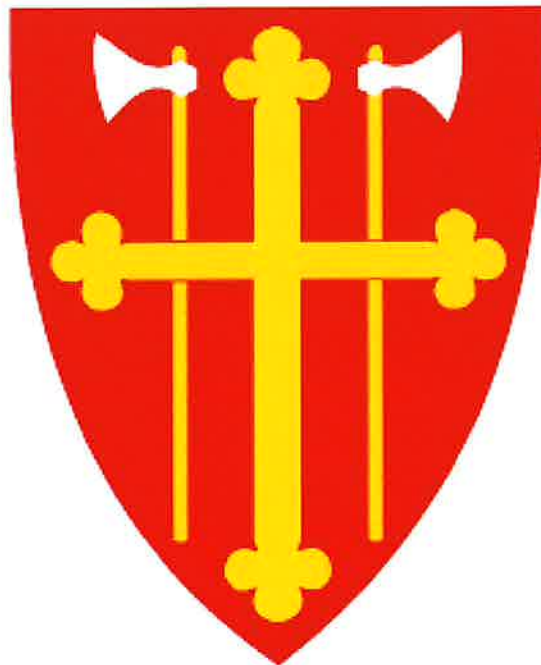


NARVIK
KIRKELIGE
FELLESRÅD

INNKALLING TIL MØTE 3/2023

DATO: 12 MAI, KL 09:30

STED: ANKENES MENIGHETSHUS





DEN NORSKE KIRKE
Narvik kirkelige fellestråd

Edvard Olav Stenbakk (leder, Kjølpsvik sogn)
Bodil Tokle (nestleder, Ballangen sogn)
Nils Harald Nilsen (rep Bjerkvik sogn)
Elisabeth Bergh (rep Narvik sogn)
Knut Nilsen (rep Ankenes sogn)
Ygnacia Gonzales (rep Skjomen sogn)
Mikal Rølvåg (rep Narvik kommune)
Jan Egil Ingebretsen (rep Bispedømme)

Vararepresentanter møter kun etter særskilt innkalling.

Forfall meldes til Morten Andersen, Tlf: 41 10 59 59.

NARVIK KIRKELIGE FELLESTRÅD – INNKALLING TIL MØTE NR. 3/2023.

Fredag 12. mai 2023 kl. 09.30 - 12:00 i Ankenes Menighetshus.

Orienteringer:

- Personale
- Rapport revisjon

SAKSLISTE:

SAK 22/23 GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE
SAK 23/23 GODKJENNING AV PROTOKOLL MØTE NR 2/2023
SAK 24/23 SENIORPOLITISKE RETNINGSLINJER
SAK 25/23 ENDRING I STILLING SOM ØKONOMILEDER.
SAK 26/23 RE-ORGANISERING AV NARVIK KIRKELIGE FELLESTRÅD
SAK 27/23 EVENTUELT

SAK 22/2023

GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE

Forslag til vedtak:

Fellestrådet godkjenner innkalling og saksliste.

SAK 23/2023

GODKJENNING AV PROTOKOLL 2/2023

Vedlegg: protokoll 2/2023.

Protokoll fra forrige møte er sendt ut elektronisk, Det er kommet noen endringer. Protokollen gjennomgås punktvis i møtet.

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 2/2023 godkjennes.

SAK 24/2023

SENIORPOLITISKE RETNINGSLINJER

Vedlegg 1: Saksbehandling.

Vedlegg 2: Seniorpolitiske retningslinjer.

Vedlegg 3: Protokoll fra ADMU møte 1-2023.

Vedlegg 4: Uttalelse fra arbeidstakerorg til møte ADMU 1-2023.

Saksbehandling: se vedlegg

Forslag til vedtak:

1. Narvik kirkelige fellestråd vedtar å utvikle seniorpolitiske retningslinjer.
2. Seniorpolitikk innarbeides i den helhetlige personalpolitikken når personalhåndboka oppdateres.

SAK 25/2023

ENDRING I STILLING SOM ØKONOMILEDER

Vedlegg 1: referat møte 12 april.

Vedlegg 2: Protokoll ADMU møte 1-2023.

Vedlegg 3: Uttalelse fra arbeidstakerorg til møte ADMU 1-2023.

Saksbehandling: Kirkevergen og ass kirkeverge har vært i møte med Else Van Duijn hvor arbeidsforholdet har vært diskutert. Utfra dette foreslår kirkevergen i samarbeid med Van Duijn en endring av arbeidsforholdet, til en lavere stilling i organisasjonen, som økonomikonsulent. Stillingen vil være uten lederansvar for fag eller personal, men ellers inneholde arbeidsoppgaver som arbeidstaker i stor grad innehar i dag.

Hvis stillingen endres, utarbeides det ny stillingsbeskrivelse og forslag til ny fastsetting av lønn. Dette legges frem til ADMU på neste møte.

Forslag til vedtak:

Else Van Duijn tilbys stilling som økonomikonsulent i Narvik kirkelige fellesråd.

SAK 26/2023

RE-ORGANISERING

Vedlegg 1: reorganisering Narvik kirkelige fellesråd.

Vedlegg 2: Uttalelse fra Fagforbundet.

Vedlegg 3: Dagens organisering vedtatt 2020.

Vedlegg 4: Protokoll fra ADMU møte 1-2023.

Vedlegg 5: Uttalelse fra arbeidstakerorg til møte ADMU 1-2023.

Saksbehandling: se vedlegg

Forslag til vedtak:

Narvik kirkelige fellesråd godkjenner fremlagte reorganiseringsmodell.

SAK 27/2023

EVENTUELT

05.05.2023



Morten Andersen

Kirkeverge

Narvik kirkelige fellesråd



DEN NORSKE KIRKE
Narvik kirkelige fellestråd

Møtedeltakerne og andre i h.h. til adresseliste

Vår ref.:
/2023/0026.1.mea

Deres ref.:

Narvik, 29. mars. 2023.

NARVIK KIRKELIGE FELLESTRÅD
PROTOKOLL FRA MØTE NR. 2/2023

- DATO:** Mandag 27. Mars 2023, kl. 09:00 – 13:15.
- STED:** Ballangen kirke.
- TIL STEDE:** Kjøpsvik menighetsråd: Edvard Olav Stenbakk.
Narvik menighetsråd: Einar Bovim.
Ankenes menighetsråd: Forfall, ikke lyktes å finne vara pga.kort varsel.
Bjerkvik menighetsråd: Nils Harald Nilsen.
Ballangen menighetsråd: Bodil Tokle.
Skjomen menighetsråd: Heidi Torjussen Myrvang
Kommunenes representant: Mikael Rølvåg
tiltrådte kl 12:05 og var med i behandling av sak 13, 14, 15, 16, 17, 19,
20 og 21/2023.
Biskopens representant: Lars Riberth.
- FORFALL:** Knut Nilsen, Jan Egil Ingebretsen, Ygnacia Gonzalez

Fra administrasjonen:
Kirkeverge Morten Andersen,
Ass. Kirkeverge Helene Gabrielsen
Økonomileder Else Van Duijn.

