


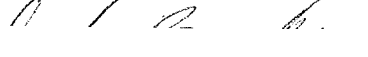
Plats och tid: Mariagården, kl. 18:00-19:30

Beslutande: Christer Andersson S
Mia Ström S
Anders Bjälevik S
Bertil Foss NfINKF
Göran Jansäter C
Per Åkesson tf kyrkoherde
Gunilla Persson S Via zoom

Justeringens plats och tid: Kyrkogårdsexpeditionen 2021-03-31 kl 14.00

Sekreterare: 
.....
Christer Andersson

Ordförande: 
.....
Christer Andersson

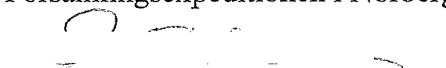
Justerare: 
.....
Anders Bjälevik

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

NORBERG-KARBENNINGS KYRKORÅD

Sammanträdesdatum: 2021-03-25
Datum för anslags uppsättande: 2021-03-31
Datum för anslags nedtagande: 2021-04-20

Förvaringsplats för protokollet: Församlingsexpeditionen i Norberg

.....
Siv Ekbäck


Justerandes sign.

Utdragsbestyrkande

KR § 34

Mötets öppnande

Beslut

Ordförande Christer Andersson välkomnar alla och förklarar mötet öppnat.

KR § 35

Upprop

Beslut

Ordförande genomför upprop och fastställer vilka som tjänstgör vid sammanträdet.

KR § 36

Godkännande av dagordningen

Beslut

Kyrkorådet godkänner dagordningen.

KR § 37

Val av sekreterare

Beslut

Kyrkorådet väljer Christer Andersson till sekreterare

Sammanfattning

Ordinarie sekreterare har anmält förhinder

KR § 38

Val av justerare

Beslut

Kyrkorådet väljer Anders Bjälevik, med Göran Jansäter som ersättare, till justerare. Justeringen sker den 31 mars 2021 14:00 på Mariagården.

KR § 39

Information från kyrkoherden

Beslut

Kyrkorådet tackar för informationen.

Sammanfattning

Tillförordnad kyrkoherde Per Åkesson berättar bland annat om personalsituationen och eventuella nya rekommendationer från Folkhälsomyndigheten där vi tar in 50 personer i kyrkan.



KR § 40

Information angående kyrkovalet

Beslut

Kyrkorådet beslutar lägga informationen till handlingarna.

Sammanfattning

Ordförande i valnämnden Anders Bjälevik informerade om arbetet med Kyrkovalet 2021

KR § 41

Lönepolicy

Beslut

Kyrkorådet beslutar att anta föreliggande förslag till lönepolicy Bifogas protokollet

Sammanfattning

Ett förslag till lönepolicy har tagits fram

KR § 42

Delegationsordning

Beslut

Kyrkorådet beslutar att anta föreliggande förslag och att den skall revideras varje ny mandatperiod eller när så erfordras Bifogas protokollet

Sammanfattning

Ordförande Christer Andersson har arbetat fram ett förslag till ny delegationsordning.

KR § 43

Delegationsbeslut

Beslut

Kyrkorådet beslutar lägga informationen till handlingarna

Sammanfattning

Ordförande redovisar ordförandebeslut Bifogas protokollet



KR § 44

Information rekrytering ny kyrkoherde

Beslut

Kyrkorådet beslutar att uppdra till Tf kyrkoherde Per Åkesson att genomföra MBL-förhandlingar och föreslå Zilgme Eglite komminister i By-Folkärna pastorat till tjänsten

Sammanfattning

Kyrkorådet har utsett en arbetsgrupp som tillsammans med personalen har arbetat med rekryteringen av en ny kyrkoherde. De har som förslag att erbjuda Zilgme Eglite tjänsten

KR § 45

Delegation arbetsmiljö

Beslut

Kyrkorådet beslutar att anta förslaget

Sammanfattning

Ordförande har arbetat fram ett förslag till delegation för arbetsmiljö i Norberg-Karbennings församling

KR § 46

Offert lås och passersystem

Beslut

Kyrkorådet beslutar att anta offerten från Bravida

Sammanfattning

Lås och passersystemet har stora reparationskostnader därför har Fastighetschefen tagit in offert på byte

KR § 47

Upphandling el

Sammanfattning

EoF har erbjudit oss att teckna avtal med dem om att ansluta oss till ett gemensamt avtal med Dalakraft

Beslut

Kyrkorådet beslutar att acceptera erbjudandet från EoF
Erbjudandet bifogas protokollet



KR § 48

Övriga frågor

Sammanfattning

Inga övriga frågor.

