



DEN NORSKE KIRKE

Malvik kirkelige fellesråd

Møteinnkalling

Malvik kirkelige fellesråd

Møtedato: 10.11.2021 kl. 17:00

Møtested: Kirkekontoret Rådhus 3, 2. etg.

Arkivsak: 19/00877

**DEN NORSKE KIRKE**

Malvik kirkelige fellesråd

Møteinnkalling

Malvik kirkelige fellesråd

Møtedato: 10.11.2021 kl. 17:00
Møtested: Kirkekontoret Rådhus 3, 2. etg.
Arkivsak: 19/00877

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf +47 73 98 05 00 eller e-post ob945@kirken.no. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

SAKSLISTE**Godkjenning av innkalling og saksliste****Godkjenning av protokoll****Saker til behandling**

| | | |
|-------|-------------|--|
| 7/21 | 19/00959-13 | Budsjettendring, budsjett 2021 |
| 8/21 | 19/00959-14 | Økonomiplan 2022 til 2025 |
| 9/21 | 19/00959-15 | Budsjett for 2022 |
| 10/21 | 20/00162-10 | Budsjettkontroll periode 6 og 8 2021 |
| 11/21 | 21/01199-1 | Høring kirkelig organisering |
| 12/21 | 21/01200-1 | Søknad om permisjon fra verv i Fellesrådet |
| 13/21 | 21/01201-1 | Engasjere orgelkonsulent for anskaffelse av nytt orgel |
| 14/21 | 21/01201-2 | Opprettelse av prosjektgruppe for orgelsak |
| 15/21 | 21/01202-1 | Seniorpolitikk for MKF |
| 16/21 | 21/01202-2 | Kompensasjon for bruk av egen bil i tjeneste |

Orienteringssaker

| | | |
|-------|------------|--------------------------------------|
| 17/21 | 21/00780-3 | Orienteringssaker til møte 10.11.21. |
|-------|------------|--------------------------------------|

Eventuelt

HOMMELVIK, 28.10.2021

Arve Hepsø
LederOlav Jørgen Berg
møtesekretær

**DEN NORSKE KIRKE**

Malvik kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

| Saksbehandler | Klasse | Saksmappe | Gradering |
|------------------|--------|-------------|-----------|
| Olav Jørgen Berg | 112 | 19/00959-13 | Ugradert |

| Råd/utvalg | Saksnummer | Møtedato |
|----------------------------|------------|----------|
| Malvik kirkelige fellesråd | | |

Budsjettendring, budsjett 2021**Saksframlegg**

Deler av det som er ført opp i investeringsbudsjettet for 2021 kommer ikke inn i regnskapet dette året.

Konservering av kirkekunst i Malvik kirke flyttes til 2022, kr. 200.000. Det søkes om midler i tillegg.

Varmeanlegg i Hommelvik flyttes til neste år da det er avhengig av at alle benker er restaurert. Benker ser ut til å komme med i stor grad i år. Reduksjon, kr. 600.000.

Malvik kirkegård: Lys på kirkegård og sitteklipper går ut. Mindre kalking av graver. Reduksjon, kr. 330.000.

Hommelvik kirkegård: Utredning av ny kirkegård kommer ikke i 21. Reduksjon, kr. 250.000.

Total reduksjon i investeringsbudsjettet med kr. 1.380.000. Reduserer bruk av lån.

Forslag til vedtak

Investeringsbudsjettet reduseres med kr. 1.380.000 grunnet utsatte investeringer og lavere faktiske kostnader på noen poster. Bruk av lån reduseres tilsvarende.

Budsjett for Malvik Kirkelige Fellesråd

ÅR 2021

| Tjeneste: | Periode | 8 | | | | |
|--|---------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|------------------|
| | | Regnskap 2019 | Regnsk hittil 2020 | Prognose 2020 | Budsjett 2020 | Budsjett 2021 |
| 410 KIRKELIG ADMINISTRASJON | | | | | | |
| 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | | 1 574 | 999 | 1 713 | 1 697 | 1 676 |
| 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | | 1 067 | 681 | 1 065 | 1 019 | 1 060 |
| 13 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | | 171 | 88 | 132 | 170 | 170 |
| 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | | 1 | 17 | 26 | 0 | 0 |
| Sum utgifter | | 2 813 | 1 785 | 2 935 | 2 886 | 2 906 |
| 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | | -5 | -4 | -6 | 0 | 0 |
| 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | | -330 | -88 | -187 | -225 | -225 |
| 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | | -1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum inntekter | | -336 | -92 | -193 | -225 | -225 |
| Sum tjeneste: 410 KIRKELIG ADMINISTRASJON | | 2 477 | 1 693 | 2 742 | 2 661 | 2 681 |
| 411 FOLKEVALGTE | | | | | | |
| 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | | 51 | 0 | 57 | 57 | 57 |
| 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | | 40 | 0 | 5 | 5 | 5 |
| 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | | 6 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| Sum utgifter | | 97 | 0 | 64 | 64 | 62 |
| 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | | -6 | 0 | -2 | -2 | 0 |
| 18 TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | | -79 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum inntekter | | -85 | 0 | -2 | -2 | 0 |
| Sum tjeneste: 411 FOLKEVALGTE | | 12 | 0 | 62 | 62 | 62 |
| 412 DÅPS- OG KONFIRMANTUNDERVISNING | | | | | | |
| 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | | 175 | 152 | 250 | 296 | 282 |
| 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | | 13 | 20 | 30 | 40 | 40 |
| Sum utgifter | | 189 | 172 | 280 | 336 | 322 |
| 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | | -158 | 0 | -220 | -220 | -220 |
| 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | | -13 | -20 | -30 | -40 | -40 |
| 18 TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | | -2 | | | | |
| Sum inntekter | | -173 | -20 | -250 | -260 | -260 |
| Sum tjeneste: 412 DÅPS- OG KONFIRMANT | | 16 | 152 | 30 | 76 | 62 |
| 421 MALVIK KIRKE | | | | | | |
| 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | | 910 | 539 | 924 | 1 022 | 1 015 |
| 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | | 235 | 164 | 251 | 196 | 214 |
| 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | | 45 | 20 | 30 | 35 | 35 |
| 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | | 53 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 32 INVESTERINGER FAST EIENDOM | | 0 | 410 | 615 | 400 | 0 |
| Sum utgifter | | 1 243 | 1 133 | 1 820 | 1 653 | 1 264 |
| 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | | -43 | -18 | -27 | -40 | -40 |
| 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | | -46 | -20 | -30 | -35 | -35 |
| 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | | -53 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum inntekter | | -142 | -38 | -57 | -75 | -75 |
| Sum tjeneste: 421 MALVIK KIRKE | | 1 101 | 1 095 | 1 763 | 1 578 | 1 189 |

-200

| | Regnskap 2019 | Regnsk hittil 2020 | Prognose 2020 | Budsjett 2020 | Budsjett 2021 | |
|-----------|--|-----------------------|------------------|------------------|------------------|--------------|
| Tjeneste: | 422 HOMMELVIK KIRKE | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 901 | 322 | 552 | 911 | 904 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 178 | 132 | 223 | 182 | 186 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 31 | 16 | 24 | 30 | 30 |
| | 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 32 INVESTERINGER FAST EIENDOM | 0 | 0 | 400 | 400 | 200 |
| | Sum utgifter | 1 125 | 470 | 1 199 | 1 523 | 1 320 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG Utleie | -40 | -20 | -35 | -35 | -35 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -107 | -13 | -20 | -30 | -30 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -15 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -162 | -33 | -55 | -65 | -65 |
| | Sum tjeneste: 422 HOMMELVIK KIRKE | 963 | 437 | 1 145 | 1 458 | 1 255 |
| Tjeneste: | 423 MOSTADMARK KAPELL | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 9 | 0 | 29 | 29 | 29 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 78 | 55 | 84 | 75 | 73 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 15 | 8 | 12 | 10 | 21 |
| | 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 28 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 130 | 63 | 125 | 114 | 123 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG Utleie | -4 | -1 | -2 | 0 | 0 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -15 | -8 | -12 | -10 | -21 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -28 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -47 | -9 | -14 | -10 | -21 |
| | Sum tjeneste: 423 MOSTADMARK KAPELL | 83 | 54 | 111 | 104 | 102 |
| Tjeneste: | 431 MALVIK KIRKEGÅRD | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 521 | 314 | 538 | 506 | 520 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 177 | 103 | 155 | 215 | 213 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 122 | 21 | 32 | 50 | 50 |
| | 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 146 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 32 INVESTERINGER FAST EIENDOM | 676 | 0 | 200 | 200 | 440 |
| | 34 OVERFØRINGER | 169 | 0 | 50 | 50 | 167 |
| | Sum utgifter | 1 811 | 438 | 974 | 1 021 | 1 390 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG Utleie | -297 | -143 | -215 | -190 | -215 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -37 | -21 | -32 | -50 | -50 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -182 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 36 SALGSINNTEKTER OG TILSKUDD | 0 | 0 | 0 | 0 | -10 |
| | 37 REFUSJONER | -169 | 0 | -50 | -50 | -167 |
| | Sum inntekter | -685 | -164 | -296 | -290 | -442 |
| | Sum tjeneste: 431 MALVIK KIRKEGÅRD | 1 126 | 274 | 678 | 731 | 948 |

-600

-330

| | Regnskap 2019 | Regnsk hittil 2020 | Prognose 2020 | Budsjett 2020 | Budsjett 2021 |
|-----------|---------------------------------------|-----------------------|------------------|------------------|------------------|
| Tjeneste: | 432 HOMMELVIK KIRKEGÅRD | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 456 | 298 | 511 | 490 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 171 | 127 | 196 | 214 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 114 | 22 | 33 | 30 |
| | 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 81 | 0 | 0 | 0 |
| | 32 INVESTERINGER FAST EIENDOM | 0 | 0 | 0 | 420 |
| | 34 OVERFØRINGER | 0 | 0 | 0 | 67 |
| | Sum utgifter | 822 | 447 | 739 | 1 221 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -250 | -187 | -281 | -195 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -35 | -22 | -33 | -30 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -115 | 0 | 0 | 0 |
| | 36 SALGSINNTEKTER OG TILSKUDD | 0 | 0 | 0 | -10 |
| | 37 REFUSJONER | 0 | 0 | 0 | -67 |
| | 39 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -400 | -209 | -314 | -302 |
| | Sum tjeneste: 432 HOMMELVIK KIRKEGÅRD | 422 | 238 | 426 | 919 |
| Tjeneste: | 435 MARIAKIRKEN | | | | |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 0 | 3 | 5 | 0 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 0 | 1 | 2 | 0 |
| | Sum utgifter | 0 | 4 | 6 | 0 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | 0 | -1 | -2 | 0 |
| | Sum inntekter | 0 | -1 | -2 | 0 |
| | Sum tjeneste: 435 MARIAKIRKEN | 0 | 3 | 5 | 0 |
| Tjeneste: | 441 MALVIK MENIGHETSRAÐ | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 89 | 0 | 64 | 64 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 43 | 0 | 50 | 50 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 19 | 0 | 16 | 16 |
| | Sum utgifter | 151 | 0 | 130 | 130 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -9 | 0 | -6 | -6 |
| | Sum inntekter | -9 | 0 | -6 | -6 |
| | Sum tjeneste: 441 MALVIK MENIGHETSRAÐ | 142 | 0 | 124 | 124 |
| Tjeneste: | 442 HOMMELVIK MENIGHETSRAÐ | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 50 | 0 | 64 | 64 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 31 | 0 | 30 | 30 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 16 | 0 | 10 | 10 |
| | Sum utgifter | 97 | 0 | 104 | 104 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -6 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -6 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum tjeneste: 442 HOMMELVIK MENIGHET | 91 | 0 | 104 | 104 |
| Tjeneste: | 443 HOMMELVIK BEDEHUS | | | | |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 7 | 9 | 14 | 0 |
| | 13 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | 23 | 0 | 0 | 0 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 0 | 1 | 2 | 0 |
| | 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 30 | 10 | 15 | 0 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -30 | -1 | -2 | 0 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -30 | -1 | -2 | 0 |
| | Sum tjeneste: 443 HOMMELVIK BEDEHUS | 0 | 9 | 14 | 0 |

| | Regnskap 2019 | Regnsk hittil 2020 | Prognose 2020 | Budsjett 2020 | Budsjett 2021 |
|-----------|---|-----------------------|------------------|------------------|------------------|
| Tjeneste: | 444 MALVIK KIRKESTUE | | | | |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 30 | 13 | 20 | 0 |
| | 13 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | 58 | 1 | 2 | 0 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 6 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 94 | 14 | 21 | 0 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -70 | -1 | -2 | 0 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -24 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -94 | -1 | -2 | 0 |
| | Sum tjeneste: 444 MALVIK KIRKESTUE | 0 | 13 | 20 | 0 |
| Tjeneste: | 445 TROSOPPLÆRING | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 1 631 | 1 320 | 2 273 | 1 721 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 201 | 49 | 189 | 140 |
| | 13 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | 75 | 0 | 50 | 50 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 7 | 8 | 12 | 4 |
| | 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 71 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 1 985 | 1 377 | 2 523 | 1 915 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -193 | -510 | -765 | -24 |
| | 18 TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -1 614 | -510 | -1 522 | -1 600 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -69 | -71 | -107 | -100 |
| | Sum inntekter | -1 876 | -1 091 | -2 394 | -1 724 |
| | Sum tjeneste: 445 TROSOPPLÆRING | 109 | 286 | 130 | 191 |
| Tjeneste: | 450 MENIGHETSBLAD | | | | |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 120 | 0 | 110 | 125 |
| | Sum utgifter | 120 | 0 | 110 | 125 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -23 | 0 | -20 | -20 |
| | 18 TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -44 | -2 | -3 | -35 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -67 | -2 | -23 | -55 |
| | Sum tjeneste: 450 MENIGHETSBLAD | 53 | -2 | 87 | 70 |
| Tjeneste: | 890 FINANSIERINGSTRANSAKSJONER (500- | | | | |
| | 15 FINANSIERINGSTRANSAKSJONER | 1 710 | 515 | 773 | 608 |
| | 35 FINANSIERINGSTRANSAKSJONER | 29 | 28 | 42 | 32 |
| | Sum utgifter | 1 739 | 543 | 815 | 1 449 |
| | 18 TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -6 237 | -6 391 | -6 391 | -6 444 |
| | 19 FINANSIERINGSTRANSAKSJONER | -1 398 | -477 | -1 054 | -836 |
| | 39 FINANSIERINGSTRANSAKSJONER | -705 | 0 | -1 032 | -1 072 |
| | Sum inntekter | -8 340 | -6 868 | -8 477 | -9 155 |
| | Sum tjeneste: 890 FINANSIERINGSTRANSAKSJONER (500- | -6 601 | -6 325 | -7 662 | -7 672 |
| | TOTALT | -6 | -2 073 | -223 | 0 |

-1380



DEN NORSKE KIRKE

Malvik kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

| Saksbehandler | Klasse | Saksmappe | Gradering |
|------------------|--------|-------------|-----------|
| Olav Jørgen Berg | 112 | 19/00959-14 | Ugradert |

| Råd/utvalg | Saksnummer | Møtedato |
|----------------------------|------------|----------|
| Malvik kirkelige fellesråd | | |

Økonomiplan 2022 til 2025

Saksframlegg

Forslag til økonomiplan følger som eget vedlegg.

Forslaget er basert på oppsett fra tidligere år med noen justeringer. Det er kommentarer til postene under tabellen.

Tabellen er delt opp i "Drift-rammeøkning", som er tenkt som en økning fra og med dette året og "Investeringer" som er en engangskostnad.

Det er lagt inn varmeanlegg i Hommelvik, prosjektering av ny kirkegård, nytt orgel og en diakonstilling.

Det er også lagt inn maling av begge kirkene med en antatt kostnad på kr. 1.000.000. Dette er vedlikeholdsutgifter og regnes med i driftsregnskapet. Vi har i rammen fra Malvik kommune en årlig sum til vedlikehold, slik at vi nå dekker dette av disposisjonsfond.

Forslag til vedtak

Vedlagte økonomiplan for perioden 2022 til 2025 vedtas.

MALVIK KIRKELIGE FELLESRÅD

ØKONOMIPLAN FOR ÅRENE 2022 - 2025

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| DRIFT - RAMMEØKNING | | | | |
| 1. Kirkelig administrasjon | | | | |
| Økte kostnader administrasjon: ansatte | 100 | 200 | 350 | 500 |
| 2. Kirker | | | | |
| Malvik kirke, Vedlikehold/maling | 500 | | | |
| Hommelvik kirke, Vedlikehold/maling | 500 | | | |
| Mostadmark kapell, Vedlikehold/maling | 0 | | | |
| Mostadmark kapell, Oppdekking for tapte leieinntekter | 30 | 30 | 30 | 30 |
| 3. Kirkegårder | | | | |
| Økt vedlikehold sommer og maling av gjerder | 30 | 30 | 30 | 30 |
| 4. Andre kirkelige formål | | | | |
| Diakon i 100%-stilling | 600 | 600 | 600 | 600 |
| Maling av kirker, går av disp fond | -1000 | | | |
| SUM DRIFT | 760 | 860 | 1010 | 1160 |
| INVESTERINGER | | | | |
| 2021 | | | | |
| 2022 | | | | |
| 2023 | | | | |
| 2024 | | | | |
| 1. Administrasjon | | | | |
| 2. Kirker | | | | |
| Malvik kirke, nytt varmeanlegg og varmestyring | | | | |
| H.vik kirke: Nytt varmeanlegg og varmestyring | 600 | | | |
| Hommelvik kirke: orgel Har ca. 1.800 i midler | | 2500 | 2500 | |
| Konservering av kirkekunst, Malvik kirke | 200 | 700 | | |
| 3. Kirkegårder | | | | |
| Prosjektering Ny kirkegård og kirkegårdsutvidelse | 500 | 500 | | |
| Kirkegård / minnelund ved Mostadmark kapell | | | | |
| Maskiner | 300 | 300 | | |
| 4. Andre kirkelige formål | | | | |
| 1000-års-stedet ved Malvik kirke | | | | |
| SUM INVESTERINGER | 1600 | 4000 | 2500 | 0 |

DRIFT; Kommentarer:

1. Kirkelig administrasjon

- Nødvendig økning i rammen grunnet endring av driftsplattform/arkivløsning og økte kostnader på ansatte.

2. Kirker

- Mostadmark kapell mistet mye leieinntekter fra barnehage. Det er vanskelig å finne leietakere for å få inntekt på disse lokalene i Mostadmark. Faste kostnader løper uavhengig av bruk.
- Hommelvik og Malvik kirker ble sist malt i 2010, det må gjøres i 2022. Men der har vi fått økt rammen tidligere til vedlikehold. Regner med at vi klarer å dekke dette av disposisjonsfond. Får se om det er tilstrekkelig.

3. Kirkegårder

- Driften av våre to kirkegårder og tre kirkebygg er særlig krevende i sommersesongen. Vi er helt avhengig av sommervikarer. Nye oppgaver i forbindelse med Navnet minnelund, krever også økt arbeidsinnsats. Det er også noen hundre meter med gjerder som må vedlikeholdes rundt kirkene. Ved Mostadmark kapell er det behov for maling av gjerde. Vi må se om vi kan engasjere noen der oppe til en dugnad.

MALVIK KIRKELIGE FELLESRÅD

ØKONOMIPLAN FOR ÅRENE 2022 - 2025

4. Andre kirkelige formål

Diakonstilling bør opprettes, på sikt. Befolkningsveksten fører med seg økt aktivitet på mange plan. Behovet for en diakonstilling har vært nevnt i økonomiplanen i mange år. Vi ønsker økt innsats overfor de eldre, vi ønsker å styrke det forebyggende arbeidet overfor mennesker i sorg og krise, vi er opptatt av integrering av mennesker som faller utenfor de etablerte nettverk. Vi ønsker å utvikle et tett samarbeid med kommunen, ikke minst er dette aktuelt i forhold til Samhandlingsreformen. Biskopen i Nidaros har også pekt på dette aktuelle området for et nært samarbeid mellom kirken og kommunen. Både Trondheim og Stjørdal har diakonstillinger. Det kan være mulig å søke delvis finansiering av en slik stilling gjennom DNK.

Vi har sendt inn en søknad til Nidaros bispedømme om midler. Det er ikke mottatt svar på dette enda.

INVESTERING; Kommentarer:

1. Administrasjon

2. Kirker

- **Begge kirkene.**
 - **Elektronisk varmestyring:** Ny teknologi er tilgjengelig. Dette vil spare energi, sammen med **nytt varmeanlegg**. Vi installerte i Malvik i 2020. Vil nå ta Hommelvik kirke i 2022. Vi er i en prosess med å få restaurert de siste benkene i kirken slik at vi kan montere varmeovner under setene.
 - **2022-23: Malvik kirke, konservering av kirkekunst:** Den gamle altertavla fra 1600-tallet og døpefonten og maleriene i Malvik kirke trenger til dels omfattende restaurering/konservering. Det må utredes om muligheter for delfinansiering fra antikvarisk/annet hold. Dette har stått på langtidsbudsjettet lenge.
 - **2023: Hommelvik kirke, orgel:** Orgelet er snart 70 år og har en sviktende funksjon. Det ble i 2017 vurdert til å være i så dårlig forfatning at det ikke kan restaureres. Det er startet en aksjon for å samle inn penger og Malvik kommune disponerte kr. 400.000 fra 2018 til dette formålet. Malvik kirkelige fellestråd satte av kr. 500.000 av overskuddet for 2020. Totalt, så er det nå i overkant av 1.800.000 i midler til dette formålet. Innsamlingen fortsetter og vi regner med å starte prosjekteringen i 2022.

3. Kirkegårder

- **2022-24: Ny kirkegård i Hommelvik, planlegging.** Planleggingskostnader legges inn, men ikke opparbeidelse av gravlunden før vi ser resultatet av planleggingen. Dette må innarbeides i kommunens investeringsplan. Det begynner å bli et stort behov for en ny kirkegård i Hommelvik da det er vanskelig å finne graver som kan brukes om igjen. Det er foretatt kalking av 40 graver i 2021.
- **Mostadmark kapell**
Det er bevilget midler til utarbeidelse av minnelund ved Mostadmark kapell. Prosessen er startet, men minnelund forutsetter etablering og regulering av tomt til kirkegård. Det er satt i gang en sak i kommunen for å lage en reguleringsplan på hele området. Avventer med å legge inn i budsjett før vi ser hva som skjer.
- **2022: Utvidelse av Malvik kirkegård.** Planleggingskostnader legges inn, men ikke erverv av grunn og opparbeidelse av kirkegård, som må innarbeides i kommunens investeringsplan. Det er fortsatt nye graver i Malvik, men antall dødsfall øker i kommunen og i løpet av 10 år vil alle nye graver være brukt. Det er foretatt kalking av drøyt 50 graver på Malvik kirkegård i 2021.
- **2021-2022 Kalking av plastgraver.** Det ble kalket 40 graver i Hommelvik og 53 graver i Malvik i 2021. Dette var graver som ikke lenger hadde noe festeforhold og som ikke har vært brukt etter første kiste var satt ned. Det viste seg å være en utfordring å finne nøyaktig plassering av kistene, spesielt i Malvik. I Hommelvik er det kun ett av feltene som er aktuelle for kalking, og vi fikk tatt mange der. Dersom vi skal kalke flere graver, så må vi informere festere, og disse gravene vil ikke kunne brukes av andre så lenge de er festet. Dermed, så vil ikke dette frigjøre graver i første omgang. Derfor anbefales det å vente med ytterligere kalking til det eventuelt er flere graver hvor festeforholdet opphører.
- **2022-23: Maskiner, Utstyr:** Det vil i perioden bli behov for større maskinkjøp, pga. alder og utrangering.

