



Kristiansand kirkelige fellesnemnd

PROTOKOLL FRA MØTE I KRISTIANSAND KIRKELIG FELLESNEMND

Møte: 6
Dato: Mandag 29.04.19
Tid: Kl. 19.30 – 21.40
Sted: Søgne menighetskontor, Rådhusveien 39, 3.etasje

Til stede:

Solveig Løhaugen (leder), Elin Saltrøe, Nils Johan Stølen, Marit Aa. Nilsen, Jan Georg Ribe – Kristiansand
Sindre Fosse, Solveig Sagatun, Lisbeth Erland (vara) – Søgne
Magne Jortveit, Ruth Grete Utsogn – Songdalen
Freddy Berg – domprost Kristiansand

Forfall:

Kjell Sverre Langenes – Søgne
Kjetil Aasen, kommunal fellesnemnd

I tillegg møtte:

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

Referent: Anne Hilde Hals, prosjektleder

SAKSLISTE:

SAK NR	SAKENS TITTEL	SIDE
01/19	Godkjenning av protokoll fra møte 10.12.18	2
02/19	Orienteringssaker	2
03/19	Ordning for medbestemmelse	3
04/19	Tilsettingsreglement	5
05/19	Handlings- og økonomiplan 2020-2023, prosess og vedtak	10

Vedlegg - Brev fra tillitsvalgte, 29.04.2019

SAK 01/19	Godkjenning av protokoll fra møte 10.12.18	
Møte 29.04.19 Kristiansand kirkelige fellesnemnd	Saksbehandler: Prosjektleder Anne Hilde Hals	Arkiv:

Protokoll utsendt per e-post 11.12.2018.

Vedtak:

Fellesnemnda godkjenner protokoll fra møte 10.12.2018.

SAK 02/19	Orienteringssaker	
Møte 29.04.19 Kristiansand kirkelige fellesnemnd	Saksbehandler: Kirkevergene, personalsjef, økonomisjef og prosjektleder	Arkiv:

Status pågående prosesser

a. Samarbeid med nye Kristiansand

Samarbeidslinjer fellesråd/kommune endres etter sammenslåingen. Fellesrådet vil bli plassert inn under direktør for kultur, frivillighet og innbyggerdialog. I møte med Camilla Dunsæd og Torbjørn Urfjell 15.2. ble avtalt at det skal være et fast årlig budsjettmøte mellom kirkeverge og rådmann i tillegg til at det gjennomføres fast årlig budsjettmøte mellom formannskap og fellesrådet. Dette bør nedfelles skriftlig ifm. avtalen som skal inngås med nye Kristiansand kommune. Påtroppende direktør for kultur, frivillighet og innbyggerdialog, Torbjørn Urfjell er vår nye kontaktperson inn mot nye Kristiansand kommune i prosjektperioden og erstattes således Kjell Sverre Langenes som kontaktperson. Prosessen vedr avtale om tjenesteyting med kommunen er godt i gang og ferdigstilles innen sommeren.

b. Seniorordning i Kristiansand FR

Kristiansand FR har en ordning for arbeidstakere i alderen 62 - 67 år. Ordningen er ikke en særavtale, men et vedtak i fellesrådet fra 16.10.07 og er en avtale som fornyes på årlig basis. Nåværende avtale gjelder frem til 31.12.2019. Ordningen ble opprinnelige innført for å redusere AFP-kostnader, men har vist seg å være en kostbar løsning som ikke har gitt den tilsiktete effekten. Kirkevergen kan ikke forsvare denne videreført i det nye fellesrådet. Det kan også legges til at tilsvarende ordning ikke finnes i Kristiansand kommune eller i andre fellesråd. Saken er tatt opp i informasjons- og drøftingsmøter på fellesarenaen og med de tillitsvalgte, se ref.

c. Valg av pensjonskasse

I Søgne og Songdalen har ansatte KLP og i Kristiansand er det egen pensjonskasse, KKP. Prinsippet er at alle har krav på en pensjonsløsning ihht. tariffavtalen. Pensjonsrettigheter for de ansatte vil være like enten det velges KLP eller KKP. Tilleggsytelser kan være forskjellige, og dette må kartlegges. KNIF-avtalen påvirkes ikke. Kristiansand kommunale fellesnemnd har vedtatt å ha KKP som pensjonskasse for nye Kristiansand. For fellesrådet gjøres det nå en konsekvensanalyse ved hjelp av AON. Vi kommer tilbake med mer informasjon når utredningen er ferdig.

