

PROSJEKLEIAR SITT TILRÅDINGS DOKUMENT

Dette er prosjektleiar sitt tilrådingsdokument til kyrkjeleg fellesnemnd om organisering og lokalisering av Øygarden kyrkjelege fellesråd si verksemd frå 1.12.2019.

Dato: 5. oktober 2018

INNLEIING

PROSJEKLEIAR SI TILRÅDING OM ORGANISERING AV ØYGARDEN KYRKJELEGE FELLESRÅD FRÅ 1.12.2019

Me er no komne til eit punkt i prosessen der me må gjere nokre viktige val for framtida når det gjeld nye Øygarden kyrkjelege fellesråd. Våren 2019 må nyttast til å implementere det som er vedteke og hausten 2019 til å sette det i verk.

Tilrådinga er basert på lov, forskrift, faglege vurderingar, erfaring, nosituasjonen, føringar frå sentralt hald (kyrkje, stat) og tilrådingar frå arbeidsgruppene.

Arbeidsgruppene har utført si oppgåve på ein god måte og gruppene har arbeidd effektivt. Arbeidet i grupper hadde som føremål å få fram avgjerdsgrunnlag og å skape eit fellesskap på tvers av dagens fellesrådsgrenser.

Dette dokumentet tek for seg det som er av formell karakter ved verksemdsoverdraging og konsekvensar i kjølvatnet av verksemdsoverdraginga.

Tiltak i prosjektplanen som ikkje er omtala i dette dokumentet kjem ein attende til i ei eiga tilråding på eit seinare tidspunkt. Det er gjort ei prioritering av kva som er viktig å få avklart tidleg og kva som kan vente til eit stykke ut i 2019 (delprosessar med avgrensa omfang).

Prosjektleiar takkar alle som har bidrege så langt i arbeidet.

Dette tilrådingsdokumentet vert no sendt kyrkjeleg fellesnemnd for vidare handsaming.

OPPBYGGING AV DOKUMENTET

Tilrådingsdokumentet følgjer punktvis KA sin rettleiar for samanslåing av fellesråd. *KA sin rettleiar for samanslåing av fellesråd* Det er då høve for den som les dokumentet å kunne samanlikne det KA skriv med det prosjektleiar skriv og den tilråding som vert gitt frå prosjektleiar.

Det er tatt utgangspunkt i kapittel 4 og 9 i rettleiaren.

Kapittel 1, 2, 3, 5, 6, 7 og 8 i rettleiaren gjeld prosjektfasen. Hos oss er dette teke omsyn til i prosjektplanen.

Kapittel 10 i dette dokumentet gjeld lokale tilhøve.

Prosjektleiar skriv ei vurdering som også inneheld faktainformasjon. Teksten er gjort så kort som mogeleg. Prosjektleiar gir ei tilråding for kvart punkt. Denne tilrådinga er retta til kyrkjeleg fellesnemnd som kan slutte seg til tilrådingane, endre dei eller avvise dei. Det er kyrkjeleg fellesnemnd som kan starte sjølv høyringsprosessen.

Der det er vist til *handbok* så er det *Handbok for sokneråd og kyrkjeleg fellesråd*. *Handbok for sokneråd og fellesråd*

Innhald

1	Innleiing
3	Grunnlag for tilrådinga
4	Lov og forskrift
4	Arbeidsdeling mellom sokneråd og fellesråd
5	Verksemdsoverdraging
6	Ny leiing
7	Rettar og plikter
8	Lokale reglement og retningsliner
9	Kompetanseplanlegging
10	Hensiktsmessig organisering og etablering av ny kultur
11	Organisasjonskultur
12	Framlegg til organisering
15	Dagens lokalisering
16	Framtidig lokalisering
19	Rådsstruktur
21	Leiing
	Framlegg til organisering:
22	Administrasjon
23	Kyrkjer
26	Gravplassar
29	Born og unge
31	Konfirmantarbeid
32	Skule og barnehage
33	Vaksenarbeid
34	Diakoni
35	Kyrkjemusikk
36	Frivillige
37	Støttefunksjon for sokneråd
38	Støttefunksjon prestar
39	Samarbeid kommune
40	Rettar og plikter
41	Verksemdsoverdraging og oppseiing
42	Pensjonsrettar
43	Reservasjons- og valrett
44	Arbeidsgjvars styringsrett
45	Endring av arbeidsstad
46	Endring av arbeidsoppgåver
47	Arbeidstid
48	Lønspolitikk
49	Harmonisering av løn
50	Stillingskodar og stillingsomtale
51	Ansiennitet
52	Omplassering
53	Omorganisering og bortfall av leiarstillingar
54	Organisasjonskart og bemanningsplanar
55	Vakante stillingar
56	Kyrkjeverje på åremål
57	Leiarstillingar
58	Tilbod om anna arbeid
59	Overføring av opplysningar frå personalmapper
60	Personopplysningar
61	Teieplikt ved overføring av opplysningar

Drift, bank, IA, HMT, visjon og verdier, grøn kyrkjelyd, kommunikasjon, m.m.
62-80

Lov og forskrift
81-82

FORMALPROSESSEN

Tilrådingsdokumentet på dette stadiet er prosjektleiar si tilråding til kyrkjeleg fellesnemnd. Når det gjeld organisering, er det i dette dokumentet avgrensa til organisatorisk oppbygging utan bemanningsplan. Det vert omtala organisering av verksemda sine ulike oppgåver og tenester. Det er klart at dette gir retning for kvar arbeidstakarane kan verte plassert ut i frå den rolla dei har i dag. Plassering av arbeidstakar i stilling er ein eigen prosess.

Prosesen i høve den enkelte arbeidstakar kjem som ein konsekvens av vedteken organisering. Ein følgjer lov og forskrift og hovudavtale i dette arbeidet.

PLAN FOR HANDSAMING AV DETTE DOKUMENTET

Drøftingsmøte med dei tillitsvalde er gjennomført jamleg fram mot 5.10.2018.

- 29.08. Kyrkjeleg fellesnemnd sitt arbeidsutval vart orientert om arbeidet
- 29.08. Partssamansett utval vart orientert om arbeidet
- 05.10. Prosjektleiar slutfører arbeidet med dokumentet
- 16.10. Drøftingsmøte med tillitsvalde/tilsette sine representantar
- 17.10. Kyrkjeleg fellesnemnd sitt arbeidsutval handsamar dokumentet
- 17.10. Partssamansett utval handsamar dokumentet
- 24.10. Kyrkjeleg fellesnemnd handsamar dokumentet og sender det på høyring til sokneråda og Prosten. Sokneråda må organisere sitt høyringsarbeid
- 04.12. Kyrkjeleg fellesnemnd sitt arbeidsutval handsamar dokumentet og innkomne uttalar
- 04.12. Partssamansett utval handsamar dokumentet og innkomne uttalar
- 04.12. Kyrkjeleg fellesnemnd gjer endeleg vedtak

KVEN SKAL HØYRAST

Sokneråda kan og bør gi uttale. Aktuelle punkt er merka ①

- Prosjektleiar viser til kyrkjelova § 9 og til Handbok for sokneråd og fellesråd, 2.1.

Prost og prestar kan gi uttale til punkt merka ②

- Prost og prestar er involvert i prosessen gjennom medverknad i arbeidsgrupper og i felles stabssamlingar. Prestane vert også involvert i sokneråda sin uttale, som medlem i soknerådet.

Arbeidstakarane skal ikkje gi høyringsuttale utover:

- Arbeidstakarane er involvert i prosessen gjennom medverknad mellom anna i arbeidsgrupper og felles stabssamlingar.
- Arbeidstakarane sine representantar deltek i drøftingsmøte og i partssamansett utval.
- Arbeidstakarane sine representantar kan kome med innspel og uttale gjennom framlegg i partssamansett utval.

5. oktober 2018

Olav Martin Vik
Prosjektleiar

LITT OM GRUNNLAGET FOR DENNE TILRÅDINGA

MEDVERKNAD

Medverknad i samanslåingsprosessen er viktig for ei vellykka forankra samanslåing av fellesråda. Arbeidsgruppene er ein arena for medverknad. Arbeidet i arbeidsgrupper har vore ressurskrevjande, men gruppene har gjort eit grundig arbeid innanfor sitt oppdrag. Arbeidsgruppene sine konklusjonar er eit av fleire element som dannar grunnlag for prosjektleiar si tilråding. Arbeidsgrupper kan med fordel brukast i prosessar som kjem i kjølvatnet av samanslåinga.

ØKONOMI

Ein berekraftig økonomi er avgjerande for det nye fellesrådet si evne til å levere tenester og oppgåver i samsvar med lov og forskrift, kyrkjeordning og forventningar frå sokna. Kommunal rammeløyving understøttar vesentlege delar av fellesrådet si verksemd. Den økonomiske ramma vil kunne påverke i direkte grad talet på stillingar i det nye fellesrådet.

ORDNING FOR DEN NORSKE KYRKJA OG UTKAST TIL LOV FOR TRUS- OG LIVSSYNSSAMFUNN

Gjeldande ordning ligg til grunn for prosjektleiar si tilråding. Det er ikkje teke omsyn til føringane som ligg i utkast til ny kyrkjeordning. Det er heller ikkje teke omsyn til endringar som kjem som følgje av mogelege lovendingar (ny lov for trus- og livssynssamfunn). Dersom endringane kjem før samanslåinga, må dei innarbeidast i prosjektarbeidet etter ei vurdering ut frå innslagstidspunktet.

LOKALE HØYRINGAR OG INNSPEL

Det er viktig at det er ei gjensidig forankring av arbeidet i det nye fellesrådet. Det er viktig at sokneråda gir uttale til framtidig organisering og lokalisering av Øygarden kyrkjelege fellesråd.

TILHØVET TIL KYRKJELYDEN LOKALT

Det er fellesråda som vert slått saman og ikkje sokna. Samanslåing av fellesråda har likevel direkte og indirekte konsekvensar for arbeidet lokalt. Det er av vesentleg betydning at samanslåingsprosessen ikkje fører til negative konsekvensar for arbeid som skjer i regi av soknet.

VISJON OG VERDIAR

Visjon og verdiar (eigne tema) gjeld for fellesrådet. Sokneråda har eigne visjonar.

PROSJEKTORGANISASJON

Olav Martin Vik, leiar
Annlaug Børve
Borghild Hustad Berge
Siren Nordbø

LOV OG FORSKRIFT

Det er ei rekkje lover og forskrifter som gjeld for den norske kyrkja. Desse vert lista opp bak i dokumentet. Lover og forskrifter ligg til grunn for arbeidet med innstillinga.

ARBEIDSDELING MELLOM SOKNERÅD OG FELLESRÅD

Arbeidsdelinga kjem særleg til uttrykk i kyrkelova § 1, 9 og 28. Det er viktig å unngå konflikt i forståinga av roller. Det er viktig at det er god samhandling mellom sokneråda og fellesrådet. Utfordringar kan til dømes vere relatert til planar for arbeidet og utøving av mynde. Det er fellesrådet som har mynde overfor dei tilsette.

For framtida må ein finne gode ordningar for eit tenleg samarbeid.

Prosjektlear viser til eit rundskriv frå KA og kyrkjerådet som vart sendt sokneråd og fellesråd i 2001 og som omhandlar rollene og arbeidsdelinga. Dette rundskrivet finn ein som vedlegg 4 i handbok for sokneråd og fellesråd (frå side 208). Prosjektlear føreset at rundskrivet er allment kjent for sokneråda og fellesråda.

Rundskrivet sine føringar er tatt omsyn til i dette innstillingsdokumentet for dei aktuelle områda.

Prosjektlear meiner at dette er eit tema som krev særskilt merksemd etter kyrkjevalet i 2019. Nye sokneråd og nytt fellesråd må ta tak i dette utover i 2020.