KR § 49

Avslutning

Sammanfattning av ärendet

Ordförande Christer Andersson tackar för ett trevligt möte och avslutar mötet.



Lönepolicy för Norberg-Karbennings församling

Antaget

2021-03-25

Denna lönepolicy uttrycker församlingens värderingar i lönefrågor. Den övergripande målsättningen är att den ska vara känd av alla anställda och förtroendevalda.

Mål för lönesättningen

Lönesättningen ska:

- Bidra till att verksamhetsmålen uppnås
- Stimulera till engagemang och utveckling
- Stimulera till en effektiv och rationell verksamhet
- Underlätta att rekrytera och behålla personal
- Upplevas som rimlig och rättvis av de anställda
- Resultera i lika lön för likvärdigt arbete utfört med likvärdig kvalitet oavsett kön

Principer för lönesättningen

Församlingen tillämpar individuell och differentierad lönesättning. Det ska finnas ett klart samband mellan lön och visat resultat. Goda arbetsresultat ska premieras oavsett vilket arbete medarbetaren har. Yrkesteknisk, strategisk, social och personlig kompetens, ansvar och arbetsuppgifternas svårighetsgrad är av avgörande betydelse vid lönesättningen.

Anställningstid, tid för senaste löneändring eller förestående pensionering utgör inte någon grund i sig för ändrad lönesättning. Vid årliga återkommande samtal (lönesamtal) mellan chef och medarbetare ska lön och prestation tas upp.

Bedömningsgrunder vid lönerevisionsförhandlingar

Vid bedömningen av slutlön vägs även Utbildningskrav, Arbetsinnehåll, Ansvar och Marknadsperspektiv in. Kriterierna bedöms utifrån en 5- gradig skala.

Inför förestående lönerevisionsförhandlingar ska medarbetaren bedömas utifrån sin förmåga och vilja att:

- Nå bra arbetsresultat och bidra till verksamhetsförbättringar
- Planera sin verksamhet, arbeta självständigt och ta ansvar
- Informera och kommunicera
- Samarbeta
- Lösa såväl praktiska som teoretiska problem
- Bidra till och genomföra förändringar

BA

- Tänka och agera kreativt
- Lära konstant
- Ta emot idéer och impulser från andra och själv ta sådana initiativ
- Ge god service

Dessutom ska ekonomiskt ansvar och jämställdhetsaspekter beaktas. Vid lönesättning av chefer ska särskilt avseende fästas vid förmågan att inom budgetram nå uppsatta mål och lösa uppkomna problem samt leda, stimulera och utveckla medarbetarna.

Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan medarbetare får inte förekomma.

Ansvar

Det slutgiltiga förhandlingsunderlaget tas fram av arbetsutskottet i samråd med samrådsgruppen.

Arbetsutskottet ansvarar för att löneförhandlingarna genomförs. Innan förhandlingen slutförs ska samråd med samrådsgruppen ske. Arbetsutskottets ordförande undertecknar avtalet.

Arbetsutskottet ansvarar för att utfallet av löneförhandlingarna meddelas samrådsgruppen och de anställda förbundsvis.

Verksamhetsansvariga bedömer medarbetarna med utgångspunkt från ovanstående principer och kriterier. Verksamhetsansvariga lämnar, för samtliga anställda, förslag till prioriteringar i löneförhandlingarna till kyrkorådets arbetsutskott (församlingens personalorgan).

Verksamhetsansvariga ansvarar för att samtliga anställda på enheten, efter avslutade löneförhandlingar, erbjuds ett samtal (lönemotiveringssamtal) om utfallet. Vid samtalet ska information om och motiv till den anställdes löneutfall lämnas.



