



Møteinnkalling

Haugesund kirkelige fellesråd

Møtedato: 02.06.2020 kl. 16:30

Møtested: Vår Frelzers menighetshus

Arkivsak: 19/00493

, 27.05.2020

Kjell Einar Bergsager
Leder

Kjetil Nordstrøm
Sekretær



DEN NORSKE KIRKE
Haugesund kirkelige fellesråd

Møteinnkalling

Haugesund kirkelige fellesråd

Møtedato: 02.06.2020 kl. 16:30

Møtested: Vår Frelses menighetshus

Arkivsak: 19/00493

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf +47 47459974 eller e-post kn323@kirken.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

SAKSLISTE		
Godkjenning av innkalling og saksliste		
Godkjenning av protokoll		
15/20	19/00493-44	Godkjenning av protokoll fra møtet 12.5.2020
Saker til behandling		
16/20	20/00235-2	Godkjenning av årsmelding for 2019
17/20	20/00412-3	Seniortiltak i Haugesund kirkelige fellesråd
18/20	19/00471-4	Fastsetting av honorar til folkevalgte
19/20	20/00259-11	Utleie av kirkebygg
20/20	20/00450-3	Midlertidig overtagelse av ansettelsesforhold
21/20	20/00461-1	Budsjettinnspill fra Haugesund kirkelige fellesråd til Haugesund kommune
22/20	17/00934-11	Møtedatoer høsten 2020
Orienteringssaker		
Eventuelt		

Haugesund, 27.05.2020

Kjell Einar Bergsager
Fellesrådsleder

Kjetil Nordstrøm
møtesekretær

**DEN NORSKE KIRKE**

Haugesund kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Kjetil Nordstrøm	414	19/00493-44	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Haugesund kirkelige fellesråd	15/20	02.06.2020

Godkjenning av protokoll fra møtet 12.5.2020

Saksframlegg**Bakgrunn for saken**

Det er kommet følgende innspill til protokollen fr assist møte fra Ole-John Melkevik
«En del av planen for Folk og kirke var at det skulle lages et blad som skulle deles ut til jul.
Som skulle være et julenummer. Dette ble i hvert fall lest opp som del av vedtaket.»

Vurdering

Det var kirkevergen sin oppfatning at alle innspillene skulle oversendes informasjonsmedarbeider, men at innspillene ikke skulle anses som endelige, men som innspill. Julenummer er ett av de innspillene som er brakt videre og som vil søkes gjennomført.

Forslag til vedtak

Protokollen godkjennes uten merknader.



DEN NORSKE KIRKE

Haugesund kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Kjetil Nordstrøm	00	20/00235-2	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Haugesund kirkelige fellesråd	16/20	02.06.2020

Godkjenning av årsmelding for 2019

Vedlegg:

Årsmelding 2019.DOC

Saksframlegg

Fellesrådet skal hvert år legge fram en årsrapport over virksomhetens arbeid. Årsrapporten oversendes revisor, kommunen og Stavanger bispedømme.

Forslag til vedtak

Haugesund kirkelige fellesråd godkjenner årsrapporten med de endringer som kom i møtet. Rapporten oversendes revisor, kommunen og Stavanger bispedømme.

Årsmelding for Haugesund kirkelige fellesråd 2019

Visjon for Den norske kirke – en evangelisk luthersk folkekirke:

Mer himmel på jord

Kirken vitner i ord og gjerning om frelse, frihet og håp i Jesus Kristus ved å være

- bekjennende

Vi tilber og bekjenner troen på den treenige Gud sammen med den verdensvide kirke.

- åpen

Vi er et fellesskap preget av likeverd, deltakelse og respekt for mangfold.

- tjenende

Vi viser barmhjertighet, fremmer rettferdighet og verner om skaperverket.

- misjonerende

Vi vitner om Jesus Kristus lokalt og globalt.

Haugesund kirkelige fellesråd ivaretar administrative og økonomiske oppgaver på vegne av menighetene, utarbeider mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen, fremmer samarbeid mellom menighetsrådene og ivaretar menighetenes interesser i forhold til kommunen. Alle disse oppgavene skal utføres med visjonen som ledesnor.

Den norske kirkes menigheter og driftsavdeling i Haugesund har høy aktivitet. Våre 29 årsverk skaper aktivitet for alle aldersgrupper, bidrar til at flere hundre frivillige ledere er engasjert i det kirkelige arbeidet gjennom hele året. Vi ser at behovet for kirkens tjenester er stort. Vi ønsker derfor å nå bredt med arbeidet og å ivareta våre bygg og anlegg på en god måte. Vi har et rimelig forhold mellom ansattressurser på den ene siden og arbeidsoppgaver og utfordringer på den andre siden.

Haugesund Kirkelig Fellesråd er gravferdsmyndighet i Haugesund. Forvaltning av denne virksomheten er en særdeles viktig oppgave både for de enkeltpersoner som er i behov av virksomheten, men også for samfunnet som helhet. Vi har høy kompetanse innen området og tjenestene våre får jevnt over gode tilbakemeldinger. Vårt mål er at alle skal oppleve verdig behandling i kontakt med oss. Siste år er det gjort store investeringer i gravplassanleggene. I 2019 er kapellet på gamle Udland gravplass rehabilitert og det er gjort en hel rekke tekniske oppgraderinger på Vår Frelses kapell. Samtidig skal anleggene stelles med klipping av plener og busker, beskjæring av trær og gangveier skal kantes og gruses. Det har vært stor oppmerksomhet mot å gjøre framkommeligheten bedre.

Fra vår felles administrasjon i Vår Frelses menighetshus yter vi service for hele byens befolkning. Organiseringen gjør at vi driver rasjonelt og effektivt på det administrative området, slik at ressursene utnyttes til beste for kirken og samfunnet for øvrig. Vi søker likevel hele tiden muligheter for effektivisering. I 2019 har vi flyttet ansatte med renholds og vedlikeholdsoppgaver fra kirken inn i driftsavdelingen for å best mulig kunne utnytte personell og utstyr på tvers. Vi har også tatt tilbake renhold som tidligere ble utført av private tilbydere.

Fellesrådet skal ikke gå med overskudd, men klare seg med tildelte midler. Året har vært preget av stram økonomistyring, og resultatet må sies å være tilfredsstillende. Vi vil fortsatt bli utfordret på kreativitet i forhold til å finne nye inntektsmuligheter og vår evne til å finne kostnadsbesparende tiltak.

Ansatte ved årets slutt i 2019

Ansatte på felleskontoret for kirken

Gerd Pedersen	Sentralbordmedarbeider	100 %	
Olav Hagen	Saksbehandler, sekr. for prost	100 %	
Kristin Huus	Regnskapsmedarbeider	100 %	
Wenche Lindtner	Assisterende kirkeverge	100 %	Vakant
Eirik s. Lund	Informasjonsarbeider	100 %	
Kjetil Nordstrøm	Kirkeverge	100 %	
Rune Steensnæs Engedal	prost (ansatt i bispedømmet)	100 %	

Ansatte i vedlikeholdsavdelingen/gravlunden

John Kåre Sveen	100 % arbeider
Bjørn Olav Haugen	100 % arbeider
Zelia Almeida Ringen	85 % renholder
Rune Ingvaldsen	100 % fagarbeider
Dordi Selvaag	50 % arbeider
Elin Haugen	60 % gravstallarbeider
Torvald Mikal Haugen	100 % driftsleder/byggeleder

De andre fellesrådsansattes hovedarbeidssted er listet opp i årsmeldingen til de ulike menighetsråd.

Fellesrådets sammensetning i 2019

Haugesund kirkelige fellesråd har i 2019 behandlet 20 saker i 7 møter og hatt følgende sammensetning:

Medlemmer:	Menighet
Jostein O. Waage	Skåre (Leder)
Gro Steensnæs Håvåg	Skåre
Kjell Ivar Glette	Rossabø
Anne Marthe Møinichen	Rossabø
Dagfinn Våge	Vår Frelasers
Sigrid Sande	Vår Frelasers
Øystein Skåden	Kommunal representant
Rune Steensnæs Engedal	Prost, biskopens representant
Varamedlemmer:	
Elin K. Sjursen	Rossabø
Elida Sortland	Vår Frelasers
Karl Gunnar Haanes	Vår Frelasers
Kari Kolbær Rasmussen	Skåre
Torunn Ellingsen	Kommunal representant
Sigve Hasseløy Clementsen	Prostens vararepr.)