4 Å BYGGJE EIT NYTT FELLESRÅD

4.1. ARBEIDSRETTSLEGE SPØRSMÅL OG ARBEIDSGIVARPOLITIKK

4.1.1 Verksemdsoverdraging

Fjell kyrkjelege fellesråd, Sund kyrkjelege fellesråd og Øygarden kyrkjelege fellesråd vert med verknad frå 1.12.2019 slått saman til eit nytt fellesråd med namnet Øygarden kyrkjelege fellesråd. Samanslåinga kjem som ein konsekvens av vedtaket om kommunesamanslåing. Dette medfører at alle arbeidstakarane i dei omtala fellesråda vert overført til det nye fellesrådet.

Arbeidsmiljølova kapittel 16 skal leggest til grunn ved verksemdsoverdraging.

Kort oppsummert er det slik at alle arbeidstakarane skal vere med over i det nye fellesrådet. Etter lova kan ein arbeidstakar reservere seg mot overdraging. Dette kjem ein attende til i eit eige kapittel, 9.2.

Prosjektlear legg til grunn følgjande prinsipp: *Alle som har eit tilsettingsforhold til Fjell, Sund eller Øygarden kyrkjelege fellesråd, i dette ligg også vikarar, per 1.12.2019 vert overført til nye Øygarden kyrkjelege fellesråd.*

Det vert også vist til kapittel 9 i dette dokumentet som omtalar detaljar. Punkt 4.1.1 omtalar hovudprinsippet.

Prosjektlear si tilråding:

I samsvar med arbeidsmiljølova kapittel 16 vert alle tilsette og vikartilsette¹ med eit tilsettingsforhold per 1.12.2019 i Fjell, Sund eller Øygarden kyrkjelege fellesråd, overført til nytt fellesråd (Øygarden kyrkjelege fellesråd) med verknad frå 1.12.2019.

¹ VIKARTILSETTE: AVTALT VIKARIAT SLIK DET VAR AVTALT MED FELLESRÅDET FØR SAMANSLÅINGA.

4.1.2 Ny leiing (kyrkjeverje/dagleg leiar)

Det vert duplikatstillingar i leiinga. Opphavleg var det 3 kyrkjeverjer i området som skal slåast saman, no er det 2. Kyrkjelova § 13 omtalar det som gjeld dagleg leiing. Etter lova skal eit fellesråd ha éin dagleg leiar. Ved inngangen til 1.1.2019 er det to daglege leiarar. Begge har i utgangspunktet rett til å verte vurdert som kyrkjeverje/dagleg leiar for det nye fellesrådet. Dette er nærare omtala i kapittel 9.

Prosjektleiar legg til grunn at det hausten 2019 vert sett i gong ein prosess som avklarar tilsetting av kyrkjeverje/dagleg leiar i det nye fellesrådet. Prosjektleiar si vurdering er gjort ut i frå dagens organisering med felles kyrkjeverje for Fjell, Sund og Øygarden og prosjektarbeidet med å slå saman fellesråda. Det er semje i dagens leiing (administrativt) om at spørsmålet om dagleg leiar i det nye fellesrådet vert avklart slik prosjektleiar skisserer, samstundes som det er heilt klart at prosessen skal styrast av arbeidsgivar (fellesnemnda).

Kyrkjelege fellesnemnd har gjort vedtak i sak 37/18 i møte 12.9.2018 (det er gjort likelydande vedtak i partssamansett utval 29.8.2018) :

Proessen med å tilsette kyrkjeverje i Øygarden kyrkjelege fellesråd frå 1.12.2019 startar ved inngangen til oktober 2019.

4.1.3 Rettar og plikter – individuelle arbeidsavtalar og revisjon av stillingsomtalar

Arbeidsmiljølova § 16-2 vert lege til grunn. Arbeidsavtalen den tilsette har i dag med fellesrådet vert overført til nytt fellesråd. Namnet på arbeidsgivar vert endra. Andre endringar skal skje etter avtale mellom den enkelte arbeidstakar og ny arbeidsgivar.

Prosjektlear viser også til vedtaket i fellesnemnda si sak 28/18 som omhandlar start av arbeidet med *funksjonsomtalar og reglement for nytt fellesråd*.

Overføring til nytt fellesråd har ingen betydning for sentrale avtalar (KA).

Det må utarbeidast nye reglement. Eventuelle lokale særavtalar må gjennomgåast og vedtakast på nytt. Stillingsomtalar og arbeidsplanar må fornyast.

Alt innanfor dette punktet må skje i samarbeid med dei tillitsvalde. Sokneråda skal, i samsvar med kyrkelova § 14, få høve til å uttale seg om stillingsomtalar (også kalla funksjonsomtalar).

Det vart lagt opp til ein eigen prosess relatert til dette punktet. Prosessen vil omfatte konsekvensane av vedtatt organisering. Prosessen vil inngå i fase 5 i prosjektplanen og vil vere avslutta innan utgangen av april 2019.

For detaljar til dette punktet viser prosjektlear til kapittel 9 i dette dokumentet.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.1.4 Lokale reglement og retningslinjer

Ved samanslåing av fellestråda må det utarbeidast nye reglement og personalpolitiske retningslinjer. Det må også utarbeidast delegasjonsreglement. Kyrkjeleg fellesnemnd har i vedtak i sak 27/18 godkjent arbeidet med nye lokale reglement og retningslinjer. Vedtaket omfattar også stillingsomtalar (funksjonsomtalar).

Det vart lagt opp til ein eigen delprosess relatert til dette punktet. Arbeidet vil fange opp konsekvensane av vedteken organisering. Delprosessen vil inngå i fase 5 i prosjektplanen. Målet er at prioriterte reglement og retningslinjer skal vere ferdig innan utgangen av april 2019. Ein må rekne med at utarbeiding og godkjenning av reglement vil skje fram mot hausten 2019.

Lokale reglement og retningslinjer vert tilrådd slutthandsama i kyrkjeleg fellesnemnd etter tilråding frå partssamansett utval.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.1.5 Kompetanseplanlegging

Kyrkjeleg fellesnemnd har i vedtak i sak 9/18 godkjent arbeidet med å utvikle ein kompetanseplan for det nye fellesrådet. Dette punktet er også heimla i hovudtariffavtalens kapittel 3, punkt 3.3.2.

Kompetanseplanlegging ligg i fase 5 i prosjektplanen.

Det er eit mål å bruke ressursane på best mogeleg måte. Bruk av ressursar tek utgangspunkt i arbeidsstokken sin kompetanse, erfaring og eigenskapar. I dette biletet kan arbeidsgivars styringsrett gjerast gjeldande.

Dette er ein eigen prosess som skal vere avslutta innan utgangen av april 2019.

Prosjektleder si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2 HENSIKTMESSIG ORGANISERING OG ETABLERING AV NY KULTUR

Generelt

Punkt 1.4 i prosjektplanen seier at målet med samanslåinga av fellesråda er å etablere *ein tenesteytande og hensiktsmessig organisasjon som driv rasjonelt og som er målretta i sitt arbeid*.

Lokalisering og organisering er nok dei viktigaste punkta i høve til samanslåing av fellesråda fordi det har betydning for arbeidstakarar og publikum (menneska i kyrkjelyden). Lokalisering omhandlar fysiske lokale og kontorstad for arbeidstakarar som har behov for kontor/kontorfellesskap.

Det er viktig å byggje ein felles stabskultur. Dette er eit kontinuerleg arbeid som ikkje er avgrensa til prosjektfasen.

Det kan vere vanskeleg å definere omgrepet *hensiktsmessig*. Prosjektlear legg til grunn det som er tenleg for kyrkjelyden (soknet), økonomiske rammer, og det som er mest effektivt og målretta i høve til organisering.

Intensjonsavtalen for nye Øygarden kommune seier dette i punkt 7 prinsipp for tenesteyting og for kyrkja og gravplassar: *kyrkjeleg fellesråd vert invitert til dialog om organisering og aktuelle lokale tenester. Det er eit ønskje at publikumsretta tenester vert lagt til kommunedelsentra*.

Prosjektlear har drøfta det som står i kommunane sin intensjonsavtale med ein av rådmennene som har særleg ansvar akkurat for dette. Meininga er at det offentlege skal vere til stades, men på ein annan måte enn før. Eit døme på dette er at tenestepersonen avtalar tid og stad og reiser til møtestaden der det er møterom og eit kontor ein kan disponere. Tenestepersonen kjem altså frå ein base og møter publikum der publikum er.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.1 Organisasjonskultur

Punkt 1.3 i prosjektplanen seier at det skal leggjast til grunn eit *etisk verdigrunnlag* i utvikling av den nye organisasjonskulturen. I prosjektfasen er det oppretta eit kulturutval som arbeider med å utvikle ein felles organisasjonskultur. Etisk refleksjon vert brukt.

Det er menneska i organisasjonen som skapar kulturen, men det er viktig at ein har eit berekraftig grunnlag som ein er samla om.

Organisasjonskultur er eit tema som må arbeidast med kontinuerleg uavhengig av fasar og tidsrammer for samanslåinga. Ein skal no finne og byggje ein felles kultur. Det er viktig å finne eit godt grunnlag for dette i prosjektfasen.

Gjennom gruppearbeid i prosjektfasen byggjer ein relasjonar med menneske som ein skal samarbeide med i det nye fellesrådet. Det er fellessamlingar for stabane der organisasjonskulturen og det å byggje eit godt fellesskap er tema.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.30 Framlegg til organisering av nytt fellesråd frå 1.12.2019

4.2.30 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

4.2.31 Stillingar

Det er ikkje lagt opp til stillingsauke i nytt fellesråd. Stillingstalet (årsverka) er vidareført frå eksisterande fellesråd. Prosjektleiari legg til grunn signal om økonomi som er registrert i samtalar med kommunane. Kommunane forventar ein effektiviseringsgevinst av samanslåinga.

4.2.32 Økonomi som ligg til grunn for framlegg til organisering

Fellesråda i Fjell, Sund og Øygarden sine budsjett for 2019 med tillegg for deflator og endringar i tenesteytinga frå kommunen ligg til grunn for framlegg til organisering. Det er ei eiga sak på dette.

4.2.33 Overordna leiing

Øvste administrative leiari er kyrkjevevjerje.

Det vert i tillegg etablert ei ordning med HR-leiari og assisterande kyrkjevevjerje. Assisterande kyrkjevevjerje vert også seksjonsleiari for *seksjon administrasjon*. HR-leiari skal vere ein ressurs for kyrkjevevjerje, seksjonsleiari og teamleiari i både prosjektfasen og verksemdsfasen etter 1.12.2019.

Det er ingen auke i talet på stillingar på overordna nivå.

4.2.34 Organisering av operative einingar

Organisering og lokalisering av nytt fellesråd er vesentlege element i samanslåingsprosessen. Organisering og lokalisering påverkar menneska som vert omfatta av samanslåinga, dette gjeld både tilsette, frivillige og kyrkjelydane.

Forankring av løysingar for framtida har vore grunnleggande viktig. Føremålet med arbeidsgrupper der organisering og lokalisering har vore tema, skulle føre til god medverknad.

Prosjektleiari rår til slik organisering av det nye fellesrådet for nivået under kyrkjevevjerja og kyrkjevevjerja sin stab:

Verksemda vert organisert i **seksjonar**, noko som er ei vidareføring av ordninga slik den er i Fjell i dag. Kvar seksjon vert leia av ein **seksjonsleiari**. Det skal etablerast ordning med **team** retta mot kvart sokn. Teamet kan setjast saman av kyrkjelydspedagog, trusopplærar, kantor, prest, diakon, kyrkjetenar.

Samansetting av teama vert gjort tverrsektorielt. Prosessen med å setje saman team skjer etter innplassering av tilsette i den nye organisasjonen.

Kven som skal leie teama vert tilrådd av seksjonsleiarane. Kyrkjeverja godkjenner teamleiar. Prosjektleiar meiner at ordninga med seksjonar og team tek vare på det faglege i arbeidet og sikrar at arbeidet er retta mot sokna sine behov. Behova og oppgåvene kan variere frå sokn til sokn og kan også endre seg over tid. Team gir også fellesskapsfølelse og ordninga er føreseieleg for sokna.

