



Referanser: KM 04/16, KM 08/16

Arkivsak: 19/00099-1

Saksdokumenter:

KR 04.1/18 Høringsoppsummering

Nytt personalreglement for Den norske kirke

Sammendrag

Etter behandling i partssammensatt utvalg og høring i 2018 foreslås nå et nytt, felles personalreglement for alle organer og arbeidstakere i Den norske kirke.

Forslaget innebærer en rekke endringer fra dagens tre reglement, der hensynet til en effektiv og forenklet personalforvaltning, samt å oppfylle Kirkemøtets vedtak i sak 08/16 *Veivalg for fremtidig kirkeordning* har vært de sentrale føringene for arbeidet. Forslaget til reglement foreslår blant annet involvering av en representant fra menighetsrådet i innstillingsrådet ved tilsetting av prest og prost og overføring av tilsettingsmyndighet for de fleste stillinger i bispedømmerådet til nyopprettede tilsettingsråd i hvert bispedømme.

De største endringene står omtalt først i saksorienteringen, etterfulgt av en gjennomgang av hver enkelt bestemmelse i forslaget til reglement.

Forslag til vedtak

Kirkerådet anbefaler Kirkemøtet å gjøre følgende vedtak:

Personalreglement for Den norske kirke

Del I Generelt

§ 1. Virkeområde og definisjoner

Dette reglementet gjelder for alle arbeidstakere i rettssubjektet Den norske kirke. Med menighetsprest menes sokneprest, prostiprest og kapellan. Med prest menes menighetsprest og spesialprest.

Reglementet gjelder så langt det passer også der bispedømmerådet tilsetter spesialprester.

Bispemøtets sekretariat er i dette reglementet definert som en avdeling i Kirkerådet.

§ 2. Unntak fra bestemmelsene

Bestemmelsene i §§ 4–20 gjelder ikke ved tilsetting av biskop.

Bestemmelsene i §§ 7–20 gjelder ikke ved tilsetting for kortere tid enn ett år. Ved slik tilsetting gjelder følgende særregler:

a. Ved tilsetting av prest gjøres tilsetting av biskopen etter innstilling fra vedkommende prost. Dersom kandidaten vurderes som skikket og er under utdanning eller

lignende, og det er nødvendig for å sikre tilstrekkelig kirkelig betjening i tjenesteområdet, kan biskopen ved slik tilsetning se bort fra de alminnelige kvalifikasjonskrav for tilsetning som prest i Den norske kirke.

b. Ved tilsetning ved bispedømmekontor eller i Kirkerådet gjøres tilsetning av henholdsvis stiftsdirektør eller direktør eller den denne gir fullmakt etter innstilling fra stillingens nærmeste overordnede.

Ved tilsetning for kortere tid enn seks måneder gjelder heller ikke reglene i §§ 4–6.

En tilsetning eller forlengelse av et tilsettelsesforhold som innebærer at tilsettelsesforholdet samlet sett vil strekke seg ut over ett år skal behandles etter reglementets vanlige regler.

§ 3. Om forvaltningslovens anvendelse i enkelte personalsaker

Forvaltningsloven kommer til anvendelse som bestemt i kirkeloven § 38. I tillegg kommer reglene om enkeltvedtak til anvendelse ved avgjørelser i de personalsaker som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Forvaltningsloven § 3 annet ledd annet punktum gis tilsvarende anvendelse, likeledes kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven (forvaltningslovforskriften).

Del II Utlysning

§ 4. Utlysning av stillinger

Ved ledighet i eller ved oppretting av stilling skal stillingsinnhold og krav til stillingsinnehaver vurderes av stillingens nærmeste overordnede.

Hovedregelen er at ledige stillinger skal utlyses offentlig og besettes etter alminnelig konkurranse.

Organets daglige leder kan etter drøfting med arbeidstakerrepresentanten i innstillingsråd eller tilsettingsråd bestemme om en stilling kun skal utlyses internt. Stilling som prost og lederstillinger skal alltid besettes etter offentlig utlysning. Intern utlysning kan dekke enten organet det utlyses ved eller rettssubjektet Den norske kirke.

Stillinger som utlyses offentlig, skal også gjøres kjent internt i virksomheten.

Ledige stillinger skal lyses ut hos Arbeids- og velferdsetaten (NAV).

§ 5. Utlysningens innhold

Utlysningen må ikke utformes slik at søkerkretsen blir begrenset mer enn nødvendig.

Utlysningen skal inneholde opplysninger om

- a. stillingens tittel, stillingsstørrelse og lønnsvilkår,
- b. om stillingen er fast eller midlertidig,
- c. krav og ønsker knyttet til kompetanse og erfaring,
- d. beskrivelse av stillingen og det aktuelle arbeidsområde,
- e. arbeidssted,
- f. eventuelt krav om medlemskap i Den norske kirke, jf. kirkeloven § 29
- g. ønsket tiltredelse i stillingen,
- h. kontaktperson for stillingen,
- i. søknadsfrist som ikke er kortere enn to uker fra kunngjøringsdato og
- j. offentlig søkerliste og om muligheten til å anmode om unntak, jf.

offentleglova § 25 annet ledd.

Ved tilsetning av prest skal utlysningen også inneholde opplysninger om

- a. tjenestested og -distrikt,
- b. eventuell tjenestebolig og
- c. målform i tjenesten.

Dersom den som blir tilsatt plikter å gjennomgå opplæring, skal dette fremgå av utlysningen.

§ 6. Fornytt utlysning

Dersom det ved tilsetning av prest i utlysningen er stilt kvalifikasjonskrav som går ut over de alminnelige kvalifikasjonskrav for tilsetning av prest i Den norske kirke, og tilsettingsmyndigheten på et vesentlig punkt ønsker å fravike disse, skal stillingen utlyses på

nytt. Det samme gjelder ved andre tilsetninger dersom tilsettingsmyndigheten på et vesentlig punkt ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i utlysningen.

Del III Innstillende, forslagsstillende og tilsettende myndigheter

§ 7. Innstillende og tilsettende myndighet ved tilsetting av prester og proster

Ved tilsetting av menighetsprest og prost er bispedømmerrådet tilsettende myndighet og innstillingsrådet innstillende myndighet. Bispedømmerrådet tilsetter også fengselsprester og enkelte andre spesialprester, og innstillingsrådet er også i disse tilfeller innstillende myndighet.

§ 8. Innstillingsrådets sammensetning ved tilsetting av prester og proster

Innstillingsrådet består av vedkommende prost, stiftsdirektøren eller den denne gir fullmakt, én representant for arbeidstakerne og én representant for det eller de berørte menighetsråd. Menighetsrådets representasjon faller bort ved tilsetting av spesialprest.

Prosten er leder for innstillingsrådet. Ved tilsetting av prost fastsetter biskopen hvilken prost som skal sitte i innstillingsrådet.

Den arbeidstakerorganisasjonen som organiserer flest prester i bispedømmet, oppnevner ett medlem med personlig varamedlem. Oppnevningen kan skje for fire eller to år. Arbeidstakerrepresentanten skal ivareta interessene til samtlige søkere. Medlem og varamedlem av bispedømmerrådet er utelukket fra å være medlem av innstillingsrådet.

Det berørte menighetsråd utpeker én representant blant dets valgte medlemmer til innstillingsrådet. Der flere menighetsråd er berørt, utpeker de i fellesskap én representant blant de valgte medlemmene. Ved tilsetting av prost skal vedkommende representant være fra menighetsrådet ved prostesetet.

§ 9. Innstillende, forslagsstillende og tilsettende myndighet ved tilsetting ved bispedømmekontor eller i Kirkerådet

Ved tilsetting av Kirkerådets direktør og Bispemøtets generalsekretær er Kirkerådet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av stiftsdirektør er bispedømmerrådet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av organets daglige leder avgir organets valgte leder forslag om tilsetting.

Ved tilsetting av Bispemøtets generalsekretær avgir Bispemøtets preses forslag om tilsetting.

Ved andre tilsetninger ved bispedømmekontor eller Kirkerådet er organets tilsettingsråd tilsettende myndighet og stillingens nærmeste foresatte innstillende myndighet. Hvis nærmeste foresatte er medlem av tilsettingsrådet, avgir vedkommende i stedet forslag om tilsetting.

§ 10. Tilsettingsrådets sammensetning

Tilsettingsrådet består av organets daglige leder, én annen arbeidsgiverrepresentant og én representant for arbeidstakerne.

Tilsettingsrådet ledes av organets daglige leder. Denne oppnevner den andre arbeidsgiverrepresentanten.

