

**MØTE I LYNGDAL KIRKELIG FELLESRÅD**

Møtedato	Tirsdag 30. april	Møte nr. 03 - 2024
Tid	Kl. 19:00 til 21:00	
Sted	Grindheim kyrkje	
Medlemmer som innkalles:	Trygve Haugeland, Torbjørn Ougland, Britt Dalan, Liv Birkeland, Trond Rydlende, Arnhild Hornung Urevatn, Geir Ola Tveit (geistlig representant) og Johan Ekeland (kommunal representant).	
Varamedlemmer, som får sakspapirer, men som kun møter ved beskjed om forfall	Lyngdal MR: Turid T. Håland og Tor Arild Tobiassen Konsmo MR: Per Øyvind Rækken Nordland og Bjørg Hamran Grindheim SR: Eva Tove Fuglestveit og Terje Høyland Geistlig: Sverre E. Lied Kommunal: Lisa W. Omland	
Andre:	Carl Magnus Salvesen & Ingunn Birkeland	
SAKER:		Side:
11/24	Godkjenninger, referat og meldinger	2
12/24	Revisjon av "Ordning for medbestemmelse"	3
13/24	Revisjon av "Retningslinjer for Lyngdal kirkelige fellesråds bruk av sosiale medier"	8
14/24	Revisjon av "Etiske retningslinjer"	13
15/24	Revisjon av "Lønnspolitiske retningslinjer"	20
16/24	HC-toalett Konsmo kirke	25
17/24	Senking av kister	26
18/24	Befaring Grindheim kyrkje, bårehus og kyrkjegard	28
19/24	Eventuelt	29

Andakt: Carl Magnus, Geir Ola, Trygve, **Torbjørn**, Britt, Liv, Trond, Arnhild

Carl Magnus Salvesen, kirkeverge
25.04.2024



Møtedato: 30.04.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv:	Side: 2
--------------------	--	--------	---------

GODKJENNINGER

1. Innkalling og saksliste til dagens møte
2. Møtebok fra 19.03.24

REFERAT OG MELDINGER

- **Meldinger**
 - **Brev til Lyngdal kommune angående fellesrådets økonomi**
 - **Kort referat fra KAs arbeidsgiverkonferanse**
 - **Løsning for vanning av Grindheim kyrkjegard.**
 - **Personalsituasjonen**



Møtedato: 30.04.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv: 133	Side 3
--------------------	--	------------	--------

Revisjon av "Ordning for medbestemmelse"

Aktuelle referanser:

FN-sak 30/19 Ordning for medbestemmelse
Gjeldende "Ordning for medbestemmelse", vedlagt
Forslag til "Ordning for medbestemmelse", vedlagt

Saksopplysninger:

Lyngdal kirkelige fellesnemnd vedtok en rekke reglementer, retningslinjer og vedtekter i forkant av sammenslåingen av Lyngdal kirkelige fellesråd og Audnedal kirkelige fellesråd. Det er tid for å revidere disse.

I denne sak revideres "Ordning for medbestemmelse".

Siden forrige ordning ble vedtatt har Hovedavtalen blitt fornyet og den gjelder nå for perioden 01.01.2022-31.12.2025. Det er foretatt noen små justeringer i det reviderte forslaget for å tilpasse dette til gjeldende paragrafnummerering i gjeldende Hovedavtale. Ellers ingen foreslåtte endringer av betydning.

Gyldighetsperioden for ordningen er oppdatert slik at neste revisjon gjøres i neste fellesrådsperiode våren 2028.

Forslag til fellesrådets vedtak:

Lyngdal kirkelige fellesråd vedtar det vedlagte forslaget til revidert "Ordning for medbestemmelse".



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

Vedtatt av Lyngdal kirkelige fellestråd 24.09.2019, FN-sak 30/19

Ordning for medbestemmelse

1. Innledning

Hovedavtalen (HA) for KA-området (Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter) regulerer samarbeid og medbestemmelse (del B). Ordning for medbestemmelse i Lyngdal kirkelige fellestråd (LKF) fra 2020 har hjemmel i Hovedavtalen for KA-området, § 9-2 a), jf. § 7-4.

2. Formål

Gjennom samarbeid/medbestemmelse/medansvar å utvikle og opprettholde et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (HA § 7-1).

3. Tillitsvalgtordningen

Arbeidstakerorganisasjoner med partsrett i KAs tariffavtaler, som har mer enn ett medlem i virksomheten, har rett til å ha en ordning med tillitsvalgt med rettigheter og plikter etter HA § 9. Det er mulig for to eller flere organisasjoner å gå sammen om en fellestillitsvalgt, jf. HA § 8-6. Arbeidstakerorganisasjonene skal melde fra skriftlig til arbeidsgiver om hvem som er tillitsvalgt.

4. Arbeidsform

Kirkevergen innkaller til møter med alle tillitsvalgte 1-2 ganger i året. Møtene skal innkalles skriftlig, og kan dreie seg om

- informasjon om forhold i virksomheten som berører de tilsatte
- drøfting av saker hvor de tillitsvalgte tas med på råd, jf. HA § 9-4
- forhandlinger med hjemmel i HA, Hovedtariffavtalen (HTA) eller sentrale særavtaler

Kirkevergen kan når som helst, be om møte med en eller flere av de tillitsvalgte for å informere om/drøfte aktuelle saker.

Tillitsvalgte kan når som helst be om møte med kirkevergen for å drøfte aktuelle saker. Det skal foreligge referat fra formelle møter mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Referatene må ta hensyn til ev. saker som er underlagt taushetsplikt. Tillitsvalgte etter denne avtalen har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver, jf. HA § 9-5 a). Dersom arbeidet som tillitsvalgt innebærer fravær fra arbeidet, eller har et omfang som påvirker det vanlige arbeidet i urimelig grad, skal dette tas opp med arbeidsgiver i forkant. Oppgaver som tillitsvalgt som utføres utenom arbeidstid, forblir fritid. Det forutsettes at ordningen praktiseres effektivt og rasjonelt, slik at den i minst mulig grad forstyrrer den daglige drift.



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

5. Representasjon i lovbestemte utvalg

Det utpekes to tilsatte med varamedlemmer som skal sitte i det partssammensatte utvalget (administrasjonsutvalget). Representantene utpekes etter forholdstallsprinsippet, jf. HA § 10-1 c), hvis ikke de tillitsvalgte blir enige om noe annet. Administrasjonsutvalget består i tillegg av tre medlemmer av fellestrådet. Leder av administrasjonsutvalget velges av og blant arbeidsgivers representanter. Utvalget har møte ved behov og behandler saker av personalpolitisk karakter, fortrinnsvis i forkant av behandling av aktuell sak i fellestrådet. I andre ad hoc-utvalg drøftes sammensetningen med de tillitsvalgte.

6. Felles arena for informasjon og drøfting

For å sikre bred medvirkning og godt samarbeid mellom tilsatte og arbeidsgiver i begge arbeidsgiverlinjene, etableres en felles arena for informasjon og drøfting. Fellesarenaen erstatter ikke de medbestemmelsesordningene for fellestrådets tilsatte som er beskrevet ovenfor i pkt. 3-5.

Fra arbeidsgiver for begge arbeidsgiverlinjene deltar:

- kirkevergen
- prost

Fra arbeidstakerne i begge arbeidsgiverlinjene deltar:

- de tillitsvalgte
- arbeidstakerrepresentantene i administrasjonsutvalget
- verneombudet
- en representant for prestene
- verneombudet for prestene

Kirkevergen innkaller til og leder møtene, og det skal skrives møtereferat. Både arbeidsgiver- og arbeidstakersida kan melde inn saker.

