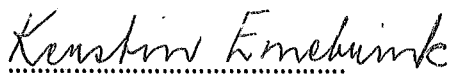




Kyrkoråd

Sammanträdesdatum

KR § 12-18

2022-02-24

<b>Plats och tid</b>	Församlingshemmet i Söderbärke kl. 18.30-20.10		
<b>Beslutande</b>	Kerstin Ernebrink, ordförande Lars-Ove Norling Thomas Lorentz Felix Boström Håkan Söderlund Barbro Ernebrink Martin Hannus, tjänstgörande ersättare Lennart Ståhlberg Malin Midér Kristina Karlsson		
	Katarina Frisk, kyrkoherde		
<b>Ersättare</b>	Emma Eriksdotter Krister Torssell		
<b>Övriga deltagare</b>	Anki T. Olsson sekreterare		
<b>Utses att justera</b>	Thomas Lorentz		
<b>Justeringens tid och plats</b>	Kyrkans hus, Norrbärke måndagen den 28 februari 2022 kl 10.00		
<b>Underskrifter</b>			
<b>KR ordförande</b>	Kerstin Ernebrink		
<b>Justerande</b>	Thomas Lorentz		
<b>Sekreterare</b>	Anki T. Olsson		

---

**BEVIS** Protokollat är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

**Organ** Kyrkorådet

**Sammanträdesdatum** 2022-02-24

**Datum för anslags uppsättande** 2022-03-01

**Datum för anslags nedtagande**

2022-03-22

Justerande signatur

KE

Kyrkoråd

Sammanträdesdatum

KR § 12-18

2022-02-24

**Ärendelista**

- § 12 Fastställande av dagordning
- § 13 Presentation av diakonin
- § 14 Barnkonsekvensanalys
- § 15 Policyer Bärke pastorat
- § 16 Låneansökan, ny begravningsbil
- § 17 Rapporter
- § 18 Övriga frågor

Justerande signatur

KE 1/2

Kyrkoråd

Sammanträdesdatum

KR § 12-18

2022-02-24

**§ 12**

**Fastställande av dagordning**

Under punkten "Övriga frågor" föreslås följande:

Martin Hannus vill ta upp frågan om inkluderande nattvard.

Kristina Karlsson vill ta upp följande frågor:  
Begravningsverksamhet/ Begravningsbyrå  
Kantor/ organist

**Kyrkorådet beslutar**

**att** godkänna dagordningen med föreslagna tillägg.

Justerande signatur

KE h w

Kyrkoråd

Sammanträdesdatum

KR § 12-18

2022-02-24

**§ 13**

**Presentation av diakoni verksamheten**

Kurator Leni Lindmark och diakoniassistent Lena Fredriksson informerar om arbetet med diakoni i pastoratet.

Justerande signatur



Kyrkoråd

Sammanträdesdatum

KR § 12-18

2022-02-24

**§ 14**

**Barnkonsekvensanalys**

Katarina Frisk föredrar Barnkonsekvensanalysgruppens skrivelse till kyrkorådet.

**Kyrkorådet beslutar att lägga skrivelsen till protokollet.**

Justerande signatur

KE 2 h

Kyrkoråd

Sammanträdesdatum

KR § 12-18

2022-02-24

**AU § 3**

**§ 15**

**Policyer Bärke pastorat**

Förslag till följande policyer att gälla för Bärke pastorat föreligger:

- Arbetsmiljöpolicy
- Lönepolicy med lönekriterier
- Alkohol- och drogpolicy
- Policy och handlingsplan mot trakasserier och kränkande särbehandling
- Friskvårdspolicy
- Policy avseende gåvor till anställda

Bilagor

Arbetsutskottet föreslår kyrkorådet att anta ovanstående policyer.

**Kyrkorådet beslutar i enlighet med arbetsutskottets förslag**

Justerande signatur

*KE*

*2 n*

Kyrkoråd

Sammanträdesdatum

KR § 12-18

2022-02-24

**AU §5**

**§ 16**

**Låneansökan, ny begravningsbil**

Interregnum i Smedjebacken AB (Kyrkans begravningsbyrå) har till Bärke pastorats kyrkoråd inkommit med en ansökan om ett lån till en ny begravningsbil.