ORIENTERINGSSAKER fra kirkevergen

1. *Personale:*

- Det har vært avholdt et møte angående kantorstilling, som vi har sammen med Hamarøy menighetsråd. Dette er en intensjonsavtale som ble inngått i forbindelse med delingen av Tysfjord kirkelige fellesråd. Arbeidsgiveransvaret ligger hos Hamarøy og stillingshjemmel utgjør totalt 70%, hvor 35 % er tiltenkt Kjølsvik sokn. Vedkommende som har stillingen, er sametingsråd og har vært i permisjon fra stillinga siden sammenslåingen. Vi ser på mulighetene for å opprette en ny stilling for kantor i Ballangen og Kjølsvik og er i dialog med Hamarøy MR, for å finne en løsning på situasjonen. Utfallet vil bli presentert i fellesrådet.
 - I Kjølsvik har kirketjener/gravplassarbeider sin siste arbeidsdag 31 mars. Det er ikke gjort noe mtp nyrekruttering da administrasjonen må se dette i sammenheng med den pågående re-organiseringen.
 - I Ballangen har man fortsatt vakanser på prest og organistsiden. Dette er uheldig og vanskelig situasjon.
 - I Ankenes/Skjomen er det sendt ut tilbud til Kirsten Wollan om jobb som menighetspedagog i 50% stilling. Svarfrist er satt til 1 april. Det har vært en lang prosess, men SH-bispedømme godtok til slutt våre lønnskrav for stillinga.
 - Torgeir Mathisen har gått over i pensjonistenes rekke fom 21.02.2023.
2. **Rapport revisjon:** KomRev Nord er ikke ferdig med videre granskningen av tidligere kirkeverge Øysten Paulsen. KomRev Nord venter på noe utdypende informasjon fra NKf. Vi er forsinket grunnet høyt arbeidspress. KomRev Nord også har brukt unormalt lang tid på å igangsette dette arbeidet. Vi vil oversende etterspurt informasjon, og sørge for at dette blir en prioritert oppgave i tiden fremover.
3. **Re-organisering:** Det er god dialog med fagforeningene, og man har nylig gjennomført kartlegging av arbeidsoppgaver, tidsbruk og andre arbeidsrelaterte forhold av alle ansatte. Dette tar tid, og det er viktig å gjøre disse prosessene riktig. Man har som mål å presentere en ny organisasjonsmodell til neste fellesrådsmøte i mai måned. Reorganiseringa skal også behandles i ADMU i forkant av fellesrådsmøtet
4. **Lokale lønnsforhandlinger:** Det er etterspurt resultat av de lokale lønnsforhandlingene som ble gjennomført i november/desember. Total lokal pott til fordeling var på ca kr 96000,- og ble fordelt på samtlige fast ansatte, foruten om kirkevergen. Man gikk for en flat fordeling med unntak av tre personer som fikk et mindre oppgjør. Ved fordeling ble det ikke gjort forskjell på fagorganiserte og uorganiserte. Forhandlingsutvalget, bestående av Bodil Tokle og Nils Harald Nilsen stod for forhandlingene.
5. **Informasjon om eiendomsforhold:** Det ble holdt en presentasjon av eierforholdene på samtlige kirkebygg og gravplasser i fellesrådsområdet. Flere eiendommer og bygg er ført på feil eiere og noen er ført på privatpersoner. Det er en stor og tidkrevende jobb å rydde opp i dette.
6. **Virkevalg 2023.** Heidi Luneng skal være ansvarlig fra administrasjon for valget. Hun vil være kontaktperson for menighetsrådene, og skal blant annet ordne med valglokaler.

SAK 11/23 GODKJENNING AV INNKALLING OG SAKSLISTE

Møtebehandling: Innkalling og saksliste gjennomgått. Mikael Rølvåg har meldt sen ankomst, så man blir enige om å endre på rekkefølgen i saksfremleggene. Sakene som omhandler økonomi tas til slutt.

Vedtak:

Innkalling og saksliste godkjennes.

Enstemmig vedtatt.

SAK 12/23 GODKJENNING AV PROTOKOLL 1/2023

Møtebehandling: Protokoll fra forrige møte ble gjennomgått. Det var kommet noen endringer som man gikk igjennom på møtet.

Vedtak:

Protokollen fra møte 1/2023 godkjennes

Enstemmig vedtatt.

SAK 13/23 ÅRSBUDSJETT 2023, økonomiplan og investeringsbudsjett.

Møtebehandling:

Driftsregnskapet ble vedtatt på møte 1/2023.

Kirkevergen gikk igjennom investeringsbudsjettet for 2023 samt økonomiplan for perioden 2023-2026.

Narvik kommune har ikke satt av midler for investering for fellesrådet i 2023, og investeringsbudsjettet ansees som et arbeidsdokument for videre planlegging.

Vedtak:

Fellesrådet vedtar fremlagte økonomiplan.

Enstemmig vedtatt.

SAK 14/23 ÅPNINGSBALANSE NYE NARVIK KIRKELIGE FELLESRÅD

Møtebehandling: Ny åpningsbalanse i forbindelse med sammenslåingen av Tysfjord, Ballangen og Narvik kirkelige fellesråd ble gjennomgått.

Vedtak:

Narvik kirkelige fellesråd vedtar åpningsbalanse for nye Narvik kirkelige fellesråd per 01.01.2020 i henhold til vedlegg, Åpningsbalanse er kr 25 223 941,21,-

Enstemmig vedtatt

SAK 15/23 ÅRSREGNSKAP 2020.

Møtebehandling: Økonomileder presenterte årsregnskapet for 2020. Kirkevergen gikk igjennom utdelt årsmelding og informerte om året.

Vedtak:

1. Narvik kirkelige fellesråd godkjenner årsmelding 2020.
2. Narvik kirkelige fellesråd fastsetter årsregnskap med noter 2020.
3. Mindreforbruk på kr 1 513 937,- overføres disposisjonsfondet.
4. Årsregnskapet oversendes revisjon.

Enstemmig vedtatt

SAK 16/23 ÅRSREGNKAP 2021.

Møtebehandling: Økonomileder presenterte årsregnskapet for 2021. Kirkevergen gikk igjennom utdelt årsmelding og informerte om året. Det er oppgitt feil vararepresentant fra Narvik menighetsråd i fellesrådet. Riktig vara skal være Inge Rolland ikke Einar Bovim.

Vedtak:

1. Narvik kirkelige fellesråd godkjenner årsmelding 2021.
2. Narvik kirkelige fellesråd fastsetter årsregnskap med noter 2021.
3. Årsregnskapet oversendes revisjon.

Enstemmig vedtatt

SAK 17/23 ÅRSREGNKAP 2022.

Møtebehandling: Økonomileder presenterte årsregnskapet for 2022. Kirkevergen gikk igjennom utdelt årsmelding og informerte om året.

Vedtak:

1. Narvik kirkelige fellesråd godkjenner årsmelding 2022.
2. Narvik kirkelige fellesråd fastsetter årsregnskap med noter 2022.
3. Mindreforbruk på kr 143 285,- overføres disposisjonsfondet.
4. Årsregnskapet oversendes revisjon.

Enstemmig vedtatt

SAK 18/23 REVIDERING AV GRAVPLASSVEDTEKTER

Omgjort til orienteringssak

Orientering: Det er nødvendig å revidere gravplassvedtektene. Et forslag er utarbeidet, men det viser seg nå at det er nye og mer omfattende krav til dette, gjeldende fra 2021. Endring av vedtekter skal ut på høring før vedtak i fellesrådet, de skal godkjennes av statsforvalteren i Vestfold og Telemark og kunngjøres på Lovdata. Administrasjonen vil ikke kunne utarbeide nytt forslag til gravplassvedtekter før tidligst høst 2023. Det er bla. størrelse på gravsten, legat/blomsterfond og fredningstider hvor man ser behov for endring i vedtekter.

Fellesrådet tar saken til orientering

SAK 19/23 ENDRINGER I AVGIFTER OG PRISER VED GRAVPLASSFORVALTNINGEN.

Det ble fremlagt forslag til endringer i avgifter og prisendringer i varer og tjenester.

Vedtak:

Narvik kirkelige fellesråd godkjenner fremlagte forslag til endring i avgifter hos gravplassforvaltningen. Disse oversendes kommunestyret for endelig godkjenning.

Narvik kirkelige fellesråd godkjenner fremlagte forslag til prisendring for salg av tjenester hos gravplassforvaltningen. Prisendringen gjelder fra d.d.

SAK 20/23 MØTEPLAN FELLESRÅDET 2023.

Det ble fremlagt forslag til møteplan. Det legges opp til seks møter for 2023.

Nils Harald Nilsen fremmet forslag om at møtene bør begynne senere på dagen. Man hadde et ønske om å prøve å legge møtene fra kl 12:00 til kl 15:30.

Følgende møteplan ble fremlagt:

- Onsdag: 27/3 - Ballangen kirke
- Tirsdag: 25/4 - Skjomen kirkestue
- Mandag: 5/6 - Bjerkvik kirke
- Onsdag: 13/9 - Kjøpsvik kirke
- Onsdag: 6/12 - Narvik Menighetshus

Administrasjonen kom forslag om å endre møtedato fra 25/4 til 4/5.

Vedtak:

Narvik kirkelige fellesråd godkjenner fremlagte forslag til møteplan med seks ordinære møter med følgende endringer/tilføyinger:

Møtedato 25/4 endres til 4/5

Møtene avholdes fortrinnsvis fra kl 12:00 til kl 15:30

Enstemmig vedtatt.