4. Andre kirkelige formål



DEN NORSKE KIRKE

Malvik kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

| Saksbehandler | Klasse | Saksmappe | Gradering |
|------------------|--------|-------------|-----------|
| Olav Jørgen Berg | 112 | 19/00959-15 | Ugradert |

| Råd/utvalg | Saksnummer | Møtedato |
|----------------------------|------------|----------|
| Malvik kirkelige fellesråd | | |

Budsjett for 2022

Saksframlegg

Rammen vi får fra Malvik kommune for 2022 er på kr. 6.624.000,-. Det er svak økning fra 2021. I Hommelvik må vi restaurere 7 benker før vi kan montere varmeanlegg der. Det ser ut som vi kan få dette på plass i 2021, slik at vi kan få på plass nytt varmeanlegg i 2022. Det er også på planen å konservere kirkekunst i Malvik kirke. Det ville vært fint og fått til dette i 2022. Det søkes om noe midler fra Riksantikvaren til dette formålet. Lønnskostnadene for 2022 er beregnet ut i fra signaler om lønnsjusteringer for neste år. Det settes opp et budsjett hvor vi har låneopptak og at vi bruker av disposisjonsfondet for å komme i mål. Men avhengig av eventuelle stønader og tilskudd vi kan søke på, kan vi komme bedre ut. Viser til vedlagt budsjett.

Forslag til vedtak

Budsjett for 2022 vedtas i henhold til vedlegg.

Budsjett for Malvik Kirkelige Fellesråd

ÅR

2022

Periode

8

| | Regnskap 2020 | Regnsk hittil 2021 | Prognose 2021 | Budsjett 2021 | Budsjett 2022 | |
|-----------|--|-----------------------|------------------|------------------|------------------|--------------|
| Tjeneste: | 410 KIRKELIG ADMINISTRASJON | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 1 520 | 1 139 | 1 686 | 1 676 | 1 692 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 969 | 760 | 1 301 | 1 060 | 1 123 |
| | 13 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 156 | 97 | 129 | 170 | 200 |
| | 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 2 662 | 1 996 | 3 117 | 2 906 | 3 015 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -4 | -3 | -4 | 0 | 0 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -307 | -99 | -182 | -225 | -255 |
| | 18 TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -17 | -60 | -80 | 0 | 0 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -329 | -162 | -266 | -225 | -255 |
| | Sum tjeneste: 410 KIRKELIG ADMINISTRASJON | 2 333 | 1 834 | 2 851 | 2 681 | 2 760 |
| Tjeneste: | 411 FOLKEVALGTE | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 52 | 0 | 57 | 57 | 57 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 2 | 0 | 5 | 5 | 5 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 55 | 0 | 62 | 62 | 62 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 18 TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum tjeneste: 411 FOLKEVALGTE | 54 | 0 | 62 | 62 | 62 |
| Tjeneste: | 412 DÅPS- OG KONFIRMANTUNDERVISNING | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 215 | 140 | 355 | 282 | 280 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 23 | 11 | 15 | 40 | 40 |
| | Sum utgifter | 238 | 151 | 369 | 322 | 320 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -239 | 0 | -220 | -220 | -220 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -23 | -11 | -15 | -40 | -40 |
| | 18 TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -2 | | | | |
| | Sum inntekter | -264 | -11 | -235 | -260 | -260 |
| | Sum tjeneste: 412 DÅPS- OG KONFIRMANT | -26 | 140 | 135 | 62 | 60 |
| Tjeneste: | 421 MALVIK KIRKE | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 811 | 666 | 1 009 | 1 015 | 1 020 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 268 | 194 | 284 | 214 | 732 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 38 | 26 | 35 | 35 | 167 |
| | 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 53 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 1 170 | 886 | 1 327 | 1 264 | 1 919 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -41 | -26 | -35 | -40 | -35 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -41 | -154 | -205 | -35 | -167 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -53 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -135 | -180 | -240 | -75 | -202 |
| | Sum tjeneste: 421 MALVIK KIRKE | 1 035 | 706 | 1 087 | 1 189 | 1 717 |

| | Regnskap 2020 | Regnsk hittil 2021 | Prognose 2021 | Budsjett 2021 | Budsjett 2022 | |
|-----------|--|-----------------------|------------------|------------------|------------------|--------------|
| Tjeneste: | 422 HOMMELVIK KIRKE | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 566 | 476 | 734 | 904 | 884 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 237 | 194 | 279 | 186 | 680 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 41 | 30 | 40 | 30 | 157 |
| | 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 859 | 700 | 1 053 | 1 120 | 1 721 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -30 | -22 | -34 | -35 | -35 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -41 | -38 | -51 | -30 | -186 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -15 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -86 | -60 | -85 | -65 | -221 |
| | Sum tjeneste: 422 HOMMELVIK KIRKE | 773 | 640 | 968 | 1 055 | 1 500 |
| Tjeneste: | 423 MOSTADMARK KAPELL | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 0 | 2 | 32 | 29 | 29 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 114 | 117 | 157 | 73 | 75 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 17 | 22 | 29 | 21 | 12 |
| | 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 28 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 159 | 141 | 218 | 123 | 116 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -2 | -2 | -3 | 0 | 0 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -19 | -26 | -35 | -21 | -32 |
| | 18 TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | 0 | -43 | -57 | 0 | 0 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -28 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -49 | -71 | -95 | -21 | -32 |
| | Sum tjeneste: 423 MOSTADMARK KAPELL | 110 | 70 | 123 | 102 | 84 |
| Tjeneste: | 431 MALVIK KIRKEGÅRD | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 489 | 415 | 623 | 520 | 532 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 141 | 132 | 176 | 198 | 281 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 30 | 27 | 36 | 50 | 57 |
| | 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 212 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 872 | 574 | 835 | 768 | 870 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -189 | -205 | -273 | -215 | -230 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -31 | -59 | -79 | -50 | -57 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -220 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -440 | -264 | -352 | -265 | -287 |
| | Sum tjeneste: 431 MALVIK KIRKEGÅRD | 432 | 310 | 483 | 503 | 583 |

| | Regnskap 2020 | Regnsk hittil 2021 | Prognose 2021 | Budsjett 2021 | Budsjett 2022 | |
|-----------|---|-----------------------|------------------|------------------|------------------|------------|
| Tjeneste: | 432 HOMMELVIK KIRKEGÅRD | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 431 | 330 | 495 | 490 | 495 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 234 | 235 | 325 | 194 | 225 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 46 | 54 | 72 | 30 | 42 |
| | 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 81 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 792 | 619 | 892 | 714 | 762 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -252 | -222 | -296 | -195 | -257 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -47 | -57 | -76 | -30 | -71 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -81 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -380 | -279 | -372 | -225 | -328 |
| | Sum tjeneste: 432 HOMMELVIK KIRKEGÅRD | 412 | 340 | 520 | 489 | 434 |
| Tjeneste: | 435 MARIAKIRKEN | | | | | |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 5 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 6 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 18 TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum tjeneste: 435 MARIAKIRKEN | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Tjeneste: | 441 MALVIK MENIGHETSRAÐ | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 85 | 0 | 64 | 64 | 75 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 34 | 0 | 50 | 50 | 50 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 16 | 0 | 16 | 16 | 16 |
| | Sum utgifter | 135 | 0 | 130 | 130 | 141 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -6 | 0 | -6 | -6 | -6 |
| | Sum inntekter | -6 | 0 | -6 | -6 | -6 |
| | Sum tjeneste: 441 MALVIK MENIGHETSRAÐ | 129 | 0 | 124 | 124 | 135 |
| Tjeneste: | 442 HOMMELVIK MENIGHETSRAÐ | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 87 | 0 | 64 | 64 | 70 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 37 | 0 | 30 | 30 | 30 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 18 | 0 | 10 | 10 | 10 |
| | Sum utgifter | 142 | 0 | 104 | 104 | 110 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum tjeneste: 442 HOMMELVIK MENIGHETSRAÐ | 134 | 0 | 104 | 104 | 110 |
| Tjeneste: | 443 HOMMELVIK BEDEHUS | | | | | |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 9 | 10 | 13 | 0 | 0 |
| | 13 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 30 | 11 | 15 | 0 | 0 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -31 | -2 | -3 | 0 | 0 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -31 | -2 | -3 | 0 | 0 |
| | Sum tjeneste: 443 HOMMELVIK BEDEHUS | -1 | 9 | 12 | 0 | 0 |

| | Regnskap 2020 | Regnsk hittil 2021 | Prognose 2021 | Budsjett 2021 | Budsjett 2022 | |
|-----------|--|-----------------------|------------------|------------------|------------------|---------------|
| Tjeneste: | 444 MALVIK KIRKESTUE | | | | | |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 15 | 13 | 17 | 0 | 0 |
| | 13 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | 54 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 70 | 13 | 17 | 0 | 0 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -70 | -2 | -3 | 0 | 0 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -70 | -2 | -3 | 0 | 0 |
| | Sum tjeneste: 444 MALVIK KIRKESTUE | 0 | 11 | 15 | 0 | 0 |
| Tjeneste: | 445 TROSOPPLÆRING | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 2 074 | 1 023 | 1 545 | 1 705 | 1 687 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 180 | 14 | 144 | 155 | 155 |
| | 13 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | 75 | 0 | 50 | 50 | 50 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVE | 8 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 92 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 2 429 | 1 039 | 1 741 | 1 914 | 1 897 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -715 | -60 | -80 | -24 | -25 |
| | 18 TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -1 643 | -1 710 | -1 660 | -1 600 | -1 700 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -71 | -92 | -123 | -100 | -100 |
| | Sum inntekter | -2 429 | -1 862 | -1 863 | -1 724 | -1 825 |
| | Sum tjeneste: 445 TROSOPPLÆRING | 0 | -823 | -122 | 190 | 72 |
| Tjeneste: | 450 MENIGHETSBLAD | | | | | |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 95 | 54 | 72 | 125 | 120 |
| | Sum utgifter | 95 | 54 | 72 | 125 | 120 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -16 | -8 | -11 | -20 | -15 |
| | 18 TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -16 | -11 | -15 | -35 | -20 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -32 | -19 | -25 | -55 | -35 |
| | Sum tjeneste: 450 MENIGHETSBLAD | 63 | 35 | 47 | 70 | 85 |
| Tjeneste: | 890 FINANSIERINGSTRANSAKSJONER (500- | | | | | |
| | 15 FINANSIERINGSTRANSAKSJONER | 1 775 | 1 283 | 1 711 | 1 417 | 157 |
| | Sum utgifter | 1 775 | 1 283 | 1 711 | 1 417 | 157 |
| | 18 TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -6 391 | -6 638 | -6 391 | -6 538 | -6 624 |
| | 19 FINANSIERINGSTRANSAKSJONER | -834 | -1 246 | -1 736 | -1 545 | -1 135 |
| | Sum inntekter | -7 225 | -7 884 | -8 127 | -8 083 | -7 759 |
| | Sum tjeneste: 890 FINANSIERINGSTRANSA | -5 450 | -6 601 | -6 417 | -6 666 | -7 602 |
| | TOTALT | -2 | -3 328 | -7 | -35 | 0 |

Grupperesumme investeringsbudsjett MKF

År

2022

Tjeneste: 421 MALVIK KIRKE

| | | | | |
|-------------------------------|-----|---|-----|-----|
| 32 INVESTERINGER FAST EIENDOM | 644 | 0 | 200 | 200 |
|-------------------------------|-----|---|-----|-----|

Tjeneste: 422 HOMMELVIK KIRKE

| | | | | |
|-------------------------------|---|---|-----|-----|
| 32 INVESTERINGER FAST EIENDOM | 0 | 0 | 800 | 600 |
|-------------------------------|---|---|-----|-----|

Tjeneste: 431 MALVIK KIRKEGÅRD

| | | | | |
|-------------------------------|----|-----|-----|-----|
| 32 INVESTERINGER FAST EIENDOM | 79 | 422 | 770 | 100 |
| 34 OVERFØRINGER | 20 | 78 | 167 | 25 |

| | | | | |
|------------------------------|-----|-----|------|-----|
| 36 SALGSINTEKTER OG TILSKUDD | 0 | -20 | -10 | 0 |
| 37 REFUSJONER | -20 | -78 | -167 | -25 |

Tjeneste: 432 HOMMELVIK KIRKEGÅRD

| | | | | |
|-------------------------------|---|-----|-----|-----|
| 32 INVESTERINGER FAST EIENDOM | 0 | 356 | 670 | 500 |
| 34 OVERFØRINGER | 0 | 61 | 67 | 0 |

| | | | | |
|------------------------------|---|-----|-----|---|
| 36 SALGSINTEKTER OG TILSKUDD | 0 | -20 | -10 | 0 |
| 37 REFUSJONER | 0 | -61 | -67 | 0 |

Tjeneste: 890 FINANSIERINGSTRANSAKSJONER (500-580)+(900-980)

| | | | | |
|-------------------------------|----|----|----|----|
| 35 FINANSIERINGSTRANSAKSJONER | 28 | 25 | 32 | 30 |
|-------------------------------|----|----|----|----|

| | | | | |
|-------------------------------|------|---|--------|--------|
| 39 FINANSIERINGSTRANSAKSJONER | -750 | 0 | -2 452 | -1 430 |
|-------------------------------|------|---|--------|--------|

| | | | | |
|------------------------------|----------|------------|----------|----------|
| Totale investeringskostnader | 771 | 942 | 2 706 | 1 455 |
| Salg av inventar og utstyr | -20 | -179 | -254 | -25 |
| Bruk av lån og fond | -750 | 0 | -2 452 | -1 430 |
| Kontroll | 1 | 763 | 0 | 0 |

**DEN NORSKE KIRKE**

Malvik kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

| Saksbehandler | Klasse | Saksmappe | Gradering |
|------------------|--------|-------------|-----------|
| Olav Jørgen Berg | 11 | 20/00162-10 | Ugradert |

| Råd/utvalg | Saksnummer | Møtedato |
|----------------------------|------------|----------|
| Malvik kirkelige fellesråd | | |

Budsjettkontroll periode 6 og 8 2021**Saksframlegg****Periode 6**

Til og med periode 6 så er regnskapet bedre enn periodisert budsjett på nesten alle våre tjenesteområder.

På dette tidspunktet, så har vi mottatt tilskudd for hele året fra Malvik kommune og delvis tilskudd fra DNK. Det medfører at vi ligger langt over periodisert budsjett totalt. Det er vanskelig å sammenligne regnskap og budsjett gjennom året, da noen kostnader forfaller på gitt tidspunkt mens periodisert budsjett er fordelt på 12 måneder.

Periode 8

Til og med periode 8 så er regnskapet bedre enn periodisert budsjett på nesten alle våre tjenesteområder.

412 Dåps og konfirmantundervisning ligger over budsjett, men det har årsak i at faktura til konfirmantene ikke er sendt ut enda.

Totalsummen for hele regnskapet viser et stort overskudd så langt, men mye av årsaken til det er at tilskudd fra Malvik kommune og fra DNK er betalt ut for hele året mens det er tatt med 8 måneder i budsjettet. Dette utgjør omtrent 2.700 kr.

Forslag til vedtak

Budsjettkontroll pr. juni og pr. august viser at vi ligger bra an så langt i år. Budsjettkontrollene tas til etterretning.

Budsjettkontroll 06 2021

| | | Regnskap | Regnskap | Avvik(per.) | Per.b(end) | Avvik(per.) | Buds(end) |
|-----------|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 2020 | 2021 | 0 | 2021 | 0 | 2021 |
| Tjeneste: | 410 KIRKELIG ADMINISTRASJON | | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 708 | 699 | -9 | 763 | -64 | 1676 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 552 | 547 | -5 | 530 | 17 | 1060 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVEI | 66 | 64 | -2 | 85 | -21 | 170 |
| | 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 17 | 0 | -16 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 1343 | 1310 | -33 | 1378 | -68 | 2906 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -4 | -2 | 2 | 0 | -2 | 0 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -66 | -66 | 0 | -113 | 46 | -225 |
| | 18 TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -17 | 0 | 17 | 0 | 0 | 0 |
| | 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -87 | -69 | 18 | -113 | 44 | -225 |
| | Sum tjeneste: 410 KIRKELIG ADMINISTRASJON | 1256 | 1241 | -15 | 1265 | -24 | 2681 |
| Tjeneste: | 411 FOLKEVALGTE | | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 0 | 0 | 0 | 28 | -28 | 57 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 0 | 0 | 0 | 3 | -3 | 5 |
| | Sum utgifter | 0 | 0 | 0 | 31 | -31 | 62 |
| | Sum tjeneste: 411 FOLKEVALGTE | 0 | 0 | 0 | 31 | -31 | 62 |
| Tjeneste: | 412 DÅPS- OG KONFIRMANTUNDERVISNING | | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 110 | 93 | -17 | 141 | -48 | 282 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVEI | 19 | 8 | -11 | 20 | -12 | 40 |
| | Sum utgifter | 129 | 101 | -28 | 161 | -60 | 322 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | 0 | 0 | 0 | -110 | 110 | -220 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -19 | -8 | 11 | -20 | 12 | -40 |
| | Sum inntekter | -19 | -8 | 11 | -130 | 122 | -260 |
| | Sum tjeneste: 412 DÅPS- OG KONFIRMA | 110 | 93 | -17 | 31 | 62 | 62 |
| Tjeneste: | 421 MALVIK KIRKE | | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 390 | 423 | 33 | 463 | -41 | 1015 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 139 | 135 | -4 | 107 | 28 | 214 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVEI | 19 | 21 | 2 | 18 | 4 | 35 |
| | 32 INVESTERINGER FAST EIENDOM | 410 | 0 | -410 | 100 | -100 | 200 |
| | 34 OVERFØRINGER | 102 | 0 | -102 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 1059 | 579 | -481 | 688 | -109 | 1464 |
| | 16 INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -15 | -23 | -8 | -20 | -3 | -40 |
| | 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -19 | -40 | -21 | -18 | -22 | -35 |
| | 37 REFUSJONER | -102 | 0 | 102 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -136 | -62 | 74 | -38 | -25 | -75 |
| | Sum tjeneste: 421 MALVIK KIRKE | 924 | 516 | -407 | 650 | -134 | 1389 |
| Tjeneste: | 422 HOMMELVIK KIRKE | | | | | | |
| | 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 227 | 374 | 147 | 412 | -39 | 904 |
| | 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 116 | 158 | 42 | 93 | 65 | 186 |
| | 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVEI | 15 | 27 | 12 | 15 | 12 | 30 |

| | | | | | | | |
|----|----------------------------|-----|-----|-----|-----|------|------|
| 32 | INVESTERINGER FAST EIENDOM | 0 | 0 | 0 | 400 | -400 | 800 |
| | Sum utgifter | 357 | 559 | 201 | 920 | -362 | 1920 |
| 16 | INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -9 | -17 | -9 | -18 | 0 | -35 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -12 | -32 | -21 | -15 | -17 | -30 |
| | Sum inntekter | -20 | -50 | -29 | -33 | -17 | -65 |

| | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| Sum tjeneste: 422 HOMMELVIK KIRKE | 337 | 509 | 172 | 888 | -379 | 1855 |
|--|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|

| | | | | | | | |
|-----------|--------------------------------|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Tjeneste: | 423 MOSTADMARK KAPELL | | | | | | |
| 10 | LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 0 | 2 | 2 | 14 | -13 | 29 |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 53 | 102 | 49 | 37 | 66 | 73 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVEI | 7 | 19 | 12 | 11 | 8 | 21 |
| | Sum utgifter | 60 | 123 | 62 | 61 | 61 | 123 |
| 16 | INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -1 | -1 | 1 | 0 | -1 | 0 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -7 | -23 | -16 | -11 | -13 | -21 |
| 18 | TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | 0 | -43 | -43 | 0 | -43 | 0 |
| | Sum inntekter | -9 | -67 | -58 | -11 | -56 | -21 |

| | | | | | | |
|---|-----------|-----------|----------|-----------|----------|------------|
| Sum tjeneste: 423 MOSTADMARK KAPEL | 52 | 56 | 4 | 51 | 5 | 102 |
|---|-----------|-----------|----------|-----------|----------|------------|

| | | | | | | | |
|-----------|--------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Tjeneste: | 431 MALVIK KIRKEGÅRD | | | | | | |
| 10 | LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 192 | 192 | 1 | 239 | -47 | 520 |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 81 | 105 | 24 | 107 | -1 | 213 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVEI | 16 | 19 | 3 | 25 | -6 | 50 |
| 32 | INVESTERINGER FAST EIENDOM | 0 | 110 | 110 | 385 | -275 | 770 |
| 34 | OVERFØRINGER | 0 | 0 | 0 | 84 | -84 | 167 |
| | Sum utgifter | 288 | 427 | 139 | 839 | -412 | 1720 |
| 16 | INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -114 | -193 | -78 | -108 | -85 | -215 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -16 | -20 | -4 | -25 | 5 | -50 |
| 36 | SALGSINNTEKTER OG TILSKUDD | 0 | -20 | -20 | -5 | -15 | -10 |
| 37 | REFUSJONER | 0 | 0 | 0 | -84 | 84 | -167 |
| | Sum inntekter | -130 | -233 | -102 | -221 | -12 | -442 |

| | | | | | | |
|---|------------|------------|-----------|------------|-------------|-------------|
| Sum tjeneste: 431 MALVIK KIRKEGÅRD | 158 | 195 | 37 | 618 | -424 | 1278 |
|---|------------|------------|-----------|------------|-------------|-------------|

| | | | | | | | |
|-----------|--------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Tjeneste: | 432 HOMMELVIK KIRKEGÅRD | | | | | | |
| 10 | LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 189 | 189 | 0 | 225 | -36 | 490 |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 96 | 217 | 121 | 107 | 110 | 214 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVEI | 15 | 46 | 31 | 15 | 31 | 30 |
| 32 | INVESTERINGER FAST EIENDOM | 0 | 110 | 110 | 335 | -225 | 670 |
| 34 | OVERFØRINGER | 0 | 0 | 0 | 34 | -34 | 67 |
| | Sum utgifter | 300 | 563 | 263 | 716 | -153 | 1471 |
| 16 | INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | -152 | -204 | -52 | -98 | -107 | -195 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -15 | -49 | -34 | -15 | -34 | -30 |
| 36 | SALGSINNTEKTER OG TILSKUDD | 0 | -20 | -20 | -5 | -15 | -10 |
| 37 | REFUSJONER | 0 | 0 | 0 | -34 | 34 | -67 |
| | Sum inntekter | -167 | -274 | -106 | -151 | -123 | -302 |

| | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| Sum tjeneste: 432 HOMMELVIK KIRKEGÅRD | 132 | 289 | 156 | 565 | -276 | 1169 |
|--|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|

| | | | | | | | |
|-----------|----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Tjeneste: | 435 MARIAKIRKEN | | | | | | |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| | Sum utgifter | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |

| | | | | | | | |
|-----------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 18 | TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum tjeneste: 435 MARIAKIRKEN | -5 | 1 | 6 | 0 | 1 | 0 |
| Tjeneste: | 441 MALVIK MENIGHETSRAÅD | | | | | | |
| 10 | LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 0 | 0 | 0 | 32 | -32 | 64 |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 0 | 0 | 0 | 25 | -25 | 50 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVEI | 0 | 0 | 0 | 8 | -8 | 16 |
| | Sum utgifter | 0 | 0 | 0 | 65 | -65 | 130 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | 0 | 0 | 0 | -3 | 3 | -6 |
| | Sum inntekter | 0 | 0 | 0 | -3 | 3 | -6 |
| | Sum tjeneste: 441 MALVIK MENIGHETSRA | 0 | 0 | 0 | 62 | -62 | 124 |
| Tjeneste: | 442 HOMMELVIK MENIGHETSRAÅD | | | | | | |
| 10 | LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 0 | 0 | 0 | 32 | -32 | 64 |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 0 | 0 | 0 | 15 | -15 | 30 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVEI | 0 | 0 | 0 | 5 | -5 | 10 |
| | Sum utgifter | 0 | 0 | 0 | 52 | -52 | 104 |
| | Sum tjeneste: 442 HOMMELVIK MENIGH | 0 | 0 | 0 | 52 | -52 | 104 |
| Tjeneste: | 443 HOMMELVIK BEDEHUS | | | | | | |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 9 | 10 | 1 | 0 | 10 | 0 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVEI | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | Sum utgifter | 10 | 11 | 1 | 0 | 11 | 0 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -1 | -2 | -1 | 0 | -2 | 0 |
| | Sum inntekter | -1 | -2 | -1 | 0 | -2 | 0 |
| | Sum tjeneste: 443 HOMMELVIK BEDEHU | 9 | 9 | 0 | 0 | 9 | 0 |
| Tjeneste: | 444 MALVIK KIRKESTUE | | | | | | |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 13 | 12 | -1 | 0 | 12 | 0 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVEI | 1 | 0 | -1 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 14 | 12 | -2 | 0 | 12 | 0 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -1 | -2 | -1 | 0 | -2 | 0 |
| | Sum inntekter | -1 | -2 | -1 | 0 | -2 | 0 |
| | Sum tjeneste: 444 MALVIK KIRKESTUE | 13 | 10 | -3 | 0 | 10 | 0 |
| Tjeneste: | 445 TROSOPPLÆRING | | | | | | |
| 10 | LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 933 | 745 | -188 | 777 | -33 | 1705 |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 39 | 14 | -25 | 78 | -64 | 155 |
| 13 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | 0 | 0 | 0 | 25 | -25 | 50 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVEI | 7 | 2 | -6 | 2 | 0 | 4 |
| | Sum utgifter | 980 | 760 | -219 | 882 | -121 | 1914 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -412 | -2 | 409 | -12 | 10 | -24 |
| 18 | TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -495 | -993 | -498 | -800 | -193 | -1600 |
| 19 | FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -71 | -92 | -21 | -50 | -42 | -100 |
| | Sum inntekter | -978 | -1087 | -109 | -862 | -225 | -1724 |

| | | | | | | | |
|-----------|--|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|------------|
| | Sum tjeneste: 445 TROSOPPLÆRING | 2 | -327 | -329 | 20 | -346 | 190 |
| Tjeneste: | 450 MENIGHETSBLAD | | | | | | |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 0 | 54 | 54 | 63 | -9 | 125 |
| | Sum utgifter | 0 | 54 | 54 | 63 | -9 | 125 |
| 16 | INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | 0 | 0 | 0 | -10 | 10 | -20 |
| 18 | TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -2 | -7 | -5 | -18 | 11 | -35 |
| 19 | FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -2 | -7 | -5 | -28 | 21 | -55 |
| | Sum tjeneste: 450 MENIGHETSBLAD | -2 | 47 | 49 | 35 | 12 | 70 |
| Tjeneste: | 890 FINANSIERINGSTRANSAKSJONER (500-580)+(900-980) | | | | | | |
| 15 | FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 515 | 1283 | 769 | 1312 | -29 | 1417 |
| 35 | FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 28 | 25 | -3 | 16 | 9 | 32 |
| | Sum utgifter | 543 | 1308 | 765 | 1328 | -20 | 1449 |
| 18 | TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -6391 | -6638 | -247 | -3269 | -3369 | -6538 |
| 19 | FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -476 | -1232 | -756 | -1376 | 144 | -1545 |
| 39 | FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 0 | 0 | 0 | -1226 | 1226 | -2452 |
| | Sum inntekter | -6866 | -7870 | -1004 | -5871 | -1999 | -10535 |
| | Sum tjeneste: 890 FINANSIERINGSTRANS | -6324 | -6562 | -238 | -4543 | -2019 | -9086 |
| | TOTALT | -3336 | -3922 | -586 | -276 | -3646 | 0 |

Budsjettkontroll 08 2021

| | Regnskap 2020 | Regnskap 2021 | Avvik(per.) 0 | Per.b(end) 2021 | Avvik(per.) 0 | Buds(end) 2021 |
|---|------------------|------------------|------------------|--------------------|------------------|-------------------|
| Tjeneste: 410 KIRKELIG ADMINISTRASJON | | | | | | |
| 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 999 | 994 | -4 | 1067 | -73 | 1676 |
| 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 681 | 677 | -4 | 707 | -29 | 1060 |
| 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVERFØRINGER | 88 | 82 | -5 | 113 | -31 | 170 |
| 15 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 17 | 0 | -16 | 0 | 0 | 0 |
| Sum utgifter | 1784 | 1754 | -30 | 1887 | -133 | 2906 |
| 16 INNTEKTER, SALG OG Utleie | -4 | -2 | 2 | 0 | -2 | 0 |
| 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -88 | -85 | 3 | -150 | 65 | -225 |
| 18 TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -17 | -60 | -44 | 0 | -60 | 0 |
| 19 FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sum inntekter | -108 | -147 | -39 | -150 | 3 | -225 |
| Sum tjeneste: 410 KIRKELIG ADMINISTRASJON | 1676 | 1607 | -69 | 1737 | -130 | 2681 |
| Tjeneste: 411 FOLKEVALGTE | | | | | | |
| 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 0 | 0 | 0 | 38 | -38 | 57 |
| 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 0 | 0 | 0 | 3 | -3 | 5 |
| Sum utgifter | 0 | 0 | 0 | 41 | -41 | 62 |
| Sum tjeneste: 411 FOLKEVALGTE | 0 | 0 | 0 | 41 | -41 | 62 |
| Tjeneste: 412 DÅPS- OG KONFIRMANTUNDERVISNING | | | | | | |
| 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 152 | 96 | -56 | 188 | -92 | 282 |
| 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVERFØRINGER | 20 | 8 | -11 | 27 | -18 | 40 |
| Sum utgifter | 172 | 104 | -68 | 215 | -110 | 322 |
| 16 INNTEKTER, SALG OG Utleie | 0 | 0 | 0 | -147 | 147 | -220 |
| 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -20 | -8 | 11 | -27 | 18 | -40 |
| Sum inntekter | -20 | -8 | 11 | -173 | 165 | -260 |
| Sum tjeneste: 412 DÅPS- OG KONFIRMANTUNDERVI | 152 | 96 | -56 | 41 | 55 | 62 |
| Tjeneste: 421 MALVIK KIRKE | | | | | | |
| 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 540 | 595 | 55 | 647 | -52 | 1015 |
| 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 165 | 182 | 17 | 143 | 40 | 214 |
| 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVERFØRINGER | 20 | 24 | 4 | 23 | 1 | 35 |
| 32 INVESTERINGER FAST EIENDOM | 410 | 0 | -410 | 133 | -133 | 200 |
| 34 OVERFØRINGER | 102 | 0 | -102 | 0 | 0 | 0 |
| Sum utgifter | 1237 | 801 | -435 | 946 | -145 | 1464 |
| 16 INNTEKTER, SALG OG Utleie | -18 | -24 | -6 | -27 | 3 | -40 |
| 17 REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -20 | -113 | -94 | -23 | -90 | -35 |
| 37 REFUSJONER | -102 | 0 | 102 | 0 | 0 | 0 |
| Sum inntekter | -140 | -137 | 3 | -50 | -87 | -75 |
| Sum tjeneste: 421 MALVIK KIRKE | 1097 | 664 | -433 | 896 | -232 | 1389 |
| Tjeneste: 422 HOMMELVIK KIRKE | | | | | | |
| 10 LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 323 | 451 | 128 | 576 | -125 | 904 |
| 11 KJØP AV VARER OG TJENESTER | 133 | 177 | 44 | 124 | 53 | 186 |
| 14 MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVERFØRINGER | 16 | 28 | 12 | 20 | 8 | 30 |
| 32 INVESTERINGER FAST EIENDOM | 0 | 0 | 0 | 533 | -533 | 800 |
| Sum utgifter | 472 | 656 | 184 | 1254 | -597 | 1920 |
| 16 INNTEKTER, SALG OG Utleie | -20 | -18 | 1 | -23 | 5 | -35 |

| | | | | | | | |
|-----------|--|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -13 | -36 | -24 | -20 | -16 | -30 |
| | Sum inntekter | -33 | -55 | -22 | -43 | -11 | -65 |
| | Sum tjeneste: 422 HOMMELVIK KIRKE | 440 | 602 | 162 | 1210 | -609 | 1855 |
| Tjeneste: | 423 MOSTADMARK KAPELL | | | | | | |
| 10 | LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 0 | 2 | 2 | 19 | -18 | 29 |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 55 | 107 | 52 | 49 | 58 | 73 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVERFØRINGER | 8 | 19 | 12 | 14 | 5 | 21 |
| | Sum utgifter | 63 | 128 | 65 | 82 | 46 | 123 |
| 16 | INNTEKTER, SALG OG Utleie | -1 | -2 | 0 | 0 | -2 | 0 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -8 | -24 | -16 | -14 | -10 | -21 |
| 18 | TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | 0 | -43 | -43 | 0 | -43 | 0 |
| | Sum inntekter | -9 | -68 | -59 | -14 | -54 | -21 |
| | Sum tjeneste: 423 MOSTADMARK KAPELL | 54 | 60 | 6 | 68 | -8 | 102 |
| Tjeneste: | 431 MALVIK KIRKEGÅRD | | | | | | |
| 10 | LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 313 | 367 | 53 | 333 | 34 | 520 |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 102 | 123 | 20 | 132 | -9 | 198 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVERFØRINGER | 21 | 23 | 2 | 33 | -10 | 50 |
| 32 | INVESTERINGER FAST EIENDOM | 0 | 423 | 423 | 513 | -90 | 770 |
| 34 | OVERFØRINGER | 0 | 78 | 78 | 111 | -33 | 167 |
| | Sum utgifter | 437 | 1014 | 577 | 1123 | -109 | 1705 |
| 16 | INNTEKTER, SALG OG Utleie | -143 | -196 | -53 | -143 | -53 | -215 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -21 | -36 | -15 | -33 | -3 | -50 |
| 36 | SALGSINNTEKTER OG TILSKUDD | 0 | -20 | -20 | -7 | -13 | -10 |
| 37 | REFUSJONER | 0 | -78 | -78 | -111 | 33 | -167 |
| | Sum inntekter | -165 | -331 | -166 | -295 | -36 | -442 |
| | Sum tjeneste: 431 MALVIK KIRKEGÅRD | 273 | 683 | 411 | 828 | -145 | 1263 |
| Tjeneste: | 432 HOMMELVIK KIRKEGÅRD | | | | | | |
| 10 | LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 298 | 288 | -11 | 314 | -26 | 490 |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 125 | 238 | 113 | 129 | 109 | 194 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVERFØRINGER | 22 | 51 | 29 | 20 | 31 | 30 |
| 32 | INVESTERINGER FAST EIENDOM | 0 | 356 | 356 | 447 | -91 | 670 |
| 34 | OVERFØRINGER | 0 | 61 | 61 | 45 | 17 | 67 |
| | Sum utgifter | 446 | 994 | 548 | 954 | 39 | 1451 |
| 16 | INNTEKTER, SALG OG Utleie | -187 | -205 | -18 | -130 | -75 | -195 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -22 | -54 | -32 | -20 | -34 | -30 |
| 36 | SALGSINNTEKTER OG TILSKUDD | 0 | -20 | -20 | -7 | -13 | -10 |
| 37 | REFUSJONER | 0 | -61 | -61 | -45 | -17 | -67 |
| | Sum inntekter | -209 | -341 | -132 | -201 | -139 | -302 |
| | Sum tjeneste: 432 HOMMELVIK KIRKEGÅRD | 237 | 653 | 416 | 753 | -100 | 1149 |
| Tjeneste: | 435 MARIAKIRKEN | | | | | | |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 3 | 1 | -2 | 0 | 1 | 0 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVERFØRINGER | 1 | 0 | -1 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 4 | 1 | -3 | 0 | 1 | 0 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 18 | TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum tjeneste: 435 MARIAKIRKEN | -2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 |
| Tjeneste: | 441 MALVIK MENIGHETSRAÐ | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-----------|--|------------|-------------|--------------|-----------|-------------|------------|
| 10 | LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 0 | 0 | 0 | 42 | -42 | 64 |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 0 | 0 | 0 | 33 | -33 | 50 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVERFØRINGER | 0 | 0 | 0 | 11 | -11 | 16 |
| | Sum utgifter | 0 | 0 | 0 | 86 | -86 | 130 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | 0 | 0 | 0 | -4 | 4 | -6 |
| | Sum inntekter | 0 | 0 | 0 | -4 | 4 | -6 |
| | Sum tjeneste: 441 MALVIK MENIGHETSRAAD | 0 | 0 | 0 | 82 | -82 | 124 |
| Tjeneste: | 442 HOMMELVIK MENIGHETSRAAD | | | | | | |
| 10 | LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 0 | 0 | 0 | 42 | -42 | 64 |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 0 | 0 | 0 | 20 | -20 | 30 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVERFØRINGER | 0 | 0 | 0 | 7 | -7 | 10 |
| | Sum utgifter | 0 | 0 | 0 | 69 | -69 | 104 |
| | Sum tjeneste: 442 HOMMELVIK MENIGHETSRAAD | 0 | 0 | 0 | 69 | -69 | 104 |
| Tjeneste: | 443 HOMMELVIK BEDEHUS | | | | | | |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 9 | 10 | 1 | 0 | 10 | 0 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVERFØRINGER | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | Sum utgifter | 10 | 11 | 1 | 0 | 11 | 0 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -1 | -2 | -1 | 0 | -2 | 0 |
| | Sum inntekter | -1 | -2 | -1 | 0 | -2 | 0 |
| | Sum tjeneste: 443 HOMMELVIK BEDEHUS | 9 | 9 | 0 | 0 | 9 | 0 |
| Tjeneste: | 444 MALVIK KIRKESTUE | | | | | | |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 13 | 12 | -1 | 0 | 12 | 0 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVERFØRINGER | 1 | 0 | -1 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum utgifter | 14 | 12 | -2 | 0 | 12 | 0 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -1 | -2 | -1 | 0 | -2 | 0 |
| | Sum inntekter | -1 | -2 | -1 | 0 | -2 | 0 |
| | Sum tjeneste: 444 MALVIK KIRKESTUE | 13 | 10 | -3 | 0 | 10 | 0 |
| Tjeneste: | 445 TROSOPPLÆRING | | | | | | |
| 10 | LØNN OG SOSIALE UTGIFTER | 1320 | 967 | -353 | 1086 | -119 | 1705 |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 49 | 13 | -35 | 103 | -90 | 155 |
| 13 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | 0 | 0 | 0 | 33 | -33 | 50 |
| 14 | MOMSKOMPENSASJON OG ANDRE OVERFØRINGER | 8 | 2 | -6 | 3 | -1 | 4 |
| | Sum utgifter | 1376 | 982 | -394 | 1226 | -244 | 1914 |
| 17 | REFUSJONER OG OVERFØRINGER | -510 | -9 | 501 | -16 | 7 | -24 |
| 18 | TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -510 | -1710 | -1200 | -1067 | -643 | -1600 |
| 19 | FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -71 | -92 | -21 | -67 | -25 | -100 |
| | Sum inntekter | -1091 | -1810 | -720 | -1149 | -661 | -1724 |
| | Sum tjeneste: 445 TROSOPPLÆRING | 285 | -828 | -1114 | 76 | -905 | 190 |
| Tjeneste: | 450 MENIGHETSBLAD | | | | | | |
| 11 | KJØP AV VARER OG TJENESTER | 0 | 54 | 54 | 83 | -30 | 125 |
| | Sum utgifter | 0 | 54 | 54 | 83 | -30 | 125 |
| 16 | INNTEKTER, SALG OG UMLEIE | 0 | -8 | -8 | -13 | 5 | -20 |
| 18 | TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -2 | -11 | -9 | -23 | 13 | -35 |
| 19 | FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sum inntekter | -2 | -19 | -17 | -37 | 18 | -55 |
| | Sum tjeneste: 450 MENIGHETSBLAD | -2 | 35 | 37 | 47 | -12 | 70 |

| | | | | | | | |
|-----------|--|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|------------|
| Tjeneste: | 890 FINANSIERINGSTRANSAKSJONER (500-580)+(900-980) | | | | | | |
| 15 | FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 515 | 1283 | 769 | 1347 | -64 | 1417 |
| 35 | FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 28 | 25 | -3 | 21 | 4 | 32 |
| | Sum utgifter | 543 | 1308 | 766 | 1369 | -61 | 1449 |
| 18 | TILSKUDD OG RAMMEOVERFØRINGER | -6391 | -6638 | -247 | -4359 | -2279 | -6538 |
| 19 | FINANSERINGSTRANSAKSJONER | -476 | -1232 | -756 | -1433 | 201 | -1545 |
| 39 | FINANSERINGSTRANSAKSJONER | 0 | 0 | 0 | -1635 | 1635 | -2452 |
| | Sum inntekter | -6867 | -7870 | -1003 | -7426 | -444 | -10535 |
| | Sum tjeneste: 890 FINANSIERINGSTRANSAKSJONER (| -6324 | -6562 | -237 | -6057 | -505 | -9086 |
| | TOTALT | -2093 | -2971 | -878 | -207 | -2763 | -35 |

**DEN NORSKE KIRKE**

Malvik kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

| Saksbehandler | Klasse | Saksmappe | Gradering |
|------------------|--------|------------|-----------|
| Olav Jørgen Berg | 400 | 21/01199-1 | Ugradert |

| Råd/utvalg | Saksnummer | Møtedato |
|----------------------------|------------|------------|
| Malvik kirkelige fellesråd | | 10.11.2021 |

Høring kirkelig organisering**Saksframlegg****Bakgrunn**

Siden 2005 har Kirkemøtet i Den norske kirke hatt som mål å samle arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt i kirken. I mars 2021 leverte Müller-Nilssen-utvalget sin utredning om hvordan dette kan se ut med en organisering på prostinivå. En organisering på dette nivået er ikke blitt behandlet før, og derfor bad Kirkerådet om en utredning på dette nivået.

Organisering på prostinivå er ikke besluttet. Kirkerådet sender nå rapporten ut på høring for å få tilbakemeldinger på de ulike forslagene og modellene som Müller-Nilssen-utvalget foreslår.

I høringsnotatet presenteres hovedlinjene i utvalgets forslag, med tilhørende høringsspørsmål.

Høringsfristen er 1. desember 2021. Høringssvarene vil sammen med andre utredninger, legge grunnlaget for det videre arbeidet med kirkelig organisering.

Begge menighetsrådene har jobbet med denne prosessen og har kommet fram til forslag til høringssvar. Det er ikke lagt opp til å svare på alle spørsmålene. Deler av rapporten skal utredes videre, og det vil komme en høring senere på disse områdene. Malvik menighetsråd har allikevel valgt å forholde seg til alle deler av høringen. Det var et første informasjonsmøte med AU i menighetsrådene samt prestene i Prostiet, i Stjørdal den 31. august. På dette møtet ble det fokusert på deler av høringen. Det var etablering av "Prostifellesrådet", Arbeidsgivermodellen og Ledelsesmodell.

Høringen er krevende, da det er lagt opp til at det skal svares i fritekst. Det er også flere områder hvor utvalget har vært splittet i valg av ulike modeller og det er vanskelig å konkludere med hvilken modell som vil være den beste. Noen av de modellene som er skissert er også vurdert av KA til å være vanskelige i forhold til at rettsgrunnlaget for gjennomføring ikke er tilstede. Trossamfunnsloven og soknets rettigheter i forhold til å være

egen juridisk enhet gjør at Kirkemøtet ikke har tilstrekkelig lovhjemmel til å endre den praksis som er etablert. Noen av modellene vil også svekke soknets myndighet og ansvar.

KA deler utvalgets oppfatning av at den største risikoen med de foreslåtte forslag til ny organisering er «kommuneoverskridende fellesråd» (s. 48). KA har i den sammenheng merket seg høringsuttalelsen fra KS, som har levert høring på vegne av flere kommuner. De omtaler dette som en «ikke ubetydelig risiko». Risikoen knytter seg både til om en slik ordning vil svekke folks tilhørighet til kirken lokalt, samhandlingen mellom menighetsråd og prostifellesråd og tilknytningen mellom kirke og kommune med hensyn til både oppgaveløsning og finansiering.

Dette er en bekymring som også kommer klart frem i menighetsrådenes drøftinger av ordningen. Det vil være vesentlig også for fellesrådet å kommentere denne risikoen.

Vedlegg til denne saken er: Høringsnotatet, Høringssvar fra Menighetsrådene i Malvik, Hovedsynspunkter fra KA sin høring.

Forslag til vedtak

Det er flere områder av denne høringen som skal utredes videre. Derfor vil det være noen utvalgte spørsmål som vil peke seg ut som er de viktigste å svare på i denne høringen.

04. Hva er fordeler og muligheter med å etablere felles kirkelig organ på et justert prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt?

Det vil være positivt å samle arbeidsgiverlinjene. Det kan bygges en ny struktur med bedre fagkompetanse på de ulike områdene og samle administrative oppgaver. Små fellesråd kan være mer tilgjengelig for befolkningen.

05. Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt?

Det er en stor utfordring i samhandling mellom flere kommuner og en felles enhet i forhold til å bevare lokal finansiering og lokalt engasjement.

08. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Modell 1 Alle er tilsatt i prostifellesrådet på vegne av soknet. Det er den som ligner mest på det vi har i dag. Den har en tydelig lokalkirkelig forankring i soknene og i lokalsamfunnet for øvrig. Soknene er kirkens grunnenhet.

(Det vises også her til KS sin høringsuttalelse som synes å forutsette at prostifellesrådet bygges etter denne modellen, jf. deres avsluttende kommentar: «PFR skal dannes for å være et tjenesteorgan for Den norske kirkes lokale enhet – soknene»)

09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå?

Alle tilsettinger foregår i Prostifellesrådet på vegne av soknet.

11. Utvalget har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for daglig ledelse. Momenter som har vært vektlagt er bl.a. om modellen gir økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om modellen bidrar til målet om å være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer: Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke? [Modell 1 / Modell 2 / Modell 3]

Modell 2. Det må være en hovedleder for prostifellesrådet. Prosten vil være i stab og ha ansvaret for den kirkefaglige virksomheten.

13. Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?

Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap.

Ansettelsesorganet må allikevel finne en person med riktige kvalifikasjoner innenfor gitte rammer. Egnethet er også viktig.

24. Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet? Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Menighetsrådene i kommunen bør være tungt involvert i den delen av budsjettarbeidet som gjelder egen kommune. Dette for å sikre lokal tilknytning mot kommunal finansiering. For å beholde menighetenes innflytelse på det kirkelige liv, er det også nødvendig at menighetsrådenes rolle styrkes, for eksempel i tilsettinger. Viktig når administrasjonen kommer lenger bort fra der den tilsatte skal jobbe.

25. Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?

Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet. Det blir viktig for menighetsrådsmedlemmene med et felles møtepunkt for å kunne være med på bestemmelser rundt hovedlinjene. Det vil gi en følelse av å komme nærmere når det ellers er kun ett medlem fra hvert menighetsråd inn i Prostifellesrådet.

26. Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene.

Enig. Det blir slik det er i dag.

27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet.

Enig. Det er viktig at ikke prostifellesrådet blir for stort.

28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet?

Ja, med full stemmerett.

40. Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune? [For hvert alternativ: Svar på en skala fra 1-5, der 5 er veldig viktig, mens 1 er helt uviktig]

a. Videreføre en én til én-relasjon mellom kommune og prostifellesrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune, slik det i dag er det mellom kommunene og fellesrådet.

5

b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.

5

c. Styrke kirkens rolle som samskappingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.

5

d. Annet; spesifiser i fritekst

Kontakten med og forholdet til den enkelte kommune blir meget viktig i tiden framover. Vi mener helt klart at dette best kan ivaretas av dagens fellesråd/kirkeverge som befinner seg lokalt i hver kommune. Dette vil bli en stor utfordring i et prostifellesråd som skal fremme kirkens interesser overfor mange ulike kommuner.