d. Fordeling av økonomi fellesråd/menighetsråd i Søgne

Arbeidet med å gjøre en fordeling av hvilke midler som hører til hhv FR og MR i Søgne er i gang.

e. **Tilsetting av daglig leder i Songdalen**

Tilsetting av daglig leder i Greipstad og Finsland er den første tilsettingsprosessen i det nye fellesrådet. Prosessen vil følge det nye fellesrådets tilsettingsreglement når dette er vedtatt. Personalsjefen leder arbeidet. Plan for rekrutteringsprosessen er som følger: involvering av begge MR og ansatte samt utarbeidelse av utlysningstekst i april, utlysning/annonsering i mai, intervju og tilsetting i juni og ønsket tiltredelse i oktober.

f. **Stillingsbeskrivelse for daglig leder i menighet**

Det er utarbeidet stillingsbeskrivelse for daglig leder i menighet. Stillingsbeskrivelsen viser ansvar og hovedoppgaver samt forpliktelse om samarbeid med prestetjenesten om ledelse av menigheten og er lagt fram for daglig ledere i Kristiansand, tillitsvalgte og fellesarenaen.

g. **Arbeidsreglement**

I henhold til arbeidsmiljøloven plikter Kristiansand kirkelige fellesråd å ha et arbeidsreglement som inneholder bestemmelser om nødvendige ordensregler samt arbeidsordninger på arbeidsplassen. Det er utarbeidet forslag til arbeidsreglement på bakgrunn av KA's forslag til slikt reglement. Forslaget ble drøftet med de tillitsvalgte 21.03.2019, i AU 07.04 og på fellesarenaen 11.04.2019. Endelig arbeidsreglement avtales mellom arbeidergiver og de tillitsvalgte i mai 2019.

Vedtak:

Orienteringen tas til etterretning.

SAK 03/19	Ordning for medbestemmelse	
Møte 29.04.19	Saksbehandler:	Arkiv:
Kristiansand kirkelige fellesnemnd	Steinar Moen	

Bakgrunn for saken

Samhandlingen mellom arbeidsgiver og de tilsattes organisasjoner står sterkt i Norge, både i privat og offentlig sektor. Grunnlaget for arbeidsgivers plikt til å informere og drøfte de tillitsvalgte om forhold som får betydning for arbeidstakerne er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 8. Kristiansand kirkelige fellesråd er/blir medlem av KA, og åtte arbeidstakerorganisasjoner med partsrett i KA-avtalene vil ha medlemmer i nye Kristiansand kirkelige fellesråd.

Nærmere bestemmelser om medbestemmelse er regulert i Hovedavtalen (HA) del B. Avtalen er i hovedsak lik den som gjelder for kommuner og fylkeskommuner. Ordlyden og praksis i de to tariffområdene har på noen måter utviklet seg litt forskjellig, i hovedsak på grunn av medlemsvirksomhetenes størrelse.

I reglementet er Hovedavtalens to ordninger videreført i samsvar med partenes forutsetninger: *Tillitsvalgtordningen* på bakgrunn av HA § 9, og ordningen med *representasjon i lovbestemte og andre utvalg* i samsvar med HA § 10, jf. kirkeloven § 35.

Som en tredje arena for utøvelse av medbestemmelse, foreslås å regelfeste en *felles arena for informasjon og drøfting*. Dette er en ordning vi har hatt i prosjektperioden, og som har vist seg å fungere svært bra. På *fellesarenaen* samles de som ivaretar medbestemmelsen etter HA §§ 9 og 10, og åpnes ytterligere opp for deltakelse fra verneombudene, samt representanter for prestetjenesten: Domprosten, en tillitsvalgt og verneombudet. Fellesarenaen er ikke ment å skulle svekke statusen til ordningene i HA, men «på det jevne», tror vi at et bredere forum vil bidra til mer effektiv informasjonsutveksling, større involvering og bedre muligheter for de to arbeidsgiverne til å fange opp ev. utfordringer i arbeidsmiljø og samarbeid i

arbeidsfelleskapene i fellesrådet/soknene.

Tiden vil vise hvor tyngdepunktet i de tre formene for medbestemmelse vil komme til å ligge, og partene vil kunne ta ordningen opp til revisjon dersom det er behov for det.