Prosjektleiar vektlegg **fleksibilitet** og **mobilitet**. Det skal ikkje vere skott mellom seksjonar eller teama.

Prosjektleiar drøftar ikkje djupt alle konsekvensar av ei slik organisering. Prosjektleiar tenkjer at dette må prøvast ut og at ein korrigerer dersom det viser seg at det er behov for endring eller justering.

Seksjonar

- Kyrkjer og gravplassar
- Kyrkjemusikk
- Diakoni
- Born og unge
- Administrasjon

-
- Skule- og barnehagearbeidet skal vere tverrsektorielt og på tvers av teama.
 - Det må etablerast ordningar for arbeid med ungdom på tvers av sokna.

I all hovudsak samsvarar arbeidsgruppene si tilråding med prosjektleiar si tilråding.

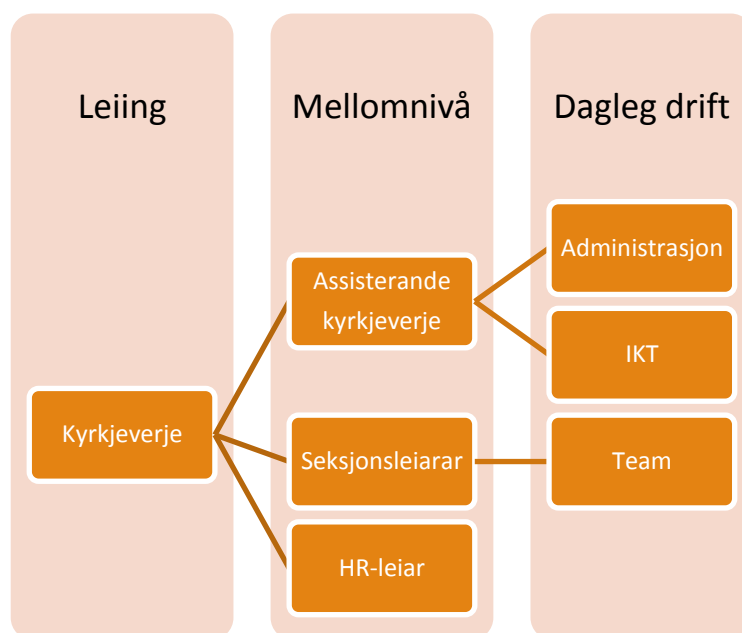
4.2.35 Tilsetting i stillingar

- Ordning med felles kyrkjeverje er avklart i eiga sak tidlegare.
- Assisterande kyrkjeverje vert tilsett så snart som mogeleg etter fellesnemnda sitt vedtak om organisering og lokalisering.
- HR-leiar vert tilsett så snart som mogeleg etter fellesnemnda sitt vedtak om organisering og lokalisering.
- Seksjonsleiarar vert tilsett så snart som mogeleg etter fellesnemnda sitt vedtak om organisering og lokalisering.

Bakgrunnen for dette er eit behov for å få på plass ein etablert organisasjon som kan arbeide vidare med å utvikle den framtidige organisasjonen og å arbeide ut samansetting av teama.

Seksjonen for born og unge vert ein stor seksjon med stort arbeidsfelt. Det er viktig med gode støttefunksjonar for alle seksjonane, men særleg denne. Dette vert det arbeida vidare med når seksjonane vert sett opp.

Organisasjonskart – overordna



Prosjektleiar si tilråding:

1. Verksemda vert organisert i seksjonar på nivået under kyrkjeverje og kyrkjeverja sin stab. Seksjonane organiserer arbeidet sitt i team organisert på tvers av seksjonane. Det vert oppretta 5 seksjonar.
 - Kyrkjer og gravplassar
 - Kyrkjemusikk
 - Diakoni
 - Born og unge
 - Administrasjon
2. Det vert oppretta stilling som assisterande kyrkjeverje og HR-leiar i kyrkjeverja sin stab.
3. Det vert oppretta leiarstilling for kvar seksjon (seksjonsleiar). Administrasjonsseksjonen vert leia av assisterande kyrkjeverje.
4. Tilsetting i stillingane i punkt 2 og 3 vert gjort så snart som mogeleg etter fellesnemnda sitt vedtak om organisering og lokalisering. Det vert fremja eiga sak på dette.
5. Kven som skal leie teama vert tilrådd av seksjonsleiarane. Prosjektleiar får fullmakt til å godkjenne teamleiar for kvart team.

4.2.40 Lokalisering før samanslåing

4.2.40 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

DETTE ER UTGANGSPUNKTET FØR 1.12.2019

Fjell kyrkjekontor

Er lokalisert til Temahuset på Straume. Kontorfasilitetane er ikkje optimale i høve til areal og byggets indre design og innreiing. Dette vert utdjupa i ei eiga sak til kyrkjeleg fellesnemnd. Den eine etasjen som ein i utgangspunktet leiger, dekker ikkje framtidig behov for kontorareal med møteromsbehov. Straumeområdet er ei utfordring trafikkalt. Kontoret ligg sentralt plassert i den nye kommunen sitt hovudsenter.

Husleigeavtalen med Temahuset går fram til juni 2022, med ein klausul om at ingen av partane kan seie opp avtalen før utløp av leigeperioden. Det er mogeleg med framleige.

Sund kyrkjekontor

Er lokalisert til Sund kyrkje, og kontorfasilitetane med tilhøyrande rom er tenlege for dagens organisasjon i Sund, men ikkje for fleire medarbeidarar.

Øygarden kyrkjekontor

Er lokalisert til Rong senter, og kontorfasilitetane med tilhøyrande rom er tenlege for dagens organisasjon i Øygarden, men ikkje for fleire medarbeidarar.

Husleigeavtalen vert administrert av Øygarden kommune. Fellesrådet må halde seg til det kommunen gjer ovanfor huseigar. Husleigeavtalen gjeld no fram til 1.8.2019 med høve til forlenging.

Kontorfasilitetane i kyrkjene

Er lite hensiktsmessige til bruk over tid om ein skulle vurdere det som eit tilleggsalternativ for arbeidstakarar utanom kyrkjetenarar og kyrkjegardsarbeidarar.

Konfirmantlokale

I Øygarden er konfirmantundervisninga lagt til hensiktsmessige møtelokale leigd av Øygarden kommune i Rong senter.

I Fjell og Sund er konfirmantundervisninga lagt til kyrkjene.

4.2.50 Framlegg til lokalisering etter samanslåing

4.2.50 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

4.2.51 Lokalisering av dagleg leiing og administrasjon i det nye fellesrådet

Samanslåingsprosessen gir rom for endring. Innanfor kyrkjeleg sektor er kravet til fagleg kompetanse og effektiv drift like høgt som i andre sektorar. Det er lite tenleg å spreie kompetansen. Ein spreidd administrasjon er sårbar. Ved feriar og sjukdom må ein kunne trekke vekslar på andre tilsette i administrasjonen. Dagleg samhandling, fellesskap og felles utvikling i eit godt miljø meiner prosjektleiar er viktig. Prosjektleiar ligg også til grunn den erfaring ein har opparbeida seg gjennom det siste året med felles leiing i Fjell, Sund og Øygarden kyrkjelege fellesråd. Det er stor fare for at ein liten administrasjon kjem på etterskot, ikkje minst fagleg sett. Ad-hoc opplegg for å hente seg inn att er lite tenleg og forstyrrar drifta.

Prosjektleiar meiner at administrasjonen i det nye fellesrådet skal lokaliserast til éin stad. Administrasjonen omfattar overordna leiing, dagleg leiing, resepsjon, økonomi, rekneskap, gravferdsforvaltning, kyrkjebokføring, løn og personalfunksjon, sekretariat for prestane og sokneråd, kontorfunksjonar generelt og informasjonsarbeid.

[Prosjektleiar si tilråding er i hovudsak i samsvar med arbeidsgruppe for administrasjon si tilråding.](#)

Prosjektleiar si tilråding:

- 1. Alle administrative funksjonar (stillingar) vert lokalisert til eksisterande kyrkjekontor på Straume.**
- 2. Dersom det vert plassmangel på Straume må det det skje ei gradvis innfasing av punkt 1 dersom dette let seg gjere i høve tilgang på eksisterande lokale (i Øygarden, ikkje Sund).**
- 3. For Hjelme og Blomvåg sokn og eventuelt Landro sokn vert det rådd til å forhandle fram ein avtale om kontor- og møteromslokale i det gamle rådhuset på Rong, til bruk for kyrkjeleg personell.**

4.2.52 Lokale for Basecamp

Fjell kyrkjelege fellesråd er medeigar i Basecamp. Husleigeavtalen for denne verksemda (med Sartor Storsenter AS) gjeld fram til mai 2023.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.53 Kontorlokalisering for prestar

Prestane har gitt uttale til lokalisering av prestetenesta. Prosjektlear oppfattar uttalen slik at det er vert tilrådd ei løysing slik det er i dag. Det betyr at eit kyrkjekontor på Straume vert eit nav, og at det vert kontor for prestar i Sund og Øygarden som i dag.

Prestetenesta er ikkje underlagt leiing i fellesrådslinja. Like fullt er det viktig med nærleik til dei andre i staben og til sekretariatet.

Prestane er sterkt knytt til soknet og kyrkjelyden lokalt og skal også møte folk til samtale lokalt.

Prosjektlear meiner at prestane kan ha kontor lokalt i basane på Rong, i Sund kyrkje og på Straume, saman med tilsette i fellesråda som skal nytte basane som utgangspunkt for arbeidet.

Administrativ hjelp vil prestane få av administrasjonen når det er behov for det. Det vert løyst gjennom dagens elektroniske system.

Prosjektlear si tilråding:

1. **Prestane i Foldnes og Fjell (og Landro sokn) skal i utgangspunktet ha sine kontor i eksisterande kyrkjekontor på Straume.**
2. **For Hjelme og Blomvåg sokn og eventuelt Landro sokn vil ein forhandle fram ei løysing med kontor- og møteromslokale i det gamle rådhuset på Rong, som prestane kan nytte.**
3. **For Sund sokn nyttar ein kontorlokale i Sund kyrkje til det behovet prestane har for kontor- og møteromslokale.**
4. **Det vert ikkje etablert sekretærfunksjon utover sekretærfunksjonen som er etablert på kyrkjekontoret på Straume.**

4.2.54 Kontorlokalisering for kyrkjetenarar

Det vert lagt til rette for at kyrkjetenarane kan vere lokalisert i kyrkjene.

Prosjektlear si tilråding:

Kontor for kyrkjetenarane vert lagt til kyrkjene.

4.2.55 Kontorlokalisering for seksjonar

Prosjektlear rår til at kontor for seksjonane som er omtala seinare i dokumentet vert lagt til kyrkjekontoret på Straume. Det er viktig med god kommunikasjon på tvers av seksjonane og nærleik til støttefunksjonar som er lagt til administrasjonen.

Prosjektleder si tilråding:

Kontor for seksjonane vert lagt til kyrkjekontoret på Straume.

4.02.56 Lokale for teama

Teama vert lokalisert ut i frå relasjonen til soknet. Det vert vist til punkt om organisering.

Prosjektleder si tilråding:

Kontor og møterom til bruk for teama vert etablert i samsvar med punkt 4.2.51.

4.2.60 Framlegg til rådsstruktur i det nye fellesrådet

4.2.60 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

Rådsstrukturen i den norske kyrkja er i hovudsak forankra i kyrkelova. Prosjektleiar si tilråding er i samsvar med lova og det som er vanleg å ha av underutval med tillegg for kontrollutval som ikkje har vore vanleg og som heller ikkje er lovfesta. Det er og eit spørsmål om ein skal opprette arbeidsmiljøutval. Det er eit krav om arbeidsmiljøutval ved fleire enn 50 tilsette. Per i dag er vi færre. Det vert ikkje gitt noko grunngjeving for andre råd og utval utover det som gjeld kontrollutvalet.

