



DEN NORSKE KIRKE

Lillestrøm kirkelige fellesråd

Protokoll fra møte i Lillestrøm kirkelige fellesråd

Tid: Torsdag 3. mars 2022 18:00

Sted: Kirkekontoret i Lillestrøm

Tilstede:

Sigrun Larsen	Blaker	Medlem	Forfall
Hege Andresen	Blaker	Vara	
Gro Bjørklund	Dalen	Medlem	
Lise Wigernes	Fet	Medlem	
Knut Arild Nupen	Frogner	Leder	
Siri Hovde	Lillestrøm	Medlem	
Bjørn Myhre	Skedsmø	Medlem	Forfall
Inger Elin Sahlberg	Skedsmo	Vara	
Kjersti Weimoth Sørensen	Strømmen	Medlem	
Amund Gillebo	Sørum	Nestleder	
Torstein Lalim	Prost/geistlig repr.	Medlem	
Yngve Lofthus Teigen	Kommunal repr.	Medlem	

Prost Torstein Lalim hadde en åpning.
Protokoll, sakliste og innkalling ble godkjent.

Saker

LKF 3/22 Regnskap 2021

LKF 4/22 Kirketjenerstillinger

LKF 5/22 Kantorstillinger

LKF 6/22 Lønnspolitiske retningslinjer

Eventuelt

Orienteringssaker

- Personalsituasjonen
- Søknad om midler til å innrede Fet kapell
- Ungdomsdiakonstilling
- Økonomireglementet

Knut Arild Nupen
Leder

Peter B. Straumann
Kirkeverge



DEN NORSKE KIRKE

Lillestrøm kirkelige fellesråd

LKF 3/22 Regnskap 2021

Regnskapet for Lillestrømkirkelige fellesråd (vedlagt) følger Forskrift om økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke.

Regnskapet presenteres i form av obligatoriske økonomiske oversikter i henhold til økonomiforskriftens § 13, vedlegg 2A og 2B, samt noter som er utformet i Lillestrøm kirkelige fellesråd. I tillegg til regnskapstall 2021 viser oversiktene tall for justert budsjett og opprinnelig budsjett 2021, og regnskapet for i fjor. Balanseoversikten viser regnskapsførte tall for 2021 og 2020.

Regnskapet viser et mindreforbruk (overskudd) på 2 533 539,75 som i all hovedsak skyldes økte inntekter på krematoriet i forbindelse med økt salg av tjenester når krematoriet i Oslo har vært stengt høsten 2021.

Vedtak:

Regnskapet for Lillestrømkirkelige fellesråd godkjennes.

Disponering av mindreforbruket opprettholdes i tråd med vedtaket i LKF 28/21.

LKF 4/22 Kirketjenerstillinger

Fellesrådet har i dag ulike ordninger for stillingene kirketjener og gravplassmedarbeider.

For Lillestrøm kirke, Strømmen kirke, Skedsmo kirke og Skjetten menighetscenter er stillingene utelukkende kirketjener. For BFS-kirkene og Fet/Dalen-kirkene er de ansatte både kirketjener (stillingsprosent 25/33) og gravplassmedarbeidere (75/67).

Avdeling bygg og anlegg vurderer det som viktig å ha lik ordningen i hele fellesrådsområdet og endre det slik at det er rene stillinger for gravplassmedarbeidere og kirketjenere hver for seg. De aktuelle ansatte i BFS/Fet/Dalen-staben er tatt med i en prosess og alle ønsker en stilling som kun gravplassmedarbeider. Prestene er også positive til en slik ordning.

Kirketjener- og gravplasstillingene trenger ulik kompetanse, og erfaring viser generell økt tilfredshet og økt kvalitet når ansatte enten kan jobbe som kun kirketjener eller som kun gravplassmedarbeider. Alle seks medarbeidere har uttrykt ønske om å være kun gravplassmedarbeider. Fellesrådet ønsker å imøtekomme dette. Administrasjonen mener også dette vil gi en enda bedre tjeneste i kirketjenerrollene.

Etter omstillingen vil gravplassmedarbeiderne fortsatt ivareta gravferd da dette er gravferdsmyndighetens ansvarsområde og de på jobber på dagtid når det er gravferd. Derfor vil gravplassprosentene i tabellen under øke noe i forhold til dagens situasjon, mens kirketjenerprosenten går noe ned.

Tidligere har det ikke vært kirketjener til stede i gudstjenester i BFS. Dette endres på grunn av sikkerhetshensyn og det totale behovet for stillinger øker noe.