Den forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjon som organiserer arbeidstakere ved organet, oppnevner arbeidstakerrepresentanten med personlig varamedlem. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer ved organet, oppnevner organisasjonene i fellesskap representanten med personlig varamedlem. Der det ikke er mulig å enes om dette, oppnevner den organisasjonen som organiserer flest arbeidstakere ved organet representanten med personlig varamedlem. Arbeidstakerorganisasjoner som er tilknyttet samme hovedsammenslutning kan slå sammen sine medlemstall for å oppnå rett til å oppnevne etter forrige punktum.

Representantene oppnevnes for inntil to år om gangen.

Del IV Behandling av søknader, intervju, uttalelse, innstilling m.m.

§ 11. Behandling av søknader

Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp utvidet liste over søkere i samsvar med forvaltningslovsforskriften § 15. Umiddelbart etter at søkerlisten er satt opp sendes den til innstillende myndighet. Ved tilsetting av menighetsprest og prost sendes listen sammen med kopi av søknadene gjennom biskopen til vedkommende menighetsråd eller – ved tilsetting av spesialprest – til institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre.

Det skal også snarest settes opp offentlig søkerliste i samsvar med offentleglova § 25 annet ledd.

De søkere som synes å være best kvalifisert, skal innkalles til intervju. Ved tilsetting av prest avgjør biskopen dette i samråd med stiftsdirektøren. Er det blant de kvalifiserte søkerne personer med funksjonsnedsettelse eller nedsatt arbeidsevne, skal minst én av disse innkalles til intervju. Personer i innstillende myndighet kan dessuten kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles. Det vurderes konkret om søkere som er kjent fra før, skal innkalles.

Administrasjonen kan velge å ta søknader i betraktning selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal dette gjelde samtlige slike søknader.

§ 12. Deltakere ved intervju

Ved intervju skal innstillende myndighet eller den som gir forslag om tilsetting og én representant for arbeidstakerne delta. Intervjugruppen kan suppleres med personer med særskilt kunnskap om stillingens arbeids- og ansvarsområde.

Ved intervju av søkere til stilling som menighetsprest som skal ha flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde), kan menighetsrådene i fellesskap peke ut ytterligere én representant som deltar ved intervjuet.

Ved intervju av søkere til stilling som prost skal ytterligere inntil én representanter fra et menighetsråd i prostiet. Ved tilsetting av prost kan også biskopen delta.

Ved intervju av søkere til stilling som spesialprest skal en representant for institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å delta.

Ved intervju av søkere til stilling som organets daglige leder skal organets arbeidsutvalg eller, der slikt ikke finnes, det valgte organets leder og minst to av medlemmene, delta. Ved tilsetting av stiftsdirektør skal også biskopen delta.

Ved intervju av søkere til stilling som generalsekretær for Mellomkirkelig råd eller Samisk kirkeråd skal leder eller annet medlem av vedkommende råd delta.

Ved intervju av søkere til stilling som generalsekretær for Bispemøtet skal medlemmer av Bispemøtets arbeidsutvalg delta.

§ 13. Innhenting av opplysninger

Dersom det under intervjuet kommer frem nye opplysninger av betydning, skal disse nedtegnes og vedlegges saksdokumentene.

Det innhentes normalt referanseuttalelser fra personer som kjenner søkeren, f.eks. personer som har vært søkerens leder eller kollega. Det skal ikke innhentes opplysninger fra en søkers nåværende eller tidligere arbeidsgiver dersom søkeren ber om at dette ikke gjøres.

§ 14. Uttalelse

Ved tilsetting av menighetsprest har det eller de berørte menighetsråd anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne rådet ønsker tilsatt.

Ved tilsetting av prost har menighetsrådene i prostiet anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne disse ønsker tilsatt.

Ved tilsetting av spesialprest skal institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne disse ønsker tilsatt.

Ved tilsetting av generalsekretær for Mellomkirkelig råd eller Samisk kirkeråd har vedkommende råds arbeidsutvalg anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne rådet ønsker tilsatt.

Ved tilsetting av generalsekretær for Bispemøtet har Bispemøtets arbeidsutvalg anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne Bispemøtet ønsker tilsatt.

I uttalelsen skal de ønskede søkere nevnes i prioritert rekkefølge. Rådets uttalelse føres inn i møteboken med opplysning om stemmetall for de søkerne rådet har foreslått. Vedtar rådet ikke å gi noen uttalelse, skal også dette føres inn i møteboken. Rådet sender utskrift av møteboken til innstillende myndighet.

Avgitt uttalelse følger saken til eventuell tilsetting har funnet sted.

§ 15. Innstilling og forslag

Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles eller foreslås i prioritert rekkefølge.

Der innstilling skal gis av innstillingsråd, avgjøres innstillingen i møte eller ved at rådets leder gir skriftlig forslag til innstilling, som sendes først til arbeidstakerrepresentanten, som så sender saken videre til menighetsrådets representant, som til sist sender saken til det fjerde medlemmet av innstillingsrådet. Hvis disse er enige i forslaget, blir dette innstillingen. Dersom et av medlemmene er uenig i forslaget til innstilling eller ønsker at innstillingen skal avgjøres i møte, skal det sammenkalles til møte i innstillingsrådet. Den endelige innstillingen tas inn i innstillingsprotokollen, som underskrives av alle. Hvert medlem av rådet har rett til å begrunne sitt standpunkt i protokollen. Den som er innstilt av et mindretall, regnes også som innstilt. Hvert enkelt medlem av innstillingsrådet er ansvarlig for at innstillingen avgis i tråd med dette reglementet og gjeldende regelverk. Ingen av medlemmene kan bindes av det organ det utgår fra i sin vurdering eller konklusjon.

Ved spørsmål om søkerens adgang til innsyn i innstillingen eller forslaget, anvendes forvaltningslovsforskriften § 19, jf. personalreglementet § 3.

Del V Tilsetting

§ 16. Tilsetting i bispedømmeråd og Kirkerådet

Tilsettinger som skal foretas i bispedømmerådet etter § 7 eller i Kirkerådet, foretas i ordinært møte.

I særskilte tilfeller kan også vedtak om tilsetting finne sted i ekstraordinært møte.

Vedtak om tilsetting bør inneholde flere navn i prioritert rekkefølge.

Dersom rådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal rådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillende myndighet. Også et mindretall i rådet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillende myndighet likevel ikke vil innstille vedkommende, skal saken avgjøres av rådet. Bare søkere som er innstilt eller den som rådet har fått uttalelse om etter første punktum, kan da tilsettes.

Når bispedømmerådet selv behandler tilsettingssaker, skal det tiltres av én representant for arbeidstakerne, utpekt på samme måte som i § 10 tredje ledd. Denne har talerett.

Når Kirkerådet selv tilsetter direktør eller Bispemøtets generalsekretær skal det tiltres av én representant fra arbeidstakerne ved Kirkerådet og én representant for arbeidstakerne i virksomheten. Disse oppnevnes etter reglene i § 10 tredje ledd. Disse har tale-, forslags- og stemmerett.

Representanter for arbeidstakerorganisasjonene har under taushetsplikt adgang til de samme dokumenter som rådets medlemmer i den aktuelle sak.

§ 17. Tilsetting i tilsettingsråd

Tilsettingssaker behandles normalt ved at de sendes på rundgang mellom medlemmene.

Dersom det viser seg at det er uenighet mellom medlemmene eller noen krever det, skal det avholdes møte.

Deltagelse i tilsettingsrådet er en tjenesteplikt. Medlemmene i tilsettingsrådet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll. Unnlater likevel enkelte av tilsettingsrådets medlemmer å delta i behandlingen av en sak eller underskrive møteprotokollen, er tilsettingsrådet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver.

Dersom tilsettingsrådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal tilsettingsrådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillende myndighet. Også et mindretall i tilsettingsrådet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillende myndighet likevel ikke vil innstille vedkommende, skal saken avgjøres av tilsettingsrådet.

§ 18. Særregler ved tilsetting av prest

Ved tilsetting av person som ikke er ordinert, må det tas forbehold om ordinasjon.

Personer som kun mangler praktisk-teologisk utdanning etter de alminnelige kvalifikasjonskrav for tilsetting som prest i Den norske kirke og som befinner seg i den avsluttende delen av profesjonsstudiet i teologi eller tilsvarende, kan tilsettes med forbehold om at dokumentasjon for bestått praktisk-teologisk eksamen fremlegges innen fire måneder etter at det er truffet vedtak om tilsetting.