Råds- og utvalsstrukturen vert tilrådd slik:

1. *Kyrkjeleg fellesråd*
2. *Partssamansett utval (administrasjonsutval)*
3. *Arbeidsmiljøutval*
4. *Arbeidsutval for fellesrådet*
5. *Forhandlingsutval*
6. *Kontrollutval*

Tilsetting vert plassert i eit utval som etter fullmakt har rett til å kunne tilsette. Slik fullmakt er det fellesrådet som kan gi.

Ein må vurdere om det skal opprettast eit overordna utval for diakoni og kyrkjemusikk. Slike utval må ha tilknytning til seksjonane.

Det enkelte sokneråd må etablere eit eige diakoniutval. Sokneråda bør også opprette utval for born og unge, kyrkjemusikk og gudsteneste dersom det ikkje alt er gjort.

VURDERING OG GRUNNGJEVING FOR OPPRETNING AV KONTROLLUTVAL

Når prosjektleiar tilrår oppretting av kontrollutval, skuldast dette storleiken på fellesrådet og den totale økonomiforvaltninga. Kontrollutval kan vere eit uhilda organ som kan føre tilsyn med verksemda. Bergen kyrkjelege fellesråd har kontrollutval.

Oppretting av kontrollutval har ein kostnad som per i dag ikkje er budsjettert. Kontrollutvalet må ha eit eksternt sekretariat.

Prosjektleiar ligg til grunn at oppretting av eit kontrollutval må skje i eit samspel med kommunen i høve finansiering.

Prosjektleiar si tilråding:

- 1. Kyrkjeleg fellesnemnd godkjenner råds- og utvalsstrukturen slik den er tilrådd (1-5).**
- 2. Ordning med kontrollutval (6) vert som prinsipp vedtatt og gjort gjeldande frå det tidspunkt ordninga er finansiert.**
- 3. Oppretting av utval retta mot born og unge, kyrkjemusikk og diakoni vert noko seksjonane må vurdere nærare og fremje sak på til kyrkjelege organ.**

4.2.70 Leing

4.2.70 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

Kyrkjeverja er øvste administrative leiar. Kyrkjeverja rapporterer til fellestrådet.

Det vert ikkje etablert ordning med lokale administrative leiarar som også fungerer som sekretærar for prest og stab elles, slik det er i dag. Prosjektleiar grunngjev dette med at det er lite tenleg økonomisk og fagleg å ha ein desentralisert administrativ stab. Besøkstalet til kontora som er av administrativ art understøttar ikkje lokale kontor. Digitale system gjer det mogeleg å handtere gravferder, dåp og bryllaup sentralt.

Det vert her vist til tilrådd organisering i eigne punkt som omhandlar overordna leing og administrativ organisering.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.71 Framlegg til administrativ organisering

4.2.71 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

Oppgåver av administrativ karakter vert omfatta av dette punktet. Prosjektleiar nemner også særskilt alle typar påmeldingar til aktivitetar og registreringar elles.

Prosjektleiar legg til grunn at alle funksjonar som i dag ligg som tenesteyting frå kommunen vert trekt inn til fellesrådet og plassert ansvarsmessig i seksjon for administrasjon. Oppgåvene vert enten gjort i eigen organisasjon eller gjennom innkjøp, eller ei blanding av desse løysingane. Dette vil omfatte IKT, rekneskap, løn og personalsystem. Prosjektleiar legg til grunn at dette fører til betre kontroll og oppfølging av administrative funksjonar og oppgåver.

Prosjektleiar legg til grunn at det må skje ei kompetanseheving som følgje av større eigenansvar for funksjonar nemnd ovanfor.

Utforming av administrative oppgåver og organisering av denne delen av verksemda er lagt til fase 5 og vert noko assisterande kyrkjeverje må arbeide med saman med andre leiarar.

Seksjon for administrasjon skal understøtte dei andre seksjonane og prestane administrativt. Sjå også kapittel om støttefunksjon for sokneråda.

Prosjektleiar si tilråding:

- 1. Oppgåver av administrativ karakter vert lagt til seksjon for administrasjon.**
- 2. Prosjektleiar vert gitt fullmakt til å vurdere kva oppgåver som er av administrativ karakter.**
- 3. Prosjektleiar vil vurdere kva arbeid av administrativ art som skal ligge i seksjonane.**

4.2.72 Framlegg til organisering – Kyrkjer

1

4.2.72 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

4.2.72.1 Generelt

Det vert til saman 8 kyrkjer i det nye fellesrådet. 7 av dei er i dagleg bruk. 1 (Hjelme gamle kyrkje) er ikkje i jamleg bruk, men kyrkja er rehabilitert sommaren 2019 og kan til dømes nyttast til konsertar, kulturelle føremål og som eit besøksobjekt i samarbeid med Kystmuseet.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.72.2 Organisering

Prosjektleiar rår til at ein organiserer drift av kyrkjer i seksjon for kyrkjer og gravplassar. Seksjonsleiar har det overordna ansvaret for denne seksjonen si verksemd. Seksjonsleiar kan organisere verksemda i team innanfor seksjonen sitt ansvarsområde.

Seksjonen vil ha ansvar for kyrkjebygga, kyrkjetenarar, dagleg drift og vedlikehald av kyrkjene.

Prosjektleiar legg til grunn i si vurdering at seksjonen må få tilført administrativ støtte i tilstrekkeleg grad. Dette vert eit tema etter vedtak i fellesnemnda om organisering.

Prosjektleiar si tilråding:

Drift av kyrkjer vert lagt seksjon for kyrkjer og gravplassar.

4.2.72.3 Eigartilhøve

Eigedomane og bygga skal vere i eige av fellesrådet på vegne av soknet. Dette er heimla i *kyrkjelova* § 17. Det går ein prosess med kommunane som gjeld overføring av eigedomar til fellesrådet. Ein del eigedomar har fram til no hatt kommunen og Opplysningsvesenets Fond som heimelshavar. I Sund er ingen kyrkjelege eigedomar i kyrkja si eige. Prosjektleiar vurderer dette til å vere eit stort arbeid (mykje felt- og papirarbeid), og det kan koste mykje. Prosjektleiar vurderer kva tiltak som må gjerast for å stable på beina eit opplegg for å handtere heimelsoverdraging og tidfeste prosessen saman med kommunane.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.72.4 Plan for vedlikehald

Det må lagast planar for kortsiktig og langsiktig vedlikehald. Planane må innarbeidast enten som investering eller som drift i kommande økonomiplanar. Vedlikehaldsplanar vert utforma av den nye organisasjonen og vert ikkje ein del av prosjektfasen fram mot 1.12.2019. Dersom tida tillet det, kan eit slikt arbeid starte hausten 2019. Det er viktig at ein kan innarbeide tiltak i økonomiplanen

allereie frå 2020.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.72.5 Plan for drift

Kyrkjene skal vere operative heile veka gjennom, også i helgene. Det må utarbeidast enkle, men informative planar for drift av kyrkjene. Dette inkluderer reinhald og generelt tilsyn. Planar for drift bør utarbeidast før sommaren 2019.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.72.6 Plan for brannvern

Det er noko ulikt frå fellesråd til fellesråd når det gjeld brannvern, varsling m.m. Kompetanse og rollar er også forskjellig. Det må utarbeidast eit felles sett dokument og rutinar for brannvern. Rollar må avklarast. Risikovurdering må gjerast. Varslingsystem og varslingslister må gjennomgåast. Dette er eit arbeid som må gjerast innan oktober 2019. Tilsynet som brannvesenet har med kyrkjene vert vurdert til å vere skjerpa i tida framover.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.72.7 Plan for helse, miljø og tryggleik (HMT)

Risiko og sårbarheitsanalysar må reviderast og fornyast. Arbeidet bør ein kunne starte hausten 2019 og avsluttast fram mot våren 2020.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.72.8 Reglement for utleige

Det må utarbeidast reglement for utleige. Utarbeiding av reglement vert gjort ferdig innan nytt fellesråd er i funksjon.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.72.9 Varmestyring

Prosjektleiar meiner at ein på sikt bør vurdere om det skal innførast system for varmestyring i kyrkjene. Det er ikkje kapasitet fram mot 2020 til å vurdere dette. I alle fall ikkje på dette tidspunktet.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.72.10 Låsesystem for kyrkjer og andre bygg i kyrkja si eige

Prosjektleiar meiner at ein tidleg i 2020 må innføre felles låsesystem for alle kyrkjer og bygg i kyrkja si eige. Det er ikkje kapasitet eller økonomi til å utgreie dette no. I kyrkjene i Sund er det ingen innbrotsalarm. Prosjektleiar vurderer tilgangen til kyrkjer og andre bygg som noko kritisk og uklar.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.73 Framlegg til organisering - Gravplassar

4.2.73 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

4.2.73.1 Generelt

Det vert 15 gravplassar i det nye fellesrådsområdet. I alle fellesrådsområde er det anlagt nye gravplassar dei siste åra. Det kjem under bygging ny gravplass på Landro med ferdigstilling september/oktober 2019.

Gravplassane er det næraste ein kjem parkanlegg i kommunar i distriktet. Gravplassane skal vere velstelte. Det er difor viktig med gode planar for stell og tyngre vedlikehald.

Dette krev kompetanse.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.73.2 ORGANISERING

Prosjektlear rår til at ein organiserer drift av gravplassar i seksjon for *kyrkjer og gravplassar*. Seksjonsleiar har det overordna ansvaret for denne seksjonen si verksemd. Seksjonsleiar kan organisere verksemda i team innanfor seksjonen sitt ansvarsområde.

Seksjonen vil ha ansvar for gravplassar, kyrkjegardsarbeidarar, dagleg drift, maskiner og vedlikehald av gravplassane.

Prosjektlear legg til grunn i si vurdering at seksjonen må få tilført administrativ støtte i tilstrekkeleg grad. Dette vert eit tema etter vedtak i fellesnemnda om organisering.

[Arbeidsgruppa for gravplassar rådde til ei oppdeling av kyrkjer og gravplassar ansvarsmessig.](#)

Prosjektlear rår ikkje til deling, men at arbeidet vert organisert i team.

Prosjektlear si tilråding:

Drift av gravplassar vert lagt til *seksjon for kyrkjer og gravplassar*.

4.2.73.3 Eigartilhøve

Gravplassane skal forvaltast av og vere i eige av fellesrådet. Dette er heimla i *gravferdsloven* § 3. Det går ein prosess med kommunane som gjeld overføring av eigedomar til fellesrådet. Ein del eigedomar har fram til no hatt kommunen og Opplysningsvesenets Fond som heimelshavar. I Sund er ingen kyrkjelege eigedomar og gravplassar i kyrkja si eige. Prosjektlear vurderer dette til å vere eit stort arbeid (mykje felt- og papirarbeid) og det kan koste mykje. Prosjektlear vurderer kva tiltak som må gjerast for å stable på beina eit opplegg for å handtere heimelsoverdraging og tidfeste prosessen saman med kommunane.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.73.4 Plan for vedlikehald

Det må lagast planar for kortsiktig og langsiktig vedlikehald. Planane må innarbeidast enten som investering eller som drift i kommande økonomiplanar. Vedlikehaldsplanar vert utforma av den nye organisasjonen og vert ikkje ein del av prosjektfasen fram mot 1.12.2019. Dersom tida tillet det, kan eit slikt arbeid starte hausten 2019. Det er viktig at ein kan innarbeide tiltak i økonomiplanen allereie frå 2020.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.73.5 Plan for drift

Gravplassane skal vere tilgjengelege heile veka gjennom, også i helgene. Det må utarbeidast enkle, men informative planar for drift av gravplassane. Planar for drift bør utarbeidast før sommaren 2019 og vere tilpassa den enkelte gravplass.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.72.6 Plan for HMT

Risiko og sårbarheitsanalysar må reviderast og fornyast. Arbeidet bør ein kunne starte hausten 2019 og avsluttast fram mot våren 2020.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.73.7 Maskiner, bilar og anna utstyr

Rutinar, planar og behov må arbeidast med i seksjonen når den er komen i arbeid. Dette er ikkje lagt til nokon fase førebels.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.73.8 Vedtekter for gravplassane

Vedtekter for gravplassane skal vere ferdig utarbeidd før nytt fellesråd er i funksjon. Det er allereie gjort ein del arbeid på dette området med tanke på felles vedtekter for gravplassane i nye Øygarden.