Høringsnotat til kirkelige høringsinstanser

Müller-Nilssen-utvalgets utredning: Samhandling i
en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering



DEN NORSKE KIRKE
Kirkerådet

HØRINGSNOTAT TIL KIRKELIGE HØRINGSINSTANSER

Innledning

Siden 2005 har Kirkemøtet i Den norske kirke hatt som mål å samle arbeidsgiveransvaret for alle som jobber lokalt i kirken. I mars 2021 leverte Müller-Nilssen-utvalget sin utredning om hvordan dette kan se ut med en organisering på prostinivå. En organisering på dette nivået er ikke blitt behandlet før, og derfor bad Kirkerådet om en utredning på dette nivået.

Organisering på prostinivå er ikke besluttet. Kirkerådet sender nå rapporten ut på høring for å få tilbakemeldinger på de ulike forslagene og modellene som Müller-Nilssen-utvalget foreslår. I høringsnotatet presenteres hovedlinjene i utvalgets forslag, med tilhørende høringsspørsmål. Høringsfristen er 1. desember 2021. Høringssvarene vil sammen med andre utredninger, legge grunnlaget for det videre arbeidet med kirkelig organisering.

Om notatet

Hovedutvalget for kirkelig organisering, heretter Müller-Nilssen-utvalget, leverte sin sluttrapport ved utgangen av mars 2021 på oppdrag fra Kirkerådet. I rapporten foreslås det blant annet at dagens kirkelige fellesråd skal erstattes av et felles kirkelig organ på prostinivå. Det er tre ulike modeller for hvordan dette kan organiseres. Dette organet, prostifellesrådet, vil være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester). En slik endring vil føre med seg andre spørsmål bl.a. valgordninger og sammensetning av prostifellesrådet, ordning for daglig ledelse, konsekvenser for biskop og bispedømmeråd og betydningen for menighetsrådets ansvar og oppgaver.

Kirkens egne organer og kirkelige virksomheter får nå dette og andre spørsmål til høring. Høringsnotatet vil først beskrive hensikten med arbeidet med ny organisering, redegjøre for sakens bakgrunn og noen sentrale utfordringer som kirken står i. Deretter vil høringsnotatet presentere Müller-Nilssen-utvalgets forslag til endringer, og ulike høringsspørsmål knyttet til disse. I noen spørsmål presenterer utvalget flere løsninger, og er delt i anbefalingen. Hvilke utvalgsmedlemmer som anbefaler hva i ulike spørsmål, finnes i kapittel 10 i rapporten.

Müller-Nilssen-utvalgets rapport *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering* kan lastes ned og leses fra kirken.no/kirkeligorganisering.

Hvorfor vurderes en ny kirkelig organisering nå?

Den norske kirke er en kompleks organisasjon med mange organer, stillingskategorier, ansatte og folkevalgte. Til sammen utgjør dette en komplisert organisasjonsstruktur.

I dag har kirkens medarbeidere som arbeider side ved side i menighetene lokalt forskjellige arbeidsgivere. De fleste har kirkelig fellesråd på kommunenivå som arbeidsgiver, mens prestene er ansatt på nasjonalt nivå, med store deler av arbeidsgivermyndigheten delegert til biskop og bispedømmeråd.

Kjernen i denne saken handler om hvordan kirken kan organisere den lokale virksomheten. Målet er at kirken blir en bedre arbeidsgiver, at ressursene kan brukes best mulig og at ressurser kan frigjøres til å møte mennesker lokalt, dele evangeliet og være en relevant samfunnsaktør i bygd og by. Denne saken har derfor ikke en ny organisering som målsetning, men handler om hvordan organiseringen kan bidra til best mulig utvikling av folkekirken i hele Norge.

Ved å samle funksjoner, kan kirken ruste seg for å møte en fremtid med et livssynsåpent samfunn, med endringer i befolkningsmønstre, strengere krav til offentlige og private

virksomheter og en svakere offentlig økonomi. Gjennom de siste tiårene er norsk arbeidsliv blitt stadig mer formalisert og regulert. Arbeidsmiljøloven er utvidet til flere områder, det har kommet forskrifter for internkontroll, personvern, datasikkerhet mm. Dette fører til at den som er ansvarlig arbeidsgiver har fått økt formelt og reelt ansvar med større krav til virksomhetens styring. Kirken må ha en organisasjon som er godt rustet for å ta dette ansvaret. Utøvelse av felles arbeidsgiveransvar for de som arbeider lokalt handler derfor særlig om å ha enheter med kapasitet og kompetanse til å ivareta kirkens lokale oppgaver generelt og arbeidsgiveroppgaver spesielt. Samtidig må disse hensynene balanseres mot behov for lokal forankring hos sokn og menighetsråd og behov for fortsatt gode relasjoner og nærhet til den enkelte kommune.

Saken handler også om hvordan kirken bør ledes på lokalplan. Kirken har mange og viktige oppgaver i lokalsamfunnet og mange kompetente og ansvarsfulle medarbeidere som løser oppgavene. Forventningene fra dagens medarbeidere er annerledes enn tidligere og økende med hensyn til at arbeidsgiver skal være en profesjonell part som setter retning og tar ansvar for virksomheten og som samtidig følger opp de ansatte og gir dem handlingsrom. De ansatte forventer tydelige roller og mandater i organisasjonen de skal arbeide i, de forventer gode kollegiale forhold og de forventer en leder som har tid og kompetanse til å drive ledelse både faglig og personalmessig. Også folkevalgte forventer tydelige strukturer, roller og mandater for de kirkelige organene de er valgt inn i.

I den nye trossamfunnsloven som trådte i kraft 1. januar 2021 har kirken fått myndighet til å beslutte sin egen organisering. Kirken skal løse disse utfordringene i en brytningstid. Den norske kirke er ett trossamfunn, med ulike organer og roller som er gitt særskilt myndighet. Innenfor det handlingsrommet som er gitt i trossamfunnsloven skal Kirkemøtet ta stilling til spørsmålet om ny organisering av kirken. Hensikten er at kirken kan videreutvikles som folkekirke, for alle dens medlemmer og alle dem som søker kirkens fellesskap, med klare oppgaver for de ansatte, de folkevalgte, de frivillige medarbeiderne og for befolkningen for øvrig.

Kort historisk bakgrunn

Hvordan ble det slik? Dagens kirkelige organisering har røtter fra gammelt av da lokalsamfunnet hadde ansvaret for kirkebygget og kongen sendte prester for å tjenestegjøre i menighetene. Denne todelingen har fulgt kirken helt frem til i dag. Gjennom de siste 200 årene er kirken gradvis blitt utviklet som organisasjon og nye lover og organer har bidratt på veien mot en selvstendig folkekirke. Den todeltede organiseringen har tjent kirken vel og vært en hensiktsmessig ansvarsfordeling for statskirken i mange år. Etter hvert som flere ansatte har kommet til og det stilles større krav til arbeidsledelse og arbeidsmiljø enn tidligere, er det vanskelig å se at en slik todeling er hensiktsmessig når kirken i dag har ansvar for å bestemme sin egen organisering.

I 1997 kom en ny kirkelov. Da ble soknets status som rettssubjekt lovfestet, og menighetene fikk en mer selvstendig stilling i forholdet sitt til kommunen. Kirkeloven sørget for at lokalt tilsatte i kirken ble overført fra kommunen til et lovbestemt kirkelig organ på kommunenivå, dagens fellesråd. Kateketer som før var statsansatte, fulgte også med til dette nye kirkelige forvaltningsnivået på kommunenivå. Prestene fortsatte sitt ansettelsesforhold i staten som embetsmenn og tjenestemenn. Tilsettingsmyndigheten for prester var gradvis blitt overført til kirkelige organer, og i 1989 ble tilsettingsmyndigheten for alle menighetsprester, bortsett fra proster og biskoper, overført til bispedømmerrådet. Biskopen har over tid fått flere arbeidsgiverfunksjoner, men også Kongen og departementet hadde arbeidsgiverfunksjoner for presteskaper. Biskopen har ikke arbeidsgiverfunksjoner i alle lutherske kirker. Biskopens viktigste oppgave i lutherske kirker er å ha tilsyn med hele kirken, både ansatte og råd. I 2008 inngikk Stortinget et kirkeforlik med sikte på å endre relasjonene mellom stat og kirke. En viktig

del av dette var at kirkens egne organer skulle overta ansvaret for å ansette biskoper og proster.

Dette skjedde i 2012. Et annet viktig skritt var å etablere Den norske kirke som et eget rettssubjekt (RDNK), skilt fra staten. Dette skjedde i 2017 og samtidig ble alle prester og tilsatte i bispedømmeråd og Kirkerådet overført fra staten til dette nye kirkelige rettssubjektet.

Allerede i 2005 vedtok Kirkemøtet målsettingen om felles arbeidsgiveransvar i en fremtidig kirkeordning. Dette ble bekreftet på Kirkemøtet i 2013, og Kirkerådet ble bedt om å fortsette arbeidet med ny kirkeordning når ny rammelov for Den norske kirke ble vedtatt av Stortinget. I 2015 og 2016 behandlet Kirkemøtet saker som forberedte organisasjonen på skillet mellom stat og kirke fra 2017, og kirkeordningen etter dette.

På Kirkemøtet i 2016 ble en sak om *Veivalg for fremtidig kirkeordning* behandlet. Tre alternative løsninger for arbeidsgiveransvar ble vurdert. Da denne saken ble behandlet var ennå ikke finansieringsordningen for Den norske kirke eller trossamfunnsloven klare. Først når trossamfunnsloven var klar, ble det klart hvilken myndighet Kirkemøtet har til å bestemme kirkens organisering og hvilke rammer dette må skje innenfor.

Veivalgsaken viste at to av de tre forslagene som ble lagt fram (modell A *Storfellesrådsmodellen* og B *Bispedømmerådsmodellen*) ikke var egnet for å samle kirken. Den tredje løsningen, modell C (samordnet arbeidsgiverorganisering) ble vedtatt, samtidig som målsettingen om «felles arbeidsgiveransvar» ble fastholdt i et senere trinn i utviklingen av kirkeordningen. Kirkerådet anbefalte at Kirkemøtet i 2019 i første rekke skulle vedta en kirkeordning som bygget på kirkeloven, uten større endringer. Samtidig ba Kirkerådet Kirkemøtet om å få et mandat til å arbeide videre med kirkens fremtidige organisering for å innfri målsettingen om «felles arbeidsgiveransvar». Det vil si at Kirkerådet skulle gå rett til trinnet for å innfri målsettingen om «felles arbeidsgiveransvar». Dette mandatet fikk Kirkerådet.

Etter 2017 fortsatte utviklingen fram mot den trossamfunnsloven som trådte i kraft i 2021. Trossamfunnsloven viderefører at Den norske kirke er å definere som et trossamfunn, med Kirkemøtet som øverste representative organ, og to typer rettssubjekter, soknet og RDNK. Noe av det som måtte avklares i denne loven, var om kirken fortsatt skulle finansieres av både stat og kommune eller om staten skulle overta all offentlig finansiering av kirken, slik det var foreslått å gjøre for alle andre tros- og livssynssamfunn. Kirkemøtet vedtok, med stort flertall, å anbefale å gå inn for å beholde den todelte finansieringsordningen. Dette forslaget ble fulgt av Stortinget.

Det betyr at det er noen gitte rammevilkår for Den norske kirke, både når det gjelder typer rettssubjekt og finansieringsordning. Det er to finansieringskilder for kirken, stat og kommune, og dette definerer langt på vei handlingsrommet for en kirkelig organisering ved at man er avhengig av å finne en organisering som sikrer godt samarbeid med kommunene for å finansiere den lokale kirkes virksomhet. Kommunene bevilger ca. 2/3 av kirkens totale økonomi. Kommunene har erfaring med å finansiere interkommunalt samarbeid, men kommunenes vilje til å overføre midler til organer lenger borte enn det, for eksempel til et bispedømmenivå er mer uklart. I høringen til kommunene vil de utfordres på å mene noe om hva som bør være sentrale hensyn ved fastsetting av nye prostigrenser.

Det er mange små kommuner med små fellelråd og få ansatte. Det gir utfordringer når det gjelder å være en profesjonell arbeidsgiver med kompetanse og kapasitet på det brede felt av oppgaver som kirken i dag har.

På bakgrunn av alt dette, ble det naturlig for Kirkerådet å be om en utredning av en felles organisering av arbeidsgiveroppgavene på prostinivå, som er nært nok og samtidig stort nok til å være en velegnet arbeidsgiverenhet.

Mål og mandat for utredningsarbeidet

På Kirkemøtet i 2019 vedtok Kirkemøtet følgende:

Kirkemøtet ber Kirkerådet om så snart som mulig i kommende kirkemøteperiode å fremme et forslag til Kirkemøtet om fremtidig arbeidsgiverorganisering og den øvrige kirkeordning (KM 06/19, vedtakspunkt 5)

På denne bakgrunn nedsatte Kirkerådet, etter behandling av sak KR 37/19 og KR 57/19 et bredt sammensatt utvalg og besluttet mandat for utredningsarbeidet i september 2019.

Hovedoppgaven for utvalget har vært å utrede mulige løsninger knyttet til et nytt felles kirkelig organ på prostinivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirken.

Selv om mandatet er spisset inn mot et organ på prostinivået, betyr det ikke at dette nivået er besluttet eller at dagens prostistruktur skal legges til grunn. Det er Kirkemøtet som beslutter en ny kirkelig organisering, og Kirkemøtet kan eventuelt også gi retningslinjer for å fastlegge en ny prostistruktur på grunnlag av denne høringen. Kirkemøtet kan også beslutte å ikke vedta en ny kirkelig organisering på prostinivå.

Mandatet ble gitt for å utrede om det var mulig å tegne ut modeller mellom løsning A) storfellesrådsmodellen og løsning B) bispedømmerådsmodellen i veivalgssaken (KM 08/16), der ingen av disse alternativene fikk tilstrekkelig oppslutning. Storfellesrådsmodellen forutsatte etablering av storfellesråd over hele landet, fortrinnsvis som enheter som er geografisk sammenfallende med (justerte) prostier, anslagsvis 150 i tallet. Storfellesrådsmodellen skiller seg fra utvalgets forslag til en organisering på prostinivå, blant annet ut fra at det er forskjellige rettslige modeller, og fordi det er uttegnet modeller for daglig ledelse av prostifellesrådet og en tydeligere relasjon prost og biskop. Samtidig vil organiseringen på prostinivå anslagsvis utgjøre 90–150 prostier, mens storfellesrådsmodellen ville utgjøre anslagsvis 150 storfellesråd.

Da mandatet ble gitt, var lovproposisjonen til ny trossamfunnslov og dermed rammebetingelsene for organiseringen og finansieringsordningen kjent. Kirkemøtet og et flertall av de lokale og regionale kirkelige høringsinstansene gikk inn for en fortsatt todelt finansiering, bl.a. begrunnet i at ordningen vil sikre et fortsatt nært samarbeid mellom kommunen og kirken.

I Kirkerådets sak KR 59/19 ble mål og mandat for utredningsarbeidet vedtatt. Det er dette Müller-Nilssen-utvalget har jobbet etter. Her sies det blant annet:

Formålet med utredningen er å gi grunnlag for å treffe beslutning om fremtidig arbeidsgiverorganisering i Den norske kirke og gjøre andre tilpasninger og endringer i kirkeordningen.

Kirkerådet ønsker at utvalget særlig skal utrede mulige løsninger knyttet til et nytt, felles kirkelig organ på prostinivå, der dette fellesorganet kan utøve arbeidsgiverfunksjoner for alle som jobber i den lokale kirke. Utredningen skal bygge på det som kan være en egnet størrelse for fremtidig arbeidsgiverorganisering og skal ta utgangspunkt i dagens prostier og i ny kommunestruktur.

Arbeidet skal ha fokus på arbeidsoppgavene i soknet og hvordan strategisk og faglig ledelse i soknet kan styrkes. Utredningen konsentreres om arbeidsgiveransvar, med særlig fokus på arbeidsledelse og tilsetninger for alle som arbeider lokalt i kirken.

Med henblikk på formålet, skal følgende utredes:

- «Prostiråd/storfellesrådet» som fellesorgan for soknene og arbeidsgiverorgan for alle kirkelig tilsatte.
- Oppgavefordeling mellom menighetsrådene og det nye fellesorgan for soknene med utgangspunkt i Kirkemøtets tidligere føringer og bispedømmerådernes relasjon til det nye fellesorganet.
- Biskopens rolle i ny kirkeordning, herunder det nærmere innhold av biskopens ledelse og tilsyn. Forholdet mellom embete og råd på et nytt mellomnivå, herunder prostens rolle som kirkefaglig leder, må tydeliggjøres sammen med avklaring av biskopens rolle. Det skal utredes en tydelig sammenheng mellom biskopens, prostens og menighetsprestens tjeneste. Utredningen må se hen til de økumeniske avtaler Den norske kirke er forpliktet på.
- Ordning for daglig ledelse i «prostiråd/storfellesrådet».
- Bispedømmerådets rolle og funksjon. Bispedømmerådene skal bestå.
- Sammensetning av og valgordning for kirkelige organer som del av det kirkelige demokratiet. Direkte valg til kirkelige organer skal vektlegges.

Mandatet slår fast at det er et mål å komme frem til løsninger som kan få bredest mulig oppslutning.

Utvalgets målbilde

Müller-Nilssen-utvalget har valgt å formulere fem målbilder ut fra målene som er beskrevet i mandatet. De peker på hvordan kirken skal være i framtiden. Her nevnes både det som må ivaretas fra dagens ordning og hvor det bør gjøres endringer:

En folkekirke i hele landet

Den norske kirke er en kirke som er til stede i hele landet og oppfyller samfunnsoppdraget om å være folkekirke. Over hele landet er kirken en attraktiv arbeidsplass med kvalifiserte ansatte. Den norske kirke formidler evangeliet gjennom ord og handling, og er med på å forvalte den kristne kulturarven.

Kirken står sterkt lokalt

Soknet er den kirkelige grunnenhet. Det er lokalt at kirken deler evangeliet og får nære møter med medlemmer, frivillige og de som søker kirkens tjenester. Fleksible strukturer sikrer lokalt handlingsrom innenfor nasjonale rammer, slik at kirken til enhver tid er godt tilpasset lokale forhold.

Avklarte roller og mandat

Den norske kirke har både folkevalgte, frivillige og ansatte som bidrar til drift og utvikling av kirken. Alle disse opplever trygghet i rollen ved at det er definert hvilken rolle og hvilket mandat den enkelte har. Strukturen har et godt samvirke mellom embete og råd, og sammensetningen av ulike organer er gjennomtenkt og begrunnet.

God ledelse på alle nivå

Kirken har god, strategisk, folkevalgt og faglig ledelse på alle nivå, slik at kirkens ansatte har det bra på jobb og får brukt sin kompetanse. Frivillige opplever god oppfølging og involvering. Nasjonal ledelse gir retning og rammer for hele kirken, og bidrar til at kirken henger sammen lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er et velfungerende strategiarbeid mellom nivåer, og prosesser for medvirkning.

God ressursutnyttelse

For å nå bredest mulig ut med kirkens budskap brukes menneskelige og økonomiske ressurser på best mulig måte. På denne måten er man i kirken gode forvaltere ved å unngå dobbeltarbeid, samle kompetanse og frigjøre ressurser til kirkelig tilstedeværelse lokalt.

Rapporten fra Müller-Nilsen-utvalget gir uttrykk for at utvalgets forslag, uavhengig av modell, ventes å gi høyere måloppnåelse enn dagens organisering. Dette er fordi alle modellene innebærer å samle arbeidsgiveransvar for de som arbeider lokalt i prostifellesråd. Les mer om utvalgets vurdering av måloppnåelse i rapportens kapittel 9.

Hvorfor er det behov for endring?

Müller-Nilssen-utvalget har vært opptatt av å identifisere utfordringer i dagens kirkeorganisering med delt arbeidsgiveransvar for de ansatte lokalt. I avsnitt 4.2 peker utvalget særlig på følgende utfordringer:

Sårbare arbeidsmiljøer og mye deltid

Siden arbeidsgivernivået lokalt i dag følger kommunestrukturen, er det mange arbeidsgivere med til dels svært få ansatte. Få ansatte gjør det vanskeligere å bygge fagmiljøer på alle de områdene kirken skal dekke, og gir sårbarhet når ansatte er syke eller slutter. Mange fellesråd er i dag så små at de ikke kan tilby heltidsstillinger på alle områder, og flertallet av fellesrådstilsatte er i dag deltidsansatte. Selv om få ansatte og deltid kan ha fordeler, kan det også gjøre det vanskeligere å rekruttere fagpersonell og ledere, og å få på plass gode systemer som tilfredsstillende stadig skjerpede krav til for eksempel til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Ulik styring på samme arbeidsplass

Siden ulike ansatte på et menighetskontor i dag har ulike arbeidsgivere, kan de få formidlet ulike prioriteringer og instruksjoner selv om de alle skal bidra til å realisere det samme oppdraget i samme sokn. Dette kan gjøre det vanskeligere å løse oppgavene på en god måte, særlig når de krever tverrfaglig samarbeid på tvers av arbeidsgiverlinjene. De to arbeidsgiverlinjene kan dermed ta ressurser fra arbeidet med å formidle evangeliet og å møte enkeltmennesker. Det kan også skape konflikter mellom de ansatte.

Vanskelig konflikthåndtering

De to arbeidsgiverlinjene gjør at det ikke finnes én leder med ansvar for alle ansatte som har siste ord ved håndtering av konflikter. Det er heller ikke symmetri i arbeidsgiverlinjene slik at ledere i de to linjene tilhører samme geografiske område. Ved konflikter kan menighetsprestene involvere først prost og deretter bispedømmenivået, mens de ansatte i fellesrådene har fellesrådet ved kirkevergen som øverste leder. Mangel på symmetri kan gjøre det vanskeligere å håndtere konflikter raskt og på en måte som oppleves rettfærdig for alle involverte.

Svakere rekruttering enn ønskelig

En del steder er det i dag vanskelig å rekruttere ansatte med riktig kompetanse. Spredtbygde strøk kan by på rekrutteringsutfordringer også for andre virksomheter, men for kirkens del er det grunn til å tro at organisering preget av uklare ansvarsforhold og delt ledelse forsterker utfordringene.

Styringsmessig kompleksitet

Den norske kirke er en kompleks institusjon med parallelle styringssystemer og flere styringsnivåer. Kompleksiteten representerer en styringsmessig utfordring. Müller-Nilssen-utvalgets forsøk på å få kartlagt ressursbruken i kirken viser at det ikke finnes noen samlet oversikt over ressursbruken på ulike formål i dag, og at organiseringen av

fellesrådene, rapporteringssystemene mv. gjør at det heller ikke er mulig å lage en slik oversikt. Dermed er det også vanskeligere å sikre at ressursene brukes effektivt.

Organiseringen gir dessuten mer ressurskrevende koordinerings- og styringsprosesser, og dobbeltarbeid i form av at samme oppgave gjøres flere steder. Kompleksiteten utgjør også en demokratisk utfordring.

Hva ønsker Kirkerådet tilbakemelding på i denne høringen?

Müller-Nilssen-utvalget har hatt i oppgave å foreslå en ordning med felles arbeidsgiverorgan på prostnivå for alle som arbeider i lokalkirken. I rapporten pekes det på at det ved etableringen av et slikt organ må tas en rekke valg (se avsnitt 5.1) blant annet om fordeling av ansvar og myndighet mellom ulike organer, sammensetning og valg til disse organene. Utvalget har valgt å behandle disse spørsmålene tematisert i kapittel 5 og 6 i rapporten, før spørsmål om de rettslige rammebetingelsene for arbeidsgiverorganisering og mulige modeller for organisering behandles i kapittel 7 og 8. Noen av problemstillingene henger sammen, men som vist i rapportens kapittel 8 kan mange valg også ses uavhengig av hverandre.

