



DEN NORSKE KIRKE

Lier kirkelige fellesråd

# Møteinnkalling

## Lier kirkelige fellesråd

---

Møtedato: 21.10.2020 kl. 19:00

Møtested: Sylling kirkestue

Arkivsak: 19/00378

---

Hei,

Det innkalles til møte i Sylling kirkestue, med representantene fra Sylling menighetsråd som vertskap.

Vel møtt!

LIER, 16.10.2020

Søren Falch Zapffe  
Leder

Mette Sønsteby  
Sekretær



**DEN NORSKE KIRKE**

Lier kirkelige fellesråd

# Møteinnkalling

## Lier kirkelige fellesråd

Møtedato: 21.10.2020 kl. 19:00

Møtested: Sylling kirkestue

Arkivsak: 19/00378

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf +47 48289588 eller e-post ms334@kirken.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

<b>SAKSLISTE</b>		
<b>Godkjenning av innkalling og saksliste</b>		
57/20	20/00251-10	Godkjenning av innkalling og saksliste
<b>Godkjenning av protokoll</b>		
58/20	20/00251-11	Godkjenning av protokoll
<b>Saker til behandling</b>		
59/20	20/00251-12	Protokoller fra menighetsrådene
60/20	20/00251-13	Protokoller fra administrasjonsutvalget
61/20	20/00251-15	Protokoller fra Arbeidsutvalget
62/20	20/00251-8	2. Tertial rapport
63/20	20/00251-7	Ferdigstilling tårnhatt, Gullaug kirke - med avsluttende regnskap
64/20	20/00251-9	Utsifting av tak på Frogner kirkestue/gravkapell
65/20	20/00251-16	Ny trapp bi-inngang Lierskogen kirke
66/20	20/00251-6	Status prosjekt arbeidsfellesskap
67/20	20/00251-4	Sekretærfunksjonen til menighetsrådene og administrasjonens deltakelse på stabsmøter
68/20	20/00251-5	Beredskapsplan, Lier kirkelige fellesråd
69/20	20/00251-3	Rundskriv 4/20 - Arbeidsgivers aktivitetsplikt og forebygging av diskriminering og trakassering
70/20	20/00251-1	Øvrige meldinger
<b>Eventuelt</b>		
71/20	20/00251-14	Eventuelt

LIER, 16.10.2020

Søren Falch Zapffe  
LederMette Sønsteby  
Møtesekretær

**DEN NORSKE KIRKE**

Lier kirkelige fellesråd

**SAKSFRAMLEGG**

<b>Saksbehandler</b>	<b>Klasse</b>	<b>Saksmappe</b>	<b>Gradering</b>
Mette Sønsteby	414	20/00251-10	Ugradert

<b>Råd/utvalg</b>	<b>Saksnummer</b>	<b>Møtedato</b>
Lier kirkelige fellesråd	57/20	21.10.2020

**Godkjenning av innkalling og saksliste****Saksframlegg**

Skriv inn teksten her.

**Forslag til vedtak**

Lier kirkelige fellesråd godkjenner innkalling og saksliste til møte 21.10.2020.

**DEN NORSKE KIRKE**

Lier kirkelige fellesråd

**SAKSFRAMLEGG**

<b>Saksbehandler</b>	<b>Klasse</b>	<b>Saksmappe</b>	<b>Gradering</b>
Mette Sønsteby	414	20/00251-11	Ugradert

<b>Råd/utvalg</b>	<b>Saksnummer</b>	<b>Møtedato</b>
Lier kirkelige fellesråd	58/20	21.10.2020

**Godkjenning av protokoll****Saksframlegg**

Protokollen er sendt ut med innkallingen som eget vedlegg til saksframlegget.

**Forslag til vedtak**

Lier kirkelige fellesråd godkjenner protokoll av 25.08.2020.

**DEN NORSKE KIRKE**

Lier kirkelige fellesråd

**SAKSFRAMLEGG**

<b>Saksbehandler</b>	<b>Klasse</b>	<b>Saksmappe</b>	<b>Gradering</b>
Mette Sønsteby	414	20/00251-12	Ugradert

<b>Råd/utvalg</b>	<b>Saksnummer</b>	<b>Møtedato</b>
Lier kirkelige fellesråd	59/20	21.10.2020

## Protokoller fra menighetsrådene

**Saksframlegg**

Protokollene er sendt ut med innkallingen som eget vedlegg til saksfremlegget.

**Forslag til vedtak**

Lier kirkelige fellesråd tar protokollene fra menighetsrådene til orientering.

**DEN NORSKE KIRKE**

Lier kirkelige fellesråd

**SAKSFRAMLEGG**

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Mette Sønsteby	414	20/00251-13	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Lier kirkelige fellesråd	60/20	21.10.2020

**Protokoll fra administrasjonsutvalget****Saksframlegg**

Protokollene er sendt ut med innkallingen som eget vedlegg til saksfremlegget.

**Forslag til vedtak**

Lier kirkelige fellesråd tar administrasjonsutvalgets protokoll fra møtene 23.09. og 5.10. til orientering.



# DEN NORSKE KIRKE

Lier kirkelige fellesråd

## SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Mette Sønsteby	414	20/00251-15	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Lier kirkelige fellesråd	61/20	21.10.2020

## Protokoller fra Arbeidsutvalget

### Saksframlegg

Protokollene er sendt ut med innkallingen til møte som eget vedlegg til saksfremlegget.

### Forslag til vedtak

Lier kirkelige fellesråd tar protokollene fra AU-møtene avholdt 8.10.20 elektronisk og 8.10.20 fysisk møte til orientering.





# DEN NORSKE KIRKE

Lier kirkelige fellesråd

## SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Mette Sønsteby	414	20/00251-8	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Lier kirkelige fellesråd	62/20	21.10.2020

## 2. Tertial rapport

### Vedlegg:

Tertialrapport 2-2020

### Saksframlegg

2020 har så langt vært et spesielt år, det vises også i regnskapet for 2. tertial 2020.

#### Kostnader

Lønnskostnadene viser et forbruk målt mot budsjett på ca 61,9% når vi ser bort fra sykelønnsrefusjonene. Hensyntar vi de, er lønnskostnadene 58,8% forbrukt. Hvis lønn fordeler seg jevnt gjennom året, ville det normale være 66,6%. Det er viktig å være klar over at lønnsoppgjøret for 2020 ikke er avsluttet ennå og at etterbetalinger i forbindelse med dette vil belastes regnskapet mot slutten av året. Tar vi hensyn til dette ser det ut som om lønn ligger som forventet målt mot budsjett så langt i år.

Ser vi på øvrige driftskostnader er det noen konti som viser store merforbruk målt mot budsjett og andre store mindreforbruk. Det skyldes COVID-19 og at budsjettet ikke er justert i hht dette. Justert driftsbudsjett legges frem til vedtak i novembermøtet. COVID-19 har medført lav aktivitet på f.eks. trosopplæring og dermed lavere kostnader på mat/bevring, porto o.l. og økte kostnader til f.eks renhold. Kurskostnader og honorar til kirkemusikere er også lave pga COVID-19.

Store poster som energi, forsikringer og husleie ligger som forventet. Energi faktureres hver måned, mens f. eks. forsikringer får vi stort sett kun 1 g/året.

Flere av kontoene med stort forbruk sett mot budsjett har mindre beløp, slik at mindre overskridelser gir store prosentvise utslag, f.ek. kto 1241 Vedlikehold orgler som har et forbruk prosentvis på 181,6%, men bokført utgjør kun kr 27.240. Budsjettet kr 15.000.

Samlet viser sum andre driftsutgifter inkl mva kompensasjon et bokførte kostnader utgjør 43,1% av budsjetter så langt i år.

#### Inntekter

Også inntektssiden påvirkes av COVID-19 og da spesielt brukerbetalinger, salg av tjenester og utleieinntekter. Det er også færre festeavgifter i år enn hva vi først forventet. Festeavgift faktureres hvert 5. år og det kan av denne grunn variere noe fra år til år.

Hovedinntektene våre er tilskudd fra Tunsberg bispedømme og Lier kommune. Tilskuddene fra bispedømmet er kommet og er ihht budsjett, men er ikke bokført før september. Tilskuddet fra Lier kommune var rammet av en regnefeil og er redusert med kr 356.000.

Pr 2. tertial viser regnskapet at vi har bokført 75,9% av forventede inntekter for 2020. Med unntak av tilskuddene fra bispedømmet er mesteparten av inntektene våre for 2020 bokført pr 2. tertial og kirkevergen vil legge frem justert budsjettet i november.

### **Forslag til vedtak**

Lier kirkelige fellesråd tar meldingen til orientering.



## Månedssrapport drift

2 LIER KIRKELIGE FELLESRÅD - 2020 - Periode 1 - 8

01,10,2020

**Rapportnavn:** xspe-h01

**Bruker:** IVA

**Selskap:** 2

**Region:** 0

**Regnskapsår:** 2020    **Periode:** 1 - 8

**Ansvar:** -

**Detaljer:** Nei



## Månedssrapport drift

2 LIER KIRKELIGE FELLESRÅD - 2020 - Periode 1 - 8

01,10,2020

	Regnskap	Budsjett inkl. endringer	% forbruk
<b>Ansvar: 100 Felles</b>			
1010 Lønn i faste stillinger	5.246.896,73	8.362.918,00	62,7
1020 Sykevikarer	7.200,00	70.000,00	10,3
1030 Ekstrahjelp	216.658,20	220.000,00	98,5
1040 Overtid	2.397,91	5.000,00	48,0
1050 Annen lønn	101.615,46	200.000,00	50,8
1080 Godtgjørelse folkevalgte	0,00	10.000,00	0,0
1090 Pensjonsinnskudd	1.014.616,24	1.619.679,00	62,6
1095 Ulykke- og gruppelevsforssikring	0,00	50.000,00	0,0
1099 Arbeidsgiveravgift	857.101,14	1.485.801,00	57,7
<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>7.446.485,68</b>	<b>12.023.398,00</b>	<b>61,9</b>
1710 Sykelønnsrefusjoner	-365.157,00	0,00	0,0
1711 Fødsels/omsorgspenger	-43.552,00	0,00	0,0
<b>Sum lønnskostnader inkl. ref. sykelønn/fødselsp.</b>	<b>7.037.776,68</b>	<b>12.023.398,00</b>	<b>58,5</b>
1100 Kontormateriell inkl. Prost	73.033,94	40.000,00	182,6
1101 Abonnement aviser tidsskr. Faglitteratur	3.098,00	5.000,00	62,0
1115 Matvarer/bevertning	28.256,90	70.000,00	40,4
1120 Annet materiell/tjenester	117.213,30	318.802,00	36,8
1121 Blomster legatgraver	27.668,00	40.000,00	69,2
1130 Porto	61,60	70.000,00	0,1
1131 Telefon	123.302,84	180.000,00	68,5
1132 Bankgebyrer	1.198,00	3.000,00	39,9
1140 Annonser	27.048,17	15.000,00	180,3
1150 Opplæring/kurs av ansatte	14.390,00	90.000,00	16,0
1151 Kurs av folkevalgte	0,00	30.000,00	0,0
1155 Reiseutgifter (ikke oppg.Pl.) oppl./kurs	71,43	7.000,00	1,0
1160 Oppgavepliktige utgifter - reiser/diett	20.399,92	75.000,00	27,2
1167 Motkonto mobiltelefon	-20.496,00	-31.000,00	66,1
1170 Transport/drift av egne transportmidler	35.194,27	60.000,00	58,7
1180 Energi	199.898,37	320.000,00	62,5
1185 Forsikringer	222.526,16	230.000,00	96,8
1190 Husleie, leie av lokaler og grunn	630.973,50	850.000,00	74,2
1195 Avgifter, gebyrer, kommunale avgifter	385.229,14	455.000,00	84,7
1196 Opplysningsv. Fond	73.551,00	95.000,00	77,4
1197 Kopinoravtalen	48.796,00	50.000,00	97,6
1198 Medlemskap i ka m.Fl.	105.681,00	130.000,00	81,3
1199 Container-service	71.096,93	100.000,00	71,1
1200 Inventar og utstyr	70.698,61	29.000,00	243,8
1201 Edb- og audiovisuelt utstyr	9.512,40	70.000,00	13,6
1220 Leasing/kjøp av maskiner	0,00	5.000,00	0,0
1230 Vedlikehold byggtj./kirkegård	243.887,39	430.000,00	56,7



