



## Innkalling til møte i Modum menighetsråd/fellesråd

Tid: tirsdag 22.02.2022 kl. 19.00-20.00.

Sted: Digitalt på Zoom.

Til: *Menighetsrådets medlemmer:*

Trine Gjermundbo (leder), Helle Myrvik (nestleder), Lars Sørumshagen, Åse Berit Hoffart, Gudmund Baustad, Petrine Indresæter, Anne Katrin Håskjold, Lisabeth Viljugrein, Helge Haavik, Sigmund Thomas Skretteberg Amble, sokneprest Geir E. Holberg.

*Vara:*

Daniel Skage Schou, Karoline Opperud Myro, Jorun Johannessen Tandberg, Ingvild Røste Ødegård.

*Kommunens representant i fellesrådet:*

Per Rune Grønhovd (FR), Gudveig Aadland Gunnerød (vara)

*Andre møtende:*

Kirkeverge Nina Brokhaug Røvang (referent)

*Meldt forfall:*

Gudmund Magnus Baustad

*Andre møtende:*

Kirkeverge Nina Brokhaug Røvang (referent)

	MENIGHETSRÅD
<b>Sak 2022/09 M</b>	<b>Tilsetting av kapellan</b>
	Jfr. sak 2022/05 M
	<i>Vedlegg:</i> Tilsetting av prest i Tunsberg bispedømme, informasjon til MR Personalreglement Sammendrag fra intervjuene
	<i>Videre tidsplan for ansettelsen:</i>
	2. gangsintervju <i>event. uke 8</i>
	Uttalelse fra menighetsrådet: <i>innen 3.mars</i>
	Innstillingsrådet: <i>07.mar</i>
	Papirer ut: <i>11.mar</i>
	<b>Tilsetting i bispedømmerådet:</b> <i>22.mar</i>
	En gjennomgang av saken ved Åse Berit Hoffart, menighetsrådets representant i ansettelsesprosessen.

	<p><u>Forslag til vedtak:</u> Modum menighetsråd har foretatt avstemming i forhold til de tre søkerne til stillingen som kapellan, med følgende resultat i prioritert rekkefølge: 1. ***, 2. *** og 3. ***.</p>
<b>Sak 2022/10 M</b>	<p><b>Økonomi</b></p> <p><i>Vedlegg:</i> Se sak 2022/08 F</p> <p><u>Forslag til vedtak:</u> Årsregnskap for Modum menighet for 2021 med noter vedtas og oversendes til revisor. Disponering av overskuddet og bruk av avsetninger kommer frem i årsregnskapet note 8.</p>
<b>FELLESRÅD</b>	
<b>Sak 2022/08 F</b>	<p><b>Økonomi</b></p> <p><i>Vedlegg:</i> Budsjett for fellesrådet, drift og investeringer for 2022, kommentarer Budsjett for fellesrådet med investeringer Årsregnskap for 2021 med noter</p> <p><u>Forslag til vedtak:</u> Budsjett for FR, drift og investering 2022 vedtas. Årsregnskap for 2021 for Modum kirkelige fellesråd vedtas og oversendes til revisor. Årsregnskapet er gjort opp med et udekket merforbruk på driftsregnskapet på 433.979,-. Investeringsregnskapet er gjort opp med et udekket merforbruk på 19.210,-.</p>

Trine Gjermundbo (sign)  
Menighetsrådsleder

Nina Brokhaug Røvang  
Kirkeverge (referent)

## Sammendrag, intervjuer/tilsettingsprosess av kapellan i Modum menighet.

### Innledning:

De tre kandidatene er i den rekkefølgen de har søkt:

1. Lygre, Caroline (32) K Sjømannsprest ved Costa del Sol, Spania, 1 69429 Mijas Costa, Spania
2. Ruud, Marie (42) K Vikar for diakon og kateket 3370 Vikersund, Norge
3. Hovdenak, Sorle S. (48) M Vikarprest i Modum 3089 HOLMESTRAND, Norge

Alle de tre søkerne har vært til intervju. Intervjuene foregikk på Teams. De som deltok på intervjuet var Erik M. Hauland, prost, Anne Gjertrud Fugletveit, HR leder, Tunsberg bispedømmekontor, Kristin Stensrød Haugen, ansattes representant og Åse-Berit Hoffart som var representant fra Modum menighetsråd. I intervjuene fikk alle først litt informasjon om bygda, menigheten og stillingen av representanten fra menighetsrådet. Deretter ledet prost Erik Hauland selve intervjuet. På slutten ble det åpnet for tilleggsspørsmål fra deltakerne. Til slutt orienterte HR-leder om prosessen videre.

Det vil bli innhentet referanser for alle søkerne.

De som deltok i intervjuet, utgjør også innstillingsrådet.

### Om kandidatene

Alle tre søkere er kvalifisert til stillingen. De har ulik alder, bakgrunn, erfaringer og ulike personlige egenskaper som anses som relevant og kvalifiserer til å utfylle stillingen på en god måte. Kandidatene har gjennom søknad og intervju gitt tydelig uttrykk for hvilken bakgrunn og erfaring de har hvorfor de ønsker stillingen.

En av kandidatene har ikke avsluttet utdannelsen og innstillingen kan da gjøres i henhold til personalreglementet § 18. *Særregler ved tilsetting av prest*

Ved tilsetting av person som ikke er ordinert, må det tas forbehold om ordinasjon. Personer som på tilsettingstidspunktet ikke fyller kvalifikasjonskravene for tilsetting som prest i Den norske kirke, og som befinner seg i den avsluttende delen av profesjonsstudiet i teologi eller tilsvarende, kan tilsettes med forbehold om at dokumentasjon for oppfylte kvalifikasjonskrav fremlegges innen seks måneder etter at det er truffet vedtak om tilsetting.

Det vil bli gitt ytterligere informasjon om kandidatene i møtet, både fra søknadene og intervjuene

### Menighetsrådets uttalelse

Menighetsrådet har anledning til å uttale seg om hvem de ønsker at skal tilsettes, jf. personalreglementet § 14. *Uttalelse:*

Ved tilsetting av menighetsprest har det eller de berørte menighetsråd anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne rådet ønsker tilsatt.

.....

....I uttalelsen skal de ønskede søkere nevnes i prioritert rekkefølge. Rådets uttalelse føres inn i møteboken med opplysning om stemmetall for de søkerne rådet har foreslått. Vedtar rådet ikke å

gi noen uttalelse, skal også dette føres inn i møteboken. Rådet sender utskrift av møteboken til innstillende myndighet.

Menighetsrådets uttalelse sendes på sikker melding til bispedømmekontoret innen 3. mars 2022.

## Vurdering av kandidatene

Den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes jf. personalreglementet § 19. *Kvalifikasjonsprinsippet:*

Den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes i ledig stilling, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift. Dersom det er aktuelt å gjøre slikt unntak som nevnt i første ledd, skal det fremgå av utlysningen. Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen.

Hvert enkelt medlem i innstillingsrådet er ansvarlig for at innstillingen skjer i henhold til personalreglementet. Den enkelte medlem kan ikke bindes av det organ det utgår i fra i sin vurdering/konklusjon.

Innstillingsrådet avgir innstilling til bispedømmerådet. Tilsettingen skjer i ordinært møte bispedømmerådet den 22. mars 2022.

# Personalreglement

Publisert 28.08.2019 av Karen Marie Engeseth  
Sist endret 28.08.2019 av Karen Marie Engeseth  
#13016

Personalhåndbok for rettssubjektet Den norske kirke / Personalreglement og overordnede retningslinjer / Personalreglement

---

*Personalreglement for Den norske kirke (rettssubjektet) ble vedtatt av Kirkemøtet 2019 i sak 13/19. Kirkerådet har fastsatt at reglementet trådte i kraft 1. juli 2019.*

## Del I Generelt

### § 1. Virkeområde og definisjoner

Dette reglementet gjelder for alle arbeidstakere i rettssubjektet Den norske kirke.

Med menighetsprest menes sokneprest, prostiprest og kapellan. Med prest menes menighetsprest og spesialprest.

Reglementet gjelder så langt det passer også der bispedømmerådet tilsetter spesialprester.