Nytt råd trådte sammen i november 2019 for perioden 19-23 og har følgende sammensetning:

Medlemmer:	Menighet
Kjell Einar Bergsager	Rossabø (Leder)
Anne Marthe Møinichen	Rossabø
Ole-John Melkevik	Vår Frelasers
Steinar Jansen	Vår Frelasers
Kathrine Straum	Skåre
Svein Håvåg	Skåre
Lilly Charlotte Tvedt	Kommunal representant
Rune Steensnæs Engedal	Prost, biskopens representant
Varamedlemmer:	
Eirik Hustvedt	Rossabø
Karl Gerhard Bråstein Dahl	Rossabø
Åse Kyvik Vallersnes	Vår Frelasers
Linda Saltvedt	Vår Frelasers
Jarle Botnen	Skåre
Margunn Wathne	Skåre
Randi Lie	Kommunal representant
Tor Jakob Bjørndal	Prostens vararepr.)

Fellesrådets virksomhetsområder

Personal og HMS arbeid

Haugesund kirkelige fellesråd har stabile og godt kvalifiserte arbeidstakere. Dette er noe vi gleder oss stort over. Sykefraværet har vært svært lavt, dette til tross for et år med til dels mange vakanser av kortere og lengre varighet. Det foretas årlige vernerunder på bygg og anlegg i virksomheten. Arbeidsmiljøundersøkelse gjennomføres annethvert år og skal gjennomføres i 2020.

Økonomi

Driftsregnskapet for 2018 viste et overskudd på kr 485 000. Dette utgjør 1,5 % ifht driftsinntektene og avsettes til disposisjonsfond.

- Noen stikkord i forhold til årets regnskap:
- Totale driftsinntekter er på kr 31,1 millioner
- De totale driftsutgiftene er på kr 29,5 millioner
- Lønnsutgiftene utgjør 19,1 mill.
- Finansutgifter utgjør 1 mill.
- Det kommunale tilskuddet til drift var ca. 20,1 millioner
- Tilskudd til trosopplæring fra staten var ca. 3,5 millioner.

Resten av midlene vi trenger til drift må vi få fra andre inntekter som avgifter, salg og utleie. Fellesrådet har stram økonomi som må følges tett opp gjennom hele året. De siste årene har kommunen bevilget store investeringsbeløp til kirken. Det er gjort mye, men mye gjenstår. I 2019 har vi planlagt for bygging av nye kontorlokaler i Rossabø kirke og brannsikring av Skåre kirke, i tillegg til mange flere, men ikke fullt så kostnadskrevenne prosjekter som er blitt gjennomført. Ved hjelp av våre dyktige ansatte skapes det mye merverdi ved hver investert krone.

Kultur:

I tillegg til å formidle kristen tro og kristne verdier er kirken i Haugesund også en sentral kulturformidler og da ikke bare av kristen kulturarv alene. I 2019 ble det av menighetene hver for seg og i fellesskap gjennomført 230 ulike arrangementer med over 24 000 deltakere. Det gir et snitt pr arrangement på over 100 deltagere.

Fellesrådet tok også ansvar for å sikre at Vår Frelsers kirke ble gjort tilgjengelig for byens befolkning hver dag gjennom hele sommeren.

Informasjon:

Målsetting: Å formidle kirkens budskap til mennesker i menigheten og i hele lokalsamfunnet.

Den norske kirke i Haugesund er opptatt av å styrke kontakten med byens innbyggere. For å bidra til dette har vi et kommunikasjonsmedarbeider.

Bladet *Folk og Kirke* kommer ut i et opplag på 13 700. Bladet deles ut av frivillige, og vi får gode tilbakemeldinger på denne måten å lage menighetsblad på. Bladet har gjennomgått en prosess som endte opp i ny drakt i 2019. Vi kommuniserer ellers via egne nettsider i tillegg til at både menigheter og kirkeverge har sine sider på *Facebook*. Fellesannonser og enkeltannonser for arrangement kunngjøres i Haugesunds Avis. Informasjonsmedarbeider sender jevnlig ut pressemeldinger, og opplever et godt samarbeid med media. Informasjonsmedarbeider er også ansvarlig for Barn er bra! - festivalens informasjon, i tillegg til å bidra til interninformasjon.

Nettadresser:

Fellesrådet: www.kirken.no/haugesund

Rossabø: www.kirken.no/rossabo

Vår Frelsers: www.kirken.no/varfrelsers

Skåre: www.kirken.no/skare

Bygg og anlegg**Våre gravlunder:**

Christine Elisabeths gravlund

Nordre Hauge gravlund

Søndre Hauge gravlund

Minnekirkegården på Hauge

Vår Frelsers gravlund

Udland gravlund

Rødvær gravlund

Gravlundene utgjør et betydelig areal som skal drives og vedlikeholdes gjennom hele året. Vi har 8473 ledige graver og ligger således godt innenfor lovverkets krav. På gravferdsområdet har vi god kapasitet for å håndtere økninger i antall dødsfall det være seg grunnet pandemier, katastrofer, krig eller demografiske endringer. Driftsavdelingen gjør en flott og engasjert innsats i dette arbeidet. Arbeidet med digitalisering av graver er i god gang. Christine Elisabeth er snart ferdig digitalisert. Dette innebærer at publikum vil kunne finne mer forståelige kart på våre nettsider.

Vi stiller graver for de som ikke har anledning til å gjøre dette selv. Noen setter av et beløp for stell av grav for hele festetiden. Disse midlene forvalter vi etter avtale, andre får årlig regning for arbeidet som utføres av oss. Vi stelte 639 graver i 2018.

Gjennomsnittlig andel kremasjon av alle gravlagte pr år har steget jevnt de siste 15 årene., men kan nå se ut til å ha stabilisert seg på 43 %.

Rossabø kirke: Det har vært arbeid med å få på plass ny administrasjonsbygning. Dette arbeidet pågår fortsatt og anbud går ut i januar 2020 og arbeid iverksettes i mai 2020.

Skåre kirke: Arbeidet med brannsikring har stoppet noe opp grunnet manglende administrativ kapasitet. Kirken er jevnlig i bruk og begynner å få et rykte som en god kulturarena og det er gjort grep for å revitalisere og styrke driften av Kulturkirken Skåre.

Vår Frelsers kirke: Det har kommet på plass et nytt moderne høytaleranlegg for tale. Kirken har styrket sin tilstedeværelse i bybildet ved at en har satsset ressurser på å holde kirken åpen største delen av kirken for å komme innbyggerne, men også turistenes ønsker og behov i møte

Udland kirke: Kirken er blitt malt utvendig, Inngangsdørene er blitt pusset ned og oljet opp på nytt.

Samarbeid kommune/fellesråd

Kirken har alltid hatt et særdeles godt samarbeid med kommunen.

Kirkevergen har jevnlige møter med økonomisjef og kommunalråd Jo Inge Hagland. Våre ansatte bidrar sterkt i ulike samarbeid med kommunen, det være seg Barn er bra-festivalen, Leiren (overgang mellom barne- og ungdomsskole i regi av SLT), drift av Klubb 83 og i et eget kommune-helse samarbeid. Det er også jevnlige møter med ordfører og rådmann. Vi ser fram til fortsatt godt samarbeid.

Kirkevergen er med i beredskapsledelsen i kommunen og prestene er med i kommunens kriseteam. Det er en stor fordel at kirkevergen er med i kommunens beredskapsarbeid. Kirken som bygg og med sine kirkelige ansatte er ofte sterkt involvert hvis det oppstår krise i lokalsamfunnet. Det er derfor nyttig å kunne delta i planlegging samt å få tilgang til informasjon om hendelser så tidlig som mulig. Kirkevergen er også medlem av beredskapsrådet. Beredskapsrådet er kommunens samarbeidsorgan i beredskapsspørsmål mellom kommunale og statlige instanser samt noen frivillige organisasjoner. Samarbeidet mellom kommune og fellesråd oppleves som veldig godt.

Utvalg og medlemmer

Administrasjonsutvalg

I henhold til kl §35 er det etablert et partssammensatt administrasjonsutvalg. Dette utvalget behandler saker som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og de tilsatte. Arbeidsgiver har tre representanter i utvalget, de tilsatte har to.

Utvalget har hatt 4 møter og behandlet 9 saker.