Lyngdal 24.09.2019

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Lyngdal



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

Vedtatt av Lyngdal kirkelige fellestråd 30.04.2024, FR-sak 12/24

Ordning for medbestemmelse

1. Innledning

Hovedavtalen (HA) for KA-området (Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter) regulerer samarbeid og medbestemmelse (del B). Ordning for medbestemmelse i Lyngdal kirkelige fellestråd (LKF) har hjemmel i Hovedavtalen for KA-området, § 9-2 a), jf. § 7-4.

2. Formål

Gjennom samarbeid/medbestemmelse/medansvar å utvikle og opprettholde et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (HA § 7-1).

3. Tillitsvalgtordningen

Arbeidstakerorganisasjoner med partsrett i KAs tariffavtaler, som har mer enn ett medlem i virksomheten, har rett til å ha en ordning med tillitsvalgt med rettigheter og plikter etter HA § 9. Det er mulig for to eller flere organisasjoner å gå sammen om en fellestillitsvalgt, jf. HA § 8-6. Arbeidstakerorganisasjonene skal melde fra skriftlig til arbeidsgiver om hvem som er tillitsvalgt.

4. Arbeidsform

Kirkevergen innkaller til møter med alle tillitsvalgte 1-2 ganger i året. Møtene skal innkalles skriftlig, og kan dreie seg om

- informasjon om forhold i virksomheten som berører de tilsatte
- drøfting av saker hvor de tillitsvalgte tas med på råd, jf. HA § 9-4
- forhandlinger med hjemmel i HA, Hovedtariffavtalen (HTA) eller sentrale særavtaler

Kirkevergen kan når som helst, be om møte med en eller flere av de tillitsvalgte for å informere om/drøfte aktuelle saker.

Tillitsvalgte kan når som helst be om møte med kirkevergen for å drøfte aktuelle saker. Det skal foreligge referat fra formelle møter mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Referatene må ta hensyn til ev. saker som er underlagt taushetsplikt. Tillitsvalgte etter denne avtalen har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver, jf. HA § 9-5-1 a). Dersom arbeidet som tillitsvalgt innebærer fravær fra arbeidet, eller har et omfang som påvirker det vanlige arbeidet i urimelig grad, skal dette tas opp med arbeidsgiver i forkant. Oppgaver som tillitsvalgt som utføres utenom arbeidstid, forblir fritid. Det forutsettes at ordningen praktiseres effektivt og rasjonelt, slik at den i minst mulig grad forstyrrer den daglige drift.



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

5. Representasjon i lovbestemte utvalg

Det utpekes to tilsatte med varamedlemmer som skal sitte i det partssammensatte utvalget (administrasjonsutvalget). Representantene utpekes etter forholdstallsprinsippet, jf. HA § 10-1 c), hvis ikke de tillitsvalgte blir enige om noe annet. Administrasjonsutvalget består i tillegg av tre medlemmer av fellesrådet. Leder av administrasjonsutvalget velges av og blant arbeidsgivers representanter. Utvalget har møte ved behov og behandler saker av personalpolitisk karakter, fortrinnsvis i forkant av behandling av aktuell sak i fellesrådet. I andre ad hoc-utvalg drøftes sammensetningen med de tillitsvalgte.

6. Felles arena for informasjon og drøfting

For å sikre bred medvirkning og godt samarbeid mellom tilsatte og arbeidsgiver i begge arbeidsgiverlinjene, etableres en felles arena for informasjon og drøfting. Fellesarenaen erstatter ikke de medbestemmelsesordningene for fellesrådets tilsatte som er beskrevet ovenfor i pkt. 3-5.

Fra arbeidsgiver for begge arbeidsgiverlinjene deltar:

- kirkevergen
- prost

Fra arbeidstakerne i begge arbeidsgiverlinjene deltar:

- de tillitsvalgte
- arbeidstakerrepresentantene i administrasjonsutvalget
- verneombudet i fellesrådet
- en representant for prestene i Lyngdal
- verneombudet for prestene

Kirkevergen innkaller til og leder møtene, og det skal skrives møtereferat. Både arbeidsgiver- og arbeidstakersida kan melde inn saker.

Denne ordning gjøres gjeldende fra og med 30.04.24 og revideres våren 2028.

Lyngdal 30.04.2024

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Lyngdal



Møtedato: 30.04.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv: 133	Side 8
--------------------	--	------------	--------

Revisjon av "Retningslinjer for Lyngdal kirkelige fellesråds bruk av sosiale medier"

Aktuelle referanser:

FN-sak 06/19 Retningslinjer for Lyngdal kirkelige fellesråds bruk av sosiale medier

Gjeldende "Retningslinjer for Lyngdal kirkelige fellesråds bruk av sosiale medier", vedlagt

Forslag til "Retningslinjer for Lyngdal kirkelige fellesråds bruk av sosiale medier", vedlagt

Saksopplysninger:

Lyngdal kirkelige fellesnemnd vedtok en rekke reglementer, retningslinjer og vedtekter i forkant av sammenslåingen av Lyngdal kirkelige fellesråd og Audnedal kirkelige fellesråd. Det er tid for å revidere disse.

I denne sak revideres "Retningslinjer for Lyngdal kirkelige fellesråds bruk av sosiale medier".

Det reviderte forslaget er i hovedsak oppdatert språklig og layoutmessig. Igjen vesentlige endringer i innhold.

Lyngdal kirkelige fellesråd har pt. ikke opprettet noen profiler i sosiale medier. Ansatte deltar aktivt i driften av profiler på sosiale medier som er opprettet av menighetsråd, sokneråd og menighetsutvalg. Med mindre disse vedtar egne retningslinjer for bruken av disse profilene vil retningslinjene gjelde for hvordan ansatte i fellesrådet skal opptre på og bruke disse.

Gyldighetsperioden for reglementet er oppdatert slik at neste revisjon gjøres i neste fellesrådsperiode våren 2028.

Forslag til fellesrådets vedtak:

Lyngdal kirkelige fellesråd vedtar det vedlagte forslaget til revidert "Retningslinjer for Lyngdal kirkelige fellesråds bruk av sosiale medier".



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

Vedtatt av Lyngdal kirkelige fellesnemnd 26.02.2019 FN-sak 06/19

RETNINGSLINJER FOR LYNGDAL KIRKELIGE FELLESTRÅDS BRUK AV SOSIALE MEDIER

1. Virksomhetens mål med bruk av sosiale medier

- Lyngdal kirkelige fellestråd ønsker å legge til rette for åpenhet og digital deltakelse både for ansatte og brukere av våre tjenester.
- Lyngdal kirkelige fellestråd ser sosiale medier som noen av flere mulige verktøy for å være nær dagens mennesker i forhold til informasjon og deltakelse.
- Lyngdal kirkelige fellestråd ser på sosiale medier som mulige verktøy for å peke innover mot den informasjon som gis gjennom fellestrådets øvrige kommunikasjonskanaler, f.eks. egne hjemmeside.

