

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 fellestråd 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 tilsetningsreglementet. 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.

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 ansatte 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 tilsettinger ved Kirkerådet. Kirkerådets direktørs kompetanse til på fritt grunnlag å tilsette ved midlertidige ansettelse «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 tilsatte 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.

I *tredje ledd* fremgår det at organets daglige leder etter drøfting kan bestemme intern tilsetning. 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. Hvilke stillinger som kan utlyses internt, er lagt om slik at alle prestestillinger og 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, og denne praksisen er tenkt videreført ved å innta prester i oversikten over stillinger som ikke kan utlyses internt.

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 innføres nå 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 tilsatte 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 deltidstilsetning» tatt ut av reglementet.

Annet og tredje ledd er en sammenstilling av krav fra de ulike personalreglementene, der særskilte krav for prestatjenesten 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 gir anledning til ved utlysningen å opplyse om at det kan forventes at stillingen besettes internt, og at det i så fall kan bli gjort tilsetning i denne frigjorte stillingen. Slik opplysning vil da innfri kravet om utlysning, slik at bestemmelsen fritar da organet for plikten til å utlyse denne stillingen i *egen* utlysning. Dette vil i utgangspunktet kun være aktuelt ved tilsetning av administrativt personale, for eksempel ved at en saksbehandlerstilling blir ledig ved at saksbehandleren blir tilsatt i en utlyst lederstilling. Merk at de øvrige regler for tilsettingsprosessen vil gjelde også her – med de eventuelle særbestemmelser som gjelder for den stillingen som skal besettes.

Femte ledd viderefører bestemmelsen fra personalreglementet for ansatte ved bispedømmekontorene § 4 fjerde ledd og for prester § 4 annet ledd siste punktum for alle ansatte 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 *første ledd* er en videreføring av personalreglementene for prester § 5 annet punktum, for ansatte ved bispedømmerådene § 5 annet ledd og for ansatte ved Kirkerådet § 4.2.

Bestemmelsen i *annet ledd* er en videreføring av personalreglementene for de ansatte ved Kirkerådet § 4.3, for de ansatte ved bispedømmekontorene § 5 tredje ledd og for prester § 5 siste punktum.

Til § 7 og § 8

De to bestemmelsene inneholder særbestemmelser for tilsetning 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 representant for menighetsrådet 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 hos det valgte Kirkerådet. I dag er også assisterende direktør i Kirkerådet og Bispemøtets generalsekretær omfattet. Disse to stillingene foreslås nå omfattet av ordningen i § 9 siste ledd.

Annet ledd er en ny bestemmelse som plasserer tilsettingsmyndigheten for stiftsdirektører og øvrige lederstillinger hos det respektive bispedømmerådet. I dag omfatter ordningen alle stillinger, jf. personalreglementet § 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 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 de ansatte i Kirkerådet en videreføring av personalreglementets § 7.2. Her utvides ordningen til også å omfatte assisterende direktør og Bispemøtets generalsekretær. Om innstillende myndighet i Kirkerådet videreføres § 6 annet og femte ledd.

For ansatte 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 og øvrige lederstillinger, 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 arbeidstakerrepresentantene i tilsettingsrådet. Til forskjell fra bestemmelsene i personalreglement for de ansatte ved Kirkerådet § 7.6 ledd, gis ikke detaljerte regler for fremgangsmåte ved uenighet mellom arbeidstakerorganisasjonene. Forslaget innebærer at utpekingen av disse må bygge på avtale mellom arbeidstakerorganisasjonene.

I fjerde ledd settes funksjonstiden for hver enkelt oppnevning til 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 forvaltningslovforskriften og offentleglova er foreslått noe forkortet for å unngå gjentakelse av de refererte bestemmelsenes innhold. Bestemmelsen om at ved tilsetting av prest sendes listen til vedkommende menighetsråd «gjennom biskopen» i personalreglement for prestene, er tatt ut, med begrunnelse i at biskopen uansett vil få tilgang til denne informasjonen gjennom medvirkningen etter tredje ledd annet punktum.

