



## **Møtebok for Lindesnes kirkelige fellesnemnd**

**Møtedato:** 08.05.2019  
**Møtetid:** kl. 13:00  
**Møtested:** Kirkesenteret i Mandal

### **Tilstede:**

Frida Sandvik, Einar Kristensen, Roger Greibesland, Per Ragnar Haraldstad, Kari Roksvold Lindland, Ståle Ryste, Terje Arild Valborgland.

### **Meldt forfall:**

Christoffer Westermoen, Marry Kleiven, Anju Choudary Manneråk.

### **Saker**

#### **Sak 008/19 Godkjenning av innkalling og protokoll**

Godkjenning av innkalling til dette møtet.

Godkjenning av protokoll fra møtet 13.02.2019, utsendt pr epost 14.02.2019

#### *Forslag til vedtak:*

Innkalling godkjent.

Protokoll fra møtet 13.02.2019 godkjent.

#### *Møtebehandling:*

Ingen merknader til innkalling og protokoll.

#### *Vedtak:*

Innkalling godkjent.

Protokoll fra møtet 13.02.2019 godkjent.

#### **Sak 009/19 Orienteringssaker**

1. Referat fra møte med de tillitsvalgte 22.03.2019
2. Referat fra møte i Tillitsvalgtforum 24.04.2019

#### *Forslag til vedtak:*

Orienteringene tas til etterretning.

#### *Vedtak:*

Orienteringene tas til etterretning.



## Sak 010/19 Tilsettingsreglement fra 2020

### Generelt

Det ligger til arbeidsgivers grunnleggende rettighet å kunne tilsette personer for å utføre arbeid for fellesrådet. I og med at fellesrådet er omfattet av forvaltningsloven og offentleglova, jf. [kirkeloven § 38](#), må fellesrådet følge de bestemmelsene som gjelder tilsetting i offentlig sektor. (Merk unntaket fra forvaltningsloven kap 2 og 3, se rundskriv fra KA [her](#).). I tillegg er de tilsattes medbestemmelse i tilsettingssaker regulert i Hovedavtalen.

Det viktigste prinsippet som gjelder for tilsetting i offentlig sektor, er at arbeidsgiver har plikt til å tilsette *den som er best kvalifisert* i forhold til utlysningsteksten, jf [HTA kapittel 1 § 2 pkt 2.2](#). Kvalifikasjonsbegrepet rommer tre forhold: Utdanning, praksis, og egnethet. Egnethet er basert på et saklig skjønn ut fra de opplysningene som framkommer i løpet av en tilsettingsprosess.

Ut over dette er det ikke fastlagt i detalj hvordan tilsettingsprosessen skal skje – det er også store forskjeller på type virksomhet. Det er imidlertid etablert en ganske ensartet praksis på de store linjene i sammenliknbare virksomheter som det er naturlig for det nye fellesrådet å følge opp – slik som det til nå har vært i alle tre fellesrådene.

Det punktet som det er litt ulik praksis på, er hvor selve tilsetningsvedtaket fattes. Det er ingen tvil om at det er *arbeidsgiver* som fatter tilsetningsvedtaket, og som i sin helhet bærer ansvaret for både tilsetting og den tilsatte, men arbeidsgiver kan delegere denne oppgaven på ulike måter: Hoved spørsmålet her er om tilsetting ses på som et *politisk* anliggende, eller om det er et *ledelses- og administrativt* anliggende. Et annet sentralt spørsmål er om medbestemmelse fra de tilsattes side også skal omfatte selve tilsetningsvedtaket, eller om medbestemmelse skal begrenses til prosessen *fram til* vedtak. Det har vært naturlig for prosjektleder og prosjektgruppa å se hen til praksis og utviklingen av tilsettingsrutinene i kommunalt område, i og med at det har vært like regler både i lov og avtale for disse to områdene.

De mest aktuelle alternativene for hvor myndigheten for tilsetningsvedtaket legges er:

#### 1. I fellesrådets (arbeidsgiverorganets) plenum

Det er nok eksempler på at fellesråd i mindre områder gjør tilsetningsvedtakene selv. Det vanligste er at det er kun tilsetting av øverste leder (kirkeverge), ev. assisterende kirkeverge og ev. andre i ledergruppe som gjøres av øverste, styrende organ. Slik er det i også de kommunene vi kjenner til. Bakgrunnen er åpenbar: Øverste leder representerer virksomheten i det daglige, og rapporterer til fellesrådet for de disposisjoner som er delegert til leder.