Lånesumman är 350 000 kr.

Bilaga

En återbetalningsplan föreligger som innebär att amortering ska ske under sju år och att ingen ränta kommer att tas ut av pastoratet.

Bilaga

Arbetsutskottet föreslår kyrkorådet besluta att bevilja ett lån på 350.000 kr till Interregnum i Smedjebacken AB, för inköp av ny begravningsbil.

Kyrkoherde Katarina Frisk informerar om att en bedömning av rimlig kostnad för befintligt fordon har gjorts.

**Kyrkorådet beslutar**

**att** bevilja ett lån på högst 350.000 kronor och att amortering ska ske under sju år med början år 2022.

Justerande signatur

*KE 24*

Kyrkoråd

Sammanträdesdatum

KR § 12-18

2022-02-24

### § 17

#### Rapporter

Katarina Frisk rapporterar:

- Fastigheter
- Trädvårdsplan
- Personal, Verksamhet
- Bokslutsarbete
- Mail från förtroendevalda revisorer
- Kyrkorådet den 24/3 flyttas till den 31/3
- Utbildningsdag för kyrkorådet den 18/5 i Söderbärke
- Styrning och ledningskonferens den 4-6/3 i Västerås

Lars Ove Norling rapporterar att han, som styrelseordförande, kallar till extra bolagsstämma i Interregnum AB/Kyrkans Begravningsbyrå för att föra över ägandet av bolaget till Bärke pastorat.

#### Kyrkorådet beslutar

**att** anteckna rapporterna till protokollet

Justerande signatur

KE 2 n



Kyrkoråd

Sammanträdesdatum

KR § 12-18

2022-02-24

### § 18

#### Övriga frågor

Martin Hannus lyfter frågan om alkoholfritt vin till nattvarden för att inkludera alla människor.

Kristina Karlsson lyfter en önskan om information om Begravningsbyrå/begravningsverksamheten. Kyrkoherden föreslår att personal från Kyrkans Begravningsbyrå kommer och informerar om sitt arbete vid nästa kyrkoråd 2022-03-31.

Kristina Karlsson lyfter frågan om behovet att ha två musiker de söndagar körerna sjunger i Söderbärke kyrka.

Justerande signatur

*KE* *h h*

Smedjebacken 2022-02-22

Barnkonsekvensanalysgruppen har tagit del av ärendelistan till Kyrkorådet 2022-02-24 och AU's beredning inför detsamma, och diskuterat kring punkt 7 och 8 på dagordningen, vilka ska gå till beslut. Gruppen har inga invändningar utifrån barnperspektivet kring dessa frågor.

Mvh

Barnkonsekvensanalysgruppen

(Martin Hannus, Helena Binning och Karin Tahmirpour Björck)

Genom



Karin Tahmirpour Björck

KE

23

## **Arbetsmiljöpolicy, Bärke pastorat**

Arbetsmiljön i Bärke pastorat ska vara sådan att anställda inte drabbas av ohälsa eller skador på grund av arbetet. Vidare ska arbetet präglas av trivsel och kunna erbjuda såväl personlig som yrkesmässig utveckling.

Ingen form av mobbning, trakasserier eller kränkande särbehandling accepteras. Arbetsmiljön ska präglas av öppenhet och alla anställda ska behandlas rättvist, jämlikt och respektfullt.

All arbetsmiljölagstiftning som pastoratet omfattas av ska uppfyllas. Församlingen ska alltid sträva efter att förbättra och förfina arbetsmiljöarbetet.

I praktiken innebär ovanstående för Bärke pastorat att:

- Arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av verksamheten
- Begreppet "arbetsmiljö" innefattar såväl fysiska, psykosociala och organisatoriska aspekter
- Arbetsmiljöarbetet sker i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud
- Chefer och arbetsledare ska ha tillräcklig kunskap, kompetens, resurser och befogenheter för att kunna verka för en god arbetsmiljö
- Alla anställda får del av instruktioner och utbildning som krävs för att kunna arbeta säkert
- Tillbud och olyckor som inträffar rapporteras och utreds
- Avtal gällande företagshälsovård finns
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet årligen följs upp

Hur uppgifterna i denna policy i praktiken ska fullgöras regleras och förtydligas i relevanta policyer och riktlinjer sammanställda i pastoratets arbetsmiljöhandbok.