Vedtektene må vere godkjent innført med verknad frå 1.12.2019.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.73.9 Reglement for betaling

Reglement for betaling vil særleg gjelde for bruk av graver for personar som ikkje er folkeregistrert i nye Øygarden kommune. Det er heimel for å ta betalt ved bruk graver og urnegraver. Det må utarbeidast reglement for slik betaling. Reglementet (prisane) skal gjelde frå 1.12.2019.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.74 Framlegg til organisering av arbeid for born og unge 1

4.2.74 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

4.2.74.1 Generelt

Arbeid for (imellom) born og unge omfattar i denne samanheng alle tiltak også tiltak godkjent som trusopplæringstiltak etter godkjent plan. Det er eit stort verksemdsområde. Alle tiltak er stort sett allment kjent, og prosjektleiar går ikkje inn på det i dette dokumentet.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.74.2 Organisering

Prosjektleiar rår til at ein organiserer alt arbeid for (imellom) born og unge i seksjon for *born og unge*. Seksjonsleiar har det overordna ansvaret for denne seksjonen si verksemd. Seksjonsleiar kan organisere verksemda i team innanfor seksjonen sitt ansvarsområde.

Seksjonen vil ha ansvar for tilsette i barne- og ungdomsarbeidet og dagleg drift i samsvar med planar for arbeidet.

Arbeidsgruppene har peika på at dette er ein stor seksjon og at det kan vere krevjande for den som skal leie ein så stor seksjon.

Prosjektleiar legg til grunn i si vurdering at seksjonen må få tilført administrativ støtte i tilstrekkeleg grad. Dette vert eit tema etter vedtak i fellesnemnda om organisering.

Seksjonsleiar kan organisere verksemda i team innanfor seksjonen sitt ansvarsområde.

Prosjektleiar si tilråding:

Alt av tiltak retta mot born og unge, herunder trusopplæringstiltak vert lagt til seksjon for born og unge.

4.2.74.3 Planar for arbeidet

Prosjektleiar meiner at det må utarbeidast eit sett av overordna planar, også for tiltak for born og unge. Plan for trusopplæring skal vere bygt opp i samsvar med sentral føring og godkjenning. Plan på soknenivå må drøftast nærare med sokneråda. Ein overordna plan som gir retning for arbeidet etter 1.12.2019 må utarbeidast av seksjon for born og unge innan juni 2019. Det er viktig at ein så tidleg som mogeleg utarbeider ein konsekvensanalyse for denne delen av verksemda i høve samanslåinga.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.74.4 Plan for HMT

Tilsette i denne seksjonen møter mange menneske i ulike situasjonar. Det må utarbeidast eit sett rutinar for HMT særleg retta mot denne delen av verksemda. Det er førebels ingen plan for dette.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.75 Framlegg til organisering - Konfirmantarbeid

1

4.2.75 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

4.2.75.1 Generelt

4.2.75.2 Organisering

Konfirmantarbeid vert lagt til *seksjon for born og unge*.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.76 Framlegg til organisering – Skule- og barnehagearbeid

1

4.2.76 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

4.2.76.1 Generelt

God kommunikasjon mellom kyrkja og skular og barnehagar er svært viktig. Dette fører igjen til god samhandling om samlingar for barnehagar og skular der kyrkja er ein viktig aktør. Det er gode relasjonar mellom kyrkja og kommunen i alle dei tre fellesrådsområda i dag. Dette må ein byggje vidare på.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.76.2 Organisering

Prosjektlear rår til at ein organiserer skule- og barnehagearbeidet (samarbeid kyrkje/skule/barnehage) i seksjon for *born og unge*. Seksjonsleiar har det overordna ansvaret for denne seksjonen si verksemd. Skule- og barnehagearbeidet må vidareførast som eit arbeid på tvers av seksjonar og team.

Prosjektlear si tilråding:

Skule- og barnehagearbeidet vert lagt til *seksjon for born og unge*.

4.2.77 Framlegg til organisering –Vaksenarbeid 1

4.2.77 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

4.2.77.1 Generelt

Vaksenarbeidet inkluderer ungdom og unge vaksne. Det er altså eit omfattande område og eit viktig område som må følgjast opp framover. Det er viktig med eit engasjement frå både sokneråd og tilsette skal ein lukkast med denne delen av arbeidet.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering

4.2.77.2 Organisering

Vaksenarbeidet som omfattar ungdom etter trusopplæringa, vert tilrådd lagt til *seksjon for born og unge*.

Ungdomsarbeidet må vere tverrsektorielt og på tvers av sokneteama.

Prosjektleiar si tilråding:

- 1. Ungdomsarbeidet innanfor vaksenarbeid vert lagt til *seksjon for born og unge*.**
- 2. Ungdomsarbeidet skal vere tverrsektorielt og på tvers av teama.**

4.2.78 Framlegg til organisering - Diakoni

1

4.2.78 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

4.2.78.1 Generelt

Diakoniarbeidet må få sterkare fokus frå leiinga si side. Prosjektleiar vurderer det slik at diakoniarbeidet ikkje har nok personalressursar. Fellesråda har ikkje funne økonomisk rom opp gjennom åra til å auke stillingsandelen. For å få midlar tilført frå Kyrkjerådet må den som vert tilsett i ei diakonistilling ha godkjent utdanning . Det er få som søker slike stillingar i den grad det er noko ledig.

Det må opprettast eit overordna diakoniutval.

Prosjektleiar meiner at ein framover må arbeide for å få fleire frivillige inn i diakoniarbeidet. Dette må gjerast i eit samspel med soknerådet. Ein må heller ikkje gi opp ønskje om fleire tilsette i denne tenesta. Diakoni er samfunns viktig og absolutt noko kommunane burde vore med å finansiere.

Det må opprettast lokale diakoniutval som kan vere til hjelp for den som er tilsett i denne tenesta.

Arbeidsgruppa for *diakoni* har lagt opp til stillingsauke i sitt framlegg.

Prosjektleiar legg til grunn dagens økonomi og tilskotordningar og finn ikkje på dette tidspunktet å kunne rå til stillingsauke utan inndecking økonomisk. Førabels ligg det ikkje føringar for slik inndecking frå kommunal fellesnemnd.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.78.2 Organisering

Diakoniarbeidet vert lagt til *seksjon for diakoni*.

4.2.78.3 Plan for HMT

Tilsette i denne seksjonen møter mange menneske i ulike situasjonar. Det må utarbeidast eit sett rutinar for HMT særleg retta mot denne delen av verksemda. Det er førabels ingen plan for dette.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering

4.2.79 Framlegg til organisering - Kyrkjemusikk 1

4.2.79 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

4.2.79.1 Generelt

Området kyrkjemusikk er eit vidt område. Prosjektlear går ikkje i detaljar, men vil særleg peike på at gjennom eit godt fellesskap i det nye fellesrådet kan ein utvikle dette området i eit større kollegium. Det opnar seg opp eit landskap for vidare utvikling og inspirasjon dersom ein får til å samarbeide tettare.

Prosjektlear meiner at det må opprettast musikkutval i kvart sokn dersom det ikkje alt er gjort. Eit slikt utval kan vere til god støtte for kantor/organist.

Det må opprettast eit overordna musikkutval.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.79. Organisering

Kyrkjemusikk vert lagt til *seksjon for kyrkjemusikk*.

4.2.80 Frivillige

1

4.2.80 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

Frivillige utgjer ein svært viktig ressurs i kyrkja sitt arbeid. Frivillige sitt engasjement har relasjonar til sokneråda og til tilsette i kyrkja. Det er viktig å forvalte dei frivillige som ressurs på ein god måte. Prosjektlear meiner at det kan vurderast ei ordning som frivillighetskoordinator som kan hjelpe sokneråda i arbeidet med følgje opp frivillige medarbeidarar på overordna nivå. Prosjektlear understrekar at dette er eit krevjande felt. Det er viktig å få grundig vurdert kor mykje administrasjonen kan gjere og om det er hensiktsmessig. Sjå også *handboka 3.1. og 6.16*. Prosjektlear har ikkje lagt inn ei ny stilling.

Prosjektlear meiner at det må opprettast lokale utval for gudsteneste, diakoni og kyrkjemusikk der ein ikkje har slike utval. Utvala skal vere på soknenivå. Ein kan og vurdere om det skal opprettast utval for born og unge. Utfordringa kan vere å finne fram til nok frivillige som vil ta på seg oppgåva med å sitje i eit utval.

Tilhøvet mellom seksjonar og sokneråd må ein arbeide vidare med.

Sjå kapittel: 4.2.34

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

4.2.90 Støttefunksjon for sokneråd

1

4.2.90 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

Prosjektleiar meiner at det bør etablerast ein støttefunksjon for sokneråda. Støttefunksjonen bør omfatte følgjande element:

- Sekretærfunksjon for sokneråda som styringsorgan
 - Saksførebuing
 - Møteprotokollar
 - Oppfølging av vedtak utover det rådet sjølv må arbeide med
 - Økonomiarbeid

Oppgåver utover dette må sokneråda medfinansiere.

Sokneråda må følgja sakshandsamingsreglane som gjeld for offentlege organ og/eller er vedtekne av kyrkjelege organ (kyrkjelova § 38). Sjå også handboka side 20.

Alle saksdokument må kunne vere tilgjengeleg offentleg og av ein slik kvalitet at dei kan publiserast offentleg.

Prosjektleiar viser til side 51 i handboka (3.9) som omhandlar kvalitet i kyrkjeleg arbeid.

Kvalitet er eit viktig bidrag til å styrke folk si tilhørigheit til kyrkja.

Prosjektleiar si tilråding:

- 1. Det vert oppretta ei ordning med støttefunksjon for sokneråda. Innarbeiding av ordninga skjer innanfor det nye fellesrådet si budsjettramme og når budsjettramma tillet oppretting av ei slik ordning.**
- 2. Det er kyrkjeleg fellesnemnd som gjer endeleg vedtak om oppretting av ordninga når føresetnadane er innfridde.**

4.2.100 Støttefunksjon for prestane

2

4.2.100 ER EIT SÆRSKILT LOKALT PUNKT I KAPITTEL 4.2.

Digitale system (også kontorstøttesystem og telefoni) gjer at alle kyrkjelege medarbeidarar i stor grad kan utføre sine oppgåver utan sekretærhjelp.

Prosjektlear legg til grunn at prestane vil få den hjelp dei treng (utover det ein sjølv kan og skal ordne) slik det i hovudsak fungerer i dag. Prosjektlear tenkjer at dette må gå seg litt til når den nye organisasjonen er verksam. Her vert det og viktig at ein går opp grensene for rollar og får ei tydeleg avklaring på kven som gjer kva.

Endra lokalisering for fellesskap slik dei er i dag vil sjølvstapt påverke dette ein del.

Prosjektlear si tilråding:

Administrasjonen yter den hjelp som prestane treng for å utøve si rolle. Det vert likevel lagt til grunn at prestane må nytte fullt ut digitale system i sitt arbeid for å unngå dobbeltarbeid eller unødige mellomledd.

4.3 ETABLERE SAMARBEIDSTILHØVE MED DEN NYE KOMMUNEN

Prosjektleder legg til grunn kyrkelova § 15, samt rundskriv v-5/2002 frå regjeringa som regulerer tilhøvet mellom kyrkja (fellesrådet) og kommunen. Dialogen er krevjande. Det vert til tider opplevd som vanskeleg å få fokus på den særstilling kyrkja er i ovanfor kommunen når det gjeld dialog både formelt og uformelt.

I prosjektfasen er det våren 2018 etablert kontakt mellom kyrkjeleg fellesnemnd og kommunal fellesnemnd, særleg med fokus på budsjettprosessen for det nye fellesrådet.