#### 2. I et mindre utvalg internt i fellesrådet

Der hvor fellesrådet er stort, kan tilsettingsmyndigheten delegeres f.eks til et arbeidsutvalg, forhandlingsutvalg, eller til et eget, opprettet tilsettingsutvalg med medlemmer fra fellesrådet. Fortsatt vil tilsettingsmyndigheten være lagt til det «politiske» organet.

#### 3. I det partssammensatte utvalget, administrasjonsutvalget

I [kirkeloven § 35](#) er det forutsatt at det skal opprettes et partssammensatt utvalg som skal behandle «saker som gjelder forholdet mellom [...] arbeidsgiver og de tilsatte». Det kan legges beslutningsmyndighet til et slikt utvalg, jf. [kirkeloven § 14](#) tredje ledd. Bestemmelser om dette utvalget er fulgt opp i Hovedavtalen § 10. Det har vært en praksis i mange fellesråd, også i Mandal, Lindesnes og Marnardal, at tilsettinger har



vært lagt hit. Arbeidsgiver alltid har flertall i utvalget. Øverste leder, kirkevergen, er normalt ikke medlem av administrasjonsutvalget, men er sekretær for utvalget.

En tilsvarende praksis hadde man i mange kommuner tidligere, men er forlatt for lenge siden. Det er særlig to prinsipielle innvendinger mot å plassere tilsettingsmyndigheten her:

- Å tilsette er at arbeidsgiveransliggende. Medbestemmelse ved tilsettinger skal ivretas, men det er unaturlig at tilsattes representanter deltar i selve tilsettingsvedtaket. Det er også betenkelig å ansvarliggjøre tilsatte for noe som i sin helhet er et arbeidsgiveransvar.
- Kirkevergen settes på sidelinjen i en så sentral beslutning som en tilsetting, mens andre underordnede deltar i beslutningsorganet med stemmerett. Det er vanskelig å forsvare en slik praksis ut fra en logisk og konsekvent holdning til hva den øverste lederen skal ha av ansvar/oppgaver.

Punktene 1-3 har det til felles at øverste lede ikke selv deltar i tilsettingsvedtaket.

#### 4. Et eget, oppnevnt tilsettingsutvalg, fast eller ad hoc.

Fellesrådet kan bestemme at tilsettingsmyndigheten delegeres til et eget tilsettingsutvalg, som ikke er et allerede etablert forum. Det er naturlig at kirkevergen er medlem av et slikt utvalg, og fellesrådet kan bestemme at øvrige medlemmer er en tillitsvalgt (med kirkevergen som leder og med dobbeltstemme), en eller flere medlemmer av fellesrådet, eller en annen, hensiktsmessig sammensetning som har legitimitet til å opptre på arbeidsgivers vegne. Noen kommuner har ordningen med et utvalg bestående av rådmann/enhetsleder og tillitsvalgt (med arbeidsgivers dobbeltstemme ved stemmelikhet), men det er ikke vanlig at kommunene bringer inn representanter fra politikere.

#### 5. Delegert til kirkeverge/administrasjonen

Det er en vanlig tenkning at det øverste organet fastsetter de økonomiske rammene for virksomheten, og vedtar andre rammer/målsettinger og regler/reglementer mv. som virksomheten skal styres etter. Så tilsettes den øverste lederen som får delegert oppgaven å lede og organisere virksomheten i det daglige, og som må rapportere til fellesrådet for resultatene på alle områder som ligger til den daglige ledelsen. I dette perspektivet er det naturlig å delegere tilsettingsmyndigheten til kirkevergen, tilsvarende som det er gjort i kommuner. Tilsettingsreglementet vil måtte sikre den nødvendige medvirkningen både fra de tilsatte, og ikke minst fra det enkelte menighetsråd for stillinger som har menighetsrettet arbeid. All praksis tilsier at man i slike prosesser tilstreber å arbeide seg fram til en konsensus i innstilling etter intervju mv. Påvirkningen fra både de tilsatte og fra soknene vil derfor bli ivaretatt selv om tilsettingsmyndigheten legges administrativt.

I de tilfellene det er uenighet internt i innstillings-/intervjuutvalget slik at det blir avgitt en delt innstilling, er det særlig viktig at det er arbeidsgiver som tar ansvar for det endelige valget.

Forslag til nytt tilsettingsreglement for Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 2020 følger som vedlegg.