## Månedssrapport drift

2 LIER KIRKELIGE FELLESRÅD - 2020 - Periode 1 - 8

01,10,2020

1232 Vedlikehold maskinpark	60.100,08	55.000,00	109,3
1240 Serviceavtaler/reparasjoner	142.908,47	160.000,00	89,3
1241 Vedlikehold orgler	27.240,00	15.000,00	181,6
1260 Renhold- og vaskeritjenester	66.137,50	55.000,00	120,3
1265 Vakthold og vektertjenester, alarmsystem	35.150,08	70.000,00	50,2
1270 Revisjon	54.625,00	85.000,00	64,3
1271 Konsulent tjenester kirkemusikere m.M.	209.486,27	660.000,00	31,7
1272 Konsulent tjenester kirkegårder	8.250,00	15.000,00	55,0
1273 Konsulent tjenester kirker	28.525,00	25.000,00	114,1
1300 Tjenestekjøp fra staten	0,00	8.000,00	0,0
1340 Kremasjoner	603.240,00	800.000,00	75,4
1341 Muslimske grav	0,00	75.000,00	0,0
1370 Tjenestekjøp fra andre/driftsavtaler	1.364,80	70.000,00	2,0
1371 Bedriftshelsetjeneste volvat	0,00	3.000,00	0,0
1380 Lønnsoppgjør reserverte bevilgninger	0,00	300.000,00	0,0
1390 Kalkulatoriske utg. Ved komm. Tjenesteyt	0,00	365.000,00	0,0
1429 Moms generell kompensasjonsordning	468.200,01	775.000,00	60,4
1450 Overføring til frogner menighetsråd	0,00	10.000,00	0,0
1451 Overføring til tranby menighetsråd	0,00	10.000,00	0,0
1452 Overføring til sjåstad menighetsråd	0,00	10.000,00	0,0
1453 Overføring til sylling menighetsråd	0,00	10.000,00	0,0
1454 Trosopplæringsmidler	0,00	200.000,00	0,0
1455 Trosopplæring, administrasjon, husleie,	0,00	140.000,00	0,0
1500 Renteutgifter, låneomkostninger	0,00	1.500,00	0,0
1590 Avskrivninger	0,00	1.816.000,00	0,0
1729 Kompensert moms driftsregnskapet	-468.200,01	-775.000,00	60,4
<b>Sum andre driftsutgifter inkl. mva.kompensasjon</b>	<b>3.749.318,07</b>	<b>8.695.302,00</b>	<b>43,1</b>
<b>Sum utgifter inkl. ref. sykkelønn/fødselsp.</b>	<b>10.787.094,75</b>	<b>20.718.700,00</b>	<b>52,1</b>
1600 Brukerbetaling, vigsel, gravferd utensog	-37.475,00	-60.000,00	62,5
1620 Salg av tjenester	-39.623,55	-100.000,00	39,6
1621 Preludering	-29.840,00	-90.000,00	33,2
1622 Administrasjonsgebyr	-26.600,00	-55.000,00	48,4
1630 Husleie- og utleieinntekter	-9.781,00	-45.000,00	21,7
1631 Festeavgifter av gravsted	-1.013.355,00	-1.300.000,00	78,0
1650 Avgiftspliktig salg	-219.972,00	-450.000,00	48,9
1700 Tilskudd a-etat	-200.753,00	-340.000,00	59,1
1704 Tilskudd til krigsgraver	-6.900,00	-6.700,00	103,0
1750 Refusjon fra menighetsrådene	-2.000,00	-200.000,00	1,0
1770 Refusjoner fra private	-704,88	0,00	0,0
1790 Kalkulatoriske inntekter komm. Tjenesteyt	0,00	-365.000,00	0,0
1801 Refusjon tilskudd til kateteket	-330.000,00	-645.000,00	51,2



## Månedssrapport drift

2 LIER KIRKELIGE FELLESRÅD - 2020 - Periode 1 - 8			01,10,2020
1802 Refusjon tilskudd til diakon	-154.000,00	-300.000,00	51,3
1804 Trosopplæring - kirkerådet	-790.000,00	-1.520.000,00	52,0
1830 Overføring fra lier kommune	-12.717.000,00	-13.073.000,00	97,3
1870 Overføring fra fr. Og tr. Stiftelser	0,00	-3.000,00	0,0
1900 Renteinntekter	-152.064,21	-350.000,00	43,5
1990 Motpost avskrivninger	0,00	-1.816.000,00	0,0
<b>Sum inntekter uten ref. sykelønn/fødselsp./mva</b>	<b>-15.730.068,64</b>	<b>-20.718.700,00</b>	<b>75,9</b>
<b>Sum netto drift</b>	<b>-4.942.973,89</b>	<b>0,00</b>	<b>0,0</b>



# DEN NORSKE KIRKE

Lier kirkelige fellesråd

## SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Mette Sønsteby	414	20/00251-7	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Lier kirkelige fellesråd	63/20	21.10.2020

## Avsluttende regnskap og rapport fra skifte av tårnhatt, Gullaug kirke

### Vedlegg:

Regnskap prosjekt 504 Gullaug - tårnhatt

Utdrag revidert investeringsbudsjett kirker 2020 vedtatt 25.8.2020

### Saksframlegg

Kontrakt og SHA plan ble signert med Kristiansen og Stensrud AS den 12.august 2020, hvor de har stått som koordinerende for å sikre fremdrift og kvalitet. De var hoved bedrift etter AML §2-2.

Arbeidet har bestått av montering av stillaser, hvor Byggesystemer AS var leverandør. Deretter ble eksisterende tak demontert, undertak ble sjekket for råte og eventuelle tiltak som måtte utbedres ble utbedret. Remontering av patinert sink plater, takrenner og nedløp er utført av Lier Blikk AS.

Prosjektet ble ferdigstilt medio september.

Avsluttende regnskap:

Justert budsjett	kr	360 000,00
<u>Bokført inkl mva</u>	kr	<u>254 452,41</u>
<u>Mindreforbruk</u>	kr	<u>105 547,59</u>

Kirkevergen foreslår å overføre mindreforbruket til kapitalfond for kirker.



Ferdig resultat, tårnhatt Gullaug kirke.

### **Forslag til vedtak**

Lier kirkelige fellesråd godkjenner rapport og avsluttende regnskap for tårnhatt Gullaug kirke. Mindreforbruk kr 105.547,59 overføres kapitalfond kirker.





# Hovedbok

2 LIER KIRKELIGE FELLESRÅD (2020) - År/Periode 2020/1 - 2020/10

13.10.2020

	IB	Bevegelse	UB	Budsjett hittil	%
Prosjekt: 504 GULLAUG - TÅRNHATT					
Konto: 3230 OPPGRADERING, BYGGTJENESTER, N	0,00	203.561,93	203.561,93	0,00	0
Konto: 3429 MOMS GENERELL KOMPENSASJONSORD	0,00	50.890,48	50.890,48	0,00	0
Konto: 3729 MOMSKOMPENSASJON INVESTERINGER	0,00	-50.890,48	-50.890,48	0,00	0
<b>Sum</b>	<b>0,00</b>	<b>203.561,93</b>	<b>203.561,93</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>
<b>TOTALT</b>	<b>0,00</b>	<b>203.561,93</b>	<b>203.561,93</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>

## Investeringsbudsjett: Kirker 2020

Kirke	Beskrivelse	2020		Endring
		Beløp		
<b>Felles for alle kirker</b>	Arbeidsfellesskap Frogner MH	kr	750 000	
<b>Frogner kirke</b>	Maling	kr	-	kr -500 000
	Belysning kor/kirkerom	kr	1 800 000	kr 1 500 000
<b>Gullaug kirke</b>	Utsmykking	kr	-	kr -100 000
	Tårntak	kr	360 000	kr 160 000
<b>Sjåstad kirke</b>				
<b>Lierskogen kirke</b>	Ny trapp biinngang	kr	200 000	
<b>Tranby kirke</b>	Piano	kr	445 000	kr 245 000
<b>Sylling</b>	Murpuss/blikkenslager	kr	-	kr -1 000 000
	Glassmalerier rehabilitering	kr	-	kr -500 000
<b>Sum budsjett</b>		kr	<b>3 555 000</b>	
<b>Rammeoverf.</b>		kr	3 459 000	
<b>Ekstra bevilgninger*</b>		kr	96 000	

\* Er beløp er negativ, er ikke rammeoverføringen fullt ut benyttet. Er beløpet positivt, behøves ytterligere finansiering for å kunne gjennomføre budsjetterte tiltak.



# DEN NORSKE KIRKE

Lier kirkelige fellesråd

## SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Mette Sønsteby	414	20/00251-9	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Lier kirkelige fellesråd	64/20	21.10.2020

## Utskifting av tak på Frogner kirkestue/gravkapell

### Vedlegg:

Regjeringens tilskuddspakke bygg og anlegg

### Saksframlegg

Stortinget har som en del av en ny koronatiltakspakke bevilget kr 2,5 milliarder til rehabilitering og oppgradering av kommunal infrastruktur. For Lier kommune utgjør dette tilskuddet kr 12,2 millioner. Midlene må bli brukt på prosjekter som starter opp i 2020. Rådmannen har gjennomført en intern prosess hvor det har blitt innhentet innspill til aktuelle prosjekter. Her har også de kommunale foretakene og Lier kirkelig fellesråd blitt involvert. På bakgrunn av disse innspillene har rådmannen foreslått hvordan midlene skal disponeres. Kommunestyret har vedtatt fordelingen. Ett av punktene som ble vedtatt var «utskifting av tak på Frogner kirkestue. Lier kirkelig fellesråd vurderer tiltaket som bygningsvern, som kan hindre senere skadeutvikling». Dette er vi meget takknemlige for.

Prosesen er i gang med gjennomføring av minikonkurranse med rammeavtaleleverandører jfr. lov om offentlige anskaffelser. Prosjektet er kartlagt i forhold til den offentligrettslige planmyndighet (Lier kommune). Videre er Frogner menighetsråd og prostens gitt mulighet for å uttale seg, samt at søknad er sendt bispedømmekontoret og gravplassrådgiver. Til KoronatilskuddsprosjeKter stilles det store krav til oppfølging av kriterier jfr. vedlegg, som må kunne forsvares ved forespørsel fra revisor.

Det som tenkes utført er fjerning av skiferstein, sløyfer og lekter og erstatte det med undertak, duk, lekter, sløyfer og enkelt krom teglstein type Pottelberg 451 naturrød, uglassert, som på hovedkirken. Man ønsker videre å fjerne shingel på tak over kjøll/ fryserom og legge teglstein der også. Dette for å få en helhet. Om pengene strekker til ønskes det videre en løfting og utvidelse av skuten, slik at en kan få satt gravemaskiner og annet utstyr under tak. Minikonkurransen er lagt opp som 3 tiltak i prioritert rekkefølge: 1. Tak kapellet, 2. Tak over kjølerom og redskapsbod, 3. skut-tak.

Anbudene blir vurdert som følger:

1. Beskriv utførelse (Tak 1, Tak 2 og tak 3)
2. Priset for RS (rund sum)
3. Priset pr enhet.

Anbudsfrist var 14.10.2020. Anskaffelsesprotokoll er skrevet, men ikke utsendt. Saken vil bli redegjort for på Fellesrådsmøte av kirkevergen.

### Forslag til vedtak

Lier kirkelige fellesråd tar meldingen til orientering.



- Tilskuddet kan også benyttes til vedlikehold, rehabilitering og oppgradering av kirkebygg, det vil si kirker som kommunen etter kirkeloven har et økonomisk ansvar for.
- Tilskuddet kan også benyttes til vedlikehold, rehabilitering og oppgradering av bygg, veier og anlegg som er eiet av virksomheter som får kommunale driftstilskudd. Tilskuddet kan likevel ikke gå til virksomheter som driver forretningsvirksomhet eller hvor det bygget eller anlegget som får tilskudd blir brukt til forretningsvirksomhet. Hvor kommunen velger å benytte tilskuddet til bygg og anlegg som de selv ikke eier vil dette innebære at merverdikompensasjonen blir redusert.
- Tilskuddet skal gå til kjøp av tjenester, og kan ikke bli brukt på prosjekter som blir utført av kommunens egne virksomheter eller kommunale foretak. Midlertidige ansettelser i kommunen av registrerte arbeidsledige vil likevel ligge innenfor tilskuddsordningen.
- Tilskuddet skal ikke gå til investeringer i nybygg/nyanlegg, bortsett fra mindre investeringer som ikke i vesentlig grad fortrenger andre vedlikeholds- og rehabiliteringsprosjekter.
- I enkelte tilfeller kan samme prosjekt kunne komme inn under både vedlikeholdstilskudd og andre statlige tilskuddsordninger. For eksempel investeringstilskudd til omsorgsboliger og sykehjemsplasser, eller boligtilskudd til utleieboliger fra Husbanken. Tilskuddet kan ikke benyttes til prosjekter som blir delvis finansiert gjennom andre øremerkede tilskuddsordninger.
- Ut over alminnelige vedlikeholdstiltak og innhenting av vedlikeholdsetterslep, kan tilskuddet for eksempel benyttes til tiltak for tilrettelegging for besøk i sykehjem.
- Det er ikke krav om kommunal egenandel for å kunne få tilskudd.

Kommunen må i etterkant gi en samlet rapportering, med revisorattestasjon, til fylkesmannen på bruken av tilskuddet. Ubrukte midler som følge av at tiltak ikke blir har blitt iverksatt i 2020 må tilbakebetales.

#### Forholdet til anskaffelsesregelverket

I de fastsatte kriteriene stilles det krav om at midlene blir brukt på prosjekter som starter opp i 2020, det vil si at kontrakt med entreprenør må være inngått. For å kunne rekke denne tidsfristen er det avgjørende at prioriterte prosjekter er under anskaffelsesregelverkets terskelverdi på 1,3 millioner og/eller at det foreligger allerede inngåtte rammeavtaler med utfører. Dette som følge av at anskaffelser over terskelverdiene, eller hvor det ikke foreligger rammeavtaler, vil kreve at det gjennomføres en omfattende anskaffelsesprosess. Kommunen risikerer da at anskaffelsene ikke blir sluttført innen utløpet av året og at kommunen dermed taper tilskuddsmidler. Under følger en kort beskrivelse av anskaffelsesreglene.

#### *Anskaffelser mellom 100 000 og 1,3 millioner*

Det stilles i utgangspunktet ikke krav til en særskilt anskaffelsesprosedyre. Det er likevel krav til at de grunnleggende prinsippene og bestemmelsene i anskaffelsesforskriften kapittel 7 følges.

Det er ikke gitt detaljerte regler for gjennomføringen av konkurransen. Dette innebærer at kommunen har et stort handlingsrom for hvordan anskaffelsen kan gjennomføres. De grunnleggende prinsippene i anskaffelsesloven § 4 om konkurranse, likebehandling,

forutberegnelighet, etterprøvnbarhet og forholdsmessighet legger likevel føringer for hvordan konkurransen skal gjennomføres.

Ifølge Nærings- og fiskeridepartementets veileder til reglene om offentlige anskaffelser står kommunen dermed fritt til selv å velge hvilke leverandører den ønsker å invitere til å levere tilbud. Videre er kommunen ikke forpliktet til å kunngjøre anskaffelsen i Doffin (database for offentlige innkjøp), men kan velge å bruke en frivillig kunngjøring i Doffin til å publisere konkurransen.

I henhold til Lier kommunes innkjøpsstrategi for 2019-2025, vedtatt av kommunestyret 17. september 2019, skal lokalt næringsliv inkluderes i anskaffelsesprosessene under terskelverdi. Herunder skal kommunen «etterspørre varer og tjenester fra oppstartsvirksomheter, små og mellomstore bedrifter, samt der private næringsliv også har tilrettelagte arbeidsplasser».

