



DEN NORSKE KIRKE
Fredrikstad

Delegasjonsreglement for

Fredrikstad kirkelige fellesråd

Vedtatt 12.03.2025

Innhold

Hensikt	3
Hensikten med delegasjonsreglementet er:	3
Oppgaver og ansvar, og hjemmel for delegasjon	3
Oppgaver og ansvar	3
Delegert myndighet i Fredrikstad kirkelige fellesråd	3
Kirkelig fellesråd behandler selv:	3
Arbeidsutvalget.....	4
Administrasjonsutvalget.....	4
Valg og sammensetning	4
Mandat	5
Fortolkning.....	5
Saker der utvalget har avgjørelsesmyndighet	5
Saker der utvalget har uttalerett	5
Saker som utvalget skal orienteres om.....	5
Mindretallsanke.....	6
Møter i administrasjonsutvalget.....	6
Forholdet til administrasjonen	6
Leder av fellesrådet	7
Kirkevergen.....	7
Rapportering.....	8
Fortolkning.....	8
Henvisninger til kirkeordning, gravplasslov og hovedavtale	8

HENSIKT

HENSIKTEN MED DELEGASJONSREGLEMENTET ER:

1. å fremme hensiktsmessig fordeling ansvar og myndighet mellom fellesrådet og underutvalg (arbeidsutvalget og administrasjonsutvalget), og mellom folkevalgte organer og kirkevergen.
2. å fordele myndighet til utvalg og ledelse for å fremme handlekraft og trygghet i den operative hverdagen, samtidig som rådet beholder et helhetlig overordnet ansvar for virksomheten.
3. at fellesrådet skal avlaste seg selv fra å treffe avgjørelser i rutinesaker, slik at rådet kan ta seg av de større sakene av politisk og prinsipiell betydning.
4. å gi nye råds – og utvalgsmedlemmer samt nyansatte oversikt over delegering av myndighet i kirkelig fellesråd.

OPPGAVER OG ANSVAR, OG HJEMMEL FOR DELEGASJON

OPPGAVER OG ANSVAR

1. Kirkelig fellesråds oppgaver og ansvar er beskrevet i Kirkeordning for Den norske kirke §171 og gravplasslovens §3.2
2. Hjemmel for delegasjon
3. Kirkeordningen § 16 gir hjemmel for delegasjon til leder og arbeidsutvalg.
4. Videre sier §16 at kirkelig fellesråd skal ha en daglig leder av virksomheten.
5. Kirkeordningens § 414 gir fellesrådet muligheten for å delegere tilsettingsmyndighet og avgjørelser som regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og ansatte til eget partssammensatt utvalg.

DELEGERT MYNDIGHET I FREDRIKSTAD KIRKELIGE FELLESRÅD

KIRKELIG FELLESRÅD BEHANDLER SELV:

Planer som omfatter kirkesektoren i Fredrikstad som helhet eller større deler av denne, herunder

1. Mål- og strategiplan
2. Godkjenning av overordnede plansaker innen bygg og anlegg
3. Handlingsplan
4. Økonomiplan, årsbudsjett for drift og investeringer, herunder fordeling av netto budsjettrammer til fellesrådets administrasjon og menighetene.

5. Årsregnskap og årsberetning
6. Tilsetting, suspensering og oppsigelse av kirkeverge.
7. Økonomireglement, delegasjonsreglement, personalpolitiske retningslinjer og andre overordnede styringsdokumenter.
8. Uttalelser i offentlige høringssaker og andre aktuelle saker.
9. Andre saker som leder eller rådet velger å legge fram.

ARBEIDSUTVALGET

Arbeidsutvalget (AU) består av leder, nestleder, domprosten og kommunens representant i fellesrådet.

AU fungerer som et drøftingsorgan for kirkevergen i utførelsen av sitt arbeid. Kirkevergen drøfter med AU hvilke saker som skal frem for fellesrådet. Det kan også være hensiktsmessig at AU drøfter saker før kirkevergen lager sin innstilling til fellesrådet.

AU fatter vedtak om påklagede administrative vedtak.