SAK 21/23 EVENTUELT

Sinnsrogudstjenester

Einar Bovim meldte inn sak som Narvik menighetsråd har mottatt fra Trond Laksoa angående søknad om støtte til Sinnsrogudstjenester. Dette er en sak alle menighetsrådene i fellesrådsområdet har mottatt og Bovim ønsket å drøfte om dette er en sak hvor alle menighetene bør ha en felles politikk, så langt mulig.

Saken ble drøftet og representantene bringer dette med seg til sine respektive menighetsråd.

Henvendelse fra Knut Nilsen

Knut Nilsen måtte melde forfall på kort varsel og det lot seg ikke gjøre å finne vara for Ankenes menighetsråd. Mikael Rølvåg presenterte for fellesrådet en e-post mottatt av Nilsen, hvor han ønsket å bringe frem følgende i dagens møte:

1. *Konstituering av assisterende kirkeverge. Nilsen mente at vi ikke kunne ha en konstituering i en stilling som ikke var opprettet. Hvis vi skal ha en assisterende kirkeverge måtte det opprettes stillingshjemmel for dette. Man må også se på om*

det er grunnlag på direkteansettelse med bakgrunn at en person har gått lenge i u-opprettet stilling. Hvorfor er ikke saken kommet opp og satt på dagsorden til dette møte.

2. *Lønnsforhandlinger. Det har vært avholdt lokale lønnsforhandlinger i Narvik kirkelige fellesråd i desember 2022. Knut Nilsen ønsker informasjon om dette på neste fellesrådsmøte. Hvorfor blir ikke saken satt på dagsorden*
3. *KomRev Nord. Forvaltningsrevisjonsrapporten, videre granskning. Administrasjon tar kontakt og ønsker en uttalelse om status i saken som presenteres for fellesrådet snarest. Vi skulle ha rep fra KomRev Nor på førstkommende møte for å orientere oss, Hvorfor er de ikke deltakere.*

Protokollskrivning: Protokollen skal inneholde Navn på deltakere. Administrasjon har rett og pliktig til å fremme forslag til vedtak i de saker som legges frem. Administrasjonens forslag skal tas med i protokollen. Hvis det kommer endringsforslag fra noen av politikerne skal endringsforslaget og navnet på den som fremmet det, komme frem av protokollen. Avstemningsresultat skal da også komme frem av protokollen. Dette skjer ikke per nå. Det er kun vedtaket som har fått flest stemmer som kommer frem av protokollen.

Kirkevergen fortalte at flere av punktene som Knut Nilsen ønsket svar på var allerede besvart.

Når det gjelder saken med ass kirkeverge informerte kirkevergen at saken var satt på vent inntil re-organiseringen er ferdig.

Lønnsforhandlingene ble det informert om i orienteringssak tidligere i dag. Det samme gjelder forvaltningsrevisjonsrapportens videre granskning og orienteringer fra Komrev Nord.

Angående protokollskrivning skal administrasjonen bli flinkere til å utføre den korrekt.

REFERATSAKER:

Ingen.

Møtet ble hevet kl. 13:15.

Edvard-Olav Stenbakk
Leder

Morten Andersen
Kirkeverge

①

Seniorpolitiske retningslinjer*Vedlegg: Seniorpolitiske retningslinjer*

Narvik kirkelige fellesråd har seniorpolitiske retningslinjer. Disse gjordes gjeldende fra 01.01.2020 og skulle revideres innen utgangen av 2022. Narvik kirkelige fellesråd innførte denne etter mal fra Narvik kommune. Narvik kommune har i dag avviklet sine senior politiske retningslinjer.

Retningslinjene har nå vært gjeldende i tre år. Ledelsen har ikke greid å finne tid til å gjennomføre alle tiltakene, da disse er omfattende. Slik retningslinjene foreligger, fungerer de ikke etter hensikt.

Til tiltak nr. 5, redusert arbeidstid med full lønn etter fylte 62 år

Dette har vært delvis benyttet. Det vil ikke dette la seg videreføre dette uten å tilføre ekstra lønnsmidler til vikar. Narvik kommune har avviklet sine seniorpolitiske retningslinjer grunnet økonomi.

Avtalens punkt 4. Opphør av ordningen

Denne ordningen opphører dersom fellesrådet finner det nødvendig og hensiktsmessig av økonomiske årsaker eller andre viktige grunner. Organisasjonene skal orienteres om dette minimum 6 måneder før ordningen eventuelt avsluttes.

Seniortiltaket er ensidig besluttet av arbeidsgiver å tilby, og er ikke en del av tariffavtalen med arbeidstakerorganisasjonene. Arbeidsgiver/fellesrådet kan ensidig avvikle denne ordningen.

Kirkevergen anbefaler at seniorpolitiske retningslinjer avvikles. Seniorpolitikken innarbeides i den helhetlige personalpolitikken når personalhåndboka oppdateres. Fellesrådet skal fortsatt legge til rette for en livsfasepolitikk med muligheter for individuell tilrettelegging.

Forslag til vedtak:

1. Narvik kirkelige fellesråd vedtar å avvikle seniorpolitiske retningslinjer.
2. Seniorpolitikk innarbeides i den helhetlige personalpolitikken når personalhåndboka oppdateres.



**RETNINGSLINJER
FOR
SENIORPOLITIKK
I**

**Narvik kirkelige fellesråd
Áhkánjárga girkkolasj aktisasjáde**



DEN NORSKE KIRKE

1. Seniorpolitikk Narvik kirkelige fellesråd

Narvik kirkelige fellesråd ønsker å beholde seniorennes verdifulle kompetanse ved å motivere våre seniorer til å velge arbeid fremfor pensjon.

Målgruppen er ansatte med fast forpliktende arbeidsforhold i fellesrådet over 55 år. Spesielle tiltak rettes mot arbeidstakere over 62 år. Dette gjelder alle medarbeidere på alle nivå.

Det vises for øvrig til hovedtariffavtalens § 3.2.3 Livsfase- og seniorpolitikk.

2. Oversikt over tiltak og praktisering

Tiltak nr. 1

Holdningsskapende arbeid og medarbeidersamtaler

- Fra fylte 55 år skal alle medarbeidere ha rett til seniormedarbeidersamtale hvor det skal fokuseres på å kartlegge ønsker og behov for at medarbeideren i første omgang skal kunne stå i arbeid fram til 62 år og deretter til 67 år. Nærmeste leder har ansvar for å gjennomføre denne samtalen.
- Seniorer som har lyst og motivasjon, kan som del av sin stilling være mentor/veileder for nyansatte (ved interesse og egnethet). Avtales med og følges opp av nærmeste leder.
- Ledere har plikt til å tilrettelegge slik at vi kan beholde seniorenne så lenge som mulig. Dette vil være tilrettelegging av den fysiske arbeidsplassen, av arbeidsoppgaver, arbeidstid og eventuelt annet.
- Ledere på alle nivå har ansvar for å ha en inkluderende kultur slik at vi beholder seniorenne lengre.

Tiltak nr. 2

Trim/trening i arbeidstiden

- Tilbud om fri 1 timer i uka med lønn for å gjennomføre fysisk aktivitet fra 55 – 62 år.
- Tilbud om fri 2 timer i uka med lønn for å gjennomføre fysisk aktivitet fra 62 - 67 år.

Tiltak nr. 3

Seniorkurs

- Fra fylte 60 år tilbys arbeidstaker gratis deltakelse på seniorutviklingskurs. Kurset kan ta opp temaer som
 - seniorpolitiske tiltak
 - senior/medmenneske
 - kropp, helse og kosthold i godt voksen alder
 - juridiske emner
 - fra yrkesinntekt til pensjon

Tiltak nr. 4

Kompetanseutvikling

- Som et ledd i fellesrådets framtidige opplærings- og kompetanseplan skal det legges vekt på å sikre at seniorarbeidstakere gis mulighet for påfyll av kunnskap og kompetanse. - Dette for å sikre mestring og jobbkontroll.
- Ved innføring av ny teknologi eller organisasjonsmessige endringer skal seniorarbeidstakere trekkes aktivt med for å hindre at endringene bidrar til utstøting.