Det bør etablerast avtalte formaliserte kommunikasjonsformer mellom den nye kommunen og det nye fellesrådet. Begge partar har eit ansvar for dette, ikkje berre den svake part som i dette tilfellet er fellesrådet.

Dette punktet gjeld for nytt fellesråd og etter prosjektfasen.

Prosjektleder si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9. NÆRARE OM ARBEIDSRETTSLEGE PROBLEMSTILLINGAR VED SAMANSLÅING AV KYRKJELEGE FELLESRÅD

9.1 Individuelle rettar og plikter

Her vert arbeidsmiljølova § 16-2 (1) lagt til grunn. Arbeidsmiljølova seier dette:

Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver. Krav etter første punktum kan fortsatt gjøres gjeldende overfor den tidligere arbeidsgiver

Føresegna inneber automatisk vidareføring av den tilsette si løn, ansiennitet, feriepengar og feriefritid til ny arbeidsgivar. Dette er sjølvstykke ikkje til hinder for at ny arbeidsgivar på eit seinare tidspunkt kan gjere endringar. I dette ligg endringar som oppstår etter at det nye fellesrådet er i drift. Endringar utanfor styringsretten vil innebere endringsoppseiing.

Tilsvarende vil arbeidstakar sine forpliktingar til tidlegare arbeidsgivar verta overført til ny arbeidsgivar.

Det er viktig å presisere at grunnlaget ligg i kva som er avtalt, altså det som ligg i arbeidsavtalen og som arbeidsgivar ikkje einseitig kan endre ut i frå styringsretten.

Det er verdt å merke seg at i arbeidsavtalen kan det vere spesifisert tenestestad som ikkje samsvarer med tenestestad i den nye verksemda. Endring av tenestestad ligg innanfor arbeidsgivars styringsrett. Det vert her vist til punkt 9.3.1.

Prosjektleiari ser for seg at det som gjeld individuelle rettar og plikter vert drøfta med dei tillitsvalde fram mot innplassering i den nye organisasjonen. Innplassering skal også skje i drøfting med den enkelte tilsette.

Dette er ein delprosess som no er lagt inn i fase 5 i prosjektplanen med avslutning i april 2019.

Prosjektleiari si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.1.1 Ei verksemdsoverdraging er ikkje i seg sjølv grunn for oppseiing

Her vert arbeidsmiljølova § 16-4 lagt til grunn. Arbeidsmiljølova seier dette:

(1) overdragelse av virksomhet til annen arbeidsgiver er ikke i seg selv grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver.

(2) dersom arbeidsavtale eller arbeidsforhold opphører fordi skifte av arbeidsgiver medfører vesentlige endringer i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstaker, anses opphøret som en følge av arbeidsgivers forhold.

(3) ved tvister etter denne paragraf gjelder bestemmelsene i §§ 15-11 og 15-12 tilsvarende, med unntak av § 15-12 første ledd siste punktum. Bestemmelsene i kapittel 17 gjelder tilsvarende så langt de passer.

Prosjektleiar legg til grunn at ingen vert oppsagt som følgje av sjølve samanslåinga av fellesråda.

Prosjektleiar si tilråding:

Ingen tilsette vert sagt opp som følgje av sjølve verksemdsoverdraginga, etter punkt 4.1.1. Dette er i samsvar med arbeidsmiljølova § 16-4 (1).

9.1.2 Pensjonsrettar

Her vert arbeidsmiljølova § 16-2 (3) lagt til grunn. Arbeidsmiljølova seier dette:

(3) arbeidstakernes rett til vidare opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenestepensjon, overføres til ny arbeidsgiver etter reglene i første og andre ledd. Ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordningar gjeldende for de overførte arbeidstakerne. Dersom arbeidstakernes tidlige pensjonsordningar ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal ny arbeidsgiver sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til vidare opptjening etter en annen kollektiv pensjonsordning.

Alle tilsette i Fjell, Sund og Øygarden kyrkjelege fellesråd har pensjonsordning gjennom KLP. Det praktiske rundt overføring av pensjonane til nytt fellesråd er avklart med KLP.

Prosjektleiar legg til grunn ei vidareføring av dagens pensjonsordning.

Kyrkjelege fellesnemnd har gjort vedtak i sak 39/18 i møte 12.9.2018:

I medhald av arbeidsmiljølova § 16-2 (3) vert pensjonsordninga for tilsette i Fjell, Sund og Øygarden kyrkjelege fellesråd vidareført slik den er frå 1.12.2019 i Øygarden kyrkjelege fellesråd.

9.2 Reservasjons- og valrett

Her vert arbeidsmiljølova § 16-3 lagt til grunn. Lova gir arbeidstakar rett til å motsette seg at arbeidsforholdet vert overført til ny arbeidsgivar. Det er altså ein rett arbeidstakaren har etter lova. No er det slik at tidlegare arbeidsgivar sluttar å eksistere etter 1.12.2019.

Arbeidsmiljølova seier dette:

1) arbeidstaker kan motsette seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver.

(2) arbeidstaker som motsetter seg at arbeidsforholdet overføres til ny arbeidsgiver, må Skriftlig underrette tidligere arbeidsgiver om dette innen den frist denne har fastsatt. Fristen kan ikke være kortere enn 14 dager etter at informasjon etter § 16-6 er gitt.

Prosjektleiar ligg til grunn at ein gjennom prosessen fram mot 1.12.2019 unngår bruk av reservasjonsretten.

Prosjektleiar legg til grunn at arbeidsgivar tidleg formelt varslar alle arbeidstakarar om rettar og plikter, slik at den enkelte arbeidstakar tidleg kan ta stilling til sitt framtidige tilsettingsforhold. Her vert Arbeidsmiljølova § 16-5 og 16-6 lagt til grunn.

Varsling om endring og samanslåing av fellesråda starta allereie våren 2017. Formelt varsel vert sendt skriftleg til kvar enkelt arbeidstakar, heimla i lova.

Slikt varsel vert sendt utpå vinteren 2019. Varselet vert sendt frå kvart enkelt fellesråd der arbeidstakaren er tilsett.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.3. Arbeidsgivars styringsrett

Det vert lagt vekt på å avdekke behovet for bruk av arbeidsgivars styringsrett gjennom drøftingsmøte med tillitsvalde og med den enkelte arbeidstakar. Det er eit mål at det er semje om framtida og organiseringa av det nye fellesrådet. Det er likevel viktig at ein førebur seg i fall usemje.

Dialog er viktig og i fall det er behov for bruk av styringsretten skal prosessen rundt dette vere formell, der mellom anna arbeidstakaren kan ha med seg tillitsvald eller annan rådgivar i møte med arbeidsgivar.

Prosjektlear legg til grunn at ein har klar ein prosedyre dersom det vert aktuelt å nytte styringsretten. Prosjektlear ligg og til grunn at slik bruk kan oppstå i fase 5 i prosjektplanen.

Prosjektlear vil utarbeide et forslag til prosedyre og ein må avklare kven som er rettmessig arbeidsgivar og kven som skal representere arbeidsgivar.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.3.1 Endring av arbeidsstad

Prosjektlear legg til grunn at det vert utarbeida nye arbeidsavtalar som tek omsyn til framtidig organisering. Prosjektlear viser til punkt 9.1 som omtalar kva som skjer i høve arbeidsforholdet ved verksemdsoverdraging. Gjeldande arbeidsavtalar, der det også er spesifisert lokal tenestestad, vert transformert ved verksemdsoverdraginga.

Prosjektlear meiner at det i framtida ikkje kan vere ordningar som er avgrensande i høve effektiv og forsvarleg økonomisk drift. Oppmøtestad skal vere hensiktsmessig til ei kvar tid.

Endring av arbeidsstad ligg innanfor arbeidsgivars styringsrett.

Prosjektlear viser til tilrådd organisering. Konsekvensen av vedtatt organisering må arbeidast vidare med i Fase 5 i prosjektplanen der også tillitsvalde vert involvert.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.3.2 Endring av arbeidsoppgåver

Prosjektlear legg til grunn at endring av arbeidsoppgåver kan bli gjort gjeldande ved samanslåing av fellesråda.

Framtidig organisering vil gi føring for tildeling av arbeidsoppgåver. I utgangspunktet ligg endring av arbeidsoppgåver innanfor arbeidsgivars styringsrett. Vert summen av endringar for stor for den enkelte arbeidstakar, fell endringa utanfor arbeidsgivars styringsrett.

Prosjektlear viser til tilrådd organisering. Konsekvensen av vedtatt organisering må arbeidast vidare med i Fase 5 i prosjektplanen der også tillitsvalde vert involvert.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.3.3 Arbeidstid

Prosjektleiar legg til grunn at endring av arbeidstid ligg innanfor arbeidsgivars styringsrett. Ein må kunne rekne med at det i avgrensa omfang vert gjort endringar i arbeidstida.

Når det gjeld arbeidstid for kontoradministrasjonen skal hovudtariffavtalen kapittel 1 § 4 punkt 4.2.1. leggjast til grunn.

Arbeidstid følgjer av framtidig organisering og også dette punktet vert følgd opp i fase 5 og planlagt slutført ved utgangen av april 2019. Tillitsvalde vert involvert.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.4 LØNSPOLITIKK I NYTT FELLESRÅD

Det er her tale om lokal lønspolitikk som igjen er heimla i Hovudtariffavtalens kapittel 3 og punkt 3.2.

I stor grad skjer lønsendringa gjennom sentrale forhandlingar og eit sentralt rammeverk for lønsregulering etter utdanning og ansiennitet.

Det er viktig å presisere at sentrale tillegg kjem uavhengig av kva ein måtte meine lokalt om lønsregulering og eit eventuelt misforhold.

Det er gjennom lokale forhandlingar og gjennom ein bevisst lokal lønspolitikk ein kan utjamne misforholdet.

Prosjektlear viser også til punkt 9.4.1 om harmonisering av løn.

Prosjektlear legg til grunn at det seinast fram mot sommaren 2020 vert drøfta fram ein lokal framtidsretta lønspolitikk i det nye fellesrådet. I dette arbeidet skal ein legge til grunn Hovudtariffavtalen.

Det er umogeleg å utjamne uheldige misforhold mellom arbeidstakarane i løpet av 2019.

Prosjektlear si tilråding::

- 1. Det vert sett i gong eit arbeid med å utarbeide ein lokal lønspolitikk for det nye fellesrådet.**
- 2. Framlegg til lokal lønspolitikk må handsamast formelt i løpet av våren 2020.**

9.4.1 Harmonisering av løn

Arbeidet lokalt med å harmonisere løn for arbeidstakarar i Fjell, Sund og Øygarden kyrkjelege fellesråd starta ved lønsoppgjeret I 2017. Det er ei forståing mellom tillitsvalde og arbeidsgivar om behovet for å harmonisere løna når ein no skal slå saman fellesråda. Utfordringa er at potten ein har til rådvelde er avgrensa i storleik slik at ein får ikkje gjort dei store endringane.

Harmonisering av eksisterande løn kan i hovudsak berre skje gjennom lokale forhandlingar.

Dette vert eit gjennomgåande tema og vert tatt inn som ein del av arbeidet med å utforme ein lokal lønspolitikk som er omtala i punkt 9.4. Harmonisering av løn vert også konkret gjort gjeldande som eit tema i lokale lønsforhandlingar og må vidareførast inn i det nye fellesrådet.

Prosjektleiar si tilråding:

- 1. Harmonisering av løn som følgje av samanslåing av fellesråda vert tema i utforming av lokal lønspolitikk.**
- 2. Harmonisering av løn skal vere eit tema ved lokale lønsforhandlingar.**

9.4.2 Stillingskodar og stillingsomtalar

Prosjektlear ligg til grunn at det gjennom ein eigen prosess vert rydda opp i stillingskodar og stillingsomtalar. Prosjektlear viser her til sak 27/18 der kyrkjeleg fellesnemnd godkjente oppstart av arbeid med å utarbeide funksjonsomtalar, herunder forstått stillingsomtalar. Det er ikkje naudsynt med fleire vedtak om dette arbeidet.

