



Referanser: KM 09/10 Endringer i gravferdslov og kirkelov. Høringsuttalelse

Saksdokumenter:

KR 35.1/11	Vedlegg I. Forslag til endringer reglement.doc	
KR 35.2/11	Vedlegg II, Protokoll fra forhandlinger med tjenestemannsorganisasjonene.pdf	
KR 35.3/11	Vedlegg III, Tjenestemannsloven.pdf	

Revisjon av personalreglement

Sammendrag

Kirkerådet vedtok nåværende personalreglement 15.02.2001. Kirkerådet inviteres til å godkjenne forslag til nytt reglement. Forslaget til nytt reglement bygger i stor grad på Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet sin anbefalte mal.

Det foreslås i hovedsak endringer knyttet til følgende tema:

a) Bispemøtet

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet ønsker ikke at Bispemøtet skal være egen virksomhet. Kirkerådet skal ivareta disse oppgavene på vegne av Bispemøtet. Bispemøtet vil være å anse som en avdeling i Kirkerådet i personalreglementet. Tilsettingsmyndighet for Bispemøtets generalsekretær foreslås lagt til valgt Kirkeråd. Bispemøtet har ikke tilsettingsmyndighet.

b) Tilsettingsorganet

Tilsetting av avdelingsledere for Kirkerådets seks avdelinger foreslås flyttet fra valgt Kirkeråd til administrativ tilsetting.

Forhandlinger med tjenestemannsorganisasjonene ble gjennomført 18.02.2011. Det er enighet mellom partene om hovedlinjene i forslaget til nytt reglement.

Tjenestemannsorganisasjonene har påpekt at løsninger hvor Bispemøtet behandles annerledes enn stillinger for øvrig kan være krevende. Dette er søkt unngått med det forslaget som nå foreligger.

Forslaget til reglement har vært drøftet med arbeidsgiverpolitisk avdeling i Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet. Merknader fra dette møtet er innarbeidet i forslaget.

Forslag til vedtak

1. Kirkerådet vedtar vedlagt forslag til personalreglement.
2. Reglementet oversendes Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet for stadfesting. Reglementet trer i kraft når stadfesting foreligger.

Saksorientering

Bakgrunn

Kirkerådets personalreglement ble vedtatt i 2000 og sist endret i 2001 og deretter stadfestet av Arbeids- og administrasjonsdepartementet.

Siden år 2001 har mye skjedd. Lov og avtaleverk har gjennomgått en del endringer. Det samme har Kirkerådets sekretariat gjort. Staben er utvidet fra 38,8 årsverk i 2001 til 67,2 årsverk pr 01.01.2011. Videre blir Kirkelovens § 25 endret med en eksplisitt fullmakt til rådet til å delegere tilsettingsmyndighet til et tilsettingsråd.

Det arbeides også med et delegasjonsreglement mellom rådet og direktør. Dette vil bli fremmet i egen sak. I økonomiforvaltningen er fullmaktene til direktør og det valgte Kirkerådet regulert i egne reglementer.

Prosedyre for behandling av personalreglement

Personalreglementet stadfestes endelig av Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet etter følgende behandling:

- Forhandling med tjenestemannsorganisasjonene, jfr Hovedavtalen i staten, § 13 e) og Tjml § 23
- Behandling i valgt Kirkeråd, jfr Kirkeloven § 25
- Stadfestes av Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet (Arbeidsgiverpolitisk avdeling etter behandling i Kirkeavdelingen)

Mal for personalreglement i statlige virksomheter

Fra Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet foreligger det forslag til mal for personalreglement i en statlig virksomhet. Det forutsettes at alle virksomheter bruker denne malen, slik som det foreliggende forslag til reglement gjør. Endringer i kirkeloven vil ikke påvirke innholdet i dette reglementet, da foreslått endring stadfester etablert praksis som tidligere er godkjent.

Det er videre søkt unngått at personalreglementet inneholder bestemmelser som finnes i annet formelt regelverk (lover, forskrifter, sentrale avtaler). Dette har to årsaker. Dels er disse bestemmelsene ikke gjenstand for forhandlinger mellom de lokale partene, og dels kan det formelle regelverket endres, noe som vil medføre at reglementet ikke lenger vil være korrekt.

Bispemøtet

Preses som eget embete betyr også en styrking av Bispemøtets sekretariat. Departementet ønsker at Kirkerådet skal ivareta en del arbeidsgiverfunksjoner for Bispemøtets sekretariat. Ansatte i Bispemøtet med unntak av generalsekretær vil være ansatt i Kirkerådet (slik Bispemøtets seniorsekretær er i dag). Bispemøtets sekretariat er i dette reglementet definert som en avdeling i Kirkerådet. Arbeidsgiverseksjonen i Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet har gitt føringer for hvordan tilsetting av Bispemøtets generalsekretær kan skje.