#### *Anskaffelser mellom 1,3 millioner og 2,05/51,5 millioner*

For vare- og tjenestekontrakter med en verdi av mellom 1,3 millioner kroner eks. mva. og 2,05 millioner kroner eks. mva., gjelder anskaffelsesforskriften del II sammen med del I. Det samme gjelder for alle bygge- og anleggskontrakter med en verdi mellom 1,3 millioner kroner eks. mva. og 51,5 millioner kroner eks. mva.

I disse tilfellene finnes det to tillatte anskaffelsesprosedyrer, henholdsvis åpen tilbudskonkurranse eller begrenset tilbudskonkurranse. Konkurransen skal kunngjøres i Doffin ved en alminnelig kunngjøring eller ved en forhåndskunngjøring.

#### *Anskaffelser over 2,05/51,5 millioner*

For vare- og tjenestekontrakter med en verdi over 2,05 millioner kroner eks. mva. og bygge- og anleggskontrakter med en verdi over 51,5 millioner kroner eks. mva., gjelder anskaffelsesforskriften del III sammen med del I.

I slike tilfeller finnes det flere tillatte anskaffelsesprosedyrer enn åpen eller begrenset tilbudskonkurranse, men enkelte av dem kan bare benyttes etter nærmere vilkår. Konkurransen skal i disse tilfellene også kunngjøres, og da både i Doffin og TED (Europas offentlige kunngjøringsdatabase).

#### *Særlig om rammeavtaler*

Rammeavtaler er en ordning der kommunen inngår en avtale (uten at alle vilkårene for de endelige kontraktene trenger å være regulert) med en eller flere leverandører for en bestemt periode eller lar leverandører bli tatt opp i en innkjøpsordning for en bestemt periode.

Når kommunen har inngått en rammeavtale etter kunngjøring og konkurranse i samsvar med anskaffelsesregelverket, kan kommunen tildele kontrakter i samsvar med vilkårene i rammeavtalen, uten å gjøre en (ny) kunngjøring.

### Rådmannens anbefaling

Rådmannen har gjennomført en intern prosess hvor det har blitt innhentet innspill til aktuelle prosjekter. Her har også de kommunale foretakene og Lier kirkelig fellesråd blitt involvert.

På bakgrunn av mottatte innspill har rådmannen foretatt en vurdering og prioritering av de ulike tiltakene. Ved vurderingen har rådmannen for det første vektlagt nødvendigheten av tiltakene. Videre har rådmannen søkt å finne en god fordeling av tilskuddsmidlene mellom ulike sektorer og lokasjoner i kommunen.

Alle de foreslått prioriterte tiltakene er under anskaffelsesregelverkets terskelverdi på 1,3 millioner og/eller det foreligger allerede inngåtte rammeavtaler med leverandører. Prosjektene vil dermed kunne gjennomføres innen de tidsfrister som er fastsatt i kriteriene for tildelingen.

Noen av innspillene er foreslått delvis finansiert ved hjelp av spillemidler. I henhold til fylkesmannen/departementet anses spillemidler som øremerket tilskuddsordning. Det vil derfor være i strid med kriteriene for koronatiltakspakken å gjennomføre tiltak delfinansiert av spillemidler. I rådmannens forslag nr. 2, opprustning Skapertjern, er det derfor foreslått en delvis oppgradering av anlegget uten medfinansiering fra spillemidler. Ved en fremtidig full oppgradering finansiert gjennom kommunens ordinære budsjetter vil det kunne søkes om spillemidler.

Rådmannen har mottatt flere forslag (vedlagt) til tiltak som ikke er blitt prioritert innenfor gjeldende tilskuddsramme, og må derfor vurderes i forbindelse med den ordinære budsjettprosessen.

Rådmannen foreslår følgende fordeling av tilskuddsmidlene:

<b>Nr.</b>	<b>Beskrivelse av prosjekt</b>	<b>Lokalisering</b>	<b>Type tiltak</b>	<b>Beløp</b>
1.	Forlengelse/oppgradering av sti langs Lierelva som et ledd i stedsutvikling Lierbyen	Lierbyen	Anlegg	1,5 millioner
2.	Delvis opprustning av stolper og lysanlegg for Skapertjernløypa	Kjekstadmarka	Anlegg	1 million
3.	Utbedring av uteområder ved Tranby skole for elever ved Miljøverkstedet. Dette er en forsterket enhet for elever som trenger særlig tilrettelegging.	Tranby skole	Anlegg	1 million
4.	Oppussing/oppgradering av toaletter på Heia skole	Tranby	Bygg	1 million
5.	Utskifting av tregulv / planter rundt Høvik skole til annet fast belegg. Dagens treplantinger er svært slitte og til dels råteskadet. Fare for at elever skader seg.	Høvik	Anlegg	1 million

6.	Etablere uteplass for beboere utenfor fløy 1 på Nøstehagen, samt innvendig malerarbeid korridorer	Nøste	Anlegg/bygg	0,4 millioner
7.	Utbedring av varmeanlegg. Det er i dag utfordrende å styre temperaturen i bygget.	Haugestad	Bygg	0,25 millioner
8.	Eablering av kontrollsystem for legionella. Dette vil gi økt sikkerhet og redusere driftskostnader.	Lierhallen	Bygg	0,25 millioner
9.	Eablering av kontrollsystem for legionella. Dette vil gi økt sikkerhet og redusere driftskostnader.	Tranbyhallen	Bygg	0,25 millioner
10.	Eablering av utvendig amfi i granitt utenfor SFO, inkludert. asfaltering av lekeområder med oppmerking til blant annet utesjakk.	Syilling skole	Anlegg	0,5 millioner
11.	Utskifting av tak på Frogner kirkestue. Lier kirkelig fellesråd vurderer tiltaket som bygningsvern, som kan hindre senere skadeutvikling.	Frogner kirke	Bygg	1 million
12.	Rehabilitering av Linjeveien. Veien er sterkt nedkjørt med store hjulspor. Asfaltdekket er krakelert eller delvis borte. Veien benyttes i stor grad av gående og syklende og den binder sammen GS-veien langs Vestsidveien.	Lierbyen	Vei	0,75 millioner
13.	Rehabilitering av gang og sykkelvei langs Vestsidveien, fra Linjeveien til Egge skole. Veien har sprekkdannelser og krakeleringer på store deler av strekningen. Det vokser også vegetasjon i veien.	Lierbyen/Egge	Vei	0,8 millioner
14.	Rehabilitering Tuverudveien. Gang- og sykkelvei fra Røykenveien til Lier stasjon	Gullaug	Vei	0,7 millioner
15.	Rehabilitering Østre Eikenga	Eikenga/Lierbyen	Vei	0,1 millioner
16.	Vedlikehold av broer på kommunale veier	Ulike steder	Vei	1 million



17.	Reasfaltering Eiksetraveien (0,6 km)	Egge	Vei	0,7 millioner
	<b>Totalt</b>			<b>12,2 millioner</b>

**Vedlegg:**

- Innspill Lier vei, vann og avløp KF
- Innspill Lier Eiendom KF
- Innspill Lier kirkelig fellesråd
- Innspill fra virksomhetene



# DEN NORSKE KIRKE

Lier kirkelige fellesråd

## SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Mette Sønsteby	414	20/00251-16	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Lier kirkelige fellesråd	65/20	21.10.2020

## Ny trapp bi-inngang Lierskogen kirke

### Saksframlegg

Bitrapp Lierskogen kirke har vært drøftet i bygningsutvalget i Lier kirkelige fellesråd 11.05. og i Tranby og Lierskogen menighetsråd 02.09.d.å. Trappen ønskes renovert/rehabilitert grunnet at sementen er porøs og «smuldrer opp».



Tiltakene som har vært vurdert er steintrapp, eller jerntrapp. Både bygningsutvalget og menighetsrådet ønsker jerntrapp hvor rekkverket er likt det som er på hovedtrapp.

Tranby og Lierskogen menighetsråd fattet følgende vedtak 02.09.2020:

*«MR ønsker at det settes opp ny bitrapp Lierskogen kirke og at det velges jerntrapp da dette er best vedlikeholdsmessig. Rekkverket som settes opp bør være likt det som er på hovedtrapp.»*

Prosjektet vil ha en kostnadsramme på inntil kr 200 000 jfr. vedtatt budsjett 2020. Arbeidsleder Henrik Aasland vil stå som prosjektleder for planleggingen og gjennomføringen.

Følgende tenkes utført:

- Det blir trapp med gittertrinn og repos.
- Rekkverk blir tilsvarende det som er på hovedtrapp (hovedinngang).
- Trappen vil være frittstående, for å kunne bevege seg ved eventuelle telehiv.
- Stål i vanger, trinn og repo i galvanisert, rekkverk i grunnet og sortlakkert utførelse.

Kirkevergen har innhentet tilbud og ber Fellesrådet om klarsignal til å starte prosjektet.

Tiltaket er søknadspliktig overfor biskopen da dette vil være en endring av bygningen dersom man velger å gå for jerntrapp, sier Frøvoll Thoresen. Det vil etter hennes vurdering forandre karakteren på kirkebygget mye. Thoresen er av den oppfatning at det ser mer ordentlig ut med støpt trapp og at det er det som kler huset best. Da kan eksisterende rekkverk benyttes og tiltaket vil ikke være søknadspliktig. Hun legger til at jerntrapper ofte er glatte å gå på og får en «væris» som mange kvier seg for å gå på.

Thoresen uttaler at Lier kirkelige fellesråd sannsynligvis vil få søknaden om jerntrapp på bi-inngang Lierskogen kirke innvilget fordi biskopen mener mest mulig bør bestemmes lokalt. Thoresen oppfordrer Lier kirkelige fellesråd til å vurdere dette en gang til. (Uttalt i telefon 16.10.2020).

### **Forslag til vedtak**

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

**DEN NORSKE KIRKE**

Lier kirkelige fellesråd

**SAKSFRAMLEGG**

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Mette Sønsteby	414	20/00251-6	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Lier kirkelige fellesråd	66/20	21.10.2020

**Status prosjekt arbeidsfellesskap****Vedlegg:**

sak 36-20 Protokoll

2020.10.08 Arbeidsnotat fra utvidet AU med Frogner menighetsråd og Stiftelsen Frogner menighetshus

**Saksframlegg**

Stiftelsen Frogner menighetshus har slitt med å rettfærdiggjøre en ombygging på nærmere 6 millioner kroner. Den 08.10. ble det avholdt et utvidet AU-møte hvor både Frogner menighetsråd og Stiftelsen Frogner menighetshus var representert, hvor man drøftet mulige løsnings scenarier, ref. vedlegg.

Status i saken vil bli redegjort for på Fellesrådsmøte.

**Forslag til vedtak**

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

## Saker til behandling

### 36/20 Status prosjekt arbeidsfellesskap

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsutvalget	08.10.2020	36/20

### Forslag til vedtak

Saken legges frem uten forslag til vedtak.

### Møtebehandling i Arbeidsutvalget 08.10.2020:

#### Møtebehandling

Følgende punkter ble drøftet:

- Historikken i prosjektet
- Vurderingene som ligger til grunn
- Finansieringen
- Roller i prosjektet

Konklusjon:

Stiftelsen Frogner menighetshus skal forsøke å få prosjektet ned på 3 millioner kroner. Stiftelsen vil komme opp med alternative løsninger til Fellesrådsmøte 21.10.2020.

#### Votering

Et omforent vedtak ble enstemmig vedtatt.

#### Arbeidsutvalgets vedtak

Kostnadsnivået for prosjektet må ned. Stiftelsen jobber med å få prosjektet ned på 3 millioner kroner. Stiftelsen vil komme med nye tall og orientering til fellesrådsmøte 21.10.20.

## 2020.10.08 Utvidet AU møte med Stiftelsen og leder i Frogner menighetsråd

Tilstede: Dag Sten, Knut Olaf Kals, Inger Bjørshol, Søren Falch Zapffe, Svein Ove Faksvåg

Sted: kirkevergens kontor

Tid: 15:00 – 16:30

Referent Mette Sønsteby

### Agenda:

Forutsetning for møte -Status pr. 8. oktober

Stiftelsen erkjenner at de har problemer med å få prosjektet økonomisk bærekraftig ref. kalkylen fra Dag Sten 8.10.

Forhold som må vurderes videre av Stiftelsen og Fellesrådet – enten hver for seg eller samlet

- Kostnadsrammer
- Markedsleie
- Leieperiode
- Hvor stor andel av bygget skal LKF disponere
- Mva. kompensasjon – er det mulighet for å få det?
- Andre mulige finansieringskilder

### Møtet konklusjon og videre fremdrift

- Gjennomføring av ambisjonsnivået er avhengig av Stiftelsen Frogner menighetshus som eier.
  - Stiftelsen skal innhente tilbud fra to andre leverandører
  - Stiftelsen skal forsøke å få konseptet ned på 3 millioner. Deretter skal Fellesrådet se på dette en gang til og vurdere hvilken rolle Fellesrådet skal ta.
    - a) Fellesrådet kan gå inn som leietaker og ta ombyggingen selv.
    - b) Fellesrådet kan betale inn et beløp ved oppstart, som da vil avspeile seg i husleien, men man oppnår redusert låneopptak fra dag 1.
    - c) Fellesrådet overtar driften av hele menighetshuset (dette må godkjennes eventuelt av stiftelsestilsynet)
- Ansvarsforholdet må ikke pulveriseres.
- MVA kompensasjon utgjør mye og en bør se på muligheter for å organisere seg slik at en kan komme inn under dette regelverket.
  - Stiftelsen skal komme tilbake snarlig med noe til Fellesrådet som Fellesrådet kan behandle på sitt møte 21.10.20

Ref. Mette Sønsteby



# DEN NORSKE KIRKE

Lier kirkelige fellesråd

## SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Mette Sønsteby	414	20/00251-4	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Lier kirkelige fellesråd	67/20	21.10.2020

## Sekretærfunksjonen til menighetsrådene og administrasjonens deltakelse på stabsmøter

### Vedlegg:

Vedlegg 4 Rundskriv fra KA og Kirkerådet: Ansvarsfordeling og samarbeid mellom menighetsråd og kirkelig fellesråd

### Saksframlegg

Viser til sak 53/20 hvor Fellesrådet gjorde følgende vedtak:

1. Evaluering av menighetsrådssekretærfunksjonen utsettes til januar. Spørsmålstillingen sendes ut til Menighetsrådene i januar, uten ytterligere behandling i Fellesrådet, dersom spørsmålene fortsatt er relevante.
2. Fellesrådet ønsker at flere av arbeidsoppgavene skal legges på menighetsnivå.
3. Det er ønskelig at det er bedre kontakt mellom stabene/ menighetsrådene og kirkens servicekontor enn det er i dag. Kirkevergen bes utarbeide rutiner for administrasjonens deltakelse på gjennomføring av stabsmøter.

