

### **České Budějovice**

Reforma seniorátu – diskuse: Když některý seniorát cítí potřebu se sloučit, ať se sloučí. Nechápeme důvod pro změnu. K čemu jsou dobré velké a nekompaktní senioráty? Proč nepočkat, až některé sbory zaniknou (což se očekává) a řešit strukturu potom? Změna je příliš narychlo. K čemu zvyšování centralizace?

Předběžné stanovisko: Preferujeme zachování současného stavu, v případě nutnosti je pro nás sloučení s Horáckým seniorátem přijatelné.

### **Jindřichův Hradec**

Staršovstvo sboru nemá velké výhrady k navrženému připojení jihočeského seniorátu k seniorátu horáckému a části poličského. Necítí se být povoláno rozhodovat o přerozdělení dalších seniorátů. Staršovstvu se líbí více návrh, který byl nejdříve prezentován na synodu, s tím, že by kvitovalo, aby sbory v ČB, Táboře a popř. ve Volyni a Písku byly i nadále v jednom seniorátu.

### **Písek**

Staršovstvo souhlasí s novým rozčleněním seniorátů a s rozhraničovacími zásadami.

### **Soběslav**

Z obou návrhů na rozdělení seniorátů dává staršovstvo přednost novějšímu vzešlému ze synodu s tím, že o návrhu je třeba dále diskutovat.

### **Strmilov**

Reforma seniorátu souvisí s reformou sborů.

Vlastně základní otázkou je, jaká je výhoda a smysl této reformy, to není z materiálů zřejmé.

Materiál synodní rady neobsahuje analýzu současného stavu, která by vedla ke zdůvodnění navrhovaných změn; uvádí „nynější struktura seniorátů není zcela funkční“, ale není řečeno v čem a co se tedy po reformě pro koho změní k lepšímu.

Asi lze z materiálů vyvodit, že jsou uvažovány dvě funkce seniorátu – správní (řízení ČCE) a sociální (vytváření a utužování širších společenství než pouze sborových). Zlepšení řízení církve je spatřováno ve větších seniorátech o 20–30 sborech, zřejmě se seniorátními kancelářemi a placenými pracovníky (což je oproti současnému stavu finančně nákladnější) aniž by byly uvedeny jejich agendy, kompetence a pravomoci. K tomu se sbory a presbyteri mohou těžko vyjadřovat, protože do řízení „nevidí“ a kontakty se seniorátem jsou minimální.

Pokud jde o seniorátní společenství, jsou větší než současné senioráty protimluvem: jestliže je konstatováno, že již nyní jejich vytváření a fungování brání vzdálenosti mezi sbory, pak samozřejmě větší vzdálenosti situaci jen zhorší; a pokud se uvádí možnost existence menších společenství uvnitř seniorátu, tak to není žádná změna.

Zdá se, že reformou nelze dojít ke zlepšení obou funkcí seniorátů a snaží se soustředit se pouze na management. Případné formální zakotvení existence společenství odložit na dobu po spontánní restrukturalizaci sborů, která se děje a bude zřejmě dít velmi intenzivně v příštích letech.

Závěr: měla by nejprve proběhnout reforma sborů a tím se i vykristalizuje reforma seniorátů.

### **Tábor**

Chybí výstup ze staršovstva.

### **Volyně**

Na stránce se dvěma mapami je dolní mapa nadepsána slovy „Přijatý návrh“. Usuzujeme z toho, že toto rozložení seniorátů je přijato a bude platné. Vyjadřovat se k němu je proto bezpředmětné.