## Lönepolicy för Bärke pastorat

### Syfte

Lön är ersättning för utfört arbete. Syftet med Bärke pastorats lönepolitik är att vara en faktor för att kunna rekrytera och behålla kompetent personal så att verksamheten kan bedrivas på bästa sätt. Lönesättningen ska därför belöna beteenden och initiativ som utvecklar och förbättrar verksamheten, samt stimulera till ökat engagemang och goda arbetsinsatser.

### Lönesättning

Lönesättningen utgår från tre parametrar:

- o *Tjänstens krav* (exempelvis kunskaper och färdigheter, ansvar samt arbetsförhållanden)
- o *Resultat/måloppfyllelse* (Hur väl bidrar individen till att verksamhetens mål uppfylls)
- o *Marknadsförutsättningar* (generellt löneläge och hur svårrekryterad befattningen är)

Lönesättningen är alltså individuell och differentierad. En individuell och differentierad lönesättning förutsätter tydlighet kring mål, både verksamhetsmål och personliga mål. I församlingsinstruktionen finns visioner och övergripande mål för verksamheten, vilka sedan årligen bryts ned till mer specifika verksamhetsmål och -planer. Arbetet som bidrar till att uppnå verksamhetens mål ska premieras i lönesättningen. Därför ligger tillämpliga delar av församlingsinstruktionen också till grund för lönekriterierna för Bärke pastorat.

### Löneprocessen

En självklar förutsättning i löneprocessen är samtal mellan medarbetare och chef. Under hösten ska medarbetarsamtal hållas, där mål diskuteras, tydliggörs och överenskommes. De personliga målen ska utgå från lönekriterierna, relatera till verksamhetsmålen och ska dokumenteras. Under våren (eller när de centrala löneavtalsförhandlingarna så medger) sker sedan utvärdering i form av ett lönesamtal/lönesättande samtal. I detta görs en avstämning av hur väl målen och lönekriterierna har uppfyllts. Sambandet mellan arbetsuppgifter, arbetsresultat och löneutveckling ska därvid tydliggöras. Oavsett om löneöversynen sker genom förhandling med arbetstagarorganisation eller i lönesättande samtal, och även om full samsyn givetvis inte alltid är möjlig, ska den nya lönenivån motiveras för den anställde.

Arbetsgivaren är öppen för löneöversyn antingen genom lönesamtal/förhandling eller lönesättande samtal/avstämning.

Då löneprocessen följer denna modell intas en restriktiv hållning till lönejusteringar vid andra tillfällen under året. Om arbetstagare under året på betydande sätt byter arbetsuppgifter

eller får förändrat ansvar ska bedömning göras om justering av lön är aktuell.

Kyrkoherden är formellt lönesättande chef. Medarbetar- och lönesamtal hålls dock alltid av närmaste arbetsledare, som också lämnar synpunkter och förslag in i löneprocessen.

De riktlinjer för lönesättning och löneöversyn som finns i kollektivavtalet ska följas. Samma riktlinjer gäller för samtliga tillsvidareanställda i Bärke pastorat.

### **Lönekartläggning**

Arbetsgivaren ska årligen kartlägga lönebilderna i pastoratet. Denna kartläggning har fler syften. Den ska undersöka om osakliga löneskillnader finns, för att undvika diskriminering. Den ska tillse att riktlinjerna i denna policy följs och den ska vidare belysa lönespridningen i pastoratet. Avstämning mot snittlöner för liknande tjänster i stiftet hänger också samman med lönekartläggningen.

Osakliga löneskillnader eller någon form av diskriminering i lönesättning får inte förekomma.

### **Särskilda grupper**

Vid löneöversyn ska anställda som inte är i aktiv tjänst, exempelvis föräldralediga och långtidssjukskrivna finnas med på samma villkor som andra, så långt det är möjligt.

Om det vid lönekartläggningen visar sig att icke önskvärda skevheter i lönebilderna finns ska övervägas hur och i vilken takt dessa ska åtgärdas.