Ad pkt 1 – evaluering menighetsrådssekretær  
Eget saksframlegg over nyttår.

Ad pkt 2 – arbeidsoppgaver på menighetsnivå  
Kirkeloven slår fast i §14 at fellesrådet har ansvaret for:

- administrative og økonomiske oppgaver på vegne av menighetene,
- å utarbeide mål og planar for den kirkelige virksomheten i kommunen,
- å fremme samarbeid mellom menighetene,
- å ta hand om interessene til menighetene i forhold til kommunen.

Dette ansvaret er «positivt avgrensa» som betyr at det er kun dette fellesrådet har ansvaret for. Fellesrådet blir slik sett et strategisk samhandlingsorgan, både mellom menighetene og for mellom menighetene og kommunen.

De viktigste oppgavene til kirkelige fellesråd er:

- bygging, drift og vedlikehold av kirker, gravplasser og kirkeinventar,
- å skaffe og drive kirkekontor (herunder også prestekontor),
- å skaffe lokale, utstyr og materiell til konfirmasjonsundervisninga, herunder også konfirmanter med særskilte behov
- å ha arbeidsgiveransvar for de som er lønna over fellesrådsbudsjettet (opprette og legge ned stillinger, tilsette og si opp arbeidstakere, ansvar for arbeidsmiljø osv),

- å forvalte felles økonomi, f.eks. tilskudd fra kommunen, tilskudd fra Kirkemøtet til f.eks. undervisning, diakoni og kirkemusikk, midler som menighetene stiller til
- disposisjon eller gir til kirkelige fellestråd, gaver/arv m.m. til kirkebygg, stillinger,
- å sørge for administrativ hjelp til prosten når Kirkemøtet stiller midler til disposisjon.

Fellestrådet skal sørge for gode rammevilkår, slik at menighetene kan løse sine oppgaver på en tilfredsstillende måte. Mer om dette i Rundskriv fra KA og Kirkerådet om Ansvarsfordeling og samarbeid mellom menighetsrådet og kirkelig fellestråd, se vedlegg.

Kirkelovens § 9 definerer følgende hovedformål for menighetsrådene:

*Menighetsrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet, særlig at Guds ord kan bli rikelig forkynt, syke og døende betjent med det, døpte gis dåpsopplæring, barn og unge samlet om gode formål og legemlig og åndelig nød avhjulpet.*

*Menighetsrådet har ansvar for at kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni innarbeides og utvikles i soknet.*

Dette arbeidet må menighetsrådene prioritere ut fra lokale forutsetninger og tilgjengelige ressurser. Eksempler på arbeid og tiltak for menighetsrådene er:

- barne- og ungdomsarbeid,
- besøkstjeneste,
- bruk av kirkebygg og andre kirkelige lokaler
- forbruk og rettferdighet, miljøengasjement og samfunnsengasjement,
- bibelgrupper og andre samtalegrupper,
- misjon og evangelisering,
- økumenikk,
- rekruttering og organisering av frivillig arbeid,
- rekruttering av unge mennesker, men også til såkalt «andrekariere» til kirkelige studier,
- unge-voksne i kirken,
- informasjon, menighetsblad ol,
- spesielle oppgaver nevnt i kirkeloven.

Dvs at menighetsrådene har oppgaver knyttet til utvikling og strategi på menighetsnivå. I tillegg har de oppgaver av mer forvaltningsmessig karakter som:

- bestemme hva ofringene skal gå til
- uttale seg ved tilsetting av prest, prost og biskop
- utleie av kirkene
- forberede saker til menighetsrådsmøtene
- avgi rapporter til andre kirkelige organ og Statistisk sentralbyrå

Oppsummert har menighetsrådene ansvar for å tenke strategisk om det lokale kirkelige arbeidet ut fra:

- det en finn formulert i lover og retningsgivende planer
- hva det vil si å verke kirke lokalt ut fra Kirkemøtets visjon Mer himmel på jord
- behov og tradisjoner i lokalsamfunnet
- tilgjengelige ressurser (økonomisk og personalmessig)

I tillegg kommer kirkevergens ansvar for å være den daglige lederen av og for de ansatte. Dette innebærer hver dag å disponere tilgjengelige ressurser på en så effektiv og god måte som mulig i tråd med menighetsrådenes ønsker og behov og samtidig ikke gå utover de økonomiske rammene fastsatt av fellestrådet. Alt innenfor et rammeverk av gjeldende lover og forskrifter.

Kirkevergen anbefaler at medlemmer av fellestråd og menighetsråd setter seg inn i boka «Håndbok for menighetsråd og kirkelige fellestråd» for å få et innblikk i de ulike organenes funksjoner, ansvarsområder, roller og arbeidsoppgaver og håper dette vil tydeliggjøre ansvarsområder og arbeidsfordeling. Det er mange nye medlemmer i både menighetsråd og



fellesråd etter fjorårets kirkevalg og kirkevergen har forståelse for at det kan ta tid og også virke forvirrende å gjøre seg kjent i nye roller.

Ad pkt 3 - bedre kontakt mellom stabene/menighetsrådene og kirkens servicekontor  
Kirkevergen ønsker å drøfte menighetsrådene først. Det er, slik kirkevergen ser det, to hovedfunksjoner som skal dekke kontakten med menighetsrådene, hvorav menighetsrådssekretæren er en og konsulentene er en annen. Menighetsrådssekretæren skal bistå med å være menighetsrådenes dedikerte funksjon hva gjelder å bistå menighetsrådene som ren sekretærfunksjon på menighetsrådsmøter, saksforberedelser, søknader det være økonomiske søknader eller søknader om godkjenninger hos bispedømme mv, høringsuttalelser o.l. Utarbeidelse av årsrapport for menighetsrådene vurderes å være under menighetsrådssekretæren, dersom menighetsrådene ønsker bistand til det. Viser for øvrig til tidligere utsendt stillingsbeskrivelse. Det presiseres at menighetssekretærens fokusområde er å bistå *de valgte menighetsrådene*.

Konsulentene bistår menighetsrådene med regnskapsføring, regnskapsrapporter, årsregnskap, bistand ved budsjettering o.l.

I tillegg er både konsulenter og menighetssekretær tilgjengelig dersom det er behov for kopiering o.l. Kirkens servicekontor svarer for øvrig på alle henvendelser fra medlemmene i menighetsrådene pr telefon eller mail så langt det lar seg gjøre.

Hva gjelder bedre kontakt mellom stabene og kirkens servicekontor, herunder om konsulentene skal delta på stabsmøtene.

Stabene på Frogner og Tranby har ukentlige stabsmøter. Sylling og Sjøstad har det mer sjelden. Det varierer om det sendes ut agenda i forkant av møtene. Det skrives ikke referat fra møtene til Sylling og Sjøstad. Stabsmøte tar ca 1 t pr gang.

En anonym spørreundersøkelse som var åpen for alle gjennomført i 2019 hvor svarprosenten var på litt over 50% viste at mer enn halvparten av besvarelsene mente det ikke var behov for konsulentenes deltakelse på stabsmøtene. Dette viser at flertallet av de ansatte ikke ser behov for konsulentenes deltakelse på stabsmøtene.

Tidsbruk. Ved ukentlige møter og inkl reisetid, tar en konsulents deltakelse ca 2 t pr møte. Det utgjør 5,3% av arbeidstiden, hver uke. %-andelen øker når stillingsprosenten går ned.

En gjennomgang av et tilfeldig utvalg av referater fra stabsmøtene viser at de stort sett inneholder tilbakeblikk sist uke og hva skjer kommende uke, dvs rent dagligdags og praktisk gjennomgang som har større betydning for stabene og som ikke krever involvering fra servicekontoret.

Arbeidsfellesskap Frogner menighetshus. Nye lokaler og at 3 staber samles på ett sted vil medføre nye behov, nye måter å kommunisere på og ny måter å samhandle på. Bruke tid på å gå tilbake til hvordan ting ble gjort før mtp stabsmøtene virker lite hensiktsmessig. Det er viktig å ha fokus fremover.

Servicekontoret har kontormøte ca 1 g pr måned. Det settes opp agende i forkant av hvert møte hvor alle inviteres til å komme med innspill til saker. Både agenda og referat er tilgjengelig for de ansatte på Kirkens servicekontor. Typiske saker er hvordan vi kan arbeide for å gjøre servicekontoret bedre, sikre likebehandling, tolkning av regelverk, hvordan vi kan bistå både staber og menigheter o.l. Fra sommeren 2020 har menighetsrådssekretæren vært del av staben på servicekontoret, og ikke Frogner stab. Dette fordi han skal ha fokus på menighetsrådene og ikke Frogner stab alene.

Stabene har en stående invitasjon om å invitere kirkeverge, teamleder eller andre fra servicekontoret dersom det er saker på agendaen hvor det er behov for vår deltakelse. Det kommer få slike invitasjoner. I tillegg har kirkevergen invitert seg selv til stabsmøtene for å dele viktig informasjon når det har vært behov for det.

Kirkevergen minner om at Lier kirkelige fellesråd har en policy på at ansatte i deltidsstillinger deltar på møter i hht stillingsprosent. Dette er ihht behandling i bl.a. LMU tidligere. Ansatte i deltidsstillinger styrer selv hvilke møter de deltar på.

Kirkevergen ønsker at stabsmøtene skal fortsette i sin nåværende form og at alle møtene har samme struktur:

- Det utarbeides agenda til hvert møte som sendes ut til alle medlemmer i staben i forkant av møtet, slik at de kan komme med innspill/egne saker.
- Det skrives referat fra stabsmøtene som legges ut på arbeidsrommet, slik at alle har tilgang til dem. Det oppfordres til at sekretærfunksjonen går på omgang/deles.
- Stabsmøter avvikles ikke, når det er ferier eller når det er mange som ikke kan delta. Spesielt for Frogner stab, synes det unaturlig at det blir tatt avgjørelser om f.eks. gudstjenester og seremonier, når de som påvirkes ikke selv er tilstede på møtet.

Ved en slik struktur ønsker kirkevergen et økt fokus på møtene, slik at ansatte føler seg invitert til å delta med egne saker og de kan forberede seg til saker som blir behandlet. Det gir et økt engasjement. Referater gjør det enklere å gå tilbake for å se på saker som har vært behandlet tidligere, f.eks. når en har vært forhindret fra å delta selv.

### **Forslag til vedtak**

Lier kirkelige fellesråd tar saken til etterretning. Fellesrådet oppfordrer kirkevergen til å finne nye møtearenaer i forlengingen av prosjekt arbeidsfellesskap på Frogner.

# ANSVARSFORDELING OG SAMARBEID MELLOM MENIGHETSRÅD OG KIRKELIG FELLESRÅD

RUNDSKRIV TIL MENIGHETSRÅD OG KIRKELIG FELLESRÅD,  
FEBRUAR 2001

---

*På bakgrunn av flere henvendelser har Kirkerådet (KR) og Kirkens arbeidsgiverorganisasjon (KA) funnet det hensiktsmessig å utarbeide et felles brev om ansvarsfordeling og samarbeid mellom menighetsråd og kirkelig fellesråd. Brevet vil spesielt fokusere på forhold knyttet til fellesrådets ansvar og rolle som arbeidsgiver for tilsatte som arbeider innenfor menighetsrådets virksomhetsansvar, og gi hjelp til å forstå hvilket ansvar henholdsvis menighetsrådet og fellesrådet har når det oppstår usikkerhet og uenighet om saker som berører arbeidsgiverrelaterte spørsmål.*

## *Innledning*

En hovedintensjon med kirkeloven av 1996 (kl) var å styrke soknet som grunnenhet i kirken. Loven innebærer at det i kommuner med flere sokn er to organer som representerer soknet; menighetsråd og kirkelig fellesråd. Disse to organene står ikke i noe over- eller underordnet forhold til hverandre, de er hver for seg selvstendige med hver sine ansvarsområder, jf. kirkeloven §§ 9 og 14. Ut fra kirkeloven § 5 er det menighetsrådet som opptrer på vegne av soknet når myndigheten ikke i lov eller i medhold av lov er lagt til kirkelig fellesråd eller annet organ. Menighetsrådets oppgaver og ansvar er gitt en bred formålsbeskrivelse i kirkeloven § 9. Det overordnede formålet er en oppmerksomhet på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet. Ansvar for kirkelige undervisning, kirkemusikk og diakoni er blant områdene som spesielt blir trukket fram. Rådets samlede oppgaver benevnes ofte som menighetsrådets virksomhetsansvar.

Ansvar og myndighet for kirkelig fellesråd er beskrevet i kirkeloven § 14, og omfatter områdene kirkebygg, gravplass, menighetskontor, arbeidsgiveransvar for stillinger lønnet over fellesrådets budsjett og plan- og økonomiansvar i forhold til kommunen. Ettersom fellesrådet gjennom kirkeloven § 14 er pålagt å fremme samarbeid mellom soknene, kan soknene i felleskap bruke fellesrådet til å løse felles oppgaver som i loven er lagt til det enkelte menighetsråd.

Det er grunn til å understreke at fellesrådet er soknenes organ, og det er det enkelte sokn som utpeker medlemmene i fellesrådet.

Ved bruk av juridiske begreper er det på denne bakgrunn grunnlag for å si at menighetsrådets ansvar og myndighet er negativt avgrenset, dvs ansvar og myndighet på soknets vegne er lagt til menighetsråd, dersom loven ikke har lagt ansvaret til et annet organ. Fellesrådets ansvar og myndighet er positivt avgrenset, dvs at fellesrådet må ha grunnlag i lov, forskrift e.l. for å opptre på vegne av soknet.