Medlemmer:

Fra arbeidsgiver:

Jostein O. Waage (leder)

Kjell-Ivar Glette

Dagfinn Våge

Anne Marte Møinichen (1. vara)

Elida Sortland (2.vara)

Fra de tilsatte:

Björg Lund

Torvald Mikal Haugen

Varamedlemmer:

Rune Ingvaldsen

Tove Marie Sortland

Arbeidsmiljøutvalg

Det skal etableres arbeidsmiljøutvalg i virksomheter med minst 50 arbeidstakere. Selv om Haugesund kirkelige fellesråd ikke har så mange ansatte, har en likevel bestemt å etablere AMU. AMU er sammensatt med like mange representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

AMU har hatt to møter i løpet av året og har behandlet 12 saker.

Medlemmer:

Fra arbeidsgiver:

Elin Kvamsøy Sjursen

Dagfinn Våge

Elida Sortland (vara)

Kjetil Solvi Nordstrøm (Kirkeverge)

Rune Steensnæs Engedal (Prost)

Fra de tilsatte:

Annlaug H. Engmark (verneombud)

(vara verneombud)

Jon Sverre Sevan (verneombud for prestene)

Andre:

Svein Thomas Madsen (fra bedriftshelsetjenesten)

Wenche Lindtner (HMS-ansvarlig)



DEN NORSKE KIRKE

Haugesund kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Kjetil Nordstrøm	271	20/00412-3	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Haugesund kirkelige fellesråd	17/20	

Seniortiltak i Haugesund kirkelige fellesråd

Vedlegg:

Livsfase- og seniorpolitikk 2012

Seniorpolitikk - Retningslinjer Haugesund kommune.docx

Retningslinjer for seniorpolitikk 2020

Saksframlegg

Bakgrunn for saken

Våre nåværende retningslinjer for seniorpolitikk har ikke vært revidert siden 2012. Det er behov for å justere satser og bringer dem mer i tråd med Haugesund kommune sine retningslinjer.

Vurdering

Utkast til nye retningslinjer anses som et godt virkemiddel for å motivere våre ansatte til å stå i stilling fram mot pensjonsalder 70 år.

Konklusjon

Kirkevergen anbefaler fellesrådet å vedta nye retningslinjer med effekt fra 1.1. 2020

Forslag til vedtak

Haugesund kirkelige fellesråd vedtar det framlagte forslaget til nye retningslinjer for seniorpolitikk i Haugesund kirkelige fellesråd.

Retningslinjer for seniorpolitikk – Haugesund kirkelige fellesråd

Livsfase-og seniortiltak

Haugesund kirkelige fellesråd ønsker å legge til rette for at seniormedarbeidere som kan og vil står i arbeidet kan lykkes med det!

Dette er oppdaterte tiltak som bygger på «Livsfase- og seniorpolitikk» for Haugesund kirkelige fellesråd fra 1..1.2012.

Utgangspunktet er Hovedtariffavtalen 2018-2020

3.2.3 Livsfase- og seniorpolitikk

Virksomheten skal ta helhetlige hensyn i sin personalpolitikk. Virksomheten bør legge til rette for en aktiv livsfasepolitikk, herunder seniorpolitiske tiltak og holdningsskapende arbeid.

Virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være:

- tilpasset arbeidstid,
- tilrettelegging av arbeidsoppgaver,
- tilbud om fysisk trening
- tilbud om vedlikehold og videreutvikling av kompetanse
- tjenestefri med lønn eller utbetaling av seniortillegg

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler.

Gjelder kun for rettssubjektet Den norske kirke:

For å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid, gis tjenestefri med lønn tilsvarende åtte dager pr. år fra det kalenderåret man fyller 62 år. Arbeidsgiver kan avtale ytterligere virkemiddelbruk med de tillitsvalgte.

Retningslinjer for seniorpolitikk – Haugesund kirkelige fellesråd

Innledning

Haugesund kirkelige fellesråd har som målsetting at arbeidstakere vil velge enten å utsette pensjonstidspunktet, eller å redusere AFP prosenten med delvis arbeid/pensjon.

Reviderte retningslinjer er gjeldende fra 1.august 2020.

Seniorpolitikk er gjeldende for aldersgruppen 62-67 år. Siste senioravtale inngås ved fylte 66 år og er gjeldende frem til fylte 67 år. Likevel starter forberedelsene og samtalen om karrieren som seniormedarbeider allerede når man fyller 58 år.

Retningslinjene er ikke gjeldende for ansatte som er tilsatt på pensjonistvilkår og som tar ut tjenestepensjon.

Følgende seniortiltak iverksettes for å medvirke til at målsettingen nås:

Strukturelle tiltak:

For ansatte fra fylte 58 år: Hvert år gjennomføres det en motivasjonsdag knyttet til senioren ståsted. Motivasjonsdagen etterfølges av seniorsamtale, hvor eget seniorelement inngår som del av medarbeidersamtalen.

Det innføres systematisk sluttintervju av ansatte som går over på hel AFP (slutter helt i arbeidsforholdet) slik at vi får øket kunnskapen om hva som betyr noe når medarbeiderne velger å slutte.

Spesifikke tiltak – Senioravtale

Senioravtale kan første gang inngås ved fylte 62 år fram til fylte 67 år. Avtale inngås skriftlig mellom leder og den ansatte.

Hovedregel: Inngås for 1 år om gangen. Gjelder fra fødselsdato til fødselsdato. Unntaksvis kan avtale inngås for kortere perioder, der dette er hensiktsmessig. I disse tilfellene reduseres beløpene tilsvarende.

Senioravtalen består av 2 hovedtiltak: Tilretteleggingstilskudd og Seniorvederlag. Begge beløpene indeksreguleres hvert år i tråd med Folketrygdlovens grunnbeløp.

Tilretteleggingstilskudd:

Fra fylte 62 år frem til fylte 67 år, har arbeidstakere som ikke tar ut AFP, rett til å få tilrettelagt arbeidsvilkår innenfor en sum på 24,696% av Folketrygdens grunnbeløp pr år i 100 % stilling pr. ansatt.

For deltidsansatte reduseres tilskuddet tilsvarende stillingens størrelse.

For de som går turnus/kveld/natt/helg: ved uttak av fritid knyttet til kveld, natt eller helg, blir ikke tilleggene utbetalt

Det er en forutsetning at leder og arbeidstaker inngår skriftlig avtale om bruken av tilretteleggingstilskuddet.

Beløpet er fleksibelt i anvendelse, men skal ikke komme til utbetaling til den enkelte.

Dersom tilretteleggingstilskuddet tas ut i fritid, gjelder minimum 10 dager pr år, i 100 % stilling. For deltidsansatte forholdsmessig stillingsstørrelse. Målet er ikke at den ansatte skal være borte fra jobben, men sikre at det blir stående i arbeidet med trivsel og god arbeidsevne.

Ansatte som ut fra brutto årslønn ville ha fått mer enn 10 dager, beholder dette.

Ordningen kan omfatte for eksempel:

Retningslinjer for seniorpolitikk – Haugesund kirkelige fellesråd

- kortere arbeidsdager/færre kontaktelever
- fleksibel arbeidstid
- ta ut ekstra fridager
- arbeide færre helge-/ kvelds-/nattevakter
- mindre rengjøringsareal
- mentor-oppgaver for yngre arbeidstakere
- innkjøp av utstyr til bruk i arbeid

Tilretteleggingstilskuddet på 24,696% av Folketrygdens grunnbeløp i 100 % stilling skal anvendes som et årlig beløp.

Tilretteleggingstilskuddet gjelder ikke for seniorer som har tatt ut delvis AFP.

Tilretteleggingstilskuddet gjelder også for seniorer som ved særaldersgrense har tatt ut delvis alderstrygd fra folketrygden. (eks. sykepleiere) Tilskudd regnes i disse tilfellene som for deltidsansatte.

Dersom avtalen blir avbrutt eller ansatt blir syk i perioden, avkortes tiltakene tilsvarende. Dersom en ansatt slutter og har tatt ut forholdsmessig mer fritid enn arbeidsperioden tilsier, må dette tilbakeføres enten via trekk av lønn/ferie/arbeid uten lønn/eller annen tilbakebetaling. Dette avtales konkret ved enhetsleder. Utgiftene som tilbakeføres enheten, skal ikke dekkes v/sentrale midler.

Seniorvederlag:

Alle ansatte som har fylt 62 år begrenset inntil fylte 67 år kan omfattes av ordningen. Når arbeidstakeren inngår senioravtale, får de ved avtaletidens slutt-tidspunkt et seniorvederlag ut fra stillingsstørrelsen. Seniorvederlaget er 26,942% av Folketrygdens grunnbeløp pr. år i 100 % stilling fra fylte 62 år.