#### *Forslag til vedtak:*

Forslaget til tilsettingsreglement fastsettes som tilsettingsreglement for Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 2020.



*Møtebehandling:*

Nemnda drøftet flere sider ved forslaget til reglement, og brukte mest tid på punktene

4 h) – om utlysning av midlertidige stillinger

7 c) – om sammensetningen av intervju- og innstillingsutvalget

8 b) – om delegasjon til kirkevergen for tilsetningsvedtak

8 d) – om søkere i nær familie mv.

*Vedtak:*

Kari Roksvold Lindland foreslo i pkt 4 h) å endre til «inntil 6 mnd» for de midlertidige stillingene hvor det kan tilsettes uten utlysning. Forslaget falt mot én stemme.

Kari Roksvold Lindland foreslo et tillegg til pkt 8 d): «Kan også gjelde nære venner.» Forslaget falt mot én stemme.

Saksbehandlers forslag til vedtak:

Forslaget til tilsetningsreglement fastsettes som tilsetningsreglement for Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 2020.

ble vedtatt mot én stemme.

**Sak 011/19 Permisjonsreglement fra 2020**

Det er forutsatt at det er fastsatt et permisjonsreglement for fellesrådet for å synliggjøre virksomhetens personalpolitikk på dette området.

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

Forslag til nytt permisjonsreglement for Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 2020 følger som vedlegg. Forslaget følger i hovedsak det som ligger som KAs normalforslag. Det er foreslått tatt inn en bestemmelse i reglementets pkt 2, annet ledd: *Kirkevergen kan ved spesielle tilfeller gi flere dagers permisjon enn det som er bestemt i dette reglementet* for å sikre muligheten til fleksibilitet, og foreta konkrete vurderinger av enkelttilfeller.

*Forslag til vedtak:*

Forslaget til permisjonsreglement fastsettes som permisjonsreglement for Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 2020.

*Møtebehandling:*

Det var ingen merknader til forslaget til permisjonsreglement.

*Vedtak:*

Forslaget til permisjonsreglement fastsettes som permisjonsreglement for Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 2020.



### **Sak 012/19 Arbeidsreglement fra 2020**

Iht. [arbeidsmiljøloven § 14-16](#) skal det være et arbeidsreglement for virksomheten. Arbeidsreglementet skal minimum inneholde «de ordensregler som trengs, og regler for arbeidsordningen». Reglementet kan fastsettes som en avtale mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte, og gjøres gjeldende også for arbeidstakere som ikke er organisert. Alternativt må reglementet godkjennes av Arbeidstilsynet.

Det er vanlig å utvide reglementet også med andre bestemmelser hentet fra andre dokumenter, som til sammen gir et helhetlig bilde av de ordensmessige rammene for arbeidsavtalen. Reglementet kan ikke være i strid med gjeldende lover/tariffavtaler.

Forslag til nytt arbeidsreglement for Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 2020 følger som vedlegg.

#### *Forslag til vedtak:*

Forslaget til arbeidsreglement fastsettes som arbeidsgivers forslag arbeidsreglement for Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 2020 som forelegges de tillitsvalgte for inngåelse av avtale, jf. arbeidsmiljøloven § 14-17 (1).

#### *Møtebehandling:*

Nemnda drøftet om reglementets ordensregler på noen punkter for var for detaljert, eller for generelt. Følgende tillegg til pkt 9 ble enstemmig vedtatt:

«Bilder fra arbeidsplassen skal ikke legges ut på sosiale media eller andre nettstedet uten tillatelse fra arbeidsgiver.»

#### *Vedtak:*

Forslaget til arbeidsreglement med tillegget i pkt 9 fastsettes som arbeidsgivers forslag arbeidsreglement for Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 2020 som forelegges de tillitsvalgte for inngåelse av avtale, jf. arbeidsmiljøloven § 14-17 (1).

### **Sak 013/19 Ordning for medbestemmelse fra 2020**

Reglene for medbestemmelse er gitt i Hovedavtalen for KA-området som avtale mellom de sentrale partene. Ordningen for medbestemmelse for Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 2020 følger opp denne avtalen på ordinært vis med

- tillitsvalgtordning
- representasjon fra de tilsatte i utvalg som behandler saker som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og de tilsatte.

I prosjektperioden ble det etablert en felles arena for informasjon og drøfting som i tillegg til de tillitsvalgte og arbeidstakerrepresentantene i administrasjonsutvalget også består av verneombudene. Til dette forumet inviteres også arbeidsgiver for prestene (prosten), en representant for prestene, og prestenes verneombud. Erfaringene med ordningen er gode, og det foreslås å videreføre dette fra 2020 i samråd med de tilsattes og prestenes representanter, jf. referat fra møter med de tillitsvalgte og i Tillitsvalgforum.