2. Hvem som beslutter kanalvalg og hvordan virksomheten skal følge opp tilstedeværelsen i hvert enkelt tilfelle

- Kirkevergen har den øverst myndighet i forhold til beslutning av kanalvalg og oppfølging av tilstedeværelse i det offentlige rom

3. Ansvarsforhold ved etablering i nye kanaler

- Behov og innspill for satsing på nye kanaler tas opp med kirkevergen. Kirkevergen tar ansvar for å drøfte dette i plenum i stabsmøter før de endelige beslutninger tas.
- Menighetsrådene er selv ansvarlige for opprettelse og nedleggelse av egne kanaler. I den grad dette og driften av disse berører ansatte, gjøres dette etter avtale mellom menighetsråd og kirkeverge.

4. Prosedyrer for å bruke de ulike kanalene

Ved beslutning om å ta i bruk nye kanaler, er kirkevergen ansvarlig for å, evt. i samarbeid med den aktuelle brukere, å sette opp de tekniske løsninger, gjøre de layoutmessige og innholdsmessige tilpasninger.

5. Krav til oppfølging og tilstedeværelse

- Kirkevergen har det overordnede redaktøransvar innen virksomhetens mediekkanaler. Dette innebærer et overordnet ansvar i forhold til det som publiseres av virksomhetens tilsatte.
- Hver kanal skal ha minst to administratorer knyttet til kanalen. Kirkevergen skal være en av administratorene og sørge for den nødvendige sikkerhet for kanalen.
- Den enkelte medarbeider har ansvar for å følge opp sin kanal ut fra de retningslinjer som ligger til grunn for bruk av de ulike kanaler ved publisering og videreformidling av informasjon.
- Herunder ligger også et ansvar for å følge med på innpostede kommentarer fra brukere, gi advarsler til eller utestenge brukere som poster innlegg av upassende karakter.

6. Retningslinjer for behandling og arkivering av informasjon i tilknytning til sosiale medier

- Det skal ikke foregå formell saksbehandling fortas gjennom sosiale medier.
- Publisering av materiale gjennom sosiale medier som er arkivverdig, arkiveres.

7. Skille mellom privat og profesjonell rolle i sosiale medier

- Som tilsatt er aktiviteter og uttalelser i forbindelser med stillingen å betrakte som representative uttalelser/aktiviteter i det offentlige rom.
- Den enkelte opptre som representant for virksomheten i det offentlige rom. Ved bruk av sosiale medier skal det tydelig fremgå at dette er en representativ kanal og ikke er en del av den private/personlige tilstedeværelse i et sosialt media.
- F. eks. skal det opprettes egne sider i Facebook knyttet til stilling/posisjon framfor at man uttaler seg på vegne av virksomheten i en personlig profil i Facebook.
- Kommunikasjon gjennom virksomhetens sosiale medier bør ikke kunne oppfattes som del av den formelle saksbehandling.



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

8. Språk, tone og etikette

- Ved at aktiviteter/uttalelser er å betrakte som representative og offentlige, følges vanlig etikette for språk og tone. Uttalelser skal være lojale i forhold til virksomheten, skal ikke fremme taushetsbelagt informasjon eller kunne oppleves som krenkende i forhold til andre.

9. Rammer for bruk av sosiale medier i arbeidstiden

- Rammer for bruk av tid til sosiale medier gjennomgås i den enkeltes medarbeidersamtale og avtales ut fra det behov som ligger til den enkelte stilling og virksomhetens policy for valg av områder utpekt som naturlige satsingsområder for bruk av sosiale medier.

10. Ansattes personlige (private) bruk av sosiale medier

- Det skal være et tydeligst mulig skille mellom ansattes personlige bruk av sosiale medier og bruk av sosiale medier som del av profesjon.
- Privat bruk av sosiale medier skal ikke skape inntrykk av at en uttaler seg på vegne av bedriften, og skal ikke inneholde omtale av bedriften, medarbeidere eller samarbeidspartnere på en måte som kan skade virksomhetens, andre ansatte, samarbeidspartneres eller eget omdømme.
- Når man opptre som privatperson må man være bevisst sin offentlige synlighet og den kobling andre vil ha av deg i forhold til profesjon/virksomhet
- Privat bruk av sosiale medier regnes ikke som del av arbeidet. Kommunikasjon tilknyttet arbeidet føres gjennom virksomhetens kommunikasjonskanaler, fortrinnsvis e-post (brev), SMS og telefon.

Generelle råd i forhold til det å være på sosiale medier:

1. Vær troverdig Opptre nøyaktig, rettferdig, grundig og oversiktlig.
2. Vær konsekvent Oppmuntre til konstruktiv kritikk og diskusjoner. Vær imøtekomende, ærlig og profesjonell til enhver tid.
3. Vær lydhør og del Når du mottar verdifull kunnskap, kompetanse og innsikt, del den der det passer.
4. Vær integrert Koordiner aktivitet og kommunikasjon på nett med aktiviteter og kommunikasjon på andre og analoge plattformer (Brev, e-post, telefon, møter mv.).
5. Vær en ambassadør for virksomheten Du er en ambassadør for organisasjonen, og vil bli oppfattet slik av omgivelsene. Vær derfor åpen om din rolle og posisjon i virksomheten så langt det er mulig og hensiktsmessig.

Reglene håndteres av kirkevergen. Tvilstilfeller tas opp i Administrasjonsutvalget til Lyngdal kirkelige fellestråd.

Dette reglementet gjøres gjeldende for perioden 01.03.19-31.12.23 og evalueres innen utgangen av 2023.

Lyngdal 26.02.2019

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Lyngdal



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

Vedtatt av Lyngdal kirkelige fellestråd 30.04.2024 FR-sak 13/24

RETNINGSLINJER FOR LYNGDAL KIRKELIGE FELLESTRÅDS BRUK AV SOSIALE MEDIER

1. Virksomhetens mål med bruk av sosiale medier

- Lyngdal kirkelige fellestråd ønsker å legge til rette for åpenhet og digital deltakelse både for ansatte og brukere av våre tjenester.
- Lyngdal kirkelige fellestråd ser sosiale medier som noen av flere mulige verktøy for å være nær dagens mennesker i forhold til informasjon og deltakelse.
- Lyngdal kirkelige fellestråd ser på sosiale medier som mulige verktøy for å peke innover mot den informasjon som gis gjennom fellestrådetts øvrige kommunikasjonskanaler, f.eks. egne hjemmeside.

2. Hvem som beslutter kanalvalg og hvordan virksomheten skal følge opp tilstedeværelsen i hvert enkelt tilfelle

- Kirkevergen har den øverst myndighet i forhold til beslutning av kanalvalg og oppfølging av tilstedeværelse i det offentlige rom.

3. Ansvarsforhold ved etablering i nye kanaler

- Behov og innspill for satsing på nye kanaler tas opp med kirkevergen. Kirkevergen tar ansvar for å drøfte dette i plenum i stabsmøter før de endelige beslutninger tas.
- Menighetsråd og sokneråd er selv ansvarlige for opprettelse og nedleggelse av egne kanaler. I den grad dette og driften av disse berører ansatte, gjøres dette etter avtale mellom menighetsråd eller sokneråd og kirkeverge.

4. Prosedyrer for å bruke de ulike kanalene

Ved beslutning om å ta i bruk nye kanaler, er kirkevergen ansvarlig for å, evt. i samarbeid med aktuelle brukere, å sette opp de tekniske løsninger, gjøre de layoutmessige og innholdsmessige tilpasninger.