Vederlaget er ikke pensjonsgivende.

Avtaleperioden er for ett år, fra fødselsdato til fødselsdato. Vederlaget utbetales ved fylte 63, 64, 65, 66, 67 år. Vederlaget utbetales hvert år ved første lønnskjøring etter avtaletidens utløp.

Den som går i deltidsstilling får seniorvederlaget redusert tilsvarende stillingens størrelse.

Den som har tatt ut delvis AFP inntil 50 %, får seniorvederlaget redusert tilsvarende.

For øvrig gjelder avkortning i forhold til stillingsstørrelse og AFP-ordningen ned til 50 %.

Uttak av AFP større enn 50 % gir ingen uttelling. (Vær oppmerksom på at dette kan komme i konflikt på folketrygdens regler for maks. grense for tilleggsinntekt ved delvis AFP kr. 15.000,-, evt delvis UFP og etterlattepensjoner).

Dersom avtalen avsluttes før avtalens slutt-tidspunkt, avkortes seniorvederlaget tilsvarende. Ved sykdom utbetales seniorvederlaget tilsvarende tiden for sykepenger fra arbeidsgiver

Evaluerings

Tiltakene evalueres årlig.



Livsfase- og seniorpolitikk i Haugesund kirkelige fellestråd

Hovedtariffavtalen KA 2010-2012



**Hensikten med seniortiltak er å legge til
rette
for individuelle løsninger
for seniorer som VIL og KAN arbeide.**

Haugesund kirkelige fellestråd ønsker å beholde seniorenene fordi

- **seniorenenes kompetanse og erfaring blir sett på som en verdifull ressurs for Haugesund kirkelige fellestråd.**

Som følge av dette har Haugesund kirkelige fellestråd laget en handlingsplan for seniorpolitikk, og det er utarbeidet spesielle stimulerings tiltak for å beholde seniorenene.

Hvem er senior?

Fra fylte 58 år blir det satt i verk strukturelle tiltak for seniorer ved seniorsamtale mellom den ansatte og nærmeste leder.

Hva gjør du?

- Bidrar positivt sammen med nærmeste leder for å planlegge og å gjennomføre eventuelle tiltak.
- Etterspør seniortiltak hvis det er nødvendig.

Leders ansvar:

- Planlegge, gjennomføre og følge opp tiltaksordningene
- Bidra til å finne gode individuelle løsninger for at arbeidstakere skal fortsette i jobb.
- Se til at tiltaksordningene for seniorer benyttes hensiktsmessig.

Tiltak fra og med fylte 62 år:

Godkjent i Haugesund kirkelige fellesråd 1.1.2012

*** Seniorvederlag**

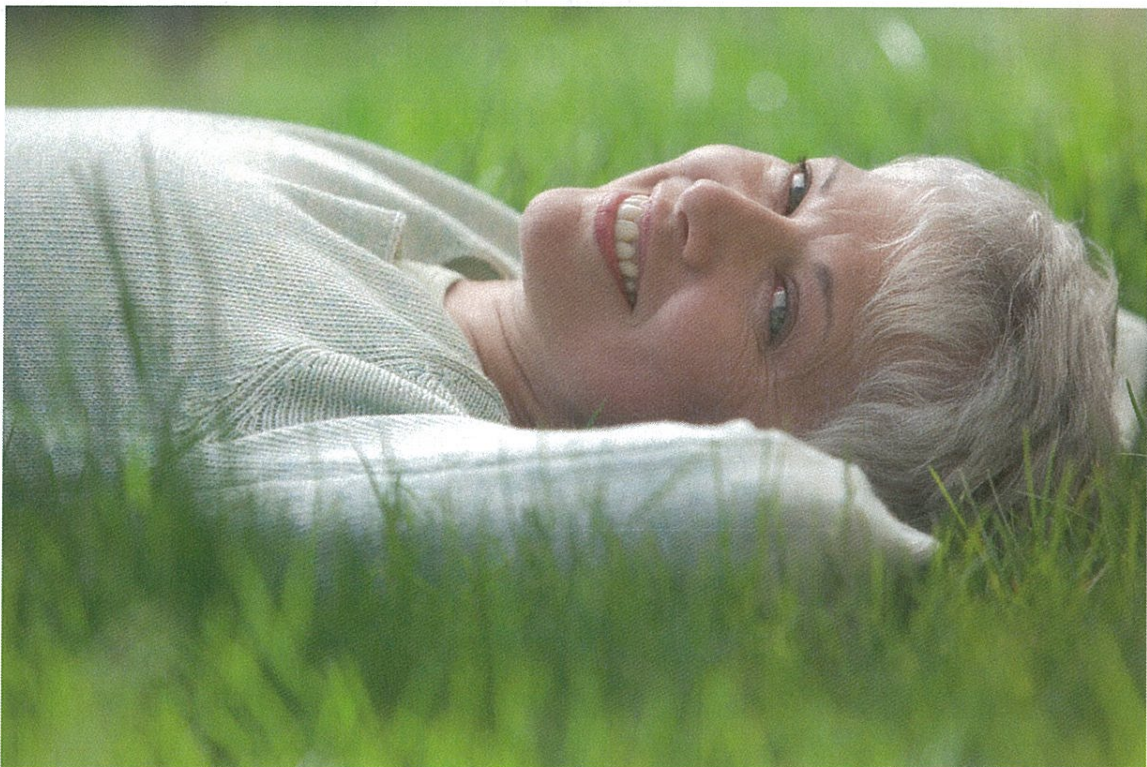
- Årlig seniorvederlag på kr. 21.340,- i 100 % stilling fra 1. mai 2011
- Vederlaget utbetales forholdsmessig ut fra stillingsstørrelse og eventuell delvis AFP-pensjon.
- Det skal inngås skriftlig avtale mellom arbeidstaker og leder ved uttak av seniorvederlag.
- Seniorvederlaget er ikke feriepenge- og pensjonsberettiget.
- Vederlaget utbetales fra måneden etter fylte 63 år.
- Utbetales inntil fylte 67 år
- Avtalen inngås for et år om gangen, fra fødselsdato til fødselsdato

*** Tilretteleggingstilskudd**

- Tilskudd på kr.19.563,- (fra 1. mai 2011),- pr. år til arbeidsplassen for tilrettelegging, ved for eksempel redusert arbeidstid, endring i arbeidsoppgaver, økt fleksibilitet i arbeidsdagen, kjøp av utstyr eller andre lettelser i arbeidssituasjonen.
- Ved uttak i fritid: Minimum 10 dager pr. år.
- For deltidsansatte reduseres seniortilskuddet tilsvarende stillingsprosenten.
- Tilretteleggingstilskudd gjelder ikke for seniorer som tar ut delvis AFP
- Ordningen forutsetter at det inngås skriftlig avtale mellom leder og arbeidstaker om bruken av tilretteleggingstilskudd.
- fridagene kan ikke overføres til neste kalenderår

* **Sluttintervju ved AFP**

- Arbeidstakere som velger å gå av med AFP blir kalt inn til sluttintervju.
- Hensikten er å få et grunnlag til å vurdere eventuelle forbedringer som kan føre til at ansatte i Haugesund kirkelige fellesråd forblir lengre i arbeid.



FELLES VILJE

er det beste utgangspunktet for å finne individuelle tilpasninger og løsninger.



DEN NORSKE KIRKE
Haugesund kirkelige fellesråd

AVTALE OM SENIORTILTAK

Gjeldende fra 1.1.2012

mellom **Haugesund kirkelige fellesråd**
og
arbeidstaker

Fornavn:	Etternavn:	Fødselsnummer:
Fra og med dato:	Til og med dato:	63 år 64 år 65 år 66 år:
Arbeidssted:	Stilling:	Stillingsstørrelse:

Ordningen gjelder for ansatte fra og med fylte 62 år.
Avtalen inngås for et år om gangen, men kan endres/avsluttes dersom partene er enige om dette.