Forslag til Ordning for medbestemmelse for Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 2020 følger som vedlegg.



*Forslag til vedtak:*

Forslaget til Ordning for medbestemmelse fastsettes som Ordning for medbestemmelse for Lindesnes kirkelege fellesråd fra 2020.

*Møtebehandling:*

Nemnda drøftet bl.a. medbestemmelsens rolle i forhold til andre møtepunkter mellom arbeidsgiver (rådene) og de ansatte.

*Vedtak:*

Forslaget til Ordning for medbestemmelse fastsettes som Ordning for medbestemmelse for Lindesnes kirkelege fellesråd fra 2020.

**Sak 014/19 Rammebudsjett for fellesrådet 2020**

Den kommunale fellesnemnda skal behandle et foreløpig rammebudsjett 2020 for nye Lindesnes kommune i juni. Til dette møte er vi blitt bedt om å gi tilsvarende tall for nye Lindesnes kirkelege fellesråd for 2020. Prosjektgruppa har sett det som viktig at de tallene som gis til kommunen er reelle, og har hatt en grundig gjennomgang, jf. informasjon om «skygebudsjett» i sak 2/2019 pkt 7.

**Rammebudsjett for Lindesnes kirkelege fellesråd 2020:**

<b>Lindesnes kirkelege fellesråd</b>	
<b>Budsjett 2020</b>	
<b>Del 1: Budsjett ut fra kl § 15</b>	
<b>UTGIFTER</b>	
Lønn og sosiale utgifter	12 056 000
Varer og tjenester	4 999 000
Tilskudd til menighetsråd	80 000
<b>Sum utgifter</b>	<b>17 135 000</b>
<b>INNTEKTER</b>	
Brukerbetaling inkl utleie	350 000
Festeavgift	1 180 000
Avgiftspliktig salg - gravstell	990 000
Refusjoner (inntekter)	72 000
Tilskudd fra kommunen	14 110 000
Renteinntekter	171 000
<b>Sum inntekter</b>	<b>16 873 000</b>
<b>Driftsresultat</b>	<b>-262 000</b>
<b>Del 2: Andre finansieringskilder, til trosopplæring</b>	
<b>UTGIFTER</b>	
Lønn og sosiale utgifter	3 050 000
Materiell/administrasjon trosopplæring	120 500
<b>Sum utgifter</b>	<b>3 170 500</b>
<b>INNTEKTER</b>	
Tilskudd fra bispedømmet	2 420 500
Givertjeneste	750 000
<b>Sum inntekter</b>	<b>3 170 500</b>
<b>Driftsresultat</b>	<b>0</b>



## Kommentarer/forklaringer til enkelte hovedposter i rammebudsjettet.

### **Inntekter**

#### Festeavgift

Fellestrådet har anledning til å innkreve festeavgift for reservasjon av grav, enten plass til dobbeltgrav, eller forlengelse etter fredningstida på 20 år, jf. gravferdsloven (gl) § 14.

I dag har Marnardal en avgift på kr 125 pr år, Lindesnes kr 150, Mandal kr 190. Det er nødvendig at avgiften harmoniseres i den nye kommunen.

Omtrentlig antall graver pr år forfaller til betaling for 10 år slik i 2020:

Marnardal:	100 stk
Lindesnes:	140 stk
Mandal:	350 stk
Sum	590 stk

Iht. tall fra KA fra undersøkelse i 2018, har kommuner med innbyggere mellom 16 000 og 25 000 et gjennomsnitt på kr 215 pr år i festeavgift.

**Det foreslås en økning av festeavgift til kr 200 pr år fra 2020, og dette er lagt inn i rammebudsjettet.**

*Som illustrasjon på størrelsesorden og sammenheng:*

*I Mandal i dag koster lønn inkl personalkostnader og drift av gravferdsvirksomheten og gravplassene ca kr 2 mill pr år. Festeavgift og nettoinntekten fra gravstell utgjør ca kr 1 mill. Resten kr 1 mill dekkes av bevilgningen fra kommunen.*

#### Gravstell

Det er behov for en standardisering av fellestrådet tilbud om gravstell. Dette er gjennomgått av prosjektgruppa, og vi foreslår å etablere én ordning som innebærer:

- beskrivelse av beplantning gjennom vekstsesongen, uten alternativer:  
påskeliljer, sommerblomster, lyng, luking/gjødsling/vanning
- arbeidet utføres av fellestrådet betjening, ev. supplert med innleid sommerhjelp (som også utfører annet sesongarbeid)
- prisen foreslås satt til kr 1 800 inkl mva pr år/sesong
- valgfritt om det faktureres pr sesong, eller om det innbetales et større beløp som skal vare f.eks 10 eller 20 år (ikke uvanlig ved booppgjør at det settes av penger i denne størrelsesorden)

#### Utleie ved seremoni fra annet trossamfunn, eller fra annen kommune

Det betales avgift (husleie, og for dekning av kostnader til organist/kirketjener) for begravelser/vielser i kirkene for dem som ikke er medlem i Dnk, eller som er bosatt i annen kommune. Avgiftene er ikke vesentlige forskjellige mellom Mandal, Lindesnes og Marnardal i dag. Felles utleiereglement utarbeides.

#### Tilskudd fra bispedømmerådet (over statsbudsjettet) og givertjeneste

Soknene mottar tilskudd fra bispedømmerådet til konkrete formål innen trosopplæring/kirkelig undervisning. Mesteparten av disse midlene går til lønn til medarbeidere i ca 4 årsverk som utfører arbeid som kateket/menighetspedagog mv. Noe av midlene går til materiell/administrasjon.

Samlet tilskudd til de tre fellestrådene utgjør i 2019 kr 2 350 000

Fra Mandal/Holum og Marnardal menigheter ytes det i tillegg kr 750 000 i givertjeneste til samme formål.

Det er ingenting som tilsier at tilskuddet fra bispedømmerådet skal endre seg vesentlig i 2020, normalt gis det et påslag for lønns- og prisvekst.

Det rapporteres årlig om bruken av midlene fra bispedømmerådet.





***Inntektene og utgiftene knyttet til trosopplæring/kirkelig undervisning er skilt ut av rammebudsjettet for oversiktens skyld, og står i egen oppstilling som svarer til det som rapporteres til bispedømmerådet. I praksis er dette inkludert i fellesrådets økonomiforvaltning.***

#### Kommunal tjenesteyting

Kommunens forpliktelser mht å utrede utgifter til fellesrådet er regulert i kirkeoven (kl) § 15. Etter fjerde ledd, kan kommunal tjenesteyting tre i stedet for særskilt bevilgning til formål som er nevnt i denne paragrafen. Det er forutsatt at det skal settes realistiske verdier på ev. tjenesteyting, og beløpene skal inn i budsjett/regnskap som *kalkulatoriske verdier*, jf. [økonomiforskriften](#) m/kontoplan, artskonto 390/790.

Alle tre fellesrådene har tjenesteyting i dag, avtalene i Marnardal og Mandal er ikke ajourført på noen år. Det arbeides med å inngå en ny samarbeids- og tjenesteytingsavtale med nye Lindesnes kommune. Den største endringen vil antakelig bli omleggingen av gravferdsdriften i Marnardal.

***Ev. økonomiske konsekvenser av endelig tjenesteytingsavtale er holdt utenfor tallet for kommunal bevilgning i dette oppsettet.***

#### Kommunal bevilgning

Den norske kirkes hovedfinansiering lokalt (bortsett fra lønn til prestene) kommer fra kommunen, en ordning som har vært slik fra gammelt av. Kommunens forpliktelser er ikke berørt av endringene i Grunnloven fra 2012 som har ført til en endret relasjon mellom Dnk som trossamfunn på nasjonalt nivå, og staten.

Kommunens forpliktelser er listet opp slik i kl § 15:

*Kommunen utreder følgende utgifter etter budsjettforslag fra kirkelig fellesråd:*

- a) utgifter til bygging, drift og vedlikehold av kirker,*
- b) utgifter til anlegg og drift av gravplasser,*
- c) utgifter til stillinger for kirketjener, klokker og organist/kantor ved hver kirke, og til daglig leder av kirkelig fellesråd,*
- d) driftsutgifter for fellesråd og menighetsråd, herunder utgifter til administrasjon og kontorhold,*
- e) utgifter til lokaler, utstyr og materiell til konfirmasjonsopplæring,*
- f) utgifter til kontorhold for prester.*

*Fellesrådets budsjettforslag skal også omfatte utgifter til kirkelig undervisning, diakoni, kirkemusikk og andre kirkelige tiltak i soknene.*

Beløpet i oppsettet på tilskudd fra kommunen er framkommet som de samlede bevilgninger til drift i de tre fellesrådene i 2019, tillagt en faktor på lønns- og prisvekst på 3 %. Med dette nivået på tilskuddet, har budsjettet en underdekning på kr 262 000.