### § 2. Unntak fra bestemmelsene

Bestemmelsene i §§ 4–20 gjelder ikke ved tilsetting av biskop.

Bestemmelsene i §§ 7–20 gjelder ikke ved tilsetting for kortere tid enn ett år. Ved slik tilsetting gjelder følgende særregler:

- a. Ved tilsetting av prest gjøres tilsetting av biskopen etter innstilling fra vedkommende prost. Dersom kandidaten vurderes som skikket og er under utdanning eller lignende, og det er nødvendig for å sikre tilstrekkelig kirkelig betjening i tjenesteområdet, kan biskopen ved slik tilsetting se bort fra de alminnelige kvalifikasjonskrav for tilsetting som prest i Den norske kirke.
- b. Ved tilsetting ved bispedømmekontor, ved Bispemøtet eller i Kirkerådet gjøres tilsetting av organets daglige leder eller den denne gir fullmakt etter innstilling fra stillingens nærmeste overordnede.

Ved tilsetting for kortere tid enn seks måneder gjelder heller ikke reglene i §§ 4–6.

En tilsetting eller forlengelse av et tilsettelsesforhold som innebærer at tilsettelsesforholdet samlet sett vil strekke seg ut over ett år skal behandles etter reglementets vanlige regler.

### § 3. Om forvaltningslovens anvendelse i enkelte personalsaker

Forvaltningsloven kommer til anvendelse som bestemt i kirkeloven § 38. I tillegg kommer reglene om enkeltvedtak til anvendelse ved avgjørelser i de personalsaker som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Forvaltningsloven § 3 annet ledd annet punktum gis tilsvarende anvendelse, likeledes kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven (forvaltningslovforskriften).

## **Del II Utlysning**

### **§ 4. Utlysning av stillinger**

Ved ledighet i eller ved oppretting av stilling skal stillingsinnhold og krav til stillingsinnehaver vurderes av stillingens nærmeste overordnede. Denne har ansvaret for å klargjøre hvilke særskilte kvalifikasjonskrav stillingen skal utlyses med.

Hovedregelen er at ledige stillinger skal utlyses offentlig og besettes etter alminnelig konkurranse.

Organets daglige leder kan etter drøfting med arbeidstakerrepresentanten i innstillingsråd eller tilsettingsråd bestemme om en stilling kun skal utlyses internt. Stilling som prost og lederstillinger skal alltid besettes etter offentlig utlysning. Intern utlysning kan dekke enten organet det utlyses ved eller rettssubjektet Den norske kirke.

Stillinger som utlyses offentlig, skal også gjøres kjent internt i virksomheten.

### **§ 5. Utlysningens innhold**

Utlysningen må ikke utformes slik at søkerkretsen blir begrenset mer enn nødvendig.

Utlysningen skal inneholde opplysninger om

- a. stillingens tittel, stillingsstørrelse og lønnsvilkår,
- b. om stillingen er fast eller midlertidig,
- c. krav og ønsker knyttet til kompetanse og erfaring,
- d. beskrivelse av stillingen og det aktuelle arbeidsområde,
- e. arbeidssted,
- f. administrasjonsspråk og krav til særskilt språklig kompetanse,
- g. eventuelt krav om medlemskap i Den norske kirke, jf. kirkeloven § 29
- h. ønsket tiltredelse i stillingen,
- i. kontaktperson for stillingen,
- j. søknadsfrist som ikke er kortere enn to uker fra kunngjøringsdato og
- k. offentlig søkerliste og om muligheten til å anmode om unntak, jf. offentleglova

§ 25 annet ledd.

Ved tilsetting av prest skal utlysningen også inneholde opplysninger om

- a. tjenestested og -distrikt,
- b. eventuell tjenestebolig og
- c. målform i tjenesten.

Dersom den som blir tilsatt plikter å gjennomgå opplæring, skal dette fremgå av utlysningen.

### **§ 6. Fornyet utlysning**

Dersom det ved tilsetting av prest i utlysningen er stilt kvalifikasjonskrav som går ut over de alminnelige kvalifikasjonskrav for tilsetting av prest i Den norske kirke, og tilsettingsmyndigheten på et vesentlig punkt ønsker å fravike disse, skal stillingen utlyses på nytt. Det samme gjelder ved andre tilsettinger dersom tilsettingsmyndigheten på et vesentlig punkt ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i utlysningen.

### **Del III Innstillende, forslagsstillende og tilsettende myndigheter**

## **§ 7. Innstillende og tilsettende myndighet ved tilsetting av prester og proster**

Ved tilsetting av menighetsprest og prost er bispedømmerådet tilsettende myndighet og innstillingsrådet innstillende myndighet. Bispedømmerådet tilsetter også fengselsprester og enkelte andre spesialprester, og innstillingsrådet er også i disse tilfeller innstillende myndighet.

## **§ 8. Innstillingsrådets sammensetning ved tilsetting av prester og proster**

Innstillingsrådet består av vedkommende prost, stiftsdirektøren eller den denne gir fullmakt, én representant for arbeidstakerne og én representant for det eller de berørte menighetsråd. Menighetsrådets representasjon faller bort ved tilsetting av spesialprest.

Prosten er leder for innstillingsrådet. Ved tilsetting av prost fastsetter biskopen hvilken prost som skal sitte i innstillingsrådet.

Den arbeidstakerorganisasjonen som organiserer flest prester i bispedømmet, oppnevner ett medlem med personlig varamedlem. Oppnevningen kan skje for fire eller to år. Arbeidstakerrepresentanten skal ivareta interessene til samtlige søkere. Medlem og varamedlem av bispedømmerådet er utelukket fra å være medlem av innstillingsrådet.

Det berørte menighetsråd utpeker én representant blant dets valgte medlemmer til innstillingsrådet. Der flere menighetsråd er berørt, utpeker de i fellesskap én representant blant de valgte medlemmene. Ved tilsetting av prost skal vedkommende representant være fra menighetsrådet ved prostesetet.

## **§ 9. Innstillende, forslagsstillende og tilsettende myndighet ved tilsetting ved bispedømmekontor, i Bispemøtet eller i Kirkerådet**

Ved tilsetting av Kirkerådets direktør er Kirkerådet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av Bispemøtets generalsekretær er Bispemøtet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av stiftsdirektør er bispedømmerådet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av organets daglige leder avgir organets valgte leder forslag om tilsetting. Ved tilsetting av Bispemøtets generalsekretær avgir Bispemøtets preses forslag til tilsetting

Ved andre tilsettinger ved bispedømmekontor, i Bispemøtet eller Kirkerådet er organets tilsettingsråd tilsettende myndighet og stillingens nærmeste foresatte innstillende myndighet. Hvis nærmeste foresatte er medlem av tilsettingsrådet, avgir vedkommende i stedet forslag om tilsetting.

## **§ 10. Tilsettingsrådets sammensetning**

Tilsettingsrådet består av organets daglige leder, én annen arbeidsgiverrepresentant og én representant for arbeidstakerne. For Bispemøtet består tilsettingsrådet av Bispemøtets preses, visepreses og den samme representanten for arbeidstakerne som i Kirkerådets tilsettingsråd.

Tilsettingsrådet ledes av organets daglige leder. Denne oppnevner den andre arbeidsgiverrepresentanten. For Bispemøtet ledes tilsettingsrådet av Bispemøtets preses.

Den forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjon som organiserer arbeidstakere ved organet, oppnevner arbeidstakerrepresentanten med personlig varamedlem. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer ved organet, oppnevner organisasjonene i fellesskap representanten med personlig varamedlem. Der det ikke er mulig å enes om dette, oppnevner den organisasjonen som organiserer flest arbeidstakere ved organet representanten med personlig varamedlem. Arbeidstakerorganisasjoner som er tilknyttet samme hovedsammenslutning kan slå sammen sine medlemstall for å oppnå rett til å oppnevne etter forrige punktum.

Representantene oppnevnes for inntil to år om gangen.

