



KM 04/16 Arbeidsgiverspørsmål i tilknytning til virksomhetsoverdragelsen – utkast til aktuelle regelverk

Kirkemøtekomiteens merknader

Komiteen legger saksorienteringen til grunn med følgende merknader:

1. Komiteen understreker at saken handler om å fastsette regelverk for ansatte i Den norske kirke, når de overføres fra statlig tilsetning til et nytt rettssubjekt. Det handler i denne omgang om å gi regelverket ny forankring, samt foreta enkelte nødvendige innholdsmessige tilpasninger. Komiteen legger til grunn at det i denne omgang ikke skal foretas større innholdsmessige justeringer i forhold til det regelverk som gjelder i dag.

2. Komiteen gir sin tilslutning til de tre overordnede føringer som har vært lagt til grunn i den prosessen som har vært gjennomført for å avklare regelverkets innhold:

- A. At det som utgangspunkt bare skal foretas de tilpasninger som følger av virksomhetsoverdragelsen og det tomrom som skapes ved at statens rolle som overordnet arbeidsgiver bortfaller, det vil si å plassere myndighet som i dag ligger hos departementet og Kongen, i organer for det nye rettssubjektet.
- B. At det bør unngås å skape ordninger som setter biskopene i et underordningsforhold til Kirkerådet.
- C. At en bør tilstrebe en innholdsmessig videreføring av dagens regelverk.

Komiteen mener måten disse føringene er fulgt opp vil kunne bidra til å skape trygghet under omstilling.

3. Komiteen viser til at det har vært en omfattende høringsprosess i saken, og det er gitt en grundig framstilling av hvilke vurderinger som Kirkerådet har gjort etter høringen. Komiteen gir i hovedsak sin tilslutning til de konklusjoner som er trukket og som framkommer i forslaget til regelverk. På to områder vil komiteen foreslå endringer.

4. Komiteen vil for det første peke på at det i regelverket som foreslås i tilknytning til opprettelse av klagenemnd (sak KM 07/16), er foreslått at ansatte, i forbindelse med disiplinærsaker som skal behandles i nemnda, skal gis anledning til å forklare seg muntlig overfor nemnda, jf. utkastet til § 3 fjerde ledd. Tilsvarende ordning bør etter komiteens syn gjelde også for andre ansatte under behandling av disiplinærsaker. Komiteen har innarbeidet dette i forslagene til personalreglementer.

5. Komiteen vil for det andre foreslå en endring i tjenesteordningen for biskoper. Kirkerådet har her under § 2 a foreslått en ny bestemmelse om ivaretagelse av arbeidsgiveroppgaver overfor henholdsvis biskopene og Bispemøtets preses: «Preses er biskopenes nærmeste overordnede, og ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor disse når ikke annet er bestemt av Kirkemøtet. Kirkerådets leder er preses' nærmeste overordnede».

Komiteen viser til at formuleringen gir inntrykk av et annet over- og underordningsforhold enn det som i dagens regelverk er lagt til grunn for forholdet mellom biskopene og Bispemøtets preses. Samtidig medfører bortfallet av departementet som arbeidsgiverorgan at det må plasseres et ansvar for en del formelle arbeidsgiveroppgaver. Dette kan dreie seg om tekniske forhold, som å tilstå ferie og permisjoner, og oppgaver som sykefraværsoppfølging. I tillegg vil det i en slik arbeidsgiverfunksjon ligge et ansvar for å gjøre tiltak hvis det oppstår disiplinærforhold eller akutte situasjoner der en biskop ikke er i stand til å ivareta stillingen. Komiteen foreslår at punktet i stedet gis følgende utforming:

§ 2 a. Bispemøtets preses ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor biskopene. Kirkerådets leder ivaretar tilsvarende overfor preses.

6. Komiteen vil vise til at det ved første gangs behandling av saken i Kirkemøtet ble etterspurt hvordan bispedømmenes rolle vil være etter virksomhetsoverdragelsen. Komiteen vil bemerke at Kirkemøtet gjennom personalreglementene har delegert til bispedømmerådene blant annet å tilsette prester og ansatte ved kontorene, jf. § 1 i de to respektive reglementene. Komiteen peker også på at i tjenesteordningen for biskoper delegeres til biskopene å lede prestetjenesten (se §§ 2 og 14). Komiteen legger til grunn at disse bestemmelsene innebærer at forvaltningsarbeidet ved bispedømmene i denne fasen av reformprosessen videreføres mest mulig som i dag.

7. Ut over ovennevnte har komiteen kun foretatt enkelte mindre endringer av primært språklig karakter.

Kirkemøtets vedtak

1. Forskrift om kvalifikasjonskrav for tilsetting som prest i Den norske kirke

I

§ 1. Virkeområde

Disse bestemmelsene gjelder for tilsetting av prest i Den norske kirke. Med prest menes biskop, prost, menighetsprest samt døveprest, fengselsprest, studentprest og andre spesialprester. Som menighetsprest regnes sokneprest, prostiprest og kapellan.

§ 2. Alminnelige vilkår for tilsetting

Som prest kan tilsettes person som:

- a) er medlem av Den norske kirke og

- b) har rett til å bruke tittelen candidata/candidatus theologiae og
- c) innenfor eller utenfor denne graden har fullført praktisk-teologisk utdanning ved, eller godkjent av, et norsk teologisk fakultet og
- d) behersker norsk språk slik det kreves etter lov 11. april 1980 nr. 5 om målbruk i offentlig teneste.

§ 3. Teologiske og kristendomsfaglige mastergrader

Som prest kan også tilsettes person som oppfyller kravene i § 2 bokstavene a), c) og d), som har rett til å bruke tittelen master eller en av de tidligere høyere gradstitler og som av et fakultet med rett til å tildele cand.theol.-graden, er vurdert å inneha en kompetanse som i innhold og omfang tilsvarer cand.theol.-graden.

§ 4. Evalueringsnemnda

Evalueringsnemnda består av følgende fem medlemmer med personlige varamedlemmer oppnevnt av de respektive instanser:

- ett medlem med varamedlem fra de teologiske fakultetene,
- ett medlem med varamedlem fra de praktisk-teologiske seminarene,
- ett medlem med varamedlem fra den tjenestemannsorganisasjon som organiserer flest prester i Den norske kirke,
- to medlemmer med varamedlemmer blant Kirkemøtets leke medlemmer.

Kirkerådet administrerer oppnevningsprosessen og ser til at instansenes oppnevning gir god kjønnsbalanse.

Oppnevningen skjer for fire år og følger Kirkerådets funksjonsperiode.

Evalueringsnemnda konstituerer seg selv og velger selv sin leder. Lederen velges for to år av gangen

§ 5. Annen tilsvarende kompetanse

Som prest kan også tilsettes person som oppfyller kravene i § 2 bokstavene a), c) og d), og som etter vedtak av Evalueringsnemnda anses å inneha tilsvarende kompetanse som candidata/candidatus theologiae på følgende grunnlag:

- 1) minst femårig gradsutdanning på masternivå eller tilsvarende ved et høyere lærested med en innholdsprofil som er, eller som søkeren gjennom praksis har utviklet til å være, relevant for prestedtjenesten og
- 2) som del av eller i tillegg til denne graden har en faglig fordypning som, av et fakultet med rett til å tildele cand.theol.-graden, er vurdert som tilstrekkelig opptaksgrunnlag til teologistudier på høyere nivå, minst 80 studiepoeng, eller har dokumentert kunnskaper innen teologiens tradisjonelle hoveddisipliner som tilsvarer dette og

- 3) av Evalueringsnemnda ikke finnes personlig uegnet til prestetjeneste og
- 4) har fylt 35 år og
- 5) har innehatt graden i minst fem år. Evalueringsnemnda kan i særlige tilfelle gjøre unntak fra dette vilkåret når graden ble oppnådd etter fylte 50 år.

§ 6. Særlige kvalifikasjoner

Som prest kan også tilsettes person som oppfyller kravene i § 2 bokstavene a), c) og d), og som Evalueringsnemnda har truffet vedtak om å gjøre unntak fra § 2 bokstav b) for.

Vilkår for at nemnda kan treffe slikt vedtak er at det foreligger helt særlige grunner fremlagt i søknad fra vedkommende biskop. Vedkommende må ha personlige forutsetninger som gjør at han eller hun utvilsomt er særlig kvalifisert for å utføre prestetjeneste i Den norske kirke, og det må også foreligge et særlig kirkelig behov for vedkommendes tjeneste.

§ 7. Autoriserte prester

Som prest kan også tilsettes statsborger fra annet EØS-land som er autorisert av Kirkerådet etter forskrift om autorisasjon av prester i henhold til avtalen om det europeiske samarbeidsområde (EØS-avtalen), og som oppfyller kravene her i § 2 bokstavene a) og d).

§ 8. Saksbehandling og klageregler

Evalueringsnemnda er avgjørelsesmyndighet og vurderer søknader etter §§ 5 og 6.

Forvaltningsloven gjelder for nemndas saksbehandling.

Kirkerådets sekretariat er sekretariat for nemnda.

Evalueringsnemndas vedtak kan påklages etter forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak.

Ved søknad etter § 5 om tilsvarende kompetanse som cand.theol.-graden, er det søkeren selv som har klagerett. Ved søknad om unntak fra kompetansekrav, jf. § 6, ligger klageretten hos den biskopen som har søkt på vegne av vedkommende person.

Klageorganet er Kirkerådet ved Kirkerådets arbeidsutvalg. Kirkerådets leder er leder av klageorganet.

Som faglig konsultativt medlem uten stemmerett skal i hver enkelt klagesak fungere det medlem eller varamedlem av Evalueringsnemnda valgt etter § 4 første ledd annet strekpunkt som ikke deltok i behandlingen av den aktuelle saken i nemnda.

Regler for Kirkerådets virksomhet gjelder for klageorganet så langt det passer.

Kirkerådet sørger for at Kirkemøtet årlig orienteres om vedtak i eventuelle klagesaker, om vedtak som er truffet etter §§ 5 og 6 <http://www.lovdata.no/pro-reference/forskrift/1988-06-17-3361/§5> samt en orientering om autorisasjoner gitt etter § 7.

Kirkerådet kan gi utfyllende bestemmelser om saksbehandlingen for klageorganet.

§ 9. Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft fra den tid Kirkerådet bestemmer og erstatter forskrift 17. juni 1988 nr. 3361 om tilsetting av menighetsprest.

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

2. Forskrift om autorisasjon av prester i henhold til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen)

I

§ 1. Virkeområde

Denne forskrift gjelder for autorisasjon i Norge av prester som omfattes av EØS-avtalens bestemmelser om gjensidig godkjenning av kvalifikasjoner for yrkesutøvelse.

§ 2. Ordforklaring

I denne forskrift skal forstås med følgende uttrykk:

1. *EØS*: Det europeiske økonomiske samarbeidsområde.
2. *EØS-avtalen*: Avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde.
3. *EØS-land*: Stat tilsluttet EØS-avtalen.
4. *EØS-statsborger*: Statsborger i stat tilsluttet EØS-avtalen.

