



Tilsettingsreglement

for Lindesnes kirkeelige fellesråd fra 01.01.2020

1. Formål

Mål for alle tilsettingssaker skal være å

- a) tilsette den søker som totalt sett er best egnet til å ivareta den ledige stillingen
- b) sikre en bred og allsidig rekruttering til kirken, spesielt en god balanse mellom kvinner og menn i alle menigheter og virksomhetsområder
- c) sikre god involvering og gode prosesser for medvirkning
- d) bidra til en åpen, effektiv og konstruktiv ansettelsesprosess hvor søkerens integritet, personvern og rettssikkerhet blir ivaretatt.

2. Innledende bestemmelser

- a) Dette reglementet gjelder for tilsetting av arbeidstakere i hel- og deltidsstillinger der fellesrådet er arbeidsgiver, jf [kirkeoven § 14](#).
- b) Dersom fellesrådet godkjenner opprettelse av stillinger i menighetsrådene, jf. [kirkeoven § 9](#) tredje ledd siste punktum, skal dette reglementet legges til grunn, ev. med nødvendige tilpassinger.
- c) Såfremt det ikke kommer i strid med gjeldende lov/tariffavtale, kan dette reglementet fravikes dersom det foreligger vektige grunner til det. Fravik forutsettes at det er enighet mellom fellesrådet v/kirkevergen og de tillitsvalgte, etter at det er innhentet synspunkter fra de(t) berørte menighetsrådet(/-ene).
- d) Endringer i reglementet fastsettes av fellesrådet etter at de tilsatte har fått uttale seg.

3. Stillingsvurdering

- a) Ved ledighet, eller ved opprettelse av ny stilling, skal stillingens størrelse, innhold og krav til kompetanse vurderes, jf. også tjenesteordninger fastsatt av Kirkemøtet. Dersom gjeldende regler ikke er til hinder for det, kan en eksisterende stilling omgjøres eller inndras. Før det fattes vedtak om omgjøring eller inndragning, skal de tillitsvalgte ha anledning til å uttale seg.
- b) Før det utarbeides utlysingsstekst, skal det undersøkes om det er behov for intern omplassering, jf. [arbeidsmiljøloven kap 4](#). Det skal også undersøkes om noen har fortrinnsrett til stillingen fordi det er foretatt oppsigelser på grunn av arbeidsmangel siste året, eller om noen skal tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling dersom vedkommende er kvalifisert, jf. arbeidsmiljøloven [§§ 14-2 og 14-3](#).

4. Utlysing av stillinger

- a) Ledige stillinger skal som hovedregel utlyses offentlig, med mindre noe annet framgår av dette reglementet, eller det er saklig grunn til fravik, jf. pkt 1c.
- b) Utforming av stillingsutlysningen gjøres av kirkevergen i samråd med den/de menighetene stillingen er knyttet til, og de tillitsvalgte.
- c) Eksterne utlysinger kunngjøres på egne nettsider, og i aviser/tidsskrifter som det etter en konkret vurdering er naturlig å utlyse den aktuelle stillingen i. Alle eksterne utlysinger skal legges inn i [NAVs stillingsregister](#), jf. [arbeidsmarkedsloven § 7](#).
- d) Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig orientere tillitsvalgte om ledige og nyopprettede stillinger, jf. [Hovedavtalen § 9-4 c](#)).
- e) Utlysingssteksten skal normalt inneholde



- stillingsbetegnelse
 - beskrivelse av arbeids- og ansvarsområde
 - angivelse av tjenstedistrikt og arbeidssted p.t.
 - kvalifikasjonskrav og ev. dokumentasjon av dette
 - ev. særskilte krav om egnethet og samarbeidsevne
 - tilsetningsvilkår og lønn
 - krav om medlemskap i pensjonsordning
 - krav om medlemskap i Den norske kirke og ev. krav om politiattest, jf. [kirkeloven § 29](#) og [gravferdsloven § 22](#)
 - opplysninger om ev. anonymitet på søkerliste
 - hvor søknaden skal sendes, og henvendelsesmuligheter
 - søknadsfrist.
- f) Intern utlysning kan brukes når personalpolitiske hensyn tilsier det, og når det ut fra et saklig skjønn er klart at det finnes kvalifiserte søkere internt til ledige stillinger. Spørsmålet om intern utlysning avgjøres normalt av kirkevergen etter drøfting med tillitsvalgte.
- g) Vikarer og andre midlertidige tilsatte jf. [arbeidsmiljøloven § 14-9](#), kan søke internt utlyste stillinger når de har opparbeidet seg til sammen 1 års tjeneste i virksomheten. Det er en forutsetning at de er tilsatt på utlysningstidspunktet.
- h) For midlertidige stillinger (vikarer og sesongarbeidere) for inntil 12 måneder bestemmer kirkevergen om de skal tilsettes uten utlysning.