## **Del IV Behandling av søknader, intervju, uttalelse, innstilling m.m.**

### **§ 11. Behandling av søknader**

Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp utvidet liste over søkere i samsvar med forvaltningslovforskriften § 15. Umiddelbart etter at søkerlisten er satt opp sendes den til innstillende myndighet. Ved tilsetting av menighetsprest og prost sendes listen sammen med kopi av søknadene gjennom biskopen til vedkommende menighetsråd eller – ved tilsetting av spesialprest – til institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre.

Det skal også snarest settes opp offentlig søkerliste i samsvar med offentleglova § 25 annet ledd.

De søkere som synes å være best kvalifisert, skal innkalles til intervju. Ved tilsetting av prest avgjør biskopen dette i samråd med stiftsdirektøren. Er det blant de kvalifiserte søkerne personer med funksjonsnedsettelse eller nedsatt arbeidsevne, skal minst én av disse innkalles til intervju. Personer i innstillende myndighet kan dessuten kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles. Det vurderes konkret om søkere som er kjent fra før, skal innkalles.

Administrasjonen kan velge å ta søknader i betraktning selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal dette gjelde samtlige slike søknader.

### **§ 12. Deltakere ved intervju**

Ved intervju skal innstillende myndighet eller den som gir forslag om tilsetting og én representant for arbeidstakerne delta. Intervjugruppen kan suppleres med personer med særskilt kunnskap om stillingens arbeids- og ansvarsområde.

Ved intervju av søkere til stilling som har særlig ansvar for ungdomsdemokratiet, enten på nasjonalt eller regionalt nivå, skal én representant, som har fylt 18 år, fra det råd eller utvalg vedkommende skal arbeide for, gis anledning til å delta.

Ved intervju av søkere til stilling som menighetsprest som skal ha flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde), kan menighetsrådene i fellesskap peke ut ytterligere én representant som deltar ved intervju.

Ved intervju av søkere til stilling som prost deltar ytterligere én representant fra et menighetsråd i prostiet. Ved intervju i forbindelse med tilsetting av prost kan også biskopen delta.

Ved intervju av søkere til stilling som spesialprest skal en representant for institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å delta.



Ved intervju av søkere til stillinger ved bispedømmekontoret kan også biskopen delta.

Ved intervju av søkere til stilling som organets daglige leder skal organets arbeidsutvalg eller, der slikt ikke finnes, det valgte organets leder og minst to av medlemmene, utpekt av organet, delta. Ved tilsetting av stiftsdirektør skal også biskopen delta.

Ved intervju av søkere til stilling som generalsekretær for Mellomkirkelig råd eller Samisk kirkeråd skal leder eller annet medlem av vedkommende råd delta.

Ved intervju av søkere til stilling som generalsekretær for Bispemøtet skal medlemmer av Bispemøtets arbeidsutvalg delta.

## § 13. Innhenting av opplysninger

Dersom det under intervjuet kommer frem nye opplysninger av betydning, skal disse nedtegnes og vedlegges saksdokumentene.

Det innhentes normalt referanseuttalelser fra personer som kjenner søkeren, f.eks. personer som har vært søkerens leder eller kollega. Det skal ikke innhentes opplysninger fra en søkers nåværende eller tidligere arbeidsgiver dersom søkeren ber om at dette ikke gjøres.

## § 14. Uttalelse

Ved tilsetting av menighetsprest har det eller de berørte menighetsråd anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne rådet ønsker tilsatt.

Ved tilsetting av prost har menighetsrådene i prostiet anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne disse ønsker tilsatt.

Ved tilsetting av spesialprest skal institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne disse ønsker tilsatt.

Ved tilsetting av generalsekretær for Mellomkirkelig råd eller Samisk kirkeråd har vedkommende råds arbeidsutvalg anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne rådet ønsker tilsatt.

Ved tilsetting i stilling som har særlig ansvar for ungdomsdemokratiet, enten på nasjonalt eller regionalt nivå, skal de representantene som har fylt 18 år fra det råd eller utvalg vedkommende skal arbeide for, i fellesskap gis anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne de ønsker tilsatt.

I uttalelsen skal de ønskede søkere nevnes i prioritert rekkefølge. Rådets uttalelse føres inn i møteboken med opplysning om stemmetall for de søkerne rådet har foreslått. Vedtar rådet ikke å gi noen uttalelse, skal også dette føres inn i møteboken. Rådet sender utskrift av møteboken til innstillende myndighet.

Avgitt uttalelse følger saken til eventuell tilsetting har funnet sted.

## § 15. Innstilling og forslag

Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles eller foreslås i prioritert rekkefølge.

Der innstilling skal gis av innstillingsråd, avgjøres innstillingen i møte eller ved at rådets leder gir skriftlig forslag til innstilling, som sendes først til arbeidstakerrepresentanten, som så sender saken videre til menighetsrådets representant, som til sist sender saken til det fjerde medlemmet av innstillingsrådet. Hvis disse er enige i forslaget, blir dette innstillingen. Dersom et av medlemmene er uenig i forslaget til innstilling eller ønsker at innstillingen skal avgjøres i møte,

skal det sammenkalles til møte i innstillingsrådet. Den endelige innstillingen tas inn i innstillingsprotokollen, som underskrives av alle. Hvert medlem av rådet har rett til å begrunne sitt standpunkt i protokollen. Den som er innstilt av et mindretall, regnes også som innstilt. Hvert enkelt medlem av innstillingsrådet er ansvarlig for at innstillingen avgis i tråd med dette reglementet og gjeldende regelverk. Ingen av medlemmene kan bindes av det organ det utgår fra i sin vurdering eller konklusjon.

Ved spørsmål om søkeres adgang til innsyn i innstillingen eller forslaget, anvendes forvaltningslovforskriften § 19, jf. personalreglementet § 3.

## **Del V Tilsetting**

### **§ 16. Tilsetting i bispedømmeråd, Bispemøtet og Kirkerådet**

Tilsettinger som skal foretas i bispedømmerådet, i Bispemøtet eller i Kirkerådet, foretas i ordinært møte.

I særskilte tilfeller kan også vedtak om tilsetting finne sted i ekstraordinært møte.

Vedtak om tilsetting bør inneholde flere navn i prioritert rekkefølge.

Dersom tilsettingsorganet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal tilsettingsorganet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillende myndighet. Også et mindretall i tilsettingsorganet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillende myndighet likevel ikke vil innstille vedkommende, skal saken avgjøres av tilsettingsorganet. Bare søkere som er innstilt eller den som tilsettingsorganet har fått uttalelse om etter første punktum, kan da tilsettes.

Når bispedømmerådet selv behandler tilsettingssaker, skal det tiltres av én representant for arbeidstakerne, utpekt på samme måte som i § 10 tredje ledd. Denne har talerett.

Når Kirkerådet selv tilsetter direktør skal det tiltres av én representant fra arbeidstakerne ved Kirkerådet og én representant for arbeidstakerne i virksomheten. Disse oppnevnes etter reglene i § 10 tredje ledd. Disse har tale-, forslags- og stemmerett

Når Bispemøtet selv tilsetter generalsekretær skal det tiltres av to representanter for arbeidstakerne ved Bispemøtet. Disse oppnevnes etter reglene i § 10 tredje ledd. Disse har tale-, forslags- og stemmerett.

Representanter for arbeidstakerorganisasjonene har under taushetsplikt adgang til de samme dokumenter som rådets medlemmer i den aktuelle sak.

### **§ 17. Tilsetting i tilsettingsråd**

Tilsettingssaker behandles normalt ved at de sendes på rundgang mellom medlemmene.

Dersom det viser seg at det er uenighet mellom medlemmene eller noen krever det, skal det avholdes møte.

Deltagelse i tilsettingsrådet er en tjenesteplikt. Medlemmene i tilsettingsrådet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll. Unnlater likevel enkelte av tilsettingsrådets medlemmer å delta i behandlingen av en sak eller underskrive møteprotokollen, er tilsettingsrådet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver.

Dersom tilsettingsrådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal tilsettingsrådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillende myndighet. Også et mindretall i tilsettingsrådet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillende myndighet likevel ikke vil innstille vedkommende, skal saken avgjøres av tilsettingsrådet.