Forslag til ordning for medbestemmelse i Kristiansand kirkelige fellesråd fra 1.1.2020

1. INNLEDNING

Hovedavtalen (HA) regulerer samarbeid og medbestemmelse (del B). Ordning for medbestemmelse i Kristiansand kirkelige fellesråd har hjemmel i Hovedavtalen for KA-området, § 9-2 a), jf. § 7-4.

2. FORMÅL

Gjennom samarbeid/medbestemmelse/medansvar å utvikle og opprettholde et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. (HA § 7-1).

3. TILLITSVALGTORDNINGEN

Arbeidstakerorganisasjoner med partsrett i KAs tariffavtaler og som har mer enn ett medlem i virksomheten, har rett til å ha en ordning med tillitsvalgt med rettigheter og plikter etter HA § 9. Det er mulig for to eller flere organisasjoner å gå sammen om en fellestillitsvalgt, jf. HA § 8-6. Arbeidstakerorganisasjonene skal melde fra skriftlig til arbeidsgiver om hvem som er tillitsvalgt.

4. ARBEIDSFORM

Kirkevergen innkaller til møter med alle tillitsvalgte 1 – 2 ganger i året. Møtene skal innkalles skriftlig og kan dreie seg om:

- informasjon om forhold i virksomheten som berører de tilsatte
- drøfting av saker hvor de tillitsvalgte tas med på råd, jf. HA § 9-4
- forhandlinger med hjemmel i HA, HTA eller sentrale særavtaler

Kirkevergen kan når som helst be om møte med en eller flere av de tillitsvalgte for å informere om/drøfte aktuelle saker. Tillitsvalgte kan når som helst be om møte med kirkevergen for å drøfte aktuelle saker.

Det skal foreligge referat fra formelle møter mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Referatene må ta hensyn til ev. saker som er underlagt taushetsplikt.

Tillitsvalgte etter denne avtalen har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver, jf. HA § 9-5 a). Dersom arbeidet som tillitsvalgt innebærer fravær fra arbeidet, eller har et omfang som påvirker det vanlige arbeidet i urimelig grad, skal dette tas opp med arbeidsgiver i forkant. Oppgaver som tillitsvalgt som utføres utenom arbeidstid, forblir fritid. Det forutsettes at ordningen praktiseres effektivt og rasjonelt, slik at den i minst mulig grad forstyrrer den daglige drift.

5. REPRESENTASJON I LOVBESTEMTE UTVALG

Det utpekes 2 tilsatte med varamedlemmer som skal sitte i det partssammensatte utvalget (administrasjonsutvalget). Representantene utpekes etter forholdstallsprinsippet, jf. HA § 10-1 c), hvis ikke de tillitsvalgte blir enige om noe annet.

Administrasjonsutvalget (ADMU) består i tillegg av 3 medlemmer av fellesrådet. Leder velges av og blant arbeidsgivers representanter. Utvalget har møte ved behov og behandler saker av personalpolitisk karakter, fortrinnsvis i forkant av behandling av aktuell sak i fellesrådet. I andre ad hoc-utvalg drøftes sammensetningen med de tillitsvalgte.

6. FELLES ARENA FOR INFORMASJON OG DRØFTING

For å sikre bred medvirkning og godt samarbeid mellom tilsatte og arbeidsgiver i begge

arbeidsgiverlinjene, etableres en felles arena for informasjon og drøfting. Fellesarenaen erstatter ikke de medbestemmelsesordningene som er beskrevet ovenfor i pkt 2-4.

Fra arbeidsgiver deltar:

- kirkevergen og ev. andre i ledergruppa
- domprosten

Fra arbeidstakerne deltar:

- de tillitsvalgte
- arbeidstakerrepresentantene i ADMU
- verneombudene
- en representant for prestene
- verneombudet for prestene

Kirkevergen innkaller til og leder møtene og det skrives møtereferat. Både arbeidsgiver- og arbeidstakersida kan melde inn saker.

Reglementet er drøftet med de tillitsvalgte og på fellesarenaen. Det er ikke framkommet konkrete forslag til endringer.

Vedtak:

Fremlagte forslag til ordning for medbestemmelse vedtas.

