



Personalreglement for Den norske kirke

Fastsatt av Kirkemøtet 1. april 2019. Endret ved vedtak 9. oktober 2020, 4. desember 2020, 25. september 2022 og 8. august 2023.

Del I Generelt

§ 1. *Virkeområde og definisjoner*

Dette reglementet gjelder for alle arbeidstakere i rettssubjektet Den norske kirke. Med menighetsprest menes sokneprest, prostiprest og kapellan. Med prest menes menighetsprest og spesialprest.

Reglementet gjelder så langt det passer også der bispedømmerådet tilsetter spesialprester.

§ 2. *Unntak fra bestemmelsene*

Bestemmelsene i §§ 4–20 gjelder ikke ved tilsetting av biskop.

Bestemmelsene i §§ 7–20 gjelder ikke ved tilsetting for kortere tid enn ett år. Ved slik tilsetting gjelder følgende særregler:

- a. Ved tilsetting av prest gjøres tilsetting av biskopen etter innstilling fra vedkommende prost. Dersom kandidaten vurderes som skikket og er under utdanning eller lignende, og det er nødvendig for å sikre tilstrekkelig kirkelig betjening i tjenesteområdet, kan biskopen ved slik tilsetting se bort fra de alminnelige kvalifikasjonskrav for tilsetting som prest i Den norske kirke.
- b. Ved tilsetting ved bispedømmekontor, ved Bispemøtet eller i Kirkerådet gjøres tilsetting av organets daglige leder eller den denne gir fullmakt etter innstilling fra stillingens nærmeste overordnede.

Ved tilsetting for kortere tid enn seks måneder gjelder heller ikke reglene i §§ 4–6.

En tilsetting eller forlengelse av et tilsettelsesforhold som innebærer at tilsettelsesforholdet samlet sett vil strekke seg ut over ett år skal behandles etter reglementets vanlige regler.

§ 3. *Om forvaltningslovens anvendelse i enkelte personalsaker*

Forvaltningsloven kommer til anvendelse som bestemt i kirkeordningen § 42.¹ I tillegg kommer reglene om enkeltvedtak til anvendelse ved avgjørelser i de personalsaker som er nevnt i forvaltningsloven § 2 annet ledd første punktum. Forvaltningsloven § 3 annet ledd annet punktum gis tilsvarende anvendelse, likeledes kapittel 5 i forskrift 15. desember 2006 nr. 1456 til forvaltningsloven (forvaltningslovforskriften).

Del II Utlysning

¹ Endret ved vedtak 4. desember 2020, jf. sak KR 81/20.

§ 4. Utlysning av stillinger

Ved ledighet i eller ved oppretting av stilling skal stillingsinnhold og krav til stillingsinnehaver vurderes av stillingens nærmeste overordnede. Denne har ansvaret for å klargjøre hvilke særskilte kvalifikasjonskrav stillingen skal utlyses med.

Hovedregelen er at ledige stillinger skal utlyses offentlig og besettes etter alminnelig konkurranse.

Organets daglige leder kan etter drøfting med arbeidstakerrepresentanten i innstillingsråd eller tilsettingsråd bestemme om en stilling kun skal utlyses internt. Stilling som prost og lederstillinger skal alltid besettes etter offentlig utlysning. Intern utlysning kan dekke enten organet det utlyses ved eller rettssubjektet Den norske kirke.

Stillinger som utlyses offentlig, skal også gjøres kjent internt i virksomheten.

§ 5. Utlysningens innhold

Utlysningen må ikke utformes slik at søkerkretsen blir begrenset mer enn nødvendig.

Utlysningen skal inneholde opplysninger om

- a. stillingens tittel, stillingsstørrelse og lønnsvilkår,
- b. om stillingen er fast eller midlertidig,
- c. krav og ønsker knyttet til kompetanse og erfaring,
- d. beskrivelse av stillingen og det aktuelle arbeidsområde,
- e. arbeidssted,
- f. administrasjonsspråk og krav til særskilt språklig kompetanse,
- g. eventuelt krav om medlemskap i Den norske kirke, jf. kirkeordningen § 40 annet ledd,²
- h. ønsket tiltredelse i stillingen,
- i. kontaktperson for stillingen,
- j. søknadsfrist som ikke er kortere enn to uker fra kunngjøringsdato og
- k. offentlig søkerliste og om muligheten til å anmode om unntak, jf. offentleglova § 25 annet ledd.