Før bispedømmerådet treffer vedtak om tilsetting av person som har blitt autorisert til prestedtjeneste i medhold av forskrift om autorisasjon av prester i henhold til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen), skal biskopen etter samtale med søkeren ha funnet vedkommende skikket for prestedtjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med Den norske kirkes ordninger.

§ 19. Kvalifikasjonsprinsippet

Den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes i ledig stilling, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift.

Dersom det er aktuelt å gjøre slikt unntak som nevnt i første ledd, skal det fremgå av utlysningen.

Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen.

§ 20. Overgang fra midlertidig stilling til fast tilsetting

En arbeidstaker som er midlertidig tilsatt etter offentlig kunngjøring og vanlig tilsettingsprosedyre, kan tilsettes fast uten ny kunngjøring og behandling av innstillende myndighet.

§ 21. Melding om tilsetting

Tilsettingsmyndigheten skal gi den som blir tilsatt, skriftlig melding om tilsettingsvedtaket med opplysning om eventuelle særvilkår. Hvis vedkommende tilsettes på prøve, skal meldingen også inneholde en orientering om prøvetidsreglene. Den som er tilsatt, skal innen åtte dager bekrefte skriftlig om vedkommende tar imot stillingen.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med arbeidsmiljøloven §§ 14-5 til 14-8. Ved tilsetting av stiftsdirektør skal Kirkerådet konsulteres før tilbud om lønns- og arbeidsvilkår gis.

Tilsettingsmyndigheten skal snarest mulig gi alle andre søkere enn den tilsatte melding om at stillingen er besatt. Meldingen skal inneholde navn på den som er tilsatt.

Del VI Beregningsregler, oppsigelse, suspensjon, avskjed og klage

§ 22. Beregning av tilsettingstidens lengde

Ved beregning av tilsettingstidens lengde etter arbeidsmiljøloven § 15-3 medregnes all sammenhengende tjeneste i rettssubjektet Den norske kirke.

§ 23. Vedtaksorgan og saksbehandlingsregler i saker om oppsigelse, suspensjon og avskjed

Vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed treffes av tilsettende myndighet. For biskoper treffes slikt vedtak av Den norske kirkes klagenemnd.

I sak om menighetsprest, prost eller spesialprest hvor bispedømmerådet er tilsettende myndighet og der saken krever rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon etter

arbeidsmiljølovens bestemmelser også treffes av biskopen i samråd med bispedømmerådets leder. På samme vilkår kan preses treffe vedtak om suspensjon av biskop.

Før vedtak treffes i sak etter første ledd skal vedkommende arbeidstaker – i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven – gis anledning til å forklare seg muntlig for tilsettende myndighet.

Når bispedømmerådet selv eller Kirkerådet selv behandler saker etter § 23 skal det tiltres av de samme representanter for arbeidstakerorganisasjonene ved organet som ved tilsettinger etter § 16.

§ 24. Klage over oppsigelse, suspensjon og avskjed

Vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages i samsvar med forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak.

Bispedømmerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av tilsettingsråd i bispedømmet.

Kirkerådet selv er klageinstans for oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av bispedømmerådet.

Kirkerådet selv er klageinstans for oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av tilsettingsråd i Kirkerådet.

Den norske kirkes klagenemnd er klageinstans for oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av Kirkerådet i første instans.

Klagen fremsettes skriftlig for tilsettende myndighet. Ut over det som følger av forvaltningsloven §§ 11 d og 12 skal en part ha adgang til å møte personlig og med fullmektig for å redegjøre muntlig for sitt syn overfor klageinstansen.

Del VII Andre bestemmelser

§ 25. Avtalefestede permisjoner

Permisjoner gis etter Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Søknad om permisjoner som er avtalefestet, avgjøres for arbeidstakere ved bispedømmekontorene og Kirkerådet av organets daglige leder eller den denne gir fullmakt. Prost avgjør søknader fra menighetsprest i prostiet. Biskopen avgjør søknader fra prost i bispedømmet. Bispemøtets preses avgjør søknad fra biskop. Kirkerådets leder avgjør søknad fra preses. Det enkelte bispedømmeråd og Kirkerådets arbeidsutvalg avgjør søknad fra organets daglige leder.

§ 26. Permisjoner i forbindelse med opplæring, overgang til annen stilling mv.

For arbeidstakere ved bispedømmekontor eller ved Kirkerådet kan organets daglige leder, så langt tjenesten tillater det, gi tjenestefri med eller uten lønn til arbeidstaker som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for vedkommendes videre faglige utvikling i Den norske kirkes tjeneste. Ved tjenestefri med lønn forutsettes det at utføring av annet arbeid er ulønnet. Når det gjelder vilkårene for tjenestefri med lønn, herunder regler om plikttid, følges bestemmelsene om dette i egen avtale.

For prest kan biskopen, så langt tjenesten tillater det, gi tjenestefri med eller uten lønn i inntil tre år for den som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for vedkommendes videre faglige utvikling i Den norske kirkes tjeneste. Preses kan på samme vilkår gi biskopen tjenestefri, og tilsvarende Kirkerådets leder for preses. Ved tjenestefri med lønn forutsettes det at utføring av annet arbeid er ulønnet. Når det gjelder vilkårene for tjenestefri med lønn, herunder regler om plikttid, følges bestemmelsene om dette i egen særavtale.

Tjenestefri for å overta annen stilling i eller utenfor kirken, kan gis i inntil ett år. Unntaksvis kan slik permisjon forlenges. For arbeidstakere ved bispedømmekontor og Kirkerådet behandles søknad om slik permisjon av organets daglige leder. For prest behandles søknad om slik permisjon av vedkommende biskop.

§ 27. Ferie mv.

Regler om feriefastsettelse og tiden for ferie er regulert i ferieloven. Bestemmelser om fridager er regulert i særskilte avtaler.

For prestene sørger prosten for at det blir satt opp ferielister for prostiet i så god tid som mulig. Prosten tilstår prestene ferie. Biskopen tilstår prostene ferie. Biskopen meddeles ferie av preses og preses av Kirkerådets leder.

For arbeidstakere ved bispedømmekontorene og Kirkerådet sørger nærmeste foresatte for at det blir satt opp ferielister i så god tid som mulig. Det skal sørges for forsvarlig bemanning til enhver tid. Ferielistene godkjennes av organets daglige leder eller den denne gir fullmakt. Tilsvarende gjelder ved senere endringer.

§ 28. Endringer

Kirkerådet kan gjøre mindre endringer i dette personalreglementet.

§ 29. Ikrafttredelse og overgangsbestemmelser

Dette reglementet trer i kraft fra det tidspunkt Kirkerådet bestemmer. Samtidig oppheves personalreglement for de ansatte ved bispedømmekontorene, personalreglement for prester i Den norske kirke og personalreglement for de ansatte i Kirkerådet, samtlige vedtatt av Kirkemøtet 11. april 2016. De tilsettingsprosesser som er igangsatt i form av utlysning av stillinger før tidspunktet for ikraftsettelsen, gjennomføres etter tidligere reglement.

Saksorientering

Bakgrunn

Våren og høsten 2018 jobbet et partssammensatt utvalg med personalreglementene i Den norske kirke, med sikte på å gjennomgå tilsettingsprosessene som i dag gjennomføres i henhold til tre regelverk med til dels ulike ordninger – ett personalreglement for prestene, ett for ansatte ved bispedømmekontorene og ett for ansatte ved Kirkerådet. Utvalgets arbeid munnet ut i en høring med et forslag til nytt, felles personalreglement der samordning av ordninger på tvers av arbeidstakergrupper og forenkling av tilsettingsprosessene har vært de primære målene. I tillegg er forslaget til nytt personalreglement et svar på Kirkemøtets bestilling om økt involvering av menighetsrådene i tilsetting av prester i sak KM 08/16 *Veivalg for fremtidig kirkeordning*. Ved høringsfristens utløp hadde 23 høringsinstanser avgitt uttalelse.

I saksdokumentet vil de viktigste endringene gjennomgås. For en gjennomgang av hver enkelt bestemmelse, se merknadene til slutt i dokumentet.

Overordnet til reglementet

Dagens tre reglement skisserer ulike fremgangsmåter for å tilsette arbeidstakere i Kirkerådet og bispedømmerådene. Ulike ordninger finnes blant annet i hvem som har myndighet til å innstille og tilsette, medbestemmelse, utlysninger, innkalling til intervju mv. I forslaget til nytt personalreglement er enkelte ordninger utvidet til å gjelde for samtlige tilsettinger, samtidig som det er tilstrebet å gi en tilgjengelig oversikt når det er ulike ordninger som gjelder for ulike tilsettinger.