### *Fellesrådets arbeidsgiveransvar og menighetsrådets virksomhetsansvar*

Innenfor arbeidsretten er det vanlig å legge til grunn at arbeidsgiver har ansvar for, og rett og plikt til å lede, organisere og kontrollere det arbeid som utføres av de tilsatte. Dette ansvaret blir benevnt som arbeidsgivers styringsrett. Styringsretten vil være begrenset av lover og avtaleverk, slik som f. eks. arbeidsmiljøloven, ferieloven, tariffavtaler osv. En konsekvens av kirkelovens fordeling av ansvar mellom soknets to organer er at kirkelig fellesråd vil ha arbeidsgiveransvaret for stillinger som har oppgaver og funksjoner innenfor det som er menighetsrådets virksomhetsansvar. Dette vil i særlig grad omfatte de som er tilsatt i fellesrådet med funksjoner innenfor barne- og ungdomsarbeid, undervisning, diakoni og kirkemusikk. Det forhold at to organer på denne måten representerer samme sokn gjør det nødvendig å avklare forholdet mellom fellesrådets arbeidsgiveransvar og menighetsrådets virksomhetsansvar. Det er i denne forbindelse grunn til understreke at dette er et område av kirkeloven der verken loven selv eller lovens forarbeider gir klare føringer.

#### **KR og KA vil imidlertid legge vekt på følgende:**

Vedtatt i menighetsrådet innenfor menighetsrådets virksomhetsansvar skal være retningsgivende for fellesrådet som arbeidsgiver i forhold til tilsatte som arbeider innenfor disse virksomhetsområdene. Dette innebærer at menighetsrådets beslutninger på grunnlag av sitt virksomhetsansvar i utgangspunktet representerer begrensninger på fellesrådets styringsrett som arbeidsgiver.

Menighetsrådet kan ikke i medhold av virksomhetsansvaret utøve det ansvar og de funksjoner som følger av arbeidsgiveransvaret i forhold til de tilsatte. Menighetsrådets virksomhetsansvar er også begrenset i forhold til det helhetsansvar som fellesrådet har som arbeidsgiver for de tilsatte. Ved iverksetting av tiltak/endringer i en menighet som berører de tilsatte må fellesrådet som arbeidsgiver vurdere en rekke personalmessige forhold. Fellesrådet vil også måtte vurdere økonomiske forhold og forhold knyttet til kirke og gravplass. Disse forholdene kan virke begrensende for gjennomføring av vedtak i menighetsrådet.

Dette understreker at det er nødvendig med god kommunikasjon mellom menighetsråd og fellesråd. Videre vil vi understreke betydningen av at begge organer har en avklart rollefordeling og respekt for hverandres ansvar og funksjoner.

### *Arbeidsgiveransvar*

Arbeidsgiveransvaret, slik det bl.a. kommer til uttrykk i arbeidsmiljøloven og avtaleverket, innebærer ansvar for tilsetting, oppsigelse, disiplinærmyndighet, lønn, permisjon, arbeidstid, ferie, arbeidsmiljø mv. Dette er oppgaver hvor fellesrådet normalt vil ha hele ansvaret, selv om arbeidstakeren helt eller delvis har oppgaver innenfor menighetsrådets virksomhetsansvar. Fastsetting av andre rammebetingelser for stillingen, slik som f. eks. stillingsbeskrivelse og arbeidsplan, vil også være fellesrådets ansvar. Fellesrådet skal legge vekt på eventuelle relevante vedtak i menighetsrådet når slike rammebetingelser for stillingene skal fastsettes. Menighetsrådet skal f. eks. bli gitt anledning til å avgi uttalelse ved fastsettelse eller endring av stillingsbeskrivelse. Det er for eksempel uheldig dersom fellesrådet prioriterer arbeidsområder som er på kollisjonskurs med menighetsrådets planer og prioriteringer, jf. første punkt ovenfor.

### *Virksomhetsstyring*

Når en som er tilsatt av fellesrådet har arbeidsoppgaver innenfor menighetsrådets virksomhetsområde, innebærer dette at fellesrådet innenfor bestemte rammebetingelser stiller en viss ressurs til disposisjon for soknet. Menighetsrådet skal ut fra sitt virksomhetsansvar i soknet ha innflytelse over disponering av denne stillingsressursen. Når menighetsrådet fatter vedtak ut fra sitt virksomhetsansvar, vil vi benevne dette som virksomhetsstyring. Menighetsrådets virksomhetsstyring utøves f. eks. gjennom planvedtak, budsjettvedtak og prioriteringer som vil være retningsgivende for tilsatte som arbeider innenfor menighetsrådets virksomhetsområde. Det er viktig å legge til rette for et godt forhold mellom menighetsrådet og de tilsatte, siden det i stor grad vil være de tilsatte som skal ivareta menighetsrådets virksomhetsansvar i det daglige. Vi vil i denne sammenheng minne om kirkeloven § 9, hvor det bl.a. heter: Menighetsrådet innbyr minst en gang i året de tilsatte i soknet til å at del i rådets drøftinger om menighetsforholdene og de oppgaver som foreligger.

### *Daglig ledelse*

Alle tilsatte skal normalt ha en nærmeste overordnet som opptrer som arbeidsgivers representant. Når menighetsrådet fatter vedtak om oppgaver og prioriteringer innen de rammer som er gitt, er det viktig både for den tilsatte og for menighetsrådet å vite hvem som skal lede, organisere og kontrollere det arbeidet som inngår i menighetsrådets virksomhetsansvar. Det er bl.a. her spørsmålet om nærmeste overordnede og daglig ledelse kommer inn. Daglig ledelse av de tilsatte i soknet vil kunne skje på tre ulike måter:

#### **1. Daglig leder/kirkeverge som nærmeste overordnede for tilsatte i fellesrådet**

Kirkeloven § 13 sier at kirkelig fellesråd skal ha en daglig leder av virksomheten. Denne daglige leder (kirkeverge) er i utgangspunktet daglig leder/nærmeste overordnet for alle tilsatte under fellesrådet. Gjennom den jevnlige kontakt med de tilsatte, medarbeidersamtalen og oppfølging av denne vil det være en oppgave for kirkeverge/daglig leder å bidra til at menighetsrådets virksomhetsansvar tydeliggjøres som retningsgivende for den tilsattes arbeid. Dette

representerer en særlig utfordring der en tilsatt ikke har kontor samme sted som daglig leder/kirkevergen. Vi vil anbefale at kirkeverge/daglig leder står i en løpende dialog med menighetsrådet der det er behov for avklaring. Dette kan f. eks. skje gjennom møter mellom daglig leder/kirkeverge og menighetsrådet eller representant for menighetsrådet.

Menighetsrådet kan i rollen som virksomhetsansvarlig ikke innvilge permisjon, endre arbeidstid utenfor rammer fastsatt av fellesrådet, tilsette vikar, pålegge overtidarbeid eller gjøre andre vedtak som har økonomiske konsekvenser for fellesrådet eller innebærer endrede arbeidsbetingelser for den tilsatte. Ønsker fra menighetsrådet om endringer i ramme- eller arbeidsbetingelser for stillinger skal rettes til fellesrådet.

## **2. Kirkelig fellesråd delegerer bestemte arbeidsgiverfunksjoner til menighetsrådet.**

Kirkelig fellesråd kan delegere mange av sine arbeidsgiverfunksjoner i et sokn til menighetsrådet, jf. kirkeloven § 14, 3. ledd. Menighetsrådet kan så bestemme at en av soknets tilsatte skal være daglig leder av virksomheten, jf. kirkeloven § 8 (benevnes ofte som menighetsforvalter, administrasjonsleder e.l.). Denne personen er daglig leder for hele menighetsrådets virksomhet, både oppgaver menighetsrådet er gitt gjennom kl, § 9, og fullmakter menighetsrådet har fått fra fellesrådet. Denne daglige leder rapporterer i sin helhet til menighetsrådet. Daglig leder bør derfor ha løpende dialog med representant for menighetsrådet mellom møtene der det er behov for avklaring. Samtidig skal daglig leder lede de fellesrådsansatte innenfor rammer og fullmakter fastsatt av fellesrådet. Det er derfor nødvendig å utvikle rutiner for samarbeid mellom daglig leder i menigheten og kirkevergen. Vi gjør oppmerksom på at valg av en fellesrådstilsatt medarbeider som daglig leder i soknet forutsetter godkjenning fra fellesrådet som arbeidsgiver.

Fellesrådet bør i slike tilfeller vedta et delegasjonsreglement som klargjør hvilke funksjoner som er delegert. Menighetsrådet bør så vedta hvilke av disse fullmaktene som delegeres videre til daglig leder i soknet. Det er grunn til å understreke at alle arbeidsgiverfunksjoner som ikke positivt er omtalt i et delegasjonsreglement fortsatt vil være en oppgave for fellesrådet.

## **3. Kirkevergen delegerer bestemte arbeidsgiverfunksjoner til en fellesrådstilsatt i soknet**

Kirkevergen kan delegere mange av sine fullmakter som arbeidsgiverrepresentant til en daglig leder i soknet (benevnes ofte som menighetsforvalter, administrasjonsleder e.l.). Selv om det ikke er en forutsetning, vil vi legge til grunn at delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner til en tilsatt i soknet er mest aktuelt der det er etablert en ordning med tilsatt daglig leder for menighetsrådet, jf. kirkeloven § 8, 2. ledd. Denne personen vil da være daglig leder for både menighetsrådets virksomhet og bestemte deler av fellesrådets ansvarsområde. Denne daglige leder rapporterer til menighetsrådet for saker knyttet til kirkeloven § 9 (menighetsrådets virksomhetsansvar), og rapporterer til kirkevergen for saker knyttet til kirkeloven § 14 (bl.a. fellesrådets arbeidsgiveransvar). Det er derfor behov for å etablere rutiner for løpende dialog både med representant for menighetsrådet og med kirkevergen.

### Generelt om daglig ledelse i soknet

Vi legger til grunn at valgte medlemmer av menighetsråd og fellesråd ikke kan opptre som daglig leder for tilsatte. Den som leder arbeidet i arbeidsgivers sted, jf. arbeidsmiljøloven § 4, bør normalt være en som står i et ansvarlig ansettelsesforhold til det valgte organ. Hvis et medlem av menighetsråd eller fellesråd for en avgrenset periode skal fungere/vikariere som daglig leder, forutsetter dette at vedkommende fritas fra vervet i rådet, og tilsettes midlertidig som daglig leder. I tillegg må rådet gjøre vedtak om hvilke fullmakter som fungerende daglig leder skal inneha.

Delegasjon innebærer at noen utfører visse funksjoner på andres vegne. Den som delegerer kan hvis ønskelig trekke delegasjonen tilbake. Det er verdt å merke seg at fellesrådet ikke gir fra seg ansvaret selv om det på ulike måter delegerer bestemte funksjoner knyttet til det å være arbeidsgiver. Hvis det f. eks. skulle oppstå en situasjon der en daglig leder i et sokn på fullmakt fra kirkevergen gjorde et vedtak som førte til en rettssak, vil det være fellesrådet som er rett saksøkt.

### *Samarbeid mellom menighetsråd og fellesråd*

Grensene mellom virksomhetsansvar og arbeidsgiveransvar vil ikke alltid være like klar. Det vil derfor være et felles ansvar for rådene å anerkjenne hverandres rettmessige rolle, og unngå at arbeidstakeren opplever uklarhet/spenning/konflikt i forholdet mellom fellesrådets arbeidsgiveransvar og menighetsrådets virksomhetsansvar. Dette forutsetter god kommunikasjon og vilje til smidighet for å avklare saker i grenseområder mellom menighetsråd og fellesråd. På dette området vil det være behov for ulike ordninger og rutiner ut fra de lokale forhold. Ressurser når det gjelder personell og økonomiske midler på soknenivå er svært ulik. De ulike stillingsgrupper vil også ha forskjellige behov for kommunikasjon med menighetsrådet. Noen fellesrådstilsatte har hele eller store deler av sine arbeidsoppgaver innenfor virksomhetsområdet til ett menighetsråd (f. eks. mange menighetssekretærer). For andre tilsatte vil arbeidsoppgaver i liten grad ligge innenfor menighetsrådets virksomhetsansvar (f. eks. mange gravplassarbeidere), eller de har arbeidsoppgaver i flere sokn (f. eks. mange kantorer, diakoner og kateketer).

Antall sokn i en kommune varierer også mye. Samarbeid og kommunikasjon mellom fellesråd og menighetsråd må derfor tilpasses de lokale forhold. Det bør være en sentral oppgave for kirkeverge/daglig leder å bidra til at det skapes gode samarbeidsformer og hensiktsmessige rutiner på dette området. Vi viser for øvrig til bestemmelsene i regler om formene for menighetsrådets og kirkelig fellesråds virksomhet § 9, som bl.a. fastsetter at menighetsråd og fellesråd skal oversende fortløpende sine møteprotokoller til hverandre.

Det er her grunn til å understreke at et slikt skille mellom arbeidsgiver- og virksomhetsansvar vil en kjenne igjen fra mange områder i andre deler av arbeidslivet, f. eks. i det som ofte benevnes som en «matriseorganisasjon». Dette er en måte å organisere arbeidet på som inne-

bærer at en arbeidstaker er tilsatt i en linjeorganisasjon hvor nærmeste overordnede opptrer som arbeidsgiverrepresentant, samtidig som den tilsatte stilles til disposisjon for en (eller flere) prosjektorganisasjon(er) eller fagavdeling(er) med egen prosjektleder/fagleder. Prosjekt-/faglederen leder den tilsattes arbeid i prosjektet innenfor de rammer som er fastsatt bl.a. av den tilsattes arbeidsgiver, men har normalt ikke fullmakter som arbeidsgiverrepresentant. Bruk av slike begreper hentet fra arbeidslivet for øvrig kan være hensiktsmessig for å bidra til å belyse kirkelige forhold.