### **Utvärdering/Uppföljning**

Löneöversynsprocessen utvärderas årligen av arbetsledare tillsammans. Eventuella synpunkter från arbetstagarorganisationerna ska beaktas i utvärderingen.

Denna lönepolicy ska genomgå årlig översyn.

*Bilaga:*

Lönekriterier för Bärke pastorat.

## **Lönekriterier, Bärke pastorat**

Dessa lönekriterier är en bilaga till Bärke pastorats lönepolicy. Lönekriterierna är fyra till antalet. För att dessa ska kunna målsättas och utvärderas är varje kriterium nedbruten i mer konkreta underkriterier. Det är dessa underkriterier som arbetas med i medarbetar- och lönesamtal.

### **Ansvarstagande**

Tar självständigt ansvar för sina arbetsuppgifter.

Tar ansvar även utanför givna ramar.

### **Strategisk förmåga**

Bidrar till utveckling av verksamheten.

Visar gott omdöme.

Ser behov och föreslår lösningar.

### **Kvalitetsmedvetenhet**

Uppvisar flexibilitet.

Arbetar noggrant och effektivt.

### **Samverkansförmåga**

Samarbetar väl med andra.

Delar med sig av kunskap.

Uppvisar god servicekänsla.

## Alkohol- och drogpolicy för Bärke pastorat

*Beroende av alkohol och droger är ofta förenat med stort lidande för den drabbade och dennes närstående. Pastoratets intention är att tidigt upptäcka och agera om en medarbetare hamnar i missbruk. Inställningen är att det är missbruket som ska brytas, inte medarbetaren som skall bort. Med droger avses i detta dokument narkotikaklassade preparat som används i ickemedicinskt syfte. För att ett preparat ska vara godkänt krävs att läkare förskrivit det personligen till den anställde.*

### Vår målsättning:

- Att skapa en alkohol- och drogfri arbetsplats.
- Att anställda med missbruksproblem vågar söka hjälp.
- Att skapa en öppenhet kring att våga tala om missbruksfrågor.
- Att tidigt upptäcka och agera vid misstänkta missbruksproblem.

### Regler

- Ingen medarbetare får vara påverkad av alkohol eller droger under arbetstid. Med detta avses också kvarstående påverkan av dessa.
- Ingen medarbetare får inneha eller nyttja alkoholhaltiga drycker eller andra droger under tjänstgöring.
- Om en anställd är misstänkt påverkad av alkohol eller droger ska denne tas ur tjänst och kontrolleras av kyrkoherde eller arbetsledare med utandningstest vid misstänkt påverkan av alkohol eller av företagshälsovård gällande drogtest. Hänsyn ska visas gällande arbetstagarens integritet.
- Vid överträdelse av regel utfärdas en skriftlig erinran, som också delges den fackliga organisationen.
- Det inträffade ska följas upp och dokumenteras inom tre veckor av närmaste chef.
- Om den anställde inte uppfyller kraven på medarbetaransvar enligt denna policy, kan arbetsgivaren åberopa misskötsamhet. Det innebär att anställningen kan prövas enligt LAS och leda till uppsägning.
- Arbetsgivaren bjuder inte medarbetare på alkohol i samband med personaldagar, julbord eller annan representation.

### Rehabilitering

- Om en utredning visar att det inträffade beror på missbruk/beroende, aktiveras arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet.
- Behovet av rehabiliteringsinsatser avgörs från fall till fall i samråd med arbetsgivaren, medarbetaren och företagshälsovården.
- Målet är att medarbetaren ska komma tillbaka i tjänst så snart som möjligt.
- En rehabiliteringsöverenskommelse upprättas mellan medarbetare, chef, ev facklig företrädare och företagshälsovården.

- Överenskommelsen ska följas upp kontinuerligt och alla samtal dokumenteras.
- Kontinuerlig uppföljning av ett ärende bör ske upp till två år.

#### **Förebyggande arbete**

- Alkolås installerat i församlingsbil och arbetsmaskin.
- Regelbunden information om missbruksproblematik och tidiga tecken på missbruk.