Annet ledd viderefører kravet om å sette opp offentlig søkerliste i samsvar med offentleglova § 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 har tilsettende eller 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 bispedømmeråd (der det er aktuelt), innstillingsråd eller tilsettingsråd til å påvirke tilsettingsprosessen. Forslaget innebærer at også medlemmer av det valgte Kirkerådet kan be om at andre søkere innkalles til intervju når Kirkerådet skal tilsette direktør. 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 de tilsatte 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 tilsetning av særskilte stillinger. Ved tilsetning 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 (bispedømmeråd) 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 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 arbeidsgivermyndigheter 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.

Femte ledd er en ny bestemmelse som følger av at tilsettingsmyndigheten for Bispemøtets generalsekretær flyttes fra Kirkerådet til Kirkerådets tilsettingsråd.

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.

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. forvaltningslovforskriften § 19. Det samme fremgår allerede av forslaget § 3.

Til § 16

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

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 tilsettinger 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 tilsettinger som skjer i det valgte bispedømmeråd. Dette omfatter stiftsdirektør og øvrige lederstillinger, jf. § 9 annet ledd. For disse er bestemmelsen ny.

Femte ledd lar dagens bestemmelse i personalreglementet for ansatte ved Kirkerådet § 7.3 også komme til anvendelse ved tilsettinger som gjøres av bispedømmerådet. For prester er bestemmelsen utvidet fra én til to arbeidstakerrepresentanter, jf. i dag § 10 femte ledd. For administrativt personale (stiftsdirektør og øvrige lederstillinger) er bestemmelsen ny. Samtidig er bestemmelsen noe utdypet, jf. annet punktum. Dette innebærer at bispedømmerådet tiltres av to arbeidstakerrepresentanter med stemmerett i alle tilsettingssaker, inklusive saker som ikke ender med tilsettingsvedtak. Sistnevnte kan for eksempel være saker om utlysningstekst. Disiplinærsaker faller derimot utenfor.

Sjette 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.

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 fratre 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 tjenestetiden etter rettssubjektets opprettelse 1. januar 2017 vil også tjeneste i Den norske kirke før virksomhetsoverdragelsen fra staten være tellende. Ansettelsestiden (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 de ansatte 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 disiplinære vedtak til den tilsettende myndighet. Det følger av dette og endringene i reglene for tilsetting av personell ved bispedømmekontorene at denne myndigheten for disse ansatte 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.

Tilsvarende regler finnes ikke for øvrige ansatte som er tilsatt av valgte råd, som stiftsdirektør, direktør, generalsekretær mv. Det bør vurderes om det tilsettende råds arbeidsutvalg bør kunne ilegge suspensjon for disse.

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

Til § 24

§ 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 de nevnte tre typer disiplinærvedtak 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 disiplinærvedtaket, 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.

Særskilt om enkelte bestemmelser som er tatt ut

Personalreglementene har i dag egne bestemmelser under overskriftene *arbeidstid* i §§ 14, 17 og 17, førstnevnte for Kirkerådet og *attest*, tilsvarende i §§ 18, 21 og 21. Disse er foreslått tatt ut i sin helhet. Når det gjelder arbeidstidsbestemmelsen er formuleringen i dagens reglement svært vagt formulert, og realitetene i arbeidstidsordningene er i dag regulert gjennom hovedtariffavtale og særavtaler. Ytterligere regulering i personalreglementene virker dermed å være overflødig.

Samme paragraf inneholder også en bestemmelse som pålegger ledere å følge opp de ansatte i bruk av arbeidstid, samt for prestene og de ansatte ved bispedømmekontorene forhold rundt sykefravær, ferie og avspaseringer. Dette er en forventning enhver arbeidsgiver og –taker vil forventes å stille til ledere, og en eventuell regelfesting av dette vil ha liten reell nytte.

Bestemmelsen om attest er i hovedsak ivaretatt gjennom arbeidsmiljøloven § 15-15. Det hensynet som ikke ivaretas av arbeidsmiljølovens bestemmelse er anledningen arbeidstaker i dag har til å be om attest også uten at det er foranlediget av opphør av arbeidsforholdet gjennom oppsigelse eller avskjed. Dette forholdet anses å være noe som kan løses mellom arbeidsgiver og arbeidstaker uten at det trenger å reguleres i personalreglementet.