Tiltak nr. 5

Redusert arbeidstid med full lønn

Tiltaket gjelder for fast ansatte som ikke benytter seg av AFP-ordningen. Tiltaket budsjetteres på den enkelte enhet ut fra faktiske forhold. Arbeidstakere fra fylte 62 år, som er i 100% stilling, kan etter særskilt søknad innvilges inntil en fridag pr 14. dag. Fridagen skal ikke legges til en dag med høyt arbeidspress.

3. Økonomi

Ved budsjettfremlegg skal fellesrådet legge inn kostnader til å finansiere ordningen. Seniorsamtalene og planlagte avtaler legges til grunn for budsjett.

4. Opphør av ordningen

Denne ordningen opphører dersom fellesrådet finner det både nødvendig og hensiktsmessig av økonomiske eller andre viktige grunner. Organisasjonene skal orienteres om dette minimum 6 måneder før ordningen evt. avsluttes.

5. Gyldighet

Seniorpolitiske retningslinjer gjøres gjeldende fra 1.1.2020 og evalueres innen utgangen av 2022.

FORSLAG:
AVTALE OM SENIORPOLITISKE TILTAK
Gjelder for aldersgruppen fra 62 år.

Navn.....født.....stillingsprosent.....

Har inngått følgende avtale med Hamarøy kirkelige fellesråd Hábmera girkko aktisasjråde:

Tiltak nr. 5 Redusert arbeidstid med full lønn

(tas ut etter avtale med kirkevergen)

Tiltaket gjelder for fast ansatte som ikke benytter seg av AFP-ordningen. Reguleres i henhold til stillingsstørrelse. Tiltaket budsjetteres på den enkelte enhet ut fra faktiske forhold.

Redusert arbeidstid

62 år - en fridag pr 14 dag.

65 år – en fridag pr uke.

Alternativt kan ovennevnte taes ut som redusert arbeidstid pr dag.

Fridagen kan ikke tas ut i måneder når en har ferie og redusert arbeidstid kan ikke samles opp.

Fom..... tom.....

Fom..... tom.....

Sted/dato.....

.....
Arbeidsgiver

.....
Arbeidstaker

Uttalelse fra arbeidstakerorganisasjonene til møte i

Administrasjonsutvalget torsdag 4 mai

Arbeidstakerorganisasjonene i Narvik kirkelige fellesråd har avholdt møte og har følgende felles uttalelse til sakskartet:

SAKSKART

Organisasjonene har ikke mottatt sakskartet til møtet i Administrasjonsutvalget. Vi gjør oppmerksom på at arbeidstakersiden i utvalget er representanter for alle ansatte i Narvik kirkelige fellesråd. Organisasjonene skal også ha mulighet til å uttale seg til saker på møtet. Sakskartet skal sendes i god tid før møtet slik at vi har tid til å uttale oss.

SAK 14/23 SENIORPOLITISKE RETNINGSLINJER

Organisasjonene har drøftet saken og går ikke inn for å avvike de seniorpolitiske tiltakene. Tiltakene er ment å stimulere til arbeid utover fylte 62 år. Det er korrekt slik sakspapirene sier at tiltakene til en stor grad ikke har vært gjennomført. Ordningen med 2 fridager i måneden for seniorer er det tiltaket som har fungert. Organisasjonene har forståelse for at man har behov for å spare penger men å beholde kvalifisert arbeidskraft kan ikke verdsettes nok. Hvis betingelsen for avtale om en eller flere fridager i måneden innebærer at det ikke utløses behov for vikar vil begge mål være oppnådd. Organisasjonene kan gjerne bidra til avtaletekst. De resterende tiltakene kan følge sakskartetets forslag.

SAK 15/23 ENDRING I STILLING SOM ØKONOMILEDER

Organisasjonene kan ikke oppfatte denne endringen som annet enn en del av reorganiseringen, der «ledergruppen» erstattes av 2 ledere. Dette er et klart ønske i den nye strukturen. At arbeidstakere sier seg enige endrer ikke på at det er en omorganisering. Arbeidstaker vil være omfattet av hovedtariffavtalen § 3.4.1 (Rett til å beholde lønn ved omplassering.) Arbeidstaker har i møte 12. april d.å. sagt seg villig til å drøfte en lavere lønn og vilkår i stillingen. Et slikt tilbud er ennå ikke fremlagt.

Organisasjonene ser viktigheten av å kunne «gi og ta» ved omorganisering men forventer at man forholder seg til regelverket på en for alle forståelig måte uansett hvilken ansatt det gjelder.

SAK 16/23 RE-ORGANISERING AV NARVIK KIRKELIGE FELLESRÅD

Organisasjonene er positive til opprettelse av en ny struktur i Narvik kirkelige fellesråd. Stillingsprosentene for hver enkelt arbeidstaker skal opprettholdes selv om man i arbeidsdokumentet anslår nye beregninger på det enkelte bygg/sokn. Det blir viktig å huske at man ikke får flere timer i døgnet til rådighet selv om et anslag blir gjort. Vi har tiltro til samarbeid ved utarbeidelse av nye arbeidsavtaler/stillingsbeskrivelser. Vi oppfatter at forslaget om ny struktur ikke medfører sterke bindinger på dette. Resultatene bør evalueres etter en periode.

Organisasjonene ser frem til et godt samarbeid i et nytt og omstrukturert Fellesråd.

For organisasjonene

Fagforbundet

Creo

Utdanningsforbundet

Kjell S. Fostervold

Tor Eirik Nergård

Elisabeth Wedø

VEDLEGG FAX 25/23



DEN NORSKE KIRKE
Narvik kirkelige fellesråd

①

Møte angående endring i arbeidsforhold, økonomileder
12.april 2023, Frydenlundgata 9, Narvik

Til stede:

Else Van Duijn, økonomileder
Kjell Sverre Fostervold, fagforbundet
Helene Gabrielsen, ass. Kirkeverge
Morten Eivind Andersen, kirkeverge

Det refereres til samtale avholdt 13.mars 2023, vedrørende økonomilederstilling.

Ut ifra det som er fremkommet, foreslår kirkevergen i samarbeid med Van Duijn en endring av arbeidsforholdet, til en lavere stilling i organisasjonen. Stillingen vil være uten lederansvar for fag eller personal, men ellers inneholde arbeidsoppgaver arbeidstaker i stor grad innehar i dag.

Dette vil være en frivillig endring fra arbeidstakers side. Alternativet til endring av stilling vil være å beholde økonomilederstilling, med utgangspunkt i dagens stillingsbeskrivelse.

Arbeidstaker som etter avtale med fellesrådet går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere lønn på overgangstidspunktet, når dette er en del av avtalen jmf. Hovedtariffavtalen § 3.4.2.

Endring av arbeidsforholdet vil medføre endring i arbeidsavtalen. Kirkevergen signaliserer at det kan være naturlig å gå noe ned i lønn, da de siste lønnsøkninger er delvis knyttet til lederoppgaver. Arbeidstaker ønsker å beholde dagens lønn. Kirkevergen vil snarlig sende arbeidstaker et tilbud om vilkår for eventuelt ny stilling.

Kirkevergen vil i samarbeid med arbeidstaker utarbeide forslag til ny stillingsbeskrivelse.

Hvis ikke annet fremkommer i prosessen, skal lønnsfastsetting vedtas i ADMU. Stillingsbeskrivelsen skal vedtas i fellesrådet, etter behandling i ADMU.

Ref. Helene Gabrielsen

Uttalelse fra arbeidstakerorganisasjonene til møte i Administrasjonsutvalget torsdag 4 mai

Arbeidstakerorganisasjonene i Narvik kirkelige fellesråd har avholdt møte og har følgende felles uttalelse til sakskartet:

SAKSKART

Organisasjonene har ikke mottatt sakskartet til møtet i Administrasjonsutvalget. Vi gjør oppmerksom på at arbeidstakersiden i utvalget er representanter for alle ansatte i Narvik kirkelige fellesråd. Organisasjonene skal også ha mulighet til å uttale seg til saker på møtet. Sakskartet skal sendes i god tid før møtet slik at vi har tid til å uttale oss.