Menighetsrådets medvirkning ved tilsetting av prest

I dagens personalreglement for prester har menighetsrådet to kanaler for medvirkning – muligheten til å avgi uttalelse om søkerne og deltakelse ved intervjuet. Kirkemøtet ba i sak KM 08/16 *Veivalg for fremtidig kirkeordning* om at menighetsrådets rolle ved tilsettinger styrkes. I høringen foreslo det partssammensatte utvalget at dette løses ved at

innstillingsrådet ved prestetilsetninger utvides med én representant fra det eller de berørte menighetsråd. Denne representanten blir også menighetsrådets representant ved intervju, men ved tilsetting av prest som har flere sokn eller prost tiltrer ytterligere henholdsvis én og to representanter intervjugruppen.

Av 19 høringsinstanser som berører dette spørsmålet var 17 enige i høringens forslag om å utvide innstillingsrådet. Om lag halvparten av disse uttrykte i tillegg et ønske om at menighetsrådets representant i innstillingsråd eller intervju måtte være et valgt medlem av menighetsrådet. Dette har Kirkerådet tatt til følge. Det har også blitt påpekt fra enkelte høringsinstanser at det ved intervju ved tilsetting av prost vil være inntil tre representanter fra menighetene, og at veldig mange intervjuere kan vanskeliggjøre intervjusituasjonen. Kirkerådet foreslår derfor å innskrenke dette til to, slik at det er medlemmet i innstillingsrådet som hører til menighetsrådet ved prostesetet og inntil én fra de øvrige menighetene i prostiet som deltar ved intervjuet.

Enkelte høringsinstanser har uttrykt at det er uklart om retten til å avgi uttalelse og å ha medlem i innstillingsråd påvirker hverandre, og poengterte at dette kan føre til en opplevelse av bundet mandat hos menighetsrådets representant. Realiteten i dette er at alle medlemmer i innstillingsrådet vil være bundet av kvalifikasjonsprinsippet, slik at det alltid (med mindre adgangen til unntak er benyttet i henhold til § 19) er den best kvalifiserte til stillingen som skal tilsettes. Menighetsrådets uttalelse vil i så måte, som i dag, være et hjelpemiddel til å forstå lokale behov og kompetansekrav, men ikke noe som kan benyttes til å binde menighetsrådets representant i dennes vurdering, konklusjon eller stemmegivning.

Overføring av tilsettingsmyndighet for arbeidstakere ved bispedømmekontoret

I dag tilsettes i utgangspunktet alle arbeidstakere ved bispedømmekontorene av det enkelte bispedømmeråd i møte, mens arbeidstakere i Kirkerådet, utenom Kirkerådets direktør og assisterende direktør og Bispemøtets generalsekretær tilsettes i et partssammensatt tilsettingsråd med tre arbeidsgiverrepresentanter og to arbeidstakerrepresentanter etter innstilling fra stillingens foresatte.

Høringen foreslo at Kirkerådet kun skal tilsette direktør, og øvrige tilsetninger gjøres i Kirkerådets tilsettingsråd. For bispedømmerådets vedkommende innebar høringen den større endringen å flytte alle tilsetninger ved bispedømmeadministrasjonen utenom stiftsdirektør og øvrige lederstillinger til et nyopprettet tilsettingsråd etter samme modell som i Kirkerådet. Felles for tilsettingsrådene både i bispedømmerådene og i Kirkerådet er at de foreslås noe redusert i størrelse, med én arbeidstakerrepresentant og to arbeidsgiverrepresentanter, hvorav den ene er organets daglige leder (stiftsdirektør eller Kirkerådets direktør).

De fleste av høringsinstansene som berørte spørsmålet var enige i intensjonen om å flytte tilsetting av arbeidstakere ved bispedømmekontorene til egne tilsettingsråd, men mange påpekte at det var vanskelig å få en felles forståelse av «andre lederstillinger», med ulike organiseringer av sekretariatene ved de ulike organene. Enkelte høringsinstanser ville i tillegg gå lenger, og overføre også tilsetting av prester eller tilsetting av alle ledere utenom stiftsdirektør.

Med bakgrunn i dette foreslår Kirkerådet en endring fra høringen, slik at bispedømmerådene tilsettingsråd nå foreslås å tilsette alle stillinger ved bispedømmekontorene utenom stiftsdirektør.

Kirkerådet har også blitt bedt om å gi noe tydeligere føringer for hvordan arbeidstakernes representanter skal velges i de tilfellene hvor det ikke oppnås enighet mellom arbeidstakerorganisasjonene ved organet. Dette er nå tatt inn i § 10 tredje ledd.

Tilsetting av arbeidstakere i Bispemøtet

I dagens personalreglement for de ansatte i Kirkerådet tilsettes Bispemøtets generalsekretær av Kirkerådet i møte etter forslag fra Bispemøtets preses, mens øvrige arbeidstakere i

Bispemøtet tilsettes av Kirkerådets tilsettingsråd etter innstilling fra Bispemøtets generalsekretær.

I høringen foreslås det at Bispemøtets generalsekretær ikke lenger skal tilsettes i Kirkerådet, men overføres til normalordningen med tilsettingsråd, i likhet med stillingen som assisterende direktør. Som en konsekvens av dette ble det foreslått noen særskilte regler rundt Bispemøtets involvering ved intervju og uttalelse, mens det ville være Kirkerådets direktør som avgir forslag om tilsetning til tilsettingsrådet. Blant andre uttrykte Bispemøtet og et flertall av biskopene var uenige i denne måten å tilsette generalsekretær på. Flere av disse pekte på Bispemøtet som tilsettingsorgan som den ønskelige løsningen, subsidiært en videreføring av dagens ordning med tilsetning i Kirkerådet.

I vurderingen av hvor Bispemøtets generalsekretær bør tilsettes har formålet med de foreliggende reguleringene vært sentral. Å utvide antall organer som har tilsettingsmyndighet vil kreve gjennomgående endringer i praksis og regelverk. Kirkerådet går derfor ikke inn for tilsetning i Bispemøtet, men heller ikke for høringens forslag om tilsetning i tilsettingsråd. Kirkerådet foreslår dermed at det er Bispemøtets subsidiære forslag, med videreføring av dagens praksis med tilsetning i Kirkerådet etter forslag fra Bispemøtets preses, som vedtas. Forslaget om uttalerett for Bispemøtets arbeidsutvalg er ny, og Bispemøtet har uttalt at det støtter denne endringen. Dette foreslås videreført, også når generalsekretær likevel ikke foreslås tilsatt i tilsettingsråd.

Bispemøtets selvstendighet og uavhengighet blir av flere høringsinstanser trukket i tvil i den innretningen av tilsettingsreglementet som høringen foreslo. Det er viktig for Kirkerådet å understreke denne, og at den felles personalforvaltningen det legges opp til etter § 1 siste ledd om at «Bispemøtets sekretariat er i dette reglement definert som en avdeling i Kirkerådet» kun gjelder avgrenset til nettopp dette reglementet, og ikke medfører endringer i forholdet mellom Kirkerådet og Bispemøtet som organer.

Når det gjelder tilsetning av andre arbeidstakere i Bispemøtet foreslår høringen å videreføre dagens ordning med tilsetning i Kirkerådets ordinære tilsettingsråd med innstilling fra Bispemøtets generalsekretær. Bispemøtet og enkelte andre høringsinstanser foreslår her at det bør opprettes et eget tilsettingsråd for Bispemøtet med medlemmer av arbeidsutvalget og arbeidstakerrepresentant som ivaretar disse tilsettingene. Kirkerådets vurdering er at dette vil være uforholdsmessig fordyrende for personalforvaltningen ved organet og ikke i tråd med prinsippet om forenkling og effektivisering, og foreslår derfor at dagens ordning videreføres.

Medbestemmelse ved tilsetninger i bispedømmeråd og Kirkerådet

Arbeidstakeres medbestemmelse ved tilsettingen er i dag ulikt regulert i Kirkerådet og bispedømmerådene. Ved tilsetninger i Kirkerådet tiltres rådet av to representanter for arbeidstakerne med alle møterettigheter, inklusive stemmerett. I bispedømmerådene er det én representant som har talerett.

