

Høring om nytt personalreglement for Den norske kirke – oppsummering

1 Innledning

Høringen om nytt, felles personalreglement for rettssubjektet Den norske kirke ble utarbeidet av et partssammensatt utvalg fra og med våren 2018, og ble sendt på høring 19. oktober 2018 med frist 15. desember. Høringsinstanser var bispedømmerådene, biskopene, Bispemøtet, fagforeningene og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter. Høringen inkluderte ikke konkrete spørsmål som høringsinstansene ble bedt om å svare på, men etterspurte høringsinstansenes syn på utkastet til reglement og de justerte ordningene. Høringsbrevet samt utkast til reglement og merknader er vedlagt oppsummeringen.

Til sammen 23 høringsinstanser har avgitt svar på høringen.

Denne oppsummeringen tar ikke sikte på å gå gjennom en uttømmende liste over alle elementer i de tilsendte høringsvar, men vil fokusere på de foreslåtte endringene fra eksisterende personalreglement og eventuelle nye problemstillinger som er løftet av høringsinstansene.

2 Høringsinstansenes syn på enkelte gjennomgripende spørsmål

2.1 Overordnet til personalreglementet

Samtlige av de 14 høringsinstansene som uttaler seg om samlingen av regelverkene, er positive til at dagens tre reglementer samles til ett felles personalreglement for rettssubjektet Den norske kirke. *Sør-Hålogaland bispedømmeråd* uttaler:

[S]ammenfatningen av de tre nåværende reglementene til ett nytt felles reglement [er] i all hovedsak tjenlig for tilsettinger i bispedømmet, både i administrasjonen og i presteskapet. Ett reglement å forholde seg til vil både være en forenkling og samtidig anses å være ressursbesparende å forholde seg til for hele rettssubjektet.

Det er for øvrig ulike syn på hvor langt en bør gå og hvor omfattende tiltak som bør gjøres for å effektivisere forvaltningen av personalreglementet og i forlengelsen av dette, prosesser tilknyttet tilsettinger i Den norske kirke. Disse omtales innenfor sine respektive områder nedenfor.

2.2 Om overføring av tilsettingsmyndighet til tilsettingsråd

Høringsutkastet foreslår at arbeidstakere ved bispedømmekontorene utenom stiftsdirektør og andre lederstillinger skal tilsettes i tilsettingsråd, etter samme modell som i Kirkerådet. Reglementet regulerer videre innstillingsmyndighet overfor tilsettingsrådet, sammensetning, oppnevning av representanter mv.

Høringsinstansene er delt i synet på overføring av tilsettingsmyndighet fra bispedømmerådet til et nytt tilsettingsråd, men et flertall støtter ordningen slik den er foreslått. *Agder og Telemark bispedømmeråd* uttaler:

[Agder og Telemark bispedømmeråd] støtter forslaget [...] om tilsetting av ansatte ved bispedømmekontorene. At tilsetting av tilsatte i Kirkerådet og bispedømmekontorene skal skje av et tilsettingsråd, med nærmeste foresatte som innstillende myndighet, vil både være en forenkling av tidligere praksis og mer i tråd med den tilsettingspraksis som har utviklet seg i offentlig sektor, der administrativ ledelse får større påvirkning på å rekruttere sine ansatte.

Én høringsinstans uttaler seg mot å overføre tilsettingsmyndigheten for enkelte arbeidstakere til et eget tilsettingsråd. *Borg bispedømmeråd* uttaler:

Borg bispedømmeråd [...] ber om at bispedømmerådet selv fortsatt tilsetter i alle stillinger ved bispedømmekontoret.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd, Hamar bispedømmeråd, Bjørgvin biskop og flere av fagforeningene mener forslaget burde gå lenger i retning av å la flere grupper arbeidstakere tilsettes i tilsettingsråd. *Hamar bispedømmeråd* ønsker ikke å skille mellom lederstillinger og andre uttaler:

Intensjonen om samordning av personalreglementet tilsier stor grad av likhet når det gjelder ordningen for tilsetting i Kirkerådets administrasjon og ved det enkelte bispedømmekontor. Hamar bispedømmeråd ønsker derfor at bispedømmerådet er tilsettende myndighet for stiftsdirektør, mens at tilsettingsråd er tilsettende myndighet for alle øvrige stillinger ved bispedømmekontor.

Bjørgvin biskop, Presteforeningen og Fagforbundet teOLOgene går inn for at også prester skal tilsettes av tilsettingsråd. *Bjørgvin biskop* uttaler:

Bjørgvin biskop mener i prinsippet at behovet for HR-faglig kompetanse, kunnskap om og forpliktelse på områder som tilsettingsreglementet, kvalifikasjonsvurderinger og vurderinger av arbeidsrettslig art [...] også tilsier at ansettelse av prester blir tatt ut av bispedømmerådet og lagt til et eget tilsettingsorgan i bispedømmet.

Dagens ordning fungerer som regel godt, men det skjer dessverre for ofte at tilfeldig kjennskap fører til preferanse, eventuelt motvilje, overfor dem man kjenner i forhold til andre søkere. Systemet er også sårbart ved at medlemmer av bispedømmerådet kan lekke informasjon som skulle være holdt internt.

2.3 Tilsetting av Bispemøtets sekretariat

2.3.1 Tilsetting av Bispemøtets generalsekretær

I dagens ordning er Bispemøtets generalsekretær tilsatt av Kirkerådet i møte etter forslag fra Bispemøtets preses. Forslaget til reglement flytter for Kirkerådets vedkommende alle andre tilsettinger enn Kirkerådets direktør til Kirkerådets ordinære tilsettingsråd, og det er foreslått gjort også for Bispemøtets generalsekretær, jf. forslaget § 1 siste ledd. Det vil si at det er Kirkerådets direktør som vil gi forslag om tilsetting til tilsettingsutvalget, mens Bispemøtets arbeidsutvalg har visse rettigheter tilknyttet deltakelse på intervju og uttalelse.

De av biskopene som omtaler spørsmålet ønsker primært at Bispemøtet selv skal tilsette generalsekretær etter innstilling fra preses. Enkelte biskoper, samt *Bispemøtet*, skisserer tilsetting av Kirkerådet i møte som en subsidiær løsning. *Bispemøtet* uttaler:

Ved tilsetting av prest og prost er det i forslaget til nytt reglement lagt opp til at prosessen i større grad forankres lokalt, ved at det eller de berørte menighetsråd har en representant i

innstillingsrådet. Bispemøtet kan ikke se at den samme forankringen til arbeidets sted er tilsvarende anvendt på tilsetninger i Bispemøtets sekretariat. Bispemøtet har ytret ønske om større innflytelse over egne tilsetninger og personalressurser. At Bispemøtets arbeidsutvalg gis anledning til å medvirke ved intervju, samt uttale seg om hvem som bør tilsettes, vurderes som positivt og støttes. Utover dette synes Bispemøtets formelle medvirkning i tilsetting av generalsekretær å svekkes, snarere enn å styrkes. Dette er stikk motsatt av hva Bispemøtet har bedt om.