#### **Medarbetarens ansvar:**

- Att alltid vara nykter och drogfri på arbetet.
- Att vid problem relaterade till missbruk aktivt medverka till föreslagen rehabiliteringsplan och förbättring av sin situation.

#### **Närmaste chefs ansvar:**

- Att Bärke pastorats drogpolicy är känd och hålls levande.
- Att erbjuda hjälp och stöd på arbetsplatsen.
- Att, vid misstanke om missbruk, samtala med den anställde.
- Att vid nekande av drogpåverkan, erbjuda drogtest för att kunna styrka sin drogfrihet.
- Att avvisa alkohol- eller drogpåverkad anställd från arbetsplatsen, på ett säkert sätt.
- Att informera kyrkoherde och berörd facklig organisation, om en anställd avvisas från arbetsplatsen.
- Att hemsändningen snarast följs upp med ett personligt samtal.
- Att alkohol- och drogförseelser dokumenteras.
- Att på den anställde med missbruksproblematik, ställa krav på delaktighet i handlingsprogram och rehabilitering.

#### **Kollegors ansvar:**

- Att slå larm till arbetsgivaren vid misstanke om missbruk/beroende hos kollega eller chef.
- Att inte acceptera eller bortse från onykterhet eller drogpåverkan på arbetet.
- Att på det sättet stödja och hjälpa sin kollega.

#### **Kyrkoherdens ansvar:**

- Kyrkoherden är ytterst ansvarig för att denna policy upprättas och följs.
- Kyrkoherden är ytterst ansvarig för upprättande av åtgärds- och rehabiliteringsplan för den anställde med missbruksproblematik.
- Kyrkoherden ansvarar för att denna policy revideras kontinuerligt.



## Policy och handlingsplan mot trakasserier och kränkande särbehandling i Bärke pastorat

### Inledning

*Allt vad ni vill att människorna skall göra för er, det skall ni också göra för dem.*

Matteusevangeliet 7:12

### Mål

I Bärke pastorat ska ingen behöva utsättas för någon form av trakasserier och/eller kränkande särbehandling och därför ska arbetsgivare och arbetstagare gemensamt sträva efter en arbetsplats där detta inte förekommer.

### Definitioner

Med **trakasserier** avses ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder*. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (ur Diskrimineringslagen 1 kap 4§). Skyddet mot trakasserier gäller arbetssökande, anställda och praktikanter samt inhyrd eller inlånad arbetskraft (Diskrimineringslagen 2 kap 1§)

Med **kränkande särbehandling** avses handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (ur Arbetsmiljöverkets författningssamling 2015:4 4§). Kränkande särbehandling kan, men måste inte ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna enligt ovan. Kränkande särbehandling gäller bara anställda.

Observera att: i båda fallen gäller att det är den som blivit trakasserad/utsatt för kränkande särbehandling som avgör vad som upplevs som kränkande.

Med **arbetsmiljö** avses i denna policy främst den psykosociala arbetsmiljön.

### Arbetsgivarens ansvar

Både vad gäller trakasserier och kränkande särbehandling ska arbetsgivaren klargöra att sådant inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska arbeta förebyggande och vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till trakasserier och/eller kränkande särbehandling.

Arbetsgivaren ska också skapa rutiner för hur förekommande fall av trakasserier och/eller kränkande särbehandling hanteras och följs upp, samt göra dessa rutiner kända för alla arbetstagare.

(Arbetsmiljöverkets författningssamling 2015:4 13 §; Diskrimineringslagen 3 kap 1-2§).

I Bärke pastorat är det kyrkoherden eller närmaste arbetsledare som tar emot information om att trakasserier och/eller kränkande särbehandling förekommer. Om det är arbetsledaren som trakasserar kontaktas kyrkoherden och om kyrkoherden är den som trakasserar kontaktas kyrkorådets ordförande.

Arbetsgivarens ansvar är att:

- Utredda händelsen: tala med den utsatte och den/de som trakasserat, samt eventuella vittnen. I de fall då informationen kommer från tredje part, t ex en arbetskamrat till den som utsätts/utsätter, ska arbetsgivaren utreda händelsen på samma sätt.
- Erbjudna stöd och hjälp till den utsatte, exempelvis genom samtal hos företagshälsovården.
- Vidta nödvändiga åtgärder avseende den/de som trakasserat. Exempelvis: samtal, erinran, uppsägning.