Samlet beløp som fellesnemnda ber nye Lindesnes kommune om å bevilge til nye Lindesnes kirkelige fellesråd for 2020 (ev. justert for resultatet av inngått tjenesteytingsavtale) er

**kr 14 372 000**

#### ***Utgifter***

##### Lønnsutgifter

I administrative stillinger i Mandal har det vært mye utskiftning og nytilsettinger de siste 3-4 årene. Pr d.d. har fellesrådet en underbemanning på 30 % stilling. Dette gir stor arbeidsbelastning på ansatte.

Det er ikke lagt opp til endringer i ansatte/årsverk for andre stillinger.

Alle ansatte i de tre fellesrådene får tilbud om å videreføre sine arbeidsforhold med samme vilkår i nye





Lindesnes kirkeelige fellesråd. Av de tre kirkevergene, blir Øystein Ramstad kirkeverge i nye Lindesnes, og sammen med de to andre tidligere kirkevergene utgjør de en ledergruppe som fordeler de ulike fagområdene mellom seg i det daglige.

Ved naturlig ledighet i administrative stillinger, vil det bli vurdert i forhold til kompetanse og arbeidsoppgaver om det ligger til rette for endring av stillingsressurs.

Dersom gravferdsforvaltningen i Marnardal flyttes fra tjenesteyting i kommunen og legges inn i den driftsenheten for resten av fellesrådet, må bemanningen styrkes. I så fall må det etter fellesrådets vurdering opprettes en 80 % stilling. Stillingen vil både dekke behovet i Marnardal og dekke opp arbeidskraftbehovet innen gravferdsdrift inkl. vedlikehold mv. i resten av fellesrådsområdet.

### Strøm/energi

Fellessrådene i Mandal og Marnardal har til nå kommet inn under rammeavtalene som kommunen har fått med sine leverandører. Lindesnes har egen avtale med Fjordkraft gjennom KNIF-avtale. Fellesrådet ønsker å kunne ha mulighet til å komme inn under de rammeavtalene som kommunen inngår med strømleverandør.

### Forsikring

- [KA kirkebyggforsikring](#) ble opprettet i 2005, gjennom KNIF Trygghet, alle kirkene og bårhus er forsikret der.
- For lovbestemt yrkesskadeforsikring og Hovedtariffavtalen §§ 10 og 11 har fellesrådet samme rammeavtaler som tilsvarende for kommunen hos KLP.
- Det er også tegnet en ansvars- og ulykkesforsikring gjennom KA, jf. [rundskriv nr 2/2018](#).

### Leie av kontorlokaler

Kirken i Lindesnes skal lokaliseres tre steder: I Marnardal, på Vigeland og i Mandal sentrum. Fellesrådets kontorer blir liggende i Mandal, sammen med menighetskontoret for Mandal og Holum menigheter. Der har Mandal menighet våren 2019 kjøpt nye, tidsmessige lokaler både for kontorer og for menighetens aktiviteter. Fellesrådet har inngått en leieavtale med Mandal sokn for leie av kontorlokaler til sin virksomhet.

I Marnardal og Lindesnes har soknene hatt kontorer i kommunens lokaler på tjenesteyting, og det legges opp til videreføring av denne ordningen på samme sted som nå.

### IKT

I forbindelse med sammenslåingen, har Lindesnes kirkeelige fellesnemnd valgt å gå inn i Kirkepartner IKT (KP) som leverandør av IT-plattform, inkludert den digitale møte- og arkivløsningen *Public 360*. Dette representerer et stort løft for den kirkelege administrasjonen. Oppstarts- og etableringskostnadene er dekket av egen bevilgning til fellesnemnda. Løpende driftskostnader fra 2020 er lagt inn i budsjettet.