SENIORVEDERLAG:

- Årlig seniorvederlag på kr. 21.340,- (for 100 % stilling)
- Bonusen reduseres iht. stillingsstørrelse/delvis AFP
- Seniorvederlag er ikke feriepenge- og pensjonsberettiget

Utbetalingstidspunkt: Utbetales ved første lønnskjøring etter avtalens utløp.
Første gang ved fylte 63 år, siste gang ved fylte 67 år

Seniorvederlagets størrelse: kr. _____

TILRETTELEGGINGSTILSKUDD:

- Årlig tilretteleggingstilskudd til arbeidsplassen på kr. 19.563,- (for 100 % stilling)
- Utbetales mot dokumenterte utgifter
- En kompensasjon for tilrettelegging v/for eksempel redusert arbeidstid og ekstra fritid, reduksjon i arbeidsmengde/endringer i arbeidsoppgaver, økt fleksibilitet i arbeidsdagen, kjøp av utstyr eller andre lettelser i arbeidssituasjonen
- Tilskuddet kan tas ut som 10 fridager med avtegning mot seniortilskuddet (mer hvis årslønn i 100 % stilling er mindre enn kr. 360.000,-). Forhåndsavtales med nærmeste leder
- Tilskudd reduseres iht. stillingsstørrelse
- Gjelder ikke for seniorer som tar ut AFP

Ved redusert arbeidstid/kjøp av ekstra fritid må arbeidsoppgavene reduseres tilsvarende.
Kostnadene ved uttak av fritid beregnes av arbeidstakers lønn + 14,1 % arbeidsgiveravgift.

Beskrivelse av og/eller forutsetninger for avtalt tiltak:

Her noteres hvordan tilretteleggingstilskuddet benyttes.

Hvis fridager, noteres hvordan disse skal tas ut: *(Avtales for et år om gangen)*

Husk også tiltakene:

- Medarbeidersamtaler med seniorelement fra fylte 58 år
- Sluttintervju ved AFP uttak

Avtalen gjelder f.o.m. _____ t.o.m. _____

Avtalen skrives i to eksemplarer, en til hver av partene.

Dato _____

Adm. leders underskrift

Jeg aksepterer avtalen, og er inneforstått med de betingelsene som er knyttet til avtalen. Brytes avtalen opphører også de skisserte betingelsene som er knyttet til avtalen.

Dato _____

Arbeidstakers underskrift



DEN NORSKE KIRKE Haugesund kirkelige fellesråd

SAMTALE MED SENIORELEMENT

Et supplement til ordinær medarbeidersamtale mellom medarbeider og assisterende kirkeverge, etter at den ansatte har fylt 58 år. Hensikten med samtalen er å bli enige om en ønskelig jobbfremtid som er realistisk innenfor virksomhetens rammer.

Samtalen utfordrer medarbeideren til å:

- Tydeliggjøre egne ønsker og behov
- Vurdere egne rutiner og arbeidsvaner
- Se etter muligheter til fornyelse og stimulans
- Komme med forslag til egne utviklingsmuligheter og tiltak for å stimulere disse
- Signalisere ansvar for egen situasjon

Samtalen utfordrer arbeidsgiveren til å se og legge til rette for:

- Utviklingsmuligheter og oppfølging
- Å gi signaler, tilbakemeldinger og stille krav
- Å vise romslighet
- Å redefinere jobbinnhold og finne nye løsninger

Det er ønskelig at samtalen gir rom for å:

- Se yrkesaktivt liv som helhet og dermed trekke opp et langsiktig perspektiv
- Ta opp livserfaringer og jobberfaringer på bred basis, slik at disse både kan vurderes i forholdt til endringer i nåværende jobb og gjennomtenkes i. f. t. evt. nye oppgaver
- Vurdere hvilke realistiske bidrag til endringer arbeidsgiver kan komme med
- Stille seg åpen for alternativ karrierevei
- Innhente nye impulser, realisere tidligere ønsker/trappe ned yrkesaktiviteten

Samtalen er fortrolig mellom leder og medarbeider. Begge må kjenne seg trygge på at det som tas opp ikke kommer videre, med mindre det er snakk om konkrete forhold som begge parter er enige om å gå videre med.

Suksesskriterier:

- At samtalen er kjent for alle aktuelle seniorer
 - Hva som er hensikt og mål for samtalen og hvilke muligheter samtalen kan gi
 - At både medarbeider og leder er godt forberedt til samtalen
- (begge parter skal ha kopi av info og skjema i god tid før samtalen)
- Realisme i forhold til selve samtalen og muligheter til tiltak i etterkant
 - Ikke love mer enn du kan holde
 - Oppfølging etter samtalen
1. Hva skal til av tiltak?
 2. Når skal det være gjort?
 3. Hvem har ansvar for hva?

**DET BESTE UTGANGSPUNKTET ER FELLES VILJE TIL Å FINNE
INDIVIDUELLE TILPASNINGER OG LØSNINGER**



DEN NORSKE KIRKE Haugesund kirkelige fellesråd

SAMTALE MED SENIORELEMENT

Brukes fra fylte 58 år.

Medarbeider..... Adm. leder

Sted, dato

I Klargjøring av oppgaver, arbeidsforhold og jobbutvikling fram til i dag.

1. *Hvordan er du fornøyd med oppgavene og arbeidsforholdene du har i dag?*

.....

2. *Jobbutvikling den siste tiden?*

- Hva mener du selv om jobbutviklingen

.....

- *Hvilke inntrykk har din leder av din jobbutvikling den siste tiden?*

.....

- *Hva har vært spesielt bra?*

.....

- *Hva kunne vært bedre?*

.....

- *Hva kunne du selv, eventuelt arbeidsgiver ha gjort annerledes?*

.....

II Kartlegging av arbeidstaker kompetanse og behov pr. i dag og framover

3. *Hvilken kompetanse, innsikt og erfaring har du som du kunne tenke deg å bruke på en bedre måte enn i dag?*

.....

4. *Når du ser framover, hvilke utfordringer eller hvilken utvikling kan du tenke deg – for å øke din arbeidsglede og din motivasjon?*

Min karriere framover

- Nye arbeidsoppgaver, evt. større eller mindre ansvar.

Jeg kunne tenke meg:

.....

- Kompetanseutvikling/kurs

Jeg kunne tenke meg:

.....

- Jobbrotasjon

Jeg kunne tenke meg:

.....

.....

- Redusere/øke arbeidstiden

Jeg kunne tenke meg:

.....

.....

Punktene i prioritert rekkefølge

.....

.....

III Arbeidsgivers behov

5. *Hvilke behov har arbeidstaker for arbeidskraft, kompetanse og endring framover?*

- Ny kompetanse/mer av:

.....

.....

- Endring, mindre innsats/slutte med

.....

.....

6. *Hvordan passer ønskene til medarbeideren sammen med arbeidsgivers behov for arbeidskraft og kompetanse framover?*

.....

.....

7. *Hvordan kan arbeidstaker eventuelt dekke arbeidsoppgaver som kan løses?*

.....

.....

8. *Oppsummering*

- Medarbeiders ansvar/innsats:

.....

.....

- Arbeidsgivers ansvar/støtte:

.....

.....

Jeg er kjent med at dette er blitt sagt i samtalen og skrevet ned i dette skjemaet.

Underskrift

Arbeidstaker

Adm. leder



DEN NORSKE KIRKE
Haugesund kirkelige fellesråd

Invitasjon til
SLUTTINTERVJU
ved uttak av avtalefestet pensjon - AFP

Dato _____

Tidspunkt _____

Sted _____

Arbeidstaker _____

Ass. kirkeverge _____

Fornavn:	Etternavn:	Fødselsdato:
Arbeidssted:	Stilling:	Stillingsstørrelse:
Ansatt i Haugesund k.f.r siden:	Ansatt i nåværende stilling siden:	Ønsket sluttdato:

Hensikten med møtet:

Vi ønsker en tilbakemelding fra våre ansatte på hvordan de har opplevd det å være ansatt i Haugesund kirkelige fellesråd. Formålet med dette er å få grunnlag til å vurdere eventuelle forbedringer i arbeidstakernes situasjon, som kan bidra til at de blir lengre i jobben.

Eventuelle tilbakemeldinger fra deg som det kan være hensiktsmessig å følge opp for å forbedre arbeidssituasjonen for andre ansatte, vil bli håndtert på en slik måte at det ikke kan knyttes opp mot deg.

Forberedelser:

- Både ansatt og leder må ha tilstrekkelig med tid til å lese gjennom dette skjema og forberede seg til samtalen.
- Leder må sette av tilstrekkelig med tid, på en uforstyrret møteplass, og i forkant orientere om hvor lang tid de bruker på møtet.