I høringen ble det foreslått at Kirkerådets modell med to representanter med alle møterettigheter, utvides til også å gjelde når bispedømmerådene behandler tilsettingssaker. 11 av 13 høringsinstanser som berører dette spørsmålet uttrykker uenighet med denne endringen, og de fleste av disse ber om at dagens ordning videreføres. Kirkerådet tar dette til etterretning, og foreslår å videreføre representasjonen av arbeidstakere i bispedømmeråd etter dagens ordning, og at ulike ordninger videreføres i bispedømmerådene og Kirkerådet.

En annen endring som er gjort fra høringen er innretningen av arbeidstakernes representanter i tilsetninger som gjøres i Kirkerådet. Noen av høringsinstansene etterspør en nasjonal representasjon i tillegg til den lokale ved disse tilsettingene, siden Kirkerådets direktør også har et nasjonalt ansvar for hele rettssubjektet Den norske kirke. Kirkerådet etterkommer dette ønsket, og foreslår at av de to arbeidstakerrepresentantene skal én oppnevnes av arbeidstakerorganisasjonene lokalt ved Kirkerådets sekretariat, og én oppnevnes av arbeidstakerorganisasjonene i hele virksomheten. Dette ble i høringen

foreslått kun å gjelde tilsetting av direktør, men ettersom Kirkerådet foreslår å fortsatt tilsette Bispemøtets generalsekretær i Kirkerådet, vil ordningen også gjelde for denne.

I høringen var det foreslått at arbeidstakerorganisasjonene ikke deltar ved behandling av saker om oppsigelse, suspensjon og avskjed, men kun i saker som forbereder eller vedtar tilsetting. Etter høringsinnspillene anbefaler Kirkerådet likevel at arbeidstakerrepresentantene deltar i alle møter hvor det fattes vedtak om arbeidstakere, slik også Hovedavtalens § 7 -3 legger til grunn.

Merknader til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Bestemmelsen er i hovedsak en forening av personalreglementene for ansatte ved bispedømmekontorene og prester, begge i § 1, og ved Kirkerådet § 1.1.

Første ledd slår fast at anvendelsesområdet er begrenset til rettssubjektet Den norske kirke. For enkelte stillinger som finansieres ved tilskudd fra bispedømmeråd til en annen enhet, vil personalreglementet dermed ikke gjelde, for eksempel for bispedømmerådsfinansierte stillinger i kirkelig fellesråd for administrative stillinger med støttefunksjoner for prost eller prosti. Slik er det også i dag.

I *annet ledd* gis en definisjon av uttrykkene «menighetsprest» og «prest» i tilsettingsreglementet. Som prest regnes både menighetsprest og spesialprest. Også fengselsprester regnes som spesialprester, jf. forslaget til § 7.

Særregler ved for eksempel tilsetting av prost gis i den enkelte bestemmelse.

Etter *tredje ledd* gjelder reglene så langt de passer ved tilsetting av spesialprester. En del steder er det klargjort hva en tilpasning består i.

Fjerde ledd er en videreføring av personalreglement for ansatte i Kirkerådet § 1.1 annet ledd.

Til § 2

Bestemmelsen er i hovedsak en forening av personalreglementene for ansatte ved bispedømmekontorene og prester, begge i § 2, og ved Kirkerådet § 1.2.

Første ledd er en videreføring av personalreglement for prester § 2 første ledd. Her får *Regler om nominasjon mv. ved tilsetting av biskoper* anvendelse.

Annet ledd inklusive bokstav a og b viderefører bestemmelsene i personalreglementene for ansatte ved bispedømmekontorene § 2 første og annet punktum og prester § 2 annet ledd. Bestemmelsen utvides til også å omfatte arbeidstakere ved Kirkerådet og erstatter dermed formuleringen i Kirkerådets personalreglement § 1.2 første ledd som har noe mindre rekkevidde enn de to andre nevnte bestemmelsene.

Anledningen til å se bort fra kvalifikasjonskravene for midlertidig tilsetting som prest etter annet ledd bokstav a siste punktum er begrenset til der kandidaten er skikket til å utføre prestetjeneste og behovene lokalt tilsier det. En vanlig anvendelse av denne bestemmelsen vil være ved vikariater der det ikke har vært mulig å få gode nok søkere som er ordinerte eller kan bli det, eller ved ferieavvikling lokalt. Som hovedregel bør søker i forkant av slik tilsetting ha gjennomført de første tre år av utdanning som fører til cand.theol eller liknende grad, og menighetspraksis bør være bestått. Biskopen bør selv ha gjennomført samtale med kandidaten og funnet vedkommende skikket til tjenesten.

Tredje ledd er en videreføring av bestemmelsene i personalreglementene for ansatte ved bispedømmekontorene og prester med utvidelse til også å gjelde for tilsetninger ved Kirkerådet. Kirkerådets direktørs kompetanse til på fritt grunnlag å tilsette ved midlertidige ansettelser «der lønns- og arbeidsvilkår blir fastsatt i særskilt kontrakt», jf. § 1.2 annet ledd, innskrenkes tilsvarende.

Fjerde ledd er en videreføring og utvidelse av personalreglementene for ansatte ved bispedømmekontorene og prester § 2 siste punktum, som også utvides til å gjelde arbeidstakere ved Kirkerådet.

Til § 3

Bestemmelsen utvider forvaltningslovens anvendelsesområde sammenlignet med det som følger av kirkeloven § 38. Forslaget innebærer ingen endring fra dagens reglementer §§ 2 a, 2 a og 1 a, sistnevnte for Kirkerådet.

Til § 4

Bestemmelsens *første ledd* utvider plikten i personalreglement for ansatte i Kirkerådet § 2.1 til å foreta stillingsvurdering til også å omfatte tilsetninger i bispedømmerådene. Ansvaret plasseres hos stillingens nærmeste overordnede, og som en konsekvens av dette vil det være det enkelte bispedømmeråd eller Kirkerådet som gjør stillingsvurdering for organets daglige leder.

I *annet ledd* presiseres det at hovedregelen er offentlig utlysning og alminnelig konkurranse. Denne bestemmelsen er i likhet med første ledd en utvidelse av bestemmelsen for personalreglementet for ansatte i Kirkerådet. Dette er ikke til hinder for endring av særskilt arbeidsområde etter *tjenesteordning for menighetsprester* § 9 tredje ledd.

I *tredje ledd* fremgår det at organets daglige leder etter drøfting kan bestemme intern tilsetting. Dette er en videreføring av personalreglementet for Kirkerådet § 2.3 og ny rett for ansatte ved bispedømmekontorene, hvor en slik beslutning i dag krever «tilslutning fra arbeidstakerrepresentanten i innstillingsrådet», jf. § 3 annet ledd tredje punktum, og for prestene. Hvilke stillinger som kan utlyses internt, er lagt om slik at alle stillinger som prost samt lederstillinger i bispedømmerådets eller Kirkerådets administrasjon skal lyses ut offentlig. Hvilke stillinger som er lederstillinger, vil være gjenstand for en konkret vurdering i det enkelte tilfelle, men stillinger som har selvstendig økonomi- eller personalansvar og de fleste stillinger med eget fagansvar vil falle inn under denne kategorien.

Personalreglementet for prester hadde ingen bestemmelse tilsvarende tredje ledd, men bestemmelsen foreslås nå å gjelde også for prester.

Etter § 4 tredje ledd siste punktum kan en intern utlysning gjøres for ett enkelt organ (ett bispedømme eller Kirkerådet) eller åpne for alle søkere som er tilsatt i rettssubjektet Den norske kirke. Det er altså ikke adgang til å utlyse internt for en mindre søkerkrets enn de som er arbeidstakere ved det enkelte organ.

Bestemmelsen i *fjerde ledd* tilsvarende personalreglementene for ansatte i Kirkerådet og ved bispedømmerådene henholdsvis § 2.4 og § 3 tredje ledd. Bestemmelsen var ikke del av personalreglementet for prestene, men foreslås nå innført for disse.

Femte ledd viderefører innholdet fra personalreglementet for ansatte ved Kirkerådet § 2.5, for ansatte ved bispedømmekontorene § 3 fjerde ledd og for prestene § 3 annet ledd.

Til § 5

Første ledd er en utvidelse av bestemmelsen fra personalreglementet for ansatte i Kirkerådet til å dekke alle arbeidstakere i Den norske kirke. Med bakgrunn i at heltidsstilling bør være normalen er bestemmelsen om at stillinger «der forholdene tillater det» bør kunngjøres «alternativt som heltids- eller deltidstilsetting» tatt ut av reglementet.