5. Krav til oppfølging og tilstedeværelse

- Kirkevergen har det overordnede redaktøransvar innen virksomhetens mediekkanaler. Dette innebærer et overordnet ansvar i forhold til det som publiseres av virksomhetens tilsatte.
- Hver kanal skal ha minst to administratorer knyttet til kanalen. Kirkevergen skal være en av administratorene og sørge for den nødvendige sikkerhet for kanalen.
- Den enkelte medarbeider har ansvar for å følge opp sin kanal ut fra de retningslinjer som ligger til grunn for bruk av de ulike kanaler ved publisering og videreformidling av informasjon.
- Herunder ligger også et ansvar for å følge med på innpostede kommentarer fra brukere, gi advarsler til eller utestenge brukere som poster innlegg av upassende karakter.

6. Retningslinjer for behandling og arkivering av informasjon i tilknytning til sosiale medier

- Det skal ikke foregå formell saksbehandling på sosiale medier.
- Publisering av materiale gjennom sosiale medier som er arkivverdig, arkiveres.

7. Skille mellom privat og profesjonell rolle i sosiale medier

- Som tilsatt er aktiviteter og uttalelser i forbindelser med stillingen å betrakte som representative uttalelser/aktiviteter i det offentlige rom.
- Den enkelte opptre som representant for virksomheten i det offentlige rom. Ved bruk av sosiale medier skal det tydelig fremgå at dette er en representativ kanal og ikke er en del av den private/personlige tilstedeværelse i et sosialt media.
- F. eks. skal det opprettes egne profiler i sosiale medier knyttet til stilling/posisjon framfor at man uttaler seg på vegne av virksomheten i en personlig profil i sosiale medier.
- Kommunikasjon gjennom virksomhetens sosiale medier bør ikke kunne oppfattes som del av den formelle saksbehandling.



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

8. Språk, tone og etikette

- Ved at aktiviteter/uttalelser er å betrakte som representative og offentlige, følges vanlig etikette for språk og tone. Uttalelser skal være lojale i forhold til virksomheten, skal ikke fremme taushetsbelagt informasjon eller kunne oppleves som krenkende i forhold til andre.

9. Rammer for bruk av sosiale medier i arbeidstiden

- Rammer for bruk av tid til sosiale medier gjennomgås i den enkeltes medarbeidersamtale og avtales ut fra det behov som ligger til den enkelte stilling og virksomhetens policy for valg av områder utpekt som naturlige satsingsområder for bruk av sosiale medier.

10. Ansattes personlige (private) bruk av sosiale medier

- Det skal være et tydeligst mulig skille mellom ansattes personlige bruk av sosiale medier og bruk av sosiale medier som del av profesjonen.
- Privat bruk av sosiale medier skal ikke skape inntrykk av at en uttaler seg på vegne av bedriften, og skal ikke inneholde omtale av virksomheten, medarbeidere eller samarbeidspartnere på en måte som kan skade virksomhetens, andre ansatte, samarbeidspartneres eller eget omdømme.
- Når man opptrer som privatperson i sosiale medier må ansatte i virksomheten være bevisst sin offentlige synlighet og den kobling andre vil ha av deg i forhold til profesjonen/virksomheten.
- Privat bruk av sosiale medier regnes ikke som del av arbeidet. Kommunikasjon tilknyttet arbeidet føres gjennom virksomhetens kommunikasjonskanaler, fortrinnsvis e-post (brev), SMS, telefon eller andre plattformer virksomheten benytter eller tar i bruk.

Generelle råd i forhold til det å være på sosiale medier:

1. Vær troverdig. Opptre nøyaktig, rettferdig, grundig og oversiktlig.
2. Vær konsekvent. Oppmuntre til konstruktiv kritikk og diskusjoner. Vær imøtekomende, ærlig og profesjonell til enhver tid.
3. Vær lydhør og del når du mottar verdifull kunnskap, kompetanse og innsikt. Del der det passer.
4. Vær integrert. Koordiner aktivitet og kommunikasjon på nett med aktiviteter og kommunikasjon på andre og analoge plattformer (Brev, e-post, telefon, møter mv.).
5. Vær en ambassadør for virksomheten. Du er en ambassadør for virksomheten, og vil bli oppfattet slik av omgivelsene. Vær derfor åpen om din rolle og posisjon i virksomheten så langt det er mulig og hensiktsmessig.

Reglene håndteres av kirkevergen. Tvilstilfeller tas opp i Administrasjonsutvalget til Lyngdal kirkelige fellestråd.

Dette reglementet gjøres gjeldende fra og med 30.04.2024 og revideres våren 2028.

Lyngdal 30.04.2024

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Lyngdal



Møtedato: 30.04.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv: 133	Side 13
--------------------	--	------------	---------

Revisjon av "Etiske retningslinjer"

Aktuelle referanser:

FN-sak 13/19 Etiske retningslinjer
Gjeldende "Etiske retningslinjer" vedlagt
Forslag til " Etiske retningslinjer", vedlagt

Saksopplysninger:

Lyngdal kirkelige fellesnemnd vedtok en rekke reglementer, retningslinjer og vedtekter i forkant av sammenslåingen av Lyngdal kirkelige fellesråd og Audnedal kirkelige fellesråd. Det er tid for å revidere disse.

I denne sak revideres "Etiske retningslinjer".

I revisjonen er referanse til [kirkeordningen](#) lagt inn, da den siden 01.01.2021 er vedtatt av Kirkemøtet og ikke lenger en del av Norges lover. Ut over det er det i det reviderte forslaget kun gjort noen små språklige rettelser.

Gyldighetsperioden for reglementet er oppdatert slik at neste revisjon gjøres i neste fellesrådsperiode våren 2028.

Forslag til fellesrådets vedtak:

Lyngdal kirkelige fellesråd vedtar det vedlagte forslaget til revidert "Etiske retningslinjer".



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

Vedtatt av Lyngdal kirkelige fellestrnemnd 26.03.2019, FN-sak 13/19

ETISKE RETNINGSLINJER LYNGDAL KIRKELIG FELLESTRÅD

Lyngdal kirkelig fellestrråds etiske retningslinjer er forankret i de lover og forskrifter som gjelder for menighetsrådene og fellestrrådene virksomhet. Videre vil Forvaltningslov og Offentlighetslov med forskrifter være viktige kilder for virksomhetens saksbehandling og forvaltning. Lov- og regelverk som regulerer forholdet mellom partene i arbeidslivet kommer også til anvendelse.

Lyngdal kirkelig fellestrråd forvalter offentlige midler på vegne av kommunens innbyggere, og søker å bidra til at disse ressursene ivaretas på en hensiktsmessig og rasjonell måte. Vi skal ikke bruke fellestrrådet eiendeler privat eller tilegne oss personlige fordeler av fellestrrådet ressurser.

Folkevalgte og ansatte blir nesten daglig utfordret til å ta stilling i etiske spørsmål. Våre etiske retningslinjer skal bevisstgjøre og oppfordre til etisk refleksjon blant folkevalgte og ansatte i Lyngdal kirkelige fellestrråd. Retningslinjene skal legge til rette for en tillits-skapende forvaltning som bygger på en høy etisk standard.

Lyngdal kirkelig fellestrråd arbeider for å oppnå tillit og fortrolighet hos våre brukere, kunder og samarbeidspartnere. For å holde tilliten og fortroligheten ved like, må vi sikre at vår atferd er i samsvar med de verdiene vi står for. De etiske retningslinjene skal gi støtte ved utførelsen av oppgaver og i forhold til beslutninger som skal tas. Dersom noe er uklart, skal råd og veiledning søkes hos nærmeste leder.