Ved tilsetning av prest skal utlysningen også inneholde opplysninger om

- a. tjenestested og -distrikt,
- b. eventuell tjenestebolig og
- c. målform i tjenesten.

Dersom den som blir tilsatt plikter å gjennomgå opplæring, skal dette fremgå av utlysningen.

§ 6. Fornytt utlysning

Dersom det ved tilsetning av prest i utlysningen er stilt kvalifikasjonskrav som går ut over de alminnelige kvalifikasjonskrav for tilsetning av prest i Den norske kirke, og tilsettingsmyndigheten på et vesentlig punkt ønsker å fravike disse, skal stillingen utlyses på nytt. Det samme gjelder ved andre tilsetninger dersom tilsettingsmyndigheten på et vesentlig punkt ønsker å fravike kvalifikasjonskravene i utlysningen.

Del III Innstillende, forslagsstillende og tilsettende myndigheter

§ 7. Innstillende og tilsettende myndighet ved tilsetning av prester og proster

² Endret ved vedtak 4. desember 2020, jf. sak KR 80/20.

Ved tilsetting av menighetsprest og spesialprest er tilsettingsrådet tilsettende myndighet og prosten innstillende myndighet. Som medlem av tilsettingsrådet, avgir prosten forslag om tilsetting i stedet for innstilling.³

Ved tilsetting av prost er bispedømmerrådet tilsettende myndighet og innstillingsrådet innstillende myndighet.⁴

§ 8. Tilsettingsrådets og innstillingsrådets sammensetning ved tilsetting av prester og proster

Tilsettingsrådet for prester består av stiftsdirektøren, eller den denne gir fullmakt, vedkommende prost, én representant for det eller de berørte menighetsrådene og én representant for arbeidstakerne.

Ved tilsetting av spesialprest deltar ikke representant for menighetsråd.

Stiftsdirektøren er leder for tilsettingsrådet.

Innstillingsrådet for proster består av en prost oppnevnt av biskopen, stiftsdirektøren eller den denne gir fullmakt, én representant for arbeidstakerne og én representant for det eller de berørte menighetsråd.

Prosten er leder for innstillingsrådet.

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 bispedømmerrådet er utelukket fra å være medlem av innstillingsrådet.

Det berørte menighetsråd utpeker én representant blant dets valgte medlemmer til innstillingsrådet og tilsettingsrådet. Der flere menighetsråd er berørt, utpeker de i fellesskap én representant blant de valgte medlemmene. Ved tilsetting av prost skal vedkommende representant være fra menighetsrådet ved prostesetet.⁵

§ 9. Innstillende, forslagsstillende og tilsettende myndighet ved tilsetting ved bispedømmekontor, i Bispemøtet eller i Kirkerådet

Ved tilsetting av Kirkerådets direktør er Kirkerådet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av Bispemøtets generalsekretær er Bispemøtet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av stiftsdirektør er bispedømmerrådet selv tilsettende myndighet.

Ved tilsetting av organets daglige leder avgir organets valgte leder forslag om tilsetting. Ved tilsetting av Bispemøtets generalsekretær avgir Bispemøtets preses forslag til tilsetting

Ved andre tilsettinger ved bispedømmekontor, i Bispemøtet eller Kirkerådet er organets tilsettingsråd tilsettende myndighet og stillingens nærmeste foresatte innstillende myndighet. Hvis nærmeste foresatte er medlem av tilsettingsrådet, avgir vedkommende i stedet forslag om tilsetting.

§ 10. Tilsettingsrådets sammensetning

Tilsettingsrådet består av organets daglige leder, én annen arbeidsgiverrepresentant og én representant for arbeidstakerne. For Bispemøtet består tilsettingsrådet av Bispemøtets preses, visepreses og den samme representanten for arbeidstakerne som i Kirkerådets tilsettingsråd.

³ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

⁴ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

⁵ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

Tilsettingsrådet ledes av organets daglige leder. Denne oppnevner den andre arbeidsgiverrepresentanten. For Bispemøtet ledes tilsettingsrådet av Bispemøtets preses.

Den forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjon som organiserer arbeidstakere ved organet, oppnevner arbeidstakerrepresentanten med personlig varamedlem. Er det flere forhandlingsberettigede organisasjoner som har medlemmer ved organet, oppnevner organisasjonene i fellesskap representanten med personlig varamedlem. Der det ikke er mulig å enes om dette, oppnevner den organisasjonen som organiserer flest arbeidstakere ved organet representanten med personlig varamedlem. Arbeidstakerorganisasjoner som er tilknyttet samme hovedsammenslutning kan slå sammen sine medlemstall for å oppnå rett til å oppnevne etter forrige punktum.