## Arbetstagarens ansvar

Enligt Arbetsmiljölagen 3 kapitlet 4 § ska arbetstagaren medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

I Bärke pastorat är den enskilde medarbetaren ansvarig för sina egna handlingar, ett ansvar som bland annat innebär lyhördhet för andra människors reaktioner och uppmärksamhet på när det egna beteendet inte välkomnas av dem det riktas till.

Arbetstagarens ansvar:

- Om någon utsätts för trakasserier bör hen först göra klart för den som trakasserar att det är obehagligt och ovälkommet och att det måste få ett slut. Muntligt, skriftligt eller med hjälp av någon den drabbade har förtroende för.
- Trakasserier ska anmälas till kyrkoherden (eller annan enligt ovan) som har skyldighet att utreda fallet och sätta stopp för trakasserier.
- Om arbetsgivaren är den som trakasserar bör den drabbade kontakta fackförening, skyddsombud eller Diskrimineringsombudsmannen (DO).
- Arbetstagare ska berätta för kyrkoherde eller annan arbetsledare om man blir vittne till eller på annat sätt får vetskap om att en arbetskamrat blir utsatt/utsätter någon annan för trakasserier och eller kränkande särbehandling.
- Att bryta mot en skriftlig policy kan ge allvarliga konsekvenser, såsom erinran eller i vissa fall uppsägning.

## Policy angående friskvård i Bärke pastorat

### Mål

Det ligger i arbetsgivarens intresse att ha en så välmående personal som möjligt. Fysisk aktivitet är en bidragande del till personligt välmående, varför nedanstående personalförmåner utges för att främja detta.

Möjligheten till friskvårdsaktivitet omfattar samtlig personal. Vid total tjänstgöringsgrad understigande 25 % av årsheltid (deltid eller visstidsanställning) minskas dock friskvårdsersättningen i motsvarande grad.

### Definitioner

Med friskvårdsaktiviteter avses enklare former av motion, som simning, racketsport, styrketräning, ledarledd cirkel-/gruppträning (dock ej personlig tränare), lagidrott och gymnastik (exempelvis vattengymnastik eller liknande). Friskvård i form av exempelvis massage omfattas också. Med friskvårdsaktiviteter avses **inte** aktiviteter av sjukvårdande karaktär, som sjukgymnastik, naprapatbehandling och liknande. För fördjupad information, se Skatteverket.se.

### Friskvårdsersättning

Arbetsgivare ersätter utlägg för godkända friskvårdsaktiviteter upp till en kostnad av totalt högst 1 200 kr/år. Utlägg måste styrkas med kvitto och ersätts i samband med nästkommande löneutbetalning. Ersättning utges för kostnader för deltagande i aktiviteter, årskort eller liknande, däremot **inte** för andra med aktiviteten förknippade kostnader, som resor, utrustning, träningskläder, medlemskap, anmälningsavgifter etc.

### Friskvårdstimme

Anställda i Bärke pastorat har dock rätt att under en timmes betald arbetstid varje vecka utföra friskvårdande/hälsobefrämjande aktiviteter. Godkända aktiviteter är desamma som ovan, men även kostnadsfria motionsaktiviteter som promenader, cykling och löpning och likande får utföras under sådan tid.

### OBS!

- Friskvårdstimmen får endast användas då verksamheten vid arbetsplatsen så medger.
- Friskvårdstimmen får inte utnyttjas i samband med arbetstidens början eller slut, utan ska användas vid lämpligt tillfälle under arbetsdagen. Avvikelse avgörs från fall till fall, i dialog med närmaste arbetsledare.

## **Policy avseende gåvor till anställda i Bärke pastorat**

### **Uppvaktning med anledning av 50-årsdag**

Bärke pastorat uppvaktar med en gåva till ett värde av ca 550 kr.  
Den anställde får ledigt på femtioårsdagen med bibehållen lön.

### **Uppvaktning med anledning av 25 år i församlingarnas/pastoratets tjänst**

Bärke pastorat uppvaktar med en gåva värd max 6 500 kr.