§ 3. Autorisasjon som prest i Den norske kirke

Kirkerådet gir autorisasjon som prest i Den norske kirke for EØS-statsborger fra annet EØS-land som oppfyller vilkårene for autorisasjon.

For autorisasjon som prest i Den norske kirke kreves:

1. at søkeren fremlegger dokumentasjon for at vedkommende er ordinert til prestetjeneste i en evangelisk-luthersk kirke, og
2. at det ikke foreligger slike omstendigheter som ville gitt grunnlag for tilbakekall av ordinasjonsrettighetene.

§ 4. Informasjon

EØS-statsborgere som ønsker autorisasjon i medhold av denne forskrift, skal henvende seg til Kirkerådet, som sørger for at vedkommende får opplysninger om norsk lovgivning som har betydning for utøvelse av prestedtjeneste i Den norske kirke.

§ 5. *Behandling av søknad om godkjenning m.m.*

Søknad om autorisasjon skal avgjøres så snart som mulig, og senest fire måneder etter at alle nødvendige dokumenter er fremlagt.

Kirkerådet skal underrette departementet og den kirken som har ordinert vedkommende til prestedtjeneste, om autorisasjon som gis i medhold av denne forskrift.

§ 6. *Tap av autorisasjon m.m.*

Departementet/Kirkerådet skal så vidt mulig underrette vedkommende kirkelige myndigheter i annet EØS-land hvor EØS-statsborger er ordinert eller har tjenestegjort, dersom presten her i landet

1. dømmes for lovovertrødelse i tilknytning til sin yrkesutøvelse,
2. legges disiplinærforføyning på grunn av grov forsømmelse i tilknytning til yrkesutøvelsen,
3. får sin autorisasjon tilbakekalt, eller
4. frasier seg sin autorisasjon.

Om vedkommende kirkelige myndigheter i et annet EØS-land har bedt om opplysninger som nevnt i første ledd, skal opplysningene gis innen tre måneder etter at forespørselen ble mottatt.

§ 7. *Utfyllende regler*

Kirkerådet kan gi nærmere forskrifter til utfylling og gjennomføring av de direktiver som ligger til grunn for denne forskrift. Kirkerådet kan også gi utfyllende forskrifter eller gjøre endring i denne forskrift til gjennomføring av endringer eller tillegg i de direktiver som ligger til grunn for forskriften.

Kirkerådet kan utferdige nærmere retningslinjer for utformingen av og innholdet i de meddelelser og bevis som skal utferdiges etter denne forskrift.

§ 8. *Ikrafttredelse*

Denne forskriften trer i kraft når Kirkerådet bestemmer og erstatter forskrift 21. desember 2004 nr. 1832 om autorisasjon av prester i henhold til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen).

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

3. Personalreglement for prester i Den norske kirke

I

Del I Generelt

§ 1 Myndighet, virkeområde og definisjoner

1. Bispedømmerådet tilsetter menighetsprester og proster i Den norske kirke. Med menighetsprest menes sokneprest, prostiprest og kapellan.

Bispedømmerådet tilsetter også enkelte spesialprester i Den norske kirke.

2. Dette reglementet gjelder for biskoper, for menighetsprester og proster som tilsettes av bispedømmerådet og – så langt det passer – for spesialprester som tilsettes av bispedømmerådet.

§ 2 Unntak fra reglementsbestemmelser

1. Reglene i §§ 3–11 gjelder ikke ved tilsetting av biskop, jf. regler om nominasjon mv. ved tilsetting av biskoper, fastsatt av Kirkemøtet 17. april 2012.

2. Reglene i §§ 6–11 gjelder ikke for tilsetting for kortere tid enn ett år. I disse tilsettingssakene gis innstilling av prosten, og biskopen har tilsettingsmyndighet. For tilsettinger for kortere tid enn seks måneder gjelder heller ikke reglene i §§ 3–5. En forlengelse av et midlertidig tilsettingsforhold som innebærer at tilsettingen samlet sett vil strekke seg over ett år, skal behandles etter reglementets vanlige regler.

§ 2 a Om forvaltningslovens anvendelse i personalsaker

Ut over det som følger av at forvaltningsloven kommer til anvendelse ved bestemmelsen i kirkeloven § 38 første ledd, regnes som enkeltvedtak også de avgjørelser som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven (forvaltningslovforskriften) gjelder tilsvarende.

Del II Kunngjøring

§ 3 Kunngjøring av stillinger

1. Bispedømmerådet skal sørge for at ledige stillinger kunngjøres offentlig.

2. Kunngjøring skal skje hos NAV (Arbeids- og velferdsetaten). Bispedømmerådet avgjør om stillinger også skal kunngjøres andre steder

§ 4 Kunngjøringers innhold

1. Kunngjøringen skal inneholde en beskrivelse av stillingen, opplysninger om tittel og arbeidsområde, kvalifikasjonskrav, lønnsvilkår, tjenestested, tjenestebolig, målform i tjenesten og fra hvilket tidspunkt stillingen er ledig. Det skal opplyses om søknadsfristen, som ikke må være kortere enn tre uker fra kunngjøring hos NAV.

2. Kunngjøringen skal også inneholde opplysninger om stillingen er en heltids- eller deltidsstilling og om det er en fast eller midlertidig stilling. Videre skal kunngjøringen nevne hvem som kan gi nærmere opplysninger om stillingen. Dersom stillingsinnehaveren plikter å gjennomgå opplæring, skal dette fremgå av kunngjøringen.

§ 5 Vilkårene for fornyet kunngjøring

En stilling kan lyses ut på nytt dersom det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere, og det må forventes at en ny utlysning kan endre dette forholdet. Dersom det i kunngjøringen er stilt kvalifikasjonskrav som går ut over kvalifikasjonskravene for tilsetting av prest i Den norske kirke, og bispedømmerådet på et vesentlig punkt ønsker å fravike disse, skal også stillingen utlyses på nytt. Det samme gjelder om det har gått uforholdsmessig lang tid siden kunngjøring ble foretatt, eller om forholdene har endret seg vesentlig.

Del III Innstilling, behandling av søknader m.m.

§ 6 Behandling av søknader

1. Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp en alfabetisk liste over søkerne (utvidet søkerliste) som i samsvar med forvaltningslovsforskriften § 15 skal inneholde samtlige søkeres navn, alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet. Listen sendes medlemmene av innstillingsrådet så snart den foreligger. Listen og kopi av søknadene sendes også, gjennom biskopen, til vedkommende menighetsråd.

2. Det skal også snarest settes opp offentlig søkerliste som skal inneholde søkeres navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune. Opplysninger om en søker kan likevel unntas fra offentlighet etter bestemmelsene i offentleglova § 25 annet ledd dersom søkeren selv anmoder om dette. Det skal fremgå av søkerlisten hvor mange søkere det har vært til stillingen og hvilket kjønn disse har. Det skal sendes kopi av søkerlisten til de tjenestemannsorganisasjonene som organiserer prester i bispedømmet.

3. Det skal gjennomføres intervju med de søkerne som synes å være best kvalifisert til stillingen. Biskopen avgjør i samråd med bispedømmerådet hvem som skal intervjues. Medlemmene av innstillingsrådet kan dessuten kreve at det gjennomføres intervju med andre kvalifiserte søkere.

4. Ved intervjuet skal innstillingsrådet og en representant fra vedkommende menighetsråd delta. Når stillingen skal ha flere sokn som

tjenestested (særskilt arbeidsområde), kan menighetsrådene peke ut to representanter som deltar ved intervjuet. Ved tilsetting av prost velger menighetsrådene i prostiet inntil tre representanter fra ulike menighetsråd til å delta under intervjuet, hvorav en fra prostesetet. Ved tilsetting av prost kan også biskopen delta. Ved tilsetting av spesialprest bør en representant for institusjonen eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å delta på intervjuet.

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

6. Stiftsdirektøren kan velge å ta søknader under behandling selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal samtlige slike søknader tas under behandling.

§ 7 Vurdering av søkerne

1. Organene som er nevnt i §§ 8–10, uttaler seg på grunnlag av opplysninger som er gitt i søknadene, som er fremkommet under intervju og fra oppgitte referanser, og ut fra dokumentert kjennskap til søkerne. Det skal ikke innhentes opplysninger fra en søkers nåværende eller tidligere arbeidsgiver dersom søkeren ber om at man unnlater dette.

2. Prioritering av søkerne skal foretas ut fra en helhetsvurdering der det legges vekt på utdanning, praksis, ansiennitet og personlige kvalifikasjoner sett i sammenheng med stillingens særlige arbeidsoppgaver. Behovet for representasjon av begge kjønn i prestekollegiet skal vektlegges. Likeledes skal hensynet til forflytning vektlegges. Kvinner og menn har lik adgang til tilsetting som prest.

§ 8 Uttalelse fra menighetsråd m.m.

1. Menighetsrådet har, etter at det er gjennomført intervju, jf. § 6 nr. 3–5, anledning til innen en av stiftsdirektøren fastsatt frist å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne som rådet ønsker tilsatt. Ved tilsetting av prost og når stillingen skal ha flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde), skal alle de berørte menighetsrådene gis anledning til å uttale seg. Ved tilsetting av prost skal informasjon som nevnt i § 7 nr. 1 formidles av dem som har deltatt ved intervjuet i medhold av § 6 nr. 4 tredje punktum. Søkerne nevnes i prioritert rekkefølge. Rådets uttalelse føres inn i møteboken med opplysning om stemmetall for de søkerne rådet har foreslått. Vedtar menighetsrådet ikke å gi noen uttalelse, skal også dette føres inn i møteboken. Rådet sender utskrift av møteboken med søkerliste og søknader til innstillingsrådet.

2. Ved tilsetting av spesialprest skal også institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne, nevnt i prioritert rekkefølge, som ønskes tilsatt.

§ 9 Innstillingsrådet og innstilling

1. Innstillingsrådet består av vedkommende prost, stiftsdirektøren og en representant for tjenestemennene. Prosten er leder av innstillingsrådet. Ved tilsetting av prost fastsetter biskopen hvilken prost som skal sitte i innstillingsrådet.

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

3. Innstillingen avgjøres i møte eller ved at prosten gir skriftlig forslag til innstilling, som så sendes de øvrige medlemmene av innstillingsrådet. Forslaget sendes først til arbeidstakerrepresentanten. Denne sender saken videre til det tredje medlemmet av innstillingsrådet. Hvis disse er enige i forslaget, blir dette innstillingen. Dersom et av medlemmene er uenig i prostens forslag til innstilling eller ønsker at innstillingen skal avgjøres i møte, skal det sammenkalles til møte i innstillingsrådet.

4. Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles i prioritert rekkefølge. Den endelige innstillingen tas inn i innstillingsprotokollen, som underskrives av alle. Hvert medlem av rådet har rett til å begrunne sitt standpunkt i protokollen. Den som er innstilt av et mindretall, regnes også som innstilt.

5. Ved spørsmålet om søkerens innsynadgang i en formell innstilling, anvendes kapittel 5 i forvaltningslovsforskriften.

Del IV Tilsetting

§ 10 Tilsetting

1. Tilsettinger foretas av bispedømmerådet i ordinært møte. I særskilte tilfeller kan også bispedømmerådets tilsetningsvedtak fattes på annen måte. Vedtak om tilsetting bør inneholde flere navn i prioritert rekkefølge. Ved tilsetting av person som ikke er ordinert, må det tas forbehold om ordinasjon.