Representantene oppnevnes for inntil to år om gangen.

Del IV Behandling av søknader, intervju, uttalelse, innstilling m.m.

§ 11. *Behandling av søknader*

Etter utløpet av søknadsfristen skal det snarest settes opp utvidet liste over søkere i samsvar med forvaltningslovforskriften § 15. Umiddelbart etter at søkerlisten er satt opp sendes den til innstillende myndighet. Ved tilsetting av menighetsprest og prost sendes listen sammen med kopi av søknadene gjennom biskopen til vedkommende menighetsråd eller – ved tilsetting av spesialprest – til institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre.

Det skal også snarest settes opp offentlig søkerliste i samsvar med offentleglova § 25 annet ledd.

De søkere som synes å være best kvalifisert, skal innkalles til intervju. Ved tilsetting av prest avgjør biskopen dette i samråd med stiftsdirektøren. Er det blant de kvalifiserte søkerne personer med funksjonsnedsettelse eller nedsatt arbeidsevne, skal minst én av disse innkalles til intervju. Personer i innstillende myndighet kan dessuten kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles. Ved tilsetting av prest kan medlemmer av tilsettingsrådet kreve at andre kvalifiserte søkere innkalles. Det vurderes konkret om søkere som er kjent fra før, skal innkalles.⁶

Administrasjonen kan velge å ta søknader i betraktning selv om søknadsfristen er overskredet. I så fall skal dette gjelde samtlige slike søknader.

§ 12. *Deltakere ved intervju*

Ved intervju skal innstillende myndighet eller den som gir forslag om tilsetting og én representant for arbeidstakerne delta. Intervjugruppen kan suppleres med personer med særskilt kunnskap om stillingens arbeids- og ansvarsområde.

Ved intervju av søkere til stilling som har særlig ansvar for ungdomsdemokratiet, enten på nasjonalt eller regionalt nivå, skal én representant, som har fylt 18 år, fra det råd eller utvalg vedkommende skal arbeide for, gis anledning til å delta.

Ved intervju av søkere til stilling som prest kan også øvrige medlemmer av tilsettingsrådet delta.⁷

Ved intervju av søkere til stilling som menighetsprest som skal ha flere sokn som tjenestested (særskilt arbeidsområde), kan menighetsrådene i fellesskap peke ut ytterligere én representant som deltar ved intervjuet.

⁶ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

⁷ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

Ved intervju av søkere til stilling som prost deltar ytterligere én representant fra et menighetsråd i prostiet. Ved intervju i forbindelse med tilsetting av prost kan også biskopen delta.

Ved intervju av søkere til stilling som spesialprest skal en representant for institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å delta.

Ved intervju av søkere til stillinger ved bispedømmekontoret kan også biskopen delta.

Ved intervju av søkere til stilling som organets daglige leder skal organets arbeidsutvalg eller, der slikt ikke finnes, det valgte organets leder og minst to av medlemmene, utpekt av organet, delta. Ved tilsetting av stiftsdirektør skal også biskopen delta.

Ved intervju av søkere til stilling som generalsekretær Samisk kirkeråd eller internasjonal direktør skal leder eller annet medlem av henholdsvis Samisk kirkeråd og Mellomkirkelig råd delta.⁸

Ved intervju av søkere til stilling som generalsekretær for Bispemøtet skal medlemmer av Bispemøtets arbeidsutvalg delta.

§ 13. Innhenting av opplysninger

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

Det innhentes normalt referanseuttalelser fra personer som kjenner søkeren, f.eks. personer som har vært søkerens leder eller kollega. Det skal ikke innhentes opplysninger fra en søkers nåværende eller tidligere arbeidsgiver dersom søkeren ber om at dette ikke gjøres.

§ 14. Uttalelse

Ved tilsetting av menighetsprest har det eller de berørte menighetsråd anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne rådet ønsker tilsatt.

Ved tilsetting av prost har menighetsrådene i prostiet anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne disse ønsker tilsatt.

Ved tilsetting av spesialprest skal institusjonene eller organisasjonen der presten skal tjenestegjøre gis anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne disse ønsker tilsatt.

