



DEN NORSKE KIRKE
Kristiansand kirkelige fellesnemnd

Referat fra møte med tillitsvalgte

Møte	02/2019
Dato - tid	23.05.2019 kl. 8.30 – 10.30
Sted	Kirkevergens kontor, Gyldenløvesgate 9, Kristiansand
Til stede:	Torunn Haugen Jerstad TV Delta Kristin Haugen TV Diakonforbundet Ben Tore Beisland TV MFO Sigurd Tveit TV KUFO Anne B. Øvnsen TV Presteforeningen Asbjørn Gabrielsen TV Fagforbundet, Utdanningsforbundet Hans Erik Ruud kirkeverge Kristiansand Steinar Moen kirkeverge Songdalen Irene Hæåk kirkeverge Søgne Jannicke Greipsland personalsjef Kristiansand Bente S Urdal økonomisjef Kristiansand Anne Hilde Hals Prosjektleder
Forfall:	Ingen
Møteleder	Prosjektleder
Referent	Prosjektleder
Innkalling sendt	15.05.2019
Referatet sendt	23.05.2019
Agenda	<ol style="list-style-type: none">1. Godkjenning av innkalling2. Tilsettingsreglement, oppfølging av sak 04/19 i fellesnemnda3. Avtale om arbeidsreglement4. Lønnspolitiske retningslinjer5. Struktur for vernetjenesten6. Valg av pensjonskasse7. Arbeidstid, verktøy for registrering – diskusjon og innspill
Vedlegg	Vedl 1 - Protokoll fra fellesnemndmøte 29.4 Vedl 2 - Tilsettingsreglement – justert forslag Vedl 3 - Arbeidsreglement – justert forslag Vedl 4 - Lønnspolitiske retningslinjer – forslag Vedl 5a - Rutiner for HMS-kartlegging – forslag Vedl 5b - Verneorganisasjon – info om dagens organisering i KKF Vedl 6a - Valg av pensjonskasse – Sak til fellesnemnda 17.6 Vedl 6b - Valg av pensjonskasse – Mail fra KKP Vedl 6c - Rapport pensjon fra AON Vedl 6d - Valg av pensjonskasse – Kommentar fra KLP (ettersendt 16.05)

1. Godkjenning av innkalling

Innkallingen godkjennes.

2. Tilsettingsreglement, oppfølging av sak 04/19 i fellesnemnda.

Tilsettingsreglementet er vedtatt i møte i fellesnemnda 29. april. Det er foretatt justering

Tillitsvalgte tar vedtaket i fellesnemnda til etterretning. Ønsker samtidig å synliggjøre kritikk om at innkallingen var sendt ut for sent, 3 dager før møtet ble avholdt. Videre var det vanskelig å forstå hva som var endret i forhold til tilsettingsreglementet Kristiansand fellesråd har i dag. Tillitsvalgt mente de hadde for lite tid til å sette seg inn i saken og at dette var årsaken at det ikke fremkom så mange synspunkter i møtet. De tillitsvalgte har heller ikke hatt kultur for å møtes for drøfte saker i forkant av møter med arbeidsgiver. De vil jobbe for å organisere seg bedre i forkant av møter med arbeidsgiver.

Det ble diskutert hvorvidt drøftingsplikten er overholdt eller ikke. Både tillitsvalgte og arbeidsgiver er ble enige om at drøftingsplikten er overholdt i og med at saken ble drøftet med tillitsvalgte 21.03.19 og på fellesarena 11.04.19. Tillitsvalgte har også fått informasjon fra personalsjef om at de kunne sende skriftlig kommentar til forslaget i forkant av fellesnemndmøtet 29.04.19.

I fellesnemnda 29.4.19 ble kirkevergen bedt om å foreta språklige justeringer av teksten i tilsettingsreglementet og ta disse opp med tillitsvalgte. Revidert tilsettingsreglement ble sendt tillitsvalgte sammen med innkallingen til og gjennomgått i møtet 23.05.19.

Kommentarer/forslag/endringer:

Tillitsvalgte tar vedtatt tilsettingsreglement fra 29.04.19 til etterretning og støtter endringer i revidert utgave av tilsettingsreglementet slik de ble presentert i møtet 23.05.19.

Tillitsvalgte opprettholder fortsatt sitt standpunkt om at administrasjonsutvalget burde vært beholdt som ankeinstans i tilsettingsaker.

3. Avtale om arbeidsreglement

Forslag til arbeidsreglement er forelagt fellesnemnda til orientering 29.04.19. Reglementet er i etterkant av fellesnemndmøtet tilføyd et nytt punkt 13 om avskjed/suspensjon:

Fellesrådet kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne gjør seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen jf. arbeidsmiljøloven § 15-14. Avskjed skal meddeles skriftlig og inneholde opplysninger om rett til å kreve forhandling, reise søksmål og hvilke frister som gjelder.

Dersom det er grunn til å anta at en arbeidstaker har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed etter arbeidsmiljøloven § 15-14 og virksomhetens behov tilsier det, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker å fratrukke arbeidsforholdet (suspenderes) mens saken undersøkes. Arbeidstaker har krav på å beholde sin lønn inntil vedtak om avskjed er truffet, jf. arbeidsmiljøloven § 15-13.

Før vedtak om avskjed eller suspensjon treffes, skal det konfereres med arbeidstakers tillitsvalgte med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.

Ved suspensjon gjelder bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 15-1, 15-4 og 15-12 tilsvarende så langt det passer.