Annet og tredje ledd er en sammenstilling av krav fra de ulike personalreglementene, der særskilte krav for prestedtjenesten er plassert i fjerde ledd. Bokstav j er flyttet fra personalreglementene for de ansatte ved bispedømmekontorene og for prester § 6 annet ledd annet og tredje punktum.

Bestemmelsen om hvorvidt en kan kreve medlemskap i Den norske kirke, jf. annet ledd bokstav f, vil etter opphevelse av kirkeloven § 29 bli gjenstand for konkret vurdering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 9. Det bør da utarbeides eget veiledningsmaterieell på dette området. Så lenge kirkeloven ennå gjelder, kan det vises til denne.

Fjerde ledd viderefører bestemmelsen fra personalreglementet for ansatte ved bispedømmekontorene § 4 fjerde ledd og for prester § 4 annet ledd siste punktum for alle arbeidstakere i Den norske kirke. Bestemmelsen som tidligere gjaldt for bispedømmekontorene om at det skal opplyses om eventuell plikttjeneste, er tatt ut. I den utstrekning plikttjeneste fortsatt skal benyttes, er det ønskelig å opplyse om i en utlysning, men i utgangspunktet vil plikttjeneste som følge av opplæring være gjenstand for avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

Til § 6

Paragraf 6 er en videreføring av personalreglementene for prester § 5 annet punktum, for ansatte ved bispedømmerådene § 5 annet ledd og for ansatte ved Kirkerådet § 4.2.

Til § 7 og § 8

De to bestemmelsene inneholder særbestemmelser for tilsetting av prest og prost, jf. definisjonen av prest i § 1 annet ledd. Her videreføres ordningen med at det er det valgte bispedømmerådet som tilsetter prester og proster etter innstilling fra et særskilt innstillingsråd.

Ordningen med at en av menighetsrådets valgte medlemmer tiltrer innstillingsrådet med alle rettigheter, er et virkemiddel for å følge opp Kirkemøtets vedtak i sak KM 08/16 *Veivalg for en fremtidig kirkeordning*. Adgangen til å oppnevne på vegne av flere menighetsråd kan delegeres til menighetsrådenes arbeidsutvalg i fellesskap eller lignende der det er tjenlig.

Til § 9

Bestemmelsen omfatter alle tilsetninger bortsett fra av prester og proster, jf. § 7.

Første ledd er en delvis videreføring av personalreglementet for de ansatte ved Kirkerådet § 7.1 og plasserer tilsettingsmyndigheten for Kirkerådets direktør og Bispemøtets generalsekretær hos det valgte Kirkerådet. I dag er også assisterende direktør i Kirkerådet omfattet. Denne stillingen foreslås nå omfattet av ordningen i § 9 siste ledd.

Annet ledd er en ny bestemmelse som plasserer tilsettingsmyndigheten for stiftsdirektører hos det respektive bispedømmerådet. I dag omfatter ordningen alle stillinger, jf. personalreglementet for de ansatte ved bispedømmekontorene § 1.

Tredje ledd utfyller de to foregående med plassering av kompetanse til å gi forslag om tilsetting. For Kirkerådets vedkommende er det en videreføring av personalreglementet for de ansatte i Kirkerådet § 6 første ledd. For daglig leder av bispedømmekontorene (stiftsdirektørene) blir det en endring ved at innstillingsrådet utgår og erstattes med en tilsvarende ordning som for Kirkerådets direktør, altså at rådets leder gir *forslag* om tilsetting.

Det er en forskjell mellom å gi en innstilling og å gi et forslag om tilsetting fordi de to formene har ulike rettsvirkninger. Dette ses i § 16 fjerde ledd om å tilsette noen som ikke er innstilt. Her er det nødvendig å innhente ny uttalelse fra innstillende myndighet. Tilsvarende gjelder ikke der det er gitt et *forslag* om tilsetting.

Fjerde ledd fastsetter at myndigheten til å gi forslag om tilsetting for Bispemøtets generalsekretær ligger hos Bispemøtets preses.

Femte ledd etablerer *tilsettingsrådet* som tilsettende myndighet og *stillingens nærmeste foresatte* som innstillende myndighet for alle andre tilsetninger enn de som tidligere er nevnt. Om tilsettingsmyndighet er dette for arbeidstakere i Kirkerådet en videreføring av personalreglementets § 7.2. Her utvides ordningen til å gjelde alle tilsetninger utenom direktør og Bispemøtets generalsekretær. Om innstillende myndighet i Kirkerådet videreføres § 6 annet og femte ledd.

For arbeidstakere ved bispedømmekontorene innebærer forslaget til § 9 fjerde ledd en endring fra dagens personalreglement. Se i dag § 1 første ledd om selve bispedømmerådet som tilsettingsmyndighet og § 7 første ledd om innstillingsordningen i form av et eget innstillingsråd. Med forslaget endres innstillingsordningen for *samtlig*e kontoransatte. Se her igjen forslaget til særregel i § 9 tredje ledd omtalt ovenfor om at det nå blir bispedømmerådets leder som gir *forslag* om tilsetting av stiftsdirektør. Ordningen for tilsettingsmyndighet blir endret for alle kontoransatte *unntatt* stiftsdirektør, jf. forslaget til § 9 annet ledd. Her blir altså Kirkerådets modell med tilsettingsråd innført også for de ansatte ved bispedømmekontorene.

Til § 10

I § 10 fastsettes felles utfyllende regler for tilsettingsrådets sammensetning, herunder både fordeling av medlemmer mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden og hvordan partenes representanter skal utpekes.

Første ledd angir tilsettingsrådets sammensetning, mens *annet ledd* bestemmer at ledelsen av tilsettingsrådet samt kompetanse til å oppnevne arbeidsgiverrepresentantene legges til organets daglige leder.

I *tredje ledd* gis utfyllende regler for oppnevning av arbeidstakerrepresentanten og vedkommende varamedlem i tilsettingsrådet. Forslaget innebærer at utpekingen av disse må bygge på avtale mellom arbeidstakerorganisasjonene. Blir organisasjonene ikke enige med hverandre, tilfaller det den organisasjonen som organiserer flest arbeidstakere ved organet å oppnevne disse. Etter siste punktum kan organisasjoner tilknyttet samme hovedsammenslutning slå sammen sine medlemstall for å oppnå denne rettigheten.

I *fjerde ledd* settes funksjonstiden for hver enkelt oppnevning til inntil to år. Dette gjelder til forskjell fra bestemmelsene i personalreglement for de ansatte ved Kirkerådet § 7.6 første punktum ikke bare for arbeidstakerrepresentantene, men også for arbeidsgivers representanter. Dagens bestemmelse i § 7.4 tredje punktum om at det er «assisterende

direktør og avdelingsleder i Avdeling for administrasjon» som er arbeidsgivers ytterligere representanter, tas ut.

De tidligere bestemmelsene om stillingsgrupper ved oppnevning av tilsettingsråd, er tatt ut. Det er dermed ett tilsettingsråd per organ som uavhengig av stillingskategori foretar disse tilsettingene.

Til § 11

Første ledd samordner personalreglementet for de ansatte ved Kirkerådet §§ 5.1 og 5.2 med personalreglementene ved bispedømmekontorene og for prestene § 6 første og annet ledd. Bestemmelsene om unntak fra offentlig søkerliste er av pedagogiske grunner flyttet til § 5 første ledd bokstav j og innebærer ingen endring fra dagens ordning. Dagens bestemmelser med innhold hentet fra forvaltningslovsforskriften og offentliglova er foreslått noe forkortet for å unngå gjentakelse av de refererte bestemmelsenes innhold.

Annet ledd viderefører kravet om å sette opp offentlig søkerliste i samsvar med offentliglova § 25, underforstått inklusive opplysninger om antall søkere og kjønn på hver enkelt søker, også for søkere som etter begjæring har fått sin søknad unntatt offentlighet.

Tredje ledd samordner reglene i personalreglementene for de ansatte ved Kirkerådet § 5.3 og ved bispedømmekontorene og for prestene § 6 tredje ledd. Av forenklingshensyn er de ulike variantene av hvem som kan kreve at *andre* kvalifiserte søkere innkalles endret til at enhver som innstillende myndighet – eller er medlem i råd med slik myndighet – kan kreve dette. I dagens reglementer varierer denne kompetansen mellom «medlemmene i tilsettingsrådet» (for ansatte i Kirkerådet), «medlemmene i innstillingsrådet og bispedømmerådet» (for ansatte ved bispedømmekontorene) og «medlemmene av innstillingsrådet» samt «biskopen (...) i samråd med bispedømmerådet» (for prestene). Den foreslåtte modellen legger den innledende kompetansen til administrasjonen, men med generell anledning for medlemmer i innstillingsråd til å påvirke tilsettingsprosessen. Biskopens behov for å medvirke i prosessen ved tilsetting av prester ivaretas ved at det ved disse tilsettingene er biskopen som treffer avgjørelse om innkalling til intervju.