## § 18. Særregler ved tilsetting av prest

Ved tilsetting av person som ikke er ordinert, må det tas forbehold om ordinasjon.

Personer som på tilsettingstidspunktet ikke fyller kvalifikasjonskravene for tilsetting som prest i Den norske kirke, og som befinner seg i den avsluttende delen av profesjonsstudiet i teologi eller tilsvarende, kan tilsettes med forbehold om at dokumentasjon for oppfylte kvalifikasjonskrav fremlegges innen seks måneder etter at det er truffet vedtak om tilsetting.

Før bispedømmerådet treffer vedtak om tilsetting av person som har blitt autorisert til prestatjeneste i medhold av forskrift om autorisasjon av prester i henhold til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen), skal biskopen etter samtale med søkeren ha funnet vedkommende skikket for prestatjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med Den norske kirkes ordninger.

## § 19. Kvalifikasjonsprinsippet

Den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes i ledig stilling, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift.

Dersom det er aktuelt å gjøre slikt unntak som nevnt i første ledd, skal det fremgå av utlysningen.

Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen.

## § 20. Overgang fra midlertidig stilling til fast tilsetting

En arbeidstaker som er midlertidig tilsatt etter offentlig kunngjøring og vanlig tilsettingsprosedyre, kan tilsettes fast uten ny kunngjøring og behandling av innstillende myndighet.

## § 21. Melding om tilsetting

Tilsettingsmyndigheten skal gi den som blir tilsatt skriftlig melding om tilsettingsvedtaket med opplysning om eventuelle særvilkår. Hvis vedkommende tilsettes på prøve, skal meldingen også inneholde en orientering om prøvetidsreglene. Den som er tilsatt skal innen åtte dager bekrefte skriftlig om vedkommende tar imot stillingen.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med arbeidsmiljøloven §§ 14-5 til 14-8. Ved tilsetting av stiftsdirektør eller generalsekretær i Bispemøtet skal Kirkerådet konsulteres før tilbud om lønns- og arbeidsvilkår gis.

Tilsettingsmyndigheten skal, så snart den tilsatte har tatt imot stillingen, gi øvrige søkere melding om at stillingen er besatt. Meldingen skal inneholde navn på den som er tilsatt. Det bør praktiseres utsatt offentlighet for tilsettingsvedtaket i henhold til offentleglova § 5 siste ledd.

## Del VI Beregningsregler, oppsigelse, suspensjon, avskjed og klage

## § 22. Beregning av tilsettingstidens lengde

Ved beregning av tilsettingstidens lengde etter arbeidsmiljøloven § 15-3 medregnes all sammenhengende tjeneste i rettssubjektet Den norske kirke.

## **§ 23. Vedtaksorgan og saksbehandlingsregler i saker om oppsigelse, suspensjon og avskjed**

Vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed treffes av tilsettende myndighet. For biskoper treffes slikt vedtak av Den norske kirkes klagenemnd.

I sak om menighetsprest, prost eller spesialprest hvor bispedømmerådet er tilsettende myndighet og der saken krever rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon etter arbeidsmiljølovens bestemmelser også treffes av biskopen i samråd med bispedømmerådets leder. På samme vilkår kan preses treffe vedtak om suspensjon av biskop.

Før vedtak treffes i sak etter første ledd skal vedkommende arbeidstaker – i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven – gis anledning til å forklare seg muntlig for tilsettende myndighet.

Når bispedømmerådet selv, Bispemøtet selv eller Kirkerådet selv behandler saker etter § 23 skal det tiltres av de samme representanter for arbeidstakerorganisasjonene ved organet som ved tilsetninger etter § 16.

## **§ 24. Klage over oppsigelse, suspensjon og avskjed**

Med unntak for vedtak som angår biskoper, kan oppsigelse, suspensjon eller avskjed påklages i samsvar med forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak.

Bispedømmerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av tilsettingsråd i bispedømmet.

Kirkerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av bispedømmerådet.

Kirkerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av tilsettingsråd i Kirkerådet.

Kirkerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av tilsettingsråd i Bispemøtet eller Bispemøtet.

Den norske kirkes klagenemnd er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av Kirkerådet i første instans.

Klagen fremsettes skriftlig for tilsettende myndighet. Ut over det som følger av forvaltningsloven §§ 11 d og 12 skal en part ha adgang til å møte personlig og med fullmektig for å redegjøre muntlig for sitt syn overfor klageinstansen.

### **Del VII Andre bestemmelser**

## **§ 25. Avtalefestede permisjoner**

Permisjoner gis etter Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Søknad om permisjoner som er avtalefestet, avgjøres for arbeidstakere ved bispedømmekontorene, Bispemøtet og Kirkerådet av organets daglige leder eller den denne gir fullmakt. Prost avgjør søknader fra menighetsprest i prostiet. Biskopen avgjør søknader fra prost i bispedømmet. Bispemøtets preses avgjør søknad fra biskop. Kirkerådets leder avgjør søknad fra preses. Det enkelte bispedømmeråd, Bispemøtets arbeidsutvalg og Kirkerådets arbeidsutvalg avgjør søknad fra organets daglige leder.

## **§ 26. Permisjoner i forbindelse med opplæring, overgang til annen stilling mv.**

For arbeidstakere ved bispedømmekontor, Bispemøtet eller ved Kirkerådet kan organets daglige leder, så langt tjenesten tillater det, gi tjenestefri med eller uten lønn til arbeidstaker som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for vedkommendes videre faglige utvikling i Den norske kirkes tjeneste. Ved tjenestefri med lønn forutsettes det at utføring av annet arbeid er ulønnet. Når det gjelder vilkårene for tjenestefri med lønn, herunder regler om plikttid, følges bestemmelsene om dette i egen avtale.

For prest kan biskopen, så langt tjenesten tillater det, gi tjenestefri med eller uten lønn i inntil tre år for den som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for vedkommendes videre faglige utvikling i Den norske kirkes tjeneste. Preses kan på samme vilkår gi biskopen tjenestefri, og tilsvarende Kirkerådets leder for preses. Ved tjenestefri med lønn forutsettes det at utføring av annet arbeid er ulønnet. Når det gjelder vilkårene for tjenestefri med lønn, herunder regler om plikttid, følges bestemmelsene om dette i egen særavtale.

Tjenestefri for å overta annen stilling i eller utenfor kirken, kan gis i inntil ett år. Unntaksvis kan slik permisjon forlenges. For arbeidstakere ved bispedømmekontor, Bispemøtet og Kirkerådet behandles søknad om slik permisjon av organets daglige leder. For prest behandles søknad om slik permisjon av vedkommende biskop.

## **§ 27. Ferie mv.**

Regler om feriefastsettelse og tiden for ferie er regulert i ferieloven. Bestemmelser om fridager er regulert i særskilte avtaler.

For prestene sørger prosten for at det blir satt opp ferielister for prostiet i så god tid som mulig. Prosten tilstår prestene ferie. Biskopen tilstår prostene ferie. Biskopen meddeles ferie av preses og preses av Kirkerådets leder.

For arbeidstakere ved bispedømmekontorene, Bispemøtet og Kirkerådet sørger nærmeste foresatte for at det blir satt opp ferielister i så god tid som mulig. Det skal sørges for forsvarlig bemanning til enhver tid. Ferielistene godkjennes av organets daglige leder eller den denne gir fullmakt. Tilsvarende gjelder ved senere endringer.

## **§ 28. Endringer**

Kirkerådet kan gjøre mindre endringer i dette personalreglementet.

## **§ 29. Ikrafttredelse og overgangsbestemmelser**

Dette reglementet trer i kraft fra 1. juli 2019.

Samtidig oppheves personalreglement for de ansatte ved bispedømmekontorene, personalreglement for prester i Den norske kirke og personalreglement for de ansatte i Kirkerådet, samtlige vedtatt av Kirkemøtet 11. april 2016. De tilsettingsprosesser som er igangsatt i form av utlysning av stillinger før tidspunktet for ikraftsettelsen, gjennomføres etter tidligere reglement.