AU fatter vedtak i saker som ikke kan utsettes til neste møte i rådet. Hvis en sak av tidsmessige eller andre grunner ikke kan behandles av rådet, skal arbeidsutvalget avgjøre saken. AU velger intervjuutvalget ved tilsetting av kirkeverge og avgir innstilling om hvilken kandidat som bør tilsettes.

AU rapporterer til fellesrådet om saker som etter delegasjon er vedtatt i arbeidsutvalget.

ADMINISTRASJONSUTVALGET

VALG OG SAMMENSETNING

Administrasjonsutvalget består av 3 medlemmer valgt fra fellesrådet og 2 medlemmer utpekt av og blant arbeidstaker. Det velges vara for fellesrådsrepresentantene i rekkefølge og personlig vara for arbeidstakerrepresentantene.

Leder og nestleder velges blant fellesrådets representanter.

MANDAT

Administrasjonsutvalget er Fellesrådets partssammensatte utvalg etter Kirkeordning for Den norske kirke § 17. Utvalget skal behandle saker som gjelder forholdet mellom fellesrådet som arbeidsgiver og de tilsatte, med utgangspunkt i Hovedavtalens § 10. Utvalget er fellesrådets fagorgan i disse spørsmålene, og har et hovedansvar for å sette spørsmål av personalpolitisk karakter på dagsorden.

FORTOLKNING

Spørsmål om fortolkning av dette reglementet behandles av kirkevergen. Der hvor det foreligger uenighet med arbeidstakere eller arbeidstakeres organisasjoner, skal kirkevergen gjennomføre drøftinger med tillitsvalgte. Det føres protokoll fra drøftingene.

SAKER DER UTVALGET HAR AVGJØRELSESMYNDIGHET

Administrasjonsutvalget treffer vedtak innenfor de retningslinjer som er fastsatt i lov, i medhold av lov eller vedtak av fellesrådet, og innenfor de fastlagte budsjetttrammer.

Utvalget har avgjørelsesmyndighet i følgende saker:

I tilsettingssaker der det er uenighet mellom menighetsråd, og/eller ansattes representanter og kirkevergen.

Andre saker som Fellesrådet måtte delegere til utvalget

SAKER DER UTVALGET HAR UTTALERETT

1. Nye organisasjons- og bemanningsplaner, samt stillingsbeskrivelser av generell karakter.
2. Reglementer som berører arbeidstakerne, f.eks. personalreglement.
3. Ved innføring av ny teknologi og vesentlig omlegging av tekniske hjelpemidler som brukes av ansatte.
4. Forslag til effektiviseringstiltak som kan få personellmessige konsekvenser.

SAKER SOM UTVALGET SKAL ORIENTERES OM

Oppsigelser i henhold til personalreglementets §§ 16.1-16.2, med henblikk på generell forvaltning av arbeidsgiveransvar.

Andre saker som Fellesrådet, arbeidstakerrepresentantene eller kirkevergen ønsker å orientere utvalget om.

Retningslinjer for delegering av myndighet til arbeidsutvalget, andre komiteer og kirkevergen som ikke har personellmessige konsekvenser.

MINDRETALLSANKE

Det vises til bestemmelsene i Hovedtalen, §10.2:

”Dersom administrasjonsutvalget foretar et tilsetningsvedtak, og det foreligger uenighet om vedtaket strider mot gjeldende bestemmelser om tilsettinger, kan et mindretall bringe saken inn for fellesrådet for endelig vedtak. Krav om dette må fremsettes i møtet og protokolleres.”

Særlig om ansattes representanter

De ansattes representanter blir medlem av administrasjonsutvalget med de samme rettigheter og plikter som fellesrådets representanter.

MØTER I ADMINISTRASJONSUTVALGET

1. Utvalget skal ha møte når lederen finner det påkrevet eller når minst 2 medlemmer krever det.
2. Utvalget innkalles normalt med 7 dagers skriftlig varsel. Saksdokumentene sendes til medlemmene og varamedlemmer som skal møte, og dessuten til andre med møterett.
3. Utvalgets møter er i utgangspunktet åpne, men av hensyn til den type saker som utvalget behandler vil møtene i praksis være lukket, dersom utvalget ikke bestemmer noe annet.
4. Utvalget er beslutningsdyktig når minst 3 medlemmer er til stede. Avgjørelser treffes med alminnelig flertall. Ved stemmelikhet er lederens stemme avgjørende.
5. Kirkevergen og fellesrådets leder har møte-, tale- og forslagsrett i utvalgets møter.
6. Det skal føres møtebok som sendes til medlemmer og andre med møterett så snart som mulig etter møtet, og godkjennes i påfølgende møte.