Presteforeningen ønsker også at Bispemøtet selv skal tilsette sin generalsekretær, men at også to tillitsvalgte skal tiltre Bispemøtet under behandlingen av disse sakene.

Det er ulike syn på hvem som bør innstille eller avgir forslag om tilsetting i en slik ordning. Blant andre peker *Bispemøtet* og *Presteforeningen* på en ordning der Bispemøtets preses avgir forslag om tilsetting. *Björgvin biskop* foreslår et innstillingsråd der «*hele eller deler av Bispemøtets arbeidsutvalg, supplert med representanter for fagforeningene, eventuelt også med en representant fra Kirkerådet*» deltar.

2.3.2 Tilsetting av øvrige arbeidstakere i Bispemøtets sekretariat

I eksisterende regelverk tilsettes Bispemøtets øvrige arbeidstakere av Kirkerådets tilsettingsråd etter innstilling fra Bispemøtets generalsekretær som stillingens overordnede. Dette er i høringen ikke foreslått endret. *Bispemøtet* uttaler:

Når det gjelder tilsetting av øvrig personell i Bispemøtets sekretariat, foreslås det at nåværende ordning i all hovedsak videreføres. Også her har Bispemøtet foreslått å gjøre endringer som kan styrke Bispemøtets medvirkning i tilsettingsprosessen, f.eks. ved at preses tiltrer tilsettingsrådet, eller at tilsettingsrådet utgjøres av Bispemøtets arbeidsutvalg, supplert med representanter fra fagforeningene. Heller ikke dette er tatt til følge, uten at det gis noen begrunnelse.

[Bispemøtet foreslår] at tilsetninger i Bispemøtets sekretariat (ut over generalsekretær) tilsettes av et tilsettingsråd bestående av preses, visepreses og en representant for arbeidstakerne, etter innstilling fra generalsekretær.

Også *Presteforeningen* uttaler at det er ønskelig med et særskilt tilsettingsråd for Bispemøtet for andre tilsetninger enn generalsekretær.

2.4 Menighetsrådets representasjon i innstillingsrådet

I høringen foreslås det at det eller de berørte menighetsråd får oppnevne ett medlem som tiltrer innstillingsrådet ved tilsetting av prest eller prost. Dette er en ny ordning som er tenkt å oppfylle Kirkemøtets ønske om styrket involvering av menighetsnivået i prestatilsetninger, jf. kirkemøtesak KM 08/16 *Veivalg for fremtidig kirkeordning*.

17 av de 19 høringsinstanser som uttaler seg om saken, er positive til at menighetsrådet får utnevne et slikt medlem. *Hamar biskop* uttaler:

Hamar biskop støtter endringen av innstillingsrådets sammensetning slik høringsnotatet foreslår, på grunn av den økte innflytelsen dette gir menighetsrådene i tilsettingsprosessen. Dette er uttrykt som et så tydelig ønske i Kirkemøtets vedtak i sak 08/16, at det nå bør få konsekvenser i arbeidet med personalreglement.

Bjørgvin bispedømmeråd og Bjørgvin biskop ønsker ikke å utvide innstillingsrådet slik det foreslås i høringen. Bjørgvin bispedømmeråd uttaler:

Bjørgvin bispedømmeråd vil støtte at menighetene fortsatt skal ha sterkt votum i en tilsetting av menighetsprest. Imidlertid tror vi ikke at dette bør skje ved at menighetsrådet får medlem i innstillingsrådet. Prinsipielt har dette flere sider som ikke er utgreid godt nok, eksempelvis knyttet til taushetsplikt og reelt ansvar for eventuelle feilansettelser. Prosessen er i dag tidkrevende og ressurskrevende, og det forslaget som her foreligger er ikke forenklende, tvert om. Det er også uklart hvordan det er tenkt at vektingen skal være mellom menighetsrådet sin uttale og at menighetsrådet også har en representant i innstillingsrådet.

Også andre spørsmål knyttet til menighetsrepresentasjonen løftes i høringssvarene. Disse omtales under den enkelte bestemmelsene i kapittel 3.

3 Oppsummering av høringsinstansenes kommentarer til de enkelte bestemmelser

3.1 Virkeområde og definisjoner – § 1

3.1.1 Virkeområde

Reglementet er foreslått å gjelde alle arbeidstakere i rettssubjektet Den norske kirke. Det er ikke kommet frem signaler om uenighet på dette punktet.

3.1.2 Definisjoner

Forslaget til nytt personalreglement gir definisjoner på begrepene *prest* og *menighetsprest*. Oslo bispedømmeråd foreslår at disse definisjonene tas ut av reglementet.

3.1.3 Anvendelse av reglene for arbeidstakere i Bispemøtet

Regelverket legger opp til å videreføre at Bispemøtet i denne sammenheng behandles som en avdeling i Kirkerådet, og at deres arbeidstakere tilsettes av Kirkerådets tilsettingsråd etter innstilling fra nærmeste foresatte.

Flere høringsinstanser er kritiske til dette. Bispemøtet uttaler:

Omtalen av Bispemøtet i § 1 kom inn i personalreglementet på et tidspunkt da kirken var en del av statlig forvaltning. Statens organisering la enkelte begrensninger i hvordan tilsetninger kunne tilrettelegges. Av den grunn ble det bestemt å knytte Bispemøtet til Kirkerådet i de saker som reguleres av personalreglementet. De begrensninger er nå ikke lenger tilstede som følge av utviklingen av forholdet mellom staten og kirken. Dermed er behovet for denne omtalen av Bispemøtet i § 1 heller ikke tilstede med samme nødvendighet.

Hamar biskop har en tilsvarende uttalelse i sitt høringssvar, og ønsker også at § 1 strykes.

3.2 Unntak fra bestemmelsene – § 2

3.2.1 Unntak ved tilsetting av biskop

Paragraf 2 første ledd angir at bestemmelsene i §§ 4–20 ikke gjelder ved tilsetting av biskop. Her får *Regler om nominasjon mv. ved tilsetting av biskoper* anvendelse i personalreglementets sted.

Oslo bispedømmeråd omtaler denne bestemmelsen:

Istedenfor presisering av unntak foreslår vi at det henvises til de egne bestemmelsene for tilsetting av biskop.

3.2.2 Unntak ved tilsetning for kortere tid

Annet ledd angir unntak og særregler ved tilsetning for kortere tid enn ett år, kort oppsummert ved at for prestestillingen tilsetter biskopen etter innstilling fra vedkommende prost. Der kandidaten ikke oppfyller kvalifikasjonskravene som prest gjelder nærmere angitte krav. For andre stillinger gjøres tilsetningen etter innstilling fra nærmeste foresatte av organets daglige leder eller den denne bemyndiger.