## **TILSETTING AV PREST I TUNSBERG BISPEDØMME – INFORMASJON TIL MENIGHETSRÅDENE – revidert 11.06.21**

Ved ledighet eller opprettelse av stilling skal prosten i samarbeid med bispedømmekontoret starte arbeidet med utlysning av stillingen. Det blir utarbeidet en utlysningstekst og lagt en tidsplan for tilsettingen. Arbeidstakerrepresentanten i innstillingsrådet holdes orientert og gis mulighet for å komme med innspill.

### **Innstillingsråd**

Menighetsrådet/ene blir bedt om å oppnevne en representant blant sine valgte medlemmer til innstillingsrådet.

### **Webcruiter**

Bispedømmerådet benytter Webcruiter som rekrutteringsverktøy. **Kun** representanten(e) for menighetsrådet(ene) vil få tilsendt brukerrettigheter til søknadspapirene.

**OBS. Denne tilgangen er personlig**

### **Innkalling til intervju**

De søkere som oppfyller kvalifikasjon i henhold til utlysningstekst kan innkalles til intervju. Er det blant de kvalifiserte søkerne personer med funksjonsnedsettelse eller nedsatt arbeidsevne, skal minst én av disse innkalles til intervju. Personer i innstillende myndighet kan dessuten kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles.

Dette betyr at menighetsrådets representant i innstillingsrådet vil bli kontaktet og konsultert før det blir avgjort endelig hvem som skal innkalles til intervju.

### **Menighetsrådets representasjon ved intervju av søkere**

Ved intervju skal innstillingsrådet delta. Dette betyr at den representanten som menighetsrådet har utpekt til innstillingsrådet, også deltar under intervjuene.

Intervjuene ledes av prosten. Som bisittere møter tillitsmannsrepresentanten, HR-leder/ stiftsdirektøren, representant fra menighetsrådet/ene og eventuelt personalrådgiver.

Der det er flere sokn kan menighetsrådene i fellesskap peke ut ytterligere en representant som deltar ved intervjuet. Innstillingsrådet utarbeider uttalelse til innstilling.

Representanten for menighetsrådene blir bedt om å ha en kort presentasjon av sin menighet på begynnelsen av intervjuene. Det blir også anledning til å stille spørsmål til den som intervjues.

### **Menighetsrådet/enes uttalelse**

Etter intervjuet informerer representanten menighetsrådet om sine vurderinger og inntrykk fra intervjuet.

Ved tilsetting av menighetsprest har det eller de berørte menighetsråd anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne rådet ønsker tilsatt. Dette er en rådgivende uttalelse som vil bli vektlagt både av innstillingsrådet og bispedømmerådet.

Den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes i ledig stilling jf §19 i personalreglementet. Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen. Det er kun dokumenterte opplysninger som kan vektlegges. Menighetsrådet kan dessuten i sin vurdering særlig vektlegge menighetens behov slik de er beskrevet i utlysningsteksten. Det er et viktig prinsipp at alle søkere skal vurderes.

Menighetsrådet skal foreta en prioritering og avstemning over hvilke tre personer rådet ønsker tilsatt. Denne prioriteringen er rådgivende for innstillingsråd og bispedømmeråd. Dersom menighetsrådet velger å vedlegge en begrunnelse blir den unntatt offentlighet.

Avstemningen skjer ved vanlig flertallsvotering. Det skal stemmes særskilt over hvem som skal være nr. 1, nr. 2 og nr. 3.

Deretter foretas en tilsvarende avstemning til andreplassen. Den søkeren som fikk flest stemmer ved avstemningen om førsteplassen, er ikke med i avstemningen om andreplassen. Når kandidatforslagene til andreplassen er klarlagt, foretas en avstemning over disse.

Avstemning om tredjeplassen gjøres på samme måte som på første- og andreplassen. Det skal altså «stemmes for» kandidater, og kandidatene settes ikke opp mot hverandre i avstemningen

I et menighetsråd, som har åtte medlemmer, kan et avstemningsresultat se slik ut:

I praksis skjer avstemningen ved at når drøftelsene er slutført, klarlegger møteleder hvilke søkere som foreslås til førsteplassen. Deretter gir menighetsrådsmedlemmene sine stemmer.

1. Kari Jensen 4 stemmer  
Per Olsen 3 stemmer  
Knut Hansen 1 stemme
2. Per Olsen 3 stemmer (møteleders stemme er avgjørende)  
Knut Hansen 3 stemmer  
Anne Nilsen 2 stemmer
3. Anne Nilsen 4 stemmer  
Knut Hansen 2 stemmer  
Marte Larsen 1 stemme

I uttalelsen skal de ønskede søkere nevnes i prioritert rekkefølge. Rådets uttalelse føres inn i møteboken med opplysning om stemmetall for de søkerne rådet har foreslått. Vedtar rådet ikke å gi noen uttalelse, skal også dette føres inn i møteboken.

Menighetsrådet sender utskrift av møteboken til innstillende myndighet via kirkens sikre dialog kanal:

<https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkeradet/eDialog/>

Avgitt uttalelse følger saken til eventuell tilsetting har funnet sted.

### **Dokumenter i tilsettingssaken**

Bispedømmekontoret innhenter referanseuttalelser og disse legges i webcruiter.

Søknader, CV referanser og utvidet søkerliste er unntatt offentlighet. Representanten fra menighetsrådet/ene gjør disse dokumentene tilgjengelige for menighetsrådsmedlemmene til det møtet der menighetsrådet skal avgi uttalelse i saken.

NB Det betyr i henhold til GDPR at man kan det vises frem dokumentasjonen digitalt på skjerm. Lages det kopi på papir, samles disse inn etter møte for formakulering. Søknadspapirer skal ikke sendes på epost.

### **Taushetsplikt og offentlighet**

Forvaltningsloven, offentlighetsloven og personvernloven gjelder for menighetsrådets behandling av tilsettingssaken. Det betyr blant annet at det stilles krav om saklighet,



forsvarlig dokumentbehandling og taushetsplikt. Dette er et ansvar som de ulike menighetsrådene som deltar i rekrutteringen, har.

**NB!** Når menighetsrådet har tilsettingssaken til behandling, skal saken behandles for lukkede dører, jfr. § 3 i «Regler om formene for menighetsrådets og kirkeligfellesråds virksomhet.»

Saksdokumentene i tilsettingssaken, unntatt den enkle søkerlisten, er unndratt offentlighet. Menighetsrådet kan ikke gi innsyn til andre i saksdokumenter som det får tilsendt fra bispedømmerådet.

Menighetsrådet råder over sin uttalelse. Hovedregelen er at menighetsrådets uttalelse er unndratt offentlig hvis ikke menighetsrådet i møte bestemmer at uttalelsen skal være offentlig. Uansett må det ikke gis opplysning om at en søker er med i menighetsrådets uttalelse dersom søkeren har bedt om at navnet ikke offentliggjøres. Det er bispedømmerådet som avgjør om en søker, kan få navnet sitt unndratt offentlighet.

Innstillingsrådets innstilling (men ikke begrunnelse) i tilsettingssaker er offentlig etter at bispedømmerådet har gjort tilsetningsvedtak.

Bispedømmerådets vedtak i en tilsettingssak er i utgangspunktet offentlig fra det tidspunkt vedtak er fattet i rådets møte. Men det praktiseres utsatt offentlighet slik at den som tilbys stillingen skal gis anledning til å svare på tilbudet om stilling før vedtaket offentliggjøres. Menighetsrådet informeres om tilsetningsvedtaket etter at eventuell dato for utsatt offentlighet er passert.

Den utvidete søkerlisten er partsøffentlig. Det betyr at den bare kan gjøres kjent for søkerne, og disse har taushetsplikt etter forvaltningsloven § 13 b siste ledd. Søkere som ønsker opplysninger fra den utvidete søkerlisten, skal henvises til bispedømmekontoret. Det utarbeides et skriftlig notat fra samtalen med referansepersonene. Dette notatet anses som internt notat, og gjøres kun tilgjengelig for menighetsråd, innstillingsråd og bispedømmeråd.

Det administrative arbeidet med tilsettingen ivaretas av HR rådgiver Sylvi Fimland v/ HR avdelingen ved Tunsberg bispedømme. Hun svarer også på spørsmål underveis i tilsetningsprosessen og har mailadresse: [sf664@kirken.no](mailto:sf664@kirken.no) og telefon 412 98 991.