FORHOLDET TIL ADMINISTRASJONEN

Kirkevergen, eller en person Kirkevergen delegerer ansvaret til, er sekretær for utvalget. Sekretæren har møteplikt, samt tale- og forslagsrett. Sekretæren kan i samråd med lederen innkalle andre det er ønskelig å rådføre seg med.

Administrasjonsutvalget fatter vedtak i tilsettingssaker unntatt tilsetting av kirkeverge

LEDER AV FELLESRÅDET

1. Leder av fellesrådet leder fellesrådets og arbeidsutvalgets møter.
2. Leder av fellesrådet godkjenner overfor kirkevergen hvilke saker som skal opp fellesrådet, og er kontakt til kirkevergen i saksutredninger og prosesser i fellesrådet.
3. Leder av fellesrådet er kirkevergens nærmeste overordnede og utøver arbeidsgiveransvaret overfor kirkevergen.
4. Leder av fellesrådet samhandler med kommunens politiske ledelse sammen med kirkevergen.
5. Leder av fellesrådet bidrar i nettverksbygging og profilering av kirkepolitiske saker på vegne av fellesrådet.
6. Leder av fellesrådet kan uttale seg på vegne av fellesrådet.
7. Leder og nestleder i fellesrådet har sammen med kirkevergen myndighet til å gå til oppsigelse av arbeidstaker i henhold til gjeldende lov- og avtaleverk.

KIRKEVERGEN

1. Kirkevergen er i henhold til kirkeordningen § 16 daglig leder av fellesrådets virksomhet, og utfører de oppgaver som hører til den løpende administrasjon. Herunder avgjør kirkevergen saker som ikke har prinsipiell betydning på vegne av rådet mellom dets møter.
2. Kirkevergen tilsetter etter fullmakt fra fellesrådet alt personell dersom det er enighet mellom menighet, tillitsvalgte og kirkeverge. Tilsettingen skjer på bakgrunn av innstilling fra ansvarlig saksbehandler
3. Kirkevergen er ansvarlig overfor fellesrådet for å lede og organisere virksomheten i henhold til vedtatte mål og strategier, budsjetter og handlingsplaner og gjennomføre de vedtak som er gjort i råd og utvalg. Kirkevergen har fullmakter i henhold til økonomireglementet.
4. Kirkevergen er ansvarlig for å initiere saker, utarbeide saksgrunnlag og forslag til vedtak i saker hvor beslutningsmyndighet er lagt til fellesrådet, arbeidsutvalget og administrasjonsutvalget. Kirkevergen har innstillingsmyndighet overfor fellesrådet og administrasjonsutvalget.
5. Kirkevergen utøver arbeidsgiveransvaret og arbeidsgivers styringsrett, fastsetter stillingsbeskrivelser og lønns plassering, i henhold til lovverk, personalpolitiske retningslinjer og økonomiske rammer. Kirkevergen har myndighet til å innvilge permisjon og engasjere vikarer, sesongarbeidere og i kortvarige prosjektstillinger.
6. Kirkevergen er ansvarlig for utvikling av virksomhetens kompetanse og arbeidsmiljø, herunder sørge for ledelse av arbeidsmiljøutvalget i henhold til Arbeidsmiljølovens
7. bestemmelser, gjennom rekruttering, kompetanseutvikling av medarbeidere og organisering av kompetanse i oppgaveløsningen.
8. Kirkevergen leder forhandlinger med tillitsvalgte i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger i henhold til Hovedtariffavtalens kap.5, forhandlinger og drøftinger i henhold til Hovedtariffavtalens kap.4.3, samt

forhandlinger om lønn til ansatte som har lederlønnsavtale. Kirkevergen har fullmakt til å vedta protokoller fra gjennomførte forhandlinger.