Ved tilsetting av generalsekretær for Samisk kirkeråd eller internasjonal direktør har henholdsvis Samisk kirkeråds arbeidsutvalg og Mellomkirkelig råds arbeidsutvalg anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne rådet ønsker tilsatt.⁹

Ved tilsetting i stilling som har særlig ansvar for ungdomsdemokratiet, enten på nasjonalt eller regionalt nivå, skal de representantene som har fylt 18 år fra det råd eller utvalg vedkommende skal arbeide for, i fellesskap gis anledning til å gi uttalelse om hvilke tre personer blant søkerne de ønsker tilsatt.

I uttalelsen skal de ønskede søkere nevnes i prioritert rekkefølge. Rådets uttalelse føres inn i møteboken med opplysning om stemmetall for de søkerne rådet har foreslått. Vedtar rådet ikke å gi noen uttalelse, skal også dette føres inn i møteboken. Rådet sender utskrift av møteboken til innstillende myndighet.

Avgitt uttalelse følger saken til eventuell tilsetting har funnet sted.

§ 15. Innstilling og forslag

⁸ Endret ved vedtak 9. oktober 2020, jf. KM 04/20.

⁹ Endret ved vedtak 9. oktober 2020, jf. sak KM 04/20.

Dersom det er flere kvalifiserte søkere til en stilling, skal vanligvis tre søkere innstilles eller foreslås i prioritert rekkefølge.

Der innstilling skal gis av innstillingsråd, avgjøres innstillingen i møte eller ved at rådets leder gir skriftlig forslag til innstilling, som sendes først til arbeidstakerrepresentanten, som så sender saken videre til menighetsrådets representant, som til sist sender saken til det fjerde medlemmet av innstillingsrådet. Hvis disse er enige i forslaget, blir dette innstillingen. Dersom et av medlemmene er uenig i forslaget til innstilling eller ønsker at innstillingen skal avgjøres i møte, skal det sammenkalles til møte i innstillingsrådet. 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. Hvert enkelt medlem av innstillingsrådet er ansvarlig for at innstillingen avgis i tråd med dette reglementet og gjeldende regelverk. Ingen av medlemmene kan bindes av det organ det utgår fra i sin vurdering eller konklusjon.

Ved spørsmål om søkerens adgang til innsyn i innstillingen eller forslaget, anvendes forvaltningslovforskriften § 19, jf. personalreglementet § 3.

Del V Tilsetting

§ 16. *Tilsetting i bispedømmeråd, Bispemøtet og Kirkerådet*

Tilsettinger som skal foretas i bispedømmerådet, i Bispemøtet eller i Kirkerådet, foretas i ordinært møte.

I særskilte tilfeller kan også vedtak om tilsetting finne sted i ekstraordinært møte.

Vedtak om tilsetting bør inneholde flere navn i prioritert rekkefølge.

Dersom tilsettingsorganet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal tilsettingsorganet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillende myndighet. Også et mindretall i tilsettingsorganet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillende myndighet likevel ikke vil innstille vedkommende, skal saken avgjøres av tilsettingsorganet. Bare søkere som er innstilt eller den som tilsettingsorganet har fått uttalelse om etter første punktum, kan da tilsettes.

Når bispedømmerådet selv behandler tilsettingssaker, skal det tiltres av én representant for arbeidstakerne, utpekt på samme måte som i § 10 tredje ledd. Denne har talerett.

Når Kirkerådet selv tilsetter direktør skal det tiltres av én representant fra arbeidstakerne ved Kirkerådet og én representant for arbeidstakerne i virksomheten. Disse oppnevnes etter reglene i § 10 tredje ledd. Disse har tale-, forslags- og stemmerett.

Når Bispemøtet selv tilsetter generalsekretær skal det tiltres av to representanter for arbeidstakerne ved Bispemøtet. Disse oppnevnes etter reglene i § 10 tredje ledd. Disse har tale-, forslags- og stemmerett.

Representanter for arbeidstakerorganisasjonene har under taushetsplikt adgang til de samme dokumenter som rådets medlemmer i den aktuelle sak.

§ 17. *Tilsetting i tilsettingsråd*

Tilsettingssaker behandles normalt ved at de sendes på rundgang mellom medlemmene.

Dersom det viser seg at det er uenighet mellom medlemmene eller noen krever det, skal det avholdes møte.