Det er særskilt adgangen til å fravike kvalifikasjonskravene for tilsetning som prest som høringsinstansene uttaler seg om. *Presteforeningen* uttaler:

§ 2 annet ledd bokstav a) siste punktum innfører en ny adgang til å se bort fra normale kvalifikasjonskrav for stillinger som varer kortere enn ett år. Dette flagges ikke i kommentaren, som lar det se ut som om dette er en videreføring av dagens tilstand. Fjerde ledd strammer riktignok tidshorizonten noe inn, ved at denne adgangen er stengt ved forlengelser som fører til at ansettelsen varer over ett år.

Merknadene inneholder spesifikke regler for hva som bør være hovedregelen for slike tilsetninger; tre års gjennomførte studier som fører til cand.theol. eller lignende grad, menighetspraksis skal være bestått, og biskopen har hatt en samtale med søkeren og funnet vedkommende skikket. Om disse kriteriene skal utgjøre en hovedregel bør de stå i reglementet, og ikke bare i merknaden.

Det bør også stilles krav til utlysningen. Reglementet bør ha en regel om at utlysningen inneholder normale kvalifikasjonskrav for stillingen, og ikke angir et lavere kvalifikasjonskrav.

Tunsberg bispedømmeråd uttaler:

Den norske kirke står overfor en stor rekrutteringsutfordring. Det vil være behov for ulike ordninger som kan bidra til rekruttering til prestatjeneste. Bispedømmene benytter allerede nå vikarer som ikke har fullført sin teologiske utdanning. Vi mener det er viktig at det legges til rette for ulike tiltak som kan styrke rekruttering til prestatjeneste. Dette bør ikke bare være knyttet til behovet for kirkelig betjening i et tjenesteområde. Det er like viktig å ta hensyn til de teologiske studentenes behov.

Setningen «og det er nødvendig for å sikre tilstrekkelig kirkelig betjening i tjenesteområdet» bør strykes.

Oslo bispedømmeråd uttaler:

I andre ledd foreslås en endring slik at stillinger kan utlyses for kortere tid enn ett år uten at det er et eksplisitt krav i alle tilfeller. Vi foreslår derfor at §§ 4-20 ikke gjelder ved tilsetninger for kortere tid enn ett år. Dette fordi det er behov for smidige løsninger på akutte utfordringer for å sikre betjening. Det haster ofte med å hente inn vikarer som kan ta hele konfirmantåret på 8-9 måneder. Dersom en aktuell vikar allerede er funnet er det lite ønskelig med fiktive utlysninger.

3.2.3 Konsekvens ved midlertidig tilsetning som til sammen strekker seg ut over ett år

Høringens forslag til personalreglement § 2 fjerde ledd begrenser bruken av unntaksbestemmelsene til å gjelde midlertidige arbeidsforhold som til sammen utgjør under ett års varighet.

Oslo bispedømmeråd uttaler:

Vi foreslår også tatt inn mulighet for unntak ved særskilte behov slik at § 2 siste ledd lyder: «En tilsetning eller forlengelse av et tilsetningsforhold som innebærer at tilsetningsforholdet samlet sett vil strekke seg utover ett år skal behandles etter reglementets vanlige regler. Unntak kan gjøres i særskilte tilfeller etter drøfting med tillitsvalgte.» Dette for å sikre nødvendig smidighet i særskilte tilfeller».

3.3 Forvaltningslovens anvendelse – § 3

Forslaget til reglement § 3 gir anvendelse av enkelte av forvaltningslovens og forvaltningslovforskriftens regler i personalsaker ut over det som følger av kirkelovens § 38.

Presteforeningen uttaler:

[...] forvaltningsforskriften kap. V (Partsinnsyn i saker om tilsetning i den offentlige forvaltning) [er] fortsatt med som gjeldende i rettssubjektet, og dette gir gode rettigheter når det gjelder informasjon til den som søker stilling. Presteforeningen er likevel opptatt av at tilføyelsen av forvaltningsloven § 3 ikke fører til svekkede begrunnelser av tilsetningsvedtak.

3.4 Utlysning av stillinger – § 4

3.4.1 Ansvar for utlysning av stilling

Høringsutkastet plasserer ikke ansvaret for å utforme og kunngjøre utlysningen eksplisitt. *Borg bispedømmeråd* uttaler:

Forslagets § 4 Utlysning av stillinger mangler et første ledd, som kan lyde:

- *Ledige stillinger utlyses av tilsetningsmyndigheten eller den tilsetningsmyndigheten gir myndighet.*

3.4.2 Adgangen til intern utlysning

Etter høringsens forslag til reglement § 4 tredje ledd kan organets daglige leder etter drøfting med arbeidstakerrepresentant i innstillingsråd eller tilsettingsråd bestemme om en stilling kun skal utlyses internt, men denne adgangen er begrenset mot preste- og lederstillinger, som foreslås at alltid skal tilsettes etter offentlig utlysning og konkurranse.

Av tolv høringsinstanser som berører spørsmålet er elleve – ni bispedømmeråd og to biskoper – negative til å utelukke intern utlysning for prestestillinger, enten som en generell adgang, etter drøfting med tillitsvalgte eller for å ivareta forflytningsbehov i presteskabet. *Tunsberg biskop* uttaler:

Til § 4 om Utlysning av stillinger vil jeg støtte at ledige stillinger som hovedregel skal utlyses offentlig, men det bør være mulig å gjøre unntak også for prestestillinger, når tungtveiende hensyn foreligger.

Bjørgvin bispedømmeråd uttaler:

Tredje ledd: Vi er positive til at muligheten til å lyse ut kontorstillinger internt vert etablert som en fast ordning. Når det gjelder kravet om utlysning av prestestillinger må reglementet formuleres slik at det er i tråd med «Tjenesteordning for menighetsprester» §9, tredje ledd, om muligheten for «endring av særskilt arbeidsområde». Dette fordi det kan oppstå situasjoner der ledig stilling vert lyst ut, men at en prest får endret tjenestested til der det er ledig stilling.

Én høringsinstans ønsker en svekkelse i adgangen til å lyse ut stillinger internt opp mot høringsutkastets forslag. *Fagforbundet teOLOgene* uttaler:

Andre ledd: Her står det at «hovedregelen er at ledige stillinger skal utlyses offentlig ...». TeOLOgene mener ledige stillinger alltid skal lyses ut offentlig.

Tredje ledd: TeOLOgene mener alle stillinger skal lyses ut offentlig. Både med tanke på å få den best kvalifiserte tilsatt samt å gi kvalifiserte muligheten til å søke, er det nødvendig med offentlig utlysning. Det er vanskelig å se noen gode argumenter for at daglig leder etter drøfting kan bestemme intern tilsetting. Vi mener den praksis som har vært ved bispedømmekontorene – at en beslutning om intern tilsetting krever «tilslutning fra arbeidstakerrepresentanten i innstillingsrådet» er mest tjenlig.