5. Søknadsfrister/fornytt utlysning

- a) Ved ekstern utlysning settes søknadsfristen til 2-3 uker. Ved intern utlysning settes en hensiktsmessig frist etter en konkret vurdering. Kirkevergen avgjør om søknader som er innkommet etter fristens utløp skal tas med i betraktning.
- b) Intervjuutvalget (jf. pkt 7 c nedenfor) avgjør om det eventuelt skal foretas ny utlysning. Ved ny utlysning kan arbeidsgiver justere på innholdet i teksten for å tiltrekke seg flere kvalifiserte søkere. Tidligere søkere bør orienteres skriftlig, og gis mulighet til å opprettholde søknaden.

6. Behandling av søknader

- a) For søknadsbehandlingen gjelder [forvaltningsloven](#), [forvaltningslovforskriften kap 5](#) om partsinnsyn¹, og [offentleglova](#).
- b) Søknadene registreres etter hvert som de mottas. Fellesrådet kan be om standardisert søknadsskjema.
- c) Offentlig søkerliste settes opp snarest mulig etter søknadsfristen, jf. [offentleglova § 25](#). En søker kan be om å bli unntatt offentlighet. Arbeidsgiver kan innvilge anonymitet, og det skal legges vekt på om det er særlig offentlig interesse for stillingen. Dersom anmodningen ikke tas til følge, skal søker varsles om dette. Søkerlista skal inneholde søkerens
- navn
 - alder
 - stilling/yrkestittel
 - arbeidssteds- eller bostedskommune

¹ I [kirkeloven § 38](#) første ledd er det gjort unntak fra forvaltningsloven kap II og III i tilsettingssaker, jf. [KA-rundskriv nr 7/2017](#). Fellesrådet legger likevel til grunn reglene i forvaltningslovforskriften om partsinnsyn mv.



Det skal gå fram hvor mange søkere det er til stillingen, fordelt på kjønn.

- d) Som hovedregel utarbeides en utvidet søkerliste for alle stillinger, jf. [forvaltningslovsforskriften § 15](#). Utvidet søkerliste skal inneholde søkerens

- navn
- alder
- fullstendig sammenfatning av utdanning og praksis (type og lengde).

Utvidet søkerliste er unntatt offentlighet. Samtlige søkere tilsendes normalt utvidet søkerliste uoppfordret. Utvidet søkerliste sendes tillitsvalgte, jf. [Hovedavtalen § 9-4 d](#)).

7. Saksbehandling, intervju og innstilling

- a) Arbeidstakerorganisasjonene (tillitsvalgte) har rett til å uttale seg om tilsetningen, jf. [Hovedavtalen § 9-3 f](#). Uttalelsen gjøres på grunnlag av utlysingsstekst og utvidet søkerliste snarest mulig etter at søkerlista foreligger. Uttalelsen må foreligge før det utarbeides innstilling.
- b) De(t) berørte menighetsrådet/-ene har rett til å uttale seg, jf. [kirkeloven § 14](#) tredje ledd, annet punktum når det gjelder stillinger knyttet direkte til menighetens virksomhet. Uttalelsen gjøres på grunnlag av utlysingsstekst og utvidet søkerliste snarest mulig etter at søkerlista foreligger. Uttalelsen må foreligge før det utarbeides innstilling.
- c) Det nedsettes et intervju-/innstillingsutvalg. Utvalget etableres for hver tilsetting i samråd med fellesrådets leder, og skal bestå av kirkevergen, en representant fra fellesrådet og en fra de tilsatte i samråd med de tillitsvalgte. I tillegg kan utvalget suppleres med ytterligere et medlem fra et av menighetsrådene.
- d) Ved tilsetting i stilling med særskilte krav til fagkompetanse, bør det tilstrebes at representantene fra de tilsatte/fellesråd/menighetsråd har relevant kompetanse for å vurdere søkerens kvalifikasjoner. Alternativt kan utvalget suppleres med en fagperson utenfra, som vurderer og uttaler seg om de faglige kvalifikasjonene, men som ikke har stemmerett ved innstilling.
- e) Intervju-/innstillingsutvalget bestemmer hvem som skal innkalles til intervju, etter forslag fra kirkevergen. Kirkevergen leder intervjuene. Det lages notater fra intervjuene etter et fast oppsett.
- f) Etter intervjuene innhenter kirkevergen uttalelser fra oppgitte referansepersoner og utarbeider notat fra disse samtalen. Dersom det er ønskelig å bruke flere referanser enn det som er oppgitt, må dette klareres med søker.
- g) Det kan innkalles til annen gangs intervju for de mest aktuelle søkerne. Hensikten med intervjuet er å få bedre kunnskap om søkerens holdninger/ferdigheter, og følge opp det som er kommet fram i referansesamtalene.
- h) Annen gangs intervju kan også benyttes til å gjennomføre avgrensede tester av søkerens ferdigheter i tillegg til samtale, ved å gjennomføre prøvespill/-dirigering, mini-foredrag eller annen presentasjon over oppgitt tema, løsning av typetilfelle, lage utdrag av saksbehandling mv. Testene tilpasses stillingstypen.
- i) Når alle søknader er vurdert, uttalelser er innhentet og intervjuene/testene er gjennomført, setter intervju-/innstillingsutvalget opp en innstilling av inntil 3 søkere i prioritert rekkefølge. Innstillingen er ikke offentlig, men tilgjengelig for partene (søkerne).