2. Personer som kun mangler kvalifikasjoner etter forskrift om kvalifikasjonskrav for tilsetting av prest i Den norske kirke § 2 bokstav c) om praktisk-teologisk utdanning, og som befinner seg i den avsluttende delen av profesjonsstudiet i teologi eller tilsvarende, kan tilsettes med forbehold om at dokumentasjon for bestått praktisk-teologisk eksamen fremlegges innen fire måneder etter at det er blitt gjort vedtak om tilsetting.

3. Før bispedømmerådet treffer vedtak om tilsetting av person som har blitt autorisert til prestetjeneste i medhold av forskrift om autorisasjon av prester i henhold til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS-avtalen), skal biskopen etter samtale med søkeren ha funnet vedkommende personlig skikket for prestetjeneste i Den norske

kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med Den norske kirkes ordninger.

4. Dersom bispedømmerådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal bispedømmerådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsrådet. Også et mindretall i bispedømmerådet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillingsrådet likevel ikke vil innstille vedkommende, skal saken avgjøres av bispedømmerådet. Bare søkere som er innstilt, eller den som bispedømmerådet vil tilsette, kan da tilsettes.

5. Arbeidstakerrepresentanten fra den/de arbeidstakerorganisasjonene hvor søkerne er organisert, har møte- og talerett i bispedømmerådet under behandling av en tilsettings sak.

§ 11 Overgang fra midlertidig stilling til fast tilsetting

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

§ 12 Melding om tilsetting

1. Ved tilsetting av biskop skal Kirkerådet gi vedkommende skriftlig melding om tilsettingsvedtaket.

2. Bispedømmerådet skal gi vedkommende person skriftlig melding om tilsettingsvedtaket med opplysning om eventuelle særvilkår. Hvis vedkommende tilsettes med prøvetid, skal underretningen også inneholde en orientering om de særlige bestemmelsene som gjelder under prøvetid. Vedkommende skal innen åtte dager gi melding om hun/han tar imot stillingen.

3. Bispedømmerådet gir snarest mulig melding til alle søkere om hvem som er tilsatt i stillingen. Slik melding om tilsetting skal også gis til bispedømmerådet i det bispedømmet hvor vedkommende eventuelt skal fratrukket kirkelig stilling.

4. Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 14-5–14-8 både for faste og midlertidige tilsettingsforhold.

Del V Beregningsregler, ordensstraff, oppsigelse, suspensjon, avskjed og klage

§ 13 Beregning av ansettelsestidens lengde

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

§ 14 Ordensstraff

Ordensstraffer etter tjenestemannsloven § 14 slettes etter fem år.

§ 15 Vedtaksorgan og saksbehandlingsregler i saker om oppsigelse, suspensjon og avskjed

1. Den norske kirkes klagenemnd treffer vedtak om suspensjon, oppsigelse eller avskjed av biskop.

2. Bispedømmerådet treffer vedtak om at menighetsprest, prost eller spesialprest som er tilsatt av rådet, skal sies opp, suspenderes eller gis avskjed.

3. Dersom saken krever særlig rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon etter arbeidsmiljøloven § 15-13 for menighetsprest, prost eller spesialprest som er tilsatt av rådet, også treffes av biskopen i samråd med bispedømmerådets leder. På samme vilkår kan preses treffe vedtak om suspensjon av biskop.

4. Før vedtak treffes i sak etter § 15 nr. 2 skal vedkommende arbeidstaker – i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven – gis anledning til å forklare seg muntlig for bispedømmerådet.

§ 16 Saksbehandlingsregler, klage

Vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed etter § 15 nr. 2 og nr. 3 første punktum kan påklages til Kirkerådet i samsvar med forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak. Klagen fremsettes skriftlig for vedtaksorganet. Overfor vedtak etter § 15 nr. 3 første punktum fremsettes klagen skriftlig for vedkommende biskop. Ut over det som følger av forvaltningsloven §§ 11 d og 12 skal en part ha adgang til å møte personlig og med fullmektig for å redegjøre muntlig for sitt syn overfor klageinstansen.

Del VI Andre bestemmelser

§ 17 Arbeidstid mv.

1. Alle arbeidstakere plikter å overholde den arbeidstid som til enhver tid er bestemt for dem.

2. Enhver leder er forpliktet til å føre kontroll med at de underordnede overholder den fastsatte arbeidstid og at denne utnyttes effektivt. Lederen plikter videre å følge opp og ha oversikt over underordnetes sykefravær samt ferie- og fridager, jf. § 20 annet punktum.

§ 18 Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner kan gis i samsvar med hovedtariffavtalen. Prosten avgjør søknader fra menighetsprest i prostiet. Biskopen avgjør søknader fra prost i bispedømmet. Preses avgjør søknader fra biskop. Kirkerådets leder avgjør søknad fra preses.

§ 19 Permisjoner i forbindelse med opplæring, overgang til annen stilling m.v.

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

2. Biskopen kan i særskilte tilfeller gi tjenestefri i inntil ett år for å overta annen stilling. Unntaksvis kan slik permisjon forlenges.

§ 20 Ferie m.v.

Regler om feriefastsettelse og tiden for ferie er regulert i ferieloven, se særlig denne lovs §§ 6 og 7. Bestemmelser om fridager er regulert i særskilte avtaler. Prosten sørger for at det blir satt opp ferielister for prostiet i så god tid som mulig og tilstår prestene ferie. Biskopen tilstår prostene ferie. Biskopen meddeles ferie av preses og preses av Kirkerådets leder.

§ 21 Attest

Den arbeidstaker som fratrer sin stilling etter oppsigelse eller avskjed eller som ber om det, har rett til å få skriftlig attest, jf. arbeidsmiljøloven § 15-15.

Attesten skal inneholde arbeidstakerens navn, fødselsdato, hvilken (hvilke) stilling(er) vedkommende har hatt, og dato for tiltredelse i og eventuell fratredelse fra stillingen(e). I tillegg skal det gis opplysninger om hvilke arbeidsområder tjenestemannen har hatt. Attesten kan videre gi en vurdering av arbeidstakeren og utførelsen av arbeidet dersom dette ønskes av vedkommende selv.

§ 22 Ikrafttredelse

Dette reglementet trer i kraft fra det tidspunkt Kirkerådet bestemmer og erstatter personalreglementet stadfestet 19. juni 2012 av Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet.

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

4. Personalreglement for de ansatte ved bispedømmekontorene

I

Del I Generelt

§ 1 Myndighet og virkeområde

Bispedømmerådet tilsetter personell ved bispedømmekontoret.

Dette reglementet gjelder for arbeidstakere ved bispedømmekontorene.

§ 2 Unntak fra reglementsbestemmelsene

Reglene i §§ 6–11 gjelder ikke for tilsettinger for kortere tid enn ett år. I disse tilsettingssakene gis innstilling av stillingens nærmeste overordnede. Stiftsdirektøren, eller den direktøren gir fullmakt, har tilsettingsmyndighet. For tilsettinger for kortere tid enn seks måneder gjelder heller ikke reglene i §§ 3–5. En tilsetting/forlengelse av et tilsettingsforhold som vil strekke seg utover ett år, skal behandles etter reglementets vanlige regler.

§ 2 a Om forvaltningslovens anvendelse i personalsaker

Ut over det som følger av at forvaltningsloven kommer til anvendelse ved bestemmelsen i kirkeloven § 38 første ledd, regnes som enkeltvedtak også de avgjørelser som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven (forvaltningslovforskriften) gjelder tilsvarende.

Del II Kunngjøring

§ 3 Kunngjøring av stillinger

1. Bispedømmerådet sørger for at ledige stillinger kunngjøres offentlig og besettes etter alminnelig konkurranse.
2. Stiftsdirektøren, eller den direktøren gir fullmakt, kan bestemme at stillinger som førstefullmektig, sekretær, konsulent og førstekonsulent bare skal kunngjøres internt. Bestemmelsen kan fattes generelt for en periode, eller i den enkelte tilsettingssak. Slik bestemmelse forutsetter tilslutning fra arbeidstakerrepresentanten i innstillingsrådet.
3. Stillinger som kunngjøres offentlig, skal også kunngjøres internt. Fraværende arbeidstakere bør, som hovedregel, underrettes om ledige stillinger.

4. Kunngjøringen skal skje hos NAV (Arbeids- og velferdsetaten). Bispedømmerrådet avgjør om stillingen også skal kunngjøres andre steder.

§ 4 Kunngjøringers innhold

1. Kunngjøringen skal inneholde en beskrivelse av stillingen, opplysninger om tittel og arbeidsområde, kvalifikasjonskrav (herunder krav om medlemskap i Den norske kirke), lønnsvilkår, tjenestested, om vedkommende må beherske begge målformer og fra hvilket tidspunkt stillingen er ledig. Det skal opplyses om søknadsfristen som ikke må være kortere enn tre uker fra kunngjøring hos NAV.
2. Kunngjøringen skal også inneholde opplysninger om stillingen er en heltids- eller deltidsstilling og om det er en fast eller midlertidig stilling. Dersom en lavere stilling kan forventes å bli ledig ved at den utlyste stillingen besettes av en intern søker, og det er aktuelt å besette denne stillingen samtidig, skal dette opplyses i kunngjøringen, slik at det er anledning til å inkludere denne stillingen i søknaden.
3. Kunngjøringen skal nevne hvem som kan gi nærmere opplysninger om stillingen m.m.
4. Dersom stillingsinnehaveren plikter å gjennomgå opplæring, eventuelt at stillingen medfører pliktteneste, skal dette fremgå av kunngjøringen.

§ 5 Vilkårene for fornyet kunngjøring

1. Bispedømmerrådet eller den det gir fullmakt kan beslutte at en stilling skal lyses ut på nytt dersom det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere og det må forventes at en ny utlysning kan endre på dette forholdet.
2. Dersom bispedømmerrådet på et vesentlig punkt ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringen, skal også stillingen utlyses på nytt.
3. Dersom det har gått uforholdsmessig lang tid siden kunngjøringen ble foretatt, eller om forholdene har endret seg vesentlig skal også stillingen utlyses på nytt.

Del III Innstilling, behandling av søknader m.m.