9. Kirkevergen har myndighet til å inngå avtaler med entreprenører, leverandører av vedlikeholdstjenester og andre tjenesteytere på vegne av fellesrådet, herunder fremforhandle og inngå avtaler om leie av menighets – og prestekontorer etter samråding med den aktuelle menighet og prest.
10. Kirkevergen har myndighet i forhold til Gravplassloven og beslutninger i samråd med domprosten i daglig drift av gravferdsvirksomheten knyttet til gravferdsseremonier, gravferdstidspunkter, tilvisning av grav, godkjenning av gravminner, etablering av festeavtaler mm.
11. Kirkevergen fremmer innstilling i klagesaker knyttet til vedtak innen gravferdsforvaltning, klagen skal behandles i arbeidsutvalget.
12. Kirkevergen kan uttale seg på vegne av fellesrådet, i forståelse med fellesrådets leder og innenfor de områdene der kirkevergen har fått delegert myndighet.
13. Kirkevergen kan delegere sin myndighet videre, dersom ikke annet er bestemt.

RAPPORTERING

Kirkevergen skal på hvert ordinære møte orientere fellesrådet om forhold av betydning for rådets virksomhet. Krav til økonomisk rapportering fremkommer av økonomireglementet.

FORTOLKNING

Dersom det er grunn til å tvile på om en sak skal behandles administrativt med hjemmel i delegasjonsreglementet, skal saken legges fram for arbeidsutvalget, som bestemmer om saken skal avgjøres i fellesrådet

HENVISNINGER TIL KIRKEORDNING, GRAVPLASSLOV OG HOVEDAVTALE

Kirkeordning for Den norske kirke § 17. Kirkelig fellesråds oppgaver

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

Kirkelig fellesråd er ansvarlig for

1. bygging, drift og vedlikehold av kirker,
2. anlegg, drift og forvaltning av gravplasser,
3. opprettelse og nedleggelse av stillinger som lønnes over fellesrådets budsjett,
4. anskaffelse og drift av kirkekontor,
5. administrativ hjelp for prostens virksomhet nasjonalt yter tilskudd til det,
6. anskaffelse av lokaler, utstyr og materiell til konfirmasjonsopplæring.

Kirkelig fellesråd foretar tilsetting av og har arbeidsgiveransvaret for alle tilsatte som lønnes over fellesrådets budsjett. Før tilsetting og fastsetting av instruks skal vedkommende menighetsråd gis anledning til å uttale seg. Kirkelig fellesråd kan bemyndige menighetsråd til å utøve tilsettingsmyndighet og andre arbeidsgiverfunksjoner for stilling hvor dette ellers ville ligge til fellesrådet. Kirkelig fellesråd kan også tildele utvalg som nevnt i § 41 første ledd myndighet til å foreta tilsetting og treffe avgjørelser i saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte.

Kirkelig fellesråd forvalter inntekter og formue knyttet til kirke og kirkefond, tilskudd til kirkelig virksomhet fra kommunen eller kirkens virksomhet nasjonalt og midler menighetsråd stiller til fellesrådets disposisjon for å løse oppgaver i soknene. Regler om budsjettordning, regnskapsføring og revisjon gis av Kirkemøtet.

Kirkelig fellesråd utfører for øvrig de oppgaver som etter avtale blir overlatt det av det enkelte menighetsråd.

Lov om gravplasser, kremasjon og gravferd (gravplassloven) § 3.

Gravplassmyndigheten og kommunens ansvar.

Gravplassmyndigheten har ansvaret for at gravplasser og bygninger på gravplasser forvaltes med orden og verdighet og i samsvar med gjeldende bestemmelser.

Utgifter til anlegg, drift og forvaltning av gravplasser utredes av kommunen etter budsjettforslag fra soknet. Etter avtale med soknet kan kommunen yte tjenester i stedet for å gi tilskudd. Kommunen kan ta opp lån for å finansiere investeringer i gravplasser og tilhørende varige driftsmidler.

Kirkeordning for Den norske kirke § 16.