Tilsettingssaker i tilsettingsråd for prester skal behandles i møte.¹⁰

¹⁰ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

Deltagelse i tilsetningsrådet er en tjenesteplikt. Medlemmene i tilsetningsrådet kan ikke hindre vedtak ved å utebli fra behandlingen eller nekte å underskrive møteprotokoll. Unnlater likevel enkelte av tilsetningsrådets medlemmer å delta i behandlingen av en sak eller underskrive møteprotokollen, er tilsetningsrådet beslutningsdyktig om minst halvparten av medlemmene deltar og underskriver.

Dersom tilsetningsrådet vil tilsette en søker som ikke er innstilt, skal tilsetningsrådet be om skriftlig uttalelse om vedkommende fra innstillende myndighet. Også et mindretall i tilsetningsrådet kan be om en slik uttalelse. Dersom innstillende myndighet likevel ikke vil innstille vedkommende, skal saken avgjøres av tilsetningsrådet.

§ 18. Særregler ved tilsetting av prest

Ved tilsetting av person som ikke er ordinert, må det tas forbehold om ordinasjon.

Personer som blir tilsatt i en prest under utdanning-stilling, er unntatt fra kravet om vigsling frem til utdanningen er fullført.¹¹

Personer som på tilsettingstidspunktet ikke fyller kvalifikasjonskravene for tilsetting som prest i Den norske kirke, og som befinner seg i den avsluttende delen av profesjonsstudiet i teologi eller tilsvarende, kan tilsettes med forbehold om at dokumentasjon for oppfylte kvalifikasjonskrav fremlegges innen seks måneder etter at det er truffet vedtak om tilsetting.

Før tilsettende myndighet treffer vedtak om tilsetting av person som er vigslet til prest i et annet kirkesamfunn, skal biskopen etter samtale med søkeren ha funnet vedkommende skikket for prestedtjeneste i Den norske kirke og mottatt vedkommendes løfte om å utføre denne tjeneste i overensstemmelse med Den norske kirkes lære og ordninger. Tilsvarende gjelder for personer som er innstilt til en prest under utdanning-stilling.¹²

§ 19. Kvalifikasjonsprinsippet

Den best kvalifiserte søkeren skal tilsettes i ledig stilling, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift.

Dersom det er aktuelt å gjøre slikt unntak som nevnt i første ledd, skal det fremgå av utlysningen.

Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen.

§ 20. Overgang fra midlertidig stilling til fast tilsetting

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

§ 21. Melding om tilsetting

Tilsettingsmyndigheten skal gi den som blir tilsatt skriftlig melding om tilsetningsvedtaket med opplysning om eventuelle særvilkår. Hvis vedkommende tilsettes på prøve, skal meldingen også inneholde en orientering om prøvetidsreglene. Den som er tilsatt skal innen åtte dager bekrefte skriftlig om vedkommende tar imot stillingen.

¹¹ Endret ved vedtak 25. september 2022, jf. KM 13/22.

¹² Endret ved vedtak 25. september 2022 og 8. august 2023, jf. KM 13/22 og KM 13/23.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i samsvar med arbeidsmiljøloven §§ 14-5 til 14-8. Ved tilsetting av stiftsdirektør eller generalsekretær i Bispemøtet skal Kirkerådet konsulteres før tilbud om lønns- og arbeidsvilkår gis.

Tilsettingsmyndigheten skal, så snart den tilsatte har tatt imot stillingen, gi øvrige søkere melding om at stillingen er besatt. Meldingen skal inneholde navn på den som er tilsatt. Det bør praktiseres utsatt offentlighet for tilsettingsvedtaket i henhold til offentleglova § 5 siste ledd.

Del VI Beregningsregler, oppsigelse, suspensjon, avskjed og klage

§ 22. Beregning av tilsettingstidens lengde

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

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

Vedtak om oppsigelse, suspensjon og avskjed treffes av tilsettende myndighet. For biskoper treffes slikt vedtak av Den norske kirkes klagenemnd.

I sak om menighetsprest, prost eller spesialprest hvor tilsettingsrådet eller bispedømmerrådet er tilsettende myndighet og der saken krever rask avgjørelse, kan vedtak om suspensjon etter arbeidsmiljølovens bestemmelser også treffes av biskopen i samråd med bispedømmerrådets leder. På samme vilkår kan preses treffe vedtak om suspensjon av biskop.¹³

Før vedtak treffes i sak etter første ledd skal vedkommende arbeidstaker – i tillegg til sine rettigheter etter forvaltningsloven – gis anledning til å forklare seg muntlig for tilsettende myndighet.