3.4.3 Praktisk anvendelse av intern utlysning

Forslaget som har vært på høring gir ikke en større utredning av hva intern utlysning vil innebære. Flere av høringsinstansene stiller spørsmål ved eller ber om dypere utredning av hvordan intern utlysning bør håndteres.

Hamar bispedømmeråd uttaler:

Det er behov for å tydeliggjøre hva som legges i begrepet «internt» sett i lys av Den norske kirke som ett rettssubjekt. Det bør fremkomme av reglementet om intern utlysning avgrensnes av prosti, bispedømme eller hele rettssubjektet.

3.5 Utlysningens innhold – § 5

3.5.1 Målform i tjenesten

Målform i tjenesten er angitt som en obligatorisk del av kunngjøring til stilling som prest, med bakgrunn i den enkelte menighets vedtak om målform i hovedgudstjenesten og øvrig arbeidsmålform ved arbeidsstedet.

Tre bispedømmeråd ber om at bestemmelsen om at målform i tjenesten skal være del av kunngjøringen, også gjøres gjeldende for andre tilsetninger enn prester.

3.5.2 Hensyn til forflytning

Høringen har ikke lagt hensyn til forflytning som grunnlag for tilsetting i ny stilling. *Nidaros bispedømmeråd* uttrykker et ønske om at utlysningen orienterer om at forflytningsbehov kan vektlegges.

3.5.3 Direkte tilsetting i stilling som blir ledig etter intern tilsetting i utlyst stilling

Paragraf fem fjerde ledd i høringsens forslag til reglement angir fremgangsmåte der en stilling «kan forventes å bli ledig ved at den utlyste stillingen besettes av en intern søker», og en har gjort offentlig utlysning og tilsetting etter alminnelig konkurranse.

Flere høringsinstanser oppfatter bestemmelsen som uklar og tungt formulert.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd uttaler:

Sør-Hålogaland bispedømmeråd ber om at 4. ledd presiseres slik at det klart fremkommer at dette først og fremst gjelder administrative stillinger og ikke prestestillinger, slik det er anført i merknadene.

3.5.4 Om fravikelse av kvalifikasjonskrav ved tilsetting av prest

Presteforeningen ønsker i sin høringsuttalelse et nytt siste ledd som forbyr utlysning av stillinger som benytter seg av unntaksordningen i forslaget til reglement § 2 annet ledd bokstav a annet punktum.

Presteforeningen uttaler:

Det er viktig at det ikke utlyses prestestillinger der utlysningsteksten angir lavere kvalifikasjonskrav enn det som normalt kreves, selv om det gjelder stilling for kortere tid enn ett år iht. § 2 annet ledd, og rekrutteringssituasjonen anses vanskelig. Om dette gjøres vil de fullt kvalifiserte unnlåte å søke, og man får dermed ikke vite om det er nødvendig å tilsette en søker som ikke er fullt kvalifisert.

Vi foreslår følgende som § 5 nytt sjette ledd:

«Faste og midlertidige prestestillinger skal alltid utlyses med minst de kvalifikasjonskrav som stilles for å være prest i Den norske kirke.»

3.6 Fornytt utlysning – § 6

Høringsutkastets § 6 angir i første ledd et krav om ny utlysning dersom en ønsker å fravike kvalifikasjonskravene som er angitt i utlysningen. Bestemmelsens annet ledd gir et generelt pålegg om å gjøre ny utlysning dersom det har gått «uforholdsmessig lang tid» siden utlysningen eller om «forholdene har endret seg vesentlig».

Oslo bispedømmeråd uttaler at «§ 6 foreslås tatt ut da det ikke synes å tilføre regelverket viktige momenter».

3.7 Innstillende og tilsettende myndighet ved tilsetting av prester og proster – § 7

Det vises til høringsinstansenes syn på hvor tilsetting av prester og proster bør finne sted i punkt 2.2.

3.8 Innstillingsrådets sammensetning – § 8

I høringens forslag til reglement fremgår det i § 8 første ledd at innstillingsrådet skal utgjøres av én prost, som også er leder (ved tilsetting av menighetsprest er dette prosten for det aktuelle prostiet), stiftsdirektør (eller den denne gir fullmakt), én arbeidstakerrepresentant og én representant for menighetsrådene.

3.8.1 Menighetsrådets representasjon

Av høringens forslag til reglement fremgår det i § 8 fjerde ledd at det er det berørte menighetsråd som oppnevner sin representant i innstillingsrådet. Der det er flere menighetsråd som berøres (for eksempel ved tilsetting av prostiprest eller andre prestestillinger som har tjeneste i flere sokn) skal de oppnevne én representant i fellesskap. Ved tilsetting av prost er det menighetsrådet ved prostesetet som utpeker menighetsrådenes representant.

De fleste som har avgitt høringssvar uttrykker støtte til at menighetsrådene bør være representert i innstillingsrådet som en oppfølging av Kirkemøtets vedtak i sak KM 08/16 *Veivalg for fremtidig kirkeordning*. Ni av høringsinstansene uttaler at det bør presiseres nærmere formelle krav til hvem som kan være menighetsrådenes representant, i retning av at dette bør være et av menighetsrådets leke valgte medlemmer. *Agder og Telemark bispedømmeråd* uttaler:

Vi ber om at reglementet presiserer at representanten skal være et valgt medlem av rådet. Å styrke den valgte ledelsens ansvar og myndighet svarer bedre til Kirkemøtets anliggende.

To høringsinstanser uttaler seg mot den foreslåtte metoden for å ivareta menighetsrådenes medvirkning ved tilsetting av prester. *Bjergvin bispedømmeråd* uttaler:

Bjergvin bispedømmeråd vil støtte at menighetene fortsatt skal ha sterkt votum i en tilsetting av menighetsprest. Imidlertid tror vi ikke at dette bør skje ved at menighetsrådet får medlem i innstillingsrådet. Prinsipielt har dette flere sider som ikke er utgreid godt nok, eksempelvis

knyttet til taushetsplikt og reelt ansvar for eventuelle feilansettelser. Prosessen er i dag tidkrevende og ressurskrevende, og det forslaget som her foreligger er ikke forenklede, tvert om. Det er også uklart hvordan det er tenkt at vektingen skal være mellom menighetsrådet sin uttale og at menighetsrådet også har en representant i innstillingsrådet.

Borg biskop ønsker en ordning der det vanligvis er en av kirkevergene i den del av prostiet ansettelsen skal skje, som er menighetsrådenes representant i innstillingsrådet. Borg biskop uttaler:

[...] Denne måten å organisere prosessen på vil sikre større innflytelse fra soknet i innstillingsrådet, men ved å peke på kirkeverge som normalordningen, sikres kompetanse i ansettelser og helhet i samhandlingen innenfor stab(-er). Både prost og stiftsdirektør er ansatt, slik at det ikke er prinsipielt vanskelig at også soknets representant er ansatt.