Handlingsplan löneöversyn

Arbetsgivarens ansvar

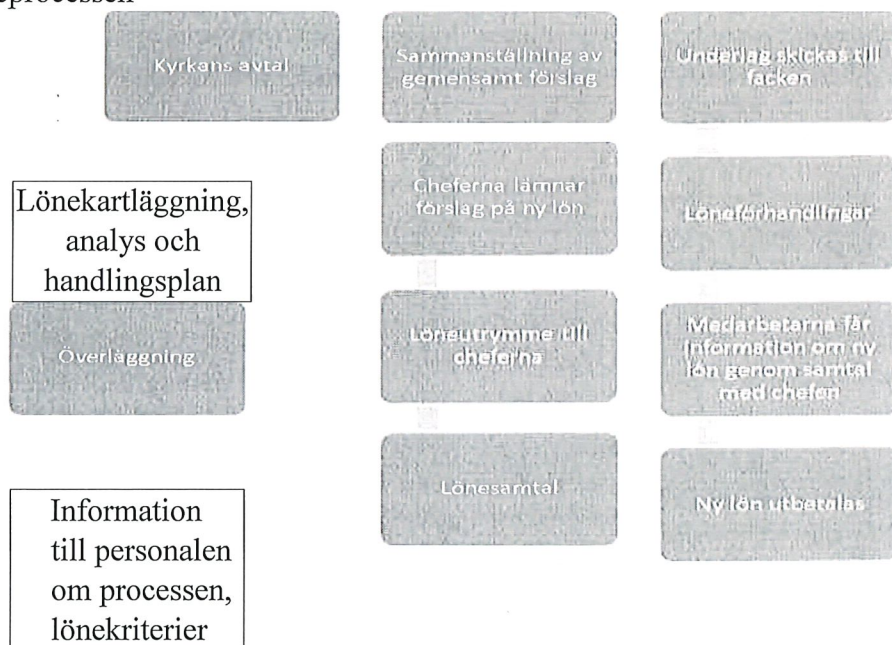
Cheferna ska vara väl förtrogna med policyn och ansvarar för att den är väl kommunicerad och förankrad hos medarbetarna.

Cheferna skall avsätta tillräcklig tid för lönesättningsarbetet för att kunna göra en konsekvent och rättvis bedömning av medarbetares insatser och måluppfyllelse inför varje lönerrevision.

Medarbetarens ansvar

Medarbetarna skall vara väl förtrogna med församlingens lönepolicy så att de är medvetna om hur de kan påverka den egna löneutvecklingen.

Löneprocessen



ed

Kartläggning och analys av löner

Svenska kyrkans löneavtal förutsätter att Norbergs-karbenning församling kartlägger och analyserar medarbetarnas löner som underlag till överläggning inför löneöversyn.

Lönesamtalet

Lönesamtalet är ett bedömningssamtal som sker i dialogform utifrån en lönesamtalsmall.

Lönesamtalet är inte lönesättande utan löneförhandlingen sker med de fackliga organisationerna och där efter meddelas ny lön skriftligen till medarbetaren.

Lönesamtal hålls en gång per år (i normalfallet januari-februari). Samtalet är frivilligt för medarbetaren. Ett väl genomfört utvecklingssamtal är en förutsättning för lönesamtalet.

Medarbetare och chef skall vara noga förberedda inför lönesamtalet och mallen för lönesamtal skall användas. Det är medarbetarens prestation som är grunden till lönesättningen.

Efter lönesamtalet sammanställer chefen samtalsmallen och överlämnar till medarbetaren för påskrift. Påskriften innebär att man intygar att lönesamtalet hållits, inte att man är överens om dess innehåll och resultat. En kopia skickas till kansliet för arkivering.

Både medarbetare och chef ska uppleva att diskussionen varit konstruktiv och medarbetaren ska ha förstått på vilka grunder bedömningen är gjord.

Löneförhandlingar

Lönerevision sker oavsett facklig tillhörighet. Lönerevision sker i form av traditionell förhandling där arbetsgivarens förslag på lön lämnas i god tid till de fackliga organisationerna. Andra modeller för lönerevision kan diskuteras i samband med överläggningarna.

Frånvarande

Sjukskrivna, föräldralediga och tjänstlediga medarbetare som varit borta hela eller största delen av året erbjuds lönesamtal enligt samma modell som övriga. Dock att dessa grupper, i de fall bedömningsunderlag saknas, kommer att erhålla en löneutveckling som baseras på föregående års prestationsbedömning.



Lägsta lön & lön för visstidsanställda

Utifrån avtalet ses lägsta lönerna över i samband med löneöversynen. Lönenivåer för visstidsanställda ses över och lön för t.ex. sommararbetande ungdomar fastställs.

Svag eller ingen löneutveckling

Svag eller utebliven löneökning ska inte vara någon överraskning utan skall ha framgått och motiverats i dialog mellan medarbetare och verksamhetsansvarig.

I syfte att åstadkomma förändring ska en handlingsplan upprättas vid svag eller utebliven löneökning.