- Hele IKT-systemet oppgraderes for alle ansatte, som inkluderer vesentlig flere brukere (lisenser) enn tidligere
- Det nye IKT-systemet er framtidrettet, med tilrettelegging for nye, digitale kommunikasjonsformer
- Det nye fellesrådet får en høyere kvalitet og bedre kompatibilitet på samlet system enn tidligere
- Fellesrådet er pålagt å ha et godkjent arkivsystem iht arkivlova, og gjennom *Public360* får fellesrådet et fullelektronisk NOARK-godkjent arkivsystem, inkludert saksbehandlingsverktøy og møtemodul som fullt ut er tilpasset Den norske kirke. *Public360* vil også bli integrert med gravferdsregisteret for å tilfredsstille kravet til sikkerhet og personvern i gravferdsforvaltningen.
- Ved bruk av Kirkepartner, blir fellesrådet koblet til det interne nettverket som pr i dag omfatter 65 fellesråd, inkludert fellesrådene i de største byene og de fleste mellomstore fellesrådene, til sammen utgjør dette nær halvparten av alle fellesrådsansatte. Hele det sentralkirkelege apparatet (Kirkerådet og bispedømmerådene) bruker Kirkepartners løsninger. Et betydelig antall fellesråd er på vei inn i Kirkepartner i forbindelse med kommunesammenslåinger.
- Det innføres et personalsystem for planlegging og kontroll av arbeidstid for alle ansatte.



### Tilskudd til menighetsråd

I kommunens forpliktelser etter kl § 15, inngår lønn til klokker. I Mandal og Holum sokn har det vært en praksis med at beregnede lønnskostnader overføres til soknene, mot at disse organiserer klokkertjenesten som en frivillig ordning. Dette utgjør ca kr 80 000 pr år. I Lindesnes og Marnardal har de hatt andre ordninger, dels ordinært tilsatte klokkere, dels løst med frivillige. Lindesnes og Marnardal sokn har i dag både menighetsråds- og fellesrådsoppgaver.

### KA medlemsavgift

Lindesnes kirkelige fellesråd vil være medlem av KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter. Kontingenten beregnes slik (pr 2019):

*Kirkelige fellesråd og menighetsråd i kommuner med ett sogn:*

*9,7 promille av de første 5 mill. kr. av arbeidsgiveravgiftsgrunnlaget.*

*7,7 promille av de neste 10 mill. kr. av arbeidsgiveravgiftsgrunnlaget.*

### Vedlikehold av bygg/anlegg

Fellesrådet har ansvar for vedlikehold av alle soknenes kirker (9 stk), og alle gravplassene i kommunen (9 stk). Det er godt kjent at det er avdekket betydelige vedlikeholdsbehov for flere av kirkene, og det samarbeides med kommunene (Mandal og Lindesnes) om finansiering, prioritering og gjennomføring av disse prosjektene. Verne- og fredningsbestemmelsene slår inn på alle de aktuelle bygningene, slik at fellesrådet og kommunen må forholde seg til Riksantikvaren og biskopen og deres ansvar/myndighet i forhold til inngrep i kirkene. Disse betydelige utgiftene er holdt utenfor driftsbudsjettet og omtales i eget avsnitt (investeringer).

De budsjetterte kostnadene i driftsbudsjettet til vedlikehold av bygg/anlegg skal dekke det løpende, mindre vedlikeholdet på fellesrådets bygg og anlegg, og påkommende tilfeller av akutte reparasjoner mv.

### Andre varer og tjenester

Fellesrådet ønsker å komme inn under de rammeavtalene som kommunen gjør med ulike leverandører av tjenester, utstyr og forbruksvarer.

### ***Vedr. mulig innsparinger fra 2020***

Virksomheten i regi av Den norske kirke skjer med utgangspunktet i *soknet*. Hvert sokn styres av et menighetsråd, og i den nye kommunen blir det til sammen 4 sokn: Mandal, Holum, Lindesnes og Marnardal. Soknene er i prinsippet ikke berørt av kommunesammenslåingen, den kirkelige virksomheten (gudstjenester, kirkelige handlinger, kirkelige undervisning, diakoni, kirkemusikk, barne- og ungdomsarbeid) i hvert sokn fortsetter som før. Selv om det foregår mest mulig *samordning og koordinering* av kirkelige aktiviteter og tilhørende ansatteressurs på fellesrådsnivå, er det ikke forutsatt at soknene skal slås sammen eller på annen måte «effektivisere» sin virksomhet. Når det gjelder prestebemanning og plassering av prestekontor, har bispedømmerådet en regulerende rolle. Den gudstjenestlige aktiviteten reguleres av forordning fra biskopen, jf. [tjenesteordning for biskoper § 3](#).