SAK 14/23 SENIORPOLITISKE RETNINGSLINJER

Organisasjonene har drøftet saken og går ikke inn for å avvike de seniorpolitiske tiltakene. Tiltakene er ment å stimulere til arbeid utover fylte 62 år. Det er korrekt slik sakspapirene sier at tiltakene til en stor grad ikke har vært gjennomført. Ordningen med 2 fridager i måneden for seniorer er det tiltaket som har fungert. Organisasjonene har forståelse for at man har behov for å spare penger men å beholde kvalifisert arbeidskraft kan ikke verdsettes nok. Hvis betingelsen for avtale om en eller flere fridager i måneden innebærer at det ikke utløses behov for vikar vil begge mål være oppnådd. Organisasjonene kan gjerne bidra til avtaletekst. De resterende tiltakene kan følge sakskartetets forslag.

SAK 15/23 ENDRING I STILLING SOM ØKONOMILEDER

Organisasjonene kan ikke oppfatte denne endringen som annet enn en del av reorganiseringen, der «ledergruppen» erstattes av 2 ledere. Dette er et klart ønske i den nye strukturen. At arbeidstakere sier seg enige endrer ikke på at det er en omorganisering. Arbeidstaker vil være omfattet av hovedtariffavtalen § 3.4.1 (Rett til å beholde lønn ved omplassering.) Arbeidstaker har i møte 12. april d.å. sagt seg villig til å drøfte en lavere lønn og vilkår i stillingen. Et slikt tilbud er ennå ikke fremlagt.

Organisasjonene ser viktigheten av å kunne «gi og ta» ved omorganisering men forventer at man forholder seg til regelverket på en for alle forståelig måte uansett hvilken ansatt det gjelder.

SAK 16/23 RE-ORGANISERING AV NARVIK KIRKELIGE FELLESRÅD

Organisasjonene er positive til opprettelse av en ny struktur i Narvik kirkelige fellesråd. Stillingsprosentene for hver enkelt arbeidstaker skal opprettholdes selv om man i arbeidsdokumentet anslår nye beregninger på det enkelte bygg/sokn. Det blir viktig å huske at man ikke får flere timer i døgnet til rådighet selv om et anslag blir gjort. Vi har tiltro til samarbeid ved utarbeidelse av nye arbeidsavtaler/stillingsbeskrivelser. Vi oppfatter at forslaget om ny struktur ikke medfører sterke bindinger på dette. Resultatene bør evalueres etter en periode.

Organisasjonene ser frem til et godt samarbeid i et nytt og omstrukturert Fellesråd.

For organisasjonene

Fagforbundet

Creo

Utdanningsforbundet

Kjell S. Fostervold

Tor Eirik Nergård

Elisabeth Wedø

Reorganisering Narvik kirkelige fellesråd

Bakgrunn

Nye narvik kirkelige fellesråd ble etablert i 2020, med ny organisasjonsmodell vedtatt i Narvik kirkelige fellesnemd i 2019. Siden 2020 har det vært en underfinansiering av kommunale tilskuddsmidler for å kunne drifte etter vedtatt modell, og fellesrådriften er gjennomført med vakanser og midlertidige løsninger. Etter kommunestyrets budsjettvedtak for 2023 og økonomiplanperioden, har fellesrådet behov for ca. 4 000 000,- til å drifte etter dagens modell.

Man har også høstet erfaring etter tre års drift i det nye fellesrådet. Uavhengig av finansiering ser administrasjonen at lønnsmidler kan utnyttes bedre, og det ville være naturlig å se på fremtidig driftsmodell for en sunn økonomisk forvaltning.

I arbeidet har man tatt utgangspunkt i soknet og dets funksjoner, samt gravplassområdet. Fellesrådet skal forvalte begge områder på en tilfredsstillende måte. Det er ikke foreslått tiltak som går imot dagens soknestruktur.

I fellesrådets møte 1.2023, sak 05/23, vedtok fellesrådet at det skal gjennomføres en prosess med forslag til en fremtidig organisering som er tilpasset kommunens driftstilskudd.

Kommunens finansieringsplikt av Narvik kirkelige fellesråd

I arbeidet med reorganisering har vi vært bevisst på oppgavene fellesrådet skal løse, og hvordan kommunens finansieringsplikt er ovenfor disse.

De økonomiske forpliktelsene kommunene har til den lokale kirke, er regulert gjennom trossamfunnsloven og gravplassloven. Jmf. Trossamfunnsloven skal kommunen gi tilskudd til kirkens virksomhet lokalt, herunder tilskudd til bygging, vedlikehold og drift av kirkebygg. Tilskuddet skal sikre at kirkebyggene holdes i forsvarlig stand, slik at de kan benyttes til gudstjenester og kirkelige handlinger. Tilskuddet skal også sikre at soknet har tilfredsstillende bemanning ved gudstjenester og kirkelige handlinger, herunder kirketjener, klokker og organist/kantor ved hver kirke, og tilstrekkelig administrativ hjelp. Kommunens tilskudd gis etter budsjettforslag fra soknet. I budsjettforslaget skal også tilskudd til kirkelig undervisning, diakoni og kirkemusikk inngå.

I rundskriv fra regjeringa påpekes at de viktigste områdene er drifts- og lønnsutgifter for bruk av kirkene til gudstjenester og kirkelige handlinger, drifts- og lønnsutgifter for kirkegårdene og krematoriene, samt administrative utgifter for kirkelige fellesråd og menighetsråd i et-sokns kommuner. Menighetene får i tillegg inntekter fra ofringer, givertjeneste og testamentariske gave, inntekter fra eventuelle eiendommer som forsamlingslokaler og lignende, eller fra lokale fond. Disse inntektene blir i hovedsak benyttet til tiltak som stat og kommune har et begrenset økonomisk ansvar for, og inntektene er derfor en viktig finansieringskilde for kirkelig aktivitet ut over gudstjeneste-livet og de kirkelige handlingene.

Administrasjonen anser at med dagens overføringer kommer vi ned på et minimalt driftsnivå på de lovpålagte tjenestene. Ytterligere reduksjoner vil måtte medføre større strukturelle endringer, ut over forslag til reorganisering.

NKF har noen kirkelige stillinger finansiert helt eller delvis av bispedømmet (merket med gult). Kommunen finansierer resterende. Andelen av stillingene og aktiviteten kommunen skjønnsmessig finansierer, som ikke er en del av de lovpålagte oppgavene, er skissert nederst i grønt. Finansering til drift av kirkebyggene, til ikke lovpålagte oppgaver, er ikke medregnet. Det er tidligere foreslått at bygninger som fellesrådet ikke etter lov har forvaltningsansvaret for, skal overføres sine rettmessige eiere. Dette jobbes det videre med.

Kommunal finansiering av ikke lovpålagte oppgaver, ny organisasjonsmodell:

Sokn	Kjøpsvik	Ballangen	Ankenes	Skjomen	Narvik	Narvik fredskap.	Bjerkvik
antall bygg	1	2	2	1	2		1
Forordna gudstjenester	13	36	28	8	66		20
Vielser	1	4	4		16		3
Gravferd	17	22	29	7	3	122	20
Trosopplæring	10%	15%	30%	5%	50 %		15%
Kateket	30%	0	100%		100%		0
Diakon DNK		100					
Organist			100%		100%		50%
Kirketjener	30%	40%	50%	10%	80%	100%	30%
Kommunal finansiering av menighetsarbeid							
Diakon		50 %					
Organist			40 %		50 %		
<i>tilskudd menighetsråd</i>	<i>20 000</i>	<i>20 000</i>	<i>20 000</i>	<i>20 000</i>	<i>20 000</i>		<i>20 000</i>
<i>Bygninger</i>		<i>Efjord kapell</i>		<i>Kirkestua</i>	<i>Hergot kapell</i>		

Proessen

Administrasjonen har vært opptatt av å ha en god og ryddig prosess i forbindelse med reorganiseringen. Medvirkning fra berørte parter har vært viktig.

Administrasjonen har gjennomført følgende:

Personalmøte: Det ble gjennomført et personalmøte 16 februar, hvor man informerte om at budsjett 2023 ikke gikk i balanse uten særskilte tiltak. Man har behov for inndekning og at dette vil medføre endringer i forhold til dagens organisering. Det ble i møtet presisert at de ansatte skal være med i prosessen, samt tillitsvalgte, verneombud og administrasjonsutvalget.

Kompetansekartlegging: Det ble utført en kompetansekartlegging av samtlige fast ansatte i Narvik kirkelige fellesråd høsten 2022. Her ble det gitt tilbakemelding på formell utdanning, kurs og praksis. I tillegg hvilke oppgaver man har i sin nåværende stilling samt ønske om andre arbeidsoppgaver og kompetanseheving. Samtlige ansatte leverte skjema.