Det er Lyngdal kirkelig fellestrråd (styret), gjennom kirkevergen, som har det overordnede ansvaret for de etiske retningslinjene og for at disse blir fulgt. Den enkelte ansatte plikter å gjøre seg kjent med de bestemmelser og instruksjoner som til enhver tid gjelder for vedkommendes stilling og har et personlig ansvar for å følge retningslinjene.

Lyngdal kirkelige fellestrråd skal

- kun involveres i aktiviteter som er i samsvar med lover og forskrifter og inngåtte avtaler.
- tilby våre tjenester og produkter på en slik måte at vår og brukerens/kundens/ samarbeidspartnerens rettigheter og plikter klart fremkommer.
- som virksomhet eller ansatt ikke delta i reklameøyemed for leverandører som har levert produkter eller tjenester til fellestrrådet. Vi kan opptre som referanse for en leverandørs kunder når avtalen om å være referanse inngås uten at det skal påvirke leverandørens pris overfor fellestrrådet.



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

Alle ansatte skal

- unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom fellestrådets interesser og egne interesser. Dette gjelder også forhold som ikke direkte rammes av inhabilitetsbestemmelsene i lovgivningen.
- i kontakt med brukere, kunder og samarbeidspartnere fremme ærlighet, integritet, lojalitet og redelighet i alle forhold.
- ikke utnytte sin stilling for å oppnå personlige fordeler, som upassende gaver, upassende private lån av midler eller eiendeler, eller betaling av arrangementer eller reiser. Ansattes reise-, oppholds- og kurskostnader i faglig sammenheng kan bare dekkes av fellestrådet, bispedømmerådet, menighetsrådet og/eller fagforening. Gaver og lån av midler eller eiendeler kan bevisst eller ubevisst skape en form for lojalitet, uansett størrelse. Normale gaver som det vil fremstå som uhøflig å nekte å motta kan aksepteres (konfekt, blomster o.l.). Det samme gjelder i forhold til betaling av f.eks. lunsj/middag i forbindelse med møter eller annet arbeid.
- ikke på vegne av virksomheten ta beslutninger som kan påvirke den ansattes egen eller noen av den ansattes nærstående økonomiske interesser
- sikre at eventuelle eksterne engasjement ikke må være til hinder for utførelse av de plikter og funksjoner han/hun har. Slike eksterne engasjement må heller ikke undergrave tilliten til virksomheten.
- dersom spesielle personlige interesser likevel kan påvirke avgjørelsen i en sak du har faglig ansvar for, eller for øvrig deltar i saksbehandlingen eller forberedende saksbehandling i, ta dette opp med overordnet.

I tvilstilfeller skal den ansatte gi informasjon om gaver/betaling av arrangementer/ eksterne engasjement til sin nærmeste leder. Mottatte gaver som går ut over Lyngdal kirkelige fellestråds retningslinjer skal returneres avsenderen sammen med et brev som redegjør for fellestrådets regler om dette.

Som ansatt

- har du ansvaret for å sikre at retningslinjene er kjent og fulgt innenfor ditt ansvarsområde
- skal du også være et foregangseksempel. Dersom det skjer brudd på retningslinjene eller det utvikler seg en uheldig sedvane/kultur i bedriften, skal du sørge for at dette blir tatt opp i virksomheten umiddelbart
- skal du også vurdere og eventuelt foreslå mer detaljerte retningslinjer innenfor de deler av virksomheten du har ansvar for. Disse retningslinjene skal godkjennes av kirkeverge.

Ansatte i Lyngdal kirkelige fellestråd har gjennom ord og handling stor innflytelse på kulturen og normene for atferd i virksomheten. Det er kirkevergens ansvar å sørge for at de etiske retningslinjene er kjent og at det legges til rette for gjennomgang av de etiske retningslinjene og etisk refleksjon.

I de tilfeller hvor kirkevergen selv er inhabil fattes alle beslutninger og vedtak i saken av fellestrådet.



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

Brudd på disse retningslinjene og veiledninger/instruksjoner gitt i tilknytning til retningslinjene, kan medføre disiplinære tiltak i form av advarsel, oppsigelse eller avskjedigelse. I den forbindelse har alle ledere et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av ansatte som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold.

Etiske retningslinjer for folkevalgte i Lyngdal kirkelige fellestråd

Den norske kirkes organer er underlagt forvaltningslovens habilitetsregler. Formålet med etiske retningslinjer er å unngå at folkevalgte i fellestrådet blander private økonomiske interesser med sine verv i rådet. Målet med de etiske retningslinjene er å unngå enhver form for korrupsjon eller mistanke om korrupsjon. For å unngå at korrupsjon oppstår og dermed kirkens omdømme svekkes, bør det være en kultur av åpenhet knyttet til hvilke roller enkelt-personer har.

Lyngdal kirkelige fellestråd har med utgangspunkt i ovennevnte vedtatt følgende retningslinjer for de valgte representanter i Fellestrådet:

- Det må være åpenhet om folkevalgtes økonomiske interesser og bierverv som kan ha betydning for beslutninger i rådet.
- Folkevalgte må aldri utnytte sin stilling til å oppnå økonomiske fordeler.
- De folkevalgte må unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom fellestrådets interesser og egne interesser (habilitet). Dette gjelder også forhold som ikke direkte rammes av inhabilitetsbestemmelsene i lovgivningen. Den enkelte er pliktig til å varsle rådet i tilfeller som kan stille spørsmål ved ens habilitet.
- Folkevalgte må aldri bevisst gi uriktige opplysninger eller holde tilbake informasjon om sine ekstraverv og bierverv.
- Folkevalgte skal ikke ta imot gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser som er egnet til å påvirke deres beslutninger i rådet.

Reglene håndteres av kirkevergen. Tvilstilfeller tas opp i fellestrådet.

Dette reglementet gjøres gjeldende for perioden 01.04.19-31.12.23 og evalueres innen utgangen av 2023.

Lyngdal 26.03.2019

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Lyngdal



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

Vedtatt av Lyngdal kirkelige fellestrnemnd 30.04.2024, FR-sak 14/24

ETISKE RETNINGSLINJER LYNGBAL KIRKELIG FELLESTRÅD

Lyngdal kirkelig fellestrråds etiske retningslinjer er forankret i kirkeordningen og de lover og forskrifter som gjelder for menighetsråds og fellestrråds virksomhet. Videre vil Forvaltningslov og Offentlighetslov med forskrifter være viktige kilder for virksomhetens saksbehandling og forvaltning. Lov- og regelverk som regulerer forholdet mellom partene i arbeidslivet kommer også til anvendelse.

Lyngdal kirkelig fellestrråd forvalter offentlige midler på vegne av kommunens innbyggere, og søker å bidra til at disse ressursene ivaretas på en hensiktsmessig og rasjonell måte. Vi skal ikke bruke fellestrråds eiendeler privat eller tilegne oss personlige fordeler av fellestrråds ressurser.

Folkevalgte og ansatte blir nesten daglig utfordret til å ta stilling i etiske spørsmål. Våre etiske retningslinjer skal bevisstgjøre og oppfordre til etisk refleksjon blant folkevalgte og ansatte i Lyngdal kirkelige fellestrråd. Retningslinjene skal legge til rette for en tillitsskapende forvaltning som bygger på en høy etisk standard.

Lyngdal kirkelig fellestrråd arbeider for å oppnå tillit og fortrolighet hos våre brukere, kunder og samarbeidspartnere. For å holde tilliten og fortroligheten ved like, må vi sikre at vår atferd er i samsvar med de verdiene vi står for. De etiske retningslinjene skal gi støtte ved utførelsen av oppgaver og i forhold til beslutninger som skal tas. Dersom noe er uklart, skal råd og veiledning søkes hos nærmeste leder.