NB! Ved utforming av og fastsetting av stillingsomtalar (funksjonsomtalar) skal sokneråda bli gitt høve til å uttale seg.

Prosjektlear legg til grunn at stillingsomtalar og stillingskodar som samsvarar med organisering og vedtatt bemanningsplan, må vere ferdig utarbeida og implementert fram mot hausten 2019.

Når det gjeld stillingskodar er det viktig at dei er korrekte fordi koden mellom anna har betydning for rett løn. Prosjektlear legg til grunn at dette er ein rein administrativ jobb som må gjerast fram mot hausten 2019 og som må sjåast i samanheng med arbeidet med utforming av arbeidsavtalar.

Prosjektlear si tilråding:

Detter punktet vert tatt til orientering.

9.4.3 Ansiennitet

Ansiennitet vert fastsett ut i frå hovudtariffavtalens kapittel 1 § 12.

Det kan vere ulik praksis når det gjeld detaljar kring fastsetting av ansiennitet, men tidlegare fastsett ansiennitet vert ikkje endra som følgje av verksemdsoverdraginga.

Det er og slik at løn vert regulert frå sjølv ansiennitetstidspunktet (lønstilllegg for ansiennitet). Det er difor viktig at all lønsansiennitet er korrekt registrert.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.4.4 Omplassering

Omplassering kan kome som følge av organisatoriske endringar.

Dersom omplassering vert aktuelt skal ein ligge til grunn hovudtariffavtalens kapittel 1 § 3 punkt 3.4.1. Noverande løn (ved inngangen til nytt fellesråd) vert vidareført, men endra stillingskode og arbeid kan medføre endra føresetnadar ved lønsforhandlingar.

Omplassering vert drøfta etter gjeldande regelverk, med dei dette vil gjeld for, saman med tillitsvalde.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.5 OMORGANISERING OG BORTFALL AV LEIARSTILLINGAR

Omorganisering og bortfall av leiarstillingar kjem som ein konsekvens av vedtatt organisering av det nye fellesrådet og må arbeidast med innanfor fase 5 i prosjektplanen.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.5.1 Organisasjonskart og bemanningsplanar

Nye organisasjonskart og bemanningsplanar kjem som ein konsekvens av vedtatt organisering. Det vert her vist til punkt 4.2.30 – 4.2.100.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.5.2 Kan det enkelte fellesråd tilsette mellombels i vakant stilling?

Det er viktig å avgrense overtalighet fram mot samanslåing av fellesråda. Dette kan ein gjere ved å ikkje tilsette fast i ledige stillingar. Prosjektleiar viser til sak om dette i fellesråda på ettervinteren 2018. Det var litt ulike tilnærmingar til dette i fellesråda sine vedtak, men hovudprinsippet om at ein ikkje utan vidare skal tilsette fast i ledige stillingar, er innført.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.5.3 Tilsetting av kyrkjeverje på åremål

Dette vert vurdert i prosessen med tilsetting av kyrkjeverje for det nye fellesrådet. Det vert også vist til arbeidsmiljølova § 14-10.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.6 KYRKJEVERJESTILLINGA OG ANDRE LEIARSTILLINGAR

Stillingar som samanslåinga får direkte følgjer for, er kyrkjeverjestillinga og kontorleiarstillingane i Sund og Øygarden. Det er ulik grad av konsekvens.

For at ei kyrkjeverje skal ha krav på stillinga som kyrkjeverje i det nye fellesrådet, må den nye stillinga medføre vesentleg grad av vidareføring av ei nedlagt/bortfalt stilling.

Kyrkjeverja som vert overtalig må få tilbod om anna passande arbeid. Arbeidsmiljølova § 15-7 (2).

For kyrkjeverjestillinga og tilsetjing vert det vist til punkt 4.1.2.

Når det gjeld kontorleiarstillingane, fell dei heilt bort. Dagens kontorleiarar må få tilbod om anna arbeid. Arbeidsmiljølova § 15-7 (2).

Framtidig organisering kan også spele inn på assisterande kyrkjeverje si stilling og seksjonsleiarane i Fjell sine stillingar.

Alle konsekvensar omtala ovanfor må arbeidast vidare med som ein konsekvens av vedtatt organisering og lokalisering, kapittel 4.2.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.6.1 Plikt til å tilby anna høveleg arbeid – arbeidsmiljølova § 15-7 (2)

Ved samanslåing av fellesråda vert det overtalige leiarstillingar. Arbeidsgivar pliktar å vurdere anna «passande arbeid» for kvar enkelt arbeidstakar som vert overtalig.

Det må utarbeidast kriterier som kan vere til hjelp til utveljing av leiarar. Kriterier må drøftast med dei tillitsvalde. Det vert ein eigen prosess på dette, innarbeida i prosjektplanen.

arbeidsmiljølova vert lagt til grunn når det gjeld dette punktet.

Prosjektleder si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.7 OVERFØRING AV OPPLYSNINGAR SOM LIGG I PERSONALMAPPA

9.7.1 Tilhøvet til arkivlova

Arkivlova og arkivplikta skal leggjast til grunn.

Personalmappa hos fellesrådet som sluttar å eksistere, skal overførast til fellesrådet sitt arkivdepot. Kopi av dokumenta skal inn i ny personalmappe i det nye fellesrådet. Kva dokument som skal inn i den nye personalmappa vert vurdert ut frå lov og forskrift.

I 2018 vert alle personalmapper overført til elektronisk arkiv. Kassasjon og bevaring av gamle arkiv (også for elektronisk arkiv) ved overgang til nytt fellesråd vert planlagt gjennom ein eigen prosess.

Alle personalmapper i det nye fellesrådet vert elektroniske.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.7.2 Personopplysningslova

Personopplysningslova vert lagt til grunn i heile verksemda.

Dette seier regjeringa om GDPR

Personvern handler om retten til å få ha ditt privatliv i fred, et grunnleggende prinsipp i en Rettsstat. Idealet er at den enkelte skal ha råderett over sine egne personopplysninger. EUs personvernforordning (GDPR) blir norsk lov i 2018.

Den nye personopplysningsloven trådte i kraft 20. Juli 2018. Med dette gjennomføres EUs personvernforordning (GDPR) i Norge.

Førebels er dette eit uferdig område i høve til både fellesråda og til samanslåinga.

GDPR er ein eigen prosess som pågår internt i administrasjonen for dei tre fellesråda.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

9.7.3 Overføring av opplysningar omfatta av teieplikta

Her vert forvaltningslova § 13 b nr. 2 lagt til grunn, i tillegg kjem arbeidsmiljølova § 16-2. Ny arbeidsgivar får her tilgang til informasjon med teieplikt. Det kan vere unntak.

Prosjektleder si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

10. DRIFT

10.1 Verksemda sitt føremål

Teksten kjem i ein seinare fase.

10.2 Verksemda sitt verdisett

Teksten kjem i ein seinare fase.

10.3 Verksemda sin visjon

Teksten kjem i ein seinare fase.

10.4 Brønnøysundregistrene

Teksten kjem i ein seinare fase.

10.5 Bank

1

Det nye fellesrådet må inngå avtale om banktenester.

Fjell nyttar DNB. Sund og Øygarden nyttar Sparebanken Vest (fellesråd og sokneråd). Fjell kyrkjelege fellesråd har også konto og lån i Nordea og KLP. Sokneråda i Fjell nyttar Sparebanken Vest og Vipps gjennom DNB.

Det er naturleg at banktenester til det nye fellesrådet vert lyst ut på anbod. Dette er ein prosess som vil ta noko tid og prosjektleiar meiner ein må inkludere sokneråda i denne prosessen.

Arbeidet med å få på plass ein ny bankavtale/leverandør av banktenester bør vere ordna innan utgangen av juni 2019.

Kyrkjelege fellesnemnd har gjort vedtak i sak 43/18 i møte 12.9.2018 (det er gjort likelydande vedtak i partssamansett utval 29.8.2018) :

- 1. Leverandør av banktenester til Øygarden kyrkjelege fellesråd frå 1.12.2019 skal lysast ut på anbod.**
- 2. Sokneråda vert kontakta for ei avklaring om deltaking i anbodet.**

10.6 Forsikring

Det er KA på vegne av Den norske kyrkja, herunder fellesråda, som forhandlar fram forsikringsavtalar. Dette gjeld ulykkes- og ansvarsforsikring for frivillige og kyrkjebyggforsikring.

Prosjektleiari er noko usikker på nokre prinsipp kring KNIF-ordninga og har bedt KA om ei avklaring. Saka kan difor måtte utgreiast nærare i prosessen.

Kyrkjelege fellesnemnd har gjort vedtak i sak 40/18 i møte 12.9.2018 (det er gjort likelydande vedtak i partssamansett utval 29.8.2018) :

I medhald av tidlegare framforhandla avtalar mellom KA og KNIF vert ordninga med KNIF som leverandør av ulykke- og ansvarsforsikring og kyrkjebyggforsikring, vidareført for Øygarden kyrkjelege fellesråd etter 1.12.2019.

I fall det vert avdekkja andre føresetnadar kjem saka attende til fellesnemnda.

10.7 Eigedommar

Teksten kjem i ein seinare fase.

10.8 Sikring av eigedommar

Teksten kjem i ein seinare fase.

10.9 HELSE, MILJØ OG TRYGGLEIK (HMT)

Teksten kjem i ein seinare fase.

10.10 Inkluderande arbeidsliv (IA)

Fjell kyrkjelege fellesråd er ei IA-verksemd. Sund og Øygarden kyrkjelege fellesråd er ikkje med i denne ordninga.

Dette skriv Regjeringa om IA-arbeidet:

Hva er inkluderende arbeidsliv?

Artikkel | Sist oppdatert: 19.06.2018 | [Arbeids- og sosialdepartementet](#)

Det overordnede målet for IA-samarbeidet er å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble inngått mellom myndighetene og partene i arbeidslivet første gang i 2001. Gjeldende avtale ble undertegnet 4. mars 2014 og gjelder fram til og med 2018. IA-avtalen bygger på samarbeid og tillit mellom myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere.

Det overordnede målet for IA-samarbeidet er videre nedfelt i tre delmål:

- 1) Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001.
- 2) Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.
- 3) Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder (sett i forhold til 2009-tall).

IA-virksomheter i Norge

26 prosent av virksomhetene i Norge er IA-virksomheter (2014-tall). Av disse er det mange store virksomheter og virksomheter i offentlig sektor. Dette medfører at nesten 60 prosent av alle arbeidstakere i Norge jobber i en IA-virksomhet.

Prosjektleiari rår til at det nye fellesrådet vert ei IA-verksemd under føresetnad av sentral vidareføring av IA-samarbeidet basert på ein avtale mellom partane.

Kyrkjelege fellesnemnd har gjort vedtak i sak 42/18 i møte 12.9.2018 (det er gjort likelydande vedtak i partssamansett utval 29.8.2018) :

Det nye fellesrådet vert ei IA-verksemd under føresetnad av sentral vidareføring av IA-samarbeidet basert på ein avtale mellom partane.

10.11 Bedriftshelseteneste

Prosjektlear ligg til grunn at det vert etablert ordning med bedriftshelseteneste. Fjell og Øygarden har hatt ei slik ordning i mange år. Sund har ikkje hatt ordning med bedriftshelseteneste.

Bedriftshelsetenesta er viktig med omsyn til kompetanse og rådgiving i høve til arbeidsmiljøet, både i enkeltsaker og meir generelt.

Fjell nyttar Stamina og Øygarden Salutis. Avtalene med desse selskapa vert sagt opp. Prosjektlear meiner at leverandør av bedriftshelseteneste vert lyst ut på anbod.

Proessen med å velje leverandør av bedriftshelseteneste vil skje fram mot 1.12.2019 dersom det vert gjort vedtak om ha bedriftshelseteneste.

Prosjektlear legg til grunn at systematisk HMT-arbeid er viktig. Dette må skje saman med ressurspersonar med kompetanse på fleire felt. Fellesrådet kan ikkje sjølv dekke denne kompetansen fullt ut. I framtida må HMT-arbeidet vere meir systematisk enn det er i dag.