Kartlegging av arbeidsoppgaver: Kartleggingen ble utført i mars 2023. Dette var et enkelt skjema hvor man kort beskrev hvilke hovedarbeidsoppgaver man utførte i løpet av en normal arbeidsdag. Her skulle man angi et tidsforbruk. I tillegg ba man om tilbakemelding på om man hadde arbeidsoppgaver som man ikke fikk utført samt om det var nye arbeidsoppgaver man kunne tenke seg i fremtiden. Samtlige ansatte leverte skjema.

Møte med arbeidsgrupper: Det ble 13 april gjennomført møter med ulike arbeidsgrupper. Bakgrunnen for møtet var behov for å se på arbeidsoppgaver, stillingsbeskrivelser og bemanning i en fremtidig organisering. Det ble snakket om dagens situasjon og hvordan man ser for seg sin arbeidshverdag i fremtiden. De ansatte var invitert til å komme med innspill/tanker om den pågående prosessen.

Møter med tillitsvalgte: Det har vært gjennomført tre møter med de tillitsvalgte: Fagforbundet, Creo og Utdanningsforbundet. Sist møte var 20 april. Her ble dagens organisering og modell for drift av fellesrådet, samt forslag til reorganisering gjennomgått. Hovedprinsippene som ligger til grunn for den nye modellen ble også drøftet.

De tillitsvalgt fikk frist til 25 april med å komme med tilbakemeldinger på framlagt reorganisasjonsmodell. Det kom inn uttalelse fra Fagforbundet (se vedlegg).

Ny Organisasjonsmodell

Den nye organisasjonsmodellen er tilpasset ressursene i Narvik kirkelig fellesråd. Den er mindre hierarkisk oppbygd, antall ledere er redusert fra seks til to. Det er en flatere modell som er tilpasset en moderne og dynamisk organisasjon med korte beslutningsveier.

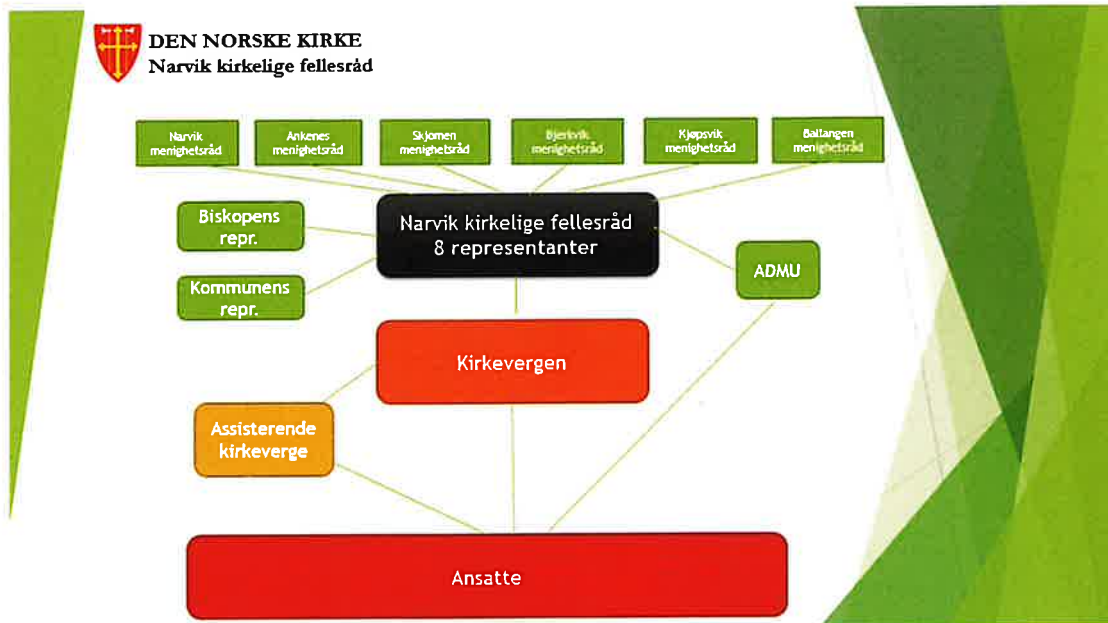
Formål for reorganiseringen:

- Etablere en flatere organisasjon med færre hierarkiske nivå
- Redusere kostnader uten at dette skal gå på bekostning av tjenestetilbudet
- Bedre forvaltning av fellesrådets midler
- Bedre opprettholdelse og mer effektiv bruk av medarbeidernes fagkompetanse
- Bedre muligheter for personlig utvikling

Forslag til reorganisering er utarbeidet ut fra dagens situasjon og fremtidige behov. Det er tatt en grundig gjennomgang av:

- Eksisterende organisasjonsmodell med dagens bemanning (ansatte), vakanse, kompetanse og stillingsbeskrivelser
- Kartlegging av aktiviteter i bygg og menighet.

- Driftsmessige utfordringer
- Geografiske utfordringer
- Arbeidsmiljø HMS



Hovedprinsipper i reorganisering av Narvik kirkelige fellestråd.

Følgende hovedprinsipper ligger til grunn for den nye organiseringen. Her er det momenter som umiddelbart kan gjennomføres, mens andre krever en grundigere prosess.

Administrasjon

- Ny stilling som ass. kirkeverge opprettes.
- Stilling som daglig leder i Kjøpsvik avvikles. Lederfunksjonen håndteres av kirkevergen. Servicefunksjonen ved Kjøpsvik kirkekontor ansees å ha en stillingsbrøk på ca. 20 %.
- Stilling som daglig leder i Ballangen avvikles. Lederfunksjonen håndteres av kirkeverge/ ass. Kirkeverge. For å opprettholde servicefunksjon i Ballangen, har ass. Kirkeverge Ballangen som kontorsted.
- Stilling som økonomileder avvikles, funksjonen legges til kirkevergen. Det opprettes en stilling som konsulent ved kirkevergens kontor.
- Stilling som Personalleder avvikles, funksjon fordeles mellom kirkeverge og ass. Kirkeverge

- Stilling som Bygg- og anleggsleder avvikles, funksjon legges inn i stilling til ass. Kirkeverge.

Kirkelige stillinger og menighetsarbeid

- Det opprettes en felles organiststilling for Ballangen og Kjøpsvik sokn. Denne inkluderer en del trosopplæring.
 - Ballangen: 65 % organist
 - Kjøpsvik: 35 % organist
- Stilling som BU/menighetsarbeider i Narvik sokn, 40 % avvikles
- Endringer i kontor/organiststillinger:
 - Menighetsarbeid avtales i en fast stillingsprosent (føres under annen kirkelig virksomhet)
 - Begravelser og vikartjenester for hverandre og fordeles etter arbeidsmengde.

Bygg og kirketjenere

- Kirketjenerfunksjon i Kjøpsvik settes til 30 %
- Kirketjener Håkvik kapell settes til 30 %
- Kirketjener Ankenes kirke settes til 20 %
- Kirketjenerfunksjon i Bjerkvik reduseres til 30 %
- Kirketjenerfunksjon i Narvik settes til 70 + 10 % (tidligere Hergot)
- Vakant stilling som kirketjenervikar 40 % erstattes ikke.
- Kirketjener i Fredkapellet tillegges ansvar for adm. av urnenedsettelse.
- Kirketjener Kjeldebotn kirke 10 % forblir uforandret
- Kirketjener Ballangen kirke 30 % forblir uforandret

Fellesrådet administrerer ikke utleie av andre bygg enn de som vi har forvaltningsansvaret for.

Fellesrådet avvikler drift av bygg de ikke har forvaltningsansvar for, foreløpig ser det slik ut:

- Skjomen kirkestue. Kirketjenerfunksjon i Skjomen reduseres til 10 %.
- E-fjord Kapell. Kirketjenerfunksjon i E-fjord, 4 %, avvikles
- Hergot kapell. Kirketjenerfunksjonen overføres til Narvik kirke/tilgjengelig for fellesrådet.

Gjennomføres kirkelige handlinger i disse byggene, skal likevel fellesrådet stille med nødvendig personale.