### *Presten som leder for gudstjenester og kirkelige handlinger mv*

Det følger av tjenesteordning for menighetsprester og de gjeldende liturgiske ordninger vedtatt av Kirkemøtet, at gudstjenester og kirkelige handlinger ledes av forrettende prest. Gudstjenester og kirkelige handlinger kan derfor omtales som prestedienstens virksomhetsansvar. Dette innebærer at presten er «virksomhetsleder» eller har funksjonen som «prosjektleder» overfor andre tilsatte som deltar i gudstjenester og kirkelige handlinger (organist/kantor, klokker, kirketjener m.v.). Skillet mellom arbeidsgiveransvar og virksomhetsansvar som vi har omtalt foran, vil også være en god måte å beskrive prestens rolle i denne sammenheng. Presten vil innenfor rammer fastsatt av fellesrådet og kirkens ordninger lede de andre tilsatte i selve planleggingen, gjennomføringen og etterarbeid i forhold til gudstjenester og kirkelige handlinger. Presten kan likevel ikke opptre som arbeidsgiverrepresentant eller gi pålegg som går ut over fellesrådets rammebetingelser. Dette skillet mellom «prosjektledelse» og arbeidsgivers ledelse vil være tilsvarende for andre fagstillinger med lederansvar, f. eks. en kateket som er satt til å lede tilsatte barne- og ungdomsarbeidere. Rollene i en stab kan derfor variere ut fra ulike arbeidsområder; presten er leder for diakonen når diakonen deltar i gudstjenesten, men diakonen er leder for presten hvis presten deltar i et diakonalt prosjekt ledet av diakonen. Også for disse «prosjektlederne» vil det være en oppgave å påse at planer og andre relevante vedtak i menighetsrådet er retningsgivende for arbeid innenfor menighetsrådets virksomhetsansvar.

### *Fellesrådets plan- og budsjettarbeid*

I henhold til kirkeloven § 14, 1. ledd, skal fellesrådet utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen. Også på dette område er det behov for gode samarbeids- og kommunikasjonsformer mellom det enkelte menighetsråds virksomhetsansvar og fellesrådets overordnede plan- og budsjettansvar. Vi minner om at fellesrådets budsjettforslag til kommunene skal inneholde utgifter til kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk jf. kirkeloven § 15. Fellesrådet skal i dette plan- og budsjettarbeidet legge til grunn det mål- og planarbeid som bør foregå i menighetsrådene og de prioriteringer som menighetsrådet har vedtatt, og sørge for god regi og koordinering av planprosessen. På dette grunnlaget må fellesrådet utarbeide en sentral plan der de på mer selvstendig grunnlag prioritere mellom ulike felter og satsingsområder innenfor de ressurser som fellesrådet disponerer.



Avslutningsvis minner vi om bestemmelsen i regler om formene for menighetsrådets og fellesrådets virksomhet § 11 om å avholde fellesmøte for samtlige menighetsråd for å drøfte saker av felles interesse. Dette gir muligheter for å drøfte samarbeidet og samordningen mellom fellesrådets arbeidsgiveransvar og menighetsrådenes virksomhetsansvar, og hvordan det bør ivaretas i praksis.

**Kirkerådet**

Gerd Karin Røsæg (s)  
*fung. direktør*

**Kirkens arbeidsgiverorganisasjon**

Frank Grimstad (s)  
*direktør*



# DEN NORSKE KIRKE

Lier kirkelige fellesråd

## SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Mette Sønsteby	414	20/00251-5	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Lier kirkelige fellesråd	68/20	21.10.2020

## Beredkapsplan, Lier kirkelige fellesråd

### Vedlegg:

Den norske kirkes rolle i Lier kommunes beredkapsarbeid

### Saksframlegg

#### Hva gjelder saken?

Målet er å få avklart hvem har ansvar for hva. Samt hvilke tiltak kan settes inn.

Følgende er skjedd siden møte i Fellesrådet 25. august:

- Fagdag om beredskap og krisehåndtering i Drammen prosti 14.10.2020
- Møte med leder i beredkapsarbeidet Lier kommune 09.09.2020
- Drøftet i LMU (lokalt medbestemmelsesutvalg). 2.09.2020

Det snakkes om beredskap på to måter:

1 **ansvarsprinsippet** – dvs. et avtalefestet samfunnsoppdrag (plutselig dødsfall, beredskapstelefoner)

2 **Samvirkeprinsippet** (Beredkapsrådet -informasjonsorgan og forberedelsesorgan).

Hensikten er å inneha kompetanse gjennom få kunnskap og orientering om hvordan det tenkes rundt større ulykker og katastrofer.. Hva kan ulike etater stille opp med?

Ansvarsfordeling: politiet håndterer og evakuerer pårørende i de tilfeller det skjer noe.

Politiet har ansvar for å et dødsbudskap blir båret frem, men kan be om bistand fra en prest.

Kommunen har ansvar for å ha tilstrekkelig rom for å ta vare på pårørende. Derfor er samarbeidet mellom politi og kommunen viktig. Kriseteamet i kommunen er det første politiet kaller på. Politiet forholder seg til kommunen. Det er kommunen som har ansvar for omsorgen. Den norske kirke er en viktig aktør i krise håndtering, men da i samarbeid med kommunens omsorgsdel. Den norske kirken bistår kommunen i å gi sine innbyggere god omsorg.

Kommunens beredkapsplan har følgende to elementer:

1 Risikoanalyse og sårbarhets vurdering

2 Beredkapsplan – Hvilke planer har vi for å møte de sårbarhetene?

Gjennom alt arbeid kommunen og kirkelig fellesråd driver så er målet å innrette samfunnet så robust som mulig, mtp. organisering og struktur, og planverktøy.

For kommunen er det viktig å ha SAMVIRKEAKTØRER som kan stille opp når det er behov.

En av disse er Den norske kirke. Kirken i Lier står som et åpent tilbud til kommunen dersom de trenger våre ressurser. Derfor er det viktig at kirken i Lier kommer inn i kommunens ressursoversikt.

Kirken i Lier er representert i beredkapsrådet, men ikke i kriseteamet i kommunen. Man erfarer i oftere og oftere at de som er involvert i ulykker, ikke har den norske kirke som sin religion.

### Sammendrag og veien videre:

Kirkelig fellesråds beredningsplan og risikoområder er følgende:

1. Bygg,
2. gravplass
3. Ansatte
4. Rådsmedlemmer
5. Frivillige
6. Organisasjon og administrasjon
7. Aktiviteter i og utenfor kirkens lokaler
8. Omdømme
9. Trusler utenfra.

Beredningsplaner i Lier kirkelige fellesråd er et kontinuerlig prosjekt som det vil arbeides med utover høsten/ vinteren i både staber og faggrupper.

Kirken i Lier vil være en samvirkeaktør inn i beredningsarbeidet til kommunen. Prosten har ansvar for oppdaterte vaktlister for prester til enhver tid er tilgjengelig.

Flere forvaltninger etterlyser klarere ansvarsfordeling i lovverket om hvem som skal ha ansvaret for f.eks. båreroms kapasitet med tilfredsstillende kjøling. Er det fellesrådene eller kommunene? Spørsmålet er løftet opp til departementet ved ulike anledninger, sist nå i høst (ref. fagbladet Gravplassen nr. 3/2020 utgitt av Gravplassforeningen). For Lier kirkelige fellesråd går det greit med transport og lagring av kister i dagens situasjon, men på sikt kan det meldes om usikkerhet om kapasiteten dersom Korona utbrudd eller andre pandemier slår ut. Foreløpig har ikke Covid -19 gitt nevneverdig utslag på dødeligheten hos oss. Vi snakker beredningsplanlegging.

Kirkevergen viser til vedlagte skriv fra Lier kommune, ved Morten Egeberg, om kommunens vurdering av kirkens rolle i kommunens beredningsplaner og kriseberedskap.

### **Forslag til vedtak**

Lier kirkelige fellesråd tar saken til orientering.



Lier kommune

**LIER KIRKELIGE FELLESRÅD**Bruveien 2  
3403 LIER

Vår ref: MEG/2020/5451-2

Deres ref:

Dato: 14.10.2020

**Den norske kirkes rolle i Lier kommunes beredskapsarbeid**

Jeg viser til møte mellom kirkevergen, kirkelig rådgiver og undertegnede den 9. september 2020 der tema var Den norske kirkes rolle i Lier kommunes beredskapsarbeid.

**Beredskapsarbeid og krisehåndtering**

Lier kommune ser positivt på et initiativ fra Den norske kirke til å tydeliggjøre kirkens rolle i kommunens krisehåndtering og beredskap. Lier kommune skal betjene alle innbyggere i kommunen uansett deres tilhørighet til tros- og livssynssamfunn. Dette gjelder også i beredskapsarbeidet og i en eventuell krisehåndtering. Det er viktig at kommunens ansatte er sensitive overfor alle som måtte trenge bistand fra kommunen i forbindelse med en alvorlig og akutt hendelse som for eksempel brå død.

Lier kommune har i sine planer valgt å inkludere ressurser fra organisasjoner utenom kommunens egne ansatte. Dersom det skulle være behov for eksterne ressurser, må kommunen sikre at alle som skal bidra forholder seg til de samme etiske retningslinjene som kommunes egne ansatte og folkevalgte. Den norske kirke er en av disse ressursene.

I Lier bor det mange mennesker med ulik religiøs og livssynsmessig bakgrunn. Dette må vi ta hensyn til.

**Den norske kirke**

Kommunen har valgt å ha faste møtepunkter med representanter fra Den norske kirke gjennom deltakelse i Beredskapsrådet. Dette er kommunikasjons og drøftelsesarena for ulike aktører i kommunens beredskapsarbeid. Her møter ved siden av kommunens politiske og administrative ledelse og representanter fra politiet, brannvesenet, sivilforsvaret, heimevernet, strømleverandør, teknisk drift, Den norske kirke og frivillige organisasjoner som Sanitetskvinnene, Rød Kors og Bondelaget.

I tillegg er Den norske kirke representert i planverket gjennom varslingslisten som følger med overordnet beredskapsplan.



Den norske kirke representerer ressurser på både menneskelig plan gjennom preste- og diakontjenesten og som materiell ressurs gjennom kirkebygg og andre lokaler.

### **Samarbeid**

Lier kommune ser positivt på å ha Den norske kirke med som ressurs. Samtidig fører et stadig mer mangfoldig og sekulært samfunn til at den åndelige og religiøse dimensjon ikke lenger er like selvskreven som tidligere. Det er også slik at som etterspør religiøs kontakt i stadig større grad etterspør denne fra andre sammenhenger enn Den norske kirke.

Lier kommunen ønsker et fortsatt samarbeid med Den norske kirke innenfor de rammer som er beskrevet i dette brevet.

Med hilsen

Morten Egeberg  
Fagleder kvalitet, sikkerhet og beredskap

Kommunedirektøren



# DEN NORSKE KIRKE

Lier kirkelige fellesråd

## SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Mette Sønsteby	414	20/00251-3	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Lier kirkelige fellesråd	69/20	21.10.2020

## Rundskriv 4/20 - Arbeidsgivers aktivitetsplikt og forebygging av diskriminering og trakassering

### Vedlegg:

Rundskriv+0420+Diskriminering,+likestilling+og+arbeidsgivers+aktivitetsplikt (1)

### Saksframlegg

Rundskrivet fra KA ble publisert 24.09.2020 og har fokus på arbeidsgivers aktivitetsplikt og redegjørelsesplikt hva gjelder diskriminering og trakassering. Loven slå fast at diskriminering og trakassering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt.

Et annet ord for diskriminering er forskjellsbehandling. Forskjellsbehandling kan være direkte eller indirekte. Det finnes også lovlig forskjellsbehandling. Det forutsetter at den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles.

Trakassering er handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Både diskriminering og trakassering kan skje internt i virksomheten av ansatte, av folkevalgte eller komme fra kirkemedlemmer eller øvrig publikum. For å regnes som trakassering må det oppleves som urimelig og uønsket av den som utsettes for det.

Arbeidsgivers styringsrett kan utløse påstander om trakassering uten at det er det. Arbeidsgiver har rett til å lede, fordele og kontrollere arbeidet.

Kirkevergen ønsker å løfte rundskrivet frem for Fellesrådet, da det er viktig å være klar over at lovverket ikke bare gjelder internt på arbeidsplassen, men også regulerer forholdet mellom folkevalgte, kirkemedlemmer og øvrig publikum, herunder frivillige.

### Forslag til vedtak

Lier kirkelige fellesråd tar KA sitt rundskriv 4/2020 til etterretning.



RUNDSKRIV  
4/2020

Saksbehandler:	Marianne T. Brekke og arbeidsgiveravdelingen	Dato:	24. september 2020
----------------	--	-------	--------------------

## Arbeidsgivers aktivitetsplikt og forebygging av diskriminering og trakassering

### Diskriminering og trakassering er forbudt – arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

Etter lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) § 25 skal arbeidslivets organisasjoner (herunder KA) «innenfor sine virkefelt, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering (...)» KA har derfor laget denne veiledningen om enkelte av bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven.

I loven slås det fast at diskriminering og trakassering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Alle arbeidsgivere skal «innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering (...)» og de skal også «søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.» Arbeidsgiver har i medhold av lovens § 13 siste ledd en plikt til å forebygge og søke å forhindre at det forekommer trakassering i strid med forbudet.

### Begrepet «likestilling» i loven

[Likestillings- og diskrimineringsloven](#) § 1 definerer likestilling slik:

«Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.»

Likestillingsbegrepet i loven er derfor videre enn det «tradisjonelle» likestillingsbegrepet knyttet til kjønn, og lovens likestillingsbegrep knytter seg til alle diskrimineringsgrunnlagene.

### Hva er direkte forskjellsbehandling (diskriminering) jf. § 7?

Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av forhold som nevnt i loven § 6 første ledd (jf. de ulike diskrimineringsgrunnlagene).



## RUNDSKRIV 4/2020

Saksbehandler:	Marianne T. Brekke og arbeidsgiveravdelingen	Dato:	24. september 2020
----------------	--	-------	--------------------

### Hva er indirekte forskjellsbehandling (diskriminering) jf. § 8?

Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd (jf. de ulike diskrimineringsgrunnlagene).