§ 6 Behandling av søknader

1. Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp en liste over søkerne (utvidet søkerliste) som i samsvar med forvaltningslovforskriften § 15 skal inneholde søkerens navn, alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis både i offentlig og privat virksomhet.
2. Det skal også snarest settes opp offentlig søkerliste som skal inneholde søkerens navn, alder, stilling eller yrkestittel og bosteds- eller arbeidskommune, jf. offentleglova § 25 annet ledd. Opplysninger om en søker kan likevel unntas fra offentlighet dersom søkeren selv anmoder om dette. Det skal fremgå av søkerlisten hvor mange søkere det har vært til stillingen, og hvilket kjønn disse har.
3. De søkerne som etter administrasjonens vurdering synes å være best kvalifisert, skal innkalles til konferanse/intervju. Medlemmene i innstillingsrådet og bispedømmerrådet kan dessuten kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles. Det vurderes konkret om man skal innkalle søkere som er kjent fra før.
4. Ved konferansen/intervjuet skal medlemmene av innstillingsrådet delta. Leder for personalseksjonen/kontoret kan også delta.
5. Kommer det under intervjuet frem nye opplysninger av betydning, skal disse nedtegnes og vedlegges saksdokumentene.
6. Det skal ikke innhentes opplysninger fra en søkers nåværende eller tidligere arbeidsgiver dersom søkeren ber om at man unnlater dette.
7. Administrasjonen kan velge å ta søknader under behandling selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal samtlige slike søknader tas i betraktning.
8. Prioritering av søkere skjer i tråd med kvalifikasjonsprinsippet, dvs. en samlet vurdering av utdanning og andre formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaring og personlig skikkethet for stillingen.
9. Eventuell uttalelse fra en tjenstemannsorganisasjon anses som dokument i tilsettingssaken.

§ 7 Innstilling

1. Innstillingsrådet består av to representanter for administrasjonen og en arbeidstakerrepresentant. Stiftsdirektøren, eller den direktøren gir fullmakt, leder innstillingsrådet. Ved tilsetting av stiftsdirektør utpeker bispedømmerrådet hvem som skal lede innstillingsrådet. Vedkommende kan ikke være medlem av bispedømmerrådet.

2. Stedfortredere for administrasjonens representanter er de personer som normalt fungerer i deres stillinger.
3. Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles i den rekkefølge de bør komme i betraktning.

§ 8 Innsynsrett

Ved spørsmålet om søkerens innsyns adgang i en formell innstilling, anvendes forvaltningslovforskriften kapittel 5.

§ 9 Oppnevning til innstillingsrådet av arbeidstakerrepresentant med vararepresentant

1. De organisasjoner som er representert på bispedømmekontoret, oppnevner i fellesskap en representant med vararepresentant til innstillingsrådet. Arbeidstakerrepresentantene oppnevnes for en periode på to år om gangen. Arbeidstakerrepresentantene representerer ikke sin egen organisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige søkere.

2. Dersom organisasjonene ikke blir enige etter reglene i punkt 1, foregår oppnevningen etter følgende regler:

Den arbeidstakerorganisasjon som organiserer arbeidstakere i vedkommende arbeidstakergruppe, og som enten selv eller gjennom tilslutning til en hovedsammenslutning ellers har forhandlingsrett, oppnevner representant for arbeidstakerne med personlig vararepresentant. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer i vedkommende arbeidstakergruppe, oppnevner organisasjonene i fellesskap representanten med vararepresentant. Kontorpersonale (sentralbordpersonale/kontorsekretær/arkivpersonale) utgjør en arbeidstakergruppe. Saksbehandlere, rådgivere og ledere utgjør en annen arbeidstakergruppe.

3. Kan organisasjonene ikke bli enige om hvem som skal oppnevnes etter reglene i punkt 2, oppnevnes arbeidstakerrepresentant med vararepresentant etter følgende regler:
 - a) For at en organisasjon skal kunne utpeke representanter etter reglene nedenfor, må den ha som medlemmer minst 25 % av de organiserte arbeidstakerne i arbeidstakergruppen.
 - b) Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning kan slå sammen medlemstallet i relasjon til reglene i denne paragraf.
 - c) Dersom to eller flere arbeidstakerorganisasjoner organiserer arbeidstakere i vedkommende arbeidstakergruppe, skal den

organisasjon som har størst medlemstall innen gruppen, oppnevne en representant, og den organisasjon som organiserer nest flest innen gruppen, skal oppnevne en vararepresentant.

Del IV Tilsetting

§ 10 Tilsetting

1. Tilsettinger foretas av bispedømmerrådet i ordinært møte. I særskilte tilfeller kan også bispedømmerrådets tilsetningsvedtak fattes på annen måte. Vedtak om tilsetting bør inneholde navn i prioritert rekkefølge. Ved tilsetting i stilling som krever ordinasjon, må det tas forbehold om ordinasjon ved tilsetting av person som ikke er ordinert. Ved tilsetting av person som er i embete, må det tas forbehold om at vedkommende søker avskjed.
2. Dersom bispedømmerrådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal bispedømmerrådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsrådet. Også et mindretall i bispedømmerrådet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillingsrådet likevel ikke vil innstille vedkommende, og bispedømmerrådet fastholder sin mening, skal saken avgjøres av bispedømmerrådet. Bare søkere som er innstilt, eller den som bispedømmerrådet vil tilsette, kan da tilsettes.
3. Arbeidstakerrepresentanten fra den/de arbeidstakerorganisasjoner hvor søkerne er organisert, har møte- og talerett i bispedømmerrådet under behandling av en tilsettingssak. Representanten har under taushetsplikt rett til innsyn i sakens dokumenter.

§ 11 Overgang fra midlertidig stilling til fast tilsetting

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

§ 12 Melding om tilsetting

1. Bispedømmerrådet skal gi vedkommende person skriftlig melding om tilsetningsvedtaket med opplysning om eventuelle særvilkår. Hvis vedkommende tilsettes med prøvetid, skal underretningen også inneholde en orientering om de særlige bestemmelsene som gjelder under prøvetid. Underretningen skal bekreftes skriftlig.
2. Bispedømmerrådet gir snarest mulig melding til alle søkere til stillingen om hvem som er tilsatt.

3. Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 14-5 til 14-8 både for faste og midlertidige tilsettingsforhold.

Del V Beregningsregler, ordensstraff, oppsigelse, suspensjon, avskjed og klage

§ 13 Beregning av ansettelsestidens lengde

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

§ 14 Ordensstraff

Ordensstraffer etter tjenestemannsloven § 14 slettes etter tre år.

§ 15 Vedtaksorgan og saksbehandlingsregler i saker om oppsigelse, suspensjon og avskjed

1. Vedtak om at arbeidstaker skal sies opp, suspenderes eller gis avskjed, treffes av bispedømmerådet. Bestemmelsen i § 10 nr. 3 gjelder tilsvarende.
2. Dersom saken trenger særlig rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon etter arbeidsmiljøloven § 15-13 også treffes av stiftsdirektøren i samråd med biskopen og bispedømmerådets leder.
3. Før vedtak treffes i sak etter § 15 nr. 1 skal vedkommende arbeidstaker – i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven – gis anledning til å forklare seg muntlig for bispedømmerådet.

§ 16 Saksbehandlingsregler, klage

Vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages til Kirkerådet i samsvar med forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak. Klagen fremsettes skriftlig for bispedømmerådet. Ut over det som følger av forvaltningsloven §§ 11 d og 12 skal en part ha adgang til å møte personlig og med fullmektig for å redegjøre muntlig for sitt syn overfor klageinstansen.

Del VI Andre bestemmelser

§ 17 Arbeidstid mv.

1. Alle arbeidstakere plikter å overholde den arbeidstid som til enhver tid er bestemt for dem. Registrering av fremmøte skjer etter regler fastsatt i egen avtale.

2. Enhver leder er forpliktet til å føre kontroll med at de underordnede overholder den fastsatte arbeidstid og at denne utnyttes effektivt. Lederen plikter videre å følge opp og ha oversikt over underordnetes ferie-, og avspaseringsdager og sykefravær.

§ 18 Velferdspermisjoner

Stiftsdirektøren, eller den vedkommende gir fullmakt, kan gi velferdspermisjoner i samsvar med hovedtariffavtalen. Bispedømmerrådet avgjør søknad om velferdspermisjon fra stiftsdirektøren.

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

1. Tjenestefri bør, så langt tjenesten tillater det, gis den som ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for vedkommendes videre faglige utvikling i Den norske kirkes tjeneste. Ved tjenestefri med lønn forutsettes det at annet arbeid er ulønnet. Når det gjelder vilkårene for tjenestefri med lønn, herunder regler om plikttid, følges bestemmelsene om dette i egen særavtale.
2. Tjenestefri for å overta en annen stilling i Den norske kirke av andre grunner enn nevnt i nr. 1, kan gis i inntil ett år. Unntaksvis kan slik permisjon forlenges. Tilsvarende tjenestefri kan gis ved overtakelse av stilling utenfor Den norske kirke, såfremt arbeidet har faglig tilknytning til det arbeidsområdet vedkommende får permisjon fra.

§ 20 Ferielister

1. Regler om feriefastsettelse og tiden for ferie er regulert i ferieloven, se særlig denne lovs §§ 6 og 7.
2. Administrasjonen sørger for at det blir satt opp ferielister i så god tid som mulig. Det skal sørges for forsvarlig bemanning til enhver tid. Ferielistene skal godkjennes av stiftsdirektøren eller den direktøren gir fullmakt. Tilsvarende gjelder ved senere endringer.

§ 21 Attest

1. Arbeidstaker som fratrer sin stilling etter oppsigelse eller avskjed, eller som ber om det, har rett til å få skriftlig attest, jf. arbeidsmiljøloven § 15-15.
2. Attesten skal inneholde arbeidstakerens navn, fødselsdato, hvilken (hvilke) stilling(er) vedkommende har hatt, og dato for tiltredelse i og eventuell fratredelse fra stillingen(e). I tillegg skal det gis opplysninger om hvilke arbeidsområder arbeidstakeren har hatt.

3. Attesten kan videre gi en vurdering av arbeidstakeren og utførelsen av arbeidet, dersom dette ønskes av arbeidstakeren selv.

§ 22 Ikrafttredelse

Dette reglementet trer i kraft fra det tidspunkt Kirkerådet bestemmer og erstatter personalreglementet stadfestet 4. april 2008 av Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

5. Personalreglement for de ansatte i Kirkerådet

I

Del I Generelt

§ 1 Virkeområde

- 1.1. Dette reglement gjelder for alle ansatte i Kirkerådet og i Bispemøtets sekretariat.

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

- 1.2. Reglene i reglementets §§ 2 til 9 gjelder ikke for tilsetninger eller fungering i høyere stillinger som antas ikke å ville vare utover seks måneder.

Tilsettingsmyndigheten tillegges direktøren ved tilsetninger av kortere varighet enn seks måneder og ved midlertidige ansettelse der lønns- og arbeidsvilkår blir fastsatt i særskilt kontrakt.

§ 1 a Om forvaltningslovens anvendelse i personalsaker

Ut over det som følger av at forvaltningsloven kommer til anvendelse ved bestemmelsen i kirkeloven § 38 første ledd, regnes som enkeltvedtak også de avgjørelser som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven (forvaltningslovforskriften) gjelder tilsvarende.

Del II Kunngjøring

§ 2 Kunngjøring av stillinger

- 2.1. Ved ledighet i eller ved oppretting av stilling skal stillingsinnhold og krav til stillingsinnehaver vurderes.
- 2.2. Hovedregelen er at ledige stillinger skal kunngjøres offentlig og besettes etter alminnelig konkurranse.
- 2.3. Direktøren eller den direktøren gir fullmakt, kan etter drøfting med arbeidstakerrepresentantene i tilsettingsrådet bestemme hvilke stillinger som kun skal kunngjøres internt. Direktør, assisterende direktør, avdelingsledere, seksjonsledere og Bispemøtets generalsekretær skal alltid besettes etter offentlig kunngjøring.
- 2.4. Stillinger som kunngjøres offentlig skal også kunngjøres internt. Fraværende arbeidstakere bør som hovedregel underrettes om ledige stillinger.
- 2.5. Ledige stillinger skal meldes til Arbeids- og velferdsetaten. Det vurderes fra stilling til stilling hvilke medier som skal brukes i tillegg.