Med vennlig hilsen

Anne Gjertrud Fugletveit  
HR-leder



## ØKONOMI, sak 2022/10 M og 2022/08 F

### Årsregnskap (sak 2022/10 M og 2022/08 F)

#### *Fordelt per konto*

For å se differansen per konto, se egen fane for det i regnearket.

#### *Bemanning*

2021 har vært et år med ekstra bemanning i forhold til smittevern. Dette var tatt høyde for i revidert budsjett.

#### *Korona tiltak*

Samlet ble merutgiften ved koronatiltakene 108.661,-

#### *Pensjonsinnskudd*

Reguleringspremien ga en netto utgift på 355.854,-. I bevilgningen fra kommunen lå det inne grunnlag fra 2017 på 133.164,- i rammen. Differansen på 272.866,- er gitt som tilskudd. Differanse på pensjonsinnskuddet i forhold til 2020 og 2021 er da 64.170,-.

#### *Elektrisk energi*

Forbruket i november og desember ble på 2020 nivå, høyere enn i revidert budsjett. Overskridelse på 80.955,-.

#### *Leieinntekter variable*

Vi mistet de aller fleste leieinntektene i forhold til konserter i november og desember. 64.000,-

#### *Tilskudd fra bispedømmet*

I forhold til tilskudd til kateket og diakon fikk vi et ekstra tilskudd på 168.764,- i forhold til budsjett fra overskuddsmidler hos bispedømmet.

#### *Tilskudd fra kommunen*

Her var det gjort en feil beregning i revidert budsjett i forhold til tilskuddet for lønnsoppgjøret. Det samlede tilskudd for lønnsoppgjøret og for reguleringspremien er 128.911,- under revidert budsjett.

#### *Sykepenges*

I overgangen mellom 2020 og 2021 ble det gjort beregninger av sykepenges som ga et vesentlig høyere anslag enn det som ble reelt. Dette ble justert for i revidert budsjett.

#### *Avsatt til fond*

Planen var å slutføre og betale ut kostnadene til infoplatter (annen fremmed tjeneste) i 2021. De ble ikke ferdige, og dermed ble midlene satt av til fond (188.692,-). Tilsvarende inntekter er og ført i 2021.

## Budsjett drift, fellestrådet (sak 2022/08 F)

### *Korona tiltak*

Det er ikke lagt inn i budsjettet ekstra utgifter i forhold til koronatiltak. Det vil bli sett på muligheter for å søke om støtte for ekstrautgiftene på slutten av 2021. Dette er lagt inn under refusjon fra andre. Dette er en høyst usikker inntektspost, og budsjettet må justeres i henhold til mulighetene her.

### *Elektrisk energi*

Det er en egen fane i regnearket for elektrisk energi som viser stipulert forbruk for 2022. Vi har en fastpris for 2022 som er lik som den kommunen har fremforhandlet på 0,506 øre. Det er en lav pris i forhold til markedsnivå, men samtidig høyere enn for 2021.

Vi er avhengig av å jobbe for å redusere strømforbruket og se på ENØK tiltak inneværende år.

### *Guiding i Heggen kirke om sommeren*

Tidligere var dette en oppgave som ble utført av frivillige. De siste årene har dette vært en fin mulighet til å gi ungdommer sommerjobb i kirken. Kostnaden til dette for 2021 var på 143.000,-. I snitt var besøkstallene på 7,6 personer de 54 dagene kirken var åpen, og det varierte fra 0 til 23 personer som var innom på en dag. Lønn til guide er tatt ut av årets budsjett.

### *Annonser*

De siste årene er det brukt ca. 135.000,- på annonser i Bygdeposten. Dette er for 2022 foreslått endret til færre annonser der, og større satsing på det digitale. Dette vil bli evaluert underveis.

### *Bruk av vikarer*

Så langt det er mulig, vil vi i større grad enn tidligere bruke omdisponering av ansatte istedenfor eksterne vikarer.

### *Bedriftshelsetjenesten*

For 2021 kom det opp et spørsmål i forhold til nytteverdien av tjenestene vi har hos bedriftshelsetjenesten. Dette vil bli vurdert sammen med de ansatte og verneombudet i 2022.

### *Inndekking av tidligere års underskudd*

Dette må inn i revidert budsjett. Per i dag er rammene for budsjettet strammere enn noen gang tidligere, og det må følges nøye med på i hver månedsrapportering.

## Budsjett investering

I hovedsak er det rehabilitering av Heggen kirke, maling av Nykirke kirke og lys-setting og el-arbeid i Nykirke som ligger i budsjettet.

Åmot, 21.02.2022

Nina Brokhaug Røvang  
Kirkeverge, Modum sokn

**Modum Kirkelige fellestråd**

**Regnskap med noter 2021**

## INNHold:

Innledning	s. 3
Driftsregnskap	s. 4
Investeringsregnskap	s. 5
Balanse Aktiva	s. 6
Note 1. Regnskapsprinsipper	s. 7
Note 2. Kommunale tilskudd	s. 7
Note 3. Vesentlige Regnskapsposter	s. 8
Note 4. Lønn	s. 8
Note 5. Driftsmidler	s. 8
Note 6. Vesentlige forpliktelser og lån.	s. 9
Note 7. Finansielle anlegg	s. 9
Note 8. Avsetninger og bruk av avsetninger	s. 10
Note 9. Kapitalkonto	s. 11
Note 10. Bundne midler	s. 11
Note 11. Egenkapital	s. 11
Note 12. Pensjonskostnader, midler og forpliktelser	s. 12
Note 13. Endring i arbeidskapital	s. 13
Note 14. Oversikt over samlet budsjettavvik og årsoppgjørdisposisjoner	s. 14

## INNLEDNING :

Regnskapet er ført i henhold til «Forskrift om Økonomiforvaltningen for den norske kirke og menighetsråd i Den norske kirke»

Noteoppstillingen er gjort etter § 5 i samme forskrift.

Merforbruket i driftsregnskapet ble kr 433 979,-

Investeringsregnskapet er gjort opp med et udekket merforbruk på kr 19 210,-

Regnskapet er i 2021 ført av Regnskapsavdelingen i Modum Kommune

## DRIFTREGNSKAP

Regnskapsskjema - Driftsregnskapet	Regnskap	Reg. budsjett	Oppr.budsjett	Regnskap i fjor
<b>Inntekter</b>				
1 Brukerbetaling, salg, avgifter og leieinntekter	774 406	1 154 000	907 000	652 605
2 Salg av driftsmidler/fast eiendom	0	0	0	0
3 Refusjoner/overføringer	826 097	895 400	1 168 800	1 294 706
4 Kalk. inntekt ved komm. tj.ytingsavtale	380 000	380 000	380 000	370 000
5 Statlige tilskudd	1 929 764	1 761 000	1 751 000	1 740 362
6 Tilskudd fra rettssubjektet Den norske kirke	75 000	15 000	0	15 000
7 Rammeoverføring/tilskudd fra egen kommune	7 174 746	7 332 057	7 023 400	6 914 887
8 Tilskudd fra soknets organer	0	0	0	0
9 Andre tilskudd, gaver, innsamlede midler	1 138 435	1 275 000	807 000	1 265 723
<b>10 Sum driftsinntekter</b>	<b>12 298 448</b>	<b>12 812 457</b>	<b>12 037 200</b>	<b>12 253 284</b>
<b>Utgifter</b>				
11 Lønn og sosiale utgifter	8 171 357	7 901 100	7 661 100	7 328 692
12 Kjøp av varer og tjenester	3 115 800	3 652 800	3 393 800	3 335 545
13 Refusjoner/overføringer	486 392	585 400	499 800	550 762
14 Kalk. utg. ved komm. tj.ytingsavtale	380 000	380 000	380 000	370 000
15 Tilskudd og gaver	110 032	215 000	215 000	217 378
<b>16 Sum driftsutgifter:</b>	<b>12 263 581</b>	<b>12 734 300</b>	<b>12 149 700</b>	<b>11 802 377</b>
<b>17 Brutto driftsresultat:</b>	<b>34 868</b>	<b>78 157</b>	<b>-112 500</b>	<b>450 907</b>
18 Renteinntekter og utbytte	55 745	3 000	3 000	98 758
19 Mottatte avdrag på utlån	0	0	0	0
20 Renteutgifter og låneomkostn.	0	0	0	0
21 Avdrag på lån	0	0	0	0
22 Utlån, kjøp av aksje, andeler o.l.	0	0	0	0
23 Netto finansinntekter/-utgifter	55 745	3 000	3 000	98 758
24 Avskrivninger	974 277	850 000	850 000	823 887
25 Motpost avskrivninger	974 277	850 000	850 000	823 887
<b>26 Netto driftsresultat</b>	<b>90 613</b>	<b>81 157</b>	<b>-109 500</b>	<b>549 665</b>
<b>Interne finansieringstransaksjoner:</b>				
27 Bruk av udisponert fra tidl. år (mindreforbruk)	0	0	0	0
28 Bruk av disposisjonsfond	0	0	0	0
29 Bruk av bundne fond	202 509	34 500	112 500	117 109
30 Sum bruk av avsetninger	202 509	34 500	112 500	117 109
31 Avsatt til dekning fra tidligere år (underskudd)	0	51 657	0	119 869
32 Avsatt til disposisjonsfond	0	0	0	0
33 Avsatt til bundne fond	727 101	42 000	0	503 781
34 Overført til investeringsregnskapet	0	22 000	0	43 124
35 Sum avsetninger	727 101	115 657	0	666 773
<b>36 MERFORBRUK / MINDREFORBRUK</b>	<b>-433 979</b>	<b>0</b>	<b>3 000</b>	<b>0</b>