### Hva er lovlig forskjellsbehandling, jf. § 9?

Forskjellsbehandling er etter § 9 i loven ikke i strid med forbudet mot diskriminering i § 6, når den har et *saklig* formål, er *nødvendig* for å oppnå formålet og ikke er *uforholdsmessig inngripende* overfor den eller de som forskjellsbehandles.

### Hva er trakassering?

Trakassering utgjør en særlig grov form for diskriminering. Trakassering og seksuell trakassering er forbudt, jf. § 13. Trakassering er handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Den kjennetegnes ved en sterkt sjenerende eller sjikanøs væremåte som oppleves som et overgrep mot den som rammes. Trakassering kan være fysisk i form av vold, eller andre uønskede handlinger, eller den kan komme til uttrykk på annen måte, eksempelvis i form av krenkende uttalelser.

Med trakassering siktes det som regel til gjentakende, vedvarende eller grove handlinger eller ytringer som virker krenkende, skremmende, fiendtlige eller nedverdiggende. Likevel kan også et enkeltstående tilfelle av uønsket atferd være ulovlig trakassering.

Trakassering kan skje internt i virksomheten av ansatte, av folkevalgte eller komme fra kirkemedlemmer eller øvrig publikum.

Trakassering kan også ha sammenheng med maktforhold og maktstrukturer. I arbeidsforhold vil det være et over- og underordningsforhold mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren. Dette kan gjøre at handlinger/ytringer/unnlattelser fra arbeidsgiver lettere vil være trakasserende enn i tilfeller det ikke er en slik over-, eller underordningssituasjon, eksempelvis mellom kolleger på samme nivå i virksomheten.

### Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt

Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 sier blant annet at:





## RUNDSKRIV 4/2020

Saksbehandler:	Marianne T. Brekke og arbeidsgiveravdelingen	Dato:	24. september 2020
----------------	--	-------	--------------------

*«Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.»*

Arbeid som arbeidsgiver gjør med bakgrunn i pliktene i § 26 skal dokumenteres. Arbeidsgivere som har utvidede plikter etter § 26 andre ledd (se nedenfor) skal ifølge § 26a redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26.

Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten er en del av virksomhetens HMS-arbeid og er en del av det forebyggende arbeidet for å søke å hindre diskriminering.

Den enkelte arbeidsgiver vil bli vurdert ut fra om man har gjort nok for å fremme likestilling og forebygge eller søke å hindre at diskriminering og trakassering oppstår i virksomheten, herunder om det er gjort tilstrekkelig for å løse aktuelle problemer.

Relevante forebyggingstiltak vil blant annet kunne være å organisere virksomheten på en bestemt måte, opprette internt klageorgan eller kontrollsystem, iverksette holdningskampanjer, utarbeide retningslinjer og informasjonsmateriell, opplæring/kurs eller foreta helt konkrete handlinger. Den ansvarlige leder i virksomheten bør som del av sitt HMS-ansvar gjøre det klart at trakassering ikke tolereres i arbeidsmiljøet. Leder bør også opplyse hvilke negative konsekvenser trakassering fører til, både for den som rammes direkte, og for miljøet rundt.

Hvilke forebyggende strategier man ellers bør velge vil kunne variere etter de ulike typer virksomheter og etter omstendighetene i det enkelte tilfellet.

### «Forsterket» aktivitetsplikt for store arbeidsgivere

For arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte skal arbeidsgiver blant annet «undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling» og også «analysere årsakene til identifiserte risikoer». De skal også «iverksette tiltak som



## RUNDSKRIV 4/2020

Saksbehandler:	Marianne T. Brekke og arbeidsgiveravdelingen	Dato:	24. september 2020
----------------	--	-------	--------------------

er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten». Det samme gjelder for arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, dersom en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det. For disse store arbeidsgiverne foreligger det således en strengere plikt enn for små arbeidsgivere.

### Ved tilfeller av trakassering

I de tilfeller hvor den ansvarlige får kjennskap til at trakassering er et problem, har den ansvarlige (arbeidsgiver) plikt til å gripe fatt i problemet og utrede hva som har skjedd og forsøke å hindre videre trakassering. Klager skal ikke være nødt til å bevise at trakassering faktisk har funnet sted før den ansvarlige griper inn. Hva som ellers bør gjøres avhenger av den påståtte trakasseringens art og omfang, organisasjonens eller arbeidsplassens størrelse og utforming, og arbeidsstyrkens sammensetning.

### Tilrettelegging for øvrige arbeidstakere – reservasjonsrett mv.

Når det gjelder arbeidsgivers ansvar for tilrettelegging for arbeidstakere som innehar et annet teologisk syn for eksempel knyttet til kvinners prestedtjeneste eller lignende, er dette belyst bl.a. i NOU 2016:13 om Samvittighetsfrihet i arbeidslivet pkt. 6.8 (s. 68):

*«Likestillingsloven kan sette grenser for arbeidstakers reservasjonsrett og arbeidsgivers frihet til å innvilge arbeidstaker fritak fra visse arbeidsoppgaver. En arbeidstaker har ikke rett til å vegre seg mot å arbeide under ledelse av en kvinne, for eksempel dersom han på religiøst grunnlag måtte mene at kvinner ikke skal lede menn. Dersom arbeidsgiver bøyer seg for en slik oppfatning vil han selv utøve diskriminering på grunn av kjønn i arbeidslivet. Om en arbeidstaker vegrer seg mot å arbeide sammen med personer av annet kjønn, kan det også foreligge diskriminering av arbeidskollegaene. (...)*»

Innenfor rammen av Den norske kirke, som i lang tid har anerkjent kvinner og menns like rettigheter til å utøve prestedtjeneste, vil det således ikke kunne påberopes reservasjonsrett mot å samarbeide med kvinnelige prester. Arbeidsgivers eventuelle tilrettelegging for disse arbeidstakerne vil med dette bakteppet kunne innebære at arbeidsgiver selv utøver diskriminering på grunnlag av kjønn, i strid mot forbudet mot diskriminering.


**RUNDSKRIV  
4/2020**

Saksbehandler:	Marianne T. Brekke og arbeidsgiveravdelingen	Dato:	24. september 2020
----------------	--	-------	--------------------

**Mulige konsekvenser av manglende oppfølging fra arbeidsgiver**

Brudd på forbudet mot diskriminering og trakassering kan utløse rett til oppreisning og erstatning jf. § 38. I arbeidsforhold og ved arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere, gjelder arbeidsgivers ansvar uavhengig av om arbeidsgiver kan bebreides (objektivt ansvar). I enkelte tilfeller kan også arbeidsgiver bli erstatningsansvarlig for andres trakassering, dersom man ikke har gjort nok for å forebygge eller avverge at trakassering finner sted. Dette kan for eksempel være i et tilfelle der et kirkemedlem trakasserer en ansatt, eller at en ansatt trakasserer en annen ansatt enten gjennom krenkende uttalelser, eller på annen måte.

[Det finnes ytterligere informasjon om aktivitets- og redegjørelsesplikten hos Likestillings- og diskrimineringsombudet.](#)

ØØØ

Marit Halvorsen Hougsnæs  
adm.dir.

Ingrid B. Tenfjord  
direktør

**Vedlegg:** Utvalgte bestemmelser i Likestillings- og diskrimineringsloven

**Vedlegg: Utvalgte bestemmelser i Likestillings- og diskrimineringsloven:****§ 6. Forbud mot å diskriminere**

Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 og 8 som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11.

**§ 13. Forbud mot å trakassere**

Trakassering på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd og seksuell trakassering, er forbudt.

Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.

Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Forbudet omfatter trakassering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i § 6 første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir trakassert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og trakasseringen skjer på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd.

Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner skal innenfor sitt ansvarsområde forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering.

**§ 26. Arbeidsgivers aktivitetsplikt**

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

I alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet

- a) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid,
- b) analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- c) iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- d) vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Det samme gjelder arbeidsgiver i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det.

Med ufrivillig deltidsarbeid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.

Arbeid som nevnt i denne bestemmelsen skal dokumenteres. Arbeid som nevnt i bestemmelsens andre ledd skal skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

Kongen kan i forskrift gi nærmere regler om innholdet i og gjennomføringen av lønnskartleggingen.

#### **§ 26 a. Arbeidsgivers redegjøringsplikt**

Arbeidsgivere som har plikter etter § 26 andre ledd, skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter § 26.

Redegjørelsen etter første ledd skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Dersom redegjørelsen gis i annet offentlig tilgjengelig dokument, og foretaket har en plikt til å levere årsberetning, skal det i årsberetningen opplyses hvor dokumentet finnes offentlig tilgjengelig. Arbeidsgivere i offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning, skal ta redegjørelsen etter første ledd inn i sin årsrapport eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument.

Redegjørelsen skal utformes slik at enkeltansattes personlige forhold ikke røpes. Resultatene av lønnskartleggingen skal fremgå av redegjørelsen i anonymisert form.

Virksomhetens ansatte og deres representanter, Diskrimineringsnemnda, Likestillings- og diskrimineringsombudet og forskere har rett til innsyn i resultatene av lønnskartleggingen, også når resultatene ikke kan anonymiseres. Opplysningene kan bare gis i den utstrekning de er nødvendige for å undersøke om det foreligger ulovlig forskjellsbehandling ved lønnsfastsettelsen.

Den som mottar lønnsopplysninger etter fjerde ledd, har taushetsplikt og skal underskrive en taushetserklæring. Dette gjelder ikke opplysninger som er offentlige etter offentliglova.

Kongen kan gi forskrift om standardisering av redegjøringsplikten på likestillingsområdet.



# DEN NORSKE KIRKE

Lier kirkelige fellesråd

## SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Mette Sønsteby	414	20/00251-1	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Lier kirkelige fellesråd	70/20	21.10.2020

## Øvrige meldinger

### Vedlegg:

Ubenyttede trosopplæringsmilder 2020

Valg til KAs landsråd

Orientering om endringer i gravferdsloven fra 1. januar 2021

Forslag proritert kandidatliste pr. 21.9.2020

### Saksframlegg

- Personal:
  - Fellesrådet
    - Aksel Øhrn er tilsatt som diakoni Lier kirkelige fellesråd med tiltredelse 01.01.2021
    - Ole-Jørgen Andersen er tilbudt stilling som ungdomsdiakon i Lier kirkelige fellesråd med tiltredelse 01.01.2021
    - Daniel Solyom – avsluttet arbeidsforholdet med Lier kirkelige fellesråd 30.09.2020.
    - Doris Adagbe har sagt opp sin stilling og slutter som kirketjener i Lierskogen kirke 31.10.2020.
    - Ellen Elisabeth Marsøe er sykemeldt og har bekreftet at hun ikke kommer tilbake på jobb.
  - Prestelinjen
    - Kaare Stenseng er ansatt som prostiprest med tilhørighet i Frogner fra 01.10. – 15.04.2021.
    - Torunn Jåvold er tilsatt som sokneprest i Tranby og Lierskogen menighet fra 01.10.2020, men starter opp 01.01.2021. Elling Eriksen vil være vikar frem til 31.12.2020
- Fra 01.01.2021 vil Alier AS virksomhets overdras til Lier Eiendomsselskap KF. I foretakets styre ble det 16.06. tatt en prinsipiell avgjørelse på at man ikke ønsket private avtaler i KF, grunnet konkurranse prinsippet. Man ønsket ikke mistanke om noen kryss-subsidiering. Derfor vil foretaket være mindre rigget og mindre tilpasset for private aktører i tilbud om tjenester. For Lier kirkelige fellesråd medførte dette mottak av oppsigelse på avtaler 25.08.20 om renhold, vaktmestertjenester og flagging fra 30.11.2020. Kirkevergen vil gå i gang med anbudsrunde på det private markedet for disse tjenester.
- Ny kirkeordning – innspillmøter er gjennomført. Rådene i Lier hadde sitt møte 14.09. med god interaksjon med resten av landet.
- KA Kirkeforsikring deler ut 4,4 millioner kroner av fjorårets overskudd dvs. 15 % av forsikringspremien til kirkeiere. Planen er å dele ut av et eventuelt overskudd hvert år fremover.

- Delegater til KA's landsråd ønskes spilt inn. Regionalt kontaktmøte skjer 24.11. i Drammen fra kl 17 – 21. Påmelding til kirkevergen i møte. Les mer i følgende link: <https://www.ka.no/static/article/1376610>
- Julekurvprosjektet 2020 har fått sin ledelse. Solveig Thoen og hennes mann, Ole Kristian, skal lede aksjonen 2020.
- Bösendorfer flygel i Tranby er innkjøpt med finansiering 50/50 av fellesrådet og Tranby og Lierskogen menighetsråd. Flygelet vil ankomme kirken 02.11. Innvielseskonsert er planlagt den 30.01.2021.
- På grunn av koronasituasjonen har mange aktiviteter for barn og unge i Den norske kirke blitt påvirket og dette påvirker igjen også økonomien i trosopplæringen. På bakgrunn av dette har Kirkerådet vedtatt endringer av retningslinjer for ubenyttede trosopplæringsmidler for 2020, ref. vedlegg.
- Frogner menighetsråd ønsker ikke å gå videre med saken om asketrærne, men ber om at trærne beskjæres ved behov.
- Det er delte meninger i Frogner menighetsråd om det er ønskelig med nettilgang i Frogner kirke. Frogner menighetsråd vil vurdere erfaringer høstet fra Sylling kirke før man konkluderer dette.
- Stig Førriisdal har gjennomført digitalisering og bygganalyse av Frogner kirke. Dette er en heldigitalisering for smartere og kostnadseffektiv eiendomsdrift. <https://youtu.be/N5Jm3jMu3ws>. I flg. Førriisdal benytter både Drammen og Lier kommune dette på kommunale eiendommer. Er dette noe Lier kirkelige fellesråd ønsker å få presentert grundigere på et møte, så er Unmanned AS villige til å komme.
- Kirkemøtet 2020 gikk av stabelen 8. – 11. oktober i Trondheim. Sakliste for Kirkemøte 2020, se link: [https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/dokumenter\\_vedtak/kirkem%C3%B8tet%202020/](https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/dokumenter_vedtak/kirkem%C3%B8tet%202020/)
- Orientering om endringer i gravferdsloven fra 01.01.2021 (se vedlegg).
- Avtalen med Norsk folkemuseum som er videreført siden 1994, vil bli fornyet for en ny 5 års periode. Avtalen gjelder utlån av 3 trefigurer som opprinnelig satt på den gamle altertavlen i Frogner kirke. Pga trefigurenes verdi, stilles det helt spesielle krav til lys (lux), temperatur og glass. Monteren som trefigurene står i skal ikke røres og skal ikke ha innvendig lys.
- Lier kirkelige fellesråd har forlenget rammeavtale med Caverion gjennom Knif og KA. Avtalen omfatter elektro, sikkerhet og ventilasjon / Klimaanlegg. Årlig kostnad 60 700 eks mva.