§ 3 Kunngjøringens innhold

- 3.1. Kunngjøringen må ikke utformes slik at søkerkretsen blir begrenset mer enn nødvendig.
- 3.2. Der stillingsforholdene tillater det, bør stillingen kunngjøres alternativt som heltids- eller deltidstilsetting.
- 3.3. Kunngjøringen skal inneholde
 - Stillingens tittel, stillingsstørrelse og lønnsvilkår.
 - Om stillingen er fast eller midlertidig.
 - Krav og ønsker knyttet til kompetanse og erfaring.
 - Beskrivelse av stillingen og det aktuelle arbeidsområde.
 - Arbeidssted (for tiden).
 - Krav om medlemskap i Den norske kirke.
 - Når stillingen er ledig fra.
 - Kontaktperson for stillingen.
 - Søknadsfristen skal ikke være kortere enn to uker fra kunngjøringsdato.

§ 4 Vilkår for fornyet kunngjøring

- 4.1. En stilling skal lyses ut på nytt dersom det ikke har meldt seg et tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere, og det må forventes at en ny utlysning kan endre dette forholdet.
- 4.2. Dersom tilsettingsmyndigheten på et vesentlig punkt ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i kunngjøringen, skal også stillingen utlyses på nytt.

- 4.3. Det samme gjelder om det har gått uforholdsmessig lang tid siden kunngjøring ble foretatt eller om forholdene har endret seg vesentlig.

Del III Innstilling, behandling av søknader med mer

§ 5 Behandling av søknader og vurdering av søkere

- 5.1. Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp en liste over søkere i samsvar med forvaltningslovforskriften av 15. desember 2006 § 15. Umiddelbart etter at søkerlisten er satt opp, sendes den til innstillende myndighet og tilsettingsrådets medlemmer.
- 5.2. Det skal settes opp offentlig søkerliste i henhold til kravene i offentleglova § 25.
- 5.3. De søkere som etter administrasjonens vurdering synes å være best kvalifisert, skal innkalles til intervju. Er det blant de kvalifiserte søkerne funksjonshemmede/yrkeshemmede, skal minst én av disse innkalles til intervju.

Medlemmene i tilsettingsrådet kan dessuten kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles. Det vurderes konkret om man skal innkalle søkere som er kjent fra før.

- 5.4. Ved intervju skal innstillende myndighet og en representant for de ansatte delta. Intervjugruppen kan suppleres med personer med særskilt kunnskap om stillingens Arbeids- og ansvarsområde.

Ved intervju av søkere til stilling som generalsekretær skal leder eller annet medlem av henholdsvis Mellomkirkelig råd og Samisk kirkeråd delta. Ved intervju av søkere til stillingen som generalsekretær for Bispemøtet skal medlemmer av Bispemøtets arbeidsutvalg samt en representant for de ansatte delta.

Avdelingsleder i Avdeling for administrasjon eller den avdelingsleder gir fullmakt kan tiltre intervjugruppen.

- 5.5. Nye opplysninger av betydning som kommer fram under intervjuer med søkere, skal nedtegnes og vedlegges saksdokumentene.
- 5.6. Det skal ikke innhentes opplysninger fra en søkers nåværende eller tidligere arbeidsgiver dersom søkeren ber om at man utelater dette.
- 5.7. Administrasjonen kan velge å ta søknader under behandling selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal samtlige slike søknader tas i betraktning.

§ 6 Innstilling

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

Ved tilsetting av assisterende direktør innstiller Kirkerådets direktør til det valgte Kirkerådet.

Ved tilsetting av avdelingsledere avgir direktøren forslag til tilsetting.

Ved tilsetting av generalsekretær for Bispemøtet avgir preses forslag til tilsetting til det valgte Kirkerådet.

Ved tilsetting i øvrige stillinger innstiller nærmeste foresatte. Hvis nærmeste foresatte er medlem av tilsettingsorganet avgir vedkommende i stedet forslag om tilsetting.

Innstillingen bør om mulig angi tre kandidater i prioritert rekkefølge som anses kvalifisert for stillingen.

Ved tilsetting av generalsekretær for Mellomkirkelig Råd eller Samisk kirkeråd sendes direktørens forslag til tilsetting til uttalelse i arbeidsutvalgene til henholdsvis Mellomkirkelig råd eller Samisk kirkeråd. Uttalelsen følger saken til tilsettingsrådet.

Ved spørsmålet om søkernes innsyns adgang i en formell innstilling, anvendes forvaltningslovforskriften kapittel 5.

Del IV Tilsetting

§ 7 Tilsettingsorganet

7.1. Det valgte Kirkeråd tilsetter direktør, assisterende direktør og Bispemøtets generalsekretær.

7.2. Øvrige arbeidstakere tilsettes av et tilsettingsråd.

7.3. Når det valgte Kirkerådet behandler tilsettingssaker, skal det tiltres av to representanter for arbeidstakerorganisasjonene som normalt tilhører stillingsgruppen for ledere.

7.4. Tilsettingsrådets sammensetning – arbeidergiversiden

Tilsettingsrådet ledes av direktøren. I tillegg oppnevner arbeidsgiver to representanter. Fra arbeidsgiversiden deltar assisterende direktør og avdelingsleder i Avdeling for administrasjon.

7.5. Tilsettingsrådets sammensetning – arbeidstakersiden.

Tilsettingsrådet har to representanter for de ansatte.

Personalet er inndelt i følgende stillingsgrupper i henhold til Lokal lønnspolitikk for Kirkerådet:

- ledere
- fagstillinger og seniorfagstillinger
- kontorstillinger

Den forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjon som organiserer arbeidstakere innen vedkommende arbeidstakergruppe oppnevner to medlemmer med personlige varamedlemmer. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer i vedkommende arbeidstakergruppe, oppnevner organisasjonene i fellesskap to medlemmer med personlige varamedlemmer. Arbeidstakerrepresentantene representerer ikke sin egen organisasjon når de først er oppnevnt, men skal ivareta interessene til samtlige søkere.

7.6. Arbeidstakerrepresentantene oppnevnes for to år om gangen. Funksjonstiden settes slik at den ikke løper ut samtidig for alle arbeidstakerrepresentantene i samme arbeidstakergruppe. Kan organisasjonene ikke bli enige om hvem som skal oppnevnes, oppnevnes to arbeidstakerrepresentanter med vararepresentanter etter følgende regler:

- a) For at en organisasjon skal kunne utpeke representanter etter reglene 7.6 b) og 7.6 c) nedenfor, må den ha som medlemmer minst 25 % av de organiserte arbeidstakerne i vedkommende arbeidstakergruppe.
- b) Primærorganisasjonene under samme hovedsammenslutning kan slå sammen medlemstallet i relasjon til reglene i denne paragraf.
- c) Dersom to eller flere arbeidstakerorganisasjoner organiserer arbeidstakere i vedkommende arbeidstakergruppe, skal de to organisasjonene som har størst medlemstall innen gruppen, oppnevne hver sin representant med vararepresentant.

§ 8 Saksbehandlingsregler

- 8.1. Tilsettingssaker behandles normalt ved at den sendes på rundgang mellom medlemmene.
- 8.2. Dersom det viser seg at det er uenighet mellom medlemmene, eller noen krever det, skal det avholdes møte.
- 8.3. Deltagelse i tilsettingsrådet er en tjenesteplikt. Medlemmene i tilsettingsrådet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll. Unnlater likevel enkelte av tilsettingsrådets medlemmer å delta i behandlingen av en sak eller

underskrive møteprotokollen, er tilsettingsrådet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver.

- 8.4. Hvis tilsettingsrådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal tilsettingsrådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillingsorganet. Dersom innstillingsorganet likevel ikke vil innstille vedkommende, avgjør tilsettingsrådet saken.

§ 9 Overgang fra midlertidig til fast tilsetting

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

§ 10 Melding om tilsetting

- 10.1. Kirkerådet skal gi vedkommende person skriftlig melding om tilsettingsvedtaket med opplysning om eventuelle særvilkår. Hvis vedkommende tilsettes på prøve, skal underretningen også inneholde en orientering om prøvetidsreglene og underretningen skal bekreftes skriftlig.
- 10.2. Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med arbeidsmiljøloven §§ 14-5 til 14-8 både for faste og midlertidige tilsettingsforhold.
- 10.3. Kirkerådet skal snarest mulig gi alle søkere underretning om at stillingen er besatt. Underretningen skal inneholde navn på den som er ansatt.

§ 11 Beregning av ansettelsestidens lengde

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

Del V Beregningsregler, ordensstraff, oppsigelse, suspensjon, avskjed og klage

§ 12 Vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed

- 12.1. Vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed av arbeidstaker treffes av tilsettingsmyndigheten.
- 12.2. En arbeidstaker kan i stedet for suspensjon overføres til mindre betrodd tjeneste.
- 12.3. Ordensstraff slettes fra personalmappe etter fem år.

12.4 Før vedtak treffes i sak etter § 12.1 skal vedkommende arbeidstaker – i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven – gis anledning til å forklare seg muntlig for vedtaksorganet.

§ 13 Klage over oppsigelse, suspensjon og avskjed

13.1. Vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed kan påklages i samsvar med forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak. Det valgte Kirkerådet er klageinstans for disiplinærvetak truffet av tilsettingsrådet. Den norske kirkes klagenemnd er klageinstans for vedtak truffet av det valgte Kirkerådet. Klagen fremsettes skriftlig for disiplinærmyndigheten. Ut over det som følger av forvaltningsloven §§ 11 d og 12 skal en part ha adgang til å møte personlig og med fullmektig for å redegjøre muntlig for sitt syn overfor klageinstansen, jf. også Regler for Den norske kirkes klagenemnd § 3 fjerde ledd for de tilfeller der Den norske kirkes klagenemnd er klageinstans.

13.2. Klagefristen er tre uker fra det tidspunkt underretning om vedtaket er kommet frem til arbeidstakeren.

Del VI Andre bestemmelser

§ 14 Arbeidstid

14.1. Alle arbeidstakere plikter å overholde den arbeidstid som til enhver tid er bestemt for dem. Registrering av fremmøte skjer etter regler fastsatt i egen avtale.

14.2. Enhver leder er forpliktet til å føre kontroll med at de underordnede overholder den fastsatte arbeidstid og at denne utnyttes effektivt.

§ 15 Velferdspermisjoner

15.1. Permisjoner gis etter Hovedtariffavtalens bestemmelser for alle ansatte i sekretariatet.

15.2. Permisjoner som er avtalefestet, innvilges av direktøren. Direktøren kan delegere slik avgjørelse til andre i administrasjonen.

§ 16 Øvrige permisjoner

16.1. Tjenestefri bør, så langt tjenesten tillater det, gis den arbeidstakersom ønsker å gjennomføre en utdanning eller utføre et arbeid som er av direkte betydning for vedkommendes videre faglige utvikling i kirkens tjeneste. Når det gjelder vilkårene for tjenestefri med lønn, herunder regler om plikttid, følges bestemmelsene om dette i egen særavtale.