SAK 04/19	Tilsettingsreglement	
Møte 29.04.19 Kristiansand kirkelige fellesnemnd	Saksbehandler: Jannicke Greipsland	Arkiv:

Bakgrunn for saken

Tilsetting er et arbeidsgiveransvar. Det er arbeidsgiverorganet selv som bestemmer hvor tilsettingsmyndigheten skal være lagt. Mange fellesråd har lagt tilsettingsmyndigheten til administrasjonsutvalget (partssammensatt utvalg). Tilsettingsmyndigheten kan delegeres til andre hensiktsmessige nivå. Fellesrådene i Søgne, Songdalen og Kristiansand har praktisert dette ulikt. I Kristiansand er tilsettingsmyndigheten delegert kirkevergen der det er enighet om innstilling. I saker med uenighet, har tilsettingsvedtak gått til administrasjonsutvalget. I forslag til nytt tilsettingsreglement foreslås å legge tilsettingsmyndigheten til kirkevergen i alle saker, etter prosess og medvirkning fra tillitsvalgte og menighetsråd. Det er kun ved tilsetting av kirkeverge at fellesrådet foretar tilsettingen.

I tilsettingssaker gjelder arbeidsmiljøloven, offentlighetsloven, forvaltningsloven, forvaltningslovforskriften i saker om tilsetting i den offentlige forvaltning, Hovedtariffavtalen og lokale reglementer. Disse bestemmelsene berører de ulike sidene ved en tilsetting og de rettigheter som skal ivaretas til partene.

Forslag til tilsettingsreglement:

1. INNLEDNING

Dette reglementet gjelder for tilsetting av arbeidstakere i alle faste og midlertidige hel- og deltidsstillinger hvor Kristiansand kirkelige fellesråd er arbeidsgiver i henhold til kirkelovens § 14. I alle tilsettingssaker må reglementet suppleres med den til enhver tid gjeldende lovgivning, tariffavtaler, tjenesteordninger og andre sentrale avtaler som gjelder for Kristiansand kirkelige fellesråd.

2. MÅL FOR TILSETTINGSSAKER

- Tilsette den søker som totalt sett er best kvalifisert til å ivareta den ledige stillingen iht. HA kap. 1 § 2 pkt. 2.2.
- Sikre en bred og allsidig rekruttering til kirken, spesielt en god balanse mellom kvinner og menn i alle menigheter og virksomhetsområder.
- Sikre god involvering og gode prosesser for medvirkning.
- Bidra til en åpen, effektiv og konstruktiv ansettelsesprosess hvor søkerens integritet, personvern og rettssikkerhet blir ivaretatt.

3. INNSTILLINGS- OG TILSETTINGSMYNDIGHET

Tilsetting av kirkeverge

Ved tilsetting av kirkeverge fastsetter fellesrådet tilsettingsprosess og sammensetning av intervjugruppe. Kirkeverge tilsettes av fellesrådet etter innstilling fra intervjugruppen.

Øvrige stillinger i fellesrådet tilsettes av kirkevergen etter følgende ordning:

Tilsetting i kirkevergens ledergruppe

Ved tilsetting i kirkevergens ledergruppe består intervjugruppen av kirkeverge, 1-2 medlemmer fra fellesrådet og tillitsvalgt.

Tilsetting på kirkevergens kontor, servicetorget og kirkegårdene

Ved tilsetting på kirkevergens kontor, servicetorget og kirkegårdene består intervjugruppen av kirkevergen, lokal leder og tillitsvalgte.

Tilsetting i menighetene

Ved tilsetting i menighetene består intervjugruppe av personalsjef, daglig leder i aktuell menighet, et medlem/leder fra menighetsrådet og tillitsvalgt. Ved tilsetting av diakon, kantor, kateket (vigslede medarbeidere), samt daglig leder, tiltrer soknepresten intervjugruppen. Menighetsråd og tillitsvalgte deltar i drøftingen om hvem som skal innkalles til intervju. Tilsetting foretas etter innstilling fra intervjugruppen og uttalelse fra menighetsrådet, jf. kirkeloven § 14.

Tilsetting til kortere vikariater

For kortere vikariater (ferievikarer, sesongarbeidere, sykevikarer mv.) foretas tilsetting av nærmeste leder i samarbeid med kirkevergen.

4. STILLINGSVURDERING

Ved ledighet i, eller ved oppretting av stilling skal stillingens innhold, størrelse, ansvarsforhold og krav til stillingsinnehaver vurderes. I denne vurderingen må det tas hensyn til tjenesteordninger vedtatt av Kirkemøtet.

