



Hægebostad kirkelige fellesråd

INNKALLING til E-postmøte i Hægebostad fellesråd

Møte nr. 03/2024

Følgende innkalles:

Eiken sokneråd: **Audun Meland og Jørund Saaghus**

Hægebostad menighetsråd: **Geir Andreassen og Liv Sunde**

Geistlig medlem: **Bernt Rune Sandrib**

Kommunalt medlem: **Margrete Handeland**

Innkallingen sendes også alle varamedlemmer - disse får egen beskjed dersom noen av de faste medlemmene melder forfall:

Eiken sokneråd vara: Magnar Rune Eiken og Sigbjørn Vik

Hægebostad menighetsråd vara: Alf Gunnar Olsen og Wenche Gysland

Geistlig vara: Geir Ola Tveit

Kommunal vara: Morten Hauge

Onsdag 15. mai, kl. 19:00-21:00
- Kirkestova i Hægebostad

13/24 Godkjenninger, innkalling og møtebok. Meldinger.

14/24 Årsregnskap 2023, endelig godkjenning

15/24 Revisjon av "Ordning for medbestemmelse"

16/24 Revisjon av "Retningslinjer for Hægebostad kirkelige fellesråds bruk av sosiale medier"

17/24 Revisjon av "Etiske retningslinjer"

18/24 Revisjon av "Lønnspolitiske retningslinjer"

19/24 Møteplan 2024

20/24 Befaring Hægebostad kirke, bårehus, kirkegård og kirkekontor

21/24 Eventuelt

13.05.2024 Carl Magnus Salvesen, kirkeverge



Møtedato 15.05.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv:	Side: 2
-------------------	--	--------	---------

GODKJENNINGER

1. Innkalling og saksliste til dagens møte
2. Møtebok fra 21.03.24

MELDINGER

➤ Status prosjekter

- Eiken kyrkje, bårhus og kyrkjegard
- Hægebostad kirke, bårhus og kirkegård
- Varmestyringsanlegg

➤ Personalsituasjonen



Møtedato 15.05.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv:	Side: 3
-------------------	--	--------	---------

Årsregnskap 2023, endelig godkjenning

Aktuelle referanser:

- FR-sak 09/24: Avlegging av regnskap 2023
- Revisor: Revisjonsberetning for 2023, vedlagt

Saksopplysninger:

Følgende vedtak ble gjort i sak 09/24:

Fellesrådets årsregnskap for 2023 avlegges slik det fremgår av vedlagte rapporter og noter.

Merforbruk i drift fra 2023 på kr 31 339,38 dekkes av ubundet driftsfond med kr 23 125 og det resterende beløpet på kr 8 214,38 i revidert budsjett 2024.

Regnskapet oversendes revisor.

Forslag til fellesrådets vedtak:

På grunnlag av revisjonsberetning datert 25.05.24 er fellesrådets regnskap for 2023 endelig godkjent – jfr. vedtaket i FR-sak 09/24.

Til Hægebostad kirkelige fellesråd

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Uttalelse om årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Hægebostad kirkelige fellesråd som viser et negativt netto driftsresultat på kr 214 586 og et merforbruk på kr 31 339. Årsregnskapet består av balanse per 31. desember 2023, driftsregnskap og investeringsregnskap for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- gir årsregnskapet i det alt vesentlige en dekkende fremstilling av den finansielle stillingen til fellesrådet per 31. desember 2023, og av resultatet for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med forskrift om økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke og god kommunal regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift, god kommunal revisjonsskikk i Norge og International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av fellesrådet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge, og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Årsberetningen og annen øvrig informasjon

Fellesrådet og daglig leder er ansvarlig for informasjonen i årsberetningen og den øvrige informasjonen som er publisert sammen med årsregnskapet. Øvrig informasjon omfatter den lovbestemte årsberetningen og annen informasjon i årsrapporten. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker verken informasjonen i årsberetningen eller annen øvrig informasjon.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen og annen øvrig informasjon. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom årsberetningen, annen øvrig informasjon og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen og annen øvrig informasjon ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen eller annen øvrig informasjon fremstår som vesentlig feil. Vi uttaler oss om årsberetningen og har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav og
- at opplysningene om økonomi i årsberetningen stemmer overens med årsregnskapet.