3.8.2 Arbeidstakernes representasjon

I forslaget til personalreglement foreslås det i § 8 tredje ledd at det er den arbeidstakerorganisasjonen som organiserer flest prester i bispedømmet som oppnevner ett medlem med personlig varamedlem. Dette medlemmet kan oppnevnes for to eller fire år, og skal ivareta interessene til samtlige søkere. Arbeidstakerrepresentanten kan ikke være medlem av innstillingsrådet.

Borg biskop ønsker en ordning der det ikke er arbeidstakerrepresentant i innstillingsrådet, og der arbeidstakerorganisasjonene gir skriftlig uttalelse om utlysningsteksten, om søkerne og om innstillingen. Borg biskop uttaler:

Det er etter Borg biskops oppfatning unaturlig at fagforeningene sitter i innstillingsrådet, ettersom dette utdydeliggjør fagforeningenes rolle som representanter for arbeidstakere. Tilsettingsaker er arbeidsgivers viktigste strategiske virkemiddel ift å utvikle virksomheten, og beslutningsprosesser må gjenspeile dette. De ansattes ansvar for medvirkning tydeliggjøres ved at fagforeningens rolle endres i samsvar med ovenstående.

3.8.3 Innstillingsrådets sammensetning ved tilsetting av spesialprest

Etter forslaget til § 1 tredje ledd gjelder regelverket så langt det passer i saker som omhandler tilsetting av spesialprest. Det er ikke gitt særlige regler for tilpasning av bestemmelsene om menighetsrådenes medvirkning til f.eks. tilsvarende ordning for den enkelte institusjon eller organisasjon ved tilsetting av spesialprest. Flere høringsinstanser etterspør tydeligere regulering av innstillingsrådets sammensetning i disse spørsmålene.

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

3.9.1 Overføring av tilsettingsmyndighet til tilsettingsråd

Det vises til høringsinstansenes syn på hvor tilsetting av arbeidstakere ved bispedømmekontor og i Kirkerådet bør finne sted i punkt 2.2.

3.9.2 Tilsetting av Bispemøtets generalsekretær og øvrige arbeidstakere

Det vises til høringsinstansenes syn på hvor tilsetting av arbeidstakere ved bispedømmekontor og i Kirkerådet bør finne sted i punkt 2.3.

3.9.3 Avgrensning av begrepet «lederstillinger»

Av høringsens forslag til reglement fremgår det i § 9 annet ledd at bispedømmerådet skal tilsette stiftsdirektør og øvrige lederstillinger. Det er ikke nærmere angitt hvilke stillinger dette skal gjelde for.

Flere høringsinstanser ber om en tydeligere avgrensning på hvilke stillinger som er tenkt innbefattet av dette begrepet, som også tar hensyn til ulik organisering ved de ulike organene.

3.10 Tilsettingsrådets sammensetning – § 10

3.10.1 Tilsettingsrådets størrelse

Forslaget til personalreglement angir en størrelse på tre personer, hvorav to er arbeidsgiverrepresentanter og én er arbeidstakerrepresentant. *UNIO i Kirkerådet* uttaler:

UNIO i Kirkerådet ønsker primært å opprettholde dagens ordning med fem representanter; altså to representanter fra arbeidstakersiden. Bakgrunnen for dette er at det har gitt oss en god fordeling av arbeidsbyrde mellom fagorganisasjonene i Kirkerådet. Ordningen har også vært god med tanke på at det har vært godt samsvar mellom hvilke organisasjoner som har hatt flest ansatte organisert innenfor Kirkerådets ulike stillingskategorier og nødvendig fagkompetanse for de ulike stillingenes innhold. Sekundært går vi med på en reduksjon, men vil da inngå en omforent avtale med Kirkerådets øvrige hovedsammenslutninger om en tilpasning av dagens ordning til den nye.

3.10.2 Rett til å oppnevne arbeidstakerrepresentant

Forslaget baserer seg i § 10 tredje ledd siste punktum tar utgangspunkt i at arbeidstakerorganisasjonene ved det enkelte organ blir enige om hvem som er arbeidstakernes representant, eventuelt representanter i tilsettingsrådet.

Presteforeningen uttaler:

Prosedyrene for oppnevning av arbeidstakerrepresentanter er etter Presteforeningens oppfatning ikke tilfredsstillende. Det er for sårbart å basere seg på at arbeidstakerorganisasjonene alltid blir enige ved avtale. Det bør gå klart fram av regelverket at hvis arbeidstakerorganisasjonene ikke blir enige om noe annet, skal den arbeidstakerorganisasjonen som organiserer flest ansatte utnevne denne representanten og vararepresentanten. I regler eller veiledning bør det åpnes for at primærorganisasjoner under samme hovedsammenslutning kan slå sammen medlemstallet ved denne beregningen.

Kirkelig Undervisningsforbund uttaler:

For KUFO er det viktig at det ved tilsetting av fagstillinger er mulig for arbeidstakerorganisasjoner som naturlig har interesse i disse stillingene (organiserer flest innen organet eller innen fagfeltet) å delta i tilsettingsprosessen. Pga forholdstallet mellom prestatjeneste og tilsatte på bispekontor og i kirkeråd vil presteforeningen alltid være største arbeidstakerorganisasjon.

Vi mener derfor at det er viktig at det uttrykkes at foreningene kan bli enig om representasjonen og at det ved uenighet vil være størrelse som avgjør.

Vi mener det er viktig at det legges til rette for at andre foreninger kan være representert i enkeltsaker.

Utfra ordningen med områdetillitsvalgte i KA sektoren mener vi også at det må legges til rette for at tillitsvalgte i virksomheten (som arbeider i et annet organ) kan delta ved tilsetting innen sitt fagområde og fra den arbeidstakerorganisasjon [som] organiserer flest innen dette felt.

Flere høringsinstanser påpeker også et feilskrift i høringsens forslag til reglement § 10 tredje ledd første punktum, der det står *arbeidsgiverrepresentanten* mens det skulle stått *arbeidstakerrepresentanten*.

3.11 Behandling av søknader – § 11

3.11.1 Offentlig søkerliste

Forslaget til personalreglement pålegger organet i § 11 annet ledd å sette opp offentlig søkerliste i samsvar med offentleglova § 25. *Presteforeningen* ønsker å avvikle ordningen med offentlig søkerliste, og uttaler:

Presteforeningen mener det er viktig å stimulere til økning i antall søkere til alle stillinger. Det er trolig kvalifiserte personer som lar være å søke stilling som de kunne passe godt til, fordi en offentlig søkerliste vil gjøre det kjent på vedkommendes arbeidsplass og menigheten man arbeider i at man søker en ny stilling. Presteforeningen mener derfor at det bør regelfestes at søkerlister ikke skal være offentlige. Det foreslås følgende nye annet punktum i § 11 første ledd:

«Søkerlisten er ikke offentlig.»

