdes ledige gravplasser til de familiene som har familiegravsted på disse feltene.

For felt F på Søgne hovedkirkegård tillates ikke gjenbruk av graver til kistegraver på grunn av grunnforholdene. Unntak kan gjøres, hvis forholdene tillater det, for personer som har ektefelle gravlagt her fra før. Parsell F brukes som urnegravfelt.

§ 7. Plantefelt

Foran gravminnet er det anledning til å opparbeide et plantefelt i høyde med bakken omkring. Det må ikke være bredere enn gravminnets bredde, men kan i alle tilfeller være opp til 60 cm bredt. Det kan ikke stikke lengre fram enn 60 cm, målt fra gravminnets bakkant. Det kan ikke plantes vekster som overstiger gravminnets høyde eller går utover plantefeltet.

Det er ikke anledning til å bruke faste dekorgjenstander som blomsterurner, lykter mv. i plantefeltet. Det er anledning til å tenne stearinlys og oljelampe på graven så lenge dette er innenfor gjeldende regler om brannvern. Stearinlys, oljelamper og andre løse dekorgjenstander skal fjernes etter bruk.

Det er anledning til å ramme inn plantefeltet med en delt stein-kant som flukter med terrenget omkring. Innrammingen må ikke være til hinder for eller ta skade av overkjøring med aktuelt klippeutstyr. Dersom det ikke er aktuelt å ha plantefelt, skal det være gress på alle sider av gravminnet.

Dersom gravminnet har tekst på begge sider, er det kun mulig å ha plantefelt på den siden som vender mot graven.

§ 8. Plantemateriale

Planter, kranser og liknende materiale som brukes ved gravferd eller ved pynting av grav og som ender som avfall, skal i sin helhet være komposterbart.

§ 9. Stell av grav

Enhver ansvarlig for frigrav eller gravfester har rett og plikt til å stelle den graven vedkommende har ansvar for. Plantefelt som ikke beplantes eller stelles skal tilsåes av den ansvarlige eller bli tilsådd av gravplassforvaltningen.

Ansvarlig for grav eller fester plikter å holde gravminnet sikret og i forsvarlig stand.

Ansvarlig for grav eller fester kan inngå avtale om at KKF og den som gis tillatelse til det, kan gjøre beplantning og stell av grav samt montering, sikring og vedlikehold av gravminnet. En slik avtale fritar ikke den ansvarlige eller fester for ansvar vedkommende har etter de til enhver tid gjeldende regler.

Ved inngåelse av gravstellavtale av et fastsatt beløp til et gravstellfond, kan fester få KKF til å overta ansvar for planting og stell av gravstedet. Innbetalt beløp ved en gravstellavtale forvaltes av kirkevergen. Det innbetalte beløp med tillegg av renter skal dekke utgiftene til vanlig stell og vedlikehold av gravstedet for et fastsatt tidsrom.

Gravstellavtale kan ikke opprettes med lengre varighet enn den foranliggende festetid. Dersom det i avtaleperioden oppstår økonomiske forhold slik at midlene ikke strekker til, skal KKF gi melding om dette til den ansvarlige eller festeren. Da er det anledning til å betale inn beløp slik at gravstell kan vare ut avtaleperioden. I motsatt fall vil gravstellet opphøre når midlene er oppbrukt.

Dersom det er midler igjen av innbetalt beløp til gravstell når avtaleperioden er ute, blir disse å anvende av KKF til forskjønnelse av gravplassen.

KKF fører regnskap for gravstellfondet. Av innbetalte midler til gravstell kan KKF beregne provisjon for administrasjon og revisjon.

§ 10. Navnet og anonym minnelund

Navnet og anonym minnelund er forbeholdt urnegraver.

Ved gravlegging i navnet minnelund påføres navn og data til avdøde på en navneplate på felles minnesmerke.

Graver i navnet minnelund kan festes på lik linje med andre graver på gravplassen. Ved gravlegging i navnet minnelund må kostnader til navneplate og andel av minnesmerke, beplantning og stell betales.

KKF har ansvar for felles beplantning og stell i minnelunden. Det er ikke anledning til å opparbeide eget plantefelt for grav i minnelund. Det kan legges ned blomster og tennes gravlys, så lenge dette er innenfor gjeldende regler om brannvern, på sted anvist av gravplassforvaltningen.

§ 11. Bårerom

Bårerom disponeres av KKF og skal bare brukes til oppbevaring av døde i tida fram til gravferden. Ingen har adgang uten etter tillatelse. Liksyning kan bare finne sted etter samtykke fra den som sørger for gravferden og er de ansatte uvedkommende.

§ 12. Næringsvirksomhet

Næringsdrivende som ønsker å drive virksomhet på gravplassen skal innhente tillatelse fra KKF. Tillatelsen kan tilbakekalles dersom vedkommende ikke retter seg etter de regler som gjelder.

Slik virksomhet kan bare omfatte montering, sikring og vedlikehold av gravminner og beplantning og stell av graver.

§ 13. Arbeid på gravplassene

Anleggs- og vedlikeholdsarbeid skal skje hverdager i arbeidstiden (kl. 07:00-17:00) og må ikke utføres på søndager, helligdager eller offentlige høytidsdager. Arbeid på gravplassen må ikke være til sjenanse for seremonier eller rituelle handlinger på gravplass eller bygning på gravplass. Næringsdrivende kan kun kjøre på gravplassen i den grad det er nødvendig for å utføre arbeidet. Slik kjøring skal skje ekstra hensynsfullt.

Vedtak:

Forslag til vedtekter fastsettes som gravplassvedtekter for alle gravplassene i Kristiansand kommune fra 2020 og oversendes bispedømmerrådet til godkjenning. Mindre endringer i vedtektene etter behandling i BDR foretas av kirkevergen.