

PROTOKOLL FRA MØTE

Odal kirkelige fellesråd

09.02.2016
19.00-21.00
Sand kirke

Møtet innkalt av: Kirkeverge

Referent: Kirkeverge
Type møte: Kirkelig fellesråd

Dagsorden

SAK	TYPE
05/16 Referatsaker/informasjonsaker	A
06/16 Taushetsplikt	A
07/16 Personalsak	B
08/16 Utvalg	A
09/16 Eventuelt	A

Annen informasjon

Forfall meldes til Asgeir Sektnan på tlf: 9581 8858

Tilstede: Roar Johnsrud, Ivar Nordhagen, Harald Ottar Trøseid, Thomas Tinglum, Marius Skogstad, Ellen Brynjulvsrud, Ellen Anne Marit Utsi, Edel Lilleseth, Heidi Hitland, Asgeir Sektnan.

ODAL KIRKELIGE FELLESRÅD
Saksfremlegg

Fellesrådet	Møtedato 09.02.16
-------------	-----------------------------

Sakstittel: Referatsaker/informasjonsaker
Saksnummer: 05/16

Skarnes, 05.02.16
Saksbehandler: Asgeir Sektnan

- a) Protokoll fra siste møte
- b) Møteplan

Vedtak FR:
a) Godkjent
b) Møteplan utdelt på møtet:

9. mars
13. april
18. mai
22. juni
14. september
12. oktober
7. desember

Møtetid 19.00 - 21.00

Forkortelser

FR	Kirkelig fellesråd
MR	Menighetsråd
ADMU	Administrasjonsutvalg/ partssammensatt utvalg
AU	Arbeidsutvalg
AMU	Arbeidsmiljøutvalg
FU	Forhandlingsutvalg

ODAL KIRKELIGE FELLESRÅD
Saksfremlegg

Fellesrådet

Møtedato

09.02.16

Sakstittel: Taushetsplikt

Saksnummer: 06/16

Skarnes, 05.02.16

Saksbehandler: Asgeir Sektnan

SAKSOPPLYSNINGER:

Tilsatte, råds- og utvalgsmedlemmer samt tilknyttede personer plikter å ivareta tausheten og hindre at andre får kjennskap til det man blir betrodd i forbindelse med tjeneste eller arbeid for kirken.

Dette er nedfelt i forvaltningslovens §§ 13 - 13f om taushetsplikt.

§ 13. (taushetsplikt).

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om:

- 1) *noens personlige forhold, eller*
- 2) *tekniske innretninger og fremgangsmåter samt drifts- eller forretningsforhold som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.*

Som personlige forhold regnes ikke fødested, fødselsdato og personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bopel og arbeidssted, med mindre slike opplysninger røper et klientforhold eller andre forhold som må anses som personlige. Kongen kan ellers gi nærmere forskrifter om hvilke opplysninger som skal regnes som personlige, om hvilke organer som kan gi privatpersoner opplysninger som nevnt i punktumet foran og opplysninger om den enkeltes personlige status for øvrig, samt om vilkårene for å gi slike opplysninger.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet. Han kan heller ikke utnytte opplysninger som nevnt i denne paragraf i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid for andre.

0 Tilføyd ved lov 27 mai 1977 nr. 40, endret ved lov 11 juni 1982 nr. 47.

Hele forvaltningslovens §§ 13 - 13f om taushetsplikt er vedlagt.

OPPSUMMERING:

Tilsatte, råds- og utvalgsmedlemmer samt tilknyttede personer plikter å ivareta tausheten og hindre at andre får kjennskap til det man blir betrodd i forbindelse med tjeneste eller arbeid for kirken.

Fellesrådet den 05.02.16

Sakstittel: Taushetsplikt

Saksnummer: 06/16

Administrasjonens forslag til vedtak:

Gjennomgang av taushetsplikt og signering av skjema på møtet.

Vedtak FR:

Gjennomgang av taushetsplikt og innlevering av signert skjema under dette punkt.

ODAL KIRKELIGE FELLESRÅD
Saksfremlegg

Fellesrådet	Møtedato 09.02.16
-------------	-----------------------------

Sakstittel: Personalsak
Saksnummer: 07/16

Skarnes, 05.02.16
Saksbehandler: Asgeir Sektnan

SAKSOPPLYSNINGER:

Personalsak drøftes på møte. Saken er unntatt offentlighet.

Fellesrådet den 05.02.16

Sakstittel: Personalsak
Saksnummer: 07/16

Administrasjonens forslag til vedtak:
Drøftes på møte

Vedtak FR:
Til informasjon

ODAL KIRKELIGE FELLESRÅD

Saksfremlegg

Fellesrådet	Møtedato 09.02.16
-------------	-----------------------------

Sakstittel: Utvalg
Saksnummer: 08/16

Skarnes, 05.02.16
Saksbehandler: Asgeir Sektnan

SAKSOPPLYSNINGER:

Organisering av arbeidsgiveransvaret,

(Fra: Håndbok for menighetsråd og kirkelig fellesråd 2015-2019)

Det er soknet som er den juridiske grunnenheten i Den norske kirke. I henhold til kirkeloven § 14 opptrer kirkelig fellesråd på vegne av soknet som arbeidsgiver for de stillingene som er finansiert over fellesrådets budsjett. Daglig leder, eller andre som opptrer på arbeidsgivers vegne, er fullt ut arbeidsgiver i arbeidsmiljølovens forstand, jf § 1-8 annet ledd, annet punktum.