I denne høringssaken inviteres høringsinstansene til å gi tilbakemelding på de vurderinger som er gjort av utvalget i ulike spørsmål og på ulike modeller. Selv om høringen inneholder en del forhåndsdefinerte valgalternativer, er Kirkerådet opptatt av å få fram at denne høringen ikke er ment som en enkel avstemming på hvilke modeller eller løsninger som er å foretrekke. Uavhengig av høringsinstansens syn på en prostimodell, ber Kirkerådet om svar på alle spørsmål, fordi dette uansett er viktig informasjon i det videre arbeid med kirkens organisering.

For Kirkerådet er det både viktig å få fram hva de ulike høringsinstansene mener og hvorfor høringsinstansene vurderer spørsmålene slik som de gjør, inklusive en klargjøring av hvilke hensyn det legges vekt på. Det er derfor lagt opp til omfattende muligheter for bruk av fritekst i besvarelsen. Selv om det ikke framgår av dette høringsnotatet, vil det i det elektroniske svarskjemaet være mulig for høringsinstansene å angi om det er et flertall hos høringsinstansene som står bak høringssvaret eller om det er et mindretall som har andre synspunkter. Det vil også være mulig å angi stemmefordeling og begrunnelse for de ulike synene.

Om begrepsbruk knyttet til arbeidsgiverorganisering

Sentralt i utvalgets arbeid står spørsmålet om arbeidsgiverorganisering. I den forbindelse er det i rapporten brukt fagbegreper som kan kreve noe forklaring.

Arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd definerer arbeidsgiver som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste». Arbeidsgiverbegrepet er altså definert ut fra ansettelsesforholdet. Den som har ansatt noen for å utføre arbeid i sin tjeneste, har tilhørende arbeidsgiverfunksjoner (også i rapporten omtalt som arbeidsgiverbeføyelser eller arbeidsgivermyndighet). Dette er en fellesbetegnelse på de disposisjoner arbeidsgiver har rett eller plikt til å foreta i egenskap av å være arbeidsgiver, herunder ledelse, kontroll, ansettelse og oppsigelser, oppfølging av arbeidstid og arbeidsmiljø osv. Sentralt i denne sammenheng står arbeidsgivers styringsrett, som tradisjonelt er definert som retten til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet innenfor rammene av det arbeidsforholdet som er inngått¹. Videre kan arbeidsgiverfunksjoner dreie seg om plikter overfor offentlige myndigheter, herunder skattetrekk og betaling av arbeidsgiveravgift.

Videre fremgår det av arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd andre punktum at det «*som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten*». Dette innebærer at arbeidsgiveransvaret innad i en virksomhet kan deles opp slik at ulike personer eller myndighetsnivåer ivaretar ulike deler av arbeidsgiveransvaret. For

¹ jf. Rt-2000-1602

eksempel er arbeidsgiveransvaret for de fleste prester i trossamfunnet Den norske kirke i dag formelt forankret i rettssubjektet Den norske kirke, der Kirkemøtet er øverste organ, et ansvar som ivaretas av Kirkerådet mellom Kirkemøtets samlinger. Utøvelsen av arbeidsgiveransvaret innenfor prestatjenesten er delegert til biskopene, prostene og bispedømmerådene (arbeidsgiverorgan). For soknene er det definert i kirkeordningen § 17 at det er kirkelig fellesråd som har arbeidsgiveransvaret for de som lønnes over fellesrådets budsjett.

I noen tilfeller kan det være ønskelig at andre enn arbeidsgiver utfører arbeidsgiverfunksjoner som f.eks. ledelse, kontroll, ansettelse, oppfølging av arbeidstid mv. Verken arbeidsmiljøloven eller rettspraksis setter begrensninger på adgangen til å delegere selve utøvelsen av arbeidsgiverfunksjoner, til et annet rettssubjekt (ekstern delegasjon), men dette vil ikke frata arbeidsgiver de rettigheter og plikter som følger av det å være arbeidsgiver. En av modellene for arbeidsgiverorganisering (modell 3) som er foreslått av utvalget er delvis basert på slik ekstern delegasjon av arbeidsgiverfunksjoner.

Høringsspørsmål

Svar på spørsmålene fylles ut digitalt, av en person på vegne av høringsinstansen via [elektronisk svarskjema](#).

Innledende spørsmål

01. Navn på høringsinstans

02. Type høringsinstans

a. Menighetsråd

Hvor mange medlemmer i soknet?

0-2000 / 2 001-10 000 / Over 10 001

b. Fellesråd

For menighetsråd og fellesråd:

Hvilket bispedømme / Hvilket prosti

Hvor mange sokn er det i fellesrådsområdet?

Hvor mange ansatte er det i fellesrådet (heltids- og deltidsstillinger)?

Hvor mange prester har sitt tjenestested i sokn i fellesrådsområdet?

c. Arbeidstakerorganisasjon

d. Arbeidsgiverorganisasjon

e. Vernetjeneste

f. Utdanningsinstitusjon

g. Forskningsinstitusjon

h. Barne- og ungdomsorganisasjon

i. Interesseorganisasjon

j. Valgliste

k. Enkeltperson

l. Andre, spesifiser

03. Kontaktperson hos høringsinstansen [Navn / Stilling/verv / E-post-adresse]

Høringsspørsmål til utvalgets ulike forslag

Del 1. Etablering av prostifellesråd og daglig ledelse

1. Om etablering av prostifellesråd som arbeidsgiverorgan

Slik er det i dag

I dagens organisering er alle menighetsprester ansatt i rettssubjektet (RDNK). Tidligere var prestene ansatt i staten, men siden 2017 har RDNK vært arbeidsgiver. Prestene har prostiet som sitt tjenestedistrikt, og har et nærmere definert tjenestested innenfor prostiet.

De ansatte i fellesrådet som har kirkevergen som leder, er ansatt i fellesrådet. Fellesrådet er et fellesorgan på vegne av soknene, og henter dermed sin rettslige handleevne for ansettelsene, i soknene.

Kirkelig fellesråd har i dag et partssammensatt utvalg bestående av representanter for rådet og arbeidstakerrepresentanter. Dette foretar de fleste steder tilsetning av de fleste fellesrådsansatte. Menighetsprester blir ansatt av bispedømmerådet.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Helt siden 2005 har Kirkemøtet hatt som mål å samle utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider lokalt i Den norske kirke. Müller-Nilssen-utvalget ble bedt om å utrede hvordan arbeidsgiverorganisering på prostinivå kan se ut. I rapporten presenterer utvalget tre alternative modeller for hvordan et felles kirkelig organ på prostinivå kan være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt (dagens fellesrådsansatte og menighetsprester). Dette organet vil erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Uavhengig av modellvalg vil *utøvelsen* av arbeidsgiveransvaret skje fra prostifellesrådet.

- Modell 1: Prostifellesrådet henter både sin rettslige handleevne og legitimitet fra soknet, og alle er ansatt i prostifellesrådet.
- Modell 2: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra RDNK. Alle er ansatt i RDNK. Legitimiteten hentes fra soknet gjennom indirekte valg fra menighetsrådet. En rettslig vurdering av gjennomførbarhetene av denne modellen framgår i avsnitt 7.4.2.
- Modell 3: Prostifellesrådet henter sin rettslige handleevne fra både soknet og RDNK: Dagens fellesrådsansatte blir ansatt i prostifellesrådet, mens menighetsprestene forblir ansatt i RDNK. RDNK delegerer de fleste av sine arbeidsgiverfunksjoner for menighetsprestene til prostifellesrådet. Legitimiteten hentes fra soknet.

De tre modellene er beskrevet i rapportens kapittel 8, og på side 100 er det gjort en skjematisk oppsummering og sammenlikning av de tre modellene.

Et konsulentfirma har gjennomført konsekvensanalyser av de ulike forslagene og kommet til at alle de tre modellene for arbeidsgiverorganisering som presenteres nedenfor vil gi bedre muligheter for å nå målene enn dagens organisering. Konsulentfirmaets vurderinger ligger vedlagt utvalgsrapporten.

Høringsspørsmål

Kirkerådet ønsker høringsinstansenes synspunkt på «grepet» med å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd til erstatning for dagens kirkelige fellesråd, der prostifellesrådene vil være arbeidsgivere for både dagens fellesrådsansatte og menighetsprestene:

04. Hva er fordeler og muligheter med å etablere felles kirkelig organ på et justert prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]
05. Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt? [Fritekst]
06. Hvilke tiltak kan iverksettes for å redusere eventuelle uheldige konsekvenser ved å etablere kommuneoverskridende prostifellesråd? [Fritekst]
07. Andre innspill eller synspunkter på det å etablere prostifellesråd som felles arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt i kirken, og til erstatning for dagens kirkelige fellesråd? [Fritekst]

Utvalgets medlemmer har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for arbeidsgiverorganisering på prostinivå, og utvalget er derfor delt i sin anbefaling. Momenter som har vært vektlagt er blant annet hvor gjennomførbar modellen er, om den er egnet til å nå målet om at kirken skal «henge godt sammen lokalt, regionalt og nasjonalt», om den øker muligheten for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om den kan bidra til at målet om at Den norske kirke skal være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer:

08. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?
[Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) i fritekst]
09. Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsettinger bør foregå? [Fritekst]
10. I dagens modell er det to arbeidsgiverlinjer og Kirkemøtet har vedtatt mål om en felles arbeidsgiverlinje. Kirkerådet ønsker å høre følgende:
 - A. Finnes det en bedre modell for å nå målet om én arbeidsgiverlinje enn modellene som er presentert i denne høringen? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]
 - B. Ønsker dere å opprettholde dagens ordning med to arbeidsgiverlinjer, med eventuelle justeringer, på tross av Kirkemøtets vedtak om én arbeidsgiverlinje? [Ja / Nei / Hvis ja, begrunn svaret]

2. Daglig ledelse i prostifellesrådet

Slik er det i dag

I dagens organisering er det to arbeidsgiverlinjer, og derfor to steder det foregår daglig ledelse.

Størstedelen av ansatte i Den norske kirke er ansatt i et av de 348 kirkelige fellesrådene. Disse har kirkevergen som øverste leder. Kirkevergen er daglig leder for alle ansatte i fellesrådet, og står ansvarlig overfor det folkevalgte organet. Det er ingen nasjonalt definerte kvalifikasjonskrav for kirkeverger, dette avgjøres av fellesrådet i forbindelse med utlysning av stilling.

Alle menighetsprestene har prostiet som sitt tjenstedistrikt, og har prosten som sin nærmeste overordnede. Prosten leder prestetjenesten i prostiet under biskopens overordnede lederansvar for prestetjenesten i bispedømmet. Gjennom tjenesteordning og kvalifikasjonskrav er det satt opp kvalifikasjonskrav for prosten, som må være prest. Biskopene inngår igjen i et større system hvor Kirkemøtet er øverste arbeidsgivermyndighet, med Kirkerådet som dets utøvende organ som leder arbeidet på nasjonalt nivå. Preses i Bispemøtet ivaretar

arbeidsgivers omsorgsplikter overfor de andre biskopene. Kirkerådets direktør er daglig leder av Kirkerådets virksomhet.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Prostifellesrådet vil ha stor bredde i sine oppgaver og ansvarsfelt, og den daglige ledelsen vil derfor ha ansvar for mange ansatte med ulike arbeidsoppgaver og ulike faggrupper. Dette er nærmere beskrevet i avsnitt 5.6 i utvalgets rapport, og under avsnitt 5.6.3 peker utvalget på sentrale hensyn ved valg av ordning for daglig ledelse.

Utvalget mener at kirkeordningen fortsatt bør inneholde krav om at de valgte arbeidsgiverorganene skal ha en daglig leder som opptrer på vegne av seg når medlemmene ikke er samlet i møte, og at det også må stilles et slikt krav til prostifellesrådet. Utvalget peker på at det må utarbeides et delegasjonsreglement som tydelig avgrenser daglig leders myndighet i relasjon til det folkevalgte organet, og peker på muligheten for at kirkeordningen kan definere noen rammer for et slikt reglement.

Prostifellesrådet skal være arbeidsgiver for daglig leder. Utvalget går ikke inn for at det stilles spesifikke nasjonale kvalifikasjonskrav til den daglige lederen gjennom kirkeordningen, annet enn at vedkommende må være medlem av kirken og ha et engasjement for kirkens budskap. I tillegg vil det være opp til prostifellesrådet å fastsette ytterligere kvalifikasjonskrav. Det bør fortsatt være slik at det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for å fastsette ønsket kompetanseprofil ved utlysning og tilsetting av daglig leder av prostiet.

Utvalget deler seg i synes på ledermodell og behov for kirkefaglig kompetanse i den daglige ledelsen. Et flertall mener at det vil være tilstrekkelig at kirkeordningen fastsetter at det i tillegg til daglig leder skal være en prost i daglig leders stab. Dette vil gjelde også i de tilfeller der det er tilsatt en person med kirkefaglig/teologisk bakgrunn, eventuelt en tidligere prost, i stillingen som daglig leder. Et mindretall mener at det normalt vil være behov for to ledere i den daglige ledelsen av prostifellesrådet, med klare roller og ansvarsområder dem imellom og at en av disse lederne har kirkefaglig kompetanse. De to lederrollene vil være overordnet en eventuell struktur med mellomledere.

Utvalget peker på at dagens prostestillinger og kirkevergestillinger vil bli endret i utvalgets forslag til ny kirkelig organisering. Prostens rolle må vurderes særskilt og utvalget foreslår at prostens rolle rendyrkes som en kirkefaglig leder i prostiet. Kirkevergetittelen har lange historiske røtter, men tittelen trenger ikke nødvendigvis brukes i en ny kirkelig organisering og den kan gis ulike innhold. Dette illustreres i ledermodellene nedenfor som er nærmere beskrevet i rapportens avsnitt 5.6.6. Utvalget presiserer at alle rollene i den daglige ledelsen av prostifellesrådet vil få et annet innhold enn i dagens organisering, og at det ikke er gitt at det er dagens proster og kirkeverger skal fylle disse stillingene.

Utvalget skisserer tre ulike modeller for daglig ledelse, og er delt i sin anbefaling.

- Modell 1 legger enhetlig ledelse til grunn og åpner for lokal variasjon for at enten kirkevergen eller prosten (nye lederroller) har rollen som daglig leder i prostiet. Den andre vil være «assisterende leder» på et nivå over et eventuelt neste nivå av mellomledere.
- Modell 2 legger enhetlig ledelse til grunn og at daglig leder er øverste ansvarlige leder. I tillegg skal det være prost i daglig leders stab. Prosten vil på vegne av daglig leder ha det overordnede ansvar for den kirkefaglige virksomhet i prostiet (nye lederroller).
- Modell 3 er inspirert av daglig ledelses-modellen på de andre nivåene i kirken, for eksempel bispedømmenivået med biskop og stiftsdirektør. I prostiet vil prosten være kirkeleder og geistlig representant i prostifellesrådet, mens kirkevergen er administrativ

leder (nye lederroller). De to rollene møtes i prostifellesrådet, som gjennom budsjett, planverk og andre vedtak legger rammene for begge lederrollene.

Høringsspørsmål

11. Utvalget har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for daglig ledelse. Momenter som har vært vektlagt er bl.a. om modellen gir økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om modellen bidrar til målet om å være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer: Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke? [Modell 1 / Modell 2 / Modell 3] [Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere har lagt mest vekt på (se rapportens avsnitt 2.3 og kapittel 9) [Fritekst]]
12. Finnes det andre og bedre modeller for daglig ledelse som er å foretrekke? [Forklar hvilke(n) og hvordan foreslått modell på en bedre måte svarer ut målene for arbeidet [Fritekst]]
13. Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen? [Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap / Alternativ 2: Det må stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt i alternativ 1. [Spesifiser i fritekst]. / Har de andre synspunkter på nasjonale krav [Fritekst]]
14. Müller-Nilssen-utvalget har benyttet begrepene «kirkeverge» og «prost», men poengtert at disse kan få nytt innhold og nye titler. Gitt at innholdet vil bli noe endret, bør disse titlene videreføres i ny organisering, eller bør de endres? [Titlene bør ikke endres / Titlene bør endres / begrunn og spesifiser eventuelt forslag]

Del 2. Oppgaver og ansvar på de ulike nivåene

3. Biskopens rolle

Slik er det i dag

I dag er biskopen øverste leder av prestetjenesten i bispedømmet. Biskopen fører også tilsyn med bispedømmets menigheter, kirkelige råd, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. Noe av ledelsen utøves i forbindelse med det arbeidsgiveransvaret biskopen i dag har for prostene og prestene og noe av ledelsen utøves som en del av biskopens tilsynsansvar. Biskopen utøver også ledelse som verken følger av tilsynsansvaret eller arbeidsgiveransvaret, blant annet gjennom strategisk ledelse. Se utvalgets rapport avsnitt 5.8.2.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget mener at biskopens leder- og tilsynsrolle bør tydeliggjøres. Utvalget har diskutert om dette best gjøres ved at biskopen ikke er arbeidsgiver for prestene. Dette henger dels sammen med organisering av arbeidsgiveransvaret, og utvalget er delt i anbefalingen i dette spørsmålet. Flertallet foreslår at biskopen ikke lenger skal ha selvstendig arbeidsgiveransvar, noe som innebærer et tydeligere skille mellom biskopens tilsynsrolle og arbeidsgiverrollen, uavhengig av modell for arbeidsgiveransvaret. Et mindretall mener biskopen bør ha en selvstendig arbeidsgiverrolle hvis man velger å organisere arbeidsgiverløsningen etter modell 2 eller 3. Les mer om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

Utvalget mener det er viktig at biskopen har tilstrekkelige virkemidler og ressurser for å kunne utøve sitt tilsyn og ledelsesansvar. I utredningen pekes det på ulike alternativer for hva dette kan være, blant annet en faglig kompetent stab, rolle i tilsettingsaker, bindende pålegg,

prostivisitaser og innkalling til kompetansehevende tiltak. Les mer om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

Nedenfor stilles det spørsmål knyttet til virkemidler for biskopens tilsyn og ledelse. I tillegg har utvalget pekt på følgende videre utredningsbehov:

- I. Det må utredes hvordan arbeidsgiver skal følge opp biskopens bindende pålegg.
- II. Tydeligere krav til saksbehandling i vigslings- og tilsynssaker bør utredes
- III. Prosten bør få i oppgave å legge til rette for at biskopen får nødvendig kjennskap til forholdene i prostiet og menighetene

Høringsspørsmål

15. Gitt at arbeidsgiveroppgavene blir samlet i prostifellesrådet, hva bør gjøres for å styrke biskopenes tilsynsansvar overfor sokn, ansatte og råd? [Fritekst]

Alt etter hva slags arbeidsgivermodell som velges, hva slags virkemidler bør biskopen ha for å ivareta sin leder- og tilsynsrolle? [Fritekst]

16. Gitt at arbeidsgivermodell 2 velges der de som arbeider lokalt blir ansatt i RDNK, bør biskopen ha et selvstendig arbeidsgiveransvar, eller bør biskopens tilsynsrolle frikobles fra arbeidsgiveransvaret? [Biskopen bør ha et selvstendig arbeidsgiveransvar / Biskopens tilsynsrolle bør frikobles fra biskopens selvstendige arbeidsgiveransvar / Begrunnelse i fritekst]

17. Hva slags oppgaver mener høringsinstansen det er viktig at biskopen ivaretar? [Fritekst]

18. Er høringsinstansen enig eller uenig i følgende tiltak? [Helt uenig/litt uenig/verken eller/litt enig/Helt enig. Begrunn [Fritekst]]

- I. Det må etableres en tydelig forbindelse mellom biskopen, prosten og den øvrige ledelsen i prostiet som legger til rette for samarbeid og samhandling innen bispedømmet, gjennom faste møtepunkt gjennom året.
- II. Biskopen må sikres en faglig kompetent stab.
- III. Biskopen må sikres en rolle i tilsettingssaker. [Hvis enig, spesifiser hvordan?]
- IV. Biskopen må kunne innkalle alle kirkelige medarbeidere til fagsamlinger og kompetansehevende tiltak.
- V. Det bør være korte prostivisitaser for å sikre biskopen de nødvendige virkemidler til å utøve sitt tilsynsansvar på en god måte.

4. Bispedømmerådernes oppgaver

Slik er det i dag

I dag er det elleve bispedømmeråd i landet. Bispedømmerådet har som formål å ha sin oppmerksomhet på alt som kan gjøres for å «vekke og nære det kristelige liv i menighetene». Dette gjøres blant annet gjennom strategier og planarbeid. Bispedømmerådet har også bl.a. budsjettmyndighet for prestatjenesten, fordeler tilskudd til diakoni, trosopplæring, er vedtaksmyndighet ved endring av sokne- og prostiinndeling, er klageinstans for noen av beslutningene menighetsråd og fellesråd treffer, og er godkjenningmyndighet for soknets låneopptak m.m. Bispedømmerådene forvalter i dag ca. 500 millioner i tilskuddsmidler til trosopplæring, kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk.

Bispedømmerådet er det organet som ansetter menighetsprester og proster.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

I en ny organisering foreslår Müller-Nilssen-utvalget at bispedømmerådet i større grad blir et organ som driver strategisk og faglig utvikling i bispedømmet.

Bispedømmerådets formål og oppgaver bør i hovedsak være det samme som i dag, men uten ansvaret for å ansette menighetsprester.

Utvalget peker på behov for å gjennomgå rollene og oppgaveporteføljene til både bispedømmerådet og de ansatte på bispedømmekontoret på nytt. Dette er derfor pekt på som et videre utredningstema i kapittel 13. Et selvstendig tema i dette er bispedømmenivåets rolle i arbeidet med kompetanseheving i Den norske kirke. Også ansvaret for å forvalte tilskuddsmidler til menighetsprestetjenesten og øvrige statlige tilskuddsmidler til diakoni og undervisning er en viktig oppgave som må videreføres.

Bispedømmerådet vil ikke lenger ha en rolle i ansettelse av menighetsprestene, men det kan tenkes at biskopen har en rolle i dette. Se nærmere om dette i avsnitt 5.8.2 i rapporten.

Hørings spørsmål

19. Hva bør være de sentrale oppgavene for bispedømmerådet? [Fritekst]

5. Oppgaver og ansvar for nytt folkevalgt organ – prostifellesrådet

Slik er det i dag

I dag finnes det folkevalgte organer på soknenivå (menighetsråd), kommunenivå (kirkelig fellesråd), bispedømme (bispedømmeråd) og nasjonalt (Kirkemøtet og Kirkerådet).

Kirkelig fellesråd er et fellesorgan for flere sokn som har ansvar for å ivareta administrative og økonomiske oppgaver for soknene, utarbeide mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen, fremme samarbeid mellom menighetsrådene og ivareta soknenes interesser i forhold til kommunen. Fellesrådet har arbeidsgiveransvaret for kirkelig ansatte utenom prester, og har bl.a. ansvar for gravplass- og kirkebyggforvaltning. I ettsoknskommuner utøver menighetsrådet de funksjoner som ellers ligger til kirkelig fellesråd, i tillegg til menighetsrådsfunksjonene sine.

Det finnes også en mulighet for å opprette et frivillig prostiråd som kan behandle felles saker for prostiet, men avgjørelsene er ikke bindende for menighetsrådene. Ordningen med prostiråd er ikke særlig utbredt.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår å opprette et folkevalgt organ på prostinivå, og har i utredningen kalt dette for «prostifellesråd». Prostifellesrådet vil erstatte dagens kirkelige fellesråd.

Utvalget foreslår at prostifellesrådet blir et kirkelig fellesorgan for soknene i prostiet, og at det tydeliggjøres at prostifellesrådet vil få et medansvar for det kristelige livet i menighetene.