Následná diskuse ve staršovstvu i ve sboru přinesla tyto připomínky:

Hranice nových organizačních struktur jsou zcela nepřirozené

Sounáležitost sborů a celé ČCE není o rozložení seniorátů

Do reorganizace se věnuje příliš mnoho energie, která by se měla spíš směřovat k něčemu posilujícímu, podpůrnému – ne struktuře

Jde-li o peníze, dá se vymyslet i jiný klíč k přerozdělování

Pokud jde o finance, tak nové rozdělení seniorátů, přinese také nové výdaje (větší cestáky, uvolněný br. senior, popř. placený seniorátní kurátor), zda budou menší než současné neumíme sami posoudit

Samotný počet sborů v seniorátu není hlavním kritériem efektivity neméně důležitým, je také dostupnost

Sbory – i malé – by měly dostávat podporu, že jsou chtěné a že na každém záleží

Velké vzdálenosti přinesou větší zátěž dojezdnosti, jak pro jednotlivé členy sboru, tak i pro faráře.

Což při výhledu několika sborů na jednoho faráře bude čas a dojezdnost velkou hodnotou.

### Usnesení č. 18: Nové rozložení seniorátů ČCE

Synod zahajuje celocírkevní rozhovor o následujících tezích pro nové uspořádání seniorátů ČCE:

1. Synod vyzývá staršovstva a seniorátní výbory, aby se seznámily s navrhovaným rozložením seniorátů a ukládá konventům, aby se k návrhu vyjádřily a svá písemná vyjádření odeslaly Ústřední církevní kanceláři do 31. března 2023:

...

IV. seniorát tvoří farní sbory, jejichž sídlo leží na území Kraje Vysočina a Jihočeského kraje.

...

5. Synod ukládá správním orgánům a shromážděním, aby k rozhovorům zvaly též zástupce poradních odborů mládeže, jejichž členy synod povzbuzuje k hojně účasti při těchto rozhovorech.

6. Synod povzbuzuje všechny zúčastněné, aby se při rozhovorech necítili být vázáni ustanoveními současně platných církevních řádů a případně navrhovali nová řešení různých problémů souvisejících s navrženým novým uspořádáním seniorátů. Synod je zároveň vybízí, aby v odůvodněných případech navrhovali přesuny jednotlivých farních sborů do jiných seniorátů.

...

## **Proč reforma seniorátů?**

*Naše církve se nachází v procesu mnoha změn. Zvěst evangelia zůstává stejná (Žd 13, 8), ale mění se společnost, v níž žijeme, mění se způsob života. Změny vynucené okolnostmi jsou nepřijemné. Mnoho současných změn v církvi tak vnímáme. Návrh na reformu seniorátů však předkládáme ve snaze **převzít iniciativu** a nejednat jen ve vleku událostí, pod tlakem personální či finanční nouze a předpokládané redukce sborů a církevních aktivit. Stávající organizační struktura seniorátů není zcela funkční a leckde se stává čistě formální – církev slouží struktuře místo toho, aby struktura sloužila církvi.*

Navrhované změny mohou být totiž také **dobrým využitím možností**, které se nám nabízejí.

Církve se rychle učí zacházet s elektronickými komunikačními prostředky, s digitalizací, které zjednodušují administrativu a umožňují propojení a sdílení na dálku. Nové rozložení seniorátů vidíme také jako příležitost posílit vědomí sounáležitosti a společenství našich sborů. **Nejde jen o věc správní, nýbrž také a předně duchovní.**

Východiskem pro předkládané návrhy týkající se kompetencí a fungování seniorátů včetně jejich případného geografického přeskupení byl Strategický plán ČCE, který přijal synod v roce 2019.

**Komise pro reformu správy církve**, kterou synodní rada v roce 2020 pověřila plněním těchto dílčích úkolů, připravila návrh nového rozčlenění seniorátů. Byla přitom vedena těmito zásadami:

### **Rozhraničovací zásady**

1. Hranice nových seniorátů budou stanoveny s ohledem na očekávaný stav po přechodu na samofinancování, nikoli podle dnešního stavu.
2. Hranice nových seniorátů co nejvíce respektují stávající administrativní členění České republiky na kraje a okresy.
3. Každý seniorát musí být dosti velký, aby mohl kvalitně obsadit funkce a aby synergie (společné akce, propojování lidí) byla zřetelná a povzbuzující.
4. Seniorát nesmí být příliš velký, aby šestičlenný seniorátní výbor dokázal sledovat situaci ve všech sborech z hlediska duchovního, personálního, projektového apod. Očekáváme, že časem bude mít každý seniorát cca 20–30 sborů.
5. Senioráty by měly být přibližně stejně silné, aby se žádný ze seniorátů necítil odloučeně od silnějších částí církve. Každý ze seniorátů musí mít silné sbory, o které se může opřít.
6. Společenstevní roli v rámci seniorátu budou hrát menší spontánní jednotky, v nichž je možno udržovat pocit sounáležitosti.
7. Každý seniorát bude mít dostatečnou administrativní podporu.
8. Přechodné období bude trvat do roku 2026.

### **Často kladené otázky**

#### **1. Jak to bude s mládeží? Nedovedeme si představit, že mládež bude v nových velkých seniorátech „fungovat“.**

Situace se liší seniorát od seniorátu. Zatímco v I. až III. seniorátu k žádným významnějším územním změnám nedochází, IV. až VI. seniorát představují nové, větší celky. Zprv si nemyslíme, že by byla mládež tolik „fixována“ na správní hranice současných seniorátů – což pak se neschází napříč jejich hranicemi? Z druhé, ani vzdálenosti v největších seniorátech nebudou nepřekonatelné. Zatřetí, počítá se s tím, že v největších seniorátech se bude scházet několik skupin seniorátní mládeže na menších územích. **2. Jak to bude s pastorálkami? Nedovedeme si představit dojíždět na pastorálky každý měsíc 100 km.**

Hned v několika dnešních seniorátech je to však běžná praxe. Pastorálky se určitě můžou konat v menších skupinách na několika místech současně, přičemž celoseniorátní pastorálky se budou konat jednou za čas. Není důvod, proč by si to každý seniorát nemohl zařídit, jak uzná za vhodné. V řádech je zmínka pouze o tom, že faráři, jáhni a pokud možno i kaplani jsou povinni účastnit se seniorátních pastorálních konferencí (čl. 1 odst. 3 a 16 odst. 2 Řádu pro kazatele). Vše ostatní je čistě v gesci seniorátu.

#### **3. Jaký je rozdíl mezi správní a společenstevní rolí seniorátu?**

Vedle správní role, která má pomoci zajistit koncepční a po správní stránce rozumné a funkční působení církve v dané oblasti, má seniorát podporovat také duchovní společenství sborů. Společenstevní role seniorátu vychází z vědomí vzájemné sounáležitosti místních sborů. Děje se především v setkáváních zaměřených na vzájemnou podporu při hledání a vyznávání radostné víry (setkávání generační, vzdělávací, tematická atd.).

Na rozdíl od správní role seniorátu, kterou je potřeba pro celou církev definovat jednoznačně a jednotně, musí společenská role růst zespodu. Aktivita ve sdílení a setkávání mezi sbory nemůže vzejít z rozhodnutí na celocírkevní úrovni, ale musí vycházet z konkrétních potřeb sborů, které k sobě mají blízko a mohou a mají si být vzájemně inspirací, podporou a pomocí.

Při hledání a stanovení podoby setkávání a práce s dětmi, mládeží, starší generací, nebo třeba formy pastorálek apod. je potřeba vycházet z dost odlišné situace sborů v různých místech republiky. Konkrétní uspořádání tak zřejmě bude mít v jednotlivých seniorátech rozličnou podobu a bude výsledkem rozhovorů a práce v každém jednotlivém seniorátu. Dobrým řešením mohou být třeba pravidelná setkání v menších místních oblastech/okrscích (třeba i rozdílně pro práci s dětmi nebo s mládeží nebo s presbytery) a jednou za čas společné setkání pro celý seniorát. Ve větším seniorátu by také mělo být lépe možné najít pro tyto činnosti vhodné a ochotné pracovníky. **4. Prý se počítá s větší administrativní podporou seniorátních výborů. Jak to bude fungovat?**

Původně se počítalo se zřízením několika oblastních církevních kanceláří. Nemělo jít o úřady s pevným sídlem a vývěsním štítem, spíše o síť spolupracovníků a externistů. Po zkušenostech s koordinací pomoci ukrajinským uprchlíkům se však ukázalo, že ÚCK dokáže v rámci oddělení pomoci Ukrajině velmi dobře koordinovat pomoc napříč Českou republikou.