I tråd med endret språkbruk i annet regelverk er begrepene «funksjonshemmet» og «yrkeshemmet» er erstattet med «personer med funksjonsnedsettelse eller nedsatt arbeidsevne».

Til § 12

Bestemmelsen er i hovedsak er forening av personalreglementene for prester § 6 fjerde ledd, for ansatte ved bispedømmekontorene § 6 fjerde ledd og for ansatte i Kirkerådet § 5.4.

Første ledd angir hovedregelen om at både innstillende myndighet – enten det er én eller flere personer som utgjør denne myndigheten – og én representant for de ansatte deltar ved intervju. Der innstillingen gjøres ved innstillingsråd, er dette ivaretatt gjennom representanten for arbeidstakerne i innstillingsrådet. Videre slås det fast at denne gruppen kan utvides med personer som har særskilt kunnskap om stillingens arbeids- og ansvarsområde når administrasjonen eller medlemmene av innstillende myndighet finner det tjenlig.

Annet til syvende ledd bestemmer hvem som i tillegg til innstillende myndighet og ev. arbeidstakerrepresentant deltar ved tilsetting av særskilte stillinger. Ved tilsetting av spesialprester er det i fjerde ledd tatt inn en skjerpelse fra dagens reglement for prester § 6 fjerde ledd siste punktum, jf. «bør»-bestemmelsen der.

I *syvende ledd* er den generelle anledningen til å tiltre intervjuet som tidligere lå hos administrasjonsdirektør (Kirkerådet) og personalsjef (bispedømmerråd) lagt til organets daglige leder, som kan gi fullmakt til at andre deltar, enten generelt eller i den enkelte sak/det enkelte intervju.

Til § 13

Bestemmelsene om intervju er en samordning av personalreglementene for prester § 6 femte og sjette ledd, for ansatte ved bispedømmekontorene § 6 femte til syvende ledd og for ansatte ved Kirkerådet §§ 5.5 til 5.7.

Annet ledd første punktum er nytt, og etablerer normalordningen med at søker oppgir referanser, og at uttalelser fra disse innhentes før innstilling gjøres. *Siste punktum* har ikke tidligere vært gjeldende for prestene, men gjøres nå gjeldende også for denne gruppen arbeidstakere. Bestemmelsen er ikke ment å forhindre utveksling av informasjon om en søker mellom ulike personer med arbeidsgiveransvar innenfor rettssubjektet Den norske kirke.

Til § 14

Første til tredje samt *sjette ledd* er en videreføring av personalreglementet for prester § 8 første og annet ledd. Formuleringen i dag om at rådet «sender utskrift av møteboken med søkerliste og søknader» tilbake til innstillende myndighet, er innsnevret ved at det kun er utskrift av møteboken som er nødvendig å sende tilbake. Bestemmelsen om at stiftsdirektøren setter fristen for å avgi uttalelse er tatt ut, i det den anses å være overflødig. Når administrasjonen setter frist for å avgi uttalelse, er det likevel viktig at det er tilstrekkelig rom for at menighetsrådet får en reell anledning til å forberede og treffe vedtak i saken før innstilling finner sted.

Fjerde ledd er en tilpasning og videreføring av personalreglement for ansatte ved Kirkerådet § 6 syvende ledd første punktum.

Syvende ledd svarer til personalreglement for ansatte ved Kirkerådet § 6 syvende ledd annet punktum.

Til § 15

Første ledd er en videreføring av personalreglementene for prester § 9 fjerde ledd første punktum, for ansatte ved bispedømmekontorene § 7 tredje ledd og for ansatte ved Kirkerådet § 6 sjette ledd.

Annet ledd er i hovedsak en tilpasning og videreføring av personalreglement for prester § 9 tredje ledd. De siste to punktum i dette leddet er en understrekning av at hvert medlem har et selvstendig ansvar for å bidra til at lover og regler oppfylles i innstillingsrådets arbeid, og ingen utenfor innstillingsrådet kan påvirke rådets arbeid, herunder gjennom å utpeke en representant med «bundet mandat» eller lignende. Dette innebærer også at ethvert medlems stemmegivning og innstillingsrådets begrunnelse må behandles fortrolig.

Der et medlem er i tvil om en vurdering bygger på saklig grunnlag eller om grunnlaget for innstillingen er i tråd med personalreglementet eller annet lov- og regelverk, bør administrasjonen ved organet være tilgjengelig for veiledning om dette.

Siste ledd gir samme adgang til innsyn i tilsettingsprosessens dokumenter som praktiseres i staten, jf. forvaltningslovsforskriften § 19. Det samme fremgår allerede av forslaget § 3.

Til § 16

Overskriften til § 16 klargjør at bestemmelsene her kun gjelder ved tilsetninger som skal gjøres av det enkelte bispedømmeråd etter § 7 eller av det valgte Kirkerådet. Sistnevnte vil kun gjelde ved tilsetting av direktør og Bispemøtets generalsekretær.

Første ledd presiserer at avgjørelse skal finne sted i ordinært møte.

Annet ledd viderefører fra personalreglementet for prester § 10 første ledd annet punktum en anledning til å tilsette utenfor ordinært møte i særskilte tilfeller. Dette er likevel underlagt begrensningene i *Regler om formene for bispedømmerådets virksomhet* og *Regler for Kirkerådets virksomhet* § 2 første og annet ledd. Det vil således ikke være aktuelt å behandle tilsetninger ved f.eks. fjernmøte. I særskilte tilfeller kan likevel bestemmelsen anvendes til å sammenkalle organet til ekstraordinært møte.

Tredje ledd fastslår at der det er mulig, bør tilsettingsvedtaket inneholde flere navn i prioritert rekkefølge. Hvorvidt dette er tjenlig, må vurderes fra tilfelle til tilfelle, men et unntak kan særlig være aktuelt i saker med stort medietilfang eller der det vil kunne oppleves bebyrdende med en rangering ut over den som får første tilbud om tilsetting.

Fjerde ledd utvider enkelte av bestemmelsene fra personalreglement for prester § 10 fjerde ledd til også å gjelde andre tilsetninger som skjer i det valgte bispedømmeråd. Dette omfatter stiftsdirektør, jf. § 9 annet ledd. For disse er bestemmelsen ny. For å dokumentere at kvalifikasjonsprinsippet i § 19 er fulgt bør det også grunnis skriftlig når tilsettende myndighet endrer på rekkefølgen av de innstilte kandidater.

Femte og sjette ledd viderefører dagens bestemmelse i personalreglementet for prester § 10 nr. 5 for alle tilsetninger som skjer i bispedømmerådet. I Kirkerådet justeres ordningen i personalreglementet for de ansatte ved Kirkerådet § 7.3 slik at det er én representant for arbeidstakerne ved Kirkerådet og én representant for arbeidstakerne i hele rettssubjektet. Disse velges etter bestemmelsene i § 10 tredje ledd, men for sistnevnte må en se på alle organiserte arbeidstakere som organiseres av den enkelte organisasjon, og ikke bare antallet ved organet.

Syvende ledd understreker at enkeltdokumenter i en tilsettingssak ikke kan unndras representanter for de ansatte. De samme dokumentene som gjøres tilgjengelig for rådets medlemmer, skal også være tilgjengelig for disse.

Til § 17

Bestemmelsene i § 17 viderefører i hovedsak saksbehandlingsreglene i personalreglement for ansatte ved Kirkerådet § 8 og gjør dem gjeldende for alle tilsetninger som skjer i tilsettingsråd. For å dokumentere at kvalifikasjonsprinsippet i § 19 er fulgt bør det grunnis skriftlig når tilsettende myndighet endrer på rekkefølgen av de innstilte kandidater.

Til § 18

Paragrafen viderefører de bestemmelser som spesifikt angår tilsetting av prester fra personalreglement for prester § 10.