**INVESTERINGSREGNSKAP 2021**

Regnskapsskjema - Investeringsregnskapet	Regnskap	Reg. budsjett	Oppr.budsjett	Regnskap i fjor
1 Investeringer i anleggsmidler	5 458 123	9 382 500	9 344 000	8 291 895
2 Kalk. utg. ved komm. tj.ytingsavtale	0	0	0	0
3 Renteutgifter, låneomkostninger	0	0	0	0
4 Avdrag på lån	0	0	0	0
5 Utlån, kjøp av aksjer, andeler o.l.	19 210	22 000	0	20 227
6 Avsetninger	131 399	0	25 000	21 746
<b>7 Årets finansieringsbehov</b>	<b>5 608 731</b>	<b>9 404 500</b>	<b>9 369 000</b>	<b>8 333 868</b>
Finansiert slik:				
8 Inntekter fra salg av driftsmidler/fast eiend.	0	0	0	0
9 Refusjoner	1 084 746	1 557 500	1 565 000	1 652 708
10 Kalk. inntekt ved komm. tj.ytingsavtale	0	0	0	0
11 Tilskudd til investeringer	4 077 324	7 825 000	7 760 000	3 039 573
12 Bruk av lånemidler	0	0	0	0
13 Mottatte avdrag på utlån (ekstraord.)	0	0	0	0
<b>14 Sum ekstern finansiering</b>	<b>5 162 069</b>	<b>9 382 500</b>	<b>9 325 000</b>	<b>4 692 282</b>
15 Overført fra driftsregnskapet	0	22 000	0	43 124
16 Bruk av avsetninger	427 452	0	41 000	3 598 462
<b>17 Sum finansiering</b>	<b>5 589 521</b>	<b>9 404 500</b>	<b>9 366 000</b>	<b>8 333 868</b>
18 Udekket/udisponert	19 210	0	3 000	0



**BALANSE 31.12.2021**

BALANSE	Regnskap 2021	Regnskap 2020
<b>EIENDELER:</b>		
<b>A - Anleggsmidler</b>		
Faste eiendommer og anlegg	51 851 898	47 368 053
Utstyr, maskiner og transportmidler	0	0
Utlån	0	0
Aksjer og andeler	332 038	312 828
<b>B - Omløpsmidler</b>		
Kortsiktige fordringer	5 804 114	3 126 290
Aksjer og andeler	0	0
Sertifikater	0	0
Obligasjoner	0	0
Kasse, bankinnskudd	1 953 897	4 235 574
<b>C - SUM EIENDELER:</b>	<b>59 941 946</b>	<b>55 042 745</b>
<b>EGENKAPITAL OG GJELD:</b>		
<b>D - Egenkapital</b>		
Disposisjonsfond	75 347	75 347
Bundne driftsfond	5 188 515	4 663 922
Ubundne investeringsfond	0	0
Bundne investeringsfond	131 399	427 452
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK (investering)	0	0
Endring i regnskapsprinsipp som påvirker AK (drift)	0	0
Regnskapsmessig mindreforbruk	0	0
Regnskapsmessig merforbruk	-514 475	-80 496
Udisponert i investeringsregnskapet	0	0
Udekket i investeringsregnskapet	-19 210	0
Kapitalkonto	52 214 171	47 711 116
<b>Gjeld</b>		
<b>E - Langsiktig gjeld</b>		
Ihendehaverobligasjonslån	0	0
Sertifikatlån	0	0
Andre lån	0	0
<b>F - Kortsiktig gjeld</b>		
Kassekredittlån	0	0
Annen kortsiktig gjeld	2 866 200	2 245 403
<b>G - SUM EGENKAPITAL OG GJELD:</b>	<b>59 941 946</b>	<b>55 042 745</b>

## Note nr.1

### Regnskapsprinsipper

Fellesrådets regnskap er ført i samsvar med Forskrift om økonomiforvaltning fastsatt av Kultur- og kirke departementet 08. desember 2020 og GKRS.

De kommunale regnskapsprinsipper innebærer blant annet at inntekter og utgifter bokføres etter bruttoprinsippet, samt etter anordningsprinsippet. Anordningsprinsippet vil si at alle kjente inntekter og utgifter medtas i drift- eller investeringsregnskapet i vedkommende år. I balanseregnskapet er omløpsmidler vurdert etter laveste verdis prinsipp. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

Anleggsmidler er vurdert til anskaffelseskost. Anleggsmidler som har begrenset økonomisk levetid er avskrevet med like store årlige beløp over anleggsmidlets levetid. Oversikt over dette er i egen note.

Kundefordringer og andre fordringer oppføres til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av en individuell vurdering av de enkelte fordringene. I tillegg gjøres det for øvrige kundefordringer en uspesifisert avsetning for å dekke antatt tap.

Foretaket har plikt til å ha tjenestepensjonsordning i henhold til lov. Det er avtalt tjenestepensjon med KLP.

## Note 2.

Tilskudd	2021	2020
Tilskudd til drift	7 168 746	6 879 437
Tilskudd fra Kulturkontoret	6 000	35 450
Kommunal tjenesteyting	380 000	370 000
SUM DRIFTSTILSKUDD	7 554 746	7 284 887
Tilskudd til investering kommune	3 082 220	2 500 000
SUM INVESTERINGSTILSKUDD	3 082 220	2 500 000
SUM TILSKUDD	10 636 966	9 784 887

**NOTE 3.****Vesentlige Regnskapsposter.**

Merverdikompensasjon utgjør i 2021 kr 1.571.139,- (2020 kr 2.203.470,-), herav i 2021 kr 1.084.746,- kompensasjon på investeringer.

**Note 4.****Lønn**

Lønnskostnader	2021	2020
Lønninger	6 019 806	5 765 260
Godtgjørelse fellesråd/menighetsråd	205 855	113 435
Arbeidsgiveravgift	922 358	772 788
Andre personalkostnader	1 023 668	677 208
<b>Sum personalkostnader</b>	<b>8 171 687</b>	<b>7 328 691</b>
Antall årsverk	7,5	7,5
Daglig leder	840 926	839 671
Godtgjørelse revisor	100 820	66 975

**Note 5.****Anleggsmidler**

	Kirker	Anlegg	Sum
Bokført verdi 01.01	42 418 675	4 955 403	47 368 053
Årets tilgang	5 458 123		5 458 123
Årets tilgang	629 617	350 685	980 302
<b>Bokført verdi 31.12.2021</b>	<b>47 247 180</b>	<b>4 604 718</b>	<b>51 851 898</b>
Økonomisk levetid	80 år	20 år	
Avskrivningsplan	Linjær	Linjær	

## Note 6

### Vesentlige forpliktelser og lån.

Modum Sokn har ingen vesentlige forpliktelser eller lån som ikke fremgår av regnskapet.