Utvalget har foreslått en formålsbestemmelse som uttrykker formålet med prostifellesrådet:

Prostifellesrådet skal bistå menighetsrådene i deres arbeid for å vekke og nære det kristelige liv i prostiets sokn, og det skal fremme samarbeid mellom de enkelte menighetsråd og lokale arbeidsgrupper i prostiet, samt i trossamfunnet ellers.

Prostifellesrådet vil bli et viktig organ som samler trådene fra kirkens organer lokalt, regionalt og nasjonalt. Det er prostifellesrådet som ivaretar relasjonen til kommunene og lokalsamfunnet, sammen med menighetsrådene.

Hørings spørsmål

20. Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått? [Ja / Nei. Hvis nei, spesifiser hva som ønskes endret]
21. Müller-Nilssen-utvalget har brukt «prostifellesråd» som navn på nytt folkevalgt organ. Er dette et godt navn, eller er det andre forslag? [Ja / Nei, spesifiser / Ingen formening]

6. Oppgaver og ansvar for menighetsrådet

Slik er det i dag

I dag er det et menighetsråd i hvert sokn – med unntak av de stedene der sokn har felles menighetsråd. Menighetsrådet har et overordnet ansvar for å «vekke og nære» det kristelige livet i soknet. Menighetsrådet har ansvar for at kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni innarbeides og utvikles i soknet. Dette gjøres blant annet gjennom å vedta planer, lede frivillige og samarbeide med både ansatte og organisasjoner. Menighetsråd i ettsoknskommuner utøver både menighetsrådsfunksjoner og de funksjoner som ligger til kirkelig fellesråd. Forrettende prest er ansvarlig for «prosjektgjennomføring» av gudstjenester og kirkelige handlinger jf. tjenesteordning for menighetsprester § 7. I dag er det en linje mellom forrettende prest via prost og biskop til direktøren i Kirkerådet som øverste ansvarlige for at virksomheten skjer i tråd med alle krav til HMS.

Et menighetsråd har anledning til å opprette stillinger for egne innsamlede midler. Når menighetsprester tilsettes er menighetsrådet involvert. For andre tilsetninger enn for prester, er menighetsrådets rolle i dag lite regulert, og det varierer hvordan menighetsrådet er involvert i tilsettingene.

Kirkelig fellesråd utfører oppgaver på vegne av soknene, blant annet knyttet til økonomi, administrasjon, tilsetninger, kirkebygg og gravplassforvaltning.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår at dagens oppgavefordeling mellom sokn og kirkelig fellesråd, kan videreføres tilsvarende for sokn og prostifellesråd. Menighetsrådets ansvar for å «vekke og nære» er foreslått uendret, og menighetsrådet skal fortsatt ha mulighet til å opprette stillinger for innsamlede midler. Les mer om dette i avsnitt 5.4 i utvalgsrapporten.

På samme måte som menighetsrådet har et ansvar for kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni, foreslår utvalget at menighetsrådet også skal få et innholdsmessig ansvar for menighetsprestetjenesten. Det vil si et ansvar for de beslutninger som ikke ligger hos et annet organ, for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger. Det gjelder den myndigheten som i dag ligger hos rettssubjektet Den norske kirke og som ikke allerede er lagt til biskop gjennom biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og menighetsprestens selvstendighet gitt av ordinasjonen.

Menighetsrådets rolle bør ifølge utvalget styrkes og reguleres i tilsettingsaker for alle som arbeider i soknet, ikke bare for prestene.

Hørings spørsmål

22. Bør menighetsrådet få et ansvar for gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger, dvs. det ansvaret som ikke er begrenset av biskopens forordning, Kirkemøtets liturgiske bestemmelser og prestenes selvstendighet gitt av ordinasjonen? [Ja / Nei / Begrunn i fritekst]

23. Bør menighetsrådets rolle i tilsettinger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?
[Ja. Hvis ja, spesifiser hva og hvorfor. Nei. Hvis nei, spesifisere hvorfor].
24. Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet? Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet? [Spesifiser i stikkordsform]

7. Prostimøte

Slik er det i dag

På samme måte som det er mulig å opprette et prostiråd når et flertall av menighetsrådene ønsker det, kan det opprettes et prostimøte. Prostimøtet består av samtlige menighetsråd i prostiet.

Prostimøtet kan behandle saker som er felles for prostiet, men vedtakene er ikke bindende for menighetsrådene.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

For å styrke lokalkirken og hvert enkelt menighetsråd, foreslår utvalget å etablere et årlig fellesmøte for alle menighetsrådsmedlemmer i prostiet. Her kan prostifellesrådet informere om styringen av prostiet og presentere prioriteringer og strategier.

Prostimøtet kan behandle saker som dreier seg om strategi og satsinger i prostiet, og det er videre et spørsmål om hvilken myndighet prostimøtet skal ha. Utvalget er delt i synet på hvilken myndighet prostimøtet skal ha. Et alternativ er at det er rådgivende organ som ikke binder prostifellesrådet. Et annet alternativ er at prostimøtet har sterkere formell myndighet, som kan vedta føringer for prostifellesrådets arbeid, for eksempel knyttet til budsjett. Les mer om utvalgets forslag om prostimøte i avsnitt 5.4.3 i rapporten.

Høringsspørsmål

25. Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte?
[Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet / Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap / Nei. Hvis nei, mulig å spesifisere hvorfor.]

Del 3. Kirkelig demokrati, valg og sammensetning

Trossamfunnslovens kapittel 3 har som formål å legge til rette for at Den norske kirke forblir en landsdekkende og demokratisk evangelisk-luthersk folkekirke. Dette er i overensstemmelse med Den norske kirkes selvsforståelse, slik den er uttrykt av Kirkemøtet. Ethvert medlem i Den norske kirke som fyller 15 år innen utgangen av valgåret, har stemmerett ved kirkelige valg. I denne delen er spørsmål knyttet til kirkelig demokrati, valgordninger og kirkelige organers sammensetning samlet.

8. Menighetsrådet og prostifellesrådet

Slik er det i dag

Menighetsrådet består av fire, seks, åtte eller ti medlemmer og soknepresten. Menighetsrådet velges direkte i kirkevalget.

Kirkelige fellesråd består av en til to menighetsrådsmedlemmer fra hvert menighetsråd, avhengig av hvor mange sokn det er i kommunen, og en prest eller prost oppnevnt av biskopen. I tillegg kan kommunen oppnevne en kommunal representant.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår at valgordning og sammensetning av menighetsråd videreføres som i dag.

Utvalget foreslår at alle menighetsråd velger en representant til prostifellesrådet, av og blant menighetsrådets medlemmer. I tillegg oppnevnes en geistlig representant (prest eller prost) som sitter i rådet.

Utvalget er delt i anbefalingen om kommunene skal inviteres til å oppnevne representant(er). Blant de som mener at kommunene skal inviteres til å oppnevne representanter er det delte oppfatninger av om kommunerepresentant(ene) skal ha stemmerett i alle saker eller om de skal ha møte- og talerett, uten stemmerett. En grunn for å ha kommunal representasjon er å sikre nærhet til kommunene, men det er også prinsipielle motforestillinger knyttet til likebehandling av trossamfunn. Les mer om utvalgets forslag til sammensetning i rapportens avsnitt 5.3.

Høringsspørsmål

26. Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette? [Enig. Begrunn / Uenig. Begrunn / Andre forslag [Fritekst]]
27. Utvalget foreslår én representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig? [Enig / Uenig. Hvis uenig, spesifiser endring]
28. Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet? [Ja, med full stemmerett / Ja, med møte- og talerett / Nei / Eventuell fritekstkommentar]
29. Har høringsinstansen andre synspunkter på menighetsrådets og prostifellesrådets sammensetning? [Fritekst]

9. Bispedømmerådet

Slik er det i dag

Hvert bispedømmeråd består av syv leke valgte medlemmer som velges direkte av kirkemedlemmene i bispedømmet ved kirkevalget, biskopen, en lek kirkelig tilsatt og en prest. Prestene velges av stemmeberettigede prester i bispedømmet og den leke kirkelige tilsatte velges av de stemmeberettigede leke kirkelige tilsatte i bispedømmet. I de tre nordligste bispedømmene er det en samisk representant i bispedømmerådet, og i Oslo er en representant fra døvemenighetene.

Müller-Nilsen-utvalgets forslag

I utredningens avsnitt 5.8.5 presenterer utvalget tre måter å sette sammen bispedømmerådet på. I noen av alternativene er det en helt eller delvis sammenheng mellom de som sitter i bispedømmerådet og de som sitter i Kirkemøtet (hvv. alt. 1 og 3), mens et av alternativene innebærer at det ikke er noen sammenheng (alt. 2):

1. Kirkemøtmedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag)
2. Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd
3. Dagens bispedømmeråd (Kirkemøtmedlemmene valgt fra bispedømmet) og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd

I alle modeller er det videreført samisk representasjon i de tre nordligste bispedømmene, døvemenighetenes representant i Oslo og biskopen. Müller-Nilssen-utvalget anbefaler alternativ 3.

Hørings spørsmål

30. Hvilken sammensetning av bispedømmerådet bør velges?

[Alternativ 1: Kirkemøtemedlemmer valgt fra bispedømmet (som i dag) / Alternativ 2: Et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd / Alternativ 3: Kirkemøtemedlemmene valgt fra bispedømmet og et prostifellesrådsmedlem fra hvert prostifellesråd (utvalgets anbefaling)]

10. Kirkemøtet

Slik er det i dag

Kirkemøtet er det øverste demokratiske organet i Den norske kirke. Oppgaver og myndighet for Kirkemøtet følger av trossamfunnsloven. Her står det blant annet at Kirkemøtet fastsetter kirkens grunnlag, lære, liturgier og gudstjenestelige bøker. Kirkemøtet skal også gi nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og valg til disse.

I dag består Kirkemøtet av medlemmene i de elleve bispedømmerådene, samt preses og leder i Samisk kirkeråd. Totalt har 116 medlemmer stemmerett, i tillegg er det enkelte med tale- og forslagsrett: Leder av Mellomkirkelig råd, de tre teologiske fakulteter og fire representanter fra Ungdommens kirkemøte.

Siden det i dag er ti til elleve medlemmer i hvert bispedømmeråd, er det flere kirkemedlemmer som står bak hvert mandat i noen bispedømmer enn andre, slik at det varierer hvor mye en stemme teller, avhengig av hvor man er bosatt. I Nord-Hålogaland bispedømme er det 25 991 kirkemedlemmer bak hvert folkevalgte mandat, mens det er 66 674 kirkemedlemmer bak hvert folkevalgte mandat i Borg bispedømme.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Kirkemøtets mandat og oppgaver følger av trossamfunnsloven, og utvalget har derfor bare foreslått endringer i Kirkemøtets sammensetning.

Utvalget anbefaler at ordningen med direkte valg av folkevalgte medlemmer i Kirkemøtet videreføres. Utvalget går inn for at ordningene med eget valg av lek kirkelig tilsatt og prest avvikles. Utvalget har vist til at det er et grunnleggende demokratisk prinsipp at færrest mulig skal bli utelukket fra valg, dvs. ikke være valgbar. Det er derfor det ved andre valg kun er noen få stillinger og funksjoner som er utelukket fra valgbarhet, slik som kommunedirektør, kommunalsjefer, høyesterettsdommere og ansatte i departementene. Utvalget mener derfor det må åpnes opp for at de ansatte kan velges som folkevalgte medlemmer i kirkevalget, med unntak av enkelte stillinger i Kirkerådet og ved bispedømmekontoret. Utvalget har pekt på at en slik endring vil kunne medføre at det blir flere kirkelige tilsatte valgt inn i Kirkemøtet, men det er et forhold som må veies opp mot prinsippet om at alle bør ha lik mulighet til å stemme og bli valgt til Kirkemøtet. Utvalget la avgjørende vekt på det sistnevnte prinsippet, og viste til at det er opp til nominasjonsprosessene og velgerne å sikre at det ikke blir for mange kirkelig tilsatte i Kirkemøtet.

Utvalget har også foreslått at antall folkevalgte medlemmer til Kirkemøtet fra det enkelte bispedømme skal differensieres ut ifra antall kirkemedlemmer i bispedømmet, etter inspirasjon fra hvordan fordeling av mandater foretas ved stortingsvalg. Begrunnelsen for dette er en vurdering av at hvert kirkemedlem sin stemme prinsipielt sett bør veie like tungt, uavhengig av hvor man er bosatt. En konsekvens av dette er at bispedømmer med færre kirkemedlemmer vil få færre medlemmer i Kirkemøtet enn et bispedømme med flere kirkemedlemmer. En annen konsekvens er at hvert kirkemøtemedlem vil ha noenlunde like mange medlemmer «i ryggen», samtidig som mindre valgkretser/bispedømmer fortsatt vil være noe overrepresentert. Bortsett

fra et utvalgsmedlem som ikke ønsket å ta stilling til spørsmålet, anbefaler utvalget en slik differensiering. Se nærmere om dette i rapportens avsnitt 6.5.5.

I tillegg til folkevalgte medlemmer, anbefaler utvalget at Kirkemøtet består av biskopene, tre samiske representanter, døvemenighetenes representant, lederen av Samisk kirkeråd og lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg.

Les mer om sammensetning og valgordning for Kirkemøtet i utvalgets rapport, avsnitt 6.5.

Høringssspørsmål

31. Bør antall Kirkemøte-medlemmer fra hvert bispedømme fastsettes (vektes) i forhold til medlemstall i bispedømmet? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
32. Bør ordningen med valg av prest til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
33. Bør ordningen med valg av lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles? [Ja / Nei / Begrunnelse i fritekst]
34. Hvis ordningen med valg av prest og/eller lek kirkelig tilsatt avvikles, i hvilken grad bør prester og leke kirkelig tilsatte være valgbare til Kirkemøtet? [De bør være valgbare som folkevalgte, med unntak av ansatte på bispedømmekontorene og i Kirkerådets sekretariat / De bør ikke være valgbare / Annet, spesifiser].
35. Andre merknader til Kirkemøtets sammensetning? [Fritekst]

11. Kirkerådet

Slik er det i dag

Kirkerådet er det utøvende organet til Kirkemøtet og leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå. Det er Kirkerådet som forbereder de saker som skal behandles av Kirkemøtet, og iverksetter Kirkemøtets beslutninger. Kirkerådet har ansvar for økonomiforvaltningen av de midlene som Kirkemøtet disponerer.

Kirkerådet velges av Kirkemøtet gjennom flertallsvalg, slik at de som får flest stemmer blir valgt. Det er et krav om at minst 20 prosent på valglisten skal være under 30 år og at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent på valglisten.

Kirkerådet består i dag av elleve leke medlemmer, en lek kirkelig tilsatt og fire prester valgt av Kirkemøtet, samt en biskop valgt av Bispemøtet, totalt 17 medlemmer. Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. I tillegg møter lederne av Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd og Den norske kirkes ungdomsutvalg med tale- og forslagsrett.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Utvalget foreslår at Kirkerådet velges slik at Kirkerådet sammensettes tilnærmet forholdsmessig ut fra valgresultatet, dersom det stilles ulike valglistene ved valget. Hvis det blir fremmet flere lister i Kirkemøtet, gjennomføres valget av Kirkerådet som avtalevalg eller forholdsvalg (listevalg). Ved forholdsvalg stilles det flere lister og rådet blir sammensatt forholdsmessig ut fra hvor mange som valgte listen. Ved avtalevalg forhandler grupperingene om hvem som skal sitte i rådet og lager en avtale om dette, og avtalen blir deretter bekreftet av Kirkemøtet.

Utvalget foreslår i avsnitt 6.6 en endret sammensetning, slik at Kirkerådet består av totalt 17 medlemmer: leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses av Bispemøtet.

Hvert bispedømme skal være representert i Kirkerådet. At antallet medlemmer opprettholdes og ikke reduseres, vil gjøre det enklere å kombinere kravet om at hvert bispedømme skal være representert med muligheten til å få en tilnærmet forholdsmessig representasjon i rådet. Utvalget mener minst 20 prosent på valglisten fortsatt må være under 30 år. I tillegg mener utvalget at kvinner og menn skal være representert med minst 40 prosent i Kirkerådet etter valgoppgjøret.

Høringsspørsmål

36. Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet?
[Flertallsvalg / Forholdsvalg (listevalg) / Avtalevalg / Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: forholdsvalg / En annen ordning. Forklar i fritekst].
37. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt til Kirkemøtet avvikles?
[1. Av leder, 15 andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet (utvalgets forslag) / 2. Av leder, elleve andre folkevalgte medlemmer og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]
38. Hvordan bør Kirkerådet sammensettes, hvis ordningen med valg av prest og lek kirkelig tilsatt ikke avvikles?
[1. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, fire prester, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet (som i dag) / 2. Av leder, elleve folkevalgte medlemmer, en prest, en lek kirkelig tilsatt og preses i Bispemøtet / 3. På annet hvis; spesifiser]
39. Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes?
[Krav om minst 40 prosent kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret / Krav om minst 40 prosent kvinner og menn på valglisten]

Del 4. Relasjon til kommunene og ny prostiinndeling

12. Om relasjon til kommunene

Slik er det i dag

Ved overgangen til 2021 var det 94 geografiske prostier og 348 kirkelige fellesråd (inkludert menighetsråd med fellesrådsfunksjoner i ettsoknskommuner) i Norge.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Forslaget vil bety at flertallet av de kirkelige fellesorganene for soknene (prostifellesrådene) vi bli kommuneoverskridende. En ny kirkelig organisering kan derfor ha flere konsekvenser for relasjonen mellom kirke og kommune. I rapportens avsnitt 5.5 erkjennes det at etablering av prostifellesråd kan øke avstanden mellom kommunen og kirken, noe som vil kunne få uheldige konsekvenser. Samtidig har norske kommuner lang og god erfaring med samarbeid mellom kommuner innenfor kommunal tjenesteyting f.eks. innenfor barnevern, kommunaltekniske tjenester osv.

Høringsspørsmål

Dersom Kirkemøtet beslutter en ordning med prostifellesråd;

40. Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune? [For hvert alternativ: Svar på en skala fra 1-5, der 5 er veldig viktig, mens 1 er helt uviktig]

- a. Videreføre en én til én-relasjon mellom kommune og prostifellesrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune, slik det i dag er det mellom kommunene og fellesrådet.
- b. Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.
- c. Styrke kirkens rolle som samskappingsaktør for kommunene, ved å skape nye tilbud sammen og samarbeide om eksisterende prosjekt.
- d. Annet; spesifiser i fritekst

13. En ny prostistruktur

Slik er det i dag

De fleste prostier omfatter flere kirkelige fellesråd og dermed også kommuner, men det finnes også eksempler på store kommuner som utgjør ett prosti, eller det er flere prostier i en kommune.

Müller-Nilssen-utvalgets anbefaling

Hovedutvalget har vurdert at dagens prostistruktur ikke gjennomgående bør legges til grunn for en ny kirkelig organisering, men at en slik ny struktur bør utredes videre, jf. avsnitt 12.2 og kapittel 13 i rapporten. Utvalget har lagt til grunn at det bør legges til rette for en lokal forankret prosess innenfor et nasjonalt regelverk. Det er bispedømmerådene som skal fastsette den nye strukturen iht. det samme regelverket.

Utvalgets utgangspunkt har vært at prostifellesrådene må være store nok til å drive effektivt, legge til rette for flere heltidsstillinger, rekruttere kvalifiserte ansatte og bygge fagmiljøer. Samtidig må prostiet være nært nok, må forstå lokalforhold, opprettholde kommunenes finansieringsvilje og legge til rette for lokalt eierskap og engasjement. Prosessen bør i stor grad vektlegge lokale initiativ og ønsker, og balansere disse hensynene:

1. Medlemsstørrelse
2. Geografisk størrelse
3. Identitet/naturlig område
4. Antall sokn
5. Antall prostier i bispedømmet
6. Antall kommuner
7. Kjente strukturer i kirken og samfunnet
8. Andre særlige hensyn (ivaretagelse av samisk kirkeliv, storbyene, nylig sammenslåtte kommuner)

Hørings spørsmål

41. I hvilken grad mener dere utvalget har pekt på de relevante hensynene som det bør legges vekt på ved fastsetting av nye prostigrenser. Svar på en skala fra 1-5 der 5 er veldig relevant, mens 1 er veldig irrelevant. Er det eventuelt andre hensyn som bør vektlegges? [Fritekst]

42. I hvilken grad oppleves dagens prostigrenser som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd? [Svært hensiktsmessig / Nokså hensiktsmessig / Verken eller / Nokså lite hensiktsmessig / Svært lite hensiktsmessig].
43. Andre synspunkter på prostistrukturen, for eksempel hva som er en egnet størrelse på et nytt arbeidsgiverorgan? [Fritekst]

14. Samisk kirkeliv

Slik er det i dag

Den norske kirkes demokratiske organer rommer samisk selvbestemmelse og medbestemmelse. I strategiplan for samisk kirkeliv 2019–2027 vises det til at selvbestemmelse i Den norske kirke skjer ved at det finnes egne demokratiske myndighetsrom der samer selv har ansvar og mulighet til å utforme sitt eget kirkeliv. Medbestemmelse handler om mulighetene for deltakelse og påvirkning i beslutningsprosesser.

Samisk kirkelig valg møte er et representativt organ for samisk kirkeliv i Den norske kirke som skal bidra til å verne og fremme samisk kirkeliv. Valgmøtet er en arena både for valg, demokratiske prosesser og drøfting av sentrale fagspørsmål innenfor samisk kirkeliv. Samisk kirkeråd er Kirkemøtets organ for samisk kirkeliv, valgt av Kirkemøtet etter nominasjon fra Samisk kirkelig valg møte.

Samisk medbestemmelse i kirke demokratiet sikres i dag blant annet gjennom særskilt samisk representasjon i de tre nordligste bispedømmerådene og dermed i Kirkemøtet, og ved at Samisk kirkeråd deltar i den forberedende rådsbehandlingen av saker til Kirkemøtet. Videre er Samisk kirkeråds leder fullverdig medlem av Kirkemøtet og har møterett i Kirkerådet.

Indre Finnmark prosti og Saemien Åålmege (sørsamisk menighet) har et særlig ansvar for å ha kunnskap og kompetanse innenfor samisk språk og samisk kirkeliv i hhv. nordsamiske og sørsamiske områder.

Müller-Nilsen-utvalgets forslag

Müller-Nilsen-utvalget hadde i mandatet sitt at det skulle ivareta samisk kirkeliv i utredningen. Utvalget har lagt til grunn at det betyr at en ny modell for kirkelig organisering fortsatt må legge til rette for at menigheter skal kunne tilby kirkelige tjenester på samisk språk, med forankring i den samiske kulturen. Dette er hensyn som gjelder for samisk kirkeliv i hele landet og særlig i forvaltningsområdet for samisk språk.

For å hindre at en ny organisering har en negativ effekt på samisk kirkeliv, foreslo utvalget å ha en egen samisk representant i de prostifellesråd som inkluderer et eller flere sokn som ligger i en kommune innenfor forvaltningsområdet for samisk språk. Den konkrete valgordningen for en samisk representant i prostifellesrådet, mener utvalget burde utredes videre med involvering av Samisk kirkeråd, de tre bispedømmene med et særskilt ansvar for samisk kirkeliv og andre aktører innenfor samisk kirkeliv. Utvalget mener også at valgbarhetskriterier burde avgjøres etter konsultasjon med Samisk kirkeråd, og det vises det til arbeidet som er gjort knyttet til valgbarheten til samisk kirkelig valg møte som en modell. Der er følgende ansett som valg bare: Valg bar (...) er de som oppfyller følgende vilkår: a) har kirkelig stemmerett og, b) oppfatter seg selv som same og som enten har samisk som hjemmespråk, eller har eller har hatt forelder, besteforelder eller oldeforelder med samisk som hjemmespråk, eller c) har annen tilknytning til samisk kirkeliv ut fra nærmere kriterier bestemt av Samisk kirkeråd.