Når bispedømmerrådet selv, Bispemøtet selv eller Kirkerådet selv behandler saker etter § 23 skal det tiltres av de samme representanter for arbeidstakerorganisasjonene ved organet som ved tilsettinger etter § 16.

§ 24. Klage over oppsigelse, suspensjon og avskjed

Med unntak for vedtak som angår biskoper, kan oppsigelse, suspensjon eller avskjed påklages i samsvar med forvaltningslovens bestemmelser om klage på enkeltvedtak.

Bispedømmerrådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av tilsettingsråd i bispedømmet.

Kirkerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av bispedømmerrådet.

Kirkerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av tilsettingsråd i Kirkerådet.

Kirkerådet selv er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av tilsettingsråd i Bispemøtet eller Bispemøtet.

Den norske kirkes klagenemnd er klageinstans for vedtak om oppsigelse, suspensjon eller avskjed truffet av Kirkerådet i første instans.

Klagen fremsettes skriftlig for tilsettende myndighet. 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.

¹³ Endret ved vedtak 8. august 2023, jf. KM 13/23.

Del VII Andre bestemmelser

§ 25. *Avtalefestede permisjoner*

Permisjoner gis etter Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Søknad om permisjoner som er avtalefestet, avgjøres for arbeidstakere ved bispedømmekontorene, Bispemøtet og Kirkerådet av organets daglige leder eller den denne gir fullmakt. Prost avgjør søknader fra menighetsprest i prostiet. Biskopen avgjør søknader fra prost i bispedømmet. Bispemøtets preses avgjør søknad fra biskop. Kirkerådets leder avgjør søknad fra preses. Det enkelte bispedømmeråd, Bispemøtets arbeidsutvalg og Kirkerådets arbeidsutvalg avgjør søknad fra organets daglige leder.

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

For arbeidstakere ved bispedømmekontor, Bispemøtet eller ved Kirkerådet kan organets daglige leder, så langt tjenesten tillater det, gi tjenestefri med eller uten lønn til arbeidstaker 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 utføring av annet arbeid er ulønnet. Når det gjelder vilkårene for tjenestefri med lønn, herunder regler om plikttid, følges bestemmelsene om dette i egen avtale.

For prest kan biskopen, så langt tjenesten tillater det, gi tjenestefri med eller uten lønn i inntil tre 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.

Tjenestefri for å overta annen stilling i eller utenfor kirken, kan gis i inntil ett år. Unntaksvis kan slik permisjon forlenges. For arbeidstakere ved bispedømmekontor, Bispemøtet og Kirkerådet behandles søknad om slik permisjon av organets daglige leder. For prest behandles søknad om slik permisjon av vedkommende biskop.

§ 27. *Ferie mv.*

Regler om feriefastsettelse og tiden for ferie er regulert i ferieloven. Bestemmelser om fridager er regulert i særskilte avtaler.

For prestene sørger prosten for at det blir satt opp ferielister for prostiet i så god tid som mulig. Prosten tilstår prestene ferie. Biskopen tilstår prostene ferie. Biskopen meddeles ferie av preses og preses av Kirkerådets leder.

For arbeidstakere ved bispedømmekontorene, Bispemøtet og Kirkerådet sørger nærmeste foresatte for at det blir satt opp ferielister i så god tid som mulig. Det skal sørges for forsvarlig bemanning til enhver tid. Ferielistene godkjennes av organets daglige leder eller den denne gir fullmakt. Tilsvarende gjelder ved senere endringer.

§ 28. *Endringer*

Kirkerådet kan gjøre mindre endringer i dette personalreglementet.

§ 29. *Ikrafttredelse og overgangsbestemmelser*

Dette reglementet trer i kraft fra det tidspunkt Kirkerådet bestemmer.¹⁴ Samtidig oppheves personalreglement for de ansatte ved bispedømmekontorene, personalreglement for prester i Den norske kirke og personalreglement for de ansatte i Kirkerådet, samtlige vedtatt av Kirkemøtet 11. april 2016. De tilsettingsprosesser som er igangsatt i form av utlysning av stillinger før tidspunktet for ikraftsettelsen, gjennomføres etter tidligere reglement.

¹⁴ I kraft fra 1. juli 2019, jf. Kirkerådets vedtak 14. juni 2019.