Fellesrådet og daglig leders ansvar for årsregnskapet

Fellesrådet og daglig leder er ansvarlig for å utarbeide og fastsette årsregnskapet og for at det gir en dekkende fremstilling i samsvar med lov, forskrift og god kommunal regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av årsregnskapet.

For mer informasjon vises til www.nkrf.no/revisjonsberetninger.

Uttalelse om øvrige lovmessige krav

Konklusjon om registrering og dokumentasjon

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av fellesrådets regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringsskikk i Norge.

For mer informasjon vises til www.nkrf.no/revisjonsberetninger.

Lene Rugland
Oppdragsansvarlig revisor

Dokumentet er elektronisk signert.



Møtedato: 15.05.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv:	Side 6
--------------------	--	--------	--------

Revisjon av "Ordning for medbestemmelse"

Aktuelle referanser:

FR-sak 15/21 Ordning for medbestemmelse
Gjeldende "Ordning for medbestemmelse", vedlagt
Forslag til "Ordning for medbestemmelse", vedlagt

Saksopplysninger:

Hægebostad kirkelige fellestråd vedtok en rekke reglementer, retningslinjer og vedtekter i 2020 og 2021. 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.

Endringer er merket med rød farge for tekst som går ut og grønn farge for tekst som er ny.

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

Forslag til fellestråds vedtak:

Hægebostad kirkelige fellestråd vedtar det vedlagte forslaget til revidert "Ordning for medbestemmelse".



DEN NORSKE KIRKE

Hægebostad kirkelige fellesråd

Vedtatt av Hægebostad kirkelige fellesråd 05.05.2021, FR-sak 15/21

Ordning for medbestemmelse

1. Innledning

Hovedavtalen (HA) for KA-området (Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter) regulerer samarbeid og medbestemmelse (del B). Ordning for medbestemmelse i Hægebostad kirkelige fellesråd (HKF) 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

Hægebostad 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 fellesrådets medlemmer. 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
- en representant for prestene
- verneombudet for prestene

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

Hægebostad 05.05.2021

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Hægebostad



DEN NORSKE KIRKE

Hægebostad kirkelige fellelsråd

Vedtatt av Hægebostad kirkelige fellelsråd 15.05.2024, FR-sak 15/24

Ordning for medbestemmelse

1. Innledning

Hovedavtalen (HA) for KA-området (Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter) regulerer samarbeid og medbestemmelse (del B). Ordning for medbestemmelse i Hægebostad kirkelige fellelsråd (HKF) 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

Hægebostad 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 fellesrådets medlemmer. 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
- en representant for prestene
- verneombudet for prestene

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

Hægebostad 05.05.2021

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Hægebostad



Møtedato: 15.05.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv:	Side 11
--------------------	--	--------	---------

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

Aktuelle referanser:

FR-sak 10/21 Retningslinjer for Hægebostad kirkelige fellesråds bruk av sosiale medier

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

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

Saksopplysninger:

Hægebostad kirkelige fellesnemnd vedtok en rekke reglementer, retningslinjer og vedtekter i 2020 og 2021. Det er tid for å revidere disse.

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

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

Hægebostad 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:

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



DEN NORSKE KIRKE

Hægebostad kirkelige fellelsråd

Vedtatt av Hægebostad kirkelige fellelsråd 03.03.2021 FR-sak 10/21

RETNINGSLINJER FOR HÆGEBOSTAD KIRKELIGE FELLELSRÅDS BRUK AV SOSIALE MEDIER

1. Virksomhetens mål med bruk av sosiale medier

- Hægebostad kirkelige fellelsråd ønsker å legge til rette for åpenhet og digital deltakelse både for ansatte og brukere av våre tjenester.
- Hægebostad kirkelige fellelsråd ser sosiale medier som noen av flere mulige verktøy for å være nær dagens mennesker i forhold til informasjon og deltakelse.
- Hægebostad kirkelige fellelsråd ser på sosiale medier som mulige verktøy for å peke innover mot den informasjon som gis gjennom fellelsrådets 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

Hægebostad kirkelige fellesråd

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 imøtekommende, 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 Koordinator aktivitet og kommunikasjon på nett med aktiviteter og kommunikasjon på andre og analoge plattformer (~~B~~rev, 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 Hægebostad kirkelige fellesråd.