Utvalget hadde som mandat særlig å utrede et nytt organ på prostinivå, og utvalget har derfor ikke vurdert samisk representasjon i menighetsråd.

Utvalget foreslår å videreføre dagens samiske representasjon i både de tre nordligste bispedømmerådene, Kirkemøtet og Kirkerådet.

Høringsspørsmål

44. Bør det velges en egen samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som har minst ett sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk? [Ja / Nei / Begrunnelse]
45. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering på lokalt nivå? [Fritekst]
46. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i ny kirkelig organisering med folkevalgt organ på prostinivå? [Fritekst]
47. Hvordan kan samisk kirkeliv ivaretas i en ny kirkelig organisering på nasjonalt nivå? [Fritekst]

15. Andre innspill eller synspunkter

Høringsspørsmål

48. Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her [Fritekst]

Høring Kirkelig organisering.

Forslag til svar fra Hommelvik og Malvik menighetsråd. Ikke alle svar er vedtatt enda, men dette det som er resultat av drøftinger så langt.

Det er ikke satt opp svar på samme måte fra begge rådene. Malvik har svar i forhold til hoveddelene og underpunktene på alle delene, mens Hommelvik har svart på noen spørsmål.

04. Hva er fordeler og muligheter med å etablere felles kirkelig organ på et justert prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt?

Hommelvik mhr

Det fremstår som positivt å etablere noe større enheter for å få bedre fagkompetanse på ulike fagfelt. Bedre tilgjengelighet og medlemsoppfølging på mindre fellesråd.

05. Hva er ulemper og risikoer med å etablere felles kirkelig organ på prostinivå der dette prostifellesrådet skal være arbeidsgiverorgan for alle de som arbeider lokalt?

Hommelvik mhr

Ser veldig klart en utfordring i at avstand til kommuner og lokal finansiering kan bli et problem.

Spm. 8. Hvilken modell for arbeidsgiverorganisering er å anbefale?

Hommelvik mhr

MR velger modell 2. Alle er ansatt i DNK.

Begrunnelse: Ved å velge modell 2 får en enhetlig personalpolitikk i den norske kirke. På sikt vil dette være en fordel for alle, mest på grunn av at en da vil få færre ulikheter innenfor alle deler av personalpolitikken. Det må finnes en gjennomførbar modell, som kan forvaltes lokalt.

Spm. 9: Har høringsinstansen synspunkter på hvordan tilsetninger bør foregå?

Hommelvik mhr

Alle tilsetninger skjer i prostiet.

Begrunnelse: I og med at prostiet henter sin handleevne fra RDNK er det logisk at også tilsetninger på alle nivå skjer her. Det må vurderes om stillinger uten spesielle krav til kompetanse kan tilsettes administrativt. Hvor denne grensen skal gå må vurderes av kompetent organ.

Spm. 11: Utvalget har lagt vekt på ulike hensyn ved anbefaling av modell for daglig ledelse. Momenter som har vært vektlagt er bl.a. om modellen gir økt mulighet for strategisk ledelse av kirkens virksomhet lokalt og om modellen bidrar til målet om å være en attraktiv arbeidsplass med god ledelse. Sett hen til disse momentene og deres erfaringer: Hvilken modell for daglig ledelse er i sum å foretrekke? Modell 1/modell 2/ modell 3. Begrunn hvorfor og spesifiser gjerne hvilke mål dere ha lagt mest vekt på. (se rapportens avsnitt 2.3. og kapittel 9.

Hommelvik mhr

Modell 2.

Begrunnelse: Det må være en hovedansvarlig for prostiet. Like viktig er det at prosten har det overordnede ansvaret for den kirkefaglige virksomheten.

Spm 13: Hvilke nasjonale krav til kvalifikasjoner bør stilles til den daglige lederen?

Alternativ 1: Det er tilstrekkelig at daglig leder er medlem og har et engasjement for kirkens budskap.

Alternativ 2: Det stilles nasjonale krav i tillegg til de som er oppstilt alternativ 1?

Hommelvik mhr Alternativ 1.

Begrunnelse: Det er viktig å ikke snevre inn gruppen potensielle søkere når det gjelder personer som ønsker å jobbe i den norske kirke. Dette unngår en ved å velge alt. 1. Ansettelsesorganet må allikevel finne en person med riktige kvalifikasjoner innenfor gitte rammer. Egnethet er også viktig.

Malvik mhr Del 1. punkt 1 og Del 1. punkt 2

Det er viktig at Den norske kirke beholder en struktur som fortsatt har en klar linje fra topp til bunn. En utvikling hvor den enkelte kommune/menighetsråd blir autonome i alle spørsmål og avgjørelser er ikke ønskelig. Ut fra dette kan det se ut som om modell 2 i del 1, best kan ivareta disse hensyn, sammen med modell 3 i del 2.

Spm. 15 til 19: Kommentert av Malvik mhr:

Malvik mhr Del 2. punkt 3

Plassering av avgjørelsesmyndighet berører også i stor grad biskopenes rolle. Det vil fortsatt være viktig at biskopen beholder tilsynsoppgaver, være sentral i lærespørsmål og ha en helt avgjørende rolle i personalsaker hvor ansatte i kirken er innblandet. Dette bør gjelde alle ansatte i kirken. Under henvisning til spørsmålene under punkt 3, er det viktig at biskopens rolle ikke svekkes.

Malvik mhr Del 2. punkt 4

Malvik menighetsråd støtter forslaget til Muller- Nilssens anbefaling for Bispedømmerådene i punkt 4.

Spm. 20: Bør prostifellesrådet ha en formålsbestemmelse som foreslått?

Hommelvik mhr Ja.

Malvik mhr Del 2. punkt 5

Når det gjelder prostifellesrådet, punkt 5, blir det i tilfelle viktig hvordan ansvar for kirkens åndelige og administrative funksjon balanseres i forhold til biskop/bispedømmeråd på den ene siden og menighetsrådene på den andre.

Spm. 23. Bør menighetsrådets rolle i tilsettinger av de som arbeider i soknet tydeliggjøres og nedfelles i kirkeordningene eller i annet kirkelig regelverk?

Hommelvik mhr Ja. Bør være en klarhet i dette.

Spm. 24: Er det oppgaver i dag som gjøres av fellesrådet som heller bør ligge til menighetsrådet? Og motsatt: Oppgaver som i dag ligger til menighetsrådene som bør ligge hos prostifellesrådet?

Hommelvik mhr

Menighetsrådet bør være tungt inne i den delen av budsjettet som vedrører lokal kommune.

Begrunnelse: Det er logisk at menighetsrådet er tungt inne i forhold til budsjettansvar og dermed sikrer lokal tilknytning og eierskap til det som gjelder egen kommune. Viktig å sikre lokal finansiering.

Malvik mhr Del 2. punkt 6

For å beholde menighetenes innflytelse på det kirkelige liv, er det nødvendig at menighetsrådenes rolle styrkes, for eksempel i tilsettinger. Dette begrunnes i at den lokale medvirkningen forsvinner med bortfall av fellesrådene. Punkt 6.

Spm.25: Er det tjenlig å opprette et årlig prostimøte? (Ja, som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet. / Ja, som et organ med formell myndighet som vedtar rammebudsjett, godkjenner årsmelding og regnskap/ Nei. Hvis nei, mulig å spesifisere hvorfor?)

Hommelvik mhr

Ja. Som et rådgivende organ for prostifellesrådet innenfor bl.a. strategi og satsninger i prostiet

Begrunnelse: Det er nødvendig med et samlingspunkt for det «regionale» kirkearbeidet.

Malvik mhr Del 2. punkt 7

Et argument for omorganisering er at det i dag gjøres en del dobbeltarbeid i organisasjonen. Dette oppleves ikke som godt dokumentert og synes ikke å være avgjørende for en omorganisering. Men det blir likevel et argument mot å etablere nye organer med rådgivende funksjon. Det må være et delmål ved en omorganisering at organisasjonsstrukturen blir enklere.

Spm. 26: Utvalget har vurdert hvordan prostifellesrådet bør velges, og foreslår at prostifellesrådet velges av menighetsrådene. Er høringsinstansen enig i dette?

Hommelvik mhr Ja

Begrunnelse: Dette er menighetsrådenes mulighet for å ha innflytelse på valget til prostifellesrådet.

Spm. 27: Utvalget foreslår en representant fra hvert menighetsråd i prostifellesrådet. Enig?

Hommelvik mhr

En representant fra hvert menighetsråd

Spm. 28: Bør det være kommunal representasjon i prostifellesrådet

Hommelvik mhr

Ja, med full stemmerett.

Malvik mhr Del 3. punkt 8

Malvik menighetsråd støtter utvalgets forslag om valg av menighetsråd slik som i dag.

Spm. 30:

Malvik mhr Del 3. punkt 9

Hvis det opprettes et prostiråd, er det naturlig at medlemmer i Bispedømmerrådet velges derfra.

Spm. 31 til 35:

Malvik mhr Del 3. punkt 10

Videreføringen i utvalgets forslag støttes.

Spm. 36: Hvordan bør Kirkerådet velges hvis det er flere lister i Kirkemøtet? Flertallsvalg/Forholdsvalg(listevalg)/ Avtalevalg/ Avtalevalg hvis gruppene blir enige. Hvis ikke: forholdsvalg/en annen ordning.

Hommelvik mhr

Flertallsvalg

Spm 39: Hvilket alternativ for krav til balanse mellom kvinner og menn i Kirkerådet bør anvendes? (Krav om minst 40% kvinner og menn i Kirkerådet etter valgoppgjøret/Krav om minst 40% kvinner og menn på valgliste).

Hommelvik mhr

Minst 40 prosent menn eller kvinner på valglisten.

Malvik mhr Del 3. punkt 11

Malvik menighetsråd mener at Kirkerådet fortsetter som utøvende organ for Kirkemøtet på samme måte som nå.

Spm. 40: Hvilke av de tiltakene som er nevnt nedenfor er viktig for å opprettholde og videreutvikle en god relasjon mellom kirke og kommune? For hvert alternativ: Svar på en skala fra 1-5, der 5 er veldig viktig, mens 1 er helt uviktig.

- A: Videreføre en til en- relasjon mellom kommune og prostifellesrådet i forbindelse med budsjettprosesser og annet samarbeid mellom kirke og kommune, slik det i dag er mellom kommunene og fellesrådet.
- B: Skille mellom driftsbudsjett og investeringsbudsjett, s samarbeide om eksisterende prosjekt slik at kommunene kan være sikre på at investeringer som kommunen gjør kommer kommunen til gode.
- C: Styrke kirkens rolle som samarbeidsaktør for kommunene ved å skape nye tilbud sammen, og og samarbeide om eksisterende prosjekt.
- D: Annet, spesifiser.

Hommelvik mhr

- a) 5
- b) 5
- c) 5

Malvik mhr Del 4. punkt 12

Kontakten med og forholdet til den enkelte kommune blir meget viktig i tiden framover. Vi mener helt klart at dette best kan ivaretas av dagens fellesråd/kirkeverge som befinner seg lokalt i hver kommune og vil bli langt dårligere ivaretatt av et prostiråd som skal fremme kirkens interesser overfor mange ulike kommuner.

Spm. 42: I hvilken grad oppleves prostigrensene som hensiktsmessige for etablering av prostifellesråd? Svært hensiktsmessig/nokså hensiktsmessig/verken eller/nokså lite hensiktsmessig/svært lite hensiktsmessig.

Hommelvik mhr

Svært hensiktsmessig.

Malvik mhr Del 4. punkt 13.

Fast setting av prostigrenser bør fastsettes av Bispedømmerådene. Endringer bør bare komme etter grundige vurderinger med god plass for lokale innspill.

Spm. 44: Bør det velges en egen samisk representant i prostifellesrådet i de prostiene som har minst et sokn som ligger i forvaltningsområdet for samisk språk?

Hommelvik mhr Ja.

Begrunnelse: Samefolket er en folkegruppe som må få sin naturlige plass også i kirken.

Malvik mhr Del 4 punkt 14

Når det gjelder samisk kirkeliv, er det viktig med lokal forankring. Utvalgets betraktninger om representasjon og ivaretagelse virker relevant.

Spm. 48: Dersom dere har andre innspill eller synspunkter til rapporten eller saken om kirkelig organisering kan de skrives her.

Hommelvik mhr

Vi mener at lokal tilknytning mellom sokn og kommune er helt vesentlig for en velfungerende kirke i lokalsamfunnet. Uansett organisasjonsmodell må dette være det helt avgjørende punktet.

Hovedsynspunkter i KA sin høringsuttalelse til Müller-Nilssen utvalget

KA sitt styre la til grunn at de som jobber sammen lokalt i framtida bør høre til på samme lag, stå under samme ledelse og ha samme arbeidsgiver. Flertallsforslaget i Müller-Nilssen-utvalgets rapport innebærer at et prostifellesråd overtar som nytt fellesorgan på vegne av soknene til erstatning for dagens kirkelig fellesråd. Ansvar for prestatjenesten vil bli overført til soknene dersom forslaget blir vedtatt. Alle som arbeider lokalt vil da få prostifellesrådet som arbeidsgiver.

Om arbeidsgivermodell

Med hensyn til spørsmålet om valg av hovedmodell for arbeidsgiveransvar, anbefaler styret flertallets forslag og gir uttrykk for følgende hovedsynspunkter:

- I høringsuttalelsen følger styret flertallsforslaget (Modell 1) fra utvalget med hensyn til organisering av arbeidsgiveransvar. Styret understreket samtidig behovet for lokal tilpasning for å sikre fortsatt nære bånd mellom kirke, lokalsamfunn og kommune.
- En viktig side ved utvalgets forslag er overføring av arbeidsgiveransvar for prestene til lokale organer. Styret mener det hører til prestatjenestens egenart å være en tjeneste i og for menigheten. Gjennom et felles arbeidsgiveransvar for alle tilsatte som arbeider i menigheten vil prestatjenesten bedre kunne integreres i menighetens tjenesteutøvelse og lokale stabsfellesskap.
- Styret understreker også behovet for gode ordninger som kan sikre biskopene gode rammer for ivaretagelsen av sitt tilsynsansvar overfor menighetene, og det etterlyses et bredere beslutningsgrunnlag for å kunne sikre bispedømmerådets fremtidige rolle som regionalt, demokratisk strategiorgan.
- Støtte til en prostimodell betinges av at gjeldende prostigrenser må justeres. Dagens prostier er i mange tilfeller ikke en egnet enhet for en framtidig kirkelig organisering, og arbeidet med ny inndeling trenger bred forankring i lokale prosesser der soknets organer sitter i førersetet og kommunene er aktivt involvert.
- For å sikre nødvendig fleksibilitet uttalte KA styret at det også bør åpnes opp for andre forpliktende interkommunale samarbeidsformer mellom fellesråd. Disse kan utformes som rammeverk i kirkeordningen og tas i bruk der det lokalt viser seg å være sterke argumenter for å beholde fellesråd på kommunenivå. Dette alternativet er også kjent som vertsfellessrådsmodellen
- Vedtaket innebærer at KA fraråder Kirkemøtet å velge modell 2 og vil heller ikke anbefale modell 3. Hovedargumentet er at Modell 2 fratrukk soknene arbeidsgiveransvar for dem som arbeider lokalt. Modellen innebærer en betydelig innskrenkning av soknets nåværende handlingsrom og dermed en innskrenkning av det lokale kirkedemokrati. Modellen forutsetter at soknene fratrukk vesentlig ansvar og myndighet. I tillegg til disse argumentene var Müller-Nilssen utvalget selv (s 89 i rapporten) usikre på om det var tilstrekkelig lovhjemmel for at Kirkemøtet kan gjennomføre Modell 2 ved å fratrukk soknet arbeidsgiveransvar. Modellen ser og bort fra trossamfunnslovens forutsetninger som viderefører soknet som egen juridisk person. Det betyr at det er soknene selv som kan fatte beslutninger om egen virksomhet og kan inngå avtaler for å ivareta dette (partsevne).
- Styret slutter seg heller ikke til Modell 3, da de ikke ser at den realiserer hovedmålsettingen om felles arbeidsgiver. Generelt er styret opptatt av at økt sentralisering av avgjørende styringsoppgaver er en dårlig kirkelig strategi i møte med de utfordringer Den norske kirke står overfor.

Om ledelsesmodell

Når det gjelder spørsmålet om ledelse peker styret på at den debatt som har kommet i etterkant av utvalgets innstilling, bringer uklare premisser inn i debatten. Siden spørsmålet som er til høring handler om organisering av arbeidsgiveransvar, knyttet styret spørsmålet om ledelse til det lederskap som tilligger kirken som arbeidsgiver. Det innebærer arbeidsgivers ansvar for å fastsette overordnede mål og konkrete arbeidsoppgaver for den enkelte tilsatte, motivere til arbeidsinnsats, samt fordele arbeid mellom medarbeidere, evaluere og sjekke ut at arbeidet er utført på tilfredsstillende måte osv.

I sitt høringssvar peker styret på følgende overordnede synspunkter på arbeidsgivers lederskap i Den norske kirke:

- • Den kirkelige arbeidsgiverrollen springer ut av kirkens oppdrag og kanalisere dette til konkrete personer som tilsettes og utrustes til å utføre oppgaver i menigheter/lokalsamfunn, bispedømmer og kirken nasjonalt.
- • Den kirkelige arbeidsgiverrollen er dermed forankret i de demokratisk valgte kirkelige organer. Arbeidsgiverrollen, herunder ansvaret for å lede arbeidstakerne i arbeidsgivers sted, bør som følge av dette klart være underlagt demokratisk styring og kontroll, forankret i kirkens demokratiske organer.
- • Hovedutvalgets rapport og høringsprosessen handler i liten grad om lederskap som utøves av folkevalgte kirkeledere. Samtidig ivaretar disse vesentlige og viktige lederoppgaver på alle nivåer, ikke minst som nærmeste overordnede for dem som er daglige ledere av de ulike kirkelige virksomhetene.
- • KA gir sin tilslutning til at «embete og råd»-prinsippet legges til grunn også for et eventuelt prostifellesråd.
- • KA vil på generelt grunnlag ikke anbefale en ordning som kombinerer rollen som geistlig representant i rådet med stilling som øverste daglige leder i prostiet, da en slik stilling forutsetter at daglig leder rapporterer til og er underordnet rådet.
- • Dagens ordning der valgte kirkelige organer med arbeidsgiveransvar forutsettes å ha en daglig leder, bør videreføres. Daglig leder rapporterer til PFR som overordnet organ for hele virksomheten. Det er en avgjørende demokratisk forutsetning at ansvaret til daglig leder forstås som avledet av det folkevalgte rådets helhetlige ansvar og oppgaver.
- • Enhetlig ledelse på øverste nivå er den mest vanlige modellen både i offentlige og private virksomheter. Modellen bidrar til klare ansvarsforhold og mindre mulighet for ansvarspulverisering.
- • KA er kritisk til den foreslåtte todeling i «faglig/kirkefaglig» og «administrativ» ledelse (Ledermodell 3). Denne todeling erfares ikke å samsvare med den sammensatte virksomheten som kjennetegner Den norske kirkes lokale arbeid. Oppdelingen bryter med behovet for helhetlig og strategisk ledelse av det lokalkirkelige arbeidet. Ansvaret for den samlede virksomhet vil tilligge rådet som helhet, og det bør i det daglige være en person som samlet svarer for dette overfor prostifellesrådet og dets valgte leder.
- • Utover krav til daglig leder og prost, bør Kirkemøtet være tilbakeholden med å gripe inn i lokalkirkens handlingsrom til å organisere egen virksomhet, herunder lederstruktur.

**DEN NORSKE KIRKE**

Malvik kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

| Saksbehandler | Klasse | Saksmappe | Gradering |
|------------------|--------|------------|-----------|
| Olav Jørgen Berg | 414 | 21/01200-1 | Ugradert |

| Råd/utvalg | Saksnummer | Møtedato |
|----------------------------|------------|----------|
| Malvik kirkelige fellesråd | | |

Søknad om permisjon fra verv i Fellesrådet**Saksframlegg**

På bakgrunn av helsetilstand, søker Eva Lundemo Fosmo om permisjon fra vervet i Malvik kirkelige fellesråd. Søknaden gjelder for perioden 01.11.2021 tom 01.06.2022.

Forslag til vedtak

Søknad om permisjon for Eva Lundemo Fosmo innvilges. Øystein Sneisen er vara og trer da inn i vervet.



DEN NORSKE KIRKE

Malvik kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

| Saksbehandler | Klasse | Saksmappe | Gradering |
|------------------|--------|------------|-----------|
| Olav Jørgen Berg | 700 | 21/01201-1 | Ugradert |

| Råd/utvalg | Saksnummer | Møtedato |
|----------------------------|------------|----------|
| Malvik kirkelige fellesråd | | |

Engasjere orgelkonsulent for anskaffelse av nytt orgel

Saksframlegg

Vi har fått et tilbud fra orgelkonsulent Kristin Eek i forbindelse med prosjektskisse og utarbeiding av konkurransegrunnlag, assistanse ved tilbudsinnhenting på Doffin, vurdering av tilbud, oppfølging av orgelbygger under byggeperioden og godkjenning av orgelet når det er ferdig.

Dette er stipulert til 110 timer à kr. 750 eks mva, totalt kr. 82.500,-.

I tillegg, vil det komme reisekostnader til og fra Hommelvik og eventuelle studietur for å se på orgel fra forskjellige orgelbyggere i forbindelse med vurdering av tilbud.

Tilbudet ble gitt 27.04.21. Det kan være at hun vil justere dette noe.

Beløpet kan fordeles over prosjektperioden og kan deles i 3-6 deler etter hva som passer.

Forslag til vedtak

Orgelkonsulent Kristin Eek er en anerkjent konsulent innenfor dette arbeidet og hun har positiv omtale for det arbeidet hun gjør.

Kristin Eek engasjeres som konsulent for prosjektskisse og utarbeiding av konkurransegrunnlag, assistanse ved tilbudsinnhenting på Doffin, vurdering av tilbud, oppfølging av orgelbygger under byggeperioden og godkjenning av orgelet når det er ferdig.

**DEN NORSKE KIRKE**

Malvik kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

| Saksbehandler | Klasse | Saksmappe | Gradering |
|------------------|--------|------------|-----------|
| Olav Jørgen Berg | 700 | 21/01201-2 | Ugradert |

| Råd/utvalg | Saksnummer | Møtedato |
|----------------------------|------------|----------|
| Malvik kirkelige fellesråd | | |

Opprettelse av prosjektgruppe for orgelsak

Saksframlegg

Hommelvik Menighetsråd gjorde følgende vedtak

1. Menighetsrådet anbefaler overfor Fellesrådet at det etableres en egen prosjektgruppe for anskaffelse av orgel til Hommelvik kirke. Gruppen anbefales etablert senest fra årsskiftet 2021/22.
2. Menighetsrådet anbefaler at gruppen får følgende sammensetning:
 - a. En fra Fellesrådet
 - b. En fra Hommelvik menighetsråd
 - c. Kirkeverge
 - d. Innleid konsulent med nødvendig kompetanse
 - e. Kantor
3. Nåværende orgelkomite fortsetter som en ren innsamlingskomite.
Vi ber derfor om at Fellesrådet følger vårt forslag til videre framdrift i orgelsaken.

Dette er tenkt å være en gruppe som skal følge opp rundt det administrative i prosessen med anbud som skal ut, innhenting av tilbud, vurdere de tilbud som kommer inn og anbefale leverandør og orgel før Fellesrådet gjør vedtak om anskaffelse.

Forslag til vedtak

Det anbefales å følge forslaget til sammensetning fra Hommelvik menighetsråd.

Gruppen vil da bestå av orgelkonsulent Kristin Eek, Kirkeverge Olav Jørgen Berg, Kantor Lena Fischer,

I tillegg, så blir det en fra Fellesrådet og en fra Hommelvik Menighetsråd.