Samspillet og oppgavefordelingen mellom rådet og daglig leder er ikke regulert nærmere i kirkeloven på tilsvarende måte som kommuneloven regulerer dette for kommunestyre/rådmann. Det betyr at arbeidsformen i kirkelig fellesråd er bygd på de generelle modellene som vi kjenner fra offentlig sektor og arbeidslivet for øvrig, og at hvert fellesråd selv beslutter omfanget av hva som delegeres m.m. Kirkeloven legger til rette for at fellesrådet også kan bemyndige menighetsrådet til å ivareta tilsettingsmyndigheten og andre arbeidsgiverfunksjoner, jf kirkeloven § 14.

Et arbeidsutvalg (AU) bør sørge for å ha delegert fullmakt til å avgjøre i avgrensede saker, jf. kl § 13. Følsomme personalsaker bør ikke behandles i plenum, men avgjøres administrativt eller i AU på grunnlag av delegert fullmakt. Slik delegasjon fratrar ikke rådet ansvar, og rådet har rett til innsyn og informasjon dersom det blir krevd.

Administrasjonsutvalg/ partssammensatt utvalg

I henhold til § 35 i kirkeloven skal det etableres et utvalg (administrasjonsutvalg/ partssammensatt utvalg) hvor arbeidstakere er representert. Dette utvalget skal behandle saker som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og de tilsatte. Arbeidsgiver skal alltid ha flertall og leder i

utvalget. Normalt er daglig leder/kirkeverge saksforbereder og sekretær for utvalget. Nærmere om sammensetning og oppgaver er regulert i HA § 10. Kirkelig fellesråd/ menighetsråd kan legge vedtaksmyndighet til dette utvalget, f eks tilsetninger, jf. kirkeloven § 14.

Arbeidsmiljøutvalg

Det skal etableres arbeidsmiljøutvalg i virksomheter med minst 50 arbeidstakere. I virksomheter med 20 til 50 arbeidstakere, skal utvalget etableres dersom en av partene krever det. I virksomheter med færre enn 20 arbeidstakere, anbefaler partene i HA § 11-2 at det opprettes an arbeidsmiljøgruppe som minst består av daglig leder/kirkeverge og verneombud. Arbeidsoppgaver og ansvar for et arbeidsmiljøutvalg fremgår av aml kapittel 7, forskrift til aml og HA § 11. Arbeidsmiljøutvalget er sammensatt med like mange representanter fra arbeidsgiver og fra arbeidstakerne. Oppgavene som leder/sekretær veksler mellom arbeidsgivers og arbeidstakernes representanter i utvalget annet hvert år. Daglig leder/kirkeverge og verneombud er alltid fast medlem i arbeidsmiljøutvalget. Administrasjonsutvalg og arbeidsmiljøutvalg er sentrale for utøvelse av samarbeid og medbestemmelse i den enkelte virksomhet.

Forhandlingsutvalg

For å ivareta forhandlinger om lokale lønns- og arbeidsforhold, bør kirkelig fellesråd nedsette et forhandlingsutvalg på for eksempel tre medlemmer. På den måten kan noen utvalgte personer sette seg grundigere inn i denne delen av arbeidsgiveransvaret, og de bestemmelser som regulerer dette. For å sikre en effektiv arbeidsform kan disse representantene godt være de samme som sitter i AU og/eller er arbeidsgivers representanter i administrasjonsutvalget. Fellesrådet bør fastsette fullmakter/rammer og retningslinjer for forhandlingsutvalgets arbeid i de enkelte forhandlingsoppgavene.

OPPSUMMERING:

Det settes ned tre utvalg:

- Administrasjonsutvalg/ partssammensatt utvalg
- Arbeidsmiljøutvalg
- Forhandlingsutvalg

Fellesrådet den 05.02.16

Sakstittel: Utvalg
Saksnummer: 08/16

Administrasjonens forslag til vedtak:

Det settes ned tre utvalg:

- Administrasjonsutvalg/ partssammensatt utvalg med tre representanter fra FR og to fra de ansatte
- Arbeidsmiljøutvalg med to representanter, daglig leder/kirkeverge og verneombud
- Forhandlingsutvalg med samme representanter som i Administrasjonsutvalg/ partssammensatt utvalg.

Vedtak FR:

Det settes ned fire utvalg:

- Administrasjonsutvalg/ partssammensatt utvalg (ADMU) med tre representanter fra FR og to fra de ansatte
- Arbeidsutvalg (AU) med samme representanter fra FR som i Administrasjonsutvalg/ partssammensatt utvalg.
- Arbeidsmiljøutvalg (AMU) med to representanter, daglig leder/kirkeverge og verneombud
- Forhandlingsutvalg (FU) med samme representanter fra FR som i Administrasjonsutvalg/ partssammensatt utvalg.

Representanter fra FR i ADMU, AU og FU er:

Harald Trøseid, Ellen Utsi og Edel Lilleseth.

Kirkevergen innkaller til første møte i utvalgene.

ADMU kommer med forslag til reglement for ADMU til godkjenning i fellesrådet.

ODAL KIRKELIGE FELLESRÅD
Saksfremlegg

Fellesrådet	Møtedato 09.02.16
-------------	-----------------------------

Sakstittel: Eventuelt
Saksnummer: 09/16

- 1) Kirkevergen orienterte om budsjettprosessen.
Økonomiplanen, som ser fem år frem, gjennomgås i stab før den sendes videre til gjennomgang i menighetsrådene. Menighetsrådene skal prioritere fem saker som skal til behandling i fellesrådet før endelig budsjett for 2017 vedtas og oversendes kommunene i mai.

Menighetsrådene mottar sakspapirer fra kirkevergen.