2021-03-30



Christer Andersson

Delegationsordning för kyrkoråd i Norberg-Karbennings församling

Antaget

2021-03-25

Förklaringar på förkortningar

KR = Kyrkoråd AU = Kyrkorådets arbetsutskott.

KH = Kyrkoherde.

Ärende	Delegation	Redov.
Personalärenden		
Beslut återbesätta vakant tjänst	AU	KR
Tillsvidareanställande av personal inom budgetramar	KH	AU
Vikariat upp till 6 månader	KH	AU
Förflyttning och omplaceringar	KH	AU
Avstänga arbetstagare från arbete enl. AB § 10		
Förläggning av ordinarie arbetstid enl. AB § 13 mom. 5	KH	AU
Meddela disciplinpåföljd i form av skriftlig varning enligt AB § 11	AU	KR
Beslut om uppsägning och avsked från arbetsgivarens sida	AU	KR
Förkortning av uppsägningstiden efter framställning från arbetstagaren enligt AB § 33 mom. 4	KH	AU
Bevilja ledighet i enlighet med lagstiftning och avtal	KH	AU
Bevilja ledighet utan lön för enskilda angelägenheter upp till 6 månader	KH	AU
Bevilja utbyte av ledighet enligt AB § 25 mom. 3		
-all personal	KH	AU
Bevilja semester enligt AB	KH	AU
Bevilja semester under arbetsåret enl. AB § 27	KH	AU
Förhandla enligt gällande lagstiftning om förhandlingsrätt och med bindande verkan genom kollektivavtal eller på annat sätt reglera frågor rörande förhållandet mellan samfälligheten som arbetsgivare och dess arbetstagare	AU	KR
Lönesättning vid nyanställning, utom KH (AU)	KH	AU
Lönesättning vid vikariats-/säsongsanställningar	KH	AU
Löneförhandlingar för all personal, utom KH	KH	AU
Beslut att få kvarstå i anställning efter uppnådd pensionsålder	AU	KR
Infordra läkarintyg enligt AB § 28 mom. 2		
All personal	KH	AU
Fastställa befattnings-/arbetsbeskrivningar	AU	KR

ca 2021-03-25

AB

Ekonomisk administration

Administration och upphandling av försäkringar	KH	AU
Söka och bevaka bidrag	KH	AU
Uthyrning av bostäder och andra lokaler högst 1 år i sänder		
Upplåtelse av kyrka	KH	AU

Övrigt

Utlämnande av allmän handling eller Svenska kyrkans handlingar	KH
Avslag på begäran om utlämnande av allmän handling	KH
Avslag på begäran om utlämnande av Svenska kyrkans handlingar enligt 53 och 54 kap. KO	KH

Delegat bör delegera uppgifter vidare.

BA 2021-03-30

BA

Ordförandebeslut

2020 -12- 08

Svenska kyrkan 
NORBERG-KARBENNINGS
FÖRSAMLING

Jag har idag fattat ordförandebeslut efter samråd med alla nomineringsgrupper i kyrkorådet.

- 1 att anställa Per Åkesson som tillförordnad Kyrkoherde 2020-12-19 till 2021-03-18
- 2 att ge Mia Ström i uppdrag att genomföra löneförhandling med Per Åkesson
- 3 att omfördela 300.000 kronor i investeringsbudgeten projektering askgravplats till ventilationssystem kyrkogårdsexpedition och personalutrymmen
- 4 att ge kyrkoherden i uppdrag att enligt församlingens rutiner avtacka Inger Fjellman i samband med hennes pension.
- 5 att ge ett bidrag om 5000 kronor till ACT att belasta konto 510
- 6 att ställa in kyrkorådets sammanträde i November

Delges kyrkorådet på mötet i Januari

Avesta 2020-12-08



Christer Andersson
Ordförande

DELEGATIONSORDNING ARBETSMILJÖ

NORBERGS-KARBENNING FÖRSAMLING

Antaget

2021-03-25

Delegationsordning av arbetsmiljöfrågorna med åtföljande ansvar inom församlingen

NIVÅ 1

Ledamöterna i kyrkorådet i Norbergs-Karbennings församling har ett övergripande arbetsgivaransvar och har att tillse att det finns ansvariga befattningshavare med tillräckliga befogenheter och resurser på respektive verksamhetsområde.

För arbetsmiljöfrågor som returneras till kyrkorådet bär ledamöterna ett ansvar.