Etterarbeid:

- Arbeidstaker får utlevert kopi av notater/referat fra møtet.
- Referatet arkiveres i personalmappen.
- Spesielle momenter/kommentarer som kan ha nytteverdi i forhold til å forbedre fellesrådets seniorpolitikk, skal oversendes fellesrådet v/kirkevergen.

1. Hvordan har du opplevd å være arbeidstaker i Haugesund kirkelige fellestråd?

2. Hvordan har du opplevd arbeidsmiljøet, forholdet til kolleger, leder på arbeidsplassen?

3. Var du tilfreds med de arbeidsoppgavene som du hadde de siste årene?
Hva kunne eventuelt vært gjort annerledes?

4. Hadde du muligheter til å få mer utfordrende arbeidsoppgaver hvis du ønsket?

5. Ser du for deg tiltak som arbeidsgiver burde/kunne iverksatt for at du skulle stå lengre i jobb framfor uttak av AFP?

6. Hvordan tror du generelt sett at arbeidstakere opplever det å være eldre arbeidstaker i din virksomhet i Haugesund kirkelige fellestråd?

7. Har du konkrete forslag til forbedringstiltak?

8. Andre kommentarer?



Retningslinje

Godkjent av
Dahle, Odd Henry

Revideres av
Ulvik, Marit S

Utskriftsdato
27.05.2020

Godkjent dato
29.03.2012

Varsel neste revisjon
01.11.2020

Saksnummer ePorte
13/3538

Seniorpolitikk - Retningslinjer

Innhold

Innledning.....	1
Strukturelle tiltak:.....	1
Spesifikke tiltak – Senioravtale	1
Tilretteleggingstilskudd:	2
Seniorvederlag:	2
Diverse	3
Evaluering	3

Innledning

Haugesund kommune har som målsetting at arbeidstakere vil velge enten å utsette pensjonstidspunktet, eller å redusere AFP prosenten med delvis arbeid/pensjon. Retningslinjene gjelder for alle i et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid pr uke iht. HTA § 1.

Reviderte retningslinjer er gjeldende fra 07.04.14.
Seniorpolitikk er gjeldende for aldersgruppen 62-67 år. Siste senioravtale inngås ved fylte 66 år og er gjeldende frem til fylte 67 år.

Retningslinjene er ikke gjeldende for ansatte som er tilsatt på pensjonistvilkår og som tar ut tjenestepensjon.

Følgende seniortiltak iverksettes for å medvirke til at målsettingen nås:

Strukturelle tiltak:

For ansatte fra fylte 58 år: Hvert år gjennomføres det en motivasjonsdag knyttet til senioren ståsted. Motivasjonsdagen etterfølges av seniorsamtale, hvor eget seniorelement inngår som del av medarbeidersamtalen.

Det innføres systematisk sluttintervju av ansatte som går over på hel AFP (slutter helt i arbeidsforholdet) slik at vi får øket kunnskapen om hva som betyr noe når medarbeiderne velger å slutte.

Spesifikke tiltak – Senioravtale

Senioravtale kan første gang inngås ved fylte 62 år fram til fylte 67 år. Avtale inngås skriftlig mellom leder og den ansatte.

Hovedregel: Inngås for 1 år om gangen. Gjelder fra fødselsdato til fødselsdato. Unntaksvis kan avtale inngås for kortere perioder, der dette er hensiktsmessig. I disse tilfellene reduseres beløpene tilsvarende.

Senioravtalen består av 2 hovedtiltak: Tilretteleggingstilskudd og Seniorvederlag. Begge beløpene indeksreguleres hvert år i tråd med Folketrygdlovens grunnbeløp.

Tilretteleggingstilskudd:

Fra fylte 62 år frem til fylte 67 år, har arbeidstakere som ikke tar ut AFP, rett til å få tilrettelagt arbeidsvilkår innenfor en sum på 24,696% av Folketrygdens grunnbeløp pr år i 100 % stilling pr. ansatt.

For deltidsansatte reduseres tilskuddet tilsvarende stillingens størrelse.

For de som går turnus/kveld/natt/helg: ved uttak av fritid knyttet til kveld, natt eller helg, blir ikke tilleggene utbetalt

Det er en forutsetning at leder og arbeidstaker inngår skriftlig avtale om bruken av tilretteleggingstilskuddet.

Beløpet er fleksibelt i anvendelse, men skal ikke komme til utbetaling til den enkelte.

Dersom tilretteleggingstilskuddet tas ut i fritid, gjelder minimum 10 dager pr år, i 100 % stilling. For deltidsansatte forholdsmessig stillingsstørrelse.

Ansatte som ut fra brutto årslønn ville ha fått mer enn 10 dager, beholder dette.

Ordningen kan omfatte for eksempel:

- kortere arbeidsdager/færre kontaktelever
- fleksibel arbeidstid
- ta ut ekstra fridager
- arbeide færre helge-/ kvelds-/nattevakter
- mindre rengjøringsareal
- mentor-oppgaver for yngre arbeidstakere
- innkjøp av utstyr til bruk i arbeid

Tilretteleggingstilskuddet på 24,696% av Folketrygdens grunnbeløp i 100 % stilling skal anvendes som et årlig beløp.

Tilretteleggingstilskuddet gjelder ikke for seniorer som har tatt ut delvis AFP.

Tilretteleggingstilskuddet gjelder også for seniorer som ved særaldersgrense har tatt ut delvis alderstrygd fra folketrygden. (eks. sykepleiere) Tilskudd regnes i disse tilfellene som for deltidsansatte.

Dersom avtalen blir avbrutt eller ansatt blir syk i perioden, avkortes tiltakene tilsvarende. Dersom en ansatt slutter og har tatt ut forholdsmessig mer fritid enn arbeidsperioden tilsier, må dette tilbakeføres enten via trekk av lønn/ferie/arbeid uten lønn/eller annen tilbakebetaling. Dette avtales konkret ved enhetsleder. Utgiftene som tilbakeføres enheten, skal ikke dekkes v/sentrale midler.

Seniorvederlag:

Alle ansatte som har fylt 62 år begrenset inntil fylte 67 år kan omfattes av ordningen.

Når arbeidstakeren inngår senioravtale, får de ved avtaletidens slutt-tidspunkt et seniorvederlag ut fra stillingsstørrelsen. Seniorvederlaget er 26,942% av Folketrygdens grunnbeløp pr. år i 100 % stilling fra fylte 62 år.

Vederlaget er ikke pensjonsgivende.

Avtaleperioden er for ett år, fra fødselsdato til fødselsdato. Vederlaget utbetales ved fylte 63, 64, 65, 66, 67 år. Vederlaget utbetales hvert år ved første lønnskjøring etter avtaletidens utløp.

Den som går i deltidsstilling får seniorvederlaget redusert tilsvarende stillingens størrelse. Den som har tatt ut delvis AFP inntil 50 %, får seniorvederlaget redusert tilsvarende. For øvrig gjelder avkortning i forhold til stillingsstørrelse og AFP-ordningen ned til 50 %. Uttak av AFP større enn 50 % gir ingen uttelling. (Vær oppmerksom på at dette kan komme i konflikt på folketrygdens regler for maks. grense for tilleggssinntekt ved delvis AFP kr. 15.000,-, evt delvis UFP og etterlattepensjoner).

Dersom avtalen avsluttes før avtalens slutt-tidspunkt, avkortes seniorvederlaget tilsvarende. Ved sykdom utbetales seniorvederlaget tilsvarende tiden for sykepenger fra arbeidsgiver

Diverse

Retningslinjer for seniorpolitikk ble første gang vedtatt i 2005 og evaluert i 2007. Deretter er endringer foretatt i rutinebeskrivelse, retningslinjer og avtaleskjema i henhold til vedtak i bystyret 28.11.07 PS 07/89 (fortsatt seniorpolitikk), vedtak i personalpolitisk utvalg 29.03.12 (aldersgruppe fra 67-70 år omfattes av ordningen) og 03.04.14 (seniorpolitikk ikke gjeldende for aldersgruppe 67-70 år, gjeldende fra 07.04.14). I 2015 ble seniorpolitikken evaluert, det ble vedtatt i AMU og PPU at seniorpolitikken videreføres uforandret (21.05.15). Rutinen ble tidligere revidert årlig i henhold til endring i folketrygdens grunnbeløp pr. 1. mai frem til 2012. Etter 2012 blir beløpet beregnet i henhold til en faktor i forhold til folketrygdens grunnbeløp.