Dette reglementet gjøres gjeldende ~~for perioden 04.03.21-31.12.23 og evalueres innen utgangen av 2023.~~

Hægebostad 03.03.2021

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Hægebostad



DEN NORSKE KIRKE

Hægebostad kirkelige fellestråd

Vedtatt av Hægebostad kirkelige fellestråd 15.05.2024 FR-sak 16/24

RETNINGSLINJER FOR HÆGEBOSTAD KIRKELIGE FELLESTRÅDS BRUK AV SOSIALE MEDIER

1. Virksomhetens mål med bruk av sosiale medier

- Hægebostad kirkelige fellestråd ønsker å legge til rette for åpenhet og digital deltakelse både for ansatte og brukere av våre tjenester.
- Hægebostad kirkelige fellestråd ser sosiale medier som noen av flere mulige verktøy for å være nær dagens mennesker i forhold til informasjon og deltakelse.
- Hægebostad 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 hjemmesider.

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 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

Hægebostad 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 **virksomheten**, medarbeidere eller samarbeidspartnere på en måte som kan skade virksomhetens, andre ansatte, samarbeidspartneres eller eget omdømme.
- Når man opptrer som privatperson må **ansatte i virksomheten** være bevisst sin offentlige synlighet og den kobling andre vil ha av deg i forhold til profesjonen/virksomhet
- 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 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 Hægebostad kirkelige fellestråd.

Dette reglementet gjøres gjeldende **fra og med 15.05.2024** og revideres **våren 2028**.

Hægebostad 15.05.2024

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Hægebostad



Møtedato: 15.05.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv:	Side 16
--------------------	--	--------	---------

Revisjon av "Etiske retningslinjer"

Aktuelle referanser:

FR-sak 24/20 Etiske retningslinjer
Gjeldende "Etiske retningslinjer" vedlagt
Forslag til "Etiske retningslinjer", vedlagt

Saksopplysninger:

Hægebostad kirkelige fellesnemnd vedtok en rekke reglementer, retningslinjer og vedtekter i 2020 og 2021. 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:

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



DEN NORSKE KIRKE

Hægebostad kirkelige fellestråd

Vedtatt av Hægebostad kirkelige fellestråd 25.11.2020, FR-sak 24/20

ETISKE RETNINGSLINJER HÆGEBOSTAD KIRKELIG FELLESTRÅD

Hægebostad kirkelig fellestråds etiske retningslinjer er forankret i de lover og forskrifter som gjelder for menighetsrådene og fellestrådenes 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.

Hægebostad kirkelig fellestråd 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 fellestrådets eiendeler privat eller tilegne oss personlige fordeler av fellestrådets 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 Hægebostad kirkelige fellestråd. Retningslinjene skal legge til rette for en tillits-skapende forvaltning som bygger på en høy etisk standard.

Hægebostad kirkelig fellestråd 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 Hægebostad kirkelig fellestråd (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.

Hægebostad kirkelige fellestråd 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 fellestrådet. Vi kan opptre som referanse for en leverandørs kunder når avtalen om å være referanse inngås uten at det skal påvirke leverandørens pris overfor fellestrådet.



DEN NORSKE KIRKE

Hægebostad kirkelige fellelsråd

Alle ansatte skal

- unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom fellelsrådets 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 fellelsrådet, 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 Hægebostad kirkelige fellelsråds retningslinjer skal returneres avsenderen sammen med et brev som redegjør for fellelsrådets 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 Hægebostad kirkelige fellelsråd 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 fellelsrådet.



DEN NORSKE KIRKE

Hægebostad 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 Hægebostad 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.

Hægebostad 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, hotelopphold, 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 01.12.20 31.12.23 og evalueres innen utgangen av 2023.~~

Hægebostad 25.11.2020

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Hægebostad



DEN NORSKE KIRKE

Hægebostad kirkelige fellestråd

Vedtatt av Hægebostad kirkelige fellestråd 15.05.2024, FR-sak 18/24

ETISKE RETNINGSLINJER HÆGEBOSTAD KIRKELIG FELLESTRÅD

Hægebostad kirkelig fellestråds etiske retningslinjer er forankret i de lover og forskrifter som gjelder for menighetsrådene og fellestrådenes 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.