Om arbeidstakers rettigheter for øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-14 og forvaltningslovens regler om saksgang.

I arbeidsmiljøloven §14-27 står følgende: *Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte fastsette arbeidsreglement ved skriftlig avtale. Er avtalen bindende for et flertall av arbeidstakerne, kan arbeidsgiveren gjøre reglementet gjeldende for alle arbeidstakere innenfor de arbeidsområder avtalen gjelder for.*

Kommentar/forslag/endringer:

- Det fremkom forslag til endringer av punkt 14 om bruk av ordet bistilling og mener det burde gjenspeiles i teksten at det er mange i fellesrådene som har små deltidsstillinger.
- Tillitsvalgte vil se nærmere på innholdet i arbeidsreglementet og komme med forslag til endringer.
- Prosjektleder sender ut korrekt dokumentversjon til de tillitsvalgte.
- Forslag til endringer sendes prosjektleder.
- Kirkevergens utarbeider på bakgrunn av dette revidert arbeidsreglement. Det innkalles deretter til nytt møte for signering av reglementet.

4. Lønnspolitiske retningslinjer

Lønnspolitiske retningslinjer er iht. Hovedtariffavtalen.

Kommentarer/forslag/endringer:

- Det fremkom ingen forslag til endringer.
- Tillitsvalgte ønsker at lønnspolitiske retningslinjer diskuteres på det årlige tillitsvalgtmøtet.

5. Struktur for vernetjenesten

I møte mellom domprost, kirkeverge/personalsjefen og verneombudene i begge arbeidsgiverlinjer 11.04, kom det innspill til hvordan vernetjenesten kan organiseres i det nye fellesrådet. Forslag til inndeling av soner ble drøftet og det ble utvekslet erfaringer fra praksis i de 3 fellesrådene og prestatetjenesten.

- Ordningen fra Kristiansand fellesråd vil ligge til grunn for videre praksis.
- Det er bred enighet om at det er tilstrekkelig med to verneombud for alle 15 menighetene.
- Inndeling av verneområder vil gjøres med en praktisk tilnærming etter hvem som velges som verneombud slik at man f.eks unngår å ha vernerunde på egen arbeidsplass. Det jobbes videre med dette.
- Vernerunden gjennomføres i tett samarbeid med domprosten.
- Det må velges nye verneombud i løpet av høsten 2019.

Kommentarer, forslag og endringer:

- Overskrift på dokumentet: Dette endres til «Struktur for vernetjenesten»
- Det må synliggjøres ved oppslag hvem som er verneombud.
- Vernerunden fungerer godt i Kristiansand.
- Kan være lurt å tydeliggjøre hva som er verneombudene sin rolle, hvordan de får sin opplæring/utdanning etc.
- Noen steder kan teksten justeres. Jannicke tar innspill og sender ut nytt dokument.
- Spørsmål fra Anne: Er det praksis for å gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser? I Kristiansand har dette vært gjort med jevne mellomrom og ved behov.

6. Valg av pensjonskasse

Valg av pensjonskasse skal opp til behandling i fellesnemnda 17.06. Sakspapirene, foreløpig rapport fra AON, samt kommentarer fra KKP og KLP er sendt ut med innkallingen.

Valg av KKP som pensjonskasse betyr at ansatte i Søgne og Songdalen overføres til KKP fra 1.1.2020. Endelig analyserapport fra AON kommer.

Kommentarer/forslag/endringer:

Det fremkom ingen forslag til endringer. Tillitsvalgte gir sin tilslutning til innholdet i forslaget fra AON med kommentarer fra KKP og KLP og avventer endelig rapport fra AON.

7. Arbeidstid, verktøy for registrering – diskusjon og innspill

Vi trenger et felles system som kan sikre samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om arbeidstid. Hvilket system som skal benyttes, har vært diskutert i prosjektgruppa. Det er ingen spesielle formkrav, men tid skal registreres for å ha innsikt/oversikt/kontroll med tidsbruk både som arbeidstaker og arbeidsgiver.

Det ble utvekslet erfaring med ulike former for arbeidstidsregistrering som varierer fra manuelt system til Excel og til egen app.

Kommentarer/forslag/endringer:

- Systemet som velges må ivareta alle typer stillinger.
- Dersom det tas i bruk et eget tidsregistreringsprogram, må det være enkelt i bruk, fleksibelt og tilpasset fellesrådsansatte
- Noen tillitsvalgte mener at god tidsregistrering vil være en fordel for arbeidstakeren som bedre kan holde oversikt over egen tidsbruk og gi hjelp til å planlegge arbeidet. Høres bra ut med verktøyet «TID», som prestene bruker.
- Andre mener at det eneste som er forskjellen på nåværende system og TID er at noen får mer innsyn.
- Det er sannsynlig at et nytt system vil bli møtt med skepsis i starten. Viktig med god informasjon og tid til å prøve ut, få hjelp i begynnelsen.

Møte med tillitsvalgte, 23.05.2019

- Prestene har brukt timeregistrering og det har vært en del støy rundt dette. Bør sjekke ut erfaringene derfra om hva som har vært positivt og negativt.
- Systemet vil fortsatt være tillitsbasert. God og jevnlig timeregistrering danner grunnlag for avtale om avspasering.
- Det skal være et møte 13. juni kl. 12 – 13.30 der verktøyet TID demonstreres. Tillitsvalgte inviteres til møtet.