## Forslag til vedtak

Lier kirkelige fellesråd tar meldingene til orientering.

**DEN NORSKE KIRKE**

KR - Avdeling for kirkefag

Tunsberg bispedømmeråd  
Postboks 10 Kaldnes

3119 TØNSBERG

Dato: 01.09.2020

Vår ref: 20/03552-1 cb842

Deres ref:

**Ubenyttede trosopplæringsmidler i 2020**

Koronasituasjonen har påvirket mange aktiviteter i Den norske kirke, og for mange blir heller ikke høsten slik som de ønsket og planla at den skulle bli.

Med bortfall av mange tiltak i trosopplæringen påvirkes økonomien, og mange menigheter vil få et mindreforbruk for 2020. Det åpnes derfor for å fravike 5 %-regelen for overføring av midler for 2020, og øke den til 10%.

**Retningslinjer for ubenyttede midler i fellesråd 2020 blir derfor slik:**

- Ved underforbruk/vakanse har fellesrådet mulighet til å omdisponere midler mellom budsjettets poster. Endringene skal avtales med berørte menigheter.
- I 2020 vil ubenyttede midler på inntil **ti** prosent av total tildeling til fellesrådet, overføres automatisk til neste budsjettår. Disse avsettes i bundet fond.
- Ubenyttede midler over **ti** prosent av tildelingssummen, går automatisk til fratrukk i neste års bevilgning og forvaltes av bispedømmerådet til trosopplæring i bispedømmet. For tilskuddsmottakere med lav tildeling er grensen **20.000 kroner**, selv om det er mer enn ti prosent av tildelingen.
- Fellesrådet skal gi melding til bispedømmerådet så raskt som mulig, og senest innen 1.mars, dersom det viser seg at de har ubrukte midler utover dette.

Menighetene og fellesrådene kan også vurdere om noen av de ubenyttede midlene kan omdisponeres til å kjøpe inn utstyr som gjør dem i stand til å gjennomføre digitale opplegg med god kvalitet.

Med vennlig hilsen

Jan Christian Kielland(e.f.)  
avdelingsdirektørKjersti Kolbjørnsrud  
fungerende seksjonsleder*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.*



# Valg til KAs landsråd (2021-2025)

KA er en medlemsorganisasjon der medlemmene styrer, og KA ledes av et landsråd som velges av og blant medlemmene. Det skal nå velges nytt landsråd med funksjonstid fra 2021 til 2025.

## Vi trenger engasjerte personer i KAs landsråd, bidra med innspill!

Alle lokale kirkelige organer som er medlemmer av KA har anledning til å fremme kandidater til KAs landsråd. I denne sammenheng er det kandidater som representerer lokale kirkelige organer som fellesråd eller menighetsråd i ettsoknskommuner det ønskes innspill på. (De andre medlemmene i KA, det vil si rettssubjektet Den norske kirke og organisasjonene, har egne valgprosesser fram mot landsrådet våren 2021.)

Innspill på kandidater meldes til kontaktperson i det regionale kirkevergelaget (det er lov å foreslå seg selv). Innspill meldes så snart som mulig.

Informasjon om kandidatenes alder, yrkeserfaring, kirkelige verv, samt kandidatenes kontaktinformasjon (adresse, telefon og e-post) er viktig informasjon. Se skjema i lenke til høyre.

Minimum 50 prosent av kandidatene må være rådsmedlemmer (i råd som er medlem av KA). Øvrige kan være ansatte i kirkelige organ. Det skal velges 3, 4 eller 5 til KAs landsråd fra fellesråd/menighetsråd innefor hvert bispedømme, avhengig av antall ansatte totalt (inntil 249 årsverk gir 3 representanter, 249-449 årsverk gir 4 representanter, over 450 årsverk gir 5 representanter).

Valg av landsrådsrepresentantene foregår på regionale kontaktmøter som arrangeres i alle bispedømmeområder høsten 2020 og vinteren 2021. I tillegg til valg til landsråd vil det på kontaktmøtene bli et faglig program. Det anbefales at fellesrådsleder er en av representantene.

## Kontaktmøtene arrangeres kl.16.00-21.00 (dato/bispedømme/sted):

- 5. okt: [Oslo/Borg](#) (Oslo)
- 27. okt: [Agder og Telemark](#) (Kristiansand)
- 5. nov: [Nord-Hålogaland](#) (Tromsø)

- 11. nov: [Stavanger](#) (Stavanger)
- 12. nov: [Møre](#) (Molde)
- 17. nov: [Nidaros](#) (Trondheim)
- 24. nov: [Tunsberg](#) (Drammen)
- 26. nov: [Sør-Hålogaland](#) (Bodø)
- 3. des: [Hamar](#) (Hamar)
- 14. jan: [Bjørgvin](#) (Bergen)

**Påmeldingsfrist er ca. én måned før kontaktmøtet (se hvert enkelt møte i oversikten over).**

Antall delegater fra hvert bispedømme som skal velges er (LPR-data pr 12.19):

Bispedømme	Antall representanter
Oslo	4
Borg	5
Hamar	4
Tunsberg	4
Agder og Telemark	5
Stavanger	4
Bjørgvin	5
Møre	3
Nidaros	4
Sør-Hålogaland	3
Nord-Hålogaland	3
<b>Totalt</b>	<b>44</b>

### Representanter til regionale kontaktmøter

Etter fastlagte regler kan 1-3 representanter (rådsmedlem, gjerne leder og/eller nestleder) fra hvert fellesråd møte på kontaktmøtet og utforme politikk og velge landsråd. Det er anledning til å skifte representant fra gang til gang. Antall representanter bestemmes ut fra:

- Medlemmer som har mindre enn 5 årsverk kan delta med 1 representant
- Medlemmer som har mellom 5 og 15 årsverk kan delta med 2 representanter

- Medlemmer som har mer enn 15 årsverk kan delta med 3 representanter

På den faglige delen av kontaktmøtet vil er flere enn representantene velkomne, så kirkeverge og andre rådsmedlemmer kan også delta på det faglige programmet.

Informasjon om valget inkludert Retningslinjer for kontaktmøtet og valgeregler for valg til KAs landsråd for gruppen «lokale kirkelige organer Den norske kirke» finnes [her](#). Mer informasjon om kontaktmøtet med program samt påmelding finnes [KAs kurskalender](#).

Innspill til landsråds kandidater sendes til regional kirkevergelagsleder, [se oversikt her](#).

Har du spørsmål? Kontakt [Ingvild Engedal](#).



## DET KONGELIGE BARNE- OG FAMILIEDEPARTEMENT

Ifølge liste

Deres ref	Vår ref	Dato
	20/1116-10	26. juni 2020

### Orientering om endringer i gravferdsloven fra 2021

[Gravferdsloven](#) er vedtatt endret fra årsskiftet. Dette informasjonsbrevet går til de kirkelige fellesrådene, kommunene som har overtatt gravplassmyndigheten og bispedømmerådene.

Stortinget har vedtatt endringer i gravferdsloven to ganger i vår. I april ble [trossamfunnsloven](#) vedtatt på grunnlag av [Prop. 130 L \(2018–2019\)](#). Lovvedtaket gjør også endringer i gravferdsloven. I juni hadde [lovvedtak 130](#) grunnlag i [Prop. 86 L \(2019–2020\)](#). Vi gjør her kort rede for de viktigste endringene:

- § 10: Første ledd oppheves. Loven har ikke lenger særvilkår for kremasjon.
- § 21 annet ledd: Loven tillater igjen etablering av urnevegger. Departementet kommer tilbake med et forslag til nærmere regulering i forskrift av gravlegging i urnevegg.
- Samme bestemmelse gir hjemmel til å ta avgift ved gravlegging i anonym minnelund og navnet minnelund. Dette innebærer at avgifter for bruk av anonym minnelund og navnet minnelund må fastsettes av kommunen etter forslag fra gravplassmyndigheten. Avgiften kan variere mellom minnelundene i kommunen. Lovendringen innebærer at gravplassmyndigheten etter årsskiftet ikke kan kreve betaling ved slik gravlegging uten at kommunen har fastsatt avgift for det. Vi oppfordrer til å ta dette opp med kommunen på egnet måte, ev. i samband med budsjettforslaget for 2021, jf. gravferdsloven § 3 annet ledd.
- § 23 annet ledd lyder fra årsskiftet: "Etter søknad fra kommunen kan fylkesmannen fastsette at ansvaret som lokal gravplassmyndighet etter loven skal ligge til kommunen." Fylkesmannen kan overføre gravplassmyndigheten til kommunen.
- § 23 nytt femte ledd: Departementet kan kreve opplysninger (statistikk).
- Lovens korttittel endres til gravplassloven og *kirkelig fellesråd* erstattes med *gravplassmyndigheten*.

Postadresse	Kontoradresse	Telefon*	Avdeling	Saksbehandler
Postboks 8036 Dep	Akersgt. 59	22 24 90 90	Forbruker-, tros- og	Martin Hill
0030 Oslo		Org.nr.	livssynsavdelingen	Oppegaard
postmottak@bfd.dep.no	www.bfd.dep.no	972 417 793		22 24 80 04

Fra årsskiftet overføres bispedømmerådernes oppgaver til fylkesmannen. Oppgavene samles hos Fylkesmannen i Vestfold og Telemark for hele landet. Funksjonen som gravplassrådgiver vil ligge i dette embetet.

Med hilsen

Ellen Ur (e.f.)  
avdelingsdirektør

Martin Hill Oppegaard  
utredningsleder

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Kopi

Den norske kirke  
KA - Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter  
Norsk forening for gravplasskultur

Adresseliste

Agder og Telemark bispedømmeråd  
Bjergvin bispedømmeråd  
Borg bispedømmeråd  
Bærum kommune  
Gjesdal kommune  
Hamar bispedømmeråd  
Kirkelige fellesråd  
Modum kommune  
Møre bispedømmeråd  
Nidaros bispedømmeråd  
Nord-Hålogaland bispedømmeråd  
Oslo bispedømmeråd  
Sandefjord kommune  
Stavanger bispedømmeråd  
Sør-Hålogaland bispedømmeråd  
Tunsberg bispedømmeråd  
Vennesla kommune

## Forslag fra nominasjonskomiteen i Tunsberg bispedømme på kandidater til KAs landsråd

## Forslag på prioritert liste fra nominasjonskomiteen

	Navn	Alder	Kjønn	Fra	utdanning/ arbeidserfaring	Ansatt i kirkelig fellesråd	Kirkelig verv
1	Gerd Eli Berge	66	K	Nesbyen (Hallingdal)	Veterinær. 1980-2007 Veterinær i samarbeidspraksis. 2007-2011 ordfører i Nesbyen kommune. 2013-2017 1.vara til Stortinget. 2012-2018 trosopplærer i Nes, Flå og Gol. Fra 2019 pensjonist		Medlem Nesbyen kirkelige fellesråd
2	Fred Willy Bakke Aamelfot	49	M	Sandefjord (ansatt)	Kirkeverge i Stokke fram til 2017. Kirkeverge i Sandefjord fra	X	
3	Ellen Wisløff	71	K	Færder	Rektor på barneskole. Leder for kirkelig fellesnemd (Tjøme/Nøtterøy til Færder). Medlem i arbeidsgruppe «Demokrati og valg» i forbindelse med kirkelig organisering		kirkelige fellesråd og leder Nøtterøy menighetsråd.
4	Øystein Moursund	61	M	Drammen	Senior prosjektleder ved VEAS. Ledererfaring i div. lederstillinger fra 1991 i NSB, Drammen kommune og VEAS. Medlem av Nedre Eiker menighetsråd 2011-2015 og leder av Nedre Eiker kirkelige fellesråd 2011-2015.		Leder Drammen kirkelige fellesråd

## Varamedlemmer - prioritert liste

1	Helge Stiksrud	66	M	Ringerike	Museumsdirektør for Buskerudmuseene og informasjonssjef for Norsk Hydro ASA. Daglig leder i PAN innovasjon. Inne i sin tredje perioden som medlem av Ringerike kirkelige fellesråd.		Kommunal representant i Ringerike
2	Kari Aasen Ingebo	60	K	Øvre Eiker (ansatt)	Kirkeverge siden 2015. Har jobbet 17 år som lærer, 3 år som styrer i barnehage, 5 år som avdelingsleder i skole og 5 år som rektor. Allmennlærerutdanning med tilleggsutdanning i realfag	X	
3	Anne Berger	65	K	Kongsberg	Vært med i menighetsråd og fellesråd i flere perioder – i tillegg har hun vært i kommunepolitikken og medlem av kommunestyre og formannskapet i flere perioder.		Leder Kongsberg kirkelige fellesråd
4	Tor Eigil Bakken	51	M	Larvik (ansatt)	Jobbet i Larvik krk. Fellesråd siden 2007. Økonomisjef siden	X	

Tønsberg 22.10.2020  
 Roar Olsen , Ringerike  
 Elisabeth Aasland, Færder  
 Carsten Furuseth, Tønsberg

**DEN NORSKE KIRKE**

Lier kirkelige fellesråd

**SAKSFRAMLEGG**

<b>Saksbehandler</b>	<b>Klasse</b>	<b>Saksmappe</b>	<b>Gradering</b>
Mette Sønsteby	414	20/00251-14	Ugradert

<b>Råd/utvalg</b>	<b>Saksnummer</b>	<b>Møtedato</b>
Lier kirkelige fellesråd	71/20	21.10.2020

Eventuelt

**Saksframlegg**

Skriv inn teksten her.

**Forslag til vedtak**

Saken legges frem uten forslag til vedtak.