8. Tilsetting

- a) Det er fellesrådet som tilsetter i stillinger som lønnes over fellesrådets budsjett.
- b) Fellesrådet har delegert tilsettingsmyndigheten for alle stillinger til kirkevergen. Unntatt fra dette er stillingen som kirkeverge, ass kirkeverge/medlemmer av ledergruppa, jf. pkt 10 nedenfor.
- c) Tilsettingsmyndigheten plikter å foreta en saklig og grundig totalvurdering for å finne fram til den best kvalifiserte søkeren. Det skal legges til grunn en samlet vurdering av søkerens kvalifikasjoner («teoretisk og praktisk utdanning, samt skikkethet for stillingen», jf. [Hovedtariffavtalen kap 1 § 2](#) pkt 2.2).
- d) Ved tilsetting bør en unngå at personer i nær familie kommer i direkte over- eller underordnet forhold til hverandre eller tilsettes i samme arbeidsfellesskap/stab.
- e) Når vedtak om tilsetting er fattet, skal det snarest mulig gå ut brev til den aktuelle søkeren med tilbud om stilling, og frist for bekreftelse. I tilsettingsvedtaket bør det framgå om tilbudet skal gå til andre søkere dersom den som blir tilbudt stilling takker nei.
- f) Det må framlegges politiattest og helseattest før tiltredelse der dette er påkrevd, jf. [kirke_loven § 29](#) annet ledd og [arbeidsmiljø_loven §§ 9-3 og 9-4](#).
- g) Dersom stillingen krever vigsling/tjenestebrev, se egen anbefalt prosedyre i [KA-rundskriv 8/2004](#) og [7/2008](#).
- h) Når skriftlig aksept av stillingen er mottatt, sendes snarest mulig underretning til øvrige søkere, med ev. retur av søknadsvedlegg.
- i) Informasjon om hvem som er tilsatt sendes bispedømmekontoret.

9. Arbeidsavtale og tilsettingsvilkår

- a) I perioden mellom tilbud om stilling og aksept fra søker, er det normalt at det føres samtaler/forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår.
- b) Det utarbeides arbeidsavtale i samsvar med [arbeidsmiljø_loven §§ 14-5 og 14-6](#).
- c) Det avtales prøvetid på 6 mnd. Det opplyses i arbeidsavtalen at arbeidsgiver vil utvide prøvetiden ved fravær, jf. [arbeidsmiljø_loven § 15-6](#).
- d) Oppsigelsestid for midlertidige stillinger er 1 mnd fra oppsigelsestidspunktet.

10. Tilsetting av daglig leder/kirkeverge mv

Ved tilsetting av daglig leder/kirkeverge, ass. kirkeverge og andre i ledergruppa er det fellesrådet som fastsetter sammensetningen av intervju-/innstillingsutvalg. Fellesrådet kan engasjere noen utenfra for å lede intervjuene. Tilsettingsvedtaket gjøres av fellesrådet selv.

11. Klage/begrunnelse

Vedtak om tilsetting er unntatt fra forvaltningslovens begrunnelsesplikt, og kan heller ikke påklages, jf. [forvaltnings_loven § 3](#) annet ledd.

30. april 2019



Oversikt over tilsettingsrutinene ved ordinære tilsetninger, oppsummert:

1. Ved ledighet skal det foretas en stillingsvurdering, og undersøkes om det er behov for omplassering, eller om det er noen som har fortrinnsrett til stillingen
2. Utlysingstekst utarbeides av kirkevergen i samråd med de(t) aktuelle menighetsrådet/-ene og de tillitsvalgte
3. Etter fristen utarbeides offentlig og utvidet søkerliste som sendes menighetsrådene og de tillitsvalgte, med invitasjon til å uttale seg.
4. Det etableres et intervju- og innstillingsutvalg i hvert enkelt tilfelle. Utvalget består av kirkevergen (leder), et medlem fra fellerådet, en representant for de tilsatte, og ev. en representant fra de(t) aktuelle menighetsrådet/-ene. Utvalget bestemmer hvem som skal innkalles til intervju.
5. Etter at søknadene er vurdert, intervjuene gjennomført og referanser innhentet, avgir utvalget en innstilling med inntil 3 av søkerne i prioritert rekkefølge.
6. Kirkevergen er delegert myndigheten til å foreta tilsetting.
7. Den som blir tilbudt stilling får skriftlig tilbud om dette.
8. Det utformes arbeidsavtale innen én måned som inkluderer 6 mnd prøvetid.