Disse velges på møtet.



DEN NORSKE KIRKE

Malvik kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

| Saksbehandler | Klasse | Saksmappe | Gradering |
|------------------|--------|------------|-----------|
| Olav Jørgen Berg | 271 | 21/01202-1 | Ugradert |

| Råd/utvalg | Saksnummer | Møtedato |
|----------------------------|------------|----------|
| Malvik kirkelige fellesråd | | |

Seniorpolitikk for MKF

Saksframlegg

Seniordager mail fra Brit Kjøsnes

Hei

Det har vært en gjennomgang tidligere i forbindelse med seniordager for de over 60 år i Malvik kirkelige fellesråd, som ble innført en tid. Malvik kommune laget samme ordning.

I 2015 ble dette lagt på is i Malvik kommune og da ble ordningen også lagt på is i Malvik kirkelige fellesråd .

Malvik kommune har tatt dette opp igjen, og har nå seniordager ved fylte 60 år 3 dager og ved fylte 61 år 5 dager. Det vil si at en har senioruke + 5 seniordager etter fylte 61 år.

Har et stort ønske om at dette innføres igjen for oss, som jobber i Malvik kirkelige fellesråd, da dette hadde være en meget god grunn for at en orker å stå i 100 % jobb etter fylte 60 år, og videre ut mot pensjonsalder 67 år.

Håper dette kan tas opp i Malvik kirkelige fellesråd ved neste møte.

Med vennlig hilsen

Malvik kirkelige fellesråd

Brit R. Kjøsnes

Sekretær

Det var en sak på dette i Administrasjonsutvalget i 2012, sak nr.3/2012 . Det ble utredet med forslag til en ordning med bakgrunn i det som ble innført i Malvik kommune. Det ser ikke ut som dette har gått videre til vedtak i Malvik kirkelige fellesråd. DNK har en seniorpolitikk for sine ansatte.

Malvik kommune har gjort et vedtak 28.09.09. Dette vedtaket var grunnlaget for utredningen som ble gjort til Malvik kirkelige administrasjonsutvalg i 2012. Malvik kommune har en justert versjon av denne ordningen som er gjeldende i dag. Med grunnlag i denne justerte versjonen av ordningen, så er det foreslått en ordning som er tilpasset fellesrådet.

Det er ikke alle tiltak som er relevante i kommunen, som passer inn i fellesrådet. Derfor er dette tilpasset.

Viser til vedlegg.

Forslag til vedtak

Malvik kirkelige fellesråd tar opp igjen saken fra 2012 og innfører seniorpolitikk for sine ansatte med basis i mal for det som er etablert i Malvik kommune.

Seniorpolitikken er beskrevet i eget dokument og blir gjeldende fra 01.01.2022.

Seniorpolitikken omfatter alle ansatte utenom øverste leder.



DEN NORSKE KIRKE
MALVIK KIRKELIGE FELLESRÅD

SENIORPOLITIKK I MALVIK KIRKELIGE FELLESRÅD



Seniorpolitiske tiltak i Malvik kirkelige fellesråd.

VÅR SENIORPOLITIKK OPPNÅS GJENNOM EN VERDIBASERT KULTUR:

- Se, utvikle og ta i bruk kompetanse
- Vi tar i bruk hverandres kompetanse
- Vi deler kunnskap både formelt og uformelt
- Vi arbeider sammen mot felles mål
- Vi organiserer oss på ulike måter, avhengig av type oppgaver
- Vi har en fleksibel organisering og lokalisering

DELMÅL

Målet med seniorpolitiske tiltak er å redusere avgang til ulike pensjonsvarianter, redusere sykefravær og redusere kompetansetap ved avgang.

LEDELSESANSVAR

Leder er ansvarlig for at informasjon om seniorpolitikken i Malvik kirkelige fellesråd er godt kjent av alle ansatte.

Leder har ansvar til å tilrettelegge slik at vi kan beholde seniorenne så lenge som mulig. Dette vil være tilrettelegging både av den fysiske arbeidsplassen, av arbeidsoppgaver, arbeidstid og eventuelt annet.

Det er viktig at det motivertes, tilrettelegges og oppfordres til at arbeidstakere står lengre i tjeneste.

Når den ansatte ønsker å gjøre avtale om et tiltak, gjennomføres en samtale og det skrives en avtale på 1 år. Se vedlagt avtalemal.

Praktisere verdibasert ledelse ved å:

- Vi anerkjenner nytenkning og utvikling
- Vi skaper prosesser der medarbeiderne får et felles eierforhold og forståelse for endringer
- Vi utøver tydelig og engasjert ledelse

ARBEIDSTAKERS ANSVAR

Arbeidstaker er selv ansvarlig for å be om en samtale med sin leder for å benytte seniorpolitiske tiltak.

- Vi er kjent med Malvik kirkelige fellesråds verdigrunnlag og visjon og vet hva disse innebærer i jobbutførelse og samhandling med kolleger
- Vi er stolte av å jobbe i Malvik kirkelige fellesråd
- Alle medarbeidere prater positivt om egen arbeidsplass

ALTERNATIVE RESSURSER:

1. Medarbeider-/seniorsamtaler

Medarbeidersamtaler med fokus på seniortiltak fra 55 år.

Seniorpolitisk samtale skal gjennomføres ved 58 år. Nærmeste leder har ansvar for å gjennomføre denne samtalen. Se vedlagt forslag til mal for slike samtaler.

2. Kompetanseutvikling

Forskning viser at seniorers deltakelse i etter- og videreutdanning er lav. Slik deltakelse kan være motiverende og engasjerende og ha en positiv effekt på jobb.

Seniorer kan innvilges permisjon med eller uten lønn for kompetanseutvikling.

Ved vurdering av om permisjon skal gis, skal det særlig legges vekt på om kompetanseutviklingen er egnet til å forlenge yrkesaktiviteten og at den er i tråd med virksomhetens kompetanseplan. Permisjonsreglementets bestemmelser om bindingstid etter permisjon kan fravikes.

3. Tilrettelegging av arbeidsplass/-oppgaver

Viser til Arbeidsmiljølovens bestemmelser om tilrettelegging i forhold til alder.

4. Fridager

3 – 5 fridager ut fra alder og etter avtale. Uttak av fridager gis forholdsvis til stillingsstørrelse, med en nedre grense på min. 49 % stilling.

| ÅRSKULL | FRA | 58 ÅR | 59 ÅR | 60 ÅR | 61 ÅR |
|--|-----|-------|-------|-------|-------|
| ØKONOMIPLANPERIODE | | | | 2022 | 2023 |
| SENIORSAMTALE | | X | X | X | X |
| KOMPETANSEUTVIKLING | | X | X | X | X |
| TILRETTELEGGING AV ARBEIDSPASS/- OPPGAVER | | X | X | X | X |
| ALTERNATIVE ARBEIDSTIDSORDNINGER | | X | X | X | X |
| 3 FRIDAGER | | | | X | |
| 5 FRIDAGER | | | | | X |
| | | | | | |

Det er en forutsetning for senioravtale at medarbeideren ikke tar ut AFP eller annen pensjon. I så fall opphører avtalen.

Øverste leder er ikke omfattet av dette seniortiltaket da denne stillingen er underlagt egen avtale.

EVALUERING

Det skal gjennomføres årlig rutinemessig evaluering med utgangspunkt i uttak av ulike tiltak, målt i forhold til hovedmålsettingene. Resultatet av våre evalueringer og rammevilkår vil danne grunnlag for at man endrer, fjerner eller innfører nye tiltak.



DEN NORSKE KIRKE

Malvik kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

| Saksbehandler | Klasse | Saksmappe | Gradering |
|------------------|--------|------------|-----------|
| Olav Jørgen Berg | 271 | 21/01202-2 | Ugradert |

| Råd/utvalg | Saksnummer | Møtedato |
|----------------------------|------------|----------|
| Malvik kirkelige fellesråd | | |

Kompensasjon for bruk av egen bil i tjeneste

Saksframlegg

Det har kommet opp en sak i forbindelse med bruk av bil i tjenesten. Det henvises til Særavtale om reiseregulativet 3. avsnitt.

Kompensasjon for bruk av egen bil i tjenesten.

Fra 010121 gjelder dette:

3 Kompensasjon for bruk av egen bil i tjenesten

Der arbeidsgiver vurderer det som nødvendig for å kunne utføre arbeidet at arbeidstaker jevnlig stiller bil til disposisjon for arbeidsgiver i forbindelse med utførelsen av sine arbeidsoppgaver, bør arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker inngå en avtale om kompensasjon for dette. Som kompensasjon for ovennevnte forpliktelse avtales en godtgjøring på inntil kr 14 300 pr år.

Størrelsen på beløpet vurderes ut fra lokale forhold.

Arbeidstakeren forplikter seg til å tegne forsikring slik at leiebil kan disponeres når egen bil ikke er disponibel. Arbeidsgiver dekker dokumentert tilleggspremie utover normalforsikringen.

Det er en fordel i noen sammenhenger at den ansatte har bil når en skal ut på ulike arrangementer.

Vanlig praksis er at dette blir kompensert med km. godtgjørelse for nødvendig bruk av bil mellom arbeidssted og arrangementssted. Kjøring mellom hjem og arbeid er i skattemessig henseende definert som en privat utgift. Dermed vil en kompensasjon i henhold til denne ordningen bli skattepliktig for mottaker og arbeidsgiveravgiftspliktig for arbeidsgiver. Denne ordningen er basert på at det vurderes som nødvendig for å utføre arbeidet. Hos oss så har vi en bil som kan disponeres av alle, men den blir i hovedsak brukt av kirkegårdsarbeiderne da det er disse som ofte har behov for å frakte diverse utstyr. Den har i utgangspunktet base på Malvik kirkegård.

Andre arbeidsgrupper hos oss har nok behov for bil til diverse oppgaver, og dette blir kompensert gjennom vanlig km. godtgjørelse. Dersom en ordning med kompensasjon i henhold til nevnte reiseregulativ skal implementeres, så må det gjøres flere vurderinger.

Hvem er det som skal få dette? Hvor stort behov er det innenfor de ulike arbeidsgruppene? Skal det velges en ansatt i en gruppe, eller skal flere få et lavere beløp?

Hva skal kriteriene være for en slik avtale i de ulike arbeidsgruppene? Det vil også kunne bli en stor kostnad for arbeidsgiver dersom det må dekkes tilleggsforsikring til flere arbeidstakere.

Prestene er en arbeidsgruppe som helt klart har stort behov for å bruke bil i forbindelse med sitt arbeid. Nå er ikke prestene ansatt i fellesrådslinjen, men de er innenfor den samme særavtalen og dette punktet.

Det er ingen prester i hele rettssubjektet DNK som er på denne avtalen i dag.

Årsaken er at ordningen er komplisert å forvalte både for arbeidstaker og arbeidsgiver. De har derfor valgt å ikke benytte seg av muligheten.

Det vil derfor være naturlig at heller ikke fellesrådslinjen går inn på dette. Ordningen er komplisert og vil være avhengig av økte bevilgninger og det er nok heller ikke riktig tidspunkt i forhold til at vi nå står foran en samling av fellesråd og samkjøring av arbeidsgiverlinjer.

Forslag til vedtak

Kompensasjon til arbeidstaker, utover vanlig kilometergodtgjørelse, for å stille bil til disposisjon i arbeidet er ikke noe Malvik kirkelige fellesråd ønsker å implementere på nåværende tidspunkt. Dette er en komplisert ordning i forhold til fordeling av beløp på arbeidstakere. Det er også avhengig av tilleggsbevilgninger da dette kan bli kostbart. Den Norske Kirke har ikke gått inn på denne ordningen. Det vil være feil tidspunkt for fellesrådet å gå inn på dette nå, når hele kirken står i en prosess i forhold til ny organisering.



DEN NORSKE KIRKE

Malvik kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

| Saksbehandler | Klasse | Saksmappe | Gradering |
|------------------|--------|------------|-----------|
| Olav Jørgen Berg | 040 | 21/00780-3 | Ugradert |

| Råd/utvalg | Saksnummer | Møtedato |
|----------------------------|------------|------------|
| Malvik kirkelige fellesråd | 17/21 | 10.11.2021 |

Orienteringssaker til møte 10.11.21.

Saksframlegg

Avsetning av overskudd til orgelfond:

Det ble vedtatt avsatt kr. 500.000 av overskuddet fra 2020 til orgelfondet for nytt orgel i Hommelvik kirke.

Så har regnskapskontoret informert om at avsetning til bundet fond ikke kan foretas av oss direkte. Det må komme inn fra tredjepart som en gave til formålet. Det betyr at vi ikke kan binde opp pengene i bundet fond, men det opprettes et disposisjonsfond som kalles Orgel i Hommelvik kirke. Beløpet settes av der og blir dermed en del av det totale disposisjonsfondet som kun blir øremerket til formålet og ikke er sikret dersom fellesrådet senere går i underskudd.

Formulering av tekst i årsmelding forhold til avvik mellom budsjett og regnskap:

Revisjonen skriver:

I årsmeldingen er det gitt en bekrivelse av avvik mellom budsjett og regnskap. Beskrivelsen er gitt uten

at beskrivelsen er knyttet opp mot beløp på den enkelte regnskapslinje. Forklaring på budsjettavvik

bør gis på en måte som gjør det enkelt for leseren å forstå hvilke størrelser man omtaler.

Følgelig bør

dette identifisere med tall og hvilken regnskapslinje man snakker om.

Beskrivelse:

Årsresultatet viser et mindreforbruk på kr. 1.207.454,05.

Vi fikk en langtidssykmelding som viste seg å gå over hele året, og en fødselspermisjon. Det resulterte i refusjoner av sykepenger og fødselspenger som ikke var budsjettert inn.

(Refusjoner og overføringer, mindreforbruk på kr. -889.206.)

Vi fikk etter hvert inn vikarer til disse stillingene, men da situasjonen var uavklart, gikk det litt tid før det kom i stand. Vi har i tillegg vært uten fast kantor nesten hele året, da det viste seg å være vanskelig å få på plass ny. Vi har hatt noen kostnader til vikar, men grunnet pandemisituasjonen og lavere aktivitet, har behovet for vikar vært veldig redusert. Så har vi også pensjonskostnader, som budsjetteres i henhold til anslag fra KLP, men den faktiske kostnaden viste seg å bli langt lavere. Dette, sammen med sykepenger, resulterer også i redusert arbeidsgiveravgift. (Lønn og sosiale kostnader, mindreforbruk på kr. -453.453.) På grunn av dette, så har utgiftssiden vært lavere i år enn forrige år, men dette vil nok normaliseres neste år.

Denne teksten er sendt over til Revisjonen. Det er ikke behov for å endre årsmeldingen for 2020, men at dette beskrives slik for senere år.

Orientering om sak, minnelund i Mostadmark

Viser til sak 5/21, vedrørende etablering av minnelund ved Mostadmark kapell.

Vi har fått tilbakemelding fra Aase Skrøvseth ved Statsforvalteren i Agder og Telemark.

Hei.

Viser til e-post 12. mai 2021 vedrørende muligheten for å etablere en navnet minnelund ved Mostadmark kapell.

Det er kommunen som skal sørge for at det er nok areal til gravplass i kommunen og kommunen skal også utarbeide reguleringsplan for nye gravplasser og utvidelser. Reguleringsplanprosessen er viktig for at regionale og statlige myndigheter samt naboer og andre berørte skal få mulighet til å uttale seg. Planprosessen vil vise om området er egnet til gravplass og NVE vil kunne gi et mer konkret svar knyttet til flomfare i forbindelse med reguleringsplanen.

Gravplassforskriften stiller en del krav til både gravplassplanen og utforming av gravplassen. Et av kravene er knyttet til grunnvannsnivå som skal ligge minst 30 cm under kister og urner, i praksis vil det si 1,6- 1,2 meter under terrengoverflaten. Det er ikke tillatt med luftstrek over gravplassen, og det luftstrekket som krysser området i dag må legges om dersom området skal tas i bruk til gravplass. Det er også krav til buffersoner mellom gravplass og naboskap. Området synes nokså lite og det må vurderes om det i hele tatt er plass til en gravplass her. Gravplassen skal være universelt utformet og dersom det er en del høydeforskjeller kan det være behov for større terrengbearbeidinger.

Det vil antagelig være mulig å etablere en gravplass med en navnet minnelund her. Ved planlegging av gravplasser må det tas høyde for at de skal stå til evig tid og det må derfor ligge en grundig vurdering bak en nyetablering.

Ut i fra forskriften og uttalelse fra Statsforvalteren, så ser det ut til at det første som må gjøres er å utarbeide en reguleringsplan for ny gravplass.

Jeg ser at det her er flere ting som må vurderes, både med flom, grunnvann, høyspent luftstrek og størrelse.

For utforming av området må vi da få inn en konsulent som kan lage en plan for hvordan det skal se ut.

Det vil nok være plass nok på denne tomten for å etablere en minnelund for urner.

Minnelunden i Hommelvik har kapasitet for 120 urner.

Det er ikke sikkert at det er aktuelt å tenke så mange i Mostadmark? Det vil nok være folk som bor i Mostadmark som vil ønske å bruke dette feltet.

Jeg ser for meg at en kapasitet på 60 – 100 vil være rikelig for mange år framover.

Saken er nå sendt videre over til kommunen, ved Svein-Lennart Stræte, Per Ottar Brattås og Lars Slettom, for å få vurdert området videre i forhold til grunnforhold og for å starte en eventuell reguleringsplan.

Ny kontor i Hommelvik menighet.

Ny kontor, Lena Fischer, startet den 1. august og spilte første gudstjeneste søndag 8. august. Vi hadde en offisiell velkomst og presentasjon av ny kontor på gudstjeneste den 5. september i Hommelvik.

Samme dag var det avskjedsgudstjeneste for Geir Gravaas, som gikk av med pensjon.

Ny ansatt i kateketstillingen

Vi har hatt en prosess med å ansette ny kateket. Dessverre, så var det ingen søkere som tilfredstilte kravene som denne stillingen har. Vi vurderte det allikevel slik at de kandidatene som hadde søkt, var gode kandidater på hver sine måter og at det ikke nødvendigvis ville hjelpe å foreta en ny utlysning. Det er Kirkerådet som finansierer denne stillingen hos oss, og i samråd med bispekontoret vil vi kunne ansette som menighetspedagog fram til en eventuell kompetanseheving er på plass, siden katekettittelen er beskyttet i henhold til tjenesteordning for kateketer.

Administrasjonsutvalget landet på å ansette Joakim Valan-Gulbrandsen i denne kateketstillingen. Han kom fra Stjørdal kirkelige fellesråd hvor han har vært siden mai 2020. Han har flere års erfaring som menighetspedagog og er utdannet menighetspedagog. Han startet opp i jobben den 20. september.

Ny ansatt som vikar i menighetsarbeidet

Vi lyste ut et vikariat i 50% som menighetsarbeider fram til 15.08.22.

Det var i utgangspunktet 5 søkere til stillingen, men innen vi nådde fram til intervjurundene, så var det allerede 3 av disse som hadde fått annen jobb.

Vi fikk allikevel til et intervju med Simona Cappuccio, som er en høyt utdannet fiolinist fra Italia, men som har jobbet på kulturskolen i Namsos siden 2016 med undervisning i piano og fiolin for barn og unge fra 4 år og oppover.

Administrasjonsutvalget landet på en innstilling av henne og hun har takket ja til jobben og har fått seg leilighet i Stjørdal. Da hun skal ut i en praksisperiode i forhold til et deltidsstudium, så får hun ikke til å starte opp her før den 6. desember.

Personalsituasjonen:

Vi har dessverre hatt flere langtids sykmeldinger blant våre ansatte i sommer og høst og i tillegg så har en vikar i trosopplæringen sagt opp så vi er kraftig redusert i bemanningen i Malvik kirkelige fellesråd. Spesielt, så har trosopplæringen vært utsatt for både permisjon, sykmelding og avsluttede arbeidsforhold samtidig, noe som førte til at alle i den gruppen var fraværende i en periode i sommer.

Vi har nå fått på plass en ny person i kateketstillingen, slik at vi føler at vi er på vei tilbake til mer normal drift. Allikevel så vil vi nok merke at vi taper litt i forhold til kontinuiteten når det blir et skifte på så stor del av trosopplæringsteamet. En i trosopplæringen er fortsatt ute i delvis sykmelding og det tar tid før vikar for ansatt i permisjon starter opp.

Vi har også en kantor som er ute i en delvis sykmelding. Vi ser at det nå er veldig vanskelig å få tak i vikarer innenfor denne profesjonen. Det gjør at administrasjonen bruker mye tid på dette.

Denne personalsituasjonen har fått konsekvenser for aktivitetsnivået vi klarer å opprettholde framover høsten.

Status kirkebygg

Begge kirkene er i generelt god forfatning. Mostadmark kapell ble malt for 3 år siden, og nå er det tid for å male begge kirkene. De ble sist malt i 2010. Maling er planlagt i 2022.

Hommelvik kirke har et dårlig orgel, som det nå jobbes for å bytte ut. Det antas at nytt orgel kan være på plass i 2023. Hommelvik kirke har også stått på planen for nytt varmeanlegg. Rørovnene i kirkerommet er fra tidlig på 50-tallet, så det er tid for å gjøre noe med det. Det har vært 7 benker som ikke ble restaurert sammen med resten, rundt 1997. Vi har jobbet med å finne noen som kan restaurere disse. Vi må ha det på plass før vi kan montere nye ovner under benkene. Nå har Basisbygg, som har avtale med Malvik kommune, tatt med en benk og restaurert denne med godt resultat. De vil nå komme med en pris på resten av benkene, slik at vi kan sammenligne med annet tilbud vi har fått. Vi regner med at dette da vil løse seg, og vi har hatt befarung i forhold til varmeanlegget i kirken, som vi da satser på å få på plass i 2022.

Status kirkegårder

Vi gjennomførte kalking av 92 graver i sommer. Det ble 40 graver på felt D på Hommelvik kirkegård og 52 graver på Malvik kirkegård. Vi valgte da ut graver fra perioden med potensielt bruk av plast. Vi forholdt oss til de gravene som ikke hadde vært i bruk senere, og som ikke hadde aktive festeforhold. Disse gravene vil da være mulig å gjenbruke i løpet av 6 måneder. Det viser seg at det er vanskelig å finne ut eksakt hvor kistene er satt ned, da det

nok har vært noen feilkilder i forhold til overgang til databaserte registreringsløsninger og tidligere registreringer i forhold til faktiske plasseringer. Prosjektet var vellykket, men dersom en skal kalke flere graver, så vil vi komme inn på graver som har festeforhold og da må vi ut med informasjon til festere. Vi vil ikke få umiddelbar effekt på slike graver, da de ikke kan brukes igjen av andre så lenge de er låst i et festeforhold. Det anbefales derfor å vente med ytterligere kalking av graver.

Det kom et ønske i fjor om å etablere en minnelund ved Mostadmark kapell. Dette er omtalt i en tidligere sak. Det fremgår av undersøkelser så langt, at dette vil bli en svært komplisert og omfattende prosess, som også vil ha en stor kostnadsramme. Økonomisjef og Rådmann er informert om status på dette og det bør nok opp på en behandling i kommunen i forhold til videre arbeid med denne saken.

Gjennom kalkingen av graver, så har vi fått frigjort noen graver på kirkegårdene våre. Vi må allikevel innse at vi ikke kan slippe prosessen med etablering av ny kirkegård. Allikevel, så ser vi at andelen av bisettelser og kremasjoner fortsatt er langt høyere enn tidligere. Vi har 66% andel urner i Hommelvik og 51% andel urner i Malvik. Det viser at det har vært en dobling i løpet av de siste 2 årene i Hommelvik, og en økning på ca. 70% i samme periode i Malvik.

Forslag til vedtak

Orienteringene tas til etterretning.