Forslag til endringer i Kirkeloven

Kirkemøtet 2010 behandlet i sak 09/10 Endringer i gravferdslov og kirkelov – høringsuttalelse og det ble gjort slikt vedtak:

Kirkemøtet støtter følgende endring i § 25 Kirkerådet
Tredje ledd nytt tredje punktum skal lyde:
Tilsettingsmyndighet kan delegeres til et tilsettingsråd.

Den foreslåtte endringen i Kirkeloven § 25 bekrefter Kirkerådets praksis siden reglementet av 2001 ble vedtatt.

Følgende forkortelser er brukt i den videre gjennomgang:
Arbeidsmiljøloven (Aml), Tjenestemannsloven (Tjml), Forvaltningsloven (Fvl).

Reglementet er delt i 6 hoveddeler. Gjennomgangen under følger denne inndelingen, og viser hvilke endringer som er foreslått.

Del I Generelt

§ 1 Virkeområde

§ 1 tydeliggjør at Bispemøtets sekretariat er omfattet av dette reglementet. Bispemøtets ansatte med unntak av generalsekretær er ansatt i Kirkerådet. Bispemøtets sekretariat inkludert generalsekretær er i dette reglement å anse som en avdeling i Kirkerådet.

Del II Kunngjøring

§ 2 Kunngjøring av stillinger

Kravet til stillingsvurdering er løftet frem. Utlysningsteksten bygger på stillingsvurderingen. Stillingsvurderingen skal synliggjøre prioriterte arbeidsoppgaver og kompetansekrav.

Etter Tjml § 2 er hovedregelen at alle ledige stillinger kunngjøres offentlig. Dette kan også utledes av det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet som legges til grunn for tilsetninger på offentlig sektor.

Norsk lysningsblad er historie og aviser er ikke lenger det eneste mediet for kunngjøring av ledige stillinger. Teksten i § 2 pkt 4 foreslås endret på dette grunnlag.

§ 3 Kunngjøringens innhold

Dette punktet synliggjør krav til kunngjøringens innhold og hvilke unntak som finnes. Pkt 4 i gammelt reglement er ikke tatt med, det er ikke nødvendig å regulere dette i personalreglementet.

Kirkeloven § 29 stiller krav om at kirkelig ansatte skal være medlemmer av Den norske kirke. Kravet om at ansatte skal utføre sitt arbeid i lojalitet mot den evangelisk lutherske lære er vurdert som unødvendig å hjemle i personalreglementet.

§ 4 Vilkår for fornyet kunngjøring.

§ 4 er delt opp i underpunkter for å gi bedre oversikt. Det er ikke materielle endringer i teksten.

Del III Innstilling, behandling av søknader med mer, og Del IV Tilsetting

§5 Behandling av søknader og vurdering av søkere

Teksten i § 5 er omarbeidet for å tydeliggjøre at intervju er det normale ved alle tilsetningssaker. §5.3, andre punktum er hjemlet i forskrift til Tjml § 9. Punktene 5.6 om referanseinnhenting og 5.7 for sent fremsatte søknader er nye. Begge punkter er hentet fra Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet sin mal, og er i tråd med gjeldende praksis i Kirkerådet.

Ved intervju av søkere til stilling som henholdsvis generalsekretær for Mellomkirkelig råd og Samisk kirkeråd inviteres leder eller annet medlem av rådenes arbeidsutvalg til intervjugruppen. På denne måten sikres at intervjugruppen har kompetanse på de særskilte behov som disse rådene måtte ha, samtidig tydeliggjøres det at Mellomkirkelig råd og Samisk kirkeråd er oppdragsgivere og ikke arbeidsgivere. Dette gir også MKRAU og SKRAU bedre grunnlag for uttale seg om direktørens innstilling, jfr § 6.

§ 6 Innstilling og § 7 Tilsettingsorganet.

Disse paragrafene henger nøye sammen og er derfor kommentert under ett. Etter bestemmelsene i tjenestemannsloven kan normalt ikke innstillende myndighet sitte i tilsettingsråd. Hvor dette likevel av forskjellige årsaker må skje, legger leder eller en annen i tilsettingsorganet frem forslag til tilsetting som ikke er å anse som en innstilling.

Direktør og assisterende direktør

Direktør og assisterende direktør tilsettes av Kirkerådet. Assisterende direktør er direktørs faste stedfortreder og vil fungere ved ferier og i eventuelle vakanseperioder. Det er derfor naturlig at Kirkerådet også tilsetter assisterende direktør.

Ved tilsetting av direktør avgir Kirkerådets valgte leder forslag til tilsetting for Kirkerådet.