## Note 7

### Finansielle Anleggsmidler

Aksjer og andeler	2021	2020
KLP egenkapitaltilskudd	331 038	311 828
Aksjer Kirkepartner IKS AS	1 000	1 000
	332 038	312 828

**Note 8****Avsetninger og bruk av avsetninger.**

Disposisjonsfond	01.01.2021	tilført	anvendt	31.12.2021
Disposisjonsfond Fellesrådet	53 347	-		53 347
Disposisjonsfond Menighetsråd	22 000	-		22 000
SUM	75 347	-		75 347
<b>Bundne driftsfond</b>				
E.Utrikmarks gave	153 003	1 836		154 839
Ole C.Rypaas Gave	175 411	2 105		177 516
KRIK	87 549	10 686		98 235
Barnegospel	47 237	65 756		112 993
Søndagsskole	50 798	610		51 408
Åmot Kirke	20 043	241		20 284
Trosopplæring	164 719	25 618		190 337
Lyd-fond	22 837	20 046		42 883
Tro og Lys	131 804	16 459		148 263
Soul Children	54 362	5 044		59 406
Menighetsråd	1 432 268	120 641		1 552 909
Heggen Kirkeutvalg	57 080	685		57 765
Snarum Kirkeutvalg	34 981	420		35 401
V.Spone Kirkeutvalg	26 123	313		26 436
Nykirke og Åmot kirkeutvalg	73 718	885		74 603
Internasjonal Lørdag	8 650	104		8 754
Salg Vaaraan	1 705 662	13 288	29 572	1 689 378
Felles de tre korene	88 334	614	49 052	39 896
Heggen Gospel	163 377	108 261		271 638
Godhetsfestivalen	59 797	687	2 574	57 910
Digitalisering	106 171	144 262	121 311	129 122
Infoplatte	-	188 541		188 541
SUM	4 663 922	727 101	202 509	5 188 514
<b>Bundne Investeringsfond</b>				
Vedlikehold kirke	427 452		427 452	-
Vedlikehold Total Heggen	-	131 399		131 399
	427 452	131 399	427 452	131 399

## Note 9

### Kapitalkonto

Kapitalkonto	2021	2020
Balanse pr. 1.1.	47 711 117	40 222 805
Investeringer tilgang	5 458 122	8 291 894
Endring finansielle anleggsmidler	19 210	20 227
Ordinære avskrivninger	-974 277	-823 809
Balanse pr 31.12.	52 214 171	47 711 117

## Note 10

### Bundne midler

Utestående skattetrekk utgjorde pr. 31.12.2021 kr 270.983,-

## Note 11

### Egenkapital

Egenkapital 2021							
	Disp fond	Mindre / merforbruk	Bundne Driftsfond	Invest . fond	Kapital konto	Egenkapital	
Beholdning 1.1.	75 347	-80 496	4 663 922	427 452	47 711 116	55 042 745	
Årets endringer		80 496	524 592	296 053	4 503 055	5 404 196	
Årets merforbruk		-514 475				-514 475	
Udekket i investering		-19 210				-19 210	
Beholdn. 31.12.2021	75 347	-533 685	5 188 514	131 399	52 214 171	57 075 746	

## Note 12

### Pensjonskostnader, midler og forpliktelser.

Fellesrådet er pliktig til å ha pensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenstepensjons –ordning. Fellesrådets pensjonsordning tilfredsstiller kravene etter loven.

Pensjonsordningen er organisert gjennom en kollektiv pensjonsforsikring (ytelsesbasert). Ordningen gir rett til en definert fremtidig ytelse. Denne er i hovedsak avhengig av antall opptjeningsår, lønnsnivå og størrelsen på ytelsen fra Folketrygden. Forsikringen er dekket gjennom KLP, Kommunal Landspensjonskasse.

<b>Pensjon i hele 1000</b>	<b>2 020</b>	<b>2 021</b>
Innbet. premie/tilskudd inkl adm	765 946	1 084 893
<b>Estimert forpliktelse/midler 31.12.</b>	<b>2 020</b>	<b>2 021</b>
Brutto påløpt forpliktelse	10 582 745	10 234 014
Pensjonsmidler	9 684 504	10 779 262
Netto pensjonsforpliktelse	898 241	-545 248
<b>Økonomiske forutsetninger</b>	<b>2 020</b>	<b>2 021</b>
Diskonteringsrente	3,50 %	3,00 %
Forventet lønnsvekst	2,48 %	1,98 %
Forventet G-regulering	2,48 %	1,98 %
Forventet pensjonsregulering	1,71 %	1,22 %
Forventet avkastning	4,00 %	3,50 %
<b>Medlemsstatus</b>	<b>01.01.2020</b>	<b>01.01.2021</b>
Antall aktive	24	30
Antall oppsatte	24	24
Antall pensjoner	10	10

**Note 13**

Endring i arbeidskapital			
Balanseregnskapet :	31.12.2021	01.01.2021	Endring
2.1 Omløpsmidler	7 758 011	7 361 866	396 145,00
2.3 Kortsiktig gjeld	2 866 200	2 245 403	620 797,00
Arbeidskapital	4 891 811	5 116 463	-224 652,00
Drifts- og investeringsregnskapet :	Beløp		Sum
Anskaffelse av midler :			
Inntekter driftsregnskap	12 298 448		
Inntekter investeringsregnskap	5 162 069		
Innbet.ved eksterne	55 745		
finanstransaksjoner			
Sum anskaffelse av midler	17 516 262		17 516 262,00
Anvendelse av midler :			
Utgifter driftsregnskap	12 263 581		
Utgifter investeringsregnskap	5 477 333		
Utbetalinger ved eksterne	0		
finanstransaksjoner			
Sum anvendelse av midler	17 740 914		17 740 914,00
Anskaffelse - anvendelse av midler			-224 652,00
Endring ubrukte lånemidler (økning +/-reduksjon-)			
Endring arbeidskapital i drifts-og investeringsregnska			-224 652,00
Endring arbeidskapital i balansen			-224 652,00



## Note 14

### Oversikt over samlet budsjettavvik og årsoppgjørdisposisjoner

<b>Investering</b>	
<b>1 Sum investeringsutgifter, -inntekter og videreutlån</b>	<b>315 264</b>
-Avsetning til bundne inv.fond	131 399
-Bruk av bundne inv.fond	427 452
-Overføring fra drift	22 000
<b>2. Sum budsjettdisposisjoner</b>	<b>318 053</b>
<b>3. Årets budsjettavvik</b>	<b>-2 789</b>
5. Strykning av overføring fra drift	22 000
<b>8 Udisponert etter strykninger</b>	<b>19 211</b>
<b>Drift</b>	
<b>1. Netto driftsresultat</b>	<b>90 614</b>
-Avsetning til ubundet fond	
-Avsetning til bundet fond	701 752
-Bruk av bundet fond	177 159
-Dekning av tidligere års merforbruk	51 657
-Overføring til investering	22 000
<b>2. Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat</b>	<b>-450 936</b>
<b>3 Årets budsjettavvik</b>	<b>-360 322</b>
4. Strykning av overføring til investering	22 000
5. Strykning av dekning av tidligere års merforbruk	51 657
<b>8. Udisponert beløp etter strykninger</b>	<b>-433 979</b>

Strykninger etter forskriftens §4-6: I investeringsbudsjettet var overføring fra drift budsjettert med kr 22 000. Strykning ble gjort med å tilbakeføre kr 22 000 av overføring fra drift. Etter dette er det et merforbruk på kr 19210 på investeringsregnskapet.

Strykninger etter forskriftens §4-2: Netto driftsresultat er kr -450 936 Det ble foretatt strykninger i overføring til investering på kr 22 000 og dekning av tidligere års merforbruk på kr 51 657. Etter dette er det et merforbruk på drift på kr 433 979.