DEN NORSKE KIRKE

Lillestrøm kirkelige fellesråd

Dagens og fremtidig ressursituasjon:

Ressursoversikt	Kirketjener	Gravplass	Sum
Stillingsprosent i dag	187,5	462,5	650,0
Stillingsprosent etter endringen	140,0	547,5	687,5
Endring i prosent	-47,5	+85,0	+37,5

Fordelingen av de 140% kirketjener avhenger av aktiviteten i de forskjellige kirkene. Det planlegges å fordele disse slik: Blaker 22%, Fet og Dalen 50%, Frogner 33% og Sørumsund 35%.

Det har de siste årene vært mye langtidssykefravær på de aktuelle gravplassene. Like fullt har det vært mulig å opprettholde en forsvarlig drift. Derfor ønsker administrasjonen å ta ned 50% gravplassmedarbeider i området og overføre disse til kirketjenerstillinger. Dette vil organiseres ved naturlig avgang eller beregnet sykefravær. Følgelig trengs 37,5 nye prosent stilling for å ivareta den endrede fordelingen av stillinger.

En slik økning innebærer en økt årlig kostnad på 233.000 kroner. Lønnsmidler til denne omstillingen finansieres av disposisjonsfond inntil 2 tidligere driftsledere går av med pensjon og erstattes av gravplassmedarbeidere med lavere lønn.

Saken er behandlet av administrasjonsutvalget 9. februar 2022. Der kom det frem at det er viktig å ivareta brannansvarlig funksjon ved gravferd og andre kirkelige handlinger.

Administrasjonsutvalget fattet følgende vedtak (LKFADM 1/22):

Administrasjonsutvalget anbefaler at det innføres lik ordning for hele fellesrådsområdet med egne stillinger for kirketjenere og gravplassmedarbeidere. Det bør ansettes rene kirketjenere i til sammen 140%. Det bør opprettholdes gravplassmedarbeidere i 547,5%. Total stillingsprosent økes derfor med 37,5. Midlertidig økte lønnsutgifter som følge av dette bør finansieres av disposisjonsfond.

Fordeling av de 140% på de respektive kirker bes fremlagt til fellesrådets behandling av saken.

Vedtak:

Fellesrådet innfører lik ordning for hele fellesrådsområdet med egne stillinger for kirketjenere og gravplassmedarbeidere.

Det ansettes kirketjenere i til sammen 140% stilling. Det opprettholdes gravplassmedarbeidere i 547,5%. Total stillingsprosent økes dermed med 37,5.

Midlertidig økte lønnsutgifter som følge av dette finansieres av disposisjonsfond.



DEN NORSKE KIRKE

Lillestrøm kirkelige fellesråd

LKF 5/22 Kantorstillinger

Lillestrøm kommune har tildelt ny 50% kantorstilling til fellesrådet.

Innspillet til kommunens budsjett og handlingsplan, som utløste tildelingen, var begrunnet slik:

For å sikre en forsvarlig og lovpålagt drift, trenger fellesrådet en økt fast ramme fra kommunen med lønnsmidler til økt kantorstilling på 50%. Det er kommet krav fra en kantor i deltidsstilling om økt stilling, da han fast har spilt ekstra i over 20% de siste par år. Utover dette benyttes vikarer tilsvarende ca. 30% stilling for å dekke opp for nødvendig spilling i gravferder og gudstjenester.

Antall døde i Lillestrøm kommune i 2019 utgjorde 551 personer (SSB/08425). Befolkningsutviklingen er av SSB beregnet til å ha en stigende tendens etter hovedalternativet på til å gå fra 86 594 personer i 2020 til 91 018 personer i 2024. Det er en økning på 5% over 4-årsperioden. Samtidig øker antall personer over 65 år ifølge samme beregning med 11% fra 13 240 til 14 716 personer.

Arbeidsmiljølovens (aml) § 14-4 a. (1) første setning: «Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeid ikke lenger foreligger.»

For å dekke opp dette kravet og øket behov for spilling i gravferder i en sterkt økende befolkning, og å unngå krav om erstatning, jf. aml § 14-4 b. (2), bør kommunen øke fast ramme med en kantorstilling på 50%, p.t. 481 000,- kroner (august 2021).

Lillestrøm menighetsråd har uttrykt et ønske om økt kantorstilling.

Saken er behandlet av administrasjonsutvalget 9. februar 2022. I møtet ble det påpekt viktigheten av å avklare forholdet til krav til økt stilling før man ser på andre løsninger for disse stillingsprosentene.