Formene for kirkelig fellesråds virksomhet. Kirkelig fellesråd kan gi lederen eller et arbeidsutvalg bestående av lederen og minst to av rådets øvrige medlemmer fullmakt til på saklig begrensede områder å treffe avgjørelse i saker som skulle ha vært avgjort av rådet. Avgjørelse som er truffet med hjemmel i slik fullmakt, skal refereres i første møte etter at avgjørelsen er truffet.

Kirkelig fellesråd skal ha en daglig leder av virksomheten.

Nærmere regler om formene for kirkelig fellesråds virksomhet gis av Kirkemøtet.

Kirkeordning for Den norske kirke § 41. Partssammensatt utvalg m.m.

I tilknytning til kirkelig fellesråd og menighetsråd som utøver arbeidsgiveransvar, skal det opprettes et partssammensatt utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom de tilsatte og soknene eller soknet som arbeidsgiver. Hvis partene avtaler det, kan slike utvalg erstattes med andre ordninger. Utvalget settes sammen av representanter for rådet og representanter for de tilsatte. De tilsattes representanter velges av og blant de tilsatte for to år av gangen. Flertallet i utvalget skal bestå av representanter for rådet. Rådet velger utvalgets leder og nestleder blant disse.

Menighetsrådet og kirkelig fellesråd kan selv gi en arbeidsgiverorganisasjon fullmakt til å inngå og si opp tariffavtale, samt å gi eller motta kollektiv arbeidsoppsigelse på soknets vegne. Representanter for de tilsatte har møte- og talerett i kirkelig fellesråd og menighetsråd samt i underutvalg oppnevnt av slikt organ når disse behandler saker som gjelder forholdet mellom de tilsatte og fellesråd/menighetsråd som arbeidsgiverorgan.

Representanter for de tilsatte har ikke rett til å delta i behandlingen av saker som gjelder arbeidsgivers forberedelse av forhandlinger med arbeidstakere, arbeidskonflikt, rettsvister med arbeidstakere eller oppsigelse av tariffavtaler.

Kirkelig fellesråd fastsetter selv nærmere retningslinjer for møterett etter annet ledd.

Hovedavtalen for KAs tariffområde § 10 Administrasjonsutvalg og tilsetting

§ 10-1 Administrasjonsutvalg/partssammensatt utvalg

Det skal i alle fellesråd opprettes et partssammensatt utvalg - administrasjonsutvalg - for behandling av saker som gjelder forholdet mellom soknene eller soknet som arbeidsgiver og de tilsatte, med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på en annen måte, jf. kirkeloven § 35.

Administrasjonsutvalget behandler bl.a. saker som gjelder virksomhetens personalpolitikk, for eksempel personalpolitiske retningslinjer, reglementer og rutiner, og dessuten utviklings- og omstillingsprosesser.

Fellesrådet fastsetter retningslinjer for arbeidet i administrasjonsutvalget i et lokalt reglement, og gir evt. beslutningsmyndighet til utvalget, jf. kirkeloven § 14.

Arbeidstakernes representant(er) og personlige vararepresentanter utpekes av arbeidstakerorganisasjonene. Antall arbeidstakerrepresentanter i utvalget er normalt minst 2 personer. Representanten(e) utpekes etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes tallet 1,4 og deretter påfølgende oddetall 3, 5 osv.

De tilsattes representanter har i administrasjonsutvalg/partssammensatte utvalg de samme rettigheter og plikter som arbeidsgivers representanter. Valgperioden er som hovedregel den samme som for arbeidsgiverorganet, men med mulighet for ny oppnevning etter 2 år.

§ 10-2 Tilsetting

Ved tilsetting skal medbestemmelsen sikres.

Dersom administrasjonsutvalget foretar et tilsetningsvedtak, og det foreligger uenighet om vedtaket strider imot gjeldende bestemmelser om tilsetninger, kan et mindretall bringe saken inn for fellesrådet for endelig vedtak. Krav om dette må framsettes i møtet og protokolleres.

Tilsvarende gjelder også for partssammensatte tilsetningsutvalg overfor fellesråd/ menighetsråd/styre (eier) etc