Hægebostad kirkelig fellestråd 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 fellestrådets eiendeler privat eller tilegne oss personlige fordeler av fellestrådets 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 Hægebostad kirkelige fellestråd. Retningslinjene skal legge til rette for en tillits-skapende forvaltning som bygger på en høy etisk standard.

Hægebostad kirkelig fellestråd 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 Hægebostad kirkelig fellestråd (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.

Hægebostad kirkelige fellestråd 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 fellestrådet. Vi kan opptre som referanse for en leverandørs kunder når avtalen om å være referanse inngås uten at det skal påvirke leverandørens pris overfor fellestrådet.



DEN NORSKE KIRKE

Hægebostad 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 Hægebostad 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 Hægebostad 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

Hægebostad 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. Alle ledere et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av ansatte som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold.

Etiske retningslinjer for folkevalgte i Hægebostad 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.

Hægebostad 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, hotelopphold, 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 15.05.2024 og revideres våren 2028.

Hægebostad 15.05.2024

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Hægebostad



Møtedato: 15.05.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv:	Side 23
--------------------	--	--------	---------

Revisjon av "Lønnspolitiske retningslinjer"

Aktuelle referanser:

FR-sak 15/21 Lønnspolitiske retningslinjer
Gjeldende "Lønnspolitiske retningslinjer", vedlagt
Forslag til "Lønnspolitiske retningslinjer", vedlagt

Saksopplysninger:

Hægebostad kirkelige fellesnemnd vedtok en rekke reglementer, retningslinjer og vedtekter i 2020 og 2021. 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:

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



DEN NORSKE KIRKE

Hægebostad kirkelige fellelsråd

Vedtatt av Hægebostad kirkelige fellelsråd 05.05.2021, FR-sak 15/21

Lønnspolitiske retningslinjer

Bakgrunn

Hægebostad kirkelige fellelsråd er tilsluttet KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter. Som en del av dette er Hægebostad kirkelige fellelsråd 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 Hægebostad kirkelige fellelsråd.

Hovedmål for lønnspolitikken for Hægebostad kirkelige fellelsråd:

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

- Alle stillinger i fellelsrådet 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

Hægebostad 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.

Hægebostad 05.05.2021

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Hægebostad



DEN NORSKE KIRKE

Hægebostad kirkelige fellelsråd

Vedtatt av Hægebostad kirkelige fellelsråd 15.05.2024, FR-sak 18/24

Lønnspolitiske retningslinjer

Bakgrunn

Hægebostad kirkelige fellelsråd er tilsluttet KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter. Som en del av dette er Hægebostad kirkelige fellelsråd 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 Hægebostad kirkelige fellelsråd.

Hovedmål for lønnspolitikken for Hægebostad kirkelige fellelsråd:

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

- Alle stillinger i fellelsrådet 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

Hægebostad 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 og evne 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 Kirkevergen gjennomfører lokale forhandlinger, dersom ikke fellestrådet vedtar noe annet.

Disse retningslinjene gjøres gjeldende fra og med 15.05.2024 og revideres våren 2028.

Hægebostad 05.05.2021

Carl Magnus Salvesen
Kirkeverge i Hægebostad



Møtedato: 15.05.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv:	Side 28
--------------------	--	--------	---------

Møteplan 2024

Forslag til fellesrådets vedtak:

Hægebostad kirkelige fellesråd vedtar følgende møteplan for 2023

Torsdag 13.06.24 kl. 19:00

Onsdag 18.09.24 kl. 19:00

Onsdag 16.10.24 kl. 19:00

Onsdag 27.11.24 kl. 19:00



Møtedato: 15.05.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv:	Side 29
--------------------	--	--------	---------

BEFARING HÆGEBOSTAD KIRKE, KIRKEGÅRD, BÅREHUS OG KIRKESENER

Aktuelle referanser:

Saksopplysning:

Kirkevergen leder en presentasjon og gjennomgang av bygningsmassene og arealene.

Møtebehandling:

Forslag til fellesrådets vedtak:

Hægebostad kirkelige fellesråd tar orienteringen med i det videre arbeidet

Særutskrift:



Møtedato 15.05.24	Saksbehandler: Carl Magnus Salvesen	Arkiv:	Side: 30
-------------------	--	--------	----------

Eventuelt