Ved ledighet i stillingen kan midlertidig eller permanent inndragning av stillingen vurderes. Før det fattes vedtak i fellesrådet om omgjøring eller inndragning, skal administrasjonsutvalget og tillitsvalgte uttale seg.

Det skal vurderes om ansatte som av helsemessige eller andre særlige årsaker trenger omplassering, kan gis mulighet til dette jf. arbeidsmiljøloven kap.4.

Før det utarbeides utlysningstekst, skal det undersøkes om det er behov for intern omplassering, jf. arbeidsmiljøloven kap. 4. Det skal også undersøkes om noen har fortrinnsrett til stillingen fordi det er foretatt oppsigelser på grunn av arbeidsmangel siste året, eller om noen skal tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling dersom vedkommende er kvalifisert, jf. arbeidsmiljøloven §§ 14-2 og 14-3.

5. UTLYSNING AV STILLINGER

Som hovedregel skal ledige stillinger utlyses offentlig. Utlysningen gjøres av kirkevergen i samråd med den/de menighetene stillingen er knyttet til.

a) Annonsering

Kirkevergen bestemmer omfanget av annonseringen i relevante medier. Dersom en enhet ønsker annen annonsering, må den selv bære kostnaden.

Kirkevergen har ansvar for å sende stillingsutlysningen til alle ansatte, NAV, jf. arbeidsmarkedsloven § 7 og ansattes organisasjoner, jf. HA § 9-4, c). Daglig leder har ansvar for at utlysning oversendes fraværende arbeidstakere (eksempelvis ved sykdom og permisjon).

b) Utlysningstekst

For stillinger i menighetene utformes utlysningstekst i samarbeid med daglig leder, tillitsvalgt og menighetsråd. Utlysningen skal inneholde:

- *Stillingsbetegnelse/tittel*
- *Beskrivelse av stillingen og arbeidsstedet*
- *Kvalifikasjonskrav*
- *Eventuelle spesielle krav til stillingsinnehaveren*
- *Ansettelsesvilkår/lønn*
- *Krav om medlemskap i Den norske kirke der dette er aktuelt*
- *Krav om politiattest*

c) Søknadsfrist

Søknadsfristen er normalt 3 uker. Kirkevergen kan bestemme at søknader innkommet etter fristens utløp kan være med i videre behandling.

d) Fornyet utlysning

Dersom søkergrunnlaget ikke vurderes som tilfredsstillende, kan det foretas ny utlysning. Ved ny utlysning kan kvalifikasjonskravene vurderes på nytt.

6. SØKNADSBEHANDLING

For søknadsbehandling vises generelt til forvaltningsloven, offentlighetsloven og forskrifter om partsoffentlighet i tilsettingssaker.

Etter søknadsfristens utløp, sendes svar til den enkelte søker med bekreftelse om at søknaden er mottatt, og en orientering om fremdriftsplan.

Det utarbeides en offentlig søkerliste som inneholder søkers navn, alder, tittel/yrke og bostedskommune. Søker kan be om å bli unntatt offentlighet. Den som har ansvar for tilsettingen kan vurdere å innvilge dette. I vurderingen må det legges vekt på offentlighetens interesse for stillingen samt rekrutterings- og personvern hensyn. Dersom anmodning ikke tas til følge, skal søker

varsles om dette og gis anledning til å trekke søknaden.

Det utarbeides en utvidet søkerliste som inneholder søkers navn, adresse, alder, sivilstatus, tittel/yrke, utdanning/eksamener, arbeidspraksis med angivelse av arbeidssted og arbeidets varighet. Utvidede søkerliste er unntatt offentlighet. Innsynsrett i utvidet søkerliste har de som deltar ved behandling av tilsettingssaken samt tillitsvalgte, jf. HA § 9-4d.

7. KARTLEGGING OG UTVELGELSE

I henhold til HTA kap. 1 § 2 skal det ved tilsetting og opprykk i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (utdanning, erfaring og egnethet).

Som hovedregel deltar ikke den som innehar stillingen ved tilsetting av sin etterfølger. Dette prinsipp kan fravikes ved midlertidig tilsettinger.