16.2. Tjenestefri for å overta annen stilling i eller utenfor kirken, kan gis i inntil ett år. Unntaksvis kan slik permisjon forlenges.

16.3. Søknad om permisjon i forbindelse med verv i frivillige kristne organisasjoner vurderes i henhold til gjeldende interne retningslinjer.

16.4. Permisjoner i henhold til § 16 forelegges direktøren til avgjørelse etter innstilling fra avdelingsleder.

§ 17 Ferielister

Regler om feriefastsettelse og tiden for ferie er regulert i ferieloven, se særlig denne lovs §§ 6 og 7.

Hver avdeling sørger for at det blir satt opp ferielister i så god tid som mulig. Det skal sørges for forsvarlig bemanning til enhver tid. Ferielistene skal godkjenne av direktøren eller den direktøren bemyndiger. Tilsvarende gjelder ved senere endringer

§ 18 Attest

Arbeidstaker som fratrer sin stilling etter oppsigelse eller avskjed, eller som ber om det har rett til å få skriftlig attest, jf. arbeidsmiljøloven § 15-15.

Attesten kan videre gi en vurdering av arbeidstakeren og utførelsen av arbeidet, dersom dette ønskes av vedkommende selv.

§ 19 Ikrafttredelse

Dette reglementet trer i kraft fra det tidspunkt Kirkerådet bestemmer og erstatter personalreglementet stadfestet 9. september 2011 av Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet.

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

6. Tjenesteordning for menighetsprester

I

§ 1. Denne tjenesteordning gjelder for menighetsprester som tilsettes av bispedømmerådet. Som menighetsprest regnes sokneprest, prostiprest og kapellan. Tjenesteordningen gjelder også for andre ordinerte prester så langt den passer.

§ 2. Presten skal forvalte Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene ved å

- a) holde forordnede gudstjenester og forrette kirkelige handlinger,
- b) utføre dåps- og konfirmasjonsopplæring,
- c) utøve sjelesorg og veiledning, gå med dødsbud, reise i soknebud og også ellers besøke syke og
- d) utføre forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid.

Presten skal også utføre andre gjøremål som er eller måtte bli pålagt ved lov eller bestemmelse av Kirkemøtet.

Presten skal forberede ovennevnte gjøremål og sette av nødvendig tid til studium og personlig fornyelse.

Nærmere bestemmelser om omfanget av ovennevnte gjøremål for den enkelte prest treffes av prosten etter samråd med presten. Biskopen kan ved instruks bestemme at enkelte prester helt eller delvis skal fritas for gjøremål som er nevnt i første ledd ovenfor, og tillegges en spesialisert tjeneste.

§ 3. Bare person som fyller de kvalifikasjonskrav for tilsetting av prest i Den norske kirke som er fastsatt av Kirkemøtet, kan være fast tilsatt prest i Den norske kirke. Person som er vigslet til prest i annet kirkesamfunn, kan etter godkjenning i samsvar med tjenesteordning for biskoper § 8 femte ledd likevel tilsettes midlertidig i prestestilling når arbeidsmiljøloven tillater det, selv om vedkommende ikke fyller kvalifikasjonskravene. Vedkommende er så lenge tilsettingen varer å regne som prest i Den norske kirke i forhold til lovgivningen om vigselsmyndighet og taushetsplikt.

§ 4. Tilsetting av menighetsprester foretas av bispedømmerådet i tråd med bestemmelsene i personalreglement for prester i Den norske kirke. Tilsetting skjer på de vilkår som gjelder generelt for ansatte i Den norske kirke. For øvrig skjer tilsetting på vilkår nevnt i utlysningen og med plikt til å rette seg etter denne tjenesteordning og instruks som er eller blir fastsatt.

§ 5. Person som tilsettes i prestestilling uten tidligere å være ordinert, kan ikke tiltre stillingen før ordinasjon er skjedd etter forordnet liturgi. Formaning og løftet i ordinasjonsliturgien er bestemmende for prestens tjeneste og livsførsel.

§ 6. Menighetsprester skal innsettes til tjenesten etter forordnet liturgi.

§ 7. Presten skal utføre sin tjeneste i samsvar med Den norske kirkes ordninger. Gudstjenester og kirkelige handlinger forrettes etter de fastsatte liturgier. Liturgier og ordninger kan bare fravikes når de selv hjemler det.

Forrettende prest har ansvaret for å lede forberedelsen og gjennomføringen av gudstjenester og kirkelige handlinger. Presten har i

denne sammenheng rett til å treffe beslutning i alle forhold der beslutningsmyndigheten ikke er lagt til andre enn presten.

§ 8. Presten står under tjenstlig tilsyn av biskop. Prosten er sokneprestens og prostiprestens nærmeste overordnede. Soknepresten er kapellanens nærmeste overordnede når ikke annet er bestemt av biskopen. Tjenstlig korrespondanse med høyere myndighet skal gå tjenesteveg gjennom nærmeste overordnede.

§ 9. Menighetsprester har ett eller flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde) og hele prostiet som tjenstedistrikt, med mindre det følger av arbeidsavtale at tjenstedistriktet skal være en avgrenset del av prostiet.

Bestemmelsen i første ledd om tjenestested gjelder ikke for prostiprester og menighetsprester som er tillagt en spesialisert tjeneste.

Endring av særskilt arbeidsområde eller faste arbeidsoppgaver skjer etter en samlet vurdering der både prestenes, menighetenes og bispedømmets interesser vektlegges.

Før det treffes avgjørelse om endringer i grensene for et tjenstedistrikt, skal saken behandles i samsvar med gjeldende regler om medbestemmelse.

§ 10. Prosten leder prestetjenesten i prostiet og fordeler de oppgaver mellom prostiets prester som ikke allerede er pålagt den enkelte prest ved instruks eller særskilt bestemmelse gitt av høyere myndighet.

Soknepresten leder prestetjenesten i det eller de sokn denne har som sitt særskilte arbeidsområde og sørger for den nødvendige samordning med menighetsrådets virksomhet. I forvaltningen av Ord og sakrament utøver alle menighetsprester et pastoralt lederansvar og bidrar til strategisk og åndelig ledelse i og av menigheten.

Når flere prester har et sokn som sitt særskilte arbeidsområde, deler prestene sitt arbeid mellom seg etter den arbeidsfordeling som gjelder. Soknepresten påser at gjeldende arbeidsfordeling mellom prestene blir fulgt og tar initiativ til endring dersom arbeidet ikke er rimelig fordelt. Før dette i tilfelle skjer, skal prestene under ledelse av soknepresten i fellesskap søke ved endret prioritering eller på annen måte å komme fram til en hensiktssvarende ordning. Ved uenighet mellom prestene forelegges saken for prosten.

§ 11. Enhver menighetsprest har rett til innenfor sitt tjenstedistrikt å utføre kirkelige handlinger som ønskes forrettet av dem.

Presten har ikke plikt til å utføre kirkelige handlinger for personer som er bosatt utenfor tjenstedistriktet, unntatt gravferd når avdødes nærmeste pårørende eller den som sørger for gravferden er bosatt i distriktet.

Presten har ikke plikt til å utføre kirkelige handlinger utenfor tjenstedistriktet, unntatt gravferd hvor menighetens kirkegård ligger utenfor distriktet. Tilsvarende unntak gjelder for gravferd fra krematorium, så fremt dette ligger i den kommune eller det prosti presten tjenestegjør innenfor.

Presten har ikke plikt til å utføre kirkelige handlinger for personer som står utenfor Den norske kirke, unntatt når dette følger av avtale inngått mellom Den norske kirke og annet kirkesamfunn.

§ 12. En ordinert prest i Den norske kirke må ikke uten samtykke fra vedkommende sokneprest, prost eller biskop holde gudstjenester eller forrette kirkelige handlinger i et tjenestedistrikt hvor denne ikke er ansatt i ordnet kirkelig prestestilling.

§ 13. Soknepresten har ansvar for kirkebokføringen for det eller de sokn som utgjør dennes særskilte arbeidsområde, med mindre vedkommende myndighet har truffet bestemmelse om en annen ordning. Begjæringer om å få utført kirkelige handlinger rettes til den kirkebokførende prest, eventuelt gjennom annen prest som er bedt om å utføre handlingen. Melding om kirkelige handlinger som er utført av andre enn den kirkebokførende prest, sendes kirkebokføreren.

Anmodninger om nøddåp og soknebud rettes til den prest som skal utføre handlingen.

En kirkelig handling kan ikke nektes utført uten at det er hjemmel for slik nektelse i gjeldende ordning.

§ 14. Nærmere bestemmelser om tjenesteoppgaver for den enkelte menighetsprest kan fastsettes av biskopen i instruks for stillingen. Instruksen kan ikke fravike bestemmelser gitt av Kirkemøtet. Den enkelte prest kan ikke pålegges gjøremål som samlet inklusive reisetid ikke kan påregnes utført på tilfredsstillende måte innenfor normal arbeidsuke.

§ 15. Før instruks blir fastsatt, skal foruten vedkommende prest også andre særlig berørte prester og menighetsråd ha hatt anledning til å uttale seg. Vedkommende prest har plikt til på anmodning å levere arbeidsoppgaver med angivelse av den tid som medgår til de forskjellige kategorier av tjenester. Reisetid oppgis særskilt. Endelig forslag til instruks utferdiges av prosten.

§ 16. Prest som i sin prestegjerning ser seg tvunget til jevnlig å gjøre tjeneste utover en normalarbeidstid, skal henvende seg til nærmeste overordnede som skal bistå presten med å finne fram til adekvat prioritering av arbeidsoppgavene eller andre rådgjerdere som kan lette arbeidssituasjonen, og – dersom det finnes nødvendig – eventuelt ta opp spørsmålet om endring av arbeidsfordeling eller instruks.

Det kan organiseres arbeidsveiledning etter nærmere bestemmelse av Bispemøtet.

§ 17. Menighetsprester lønnes av Den norske kirke.

For vigsel hvor begge brudefolkene er bosatt utenfor prestens tjenestedistrikt og for gravferd hvor både avdøde og avdødes nærmeste pårørende/den som sørger for gravferden er bosatt utenfor prestens tjenestedistrikt, kan presten motta betaling etter de satser som gjelder for

vikartjeneste når bispedømmerådet har bestemt at slik betaling skal kreves av rekvirenten.

Menighetsprester tilkommer skyssgodtgjøring etter Den norske kirkes regulativ etter nærmere regler og har alminnelig samtykke til bruk av eget skyssmiddel på tjenestereiser.

§ 18. Menighetsprester må ikke uten biskopens samtykke inneha bistilling eller bierverv eller drive privat næringsvirksomhet som kan hemme eller sinke prestens ordinære arbeid. Bistilling, bierverv eller privat næringsvirksomhet må ikke være av en slik art at det kan bryte ned den aktelse eller tillit som er nødvendig for å utføre prestedtjeneste.

§ 19. (Opphevet)

§ 20. Presten har rett til ferie, fridager og tjenestefrihet etter gjeldende lov- og avtaleverk.