Overgangsordning for tidligere inngåtte senioravtaler

Satser for seniortiltak oppjusteres årlig iht. folketrygdens grunnbeløp og vedtatt prosentsats.

For avtaler som er inngått og omfatter skjæringspunktet 1.05. hvert år, beregnes avtalen forholdsmessig etter gamle satser tom 30.04, nye satser fom 1.05 – hvert år.

Finansiering:

Dokumenterte utgifter kompenseres i enhetens budsjett via sentrale midler. Utgifter til senioravtale dekkes sentralt etter dokumenterte utgifter knyttet til regning (utstyr) og vikarutgifter knyttet til div. nr. 1445 "seniortiltak". (se Ekstern rutinebeskrivelse "Seniorpolitikk")

Avvik:

Avvik på dette reglementet skal registreres og behandles i avviksmodulen i Risk Manager. Det vil si at feil/svikt rettes opp, og endringer blir gjort for å sikre at tilsvarende avvik ikke skjer igjen.

Evaluering

Tiltakene evalueres årlig pr. 1.02.

Relevante dokumenter

- Rutine for seniorpolitikk
- Skjema for senioravtale
- Skjema for utregning av antall timer

Haugesund kommune

Odd Henry Dahle
Rådmann

Hans Kristian Dahl
Personalsjef



DEN NORSKE KIRKE

Haugesund kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Kjetil Nordstrøm	410	19/00471-4	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Haugesund kirkelige fellesråd	18/20	02.06.2020

Fastsetting av honorar til folkevalgte

Vedlegg:

05i Møtegodtgjørelse Sola MR og FR

Vedtak HAUFR, 18062019, Sak 11/19, Fastsetting av honorar til folkevalgte

Saksframlegg

Bakgrunn for saken

Det er stor variasjon i hvordan fellesråd i Stavanger bispedømme honorerer deltagelse i råd og utvalg. Honorar til deltagelse i råd og utvalg blir i vår sammenheng utbetalt i desember. De totale kostnaden pr fellesråd pr. år varierer mellom kr 0,- og kr 391 912. I Haugesund kirkelige fellesråd har kostnaden vært kr 100 000.

I 2019 ble det fattet vedtak om avvikling av ordningen med honorar for deltagelse i rådsarbeid med virkning fra 1.1. 2019. Dette uten at det var blitt drøftet i menighetsrådene.

Vedlagt ligger en oversikt over honorarer for øvrige fellesråd i Stavanger bispedømme utarbeidet av kirkevergen i Sola kirkelige fellesråd.

Vurdering

Valgte medlemmer har ulik belastning. Noen sitter kun i menighetsråd, mens andre er i tillegg blitt valgt til fellesråd og administrasjonsutvalg og til arbeidsmiljøutvalg. Det kan være tilrådelig å legger seg på samme honorarstruktur som i Karmøy kommune

Konklusjon

Kr 15 000 til leder i fellesråd

Kr 5 000 leder i menighetsråd

Kr. 400 pr møte i fellesråd, AMU, ADMU (da disse kommer i tillegg til møter i menighetsråd)

Forslag til vedtak

Haugesund kirkelige fellesråd etablerer samme honorarstruktur som i Karmøy kirkelige fellesråd.

Kr 15 000 til leder i fellesråd

Kr 5 000 leder i menighetsråd

Kr 400 pr møte i fellesråd, AMU, ADMU



DEN NORSKE KIRKE
Haugesund kirkelige fellesråd

SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 19/00471
Arkivkode
Saksbehandler Kjetil Nordstrøm

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Haugesund kirkelige fellesråd	18.06.2019	11/19

Fastsetting av honorar til folkevalgte

Haugesund kirkelige fellesråd har behandlet saken i møte 18.06.2019 sak 11/19

Møtebehandling

Forslag til vedtak:

«Fra og med 2019 utbetales det ikke økonomisk godtgjøring for frivillig arbeid som folkevalgt for Den norske kirke i Haugesund.»

Forslagsstiller: Jostein O. Waage

Votering

Enstemmig

Vedtak

Fra og med 2019 utbetales det ikke økonomisk godtgjøring for frivillig arbeid som folkevalgt for Den norske kirke i Haugesund.

	FR-leder		FR-medl		Adm.utv-leder		Adm.utv-medl		MR-leder		MR-medl		Totalt kostnad inkl. pensj/aga
	Ordning	Beløp	Ordning	Beløp	Ordning	Beløp	Ordning	Beløp	Ordning	Beløp	Ordning	Beløp	
Sola - ny ordning	4% av KV lønn	28 080	0,075% av KV lønn per møte	21 060	2% av KV lønn	14 040	0,075% av KV lønn per r	10 530	4% av KV lønn	112 320	0,075% av KV lønn per møte	117 936	391 912
Sola - dagens ordning	8% av KV lønn	56 160	0,15% av KV lønn per møte	42 120	4% av KV lønn	28 080	0,15% av KV lønn per r	21 060	8% av KV lønn	224 640	0,15% av KV lønn per møte	235 872	783 825
Stavanger	3,5% av KV lønn	24 570	1% av KV lønn per møte	28 080									67 883
Suldal	kr 2 000	2 000	Sekretær kr 1000	1 000					kr 2 000	8 000	Sekretær kr 1000	1 000	15 472
Hå													-
Strand	5000 + 500 per møte	7 500	500 per møte	20 000					kr 2 000	8 000			45 771
Sandnes													-
Sauda	1,75% av KV lønn	12 285	600 per møte (komm)	24 000					1,75% av KV lønn	49 140	600 per møte (komm)	134 400	283 427
Randaberg									11000 per år	44 000			56 731
Egersund	Tot 100 000 til ford	10 000		16 000						40 000		89 600	200 620
Tysvær	1,7% av KV lønn	11 934	1,7% av KV lønn per møte	47 736					1,7% av KV lønn	11 934			92 321
Time			300 per møte	13 500							300 per møte	76 800	116 426
Klepp													-
Vindafjord	1,7% av KV lønn	11 934	1,7% av KV lønn per møte	47 736									76 934
Karmøy	15000 årlig	15 000	400 per møte	16 000					5000 årlig	5 000			46 416
Forsand	Kommunale takster												-

Variabler

Antall FR-møter	5 Lønn KV	702 000	Medl i FR	8
Antall MR-møter	8 Antall MR		Medl i MR	28
Antall Adm.utv.-møter	4		Medl. i adm.utv.	5



DEN NORSKE KIRKE

Haugesund kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Kjetil Nordstrøm	621	20/00259-11	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Haugesund kirkelige fellesråd	19/20	02.06.2020

Redusert leie ifbm Korona

Saksframlegg

Bakgrunn for saken

I forbindelse med Korona har kulturlivet og artister i særdeleshet opplevd et kraftig fall i sine inntekter. Inntektsfallet skyldes både avlysninger, men også begrensinger som legges på arrangementene som antall deltaker, smitteverntiltak mv.

Loklat har Sildajazzen har valgt å gjennomføre sin festival, men den har ingen inntekter som følge av pandemien. Ledelsen for festivalen leter med lys og lykt etter å redusere utgiftene og har kommet til oss med spørsmål om redusert leie.

Vurdering

Normalt tar vi kr. 3000 i leie + 15 % av billettinntektene. Størstedelen av inntektene kommer i desember i forbindelse med julekonserter

Det er i Haugesund kirkelige fellesråd sin interesse å gi et håndslag til lokale festivaler, artister og andre kulturarrangører. Det vil kunne bidra til oppmerksomhet rundt våre lokaler, økt utleie på sikt og det er å anta at det vil bli tatt godt imot hos den jevne innbygger. Det er også ønskelig å spre bruken ut over større deler av året.

Koronaepidemien vil kunne vare lenge, men det er å håpe på at samfunnet kommer i normal gjenge i løpet av høsten og at de fleste restriksjonene er borte når julekonsertene tar til.

Det er viktig at fellesrådet er på det rene med at utleie ikke bare er inntekter. Utleie innebærer også en hel del utgifter som lønn, strøm, og renhold. Går rådet til det skritt å redusere leieprisene for en periode så vil det også medføre økte utgifter.

Konklusjon

Kirkevergen vil anbefale at Haugesund kirkelige fellesråd avstår fra innkreving av all leie fram til og med 15. november og at det går ut en generell invitasjon til artister om å ta kontakt for å avklare muligheten for gjennomføring av konserter. Artistene må stille med minst en vakt selv og ta ansvar for annonsering, rigging og styring av lyd. Fellesrådet bidrar med lokaler, oppvarming, kirketjener, renhold og markedsføring via våre kanaler.