Det er Lyngdal kirkelig fellestrråd (styret), gjennom kirkevergen, som har det overordnede ansvaret for de etiske retningslinjene og for at disse blir fulgt. Den enkelte ansatte plikter å gjøre seg kjent med de bestemmelser og instruksjoner som til enhver tid gjelder for vedkommendes stilling og har et personlig ansvar for å følge retningslinjene.

Lyngdal kirkelige fellestrråd skal

- kun involveres i aktiviteter som er i samsvar med kirkeordningen, lover og forskrifter og inngåtte avtaler.
- tilby våre tjenester og produkter på en slik måte at vår og brukerens/kundens/samarbeidspartnerens rettigheter og plikter klart fremkommer.
- som virksomhet eller ansatt ikke delta i reklameøyemed for leverandører som har levert produkter eller tjenester til fellestrrådet. Vi kan opptre som referanse for en leverandørs kunder når avtalen om å være referanse inngås uten at det skal påvirke leverandørens pris overfor fellestrrådet.



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

Alle ansatte skal

- unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom fellestrådet's interesser og egne interesser. Dette gjelder også forhold som ikke direkte rammes av inhabilitetsbestemmelsene i lovgivningen.
- i kontakt med brukere, kunder og samarbeidspartnere fremme ærlighet, integritet, lojalitet og redelighet i alle forhold.
- ikke utnytte sin stilling for å oppnå personlige fordeler, som upassende gaver, upassende private lån av midler eller eiendeler, eller betaling av arrangementer eller reiser. Ansattes reise-, oppholds- og kurskostnader i faglig sammenheng kan bare dekkes av fellestrådet, bispedømmerådet, menighetsrådet og/eller fagforening. Gaver og lån av midler eller eiendeler kan bevisst eller ubevisst skape en form for lojalitet, uansett størrelse. Normale gaver som det vil fremstå som uhøflig å nekte å motta kan aksepteres (konfekt, blomster o.l.). Det samme gjelder i forhold til betaling av f.eks. lunsj/middag i forbindelse med møter eller annet arbeid.
- ikke på vegne av virksomheten ta beslutninger som kan påvirke den ansattes egen eller noen av den ansattes nærstående's økonomiske interesser.
- sikre at eventuelle eksterne engasjement ikke må være til hinder for utførelse av de plikter og funksjoner han/hun har. Slike eksterne engasjement må heller ikke undergrave tilliten til virksomheten.
- dersom spesielle personlige interesser likevel kan påvirke avgjørelsen i en sak du har faglig ansvar for, eller for øvrig deltar i saksbehandlingen eller forberedende saksbehandling i, ta dette opp med overordnet.

I tvilstilfeller skal den ansatte gi informasjon om gaver/betaling av arrangementer/eksterne engasjement til sin nærmeste leder. Mottatte gaver som går ut over Lyngdal kirkelige fellestrådet's retningslinjer skal returneres avsenderen sammen med et brev som redegjør for fellestrådet's regler om dette.

Som ansatt

- har du ansvaret for å sikre at retningslinjene er kjent og fulgt innenfor ditt ansvarsområde.
- skal du også være et foregangseksempel. Dersom det skjer brudd på retningslinjene eller det utvikler seg en uheldig sedvane/kultur i bedriften, skal du sørge for at dette blir tatt opp i virksomheten umiddelbart.
- skal du også vurdere og eventuelt foreslå mer detaljerte retningslinjer innenfor de deler av virksomheten du har ansvar for. Disse retningslinjene skal godkjennes av kirkeverge.

Ansatte i Lyngdal kirkelige fellestråd har gjennom ord og handling stor innflytelse på kulturen og normene for atferd i virksomheten. Det er kirkevergens ansvar å sørge for at de etiske retningslinjene er kjent og at det legges til rette for gjennomgang av de etiske retningslinjene og etisk refleksjon.

I de tilfeller hvor kirkevergen selv er inhabil fattes alle beslutninger og vedtak i saken av fellestrådet.



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

Brudd på disse retningslinjene og veiledninger/instruksjoner gitt i tilknytning til retningslinjene, kan medføre disiplinære tiltak i form av advarsel, oppsigelse eller avskjedigelse. I den forbindelse har alle ledere et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av ansatte som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold.

Etiske retningslinjer for folkevalgte i Lyngdal kirkelige fellestråd

Den norske kirkes organer er underlagt forvaltningslovens habilitetsregler. Formålet med etiske retningslinjer er å unngå at folkevalgte i fellestrådet blander private økonomiske interesser med sine verv i rådet. Målet med de etiske retningslinjene er å unngå enhver form for korrupsjon eller mistanke om korrupsjon. For å unngå at korrupsjon oppstår og dermed kirkens omdømme svekkes, bør det være en kultur av åpenhet knyttet til hvilke roller enkelt-personer har.

Lyngdal kirkelige fellestråd har med utgangspunkt i ovennevnte vedtatt følgende retningslinjer for de valgte representanter i Fellestrådet:

- Det må være åpenhet om folkevalgtes økonomiske interesser og bierverv som kan ha betydning for beslutninger i rådet.
- Folkevalgte må aldri utnytte sin stilling til å oppnå økonomiske fordeler.
- De folkevalgte må unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom fellestrådets interesser og egne interesser (habilitet). Dette gjelder også forhold som ikke direkte rammes av inhabilitetsbestemmelsene i lovgivningen. Den enkelte er pliktig til å varsle rådet i tilfeller som kan stille spørsmål ved ens habilitet.
- Folkevalgte må aldri bevisst gi uriktige opplysninger eller holde tilbake informasjon om sine ekstraverv og bierverv.
- Folkevalgte skal ikke ta imot gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser som er egnet til å påvirke deres beslutninger i rådet.

Reglene håndteres av kirkevergen. Tvilstilfeller tas opp i fellestrådet.

Dette reglementet gjøres gjeldende fra og med 30.04.2024 og revideres våren 2028.

Lyngdal 30.04.2024

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Lyngdal



Møtedato: 30.04.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv: 133	Side 20
--------------------	--	------------	---------

Revisjon av "Lønnspolitiske retningslinjer"

Aktuelle referanser:

FN-sak 31/19 Lønnspolitiske retningslinjer
Gjeldende "Lønnspolitiske retningslinjer", vedlagt
Forslag til "Lønnspolitiske retningslinjer", vedlagt

Saksopplysninger:

Lyngdal kirkelige fellesnemnd vedtok en rekke reglementer, retningslinjer og vedtekter i forkant av sammenslåingen av Lyngdal kirkelige fellesråd og Audnedal kirkelige fellesråd. Det er tid for å revidere disse.

I denne sak revideres "Lønnspolitiske retningslinjer".

Det reviderte forslaget er i hovedsak uendret med følgende tilføyelse: Det er lagt inn et nytt kulepunkt i punkt 2.1: "Utvist vilje til fleksibilitet slik at virksomheten kan løse sine oppgaver." I tillegg er ordet "folk" erstattet med "personell" i siste kulepunkt under punkt 2.2.

Gyldighetsperioden for reglementet er oppdatert slik at neste revisjon gjøres i neste fellesrådsperiode våren 2028.

Forslag til fellesrådets vedtak:

Lyngdal kirkelige fellesråd vedtar det vedlagte forslaget til revidert "Lønnspolitiske retningslinjer".