Dette påvirker ikke den utvidede søkerlisten som de øvrige søkere har tilgang til iht. forvaltningslovforskriften § 15.

3.11.2 Oversendelse av søkerlisten til innstillende og tilsettende myndighet

I forslaget § 11 er et nytt krav om at søkerlisten, så snart den er utferdiget, i tillegg til å oversendes innstillende myndighet også sendes til tilsettende myndighet. *Hamar biskop* og *Hamar bispedømmeråd* uttaler:

[...] Det nye forslaget bidrar til økt arbeid og byråkratisering. Vi finner ingen god grunn til at tilsettingsmyndigheten trenger søknadene på dette stadium av tilsettingsprosessen. Tilsettingsmyndighetene får etter dagens ordning de nødvendige papirer og opplysninger i god tid før de skal fatte et vedtak i tilsettingsaken.

3.11.3 Biskopens rolle i behandling av søkerlisten

I dagens personalreglement for prester slås det fast at søkerlisten og kopi av søknadene skal sendes til innstillingsrådet, og *gjennom biskopen* til vedkommende menighetsråd. Denne formuleringen er tatt ut i høringsens forslag til personalreglement, der det heter at disse dokumentene ved tilsetting av prest skal sendes *til* biskopen.

Stavanger bispedømmeråd uttaler:

Stavanger bispedømmeråd ber om at for søknadar på stilling som prest vert formuleringa om at søknadane skal vidaresendast «gjennom biskopen», tatt inn att. Denne formuleringa sikrar biskopen sin moglegheit til å koma med påskrift på ein søknad. Moglegheita for påskrift er ein del av biskopen sin tilsynsfunksjon, og ei påskrift skal fylgja ein søknad gjennom heile prosessen.

3.11.4 Innkalling til intervju

I tillegg til de som stiftsdirektør eller biskop ønsker å innkalle til intervju etter § 11 tredje ledd første og annet punktum, foreslås det i fjerde punktum at også de enkelte medlemmer i innstillende eller tilsettende myndigheter kan kreve å innkalle enkeltkandidater til intervju. Dette er en utvidelse av

eksisterende adgang til å kreve kandidater innkalt til intervju, som i dag ligger hos medlemmene i innstillingsråd.

Hamar bispedømmeråd uttaler:

Hamar bispedømmeråd viser også til § 11 tredje ledd som i forslaget åpner for at ethvert medlem i innstillende eller tilsettende myndigheter kan kreve kvalifiserte søkere innkalt til intervju, noe som er en utvidelse av dagens ordning, hvor avgjørelse om innkalling til intervju er at biskop og stiftsdirektør i samråd bestemmer hvem som skal innkalles.

Hamar bispedømmeråd ønsker at dagens ordning fastholdes.

I samme ledd er står det at «Det vurderes konkret om søkere som er kjent fra før, skal innkalles».

Agder og Telemark bispedømmeråd uttaler:

Til enhver stilling bør man kalle inn til intervju de av søkerne som man finner aktuelle for den konkrete stillingen. Man vurderer den aktuelle søker opp mot den aktuelle stilling. Setningen at det skal vurderes konkret om søkere som er kjent fra før skal innkalles, virker unødvendig og bør strykes.

3.11.5 Plikt til å innkalle kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse eller nedsatt arbeidsevne

Forslaget til personalreglement viderefører fra Kirkerådets personalreglement en plikt til å innkalle minst én kvalifisert søker med funksjonsnedsettelse eller nedsatt arbeidsevne dersom dette finnes. *Tunsberg bispedømmeråd* foreslår å justere teksten her fra at organet *skal* innkalle slik arbeidssøker, til at det *bør* innkalles.

3.12 Deltakere ved intervju – § 12

3.12.1 Representanter for menighetsråd

Stavanger bispedømmeråd og *Bjørgvin bispedømmeråd* uttaler at de ønsker en presisering av at representanter for menighetsrådene skal være valgte medlemmer av det aktuelle menighetsrådet.

Ved tilsetting av prost åpner reglementet for inntil tre representanter for menighetsrådene i intervjusituasjonen – én som medlem i innstillingsrådet, og ytterligere inntil to representanter fra ulike menighetsråd, hvorav én fra prostesetet. Flere høringsinstanser mener dette er for mange, og det påpekes også at dette vil innebære at prostesetet vil ha to av tre representanter i intervjuet.

Stavanger bispedømmeråd uttaler:

Det er i reglementet mogleighet for at det kan vera til saman sju personar som intervjuar søkjarar til stilling som prost. Å ha så mange personar til stades ved eit intervju skapar ikkje ein god intervjusituasjon. Det er nok med inntil to representantar frå sokneråda i prostiet, der ein av dei alltid er frå prostesetet. Me føreslår difor at talet representantar frå sokneråda vert redusert frå tre til to.

Nidaros bispedømmeråd uttaler:

Om dette blir gjeldende vil det i intervju være tre representanter fra menighetsråd, hvorav to fra prostesetet, tilstede i intervjuet – en i innstillingsrådet og en som representerer menighetsrådene. Vi foreslår at de to som skal representere menighetsrådene i intervju, kommer fra andre råd enn fra prostesetet.

Flere påpeker også at det kan være utfordrende for menighetsrådene i fellesskap å bli enige om felles representant til intervju eller innstillingsråd, og ber om retningslinjer på hvordan dette kan løses.

3.13 Innhenting av opplysninger – § 13

I forslaget § 13 gis det regler om innhenting og behandling av opplysninger, både de som fremkommer under intervju og ved innhenting i etterkant (referansesjekk).

Flere høringsinstanser ber om en regelfesting av praksis rundt referanser. *Hamar bispedømmeråd* og *Hamar biskop* uttaler:

Før siste setning i § 13 bør det settes inn følgende: «Det innhentes normalt referanseuttalelser fra personer som kjenner søkeren, f.eks. personer som har vært søkerens leder eller kollega. Søker skal oppgi 2-3 referansepersoner.»

Presteforeningen uttaler:

Reservasjonsadgangen vedrørende referanse fra forrige arbeidsgiver er positiv, og for øvrig i overensstemmelse med personvernlovens bestemmelser om personopplysninger (GDPR). Imidlertid er merknaden til denne bestemmelsen en helt vesentlig innskrenkning i rekkevidden av bestemmelsen. I § 13 gis søkeren en rett til å forhindre innhenting av opplysninger fra nåværende eller tidligere arbeidsgiver, mens kommentaren sier at det alltid kan utveksles informasjon mellom «arbeidsgivermyndigheter» i Den norske kirke.