Forslag til vedtak

Haugesund kirkelige fellesråd avstår fra innkreving av all leie fram til og med 15. november under gitte betingelser.



DEN NORSKE KIRKE

Haugesund kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Kjetil Nordstrøm	162	20/00450-3	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Haugesund kirkelige fellesråd	20/20	02.06.2020

Midlertidig overtagelse av ansettelsesforhold

Saksframlegg

Bakgrunn for saken

Stiftelsen Vår frelsers menighetshus har i alle år hatt ansatt renholder/husmor og vaktmester. I 2003 ble det gjort en endring for å sikre Heidi Saltveit pensjons og sykepengerettigheter. Hun ble da registrert i arbeidsgiverregisteret som ansatt i Haugesund kirkelige fellesråd og fikk arbeidskontrakt i fellesrådet. Kostnadene har i alle år siden blitt dekket av refusjonskrav sendt til Stiftelsen.

Ved utbruddet av Koronaepidemien ble kirkevergen kontaktet av Tore Hjortland, leder i stiftelsen. Han informerte da om at de ville trenge å permittere Heidi på grunn av bortfall av leieinntekter i og med at menighetshuset ble nedstengt. Det viser seg at leieinntekten som har bortfalt er minimale i den store sammenhengen. Faktum er at stiftelsen årlig har gått med rundt 300 000 i minus på driften siste 7 år.

Kirkevergen besluttet å avstå fra refusjonskrav ut mai, i den hensikt å ivareta Heidi og samtidig få økt renholdet i fellesrådsområdet for å bedre hanskens med smitteverntiltak. Dette ble Fellesrådet informert om i møtet i april.

Vurdering

Stiftelsen er nødt til å gjøre endringer i måten den organiserer sine oppgaver på. Det er satt ned en arbeidsgruppe med representasjon av leder i fellesrådet og kirkevergen. Denne arbeidsgruppen skal se på ulike tiltak for å finne en løsning som ivaretar alle berørte parter dvs. Vår frelsers menighet, stiftelsen og Haugesund kirkelige fellesråd. Arbeidsgruppen skal ha sitt første møte 2. juni.

Konklusjon

Arbeidsgruppen som skal utarbeide en forslag til løsning for stiftelsen er i behov av arbeidsro. Fellesrådet er fortsatt i behov av forsterket renhold.

Det er kirkevergen sin vurdering at begge disse momentene taler for at Haugesund kirkelige fellesråd viderefører finansieringsansvaret for Heidi Saltveit sin stilling ut august 2020.

Forslag til vedtak

Haugesund kirkelige fellesråd avstår fra å sende refusjonskrav for Heidi Saltveit sin stilling for perioden f.o.m. april 2020 t.o.m august 2020. Kirkevergen gjør nødvendige budsjettjusteringer. Inndekning gjøres ved belastning av disposisjonsfond



DEN NORSKE KIRKE

Haugesund kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Kjetil Nordstrøm	11	20/00461-1	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Haugesund kirkelige fellesråd	21/20	

Budsjettinnspill fra Haugesund kirkelige fellesråd til Haugesund kommune

Saksframlegg

Bakgrunn for saken

Hvert år blir vi i juni invitert til å oversende budsjettinnspill til rådmannen som han kan ta med i det videre arbeidet med kommunens budsjett som legges fram i desember. Vi spiller inn tiltak knyttet til både drift og investeringer.

Vurdering

Drift

Vi har gjort store tilpasninger innenfor driften for å sikre best mulig utnyttelse av ressursene som vi blir tildelt hvert år. Vi har strømlinjeformet organisasjonen ved å samle ressursene knyttet til drift og vedlikeholdsoppgaver i en avdeling som jobber på tvers av alle enhetene. Nytteverdien av dette kommer tydeligst til syne innenfor renhold, noe vi har sett tydelig i forbindelse med utbruddet av Korona.

Vi har over driftsbudsjettet fått gjort store endringer på toaletter og kjøkken rundt i våre bygg. Brytere og servanter er byttet ut til berøringsfrie enheter

Vi har senere år fått koblet oss opp mot kirkens sentrale IT leverandør. I år har vi skiftet ut det meste av dataparken noe som har lettet den digitale samhandlingen som også har økt kraftig under nedstengingen som følge av Korona. I 2020 får vi på plass elektronisk forsendelse via KS SvarUT og E-dialog. Dette er de samme løsningene som flertallet av norske kommuner benytter. Det vil bli mer kostnadskrevende å opprettholde en god hygiene med det nivået myndigheter og befolkning forventer framover, og det vil bli mer krevende å utvikle arrangementer med tanke på adgangskontroll, registrering mv.

Kirkevergen ser ikke at vi er i behov av noen ytterligere styrking av driftsbudsjettet for kommende år, men vi er helt avhengige av at bevilgningene fortsetter på dagens nivå, da vi ser at Korona vil medføre økte driftskostnader ikke bare på kort sikt, men også i forlengelsen.

Investering

I 2020 igangsettes og gjennomføres flere store prosjekter som finansieres ved en kombinasjon av kommunale bevilgninger og låneopptak.

- Utdland gamle gravkapell er ferdigstilt innvendig og utvendig.
- Utskifting av kjøle og fryseanlegg i Vår Frelsers kapell.
- Tilgangskontroll er sikret ved nytt lås- og alarmsystem i alle bygg.
- Utskifting av vinduer og hovedtavle i Rossabø kirke er under utføring.

- Rehabilitering og utvidelse av ungdomsfløyen i Rossabø starter 1. juni 2020.
- Orgelet er planlagt rehabilitert i sommer.
- Ringeanlegget i Rossabø ble rehabilitert i desember 2019.

Selve kirkebygget i Rossabø gjenstår imidlertid. Her har vi fått tilbud om en gratis tilstandsvurdering utført av Riksantikvaren. Vi håper denne også vil kunne gi anvisninger for betongrehabiliteringen. Det er tilløp til rustskader og utsprenging av betong. Hva en total betongrehabilitering vil beløpe seg til er foreløpig helt uvisst. Det er som nevnt tidligere ønskelig å kunne dele denne rehabiliteringen opp i delprosjekter over flere år slik at vi kan ha en tilnærmet ferdig rehabilitert kirke til 50 års jubileet i 2022 uten av vi trenger å gå i gang med gigantprosjekter i den størrelsesorden som vi hadde i Vår frelsers kirke.

For perioden 2020-2022 vil det dermed være behov for rehabilitering som langt overstiger det som er realistisk å klare innenfor den ordinære rammebevilgningen. Rammebevilgningen har over de fire siste årene falt fra 1, 5 million til 1 million. Det er ønskelig at denne minimum opprettholdes både for at vi skal kunne gjøre avsetninger til større framtidige prosjekter (som betongrehabiliteringen), men også for at vi skal kunne gjennomføre andre større prosjekter når vi ser at kapasiteten i egen organisasjon er tilstede.

Konklusjon

Kirkevergen oversender saksframlegget til kommunedirektøren som fellesrådets innspill til kommunens budsjettarbeid for 2021 og den påfølgende fireårsperioden.

Driftsbevilgningen foreslås opprettholdt i kommende periode.

Investeringsbudsjettet forslås økt til 1 600' i de påfølgende årene. I første rekke med sikte på en gjennomgående rehabilitering av Rossabø kirke.

Investeringer fordeles som under:

INVESTERINGER	Prioritet	Budsj 20	Budsj 21	Budsj 22	Budsj 23
Diverse investeringer	1	1 000	1 000	1000	1000
Rehabilitering av Rossabø kirke	1	1 000	600	600	600
Sum investeringer *		2 000	1 600	1 600	1 600

Forslag til vedtak

Driftsbevilgningen foreslås opprettholdt i kommende periode.

Investeringsbudsjettet forslås økt til 1 600'. I første rekke med sikte på en gjennomgående rehabilitering av Rossabø kirke.



DEN NORSKE KIRKE

Haugesund kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Kjetil Nordstrøm	41	17/00934-11	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Haugesund kirkelige fellesråd	22/20	02.06.2020

Møtedatoer høsten 2020

Saksframlegg

For å lette planleggingen og gjennomføringene av fellesrådets møter er det ønskelig med en oversikt over møtene for hvert semester.

Forslag til vedtak

Møtedatoer:
 8. september
 13. oktober
 10. november
 15. desember