### **Avtackning med anledning av pensionering**

Bärke pastorat uppvaktar med en gåva motsvarande 110 kr/anställningsår.

### **Avtackning av anställd som slutar sin anställning**

Bärke pastorat uppvaktar med en gåva, vars värde motsvarar 550 kr.

### **Vid anställds bortgång**

Bärke pastorat lämnar en minnesadress och insätter 550 kr till Bärke pastorats diakonala arbete.

### **Ansvarig för att policyn uppfylls:**

Kyrkoherden

**Övrigt:**

Med anställningsår ovan avses antal år som tillsvidareanställd tjänstgjort utan avbrott.

Ovanstående belopp är inklusive moms.

Ovanstående belopp utgår från 2021 års penningvärde och bör årligen räknas upp med KPI.

Gåvan kan bestå av ett presentkort under förutsättning att detta inte kan växlas in mot kontanter.

Smedjebacken 2021-12-16

Till Kyrkorådet, Bärke pastorat

## Ansökan om lån

Interregnum i Smedjebacken AB, som driver Kyrkans begravningsbyrå, ansöker härmed om ett lån från Bärke pastorat motsvarande 350 000 SEK för inköp av ny begravningsbil till verksamheten.

I och med bildandet av Bärke pastorat räknar styrelsen med att verksamheten expanderar, med fler ärenden och transporter.

Nuvarande begravningsbil är av årsmodell -07 och den uppvisar brister i prestanda och utseende. Den uppfyller inte kraven på god arbetsmiljö för de anställda i verksamheten.

Beslut om denna låneansökan och införskaffande av ny begravningsbil togs vid styrelsemöte i Interregnum i Smedjebacken AB 2021-12-16. (Se bilaga).

Vänligen,



Katarina Frisk

VD, Interregnum i Smedjebacken AB

KE 2 hr

## Protokoll Interregnum, styrelsemöte 2021-12-16

Plats: Kyrkans hus

Tid: 2021-12-16, kl. 10.00

Närvarande: Lars-Ove Norling, ordf.

Curt Wennström

Katarina Frisk, VD

§ 1 *Mötets öppnande*

Ordförande Lars-Ove Norling hälsar välkommen och förklarar mötet öppnat.

§ 2 *Val av justerare*

Till att justera dagens protokoll utöver ordförande och sekreterare utses:

Curt Wennström.

§ 3 *Ny begravningsbil*

Styrelsen beslutar att ansöka om ett lån motsvarande 350 000 kr från Bärke pastorat för inköp av ny begravningsbil till verksamheten. Styrelsen uppdrar åt VD att utfärda skrivelsen till kyrkorådet i Bärke pastorat.

§ 4 *Verksamhetsrapport och ekonomisk rapport*

Katarina Frisk lämnar rapporter från verksamheten.

§ 5 *Förslag nytt franchiseavtal*

Ett nytt förslag till franchiseavtal har inkommit från Kyrkans begravningsbyrå i Fagersta. Förslaget diskuteras och styrelsen föreslår kyrkoherden att lyfta några avtalspunkter med franchisegivaren före påskrift.

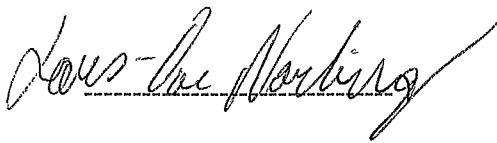
KE

hh

§ 6

Mötets avslutande

Lars-Ove Norling tackar ledamöterna och avslutar mötet.



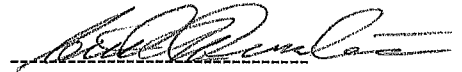
Lars-Ove Norling

Ordförande



Katarina Frisk

Sekreterare



Curt Wennström

Justerare

KE

L v





Avesta 2022-02-07

**Återbetalningsplan gällande lån till en begravningsbil**

**Inköp: 350 000**

**Avbetalningsplan: 50 000:- per år vilket innebär att amortering sker under 7 år  
Amortering sker kvartalsvis**

**Bilen kommer även vara färdigavskriven då efter 7 år**

**Ingen ränta kommer att tas ut av pastoratet.**

KE