Ordet «arbeidsgivermyndigheter» er ikke godt definert. Det menes trolig personer som har arbeidsgiveransvar overfor søkeren. Dette må leses som at reservasjonsadgangen er i behold når det gjelder personer som er i arbeidsfellesskap med søkeren, men som ikke har noen arbeidsgivermyndighet overfor søkeren. Dette er en vanskelig grensedragnings, kan f. eks. en sokneprest bli spurt om informasjon selv om søkeren har nektet det, når søkeren er en kapellan som soknepresten har et lederansvar for, eller er det bare prostene, biskopen og tilsatte i bispedømmekontoret som søkeren ikke kan avskjære innhenting fra.

Begrensningen «arbeidsgivermyndigheter» gjør også at mange personer som er med i innstillingsarbeidet og i arbeidet med å avgjøre tilsetningsaken ikke skal ha denne informasjonen. Dette gjør det umulig å bruke den innhentede informasjonen i tilsetningsprosessen.

Presteforeningen mener at reservasjonen i merknaden er en unødvendig og vanskelig praktiserbar begrensning i søkerens rett til å avskjære informasjonsinnhenting. Annen setning i merknaden til § 13 annet ledd strykes.

Oslo bispedømmeråd uttaler:

§ 13 innholdet her synes noe underlig å ha med i et regelverk og bør utgå. Opplysninger fra siste arbeidssted kan være avgjørende for om en person er egnet. Det må derfor gis anledning til å innhente slike opplysninger dersom søker varsles om at det anses nødvendig for innstillingen.

3.14 Uttalelse – § 14

I tillegg til menighetsrådets representasjon i innstillingsrådet, er det foreslått at ordningen med uttalelserrett for menigheten (og andre) videreføres i nytt personalreglement.

Fagforbundet teoLOgene uttaler:

TeOLOgene mener menighetsrådet enten skal være representert i innstillingsrådet eller avgi uttalelse. Det er viktig at menighetsrådet som valgt organ får uttale seg, men menighetsrådets uttalelse vil samtidig legge bindinger på en eventuell representant fra menighetsrådet i innstillingsrådet.

3.15 Innstilling og forslag – § 15

I høringsens forslag til personalreglement er det tatt inn en bestemmelse som forbyr at ethvert medlem «bindes av det organ det utgår fra i sin vurdering eller konklusjon». Denne endringen er gjort for å understreke det enkelte medlems ansvar for at reglene følges, for eksempel ved vurderingen opp mot kvalifikasjonsprinsippet i § 19.

Av tre høringsinstanser som berører dette spørsmålet er samtlige positive. *Bjørgvin bispedømmeråd* uttaler:

Den siste setningen om at ingen kan stille med bundet mandat, er viktig. Det bør også understrekes at ingen medlemmer av innstillingsrådet kan bringe opplysninger tilbake til det rådet de kommer fra. Det betyr at de hverken kan informere om hva de selv har stemt eller grunngi innstillingen.

3.16 Tilsetting i bispedømmeråd og Kirkerådet – § 16

3.16.1 Tilsetting i bispedømmeråd

Høringen foreslår både utvidelser og videreføringer av eksisterende ordninger knyttet til arbeidstakernes og deres organisasjoners representasjon i tilsettings- og personalprosesser.

Ved tilsettinger som skjer i bispedømmeråd eller i Kirkerådet foreslås det i høringsutkastet at arbeidstakerorganisasjonene får tiltre rådet med to representanter som begge har tale-, forslags- og stemmerett, slik det i dag er for tilsettinger som skjer i Kirkerådet. Av 13 høringsinstanser som uttaler seg særskilt om dette spørsmålet er 11 negative til endringen. *Stavanger bispedømmeråd* uttaler:

Me ynskjer ikkje ei ordning der to representantar for arbeidstakarorganisasjonane har stemmerett ved tilsettingssaker i bispedømmerådet. Det bør vurderast om forslaget er i samsvar med § 23 i Kyrkjelova, om samansettinga av bispedømmerådet. Me ynskjer heller ikkje ei endring av § 23 i Kyrkjelova som vil gje tilsettingsmyndighet til personar som ikkje er demokratisk valt. Me ynskjer å vidareføra dagens ordning der ein representant for arbeidstakarorganisasjonane har møte- og talerett.

De to som uttaler at de ønsker endringen er *Nidaros bispedømmeråd* og *Presteforeningen*.

3.16.2 Tilsetting i Kirkerådet

Etter forslaget er det kun Kirkerådets direktør som skal tilsettes av Kirkerådet etter dette regelverk. *Presteforeningen* uttaler:

Når det gjelder tilsetting av Kirkerådets direktør i Kirkerådet, foreslår Presteforeningen at de to tillitsvalgte bør være en tillitsvalgt fra den arbeidstakerorganisasjonen som organiserer flest tilsatte ved organet, Kirkerådet, og en tillitsvalgt fra den arbeidstakerorganisasjonen som er størst i virksomheten, rDnk. Kirkerådets direktør er daglig leder for hele virksomheten i rDnk, ikke bare i organet Kirkerådet, og leder arbeidsgiversiden i de organer som utøver medbestemmelsen nasjonalt i virksomheten.

I stedet for nytt femte ledd, første punktum foreslås:

Når bispedømmerrådet selv eller Bispemøtet selv behandler tilsettings saker, skal det tiltres av to representanter fra arbeidstakerorganisasjonene ved organet. Organisasjonene som er representert i organet avtaler seg imellom hvem som er representanter. Ved uenighet følges forholdstall-modellen i veiledningen. Ved tilsetting av Kirkerådets direktør tiltres Kirkerådet av én representant fra den arbeidstakerorganisasjonen som organiserer flest tilsatte ved organet, og én representant fra den arbeidstakerorganisasjonen som er størst i virksomheten.

3.16.3 Tilsetting av søker som ikke er nummer én i innstillingen

Forslaget til personalreglement gir ikke særlige bestemmelser knyttet til endring av rekkefølge blant de innstilte. Presteforeningen uttaler:

Når det tilsettes en søker som ikke er nummer én i innstillingen må bispedømmerrådet og Kirkerådet begrunne fravikelsen i henhold til kvalifikasjonsprinsippet. Nytt [fjerde ledd] femte punktum foreslås:

«Når bispedømmerrådet selv eller Kirkerådet selv fraviker rekkefølgen i innstillingen begrunnes dette skriftlig slik at det fremkommer at kvalifikasjonsprinsippet er fulgt og at lovgivningens diskrimineringsvern er overholdt.

To høringsinstanser foreslår at «bispedømmerrådet» endres til «rådet» også i siste punktum i forslaget fjerde ledd.