Til § 19

Paragrafen viser til en lignende bestemmelse i statsansatteloven § 3. Det følger av denne at kvalifikasjonsprinsippet skal ligge til grunn ved innstilling og tilsetting i stillingen. I særskilte tilfeller kan det imidlertid være hensiktsmessig at også andre hensyn enn søkerens personlige kvalifikasjoner tillegges vekt, for eksempel i tilfeller med vesentlig ubalanse mellom kjønnene på prosti- eller bispedømmenivå. Slik vektlegging må være moderat, ikke være i uoverensstemmelse med likestillings- og diskrimineringslovgivningen og må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Dersom en slik vektlegging er aktuell, må det være klargjort allerede i utlysningsteksten.

Til § 20

Bestemmelsen viderefører tilsvarende bestemmelser fra personalreglementene for ansatte i Kirkerådet § 9, for ansatte ved bispedømmekontorene § 11 og for prester § 11.

Anledningen til fast tilsettelse er avgrenset mot midlertidig administrativ tilsetting etter § 2 annet og tredje ledd, som ikke kan få omgjort ansettelsesforholdet til fast tilsetting uten alminnelig prosedyre med intern eller ekstern utlysning av stillingen.

Til § 21

Bestemmelsen er i hovedsak en videreføring av personalreglementene for ansatte i Kirkerådet § 10, for ansatte ved bispedømmekontorene § 12 og for prester § 12.

I første ledd siste punktum er svarfristen på åtte dager, jf. personalreglementet for prester § 12 annet ledd siste punktum, gjort generelt gjeldende ved alle tilsetninger.

Bestemmelsen i *annet ledd siste punktum* innebærer at Kirkerådet skal konsulteres i forbindelse med forhandlinger og tilbud om lønns- og arbeidsvilkår for stiftsdirektører, men den må ikke tolkes som at Kirkerådet skal involveres i tilsettingsprosessen frem til og med tilsettingsvedtaket i bispedømmerådet.

Bestemmelsen om at orientering om tilsetting skal sendes til bispedømmet hvor tilsatt prest skal fratrukket kirkelig stilling, er tatt ut i forslaget, jf. i dag personalreglementet for prester § 12 tredje ledd siste punktum.

Til § 22

Bestemmelsen tilsvarende personalreglementene for ansatte i Kirkerådet § 11, for ansatte ved bispedømmekontorene § 13 og for prester § 13.

I tillegg til tilsettingstiden etter rettssubjektets opprettelse 1. januar 2017 vil også tjeneste i Den norske kirke før virksomhetsoverdragelsen fra staten være tellende. Tilsettingstiden (ansienniteten) som her reguleres, trenger ikke svare til den tariffmessige lønnsansiennitet som følger av tariffavtale.

Særskilt om ordensstraff

I forarbeidene til sak KM 04/16 fremgår det at bestemmelsen om sletting av ordensstraff i personalreglementene for arbeidstakere i det nye rettssubjektet er videreført på tross av avviklingen av ordningen for ordensstraff ved overgang fra tjenestemannsloven til arbeidsmiljøloven. Hensikten var å la tidligere ilagte ordensstraffer løpe ut ordinært. I dette personalreglementet er denne bestemmelsen tatt ut. Eventuelle ordensstraffer som fortsatt vil være gyldige ved reglementets ikraftsettelse, skal altså slettes.

Til § 23

Bestemmelsen svarer til lignende bestemmelser i personalreglementene for ansatte ved Kirkerådet §§ 12.1, 12.2 og 12.4, for ansatte ved bispedømmekontorene § 15 og for prester § 15.

Første ledd legger generelt adgangen til å treffe vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed til den tilsettende myndighet. Det følger av dette og endringene i reglene for tilsetting av personell ved bispedømmekontorene at denne tilsettingsmyndigheten for disse arbeidstakerne overføres fra bispedømmerådet i møte til det aktuelle tilsettingsråd. For biskoper er det Den norske kirkes klagenemnd som fyller denne oppgaven.

Annet ledd viderefører en særbestemmelse fra personalreglementet fra prester § 15 tredje ledd som tilrettelegger for hurtigere suspensjon i tilfeller hvor det er nødvendig.

Tredje ledd viderefører personalreglementene for de ansatte i Kirkerådet § 12.4, for ansatte ved bispedømmekontorene § 15 tredje ledd og for prester § 15 fjerde ledd.

Fjerde ledd slår fast at arbeidstakerorganisasjonene skal ha samme representasjon i saker om oppsigelse, suspensjon og avskjed som i tilsettingssaker etter § 16.

Til § 24

Paragraf 24 tilsvarende personalreglementene for de ansatte ved Kirkerådet § 13, for ansatte ved bispedømmekontorene § 16 og for prester § 16.

Første ledd angir hovedregelen om at vedtak kan påklages etter bestemmelsene i forvaltningsloven. Dette følger også av § 3.

Annet til femte ledd lister opp hvilke organer som er klageinstans ved vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet i de aktuelle organer med tilsettende myndighet. Vedtak truffet av Den norske kirkes klagenemnd i første instans, jf. regler for Den norske kirke klagenemnd § 2 første ledd, kan ikke påklages, jf. samme paragrafs annet ledd.

Sjette ledd første punktum bestemmer at klagen skal fremsettes for det organ som har truffet vedtaket om oppsigelse, suspensjon eller avskjed, altså tilsettende myndighet, jf. § 23 første ledd første punktum. Dette er i tråd med forvaltningsloven § 32 første ledd bokstav a). Også de øvrige krav til klagens form og innhold som stilles i forvaltningsloven § 32, vil komme til anvendelse, jf. forslaget til § 24 første ledd.

Klageren har etter *sjette ledd annet punktum* også rett til å møte personlig og sammen med en fullmektig – en tillitsvalgt eller annen utpekt representant – for å redegjøre muntlig for sitt syn overfor klageinstansen. Dette er en videreføring av dagens ordning.

Klagefristen på tre uker følger av forvaltningsloven § 29 og er derfor ikke foreslått tatt inn i personalreglementet, i dag i motsetning til i personalreglementet for de ansatte i Kirkerådet § 13.2.

Til § 25

Paragraf 25 er en videreføring og tilpasning av bestemmelsene i personalreglementene for de ansatte ved Kirkerådet § 15, for ansatte ved bispedømmekontorene § 18 og for prester § 18.

Ordlyden er justert fra «velferdspermisjoner» til å gjelde avtalefestede permisjoner generelt.

Bestemmelsen i *siste ledd siste punktum* utvider kompetansen bispedømmerådet har etter personalreglementet for de ansatte ved bispedømmekontorene § 18 siste punktum til å tildele velferdspermisjon til stiftsdirektør, til også å gjelde for Kirkerådets arbeidsutvalg overfor Kirkerådets direktør. Øvrige bestemmelser er videreført i samordnet form.

Til § 26

Paragraf 26 er i hovedsak en videreføring av bestemmelsene i personalreglementene for de ansatte ved Kirkerådet § 16, for ansatte ved bispedømmekontorene § 19 og for prester § 19.

I *annet ledd* er biskopens kompetanse til å gi tjenestefri utvidet fra to til tre år for å harmonere med arbeidsmiljøloven § 12-11.

Regelfesting av særskilte vurderinger knyttet til stillinger utenfor Den norske kirke, jf. personalreglementet for ansatte i Kirkerådet § 16.3 og for ansatte ved bispedømmekontorene § 19 annet ledd annet punktum er tatt ut, og det faller dermed til organets daglige leder å vurdere disse på et friere skjønn enn tidligere. Endringen er ikke ment som en endring av praksisen med å innvilge permisjoner til arbeid utenfor Den norske kirke. Hvilke hensyn som legges til grunn for å innvilge eller avslå søknad om permisjon for å overta annen stilling, må være konsistent over tid for å sikre likebehandling.

Til § 27

Bestemmelsen er en sammenfatning av bestemmelsene i personalreglementene for de ansatte ved Kirkerådet § 17, for de ansatte ved bispedømmekontorene § 20 og for prester § 20.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Bakgrunnen for å revidere personalreglementet er i første omgang å forenkle, effektivisere og strukturere tilsettingsprosesser på en hensiktsmessig måte. Kirkerådet legger til grunn at dette vil kunne utgjøre og understøtte en del av de effektiviseringsprosessene som allerede er i gang i virksomheten. Samtidig vil en total revidering, samordning og omstrukturering som Kirkerådet her foreslår gjøre det enklere å gjøre nødvendige endringer i personalreglementet på et senere tidspunkt, der det måtte være ønskelig. Også for søkere, tillitsvalgte og arbeidstakere for øvrig vil ett samlet personalreglement være mer oversiktlig og tilgjengelig å forholde seg til enn dagens tre, med ulike ordninger for ulike grupper arbeidstakere.