Ved tilsetting bør en unngå at personer i nær familie kommer i direkte over- eller underordnet forhold til hverandre eller tilsettes i samme arbeidsfellesskap/stab.

a) Intervju

Som hovedregel gjennomføres individuelle intervjuer. Gruppeintervju kan vurderes. Kirkevergen har ansvar for gjennomføring. I intervjuet kan det i tillegg til samtale benyttes oppgaver som tester søkerens ferdigheter, ved å gjennomføre prøvespill/-dirigering, mini-foredrag eller annen presentasjon over oppgitt tema, løsning av typetilfelle, lage utdrag av saksbehandling mv. Testene tilpasses stillingstypen.

b) Referanseinnhenting

Det innhentes referanser etter at det er foretatt intervju. Dersom det er ønskelig å innhente andre referanser enn de søkeren selv har oppgitt, skal dette skje etter tillatelse fra søkeren. Søkeren har ikke innsynsrett i referansens vurdering av søkeren. Dersom det ved innhenting av referanse fremkommer nye faktiske opplysninger av betydning for innstillingen, skal disse forelegges kandidaten til uttalelse. Dersom nye opplysninger fremkommer, skal dette meddeles intervjugruppen.

c) Vurdering

Ved rangering av søkere skal det tas hensyn til søkerens samlede kvalifikasjoner, jf. innledningen under pkt. 4. Innstillings- og tilsetningsmyndighetene har ikke plikt til å grunngi vedtak i tilsettingssaker. Vurderinger kan gjøres kjent for søkeren dersom kirkevergen finner det tjenlig ut i fra personalpolitiske hensyn. Innstillingene fra intervjugruppen er ikke offentlig.

For menighetstillinger sendes intervjugruppens innstilling til menighetsrådet for uttalelse.

8. TILSETTINGSVILKÅR

Arbeidstakeren tilsettes i Kristiansand kirkelige fellesråd med de lønns- og arbeidsvilkår som følger av gjeldende lover, tariffavtaler, reglementer og tilsettingsdokumenter. Behov for stillingsendringer/endringer i arbeidsplass/arbeidsområde drøftes og gjennomføres innenfor de regler som følger av lov og avtale, jfr. Hovedavtalens § 9-4, b) og arbeidsmiljøloven kap. 12.

Alle tilsettinger skjer normalt med en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder 14 dagers gjensidig oppsigelsesfrist. Vurdering og bedømmelse av arbeidstakeren i prøvetiden skal skje i

samsvar med introduksjonsplan. Spørsmål om oppsigelse drøftes med tillitsvalgte før eventuelt vedtak i fellesrådet.

9. TILSETTINGSBREV/ARBEIDSAVTALE

Tilsetting, både fast og midlertidig, skal meddeles skriftlig. Av tilsettingsbrevet skal det fremgå hvilke vilkår og forpliktelser som gjelder for stillingen.

Den nytilsatte må innen 8 dager fra tilsettingsbrevet er mottatt, svare skriftlig om hun/han tar imot stillingen. Når slik bekreftelse foreligger, gis de øvrige søkere melding om at ansettelse er foretatt. På grunn av øvrige søkeres innsynsrett, oppbevares søknadspapirer for alle søkerne i minimum 2 måneder.

Senest ved tiltredelse får arbeidstakeren utlevert ett eksemplar av arbeidsreglement og andre reglementer/retningslinjer som regulerer arbeidsforholdet. Det utstedes arbeidsavtale i henhold til formkravene i arbeidsmiljølovens § 14-5 og 14-6.

10. GODKJENNING OG REVISJON

Reglementet godkjennes av Kristiansand kirkelige fellesråd etter innstilling fra kirkevergen. Tillitsvalgte gis anledning til å uttale seg før reglementet vedtas.

Forslag til tilsettingsreglement ble gjennomgått og drøftet i møte med tillitsvalgte 21.03.19, referat er vedlagt innkallingen.

Spørsmål som fremkom i møtet:

Hva skjer i tilsettingssaker der det er uenighet ved innstilling?

Drøfting: Tillitsvalgt for Diakonforbundet ønsket å fortsette dagens ordning fra Kristiansand, der uenighet ved innstilling i tilsettingssaker går til behandling i administrasjonsutvalget. Tillitsvalgte for MFO ønsker at kirkevergen skal ha både myndighet og ansvar i slike saker. Det var imidlertid enighet om at det vil være klokt at kirkevergen tar en ekstra runde med de involverte dersom det oppstår uenighet og splittelse vedr. innstilling.