Administrasjonsutvalget fattet følgende vedtak (LKFADM 3/22):

Administrasjonsutvalget anbefaler å øke stillingshjemler for kantor/organist med 50%, tilsvarende økt bevilgning fra kommunen.

Administrasjonsutvalget ber om at det tas hensyn til prinsippet om heltidskultur/-stillinger ved fordeling av stillingsprosentene.

Administrasjonsutvalget forutsetter at eventuell utvidelse av stillinger drøftes med de aktuelle ansatte.

Vedtak:

Fellesrådet øker stillingshjemler for kantor/organist med 50%, tilsvarende økt bevilgning fra kommunen.



DEN NORSKE KIRKE

Lillestrøm kirkelige fellesråd

Ved ansettelse skal hensyn til prinsippet om heltidskultur/-stillinger ved fordeling av stillingsprosentene vurderes.

Eventuell utvidelse av stillinger drøftes med de aktuelle ansatte.

LKF 6/22 Lønnspolitiske retningslinjer

Lillestrøm kirkelige fellesråd er etter opprettelsen 1. desember 2019 i prosess med å vedta reglementer og retningslinjer. Fellesrådet ønsker å ha lønnspolitiske retningslinjer for å gi kirkevergen rammer for forhandlinger, lønns plassering og utjevninger av lønn mellom ansatte som utfører likt arbeid.

Administrasjonsutvalget har gjennomgått prosessen i sitt møte 18. november 2021. I møtet gikk leder av utvalget gjennom grunnlaget for lønns plasseringer og forklarte i grove trekk hvor fellesrådet ansatte ligger i forhold til dette. Det er naturlig å sammenlikne seg med kommunens lønnsnivå også.

En del ansatte har tillegg i dag som resultat av tidligere lokale lønnsoppgjør. I dag fortsetter ansatte med de tilleggene de har og får eventuelle lønnsøkninger på toppen av dette.

Administrasjonen ønsker muligheter til å differensiere lønn utfra forutsigbare og åpne kriterier. Det er mulig å gi funksjonstillegg når det er ekstra oppgaver eller ansvar.

Fellesrådets folkevalgte ledelse er tydelig på at det er ønskelig med en generell lønnsøkning i kirkelige stillinger av konkurransehensyn.

Administrasjonsutvalgets vedtak i saken:

Kirkevergen innkaller tillitsvalgte til lønnspolitisk drøftingsmøte.

Fra Hovedtariffavtalens kapittel 3.2:

Lønnsystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk, for å sikre seg at det er sammenheng med virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

De lokale parter skal årlig, etter initiativ fra arbeidsgiver, avholde ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøter som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Det anbefales at det også avholdes særskilte drøftingsmøter for de årlige forhandlingene for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5. Drøftingene tar utgangspunkt i virksomhetens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, lønnspolitiske retningslinjer for lokale forhandlinger og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg.

Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale som viser lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn som grunnlag for også å kunne drøfte likelønn.



DEN NORSKE KIRKE

Lillestrøm kirkelige fellesråd

De sentrale parter forutsetter at de lokale forhandlinger gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte. De lokale parter oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer ved f.eks. å samordne forhandlingene. Det skal føres referat fra drøftingsmøtet hvor det skal framgå enighet mellom partene om dette.

Vedlegg 4: «Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk» gjelder, med mindre partene lokalt etter drøftinger blir enige om noe annet.

Det ble gjennomført lønnspolitisk drøftingsmøte med tillitsvalgte 9. februar 2022. I møtet gjorde leder rede for forhandlingsutvalget og grunnlaget for drøftingsmøtet.

Tillitsvalgte fra Creo, Fagforbundet, Delta og Det Norske Diakonforbund la frem et forslag til lønnspolitiske retningslinjer. Forslaget ble gått gjennom og diskutert punkt for punkt.

Drøftingsmøtet kom frem til at vedlagte justerte forslag oversendes fellesrådet.

Vedtak:

Forslaget oversendt fra drøftingsmøtet vedtas med noen endringer:

Grunnlønn erstattes med garantilønn.

Punktet

- Lønnsnivå før overgang til pensjon fjernes.

Lønnspolitikk for ledere skal behandles og innarbeides.

Eventuelt

Referat fra siste administrasjonsutvalgsmøte skal sendes ut.

Orienteringssaker

- Personalsituasjonen
- Søknad om midler til å innrede Fet kapell
- Ungdomsdiakonstilling
- Økonomireglementet