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellesråd

Vedtatt av Lyngdal kirkelige fellesnemnd 24.09.2019, FN-sak 31/19

Lønnspolitiske retningslinjer

Bakgrunn

Lyngdal kirkelige fellesråd er tilsluttet KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter. Som en del av dette er Lyngdal kirkelige fellesråd omfattet av avtaleverket som KA inngår med arbeidstakerorganisasjonene. Sentrale avtaledokumenter er Hovedavtalen (HA), Hovedtariffavtalen (HTA) og sentrale særavtaler (SA).

Gjeldende HTA regulerer lønn og andre betingelser for ansatte. Der er også nedfelt et avsnitt om utarbeiding av lønnspolitikk i kapittel 3, pkt. 3.2. Der sies det innledningsvis:

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

Dette dokumentet er en oppfølging av den plikten som foreligger på dette området for Lyngdal kirkelige fellesråd.

Hovedmål for lønnspolitikken for Lyngdal kirkelige fellesråd:

Avlønningen av ansatte i Lyngdal kirkelige fellesråd skal normalt ikke avvike vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare virksomhetsområder. Gjennomgående kriterier for lokal lønnsfastsetting:

- Alle stillinger i fellesrådet avlønnes normalt i HTAs grunnlønnsplassering (garantilønn).
- Avlønning som gis ut over grunnlønnsplasseringen er en personlig avlønning og vil ikke automatisk tilfalle andre som tilsettes eller vikarierer i stillingen.
- Lik lønn for likeverdig arbeid (dvs. med tilsvarende kompetanse/arbeid/ansvar) skal vektlegges ved fastsetting av lønn.

Generelle retningslinjer ved lokal lønnsfastsetting:

- Lokal lønnsfastsetting kan skje ved tilsetting og ved lokale forhandlinger etter HTA kap. 4. Lokal lønnsfastsetting kan ikke være i strid med tariffavtalens bestemmelser.
- Ved lokal lønnsfastsetting (ved tilsetting eller lokale forhandlinger) vil så vel stillingsrelaterte som personrelaterte forhold bli tatt hensyn til.



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

Lønnsplitiske drøftinger

Det vises til HTA kap 3, pkt. 3.2.1.

1. Målsetting for lokale forhandlinger

- Forhandlingene skal støtte og underbygge virksomhetens mål og prioriteringer.
- Fellestrådet skal ta vare på god kompetanse og gode holdninger i virksomheten.
- Det skal stimuleres til kvalitet, kreativitet, effektivitet og nytenkning.

2. Kriterier som vektlegges ved lokale forhandlinger

2.1 Personrelaterte forhold

- Personlig kompetanseutvikling, formell og uformell.
- Faglig dyktighet, innsats og måloppnåelse.
- Utvist vilje til
 - bruk av eksisterende og ny teknologi (når det innføres).
 - kompetanseutvikling, formell og uformell.
 - bytte av oppmøtested
 - å utvikle arbeidsoppgaver og ansvarsområder.
 - Utvist evne og vilje til å ta initiativ og samarbeide med kollegaer og frivillige medarbeidere for å nå virksomhetens mål.

2.2 Stillingsrelaterte forhold

- Arbeids- og ansvarsområde.
- Personal- og lederansvar.
- Arbeidsoppgavenes vanskelighetsgrad/kompleksitet.
- Kompetansekrav i stillingen (formell/uformell kompetanse).
- Eventuelle særlige belastninger i stillingen.
- Problemer med å rekruttere og beholde folk i stillingen.

2.3 Likebehandling

- Justere for negativ utvikling og uønsket lønnsforskyvning mellom ansatte i det sentrale lønnsoppgjøret.
- Arbeidsgiver vil vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår.

3. Generelt Kirkevergen gjennomfører lokale forhandlinger, dersom ikke fellestrådet vedtar noe annet.

Lyngdal 24.09.2019

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Lyngdal



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellesråd

Vedtatt av Lyngdal kirkelige fellesnemnd 30.04.2024, FR-sak 15/24

Lønnspolitiske retningslinjer

Bakgrunn

Lyngdal kirkelige fellesråd er tilsluttet KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter. Som en del av dette er Lyngdal kirkelige fellesråd omfattet av avtaleverket som KA inngår med arbeidstakerorganisasjonene. Sentrale avtaledokumenter er Hovedavtalen (HA), Hovedtariffavtalen (HTA) og sentrale særavtaler (SA).

Gjeldende HTA regulerer lønn og andre betingelser for ansatte. Der er også nedfelt et avsnitt om utarbeiding av lønnspolitikk i kapittel 3, pkt. 3.2. Der sies det innledningsvis:

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

Dette dokumentet er en oppfølging av den plikten som foreligger på dette området for Lyngdal kirkelige fellesråd.

Hovedmål for lønnspolitikken for Lyngdal kirkelige fellesråd:

Avlønningen av ansatte i Lyngdal kirkelige fellesråd skal normalt ikke avvike vesentlig fra tilsvarende stillinger i sammenlignbare virksomhetsområder. Gjennomgående kriterier for lokal lønnsfastsetting:

- Alle stillinger i fellesrådet avlønnes normalt i HTAs grunnlønnsplassering (garantilønn).
- Avlønning som gis ut over grunnlønnsplasseringen er en personlig avlønning og vil ikke automatisk tilfalle andre som tilsettes eller vikarierer i stillingen.
- Lik lønn for likeverdig arbeid (dvs. med tilsvarende kompetanse/arbeid/ansvar) skal vektlegges ved fastsetting av lønn.

Generelle retningslinjer ved lokal lønnsfastsetting:

- Lokal lønnsfastsetting kan skje ved tilsetting og ved lokale forhandlinger etter HTA kap. 4. Lokal lønnsfastsetting kan ikke være i strid med tariffavtalens bestemmelser.
- Ved lokal lønnsfastsetting (ved tilsetting eller lokale forhandlinger) vil så vel stillingsrelaterte som personrelaterte forhold bli tatt hensyn til.



DEN NORSKE KIRKE

Lyngdal kirkelige fellestråd

Lønnsplitiske drøftinger

Det vises til HTA kap 3, pkt. 3.2.1.

1. Målsetting for lokale forhandlinger

- Forhandlingene skal støtte og underbygge virksomhetens mål og prioriteringer.
- Fellestrådet skal ta vare på god kompetanse og gode holdninger i virksomheten.
- Det skal stimuleres til kvalitet, kreativitet, effektivitet og nytenkning.

2. Kriterier som vektlegges ved lokale forhandlinger

2.1 Personrelaterte forhold

- Personlig kompetanseutvikling, formell og uformell.
- Faglig dyktighet, innsats og måloppnåelse.
- Utvist vilje til
 - bruk av eksisterende og ny teknologi (når det innføres).
 - kompetanseutvikling, formell og uformell.
 - fleksibilitet slik at virksomheten kan løse sine oppgaver.
 - bytte av oppmøtested.
 - å utvikle arbeidsoppgaver og ansvarsområder.
 - utvist evne og vilje til å ta initiativ og samarbeide med kollegaer og frivillige medarbeidere for å nå virksomhetens mål.

2.2 Stillingsrelaterte forhold

- Arbeids- og ansvarsområde.
- Personal- og lederansvar.
- Arbeidsoppgavenes vanskelighetsgrad/kompleksitet.
- Kompetansekrav i stillingen (formell/uformell kompetanse).
- Eventuelle særlige belastninger i stillingen.
- Problemer med å rekruttere og beholde personell i stillingen.