Gravplass

- Stilling som gravplassarbeider i Kjøpsvik endres til gravplassarbeider/Fagarbeider og legges til Ballangen som oppmøtested. Primært arbeidsområde vil være Kjøpsvik - Ballangen. Stillingen er satt til 100 %.
- Gravplassarbeider 50 % Håkvik kirkegård- stillingen avvikles.
- Gravplassarbeider Skjomen reduseres til 10 %.
- Kirketjener og gravplassarbeider i Skjomen sees som en stilling, arbeidet fordeles etter behov.

Beregnet innsparinger i lønnsutgifter ved reorganiseringsmodell:

Innsparinger stillinger reorg.	Gjelder fra	2023	2024	2025	2026	2027
4100						
Personaleleder	01.01.2023	900 000	900 000	900 000	900 000	900 000
Bygg og anleggsleder 100%	01.03.2023	750 000	900 000	900 000	900 000	900 000
Administrasjon	01.07.2023	25 000	50 000	50 000	50 000	50 000
Administrasjon 30%	01.07.2023	96 000	192 000	192 000	192 000	192 000
4200						
Org. Ball/kjøpsvik, finansiert trosopplæringsmidler	01.07.2023	93 000	185 000	185 000	185 000	185 000
Kirketjener 38,75%	01.07.2023	124 000	248 000	248 000	248 000	248 000
4300						
Kirkegårdsarbeider 42,75%	01.07.2023	124 000	248 000	248 000	248 000	248 000
4400						
Menighetsarbeider Narvik 40 %	01.01.2023	240 000	240 000	240 000	240 000	240 000
SUM innsparinger		2 352 000	2 963 000	2 963 000	2 963 000	2 963 000

Hvis reorganiseringen blir vedtatt, vil det bli behov for å endre stillingsbeskrivelser og arbeidsavtaler til flere ansatte. Det vil bli en individuell behandling av hver ansatt. Nye stillingsbeskrivelser og arbeidsavtaler behandles i ADMU.

Vurdering

Kirkevergen anbefaler fellesrådet å vedta fremlagte forslag til reorganisering. Forslaget er godt gjennomarbeid og det har vært gode prosesser med høy medvirkning fra de ansatte. Kirkevergen kan ikke legge frem direkte alternative forslag, som vil gi de samme resultater.

Forslag til vedtak

Kirkevergen anbefaler Narvik kirkelige fellesråd å vedta fremlagte forslag til reorganisering.

②

UTTAELSE VEDRØRENDE ENDRING AV ORGANISASJONEN INNEN NARVIK
KIRKELIGE FELLESRÅD

Fagforbundet ser positivt på ny og forhåpentlig bedre organisasjonsstruktur innen Narvik kirkelige fellesråd.

Fagforbundet har deltatt på møter der det ble luftet og diskutert flere detaljer ved arbeidsdokumentet om ny organisering.

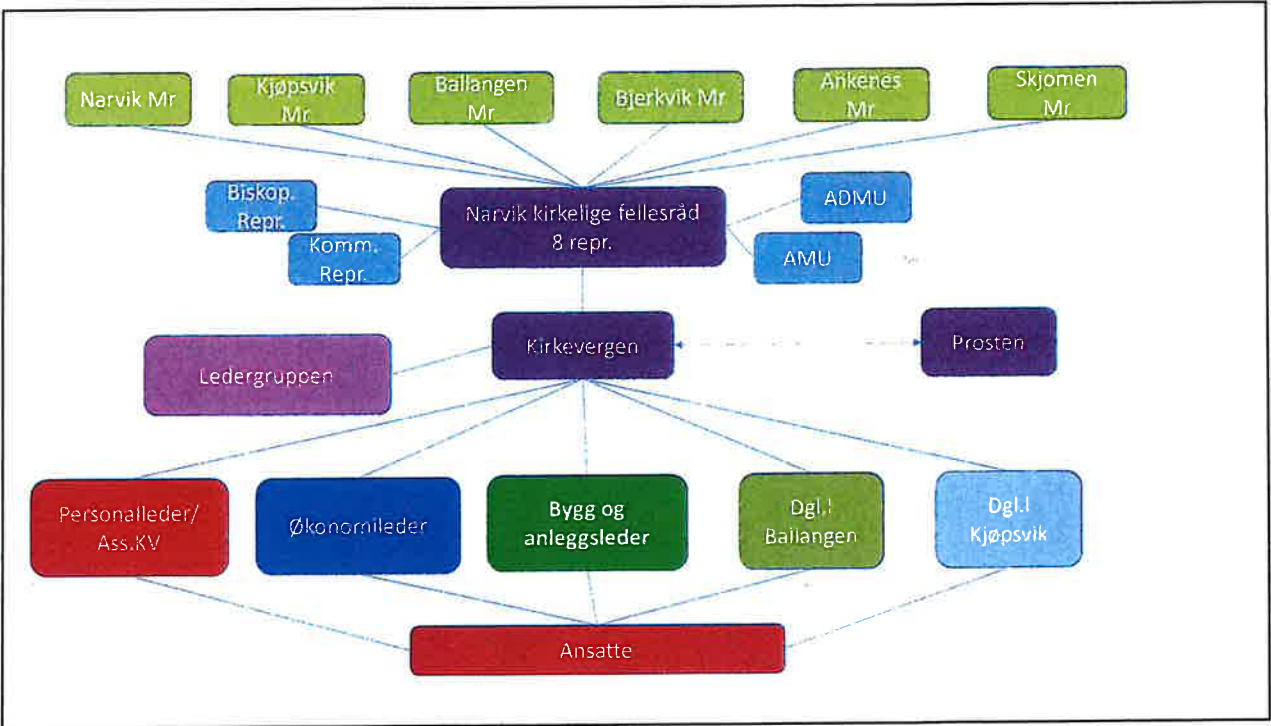
Fagforbundet har ingen innvendinger på den foreslåtte nye organisasjonstrukturen men forventer at arbeidsavtale/stillingsinstruks for det enkelte medlem blir gjenstand for videre drøftinger i etterkant av vedtak om ny struktur.

Fagforbundet regner med at fremførte synspunkt blir tatt hensyn til i videre saksgang.

mvh

Kjell Sverre Fostervold

Tillitsvalgt Fagforbundet Ofoten prosti



1

Kirkevergens ledergruppe

- Ledes av Kirkeverge Øysten Paulsen
- Personalleder Morten Andersen (ass. Kirkeverge)
- Økonomileder Else van Dujin
- Bygg og anleggsleder Torgeir Mathisen

2

Stillinger som rapporterer direkte til kirkevergen:

- Personalleder
- Økonomileder
- Bygg- og anleggsleder
- Daglig leder Kjøpsvik menighet
- Daglig leder Ballangen menighet

3

Personallavdeling

Ledes av personalleder

Ansatte:

Kjell Sverre Fostervold, kirketjener Fredskapellet

Frode Sjølander, kirketjener Narvik kirke

Kjell Gunnar Høgseth, kirketjener/kirkegårdsarbeider Ankenes og Håkvik

Joakim Grønvold, kirketjener/kirkegårdsarbeider i Skjomen

Vakant p.t., kirketjener/kirkegårdsarbeider i Bjerkvik

Stine Løvseth, Menighetspedagog

Elisabet Wedø, trosopplærer

Tonje Frydendal Olaussen, Menighetsarbeider/barne- og ungdomsarbeider

Ditte Fostervold, menighetspedagog

Tor Eirik Nergård, organist

Ingjerd Grøm, kantor

Øivind Bakken, kantor

4

Økonomi

Ledes av økonomileder

Ivaretar pers. ansvar for:

Heidi Luneng, koordinator menighet/prostese sekretær

Chatrine Dahl, sekretær kirkevergens kontor

5

Bygg og anlegg

Ledes av bygg og anleggsleder

Ivaretar pers. ansvar for:

Espen Solum, formann gravplass og krematoriet

Svein Inge Hansen, kirkegårdsarbeider

Helge Grinde, kirkegårdsarbeider (midlertidig ansatt p.t.)