Det er altså *fellesrådene* som slås sammen, dvs det ansvaret og de oppgavene som framgår av kl § 14:

*Kirkelig fellesråd skal ivareta administrative og økonomiske oppgaver på vegne av soknene, utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen, fremme samarbeid mellom menighetsrådene og ivareta soknenes interesser i forhold til kommunen.*

*Kirkelig fellesråd er ansvarlig for:*

- a) *bygging, drift og vedlikehold av kirker,*
- b) *anlegg, drift og forvaltning av gravplasser,*
- c) *opprettelse og nedleggelse av stillinger som lønnes over fellesrådets budsjett,*
- d) *anskaffelse og drift av menighets- og prestekontor,*
- e) *administrativ hjelp for prostene når staten yter tilskudd til det,*
- f) *---*



g) *anskaffelse av lokaler, utstyr og materiell til konfirmasjonsopplæring.  
Kirkelig fellesråd foretar tilsetting av og har arbeidsgiveransvaret for alle tilsatte som lønnes over fellesrådets budsjett.*

Det skal fortsatt være menighets- og prestekontor i Mandal og på Vigeland og i Marnardal. De områdene hvor det kan være potensielle innsparingsområder som en konsekvens av sammenslåing, vil i hovedsak være:

- gravferdsforvaltningen, som samles i én administrativ driftsenhet (hvor Marnardal innlemmes i forhold til dagens ordning med kommunal tjenesteyting) med gravferdsdrift på 9 gravplasser
- felles mottaksordning for publikum (kirketorg), tlf, epost eller via nettsider
- samkjøring av rutiner i én sentral administrasjon (kirkevergefunksjonen)

Innsparinger knyttet til bemanning vil først kunne realiseres ved ledighet i stilling. Samtidig er det forventet noe økte utgifter på drift av nytt IKT-system.

På inntektssida legges det opp til noe økning av festeavgift og betaling for gravstell.

Dette er høyst usikkert, og evt. potensiale for innsparinger vil ikke kunne konkretiseres før den nye organisasjonen er godt etablert.

### ***Investeringsbehov***

#### Gravferdsdrift

For å kunne løse graving på de 9 gravplassene, trenger fellesrådet 3 gravemaskiner.

Omgjøring av ansvaret for driften av gravplassene i Marnardal vil innebære at fellesrådet overtar det utstyret som i dag brukes eksklusivt til denne driften. Det må ses konkret på om det i tillegg er behov for supplement/fornyelse av utstyr.

#### Kirkebygg

- Mandal og Holum sokn: Reparasjon av råteskader i Mandal kirke (eget prosjekt), nytt tak Holum kirke, automatisk ringeanlegg i Mandal og Holum kirker
- Lindesnes sokn: Reparasjon av råteskader i Valle, Vigmostad og Spangereid kirker, nytt sikringsskap i Vigmostad kirke, automatisk ringeanlegg i Spangereid og Vigmostad kirker
- Marnardal sokn: Maling innvendig i Laudal kirke
- Varmestyringsanlegg i samtlige kirker i den nye kommunen

Estimering av hva disse investeringene representerer i kostnad vil vi komme tilbake til.

Vedlegg: Generelt om kirkeregnskap og statistikk mv, se [her](#)

Vedlegg: Notat fra GKRS – regnskapsføring av transaksjoner mellom kommune- og kirkesektoren, se [her](#)

#### *Forslag til vedtak:*

Fellesnemnda oversender budsjettet med kommentarer til den kommunale fellesnemnda som det nye fellesrådets rammebudsjett for 2020. Det tas forbehold om ev. justeringer fram mot endelig behandling i det nye kommunestyret/bystyret.

#### *Møtebehandling:*

Nemnda kommenterte noen punkter, og prosjektleder/kirkeverge refererte fra kontakten med prosjektledelsen i den kommunale fellesnemnda.



*Vedtak:*

Fellesnemnda oversender budsjettet med kommentarer til den kommunale fellesnemnda som det nye fellesrådets rammebudsjett for 2020. Det tas forbehold om ev. justeringer fram mot endelig behandling i det nye kommunestyret/bystyret.

**Sak 015/19 Forslag til lederavtale med kirkevergen**

Intervjuutvalget har arbeidet med forslag til lederavtale med kirkevergen som de ønsker å drøfte med resten av fellesnemnda.

*Forslag til vedtak:*

Intet forslag til vedtak.

*Møtebehandling:*

Forslag til lederavtale ble gjennomgått.

*Vedtak:*

Intet vedtak.

For Lindesnes kirkeelige fellesnemnd

Steinar Moen  
prosjektleder