Kyrkjelege fellesnemnd har gjort vedtak i sak 44/18 i møte 12.9.2018 (det er gjort likelydande vedtak i partssamansett utval 29.8.2018) :

Det skal etablerast ordning med bedriftshelseteneste i det nye fellesrådet.

10.12

10.13 Revisjon

Teksten kjem seinare

10.14 Kommunikasjon

Kommunikasjon og informasjon er viktige område. Prosjektleiar ligg til grunn at å nå ut med Guds ord og informere om tilbod og tenester er grunnleggande viktig for organisasjonen. Det er viktig å vere synleg på dei arenaene der folk er utan at det går inflasjon i bruk av sosiale media.

Det er viktig at informasjonen framstår einskapleg, truverdig og med god kvalitet. Ei god samordning mellom sokneråda og fellesråd på dette området meiner prosjektleiar er viktig.

Utforming av materiell, vedlikehald av nettsider og bruk av Facebook og Instagram er aktuelle tema. Det er viktig med kompetanse på området.

Prosjektleiar går ikkje inn i alle detaljar her, men nemner nokre element som må følgjast opp særskilt. Dette området må utviklast vidare i det nye fellesrådet.

Prosjektleiar si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

10.15 Kyrkjeblada

Det er i dag 3 kyrkjeblad (Fjell, Sund og Øygarden). Kyrkjeblada speler ein viktig rolle når det gjeld kyrkjeleg kommunikasjon med omverda. Blada har litt ulik profil, men gjennomgangstonen i blada er den same.

Undersøking i 2015 for menighetsblad i Noreg:

«80 prosent av dem som får menighetsbladet i postkassa lesar store deler av innholdet. Menighetsbladet har en uventet høy status blant folk flest i Norge. Dette til tross for at de aller fleste menighetsblader produseres av ufaglærte som ikke får betalt. De gjør en imponerende jobb, sier Magnhild Landrø.»

Hun fikk 181.250 kroner fra Rådet for anvendt medieforskning (RAM), som er rådgivende organ for Medietilsynet, til studien

«Menighetsbladet en overlevning eller en mulighet?». Undersøkelsen er gjort i samarbeid med TNS Gallup og Kirkerådet»

Prosjektleiari legg til grunn ei vidareføring av dagens ordning med 3 kyrkjeblad. I framtida kan det vere aktuelt å lage eitt blad med lokalt stoff. Dersom ein vurderer mengda stoff til å vere aktuelt og at ein ikkje kan ta bort noko stoff, så ville eit felles blad vorte på opp mot 60 sider. Det er ikkje tenleg med omsyn til lesaren.

Organiseringa rundt produksjon av blada etter 1.12.2019 vert gjort administrativt. Ein bør arbeide med kvalitetsutvikling og utviklinga av innhaldet i blada.

Prosjektleiari meiner at det bør arbeidast med sal av annonsar og at ein bør vurdere storleiken på den frivillige abonnementsprisen.

Prosjektleiari si tilråding:

- 1. Dagens ordning med 3 kyrkjeblad vert vidareført med same soknegrensar.**
- 2. Kyrkjevevja skal vere ansvarleg redaktør for blada.**

10.16 Nettsider

Teksten kjem i ein seinare fase.

10.17 Sosiale medium

Teksten kjem i ein seinare fase.

10.18 Tryggleik mot uønska hendingar

Tryggleik er eit omfattande tema og gjeld alt frå det å vere trygg i jobben (jobbutføring) til å sikre arbeidstakaren mot uønska hendingar.

Svært mykje av det som gjeld tryggleik er nedfelt i lov og forskrift og vert følgd opp gjennom verksemda sitt HMT-system.

Prosjektlear set også fokus på tryggleik for våre arbeidstakarar i høve til uønska hendingar som til dømes i førstelina. Personar som set (ofte aleine) eksponert i ein resepsjon må sikrast mot slike hendingar. Dette kan også gjelde arbeidstakarar som arbeider i anna arbeid aleine (gjerne på kveld) der ein møter andre menneske, få eller mange.

Prosjektlear si tilråding:

Dette punktet vert tatt til orientering.

10.19 Grøn kyrkjelyd og miljøfyrtårn

Teksten kjem i ein seinare fase.

LOV, FORSKRIFT OG REGELVERK FOR DEN NORSKE KYRKJA

FØLGJANDE LOVER VERT GJORT GJELDANDE FOR DEN NORSKE KYRKJA:

DEL I - LOVER

- GRUNNLOVEN
- KIRKELOVEN
- GRAVFERDSLOVEN
- LOV OM OPPLYSNINGSVESENETS FOND
- LOV OM HELLIGDAGER OG HELLIGDAGSFRED
- LOV OM TRUDOMSSAMFUNN OG YMIST ANNA
- FORVALTNINGSLOVEN
- OFFENTLEGLOVA
- ARBEIDSMILJØLOVEN
- EKTESKAPSLOVEN
- LOV OM BRUDVIGJING I UTLANDET
- ARKIVLOVA
- PERSONOPPLYSNINGSLOVEN
- LOV OM FERIE

DEL II - FORSKRIFTER M.V.

2 TILSETTINGER

- FORSKRIFT OM AUTORISASJON AV DIAKONER I HENHOLD TIL EØS-AVTALEN (2.6)
- FORSKRIFT OM AUTORISASJON AV KANTORER I HENHOLD TIL EØS-AVTALEN (2.7)
- FORSKRIFT OM AUTORISASJON AV KATEKETER I HENHOLD TIL EØS-AVTALEN (2.8)
- FORSKRIFT TIL FORVALTNINGSLOVEN (2.9)

3 TJENESTEORDNINGER M.V.

- TJENESTEORDNING OG KVALIFIKASJONSKRAV FOR KATEKETER (3.1)
- TJENESTEORDNING OG KVALIFIKASJONSKRAV FOR DIAKONER (3.2)
- TJENESTEORDNING OG KVALIFIKASJONSKRAV FOR KANTORER (3.3)
- RETNINGSLINJER FOR KATEKETENS OG DIAKONENS GUDSTJENESTLIGE FUNKSJONER (3.4)
- TJENESTEORDNING FOR MENIGHETSPRESTER (3.5)
- TJENESTEORDNING FOR PROSTER (3.6)
- VISITASREGLEMENT FOR DEN NORSKE KIRKE (3.9)

4 VALGREGLER

- REGLER FOR VALG AV KIRKELIG FELLESRÅD (4.1)
- RETNINGSLINJER FOR PROSTIRÅD OG PROSTIMØTER (4.2)
- REGLER FOR VALG AV MENIGHETSRÅD
- REGLER FOR VALG AV BISPEDØMMERÅD/KIRKEMØTET
- REGLER FOR VALG AV KIRKERÅD

5 VIRKSOMHETSREGLER FOR DE KIRKELIGE RÅDENE

- REGLER OM FORMENE FOR MENIGHETSRÅDETS OG KIRKELIG FELLESRÅDS VIRKSOMHET (5.1)
- REGLER OM FORMENE FOR MENIGHETSMØTETS VIRKSOMHET (5.2)

6 REGLER MV. FOR MØTER, RÅD OG UTVALG (BISPEMØTET, MELLOMKYRKJELEG RÅD M.M.)

7 SÆRLIGE REGLER OM KATEGORIALMENIGHETER

8 BESTEMMELSER VEDR. KIRKEN, KIRKELIG INVENTAR OG UTSTYR

- REGLER FOR BRUK AV KIRKENE (8.1)
- REGLER FOR BRUK AV LITURGISKE KLÆR (8.2)
- RETNINGSLINJER FOR BRUK AV LITURGISKE FARGER (8.3)
- REGLER FOR LITURGISK INVENTAR OG UTSTYR (8.4)

- REGLER FOR BRUK AV KIRKENS KLOKKER (8.5)
- FORVALTNING AV KIRKE, KIRKEGÅRD OG KIRKENS OMGIVELSER SOM KULTURMINNE OG KULTURMILJØ (8.6)
- KIRKEBYGG - DELEGASJON AV MYNDIGHET ETTER KIRKELOVEN§ 21 (8.7)
- RUNDSKRIV OM FORVALTNING OG REGISTRERING AV KIRKEINVENTAR (8.8)

9 ØKONOMI OG REGNSKAP

- FORSKRIFT OM ØKONOMIFORVALTNINGEN FOR KIRKELIGE FELLESRÅD OG MENIGHETSRÅD I DEN NORSKE KIRKE (9.1)
- KOMMUNENES ANSVAR FOR KIRKEN I LOKALSAMFUNNET (9.2)
- KIRKEN OG KOMMUEN - EN VEILEDNING (9.3)
- FORSKRIFT OM KOMPENSASJON FOR UTGIFTER TIL RENTER TIL INVESTERINGER FOR ISTANDSETTING AV KIRKER OG KIRKEINVENTAR FRA DEN NORSKE STATS HUSBANK (9.7)
- RETNINGSLINJER OM KOMPENSASJON FOR UTGIFTER TIL RENTER TIL ISTANDSETTING AV KIRKER OG KIRKEINVENTAR (9.8)

10 GRAVFERD

- FORSKRIFT TIL LOV OM GRAVPLASSER, KREMASJON OG GRAVFERD (10.1)
- GRAVLEGGING OG UTLEVERING AV ASKEURNER (10.2)
- VEILEDNING VEDRØRENDE SAKER OM SPREDNING AV ASKE (10.3)

11 KIRKELIGE REGISTRE

- FORSKRIFT OM INN- OG UTMELDING AV DEN NORSKE KIRKE (11.1)
- FORSKRIFT OM DEN NORSKE KIRKES MEDLEMSREGISTER (11.2)
- AVVIKLING AV PAPIRBASERT KIRKEBOKFØRING (11.3)
- ELEKTRONISK REGISTRERING AV KIRKEBOKOPPLYSNINGER (11.4)
- DELEGASJON AV MYNDIGHET TIL Å AVGJØRE SØKNADER OM INNSYN I KIRKEBØKER (11.5)

12 ARKIV

- FORSKRIFT OM OFFENTLEGE ARKIV (12.1)
- ARKIVORDNING FOR MENIGHETSRÅD OG FELLESRÅD (12.2)
- ARKIVNØKKELE FOR KIRKELIG FELLESRÅD, MENIGHETSRÅD, SOKNEPREST OG PROST (12.3)
- INNLEDNING TIL ARKIVNØKKELE 2015 FOR KIRKELIG FELLESRÅD, MENIGHETSRÅD, SOKNEPREST OG PROST (12.4)

13 GUDSTJENESTER OG KIRKELIGE HANDLINGER

- GRAVFERD - ALMINNELIGE BESTEMMELSER (13.5)
- SKRIFTEMÅL - ALMINNELIGE BESTEMMELSER (13.6)
- VIGSEL, INNSETTELSE OG FREMSTILLING - ALMINNELIGE BESTEMMELSER (13.7)
- VIGSLING AV KIRKE M.M. - ALMINNELIGE BESTEMMELSER (13.8)
- VIGSLING AV KIRKEGÅRD (13.9)
- REGLER FOR SAKSBEHANDLING I LITURGISAKER (13.10)

14 ANDRE BESTEMMELSER

- REGLEMENT FOR REPRESENTASJON PÅ VEGNE AV DEN NORSKE KIRKE (14.1)
- GODKJENNING AV VÅPEN OG FLAGG FOR DEN NORSKE KIRKE (14.2)
- FORSKRIFT FOR BRUK AV DEN NORSKE KIRKES VÅPEN (14.3)
- DELEGASJON AV MYNDIGHET TIL Å FORETA ENKELTE ENDRINGER I SOKNEINNDELIGEN OG TIL Å TREFFE VISSE BESTEMMELSER OM KIRKEBOKFØRINGEN (14.4)
- ADGANGEN TIL Å OFFENTLIGGJØRE OPPLYSNINGER OM PLANLAGTE OG FORETATTE KIRKELIGE HANDLINGER (14.5)