Hva med intern utlysning og fortrinnsrett til stillinger innen fellesrådet?

Drøfting: I noen få tilfeller kan det være hensiktsmessig med intern utlysning, men i hovedregel er det ekstern utlysning som benyttes. Reglementet ivaretar prinsippene for vurdering av tilsatte som har fortrinnsrett. Det er enighet blant tillitsvalgte og administrasjon om at tilsetting skal ivareta flere hensyn både for den som søker og de som innstiller og tilsetter. Uansett er det et godt prinsipp at kvalifikasjonsprinsippet benyttes og at tilsettingen er ønsket av alle parter.

Det foreligger ingen enstemmig innstilling fra tillitsvalgte, og det fremkom heller ikke vesentlige innsigelser i møtet. Det ble påpekt noen detaljer som er endret/justert.

Forslaget er tatt opp på fellesarenaen 11.04.19. Noen språklige justeringer er foretatt.

Brev fra tillitsvalgte

Kristiansand kirkelige fellesråd v/ Kirkevergen har mottatt brev fra tillitsvalgte datert 29.04.2019. Brevet er vedlagt protokollen. I møtet ble det orientert om innholdet i brevet. Tillitsvalgte vurderer at tidligere drøftinger om tilsettingsreglement ikke har vært reelle og anmoder av den grunn at saken drøftes på nytt. Kirkevergen innkaller tillitsvalgte til nytt drøftingsmøte.

Forslaget til tilsettingsreglement ble diskutert i fellesnemnda, uten at det kom endringsforslag eller innsigelser til hovedinnholdet. Det kom noen innspill om språklige justeringer av tekst. Kirkevergen vil følge opp dette i møte med tillitsvalgte.

Vedtak:

Fremlagte forslag til tilsettingsreglement vedtas. Kirkevergen avholder nytt drøftingsmøte med tillitsvalgte.

SAK 05/19	Handlings- og økonomiplan 2020-2023, prosess og vedtak	
Møte 29.04.19 Kristiansand kirkelige fellesnemnd	Saksbehandler: Hans Erik Ruud	Arkiv:

Bakgrunn

9. september avholdes kommunevalg og kirkevalg. Kristiansand kommune skal velge nye representanter til bystyret. Soknene i nye Kristiansand kommune skal velge representanter til menighets- og fellesråd.

Den kommunale fellesnemnda har bestemt at det er det nye bystyret som vedtar handlings- og økonomiplan for kommende 4 års periode.

Det er ønskelig at arbeidet med handlings- og økonomiplan i det nye fellesrådet følger samme ordning som den kommunen har valgt. Altså at det er det nye fellesrådet som vedtar forslag til handlings- og økonomiplan.

Regler for menighets- og fellesråd sier at rådene trer i funksjon henholdsvis 1. november (MR) og 1. desember (FR). Det er avklart med Kirkerådet at menighetsråd og fellesråd kan tre i funksjon tidligere.

Det er ønskelig at menighetsrådene konstitueres i september og at det nye fellesrådet konstitueres i oktober og vedtar forslag til handlings- og økonomiplan i november. I forbindelse med den kommunale budsjettbehandlingen inviteres kirkelig fellesråd til møte med formannskapet for å presentere menighetenes utfordringer og satsningsområder. Det er naturlig at nyvalgt leder av fellesrådet møter i formannskapet, for å presentere dette sammen med kirkeverge og domprost.

Informasjon om tidspunkt for konstituering av menighets- og fellesråd sendes menighetene i god tid før kirkevalget.

Da den kommunale fellesnemnda bruker betegnelsen *handlings- og økonomiplan*, er det naturlig at kirkelig fellesnemnd gjør det samme.

Forslag til vedtak:

I samsvar med fellesnemndas mandat utarbeides forslag til handlings- og økonomiplan 2020-2023. Forslaget behandles og vedtas av det nye fellesrådet som også følger opp saken i møte med formannskapet i nye Kristiansand kommune.

Vedtak:

Forslaget fikk 2 stemmer og ble derfor nedstemt.

Dette innebærer at fellesnemnda behandler forslag til handlings- og økonomiplan 2020-2023 og følger opp saken i møte med formannskapet. De ordinære fristene for konstituering av nye menighetsråd og nytt fellesråd gjelder.

Neste møte i fellesnemnda:

Mandag 17. juni kl. 19.30 i Kristiansand