6

Kjøpsvik kirkekontor

- Stillinger:

Daglig leder av Kjøpsvik menighet Tove Irene Gundersen (50%)

Ivaretar delegert personalansvar for følgende stilling:

- Kirketjener/kirkegårdsarbeider 100%

Stilling tilhørende Kjøpsvik; Kateket lulesamisk område 50% (pers.ansvar tilligger Hamarøy)

(Udisponerte stillingsressurser:

- 50% kirkeverge
- Diakon 50% Avklares seinere d.m.
- Kantor 35%)

7

Ballangen kirkekontor

- Daglig leder av Ballangen menighet Helene Gabrielsen (100%)
 - Ansvarlig for drift av menighetsrådet, sekretær og saksbehandling, ansvarlig for registrering og oppbygging av gravarkivet for Kjøpsvik og Ballangen

Ivaretar delegert arb.giver ansvar for følgende stillinger:

- Diakon 100%
- Kirketjener Ballangen 30%
- Kirketjener Kjeldebotn 10%
- Kirketjener Efjord 4%
- Organist 55% (Inkl. trosopplæring)

8

Narvik kirkekontor

- Koordinator menighet/prostese sekretær 50/50%
- Sekretær ved kirkevergens kontor 50%
- Menighetspedagog 100%
- Barne- og ungdomsarbeider 40%
- Kantor 100%
- Kirketjener Narvik kirke 100%
- Kirketjener Fredskapellet 100%
- Trosopplærer 100%

9

Ankenes kirkekontor

- Kantor 100%
- Menighetsarbeider 50%
- Menighetspedagog 50%
- Kirketjener/kirkegårdsarbeider Ankenes/Håkvik 100%

10

Bjerkvik kirke

- Organist 50%
- Kirketjener/kirkegårdsarbeider 100%

11

Organisasjon

- 14 kirkebygg
- 14 gravplasser
- Krigsgravplasser fra 5 nasjoner
- 35-40 ansatte
- Driftsbudsjett ca 25 mill NOK
- Investering
- Driftsavtale Evenes kirkelige fellesråd – verdi 500000 NOK

12

Vedtatte reglementer

- Arbeidsreglement
- ADMU
- Delegasjonsreglement
- Permisjonsreglement
- Gaveregelement
- Seniorpolitikk
- Tilsettingsreglement
- Økonmireglement
- Varling/konflikthåndtering
- Vedtekter for gravplasser

13

Fellesrådets ansvar

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

14

Kirkelig fellesråd er ansvarlig for:

- a) bygging, drift og vedlikehold av kirker,
- b) anlegg, drift og forvaltning av gravplasser,
- c) opprettelse og nedleggelse av stillinger som lønnes over fellesrådets budsjett,
- d) anskaffelse og drift av menighets- og prestekontor,
- e) administrativ hjelp for prostene når staten yter tilskudd til det,
- g) anskaffelse av lokaler, utstyr og materiell til konfirmasjonsopplæring.
- Kirkelig fellesråd foretar tilsetning av og har arbeidsgiveransvaret for alle tilsatte som lønnes over fellesrådets budsjett. Før tilsetning og fastsetting av instruks skal vedkommende menighetsråd gis anledning til å uttale seg. Kirkelig fellesråd kan bemyndige menighetsråd til å utøve tilsetningsmyndighet og andre arbeidsgiverfunksjoner for stilling hvor dette ellers ville ligge til fellesrådet. Kirkelig fellesråd kan også tildele utvalg som nevnt i § 35 første ledd myndighet til å foreta tilsetning og treffe avgjørelser i saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte.
- Kirkelig fellesråd forvalter inntekter og formue knyttet til kirke og kirkefond, midler som utredes av kommunen eller staten og midler menighetsråd stiller til fellesrådets disposisjon for å løse oppgaver i soknene. Regler om budsjettordning, regnskapsføring og revisjon gis av departementet.
- Kirkelig fellesråd utfører for øvrig de oppgaver som etter avtale blir overlatt det av det enkelte menighetsråd.

15

Kommunens ansvar

- § 15. Kommunens økonomiske ansvar.
- Kommunen utreder følgende utgifter etter budsjettforslag fra kirkelig fellesråd:
 - a) utgifter til bygging, drift og vedlikehold av kirker,
 - b) utgifter til anlegg og drift av gravplasser,
 - c) utgifter til stillinger for kirketjener, klokker og organist/kantor ved hver kirke, og til daglig leder av kirkelig fellesråd,
 - d) driftsutgifter for fellesråd og menighetsråd, herunder utgifter til administrasjon og kontorhold,
 - e) utgifter til lokaler, utstyr og materiell til konfirmasjonsopplæring,
 - f) utgifter til kontorhold for prester.
- Fellesrådets budsjettforslag skal også omfatte utgifter til kirkelig undervisning, diakoni, kirkemusikk og andre kirkelige tiltak i soknene.

16

Lov om gravplasser, kremasjon og gravferd

- Fellesrådet ved kirkevergen er gravferdsmyndighet i kommunen.
- Forvalter HELE gravferdsloven

- **Utdrag:**

- § 3. Kirkelig fellesråds og kommunens ansvar.
- Kirkelig fellesråd har ansvaret for at gravplasser og bygninger på gravplasser forvaltes med orden og verdighet og i samsvar med gjeldende bestemmelser.

- Utgifter til anlegg, drift og forvaltning av gravplasser utredes av kommunen etter budsjettforslag fra fellesrådet.

Uttalelse fra arbeidstakerorganisasjonene til møte i Administrasjonsutvalget torsdag 4 mai

Arbeidstakerorganisasjonene i Narvik kirkelige fellesråd har avholdt møte og har følgende felles uttalelse til sakskartet:

SAKSKART

Organisasjonene har ikke mottatt sakskartet til møtet i Administrasjonsutvalget. Vi gjør oppmerksom på at arbeidstakersiden i utvalget er representanter for alle ansatte i Narvik kirkelige fellesråd. Organisasjonene skal også ha mulighet til å uttale seg til saker på møtet. Sakskartet skal sendes i god tid før møtet slik at vi har tid til å uttale oss.

SAK 14/23 SENIORPOLITISKE RETNINGSLINJER

Organisasjonene har drøftet saken og går ikke inn for å avvikle de seniorpolitiske tiltakene. Tiltakene er ment å stimulere til arbeid utover fylte 62 år. Det er korrekt slik sakspapirene sier at tiltakene til en stor grad ikke har vært gjennomført. Ordningen med 2 fridager i måneden for seniorer er det tiltaket som har fungert. Organisasjonene har forståelse for at man har behov for å spare penger men å beholde kvalifisert arbeidskraft kan ikke verdsettes nok. Hvis betingelsen for avtale om en eller flere fridager i måneden innebærer at det ikke utløses behov for vikar vil begge mål være oppnådd. Organisasjonene kan gjerne bidra til avtaletekst. De resterende tiltakene kan følge sakskartetets forslag.

SAK 15/23 ENDRING I STILLING SOM ØKONOMILEDER

Organisasjonene kan ikke oppfatte denne endringen som annet enn en del av reorganiseringen, der «ledergruppen» erstattes av 2 ledere. Dette er et klart ønske i den nye strukturen. At arbeidstakere sier seg enige endrer ikke på at det er en omorganisering. Arbeidstaker vil være omfattet av hovedtariffavtalen § 3.4.1 (Rett til å beholde lønn ved omplassering.) Arbeidstaker har i møte 12. april d.å. sagt seg villig til å drøfte en lavere lønn og vilkår i stillingen. Et slikt tilbud er ennå ikke fremlagt.

Organisasjonene ser viktigheten av å kunne «gi og ta» ved omorganisering men forventer at man forholder seg til regelverket på en for alle forståelig måte uansett hvilken ansatt det gjelder.

SAK 16/23 RE-ORGANISERING AV NARVIK KIRKELIGE FELLESRÅD

Organisasjonene er positive til opprettelse av en ny struktur i Narvik kirkelige fellesråd. Stillingsprosentene for hver enkelt arbeidstaker skal opprettholdes selv om man i arbeidsdokumentet anslår nye beregninger på det enkelte bygg/sokn. Det blir viktig å huske at man ikke får flere timer i døgnet til rådighet selv om et anslag blir gjort. Vi har tiltro til samarbeid ved utarbeidelse av nye arbeidsavtaler/stillingsbeskrivelser. Vi oppfatter at forslaget om ny struktur ikke medfører sterke bindinger på dette. Resultatene bør evalueres etter en periode.

Organisasjonene ser frem til et godt samarbeid i et nytt og omstrukturert Fellesråd.

For organisasjonene

Fagforbundet

Creo

Utdanningsforbundet

Kjell S. Fostervold

Tor Eirik Nergård

Elisabeth Wedø