NIVÅ 2

Kyrkoherden har huvudansvaret inom församlingen för att arbetet bedrivs på ett sådant sätt att gällande lagstiftning efterlevs bland annat AML.

Kyrkoherden har att skaffa sig kunskap om arbetsmiljölagstiftningen, arbetsmiljöansvar, de författningar som rör området, befintlig skyddsorganisation samt att arbeta efter församlingens arbetsmiljöpolicy.

ANSVAR

- Vidta de åtgärder som behövs för att bedriva arbetsmiljöarbetet inom församlingen på ett sådant sätt att bestämmelserna i AML och olika författningar/föreskrifter uppfylls.
- Fortlöpande skapa ekonomiska och personella förutsättningar för ett i praktiken fungerande arbetsmiljöarbete.
- Svara för att personalen erhåller erforderlig utbildning och information för att kunna utföra arbetet på ett sådant sätt att lagar och föreskrifter efterlevs.
- Tillse att rehabiliterings- och anpassningsverksamheten inom församlingen bedrivs enligt gällande regler.
- Svara för att samordning av skyddsverksamheten sker när flera arbetsgivare verkar inom ett och samma arbetsställe till exempel när entreprenörer anlitas.
- Tillse att arbetsgivarens förstärkta handlingsplikt enligt AML 3 kapitlet följs
- Utredning av arbetsskador
- Dokumentering av arbetsmiljön
- Upprättande av handlingsplaner
- Tidsplanering av åtgärder

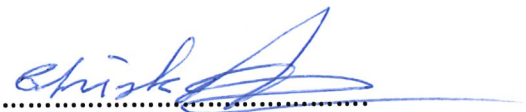
Befogenheter

- Besluta om framställning från skyddsombud som ej är nöjd med beslut i arbetsmiljöfrågor eller som tycker att åtgärd ej vidtagits inom skälig tid.
- Att till underställd delegera arbetsmiljöuppgifter.
- Besluta om anmälan till arbetsmiljöverket enligt arbetsmiljöförordningen, AML 3 kapitlet 2 paragrafen (se bilaga)
- Besluta om de åtgärder som erfordras för att uppfylla bestämmelserna i AML 3 kapitlet paragraferna 2 och 2a inom ramen för budgeten (se bilaga)

Om erforderliga åtgärder kräver större ekonomiska insatser skall arbetsuppgiften returneras till kyrkorådet som övertar ansvaret för ärendets handläggning.

Besluta i ärenden om arbetstagares vägran att vidta rättelse, exempelvis:

- Tillfälligt omplacera personal till exempel då skyddsföreskrifter inte följs.
- Initiera disciplinära åtgärder vid fel eller försummelse i arbetsmiljöfrågor.



Christer Andersson

Kyrkorådets ordförande



Per Åkesson

Kyrkoherde





EKONOMIKONSULT

EKLUND & FAMILJ I AVESTA AB

Avesta 2021-02-10

Till berörda församlingar/bostadsrättsföreningar
med flera

Angående upphandling av el

"Vårt" nuvarande elavtal löper ut 2021-05-31. Vi har tagit in anbud från fem olika leverantörer. Förmånligaste avtalet anser vi att Dalakraft har.

Vi har bestämt att teckna ett ramavtal med fast pris i 5 år. Priset för detta 32,7 öre. I priset ingår elcertifikatskostnaden.

All el från Dalakraft är 100 % förnybar el från källor som vatten-, vind-, sol och biokraft.

Ni som är intresserade att vara med på denna "upphandling" skall höra av Er till oss senast 2021-03-31. Meddelande om detta skall lämnas skriftligt via mail/fax/brev. Lämna gärna svar även om ni inte är intresserade så att vi kan hålla koll på att ingen missat något.

Även Ni som har avtal som löper ut senare än 2021-05-31 kan vara med på denna upphandling om Ni önskar. Ni hakar på när nuvarande avtal löper ut men måste meddela nu för att få samma förmånliga pris.

När det gäller boende i bostadsrättsföreningar som vill vara med på samma avtal gäller samma villkor men med ett tillägg på 20 kr/månad i fast avgift.

Med vänlig hälsning

E&F Ekonomikonsult


2021-04-01

Adress	Telefon	Telefax	E-mail	Bg	Org nr
Polervägen 10 774 41 AVESTA	0226-59550	0226-55209	lena@ef-ekonomi.com	5682-7470	556687-9721