Ved tilsetting av assisterende direktør innstiller direktør for Kirkerådet.

Generalsekretær for Bispemøtet

Tilsettingsmyndighet for denne stillingen er også lagt til Kirkerådet. Preses avgir forslag til tilsetting for Kirkerådet.

I møter med Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet er det klargjort at Bispemøtet ikke kan gis tilsettingsmyndighet for denne stillingen.

Avdelingsledere

Tilsettingsmyndigheten for avdelingsledere foreslås flyttet fra Kirkerådet til administrativ tilsetting. Dette forslaget er forankret slik:

- Avdelingsledere rapporterer til direktør
- Det valgte Kirkerådet forholder seg primært til direktør, og direktør er ansvarlig for at saker blir fulgt opp.
- Avdelingslederne må inneha nødvendig leder- og fagkompetanse til arbeidet i egen avdeling og til samspillet i ledergruppen.
- Det vil være en styrke at tilsettingsmyndigheten har inngående kunnskap om eksisterende kompetanse og type kompetanse det er behov for supplering av i ledergruppen.
- Lang saksbehandlingstid i tilsettingssaker er generelt krevende i dagens arbeidsmarked. Administrativ tilsetting vil være helt uavhengig av Kirkerådets 3-4 årlige møter.

- Ved tilsetting av generalsekretær for SKR/MKR inviteres SKRAU eller MKRAU til å uttale seg om direktørens innstilling. Ved å legge denne oppgaven til AU gjør vi oss ikke avhengig av 3 ordinære rådsmøter. På den ene siden har rådene et behov for å nå frem med sine vurderinger av innstillingen, på den andre siden skal krav til en hensiktsmessig saksbehandling ivaretas. AU kan ivareta begge disse kravene på en god måte.

Ved tilsetting av avdelingsleder avgir direktør forslag til tilsetting til tilsettingsrådet.

Øvrige stillinger

Øvrige stillinger ansettes i tilsettingsråd etter innstilling fra nærmeste foresatte. Medarbeidere til Bispemøtets sekretariat utover generalsekretær ansettes etter samme bestemmelser etter innstilling fra generalsekretær for Bispemøtet.

Tjml § 5 pkt 2 angir sammensetning av tilsettingsrådet. Reglementets § 7 angir hvem som utgjør arbeidsgiversiden i tilsettingsrådet og hvordan arbeidstakerrepresentantene oppnevnes.

§ 8 Saksbehandlingsregler

Paragrafen erstatter § 10 i nåværende reglement. § 8 er supplert med flere underpunkt og tilpasset kravene som stilles i Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet sin mal.

§ 9 Overgang fra midlertidig til fast tilsetting.

Her foreslås det ingen endringer.

§ 10 Melding om tilsetting.

Underpunktene beskriver praksis. Formuleringer er hentet fra Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet sin mal.

Del V Beregningsregler, ordensstraff, suspensjon, avskjed og klage

§ 11 Beregning av tjenestetid i virksomheten

Her foreslås det ingen endringer.

§ 12 Ordensstraff

Det fastsettes gjennom reglement når anmerkninger skal slettes, jfr. Tjml § 14.3. Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet anfører at fristen ikke bør være for kort, og anbefaler 5 år. Tekst for øvrig er slettet etter anbefaling fra Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet.

§ 13 Vedtak om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon og avskjed

Det forutsettes at Kirkerådets AU orienteres om saker knyttet til oppsigelse, suspensjon og avskjed.

§ 14 Klage over oppsigelse, ordensstraff, suspensjon og avskjed

Her foreslås det ingen endringer.

Del VI Andre bestemmelser

§ § 15-17 inneholder ingen materielle endringer. Teksten er oppdatert i henhold til gjeldene avtaleverk.

§ 18 Ferielister

Dette punktet er nytt. Teksten er hentet fra Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet sin mal og omhandler bare behovet for oppsetting av ferielister og til enhver tid å ha en forsvarlig bemanning.

§ 19 Attest

Punktet er forkortet for unngå gjentakelse av bestemmelsene i Aml og viser bare til Aml bestemmelser på området.

Forhandlinger med tjenestemannsorganisasjonene

Forhandlinger i henhold til Hovedavtalens § 12 pkt. 2 e). Det vises til vedlagt protokoll fra forhandlingene.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Implementering av nytt personalreglement utløser ikke behov ressurser utover det som allerede ligger i driftsbudsjettet. Nytt personalreglement gir forenklete administrative rutiner på noen områder.

Det arbeides med et delegasjonsreglement for delegasjonen fra valgt Kirkeråd til direktør. På økonomiområdet er det avklart hvilke fullmakter valgt Kirkeråd og direktør har.