3.17 Tilsetting i tilsettingsråd – § 17

Forslaget til personalreglement gir ikke særlige bestemmelser knyttet til endring av rekkefølge blant de innstilte. Presteforeningen uttaler:

Det gjøres følgende tilføyelse i reglene for tilsettingsråd:

Når tilsettingsrådet fraviker rekkefølgen i innstillingen eller tilsetter en søker som ikke er innstilt, begrunnes dette skriftlig slik at det fremkommer at kvalifikasjonsprinsippet er fulgt og at lovgivningens diskrimineringsvern er overholdt.

3.18 Særregler ved tilsetting av prest – § 18

Etter forslaget § 18 annet ledd kan en kandidat som ikke ennå er ferdig utdannet, tilsettes som prest med forbehold om at dokumentasjon for bestått praktisk-teologisk eksamen fremlegges innen fire måneder etter tilsettingsvedtaket. Møre bispedømme uttaler at de ønsker at denne fristen skal være på seks måneder.

Agder og Telemark bispedømmeråd ber om at «i overensstemmelse med Den norske kirkes ordninger» erstattes med «lære og ordninger».

Fagforbundet teOLOgene uttaler at ordet «personlig» bør strykes fra «[...] etter samtale med søkeren ha funnet vedkommende personlig skikket for prestetjeneste [...]» i tredje ledd

3.19 Kvalifikasjonsprinsippet – § 19

3.19.1 Hensynet til forflytningsbehov

Adgangen som finnes i dagens personalreglement for prester til å vektlegge behov for forflytning internt i virksomheten er i høringsens forslag til personalreglement ikke foreslått videreført.

Av fem høringsinstanser som berører dette spørsmålet, ønsker samtlige at dette hensynet tas inn igjen. Agder og Telemark bispedømmeråd uttaler:

[...] § 19 siste ledd handler om hva som skal vektlegges sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen. Her ønsker vi at kriteriet fra dagens reglement om «behov for forflytning» skal videreføres. Å opprettholde dette som et av kriteriene for tilsetting, er ikke bare et godt ledd i en personalpolitikk. Det vil også være et virkemiddel for virksomheten til på best mulig måte disponere sine totale personalressurser.

3.19.2 Hensynet til kjønnsbalanse

Det er ikke i høringens forslag til personalreglement tatt inn bestemmelser som omhandler kjønn spesifikt, men tematikken trekkes frem som eksempel i reglenes merknader, hvor det understrekes at anvendelsen av slike hensyn må være «moderat, ikke være i uoverensstemmelse med likestillings- og diskrimineringslovgivningen, og må vurderes i hvert enkelt tilfelle».

To høringsinstanser ber om at formuleringen om at «Behovet for representasjon av begge kjønn i prestekollegiet skal vektlegges» tas inn igjen i personalreglementet.

3.19.3 Til bestemmelsens utforming

Oslo bispedømmeråd ber om at kun siste setning i bestemmelsen beholdes som en beskrivelse av innholdet i kvalifikasjonsprinsippet.

3.20 Melding om tilsetting – § 21

Oslo bispedømmeråd uttaler:

Vi foreslår at andre ledd kan utgå da det ivaretas av tilbudsbrev og arbeidsavtaler. Vi ser heller ikke behov for siste ledd i et reglement.

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

3.21.1 Arbeidstakeres representasjon i saker om oppsigelse, suspensjon og avskjed

I høringens forslag til personalreglement er det foreslått at arbeidstakerrepresentantene kun tiltrer bispedømmerådet eller Kirkerådet i saker som omhandler *tilsetting*, altså ikke i saker om oppsigelse, suspensjon eller avskjed.

Presteforeningen uttaler:

Presteforeningen er av den oppfatning at representanter for arbeidstakersiden som tiltrer bispedømmerådet eller Kirkerådet iht. § 16, også skal tiltre ved saker etter § 23. Dette innebærer at merknaden til § 16, femte ledd, siste punktum strykes. Presteforeningen foreslår følgende nytt fjerde ledd:

«Når bispedømmerådet selv eller Kirkerådet selv behandler saker etter § 23, skal det tiltres av to representanter fra arbeidstakerorganisasjonene ved organet, jf. bestemmelsene i § 16, femte ledd.»

3.21.2 Forholdet til arbeidsmiljøloven

Fagforbundet teOLOgene uttaler:

Forslagets § 23 henviser i andre ledd til AML § 15-13, men TeOLOgene mener at AML §§ 15-1 (om drøftingsmøte), samt AML 15-3 til 15-17 som selvfølgelig også gjelder for rDnk, må legges til grunn og henvises til. Alternativt trenger man ikke nevne annet enn at AML's bestemmelser gjelder.

3.22 Klage over oppsigelse, suspensjon og avskjed – §24

Oslo bispedømmeråd uttaler:

§24 vil vi anbefale å gjennomtenke på nytt om denne klageadgangen skal gis slik den er foreslått her. Det er viktig at rettssikkerhet for den det gjelder sikres, men dette er saker som gjerne har pågått lenge med omfattende og krevende prosesser som berører mange. Når det til sist er blitt en avgjørelse, bør det gjennomtenkes i hvilken grad det skal gis mulighet for at saken kan uthales enda lenger. Det er også usikkert hvor naturlig det vil være for et overordnet organ å overprøve et slikt vedtak.

Slik denne bestemmelsen er utformet er det ikke tatt høyde for hvordan eventuelle vedtak om nedbemanning skal skje. I slike saker vil det være behov for å sikre like vilkår. Vi forslår at det kan ivaretas som en egen bestemmelse om «Oppsigelse grunnet virksomhetens forhold».

Presteforeningen ber om at begrepet «disiplinærvetdakt» ikke benyttes på grunn av at oppsigelse, suspensjon og avskjed ikke alltid er begrunnet i arbeidstakers forhold, men «kan ramme uklanderlige prester ved rasjonaliseringer».

3.23 Andre bestemmelser – Del VII

Oslo bispedømmeråd foreslår at §§ 25–27 tas ut av reglementet.

Fagforbundet teOLOgene uttaler:

teOLOgene mener at det i dette kapittelet ville være naturlig å henvise til de ulike yrkesgruppenes tjenesteordninger, der dette finnes.

Foreliggende forslag til personalreglement har mer form av å være et tilsetningsreglement, og burde kanskje derfor hete nettopp det.

I et personalreglement forventer man dessuten også å finne noe om arbeidstid, tjenestepåtale og disiplinærstraff, regler om å motta gaver i tjenesten og noe om anledningen til å ha annet arbeid eller bierverv. Det er heller ikke unaturlig at et personalreglement inneholder noe om verdigrunnlag og lojalitet og om etiske retningslinjer. Det bør uansett henvises til regler om ovennevnte forhold, hvor de finnes og når de er trådt i kraft.

3.23.1 Ikrafttredelse og overgangsbestemmelser

Oslo bispedømmeråd uttaler:

Her bør det legges inn at Kirkerådet får myndighet til å gjøre endringer i reglementet som følge av endrede lov- og avtaleverk.