Prestene utfører vikartjeneste og betjening av ledige stillinger etter gjeldende ordninger. Dersom vikartjeneste eller styring under ledighet ikke skjer ved heltidsansatt prest, tilpasses prestedtjenesten slik presten treffer bestemmelse om.

§ 21. (Opphevet.)

§ 22. Presten har taushetsplikt etter gjeldende regler.

§ 23. Presten er i sin stillingsutøvelse undergitt den til enhver tid gjeldende tjenesteordning og stillingsinstruks, jf. § 14.

§ 24. Tjenesteordningen trer i kraft fra den tid Kirkerådet bestemmer og erstatter tjenesteordning for menighetsprester av 19. oktober 1990.

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

7. Tjenesteordning for proster

I

§ 1. Prosten leder prestedtjenesten i prostiet og bistår biskopen i dennes tjenesteutøvelse.

§ 2. Prosten er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke og i vedkommende bispedømme og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse.

§ 3. Prosten skal i samvirke med kirkelige råd og utvalg bidra til et godt arbeidsmiljø, samarbeid og åndelig fellesskap innen de kirkelige arbeidslag i prostiet og bistå ansatte og kirkelige organer med faglig veiledning, råd og støtte.

§ 4. Prosten ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet og har biskopen som sin overordnede. Prosten er nærmeste overordnede for prostiets sokneprester og prostiprester og fordeler de oppgaver mellom prostiets prester som ikke allerede er pålagt den enkelte prest ved instruks eller særskilt bestemmelse gitt av høyere myndighet. Prosten tilstår prestene ferie og tjenestefrihet i samsvar med gjeldende lov- og avtaleverk.

§ 5. Prosten skal se til at prestene i prostiet forvalter Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene ved at de etter gjeldende ordninger

- a) holder forordnede gudstjenester og forretter kirkelige handlinger,
- b) deltar i utførelsen av dåps- og konfirmasjonsopplæring,
- c) utøver sjelesorg og veiledning, går med dødsbud, reiser i soknebud og også ellers besøker syke i soknene og
- d) utfører forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid.

Prosten skal stimulere prestene til etterutdanning og bidra til at de opprettholder og utvikler sin kompetanse i samsvar med fastsatte mål og planer.

§ 6. Prosten skal sørge for den nødvendige samordning mellom prestedtjenesten og de kirkelige rådenes virksomhet.

Prosten er medlem av prostirådet, der hvor slikt er opprettet. Prosten har rett til å ta del i menighetsmøter og menighetsrådsmøter i prostiet, men bare stemme om han/hun ellers har stemmerett i organet. Prosten er medlem av kirkelig fellestråd når han/hun er oppnevnt av biskopen, og kan også bemyndiges til uten stemmerett å ta del i fellestrådets møter på biskopens vegne.

§ 7. Prosten

- a) gjør tjeneste som menighetsprest slik biskopen fastsetter,
- b) foretar prostebesøk i prostiets menigheter etter den ordning som er fastsatt i bispedømmet,
- c) deltar i forberedelse og gjennomføring av bispevisitaser og utfører de deler av visitasen som pålegges av biskopen, i samsvar med visitasreglement for Den norske kirke,
- d) medvirker ved tilsetting av biskop og ved tilsetting av kirkelige tjenestemenn etter gjeldende regler,

- e) utferdiger for biskopen forslag til instruks for den enkelte menighetsprest i prostiet i samsvar med regler fastsatt i tjenesteordning for menighetsprester,
- f) medvirker ved ordinasjon av prest og vigsling av kateket, kantor og diakon etter gjeldende bestemmelser,
- g) foretar vigsling til fast kirkelig tjeneste etter gjeldende bestemmelser,
- h) innsetter menighetsprest, kateket, kantor og diakon, eller bemyndiger andre til å gjøre det, etter gjeldende bestemmelser,
- i) holder seg orientert om kirkene i prostiet og medvirker ved kirkevigsler,
- j) samtykker i at forsamlingslokaler nyttes og innvies som interimskirker,
- k) vigsler kirkegård eller bemyndiger annen prest til å gjøre det,
- l) deltar i prostemøte og bispedømmemøter,
- m) deltar i kirkejubileer, grunnsteinsnedleggelsler og liknende spesielle anledninger sammen med eller på vegne av biskopen og
- n) gir uttalelse i saker som gjelder forhold i prostiet og etter anmodning av høyere myndighet også i saker som gjelder bispedømmet eller hele Den norske kirke.

Prosten utfører for øvrig de gjøremål som til enhver tid er pålagt ved bestemmelse av Kirkemøtet eller biskopen.

§ 8. Prosten er med hensyn til rettigheter og plikter undergitt de regler som gjelder for arbeidstakere i Den norske kirke. Prostens tjenstedistrikt utgjør et prosti med utstrekning fastsatt av departementet. Prosten må finne seg i endringer i gjøremål og tjenstedistriktets utstrekning.

§ 9. Prost i et prosti med domkirke er domprost. Domprosten er biskopens faste vikar. Biskopen kan i særskilte tilfeller bemyndige domprosten til å utføre bispetjeneste.

§ 10. Prosten innsettes i sin stilling av biskopen eller på dennes vegne av domprosten eller en annen prost etter avgjørelse av biskopen.

§ 11. Prosten lønnes etter Den norske kirkes lønnsregulativ og får særskilte godtgjøringer etter de regler og satser som gjelder til enhver tid. For tjenestereiser som er nødvendige for å utføre oppgaver etter denne tjenesteordning, tilkommer prosten skyssgodtgjøring etter Den norske kirkes satser innenfor budsjettamme fastsatt av bispedømmerådet.

§ 12. Tjenesteordningen for menighetsprester gjelder for proster så langt den passer.

§ 13. Tjenesteordningen kan endres ved vedtak av Kirkemøtet.

§ 14. Tjenesteordningen trer i kraft fra den tid Kirkerådet bestemmer og erstatter tjenesteordning for proster av 16. april 2004.

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

8. Tjenesteordning for biskoper

I

Biskopens ansvar og myndighet

§ 1. Biskopen skal gjennom forkynnelse og sakramentforvaltning ta vare på den apostoliske lære etter Guds ord og vår kirkes bekjennelse, fremme og bevare enheten i Guds kirke og rettlede og oppmuntre bispedømmets menigheter, kirkelig tilsatte og øvrige medarbeidere. For å ivareta dette tilsynsansvar kan biskopen gi råd og veiledning, og også gi bindende pålegg vedrørende presters og andre kirkelig tilsattes tjenesteutøvelse.

Biskopen ser til at prestene forvalter sakramentene, forkynner og selv lever i overensstemmelse med den kristne tro, slik den er uttrykt i vår kirkes bekjennelse og ordninger, og at også andre som er vigslet til tjeneste i kirken virker og lever i samsvar med vigslingens formaning og løfte.

Biskopen fører tilsyn med at de kirkelige råd i bispedømmet utfører sitt arbeid i lojalitet med den evangelisk-lutherske lære.

§ 2. Biskopen er den øverste leder av prestatjenesten i bispedømmet og sørger for den nødvendige samordning med de kirkelige rådenes virksomhet.

Biskopen er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke, og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse.

Biskopen sørger for at ledige prostestillinger blir betjent.

Biskopen kan delegere myndighet etter denne bestemmelsen til stiftsdirektøren.

§ 2 a. Bispemøtets preses ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor biskopene. Kirkerådets leder ivaretar tilsvarende overfor preses.

§ 3. Biskopen forordner gudstjenester i bispedømmets sokn og beslutter hvor mange gudstjenester det skal holdes i den enkelte kirke eller annet gudstjenestested.

§ 4. Biskopen utøver den myndighet som i liturgiernes bestemmelser er tillagt biskopen.

§ 5. Biskopen kan selv eller ved annen prest forrette gudstjenester og bruke kirkene i sitt bispedømme på samme måte som menighetsprestene. I slike tilfeller har biskopen fortrinnsrett til bruk av kirken.

Biskopen fører tilsyn med bruk av kirkene og avgjør klager på bruk og utlån av kirkene etter nærmere regler fastsatt av Kirkemøtet.

§ 6. Biskopen fører vigslingsregister for sitt bispedømme. Bispemøtet kan fastsette nærmere regler for føringen av registeret.

Biskopens tjenestefunksjoner

§ 7. Biskopen visiterer sokn i bispedømmet i samsvar med visitasreglement fastsatt av Bispemøtet.

§ 8. Biskopen beslutter om ordinasjon til prestatjeneste og vigsling til andre kirkelige tjenester, etter i samtale å ha funnet kandidatene skikket for tjenesten, og forretter så ordinasjons- eller vigslingshandlingen etter forordnet liturgi. Biskopen kan etablere en ordning for forberedelse til ordinasjon. Bare vigslet biskop kan forrette ordinasjon til prestatjeneste. Etter anmodning fra den som fungerer som biskop, kan en annen vigslet biskop forrette ordinasjon til prestatjeneste. Sistnevnte vurderer i slike tilfeller kandidatens skikkethet og treffer beslutning om ordinasjon.

Bare personer som fyller de av Kirkemøtet oppstilte kvalifikasjonskrav for tilsetning av prest i Den norske kirke, kan ordineres til prestatjeneste.

Ingen kan ordineres eller vigsles uten å være tilsatt i en ordnet kirkelig stilling som krever slik ordinasjon eller vigsling. I særlige tilfeller kan likevel kandidater som fyller vilkårene for tilsetning som menighetsprest, ordineres til feltprestatjeneste, tjeneste i kirkelige organisasjoner, utdanningsinstitusjoner og lignende etter nærmere regler fastsatt av Bispemøtet.

Vedtak om ordinasjon eller vigsling kan ikke påklages.

Etter søknad og med anbefaling fra vedkommendes kirkesamfunn kan biskopen treffe vedtak om at en persons presteordinasjon i et annet kristent kirkesamfunn skal anses som gyldig grunnlag for å utøve prestatjeneste i Den norske kirke uten ny ordinasjon. Før slikt vedtak treffes, skal biskopen etter samtale ha funnet vedkommende skikket for prestatjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med vår kirkes bekjennelse og ordninger. Vedtak som nevnt her, medfører ikke dispensasjon fra kvalifikasjonskravene for tilsetning av prest. Biskopens vedtak kan ikke påklages.

Biskopen sender Kirkerådet melding om vedtak etter denne paragraf.

§ 9. Biskopen gir kallsbrev/tjenestebrev ved tilsetting av ordinert eller vigslet person i kirkelig stilling, som bekreftelse på at vedkommende er ordinert eller vigslet, markering av biskopens tilsyn og formaning til menigheten om å ta imot den tilsatte som rett kalt tjener.

§ 10. Biskopen kan samtykke i at ordinert prest i Den norske kirke holder gudstjenester og forretter kirkelige handlinger i et prosti hvor vedkommende ikke er ansatt i ordnet kirkelig prestestilling.

Biskopen kan gi egnede lekfolk som på ansvar og under tilsyn av prest utfører assisterende tjeneste under tjenestefrihet eller ledighet i en prestestilling, fullmakt til å forrette forordnede gudstjenester, dåp, nattverd og gravferd. Slik fullmakt kan også gis teologiske studenter som befinner seg i den avsluttende delen av profesjonsstudiet i teologi eller tilsvarende.