2.3 Likebehandling

- Justere for negativ utvikling og uønsket lønnsforskyvning mellom ansatte i det sentrale lønnsoppgjøret.
- Arbeidsgiver vil vurdere de uorganisertes lønns- og arbeidsvilkår.

3. Generelt er det kirkevergen som gjennomfører lokale forhandlinger på vegne av fellestrådet, dersom ikke fellestrådet vedtar noe annet.

Lyngdal 30.04.2024

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Lyngdal



Møtedato: 30.04.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv: 133	Side 25
--------------------	--	------------	---------

Valg av løsning for HC-toalett ved Konsmo kirke

Aktuelle referanser:

- FR-sak 37/22 Vedlikeholds- og investeringsplan 2023-2026
- FR-sak 18/23 Godkjenning, referat og meldinger
- FR-sak 25/23 Godkjenning, referat og meldinger
- FR-sak 31/23 Løsning for HC-toalett i/ved Konsmo kirke
- Prisestimer, vedlagt

Saksopplysninger:

Lyngdal kirkelige fellesrådet har tidligere vurdert skisser og prisestimat for en løsning for HC-toalett ved å bygge ut dagens toalettaneks ved sakristiet i Konsmo kirke. Vedlagte skisser viser løsningen og prisestimatet var på kr 941 580 ink. mva. Pris for riving, avfallshåndtering og søknader var ikke medregnet.

Konsmo menighetsråd gjorde vedtak om å pause prosessen for å utrede en alternativ løsning i redskapshuset. Lyngdal kirkelige fellesråd gjorde vedtak om å be den lokale komiteen om å utrede en slik løsning og også inkludere renovering av dagens toalettanlegg i dette.

Komiteen har mottatt et nytt prisestimat for etablering av et tilgjengelig HC-toalett i redskapsboden inkludert nødvendige utenomhusarbeider. Dette prisestimatet er på kr 299 700 hvor av kr 49 700 gjelder utenomhusarbeider og 250 000 gjelder innenomhusarbeider. Prisestimat for renovering av dagens toalett i Konsmo kirke er på kr. 440 000.

Oppsummert slik

Løsning	Tiltak	Betingelser	Prisestimat ink. mva.
1	Nytt tilbygg til Konsmo kirke med HC-toalett mm.	Godkjenning av biskop/riksantikvar	941 580
2	Endringer av dagens HC-toalett i redskapshus slik at det kan brukes av HC-brukere ink. utenomhusarbeider		299 700
3	Renovering av toaletter i Konsmo kirke	Mulig løsning må godkjennes av biskop/riksantikvar	440 000

Fellesrådets vedtak, enstemmig:

Lyngdal kirkelige fellesråd vedtar å realisere løsning 2 og denne finansieres av Lyngdal kirkelige fellesråd. Videre er fellesrådet positiv til å delfinansiere løsning 3 og ber Konsmo menighetsråd om tilbakemelding på hvor mye midler som Konsmo menighet har til disposisjon før det fattes endelig vedtak om denne løsningen også skal realiseres.

Særutskrift:



Møtedato: 30.04.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv:	Side 26
--------------------	--	--------	---------

Valg av løsning for senking av kister ved våre kirkegårder

Aktuelle referanser:

Saksopplysninger:

Lyngdal kirkelige fellesråd har mottatt følgende e-post fra sokneprestene i Lyngdal og Hægebostad:

Vi vil med dette henstille fellesrådene i Lyngdal og Hægebostad til å ta følgende sak opp til drøfting:

Gå over til senking med tau som normalpraksis ved begravelser.

Dette er den gamle senkemethoden, som allerede er gjeninnført i store deler av prostiet, inkludert i hele gamle Mandal prosti, samt i store deler av bispedømmet for øvrig. Det er flere fordeler knyttet til dette:

- Det hender iblant at det kan være problemer med senkeapparatet, enten grunnet frost eller annen teknisk svikt. Det vil man slippe ved bruk av tau.*
- Manuell senking med tau har en sjelesørgerisk verdi, da det er god erfaring for at deltakelse i slike konkrete handlinger fra de pårørende kan hjelpe til i prosessen med å bearbeide sorgen.*
- På gravsteder der det er mye helling, kan det noen ganger være vanskelig å gjennomføre senking ved bruk av senkeapparat. Slike utfordringer slipper man i stor grad ved bruk av tau.*
- De som har innført denne ordningen har gode erfaringer både med tanke på verdien av involvering fra de pårørende og som en sikrere senkemetode.*
- Senkeapparat må iblant skiftes ut, og det er kostbart. Tau er en rimeligere løsning.*
- Pårørende skal kunne gis mulighet til ikke selv å delta i senkingen, om de ikke ønsker. I spesielle tilfeller vil det fortsatt også være mulig å avslutte seremonien uten senking.*

*Bernt Rune Sandrib
Sokneprest i Hægebostad og Eiken*

*Tore Smeplass
Sokneprest i Konsmo og Grindheim*

*Sverre Elgvin Lied
Sokneprest i Lyngdal*

Kirkevergens vurdering:

Sokneprestene peker på mange gode poenger som kirkevergen slutter seg til. Pt. er det i tillegg til Lyngdal og Hægebostad kun i Kvinesdal det benyttes senkeapparat. Senkeapparatene har driftskostnader i form av at deler fra tid til annen må byttes. Det kan dreie seg om batterier som ikke vil lade, knapper som er defekte eller andre feil på grunn av fukt etc..



Møtedato: 30.04.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv:	Side 27
--------------------	--	--------	---------

Samtidig er det viktig at endringer av praksis rundt gravlegging gjøres etter at alle berørte parter har hatt mulighet til å komme med innspill slik at avgjørelsen tas på bredest mulig grunnlag. Det vil derfor være fornuftig å be alle berørte sokn om en høringsuttalelse.

Fellesrådets vedtak, enstemmig:

Lyngdal kirkelige fellesråd vedtar å be menighetsrådet i Lyngdal, menighetsrådet på Konsmo og soknerådet i Grindheim om å komme med innspill til forslaget om å som hovedregel benytte senking med tau ved gravlegging før endelig avgjørelse tas i fellesrådet. Frist for å komme med innspill settes til 30. september.



Møtedato: 20.04.24	Saksbehandler: CMS	Arkiv:	Side: 28
--------------------	--------------------	--------	----------

Befaring Grindheim kyrkje, bårhus og kyrkjegard

Aktuelle referanser:

Saksopplysning:

Fellesrådet må gjøre seg kjent med bygningsmassen og arealene vi har ansvar for. Det er i hovedsak her vi møter publikum, våre medlemmer betjenes og de ansatte har sitt daglige virke.

Daglig leder i Grindheim sokn leder gjennomgangen av lokalene og arealene i ved Grindheim kyrkje, bårhus og kyrkjegard. Det redegjøres kort for bruken, viktige utbedringer og fremtidige planer.

Møtebehandling:

Fellesrådet befarte Grindheim kyrkje, bårhus og kyrkjegard.

Daglig leder Konsmo sokn informerte om:

- Grindheim kyrkjes historie og hvordan kirken brukes i dag.
- Gjennomførte og planlagte rehabiliteringstiltak knyttet til bygningsmassene.

Fellesrådets vedtak, enstemmig:

Lyngdal kirkelige fellesråd tar orienteringen og innspillene med i det videre arbeidet.

Særutskrift:



Møtedato: 30.04.24	Saksbehandler:	Arkiv:	Side 29
--------------------	----------------	--------	---------

Eventuelt