§ 11. Biskopen kan gi representanter for andre kristne trossamfunn tillatelse til å preke og medvirke på annen måte i forordnede gudstjenester og ved kirkelige handlinger. Med unntak for vigsler kan ordinerte prester fra andre kristne trossamfunn gis tillatelse til å forrette gudstjenester og kirkelige handlinger etter vår kirkes ordninger.

§ 11 a. Når særlige grunner tilsier det, kan biskopen dispensere fra kravet om medlemskap i Den norske kirke for kirkelig tilsatte og ombud, jf. kirkeloven § 29. For ansatte ved de sentralkirkelige råd er preses dispensasjonsmyndighet.

§ 12. Biskopen treffer etter søknad vedtak om at en person blir løst fra retten til å utøve prestedtjeneste i Den norske kirke.

Biskopen treffer vedtak i medhold av kirkeloven § 31 tredje ledd om å frata prest i Den norske kirke retten til å utføre prestedtjeneste i Den norske kirke dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig brudd på ordinasjonsforpliktelsene. Vedtaket skal presisere om tapet gjelder for alltid eller for en begrenset tid. I sistnevnte tilfelle kan vedtaket sette vilkår for gjennerverv etter den fastsatte tapstid. Bestemmelsene om enkeltvedtak i forvaltningsloven kapittel IV og V kommer til anvendelse.

Biskopens vedtak etter annet ledd kan påklages til Den norske kirkes klagenemnd. Forvaltningsloven kapittel VI kommer til anvendelse. Biskopens vedtak skal inneholde en opplysning om klageadgangen og at denne må være uttømt før vedkommende kan reise eventuelt søksmål for å prøve lovligheten av vedtaket.

Biskopen sender Kirkerådet melding om vedtak etter første og andre ledd og om eventuelle klager etter tredje ledd.

Når biskopen finner grunnlag for å vurdere gjennerverv av presterettigheter for en som har mistet retten til å utføre prestedtjeneste for alltid, eller før utløpet av den bestemte tid, fremmer biskopen saken for Den norske kirkes klagenemnd med tilråding om vedtak.

Bestemmelsen i denne paragraf får tilsvarende anvendelse for den rett til å utøve prestedtjeneste i Den norske kirke som en prest i et annet kirkesamfunn er gitt etter § 8 femte ledd.

§ 13. Biskopen foretar vigsling av kirker som er godkjent av departementet.

Biskopen kan gi tillatelse til at forsamlingslokaler som skal tjene som kirkelokaler for et distrikt, og lokaler i institusjoner innvies til kirkelig bruk.

§ 14. Biskopen er prostens nærmeste overordnede og har prostene som sine medhjelpere i utøvelsen av sin gjerning. Biskopen kan delegere myndighet etter § 2, § 10 og § 11 første ledd til prosten.

Domprosten er biskopens faste vikar og kan dessuten i særskilte tilfeller bemyndiges til å utføre bispetjeneste etter § 7, § 8, § 9 og § 13. Domprosten kan verken som vikar eller i andre tilfeller forrette ordinasjon til prestedtjeneste.

Prosten innsettes i sin stilling av biskopen eller på dennes vegne av domprosten eller en annen prost etter avgjørelse av biskopen.

Biskopen har medarbeidersamtaler med prostene og leder prostemøtene.

§ 15. Biskopen deltar i Bispemøtet som består av samtlige tjenestegjørende biskoper.

§ 16. Biskopen deltar i Bispemøtets behandling av læresaker og kan reise læresak etter gjeldende regler.

§ 17. Biskopen er medlem av bispedømmerådet og Kirkemøtet.

Biskopen utarbeider hvert år sammen med bispedømmerådet en rapport om virksomheten og forholdene i bispedømmet.

§ 17 b. Nidaros bispedømme har to tjenestegjørende biskoper. Bispemøtets preses utøver biskopens myndighet innenfor Nidaros domprosti. Nidaros biskop utøver den myndighet som er lagt til biskopen, i de øvrige delene av Nidaros bispedømme. Kirkerådet avgjør i tvilstilfeller om biskopens myndighet ligger til Nidaros biskop eller preses.

Preses har sete i Nidaros bispedømmeråd i saker om tilsetting, oppsigelse, avskjed og suspensjon innenfor Nidaros domprosti. Nidaros biskop har sete i bispedømmerådet i andre saker. Kirkerådet avgjør i tvilstilfeller om Nidaros biskop eller preses har sete i bispedømmerådet.

Bispemøtets visepreses er fast vikar for preses' funksjoner som leder av Bispemøtet. Nidaros biskop er fast vikar for preses i saker som gjelder tilsynsområdet til preses. Kirkerådet avgjør i tvilstilfeller hvem som er vikar for preses.

Biskopens tjenestevilkår

§ 18. Biskopen er med hensyn til rettigheter og plikter undergitt de regler som til enhver tid gjelder for arbeidstakere i Den norske kirke.

Biskopen har taushetsplikt etter gjeldende regler.

§ 19. Biskopen har som tjenstedistrikt et bispedømme med utstrekning som fastsettes av Kongen.

§ 20. Biskopen tilsettes av Kirkerådet etter forskrift om framgangsmåten fastsatt av Kirkemøtet.

Biskopen må rette seg etter vedtatt tjenesteordning og finne seg i endringer i gjøremål og tjenstedistriktets utstrekning.

§ 21. Som biskop kan utnevnes person som har de kvalifikasjoner som Kirkemøtet har fastsatt som krav for å bli tilsatt som prest i Den norske kirke.

§ 22. Biskopen vigsles i vedkommende bispedømmes domkirke etter forordnet liturgi forrettet av Bispemøtets preses. Vigslingsliturgiens formaning og løfte er bestemmende for biskopens tjeneste og livsførsel.

§ 23. Biskopen lønnes etter Den norske kirkes lønnsregulativ og får særskilte godtgjøringer etter de regler og satser som gjelder til enhver tid.

§ 24. Biskopens tjenstedrakt er surtout etter modeller godkjent av Kirkemøtet, med det bispekors som følger det enkelte embete. Som liturgisk drakt bærer biskopen den korkåpe som følger embetet, sammen med alba, stola og bispekorset. Tjenstedrakt og liturgisk drakt bekostes av bispedømmerådet.

§ 25. (Opphevet)

§ 26. Biskopen meddeles ferie og annen tjenestefrihet av preses. Preses meddeles ferie og annen tjenestefrihet av Kirkerådets leder.

Biskopen skal avsette nødvendig tid til studium, fritid og personlig fornyelse.

§ 27. Biskopen skaffer til veie opplysninger og gir uttalelse i saker som forelegges av departementet, Kirkemøtet, Kirkerådet og andre kirkelige eller offentlige instanser, og kan av eget tiltak ta opp saker som gjelder forhold innen bispedømmet, Den norske kirke eller samfunnet ellers.

§ 28. Biskopen utfører de gjøremål som til enhver tid er pålagt ved lov, i medhold av lov eller ved bestemmelse av Kongen eller departementet.

§ 29. Tjenesteordningen trer i kraft fra den tid Kirkerådet bestemmer og erstatter tjenesteordning for biskoper av 6. juni 1997.

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

9. Tjenesteordning for fengselsprester

I

§ 1. Fengselspresten skal forvalte Ord og sakrament ved

- a) å holde de gudstjenester i fengselet som biskopen forordner,
- b) å utføre annet forkynnerarbeid i fengselet,
- c) å forrette kirkelige handlinger for fengselets innsatte og deres nærmeste pårørende,
- d) å utøve sjelesorg, gå med dødsbud, soknebud og også ellers besøke innsatte i fengselet.

Presten skal også utføre andre gjøremål fastsatt ved bestemmelse av Kirkemøtet eller ved instruks for den enkelte stilling.

Presten skal forberede sine gjøremål og sette av nødvendig tid til studium og personlig fornyelse.

§ 2. Som fengselsprest kan tilsettes person som innehar de kvalifikasjoner som kreves for tilsetting som menighetsprest i Den norske kirke.

Fengselsprest tilsettes etter regler om tilsetting gitt i personalreglement for prester i Den norske kirke. Tilsetting skjer på de vilkår som gjelder generelt for prester tilsatt i Den norske kirke. For øvrig skjer tilsetting på vilkår som nevnt i utlysningen og med plikt til å rette seg etter denne tjenesteordning og instruks som er eller blir fastsatt.

§ 3. Person som tilsettes som fengselsprest uten tidligere å være ordinert, kan ikke tiltre stillingen før ordinasjon er skjedd etter forordnet liturgi.

Fengselspresten skal innsettes til tjenesten etter forordnet liturgi.

§ 4. Fengselspresten skal utføre sin tjeneste i samsvar med Den norske kirkes ordninger. Formaning og løftet i ordinasjonsliturgien er bestemmende for presters tjeneste og livsførsel. Gudstjenester og kirkelige handlinger forrettes etter de fastsatte liturgier. Liturgier og ordninger kan bare fravikes når de selv hjemler det.

§ 5. Prosten er fengselsprestens nærmeste overordnede. I fengsler med mer enn en prest kan det i instruks fastsettes at en av prestene skal lede prestatjenesten og være den andre prestens nærmeste overordnede.

§ 6. Nærmere bestemmelser om tjenesteoppgaver for den enkelte fengselspreststilling kan fastsettes ved instruks av bispedømmerådet.

Før instruks blir fastsatt, skal foruten vedkommende prest også eventuelle andre prester i fengselet og fengselsdirektøren ha hatt anledning til å uttale seg. Vedkommende prest har plikt til på anmodning å levere arbeidsoppgaver med angivelse av den tid som medgår til de forskjellige kategorier av tjenester. Endelig forslag til instruks utferdiges av prosten.

§ 7. Når ikke annet følger av instruks, må en fengselsprest ikke uten samtykke fra vedkommende sokneprest eller biskop holde gudstjenester eller forrette kirkelige handlinger utenfor fengselet.

§ 8. Fengselspresten har taushetsplikt etter gjeldende regler.

§ 9. Fengselspresten lønnes etter Den norske kirkes lønnsregulativ og mottar andre godtgjøringer etter de regler som gjelder til enhver tid.

§ 10. Fengselspresten må ikke drive privat næringsvirksomhet uten etter samtykke fra biskopen, og heller ikke inneha bistilling eller bierverv som kan hemme eller sinke det ordinære arbeid med mindre biskopen gir tillatelse til det. Bistilling eller bierverv må ikke være av en slik art at det kan bryte ned aktelse for prestatjenesten.

§ 11. Fengselspresten har rett til ferie, fridager og tjenestefrihet etter gjeldende lov- og avtaleverk.

§ 12. Fengselspresten må finne seg i endring i tjenesteordning og instruks.

§ 13. Tjenesteordningen trer i kraft fra den tid Kirkerådet bestemmer og erstatter tjenesteordning for fengselsprester av 20. november 1997.

II

Vedtaket skjer med forbehold om at kirkeloven blir endret, slik at Kirkemøtet gis den nødvendige hjemmel.

Vedtatt mot en stemme. (110 stemmeberettigede)