Proto nyní uvažujeme o tom, že bychom v rámci ÚCK zřídili oddělení podpory seniorátů, v němž by pracovali nanejvýš dva referenti (zřejmě se sídlem mimo Prahu), případně též několik externistů (grantařů, stavařů), kteří by pomáhali seniorátním výborům zvládat agendu, v níž jsou jejich členové zastupitelní (administrativní činnosti jako sběr statistických údajů nebo pomoc při povolávání kazatelů, investiční akce, dotační a grantové záležitosti atp.).

Máme za to, že si to můžeme dovolit. Zaprvé, komplexní administrativní podpora SV v současnosti prakticky neexistuje, což se musí změnit – seniory bychom neměli platit za vyplňování tabulek. Zadruhé, díky digitalizaci se v ÚCK daří šetřit pracovní úvazky – např. digitalizace povolávání kazatelů umožnila zrušit v systemizaci 0,75 úvazku. Kombinací zefektivňování práce ÚCK a zvýšením repartic je možné toto oddělení „ufinancovat“. **5. Může fungovat seniorát, který má 70 až 80 sborů?**

Předpokládáme, že v V. a VI. seniorátu časem dojde k významné redukci samostatných farních sborů. Mapovou vrstvu, která by obsahovala sbory, u nichž předpokládáme sloučení s jiným sborem nebo zrušení, však momentálně nepřipravujeme. Komise pro reformu správy církve při přípravě rozhraničovacích zásad pracovala s modelem, který vytvořila na základě dostupných údajů o sborech a kazatelských stanicích při vědomí, že vanutí Ducha svatého se do statistických výkazů nemusí promítnout.

Skutečný stav daného sboru a možnosti jeho rozvoje dokážou nejlépe posoudit orgány seniorátu – seniorátní výbor a konvent. Otázka, které sbory jsou natolik životaschopné, že mohou dobře plnit své úkoly i po přechodu na samofinancování, musí být zodpovězena v seniorátu. Teprve poté lze tyto údaje promítnout do mapy.

Pro staršovstva je rozhovor o reformě seniorátů příležitostí zamyslet se nad tím, jestli bude sbor nadále fungovat samostatně. Při tomto rozhodování si může vybrat z široké škály možností, které nabízí církevní řády.

**6. A co senioři? Budou zvládat „seniorování“ v seniorátu zabírajícím polovinu Čech spolu s „farářováním“ ve sboru? A co seniorátní kurátoři?**

Agenda seniorátních výborů velkých seniorátů je někdy tak rozsáhlá, že vysoce převažuje časový a energetický součet dostupných možností zvoleného seniora, jeho náměstků i nefarářských členů výboru. Nikdo z nich se přece nevěnuje práci v seniorátním výboru v rámci své hlavní pracovní náplně. Nejčastějším aktuálním řešením nastalého deficitu je zaměstnání seniorátního faráře nebo pastoračního pracovníka.

Pro případ příznivých okolností (např. možnost seniora snížit si / zrušit úvazek na svém domovském sboru nebo souběh potřebného obdarování a životní situace umožňující „úvazkové“ nasazení seniorátního kurátora) by měly mít seniorátní výbory možnost zaměstnat zvoleného seniora na vysoký či plný úvazek jen pro seniorskou práci nebo zaměstnat rovněž některého nefarářského člena seniorátního výboru, obdobně, jako to je už nyní možné u synodního kurátora a jeho náměstků.

Nejvhodnější variantou by zřejmě bylo, kdyby se po volbě seniorátního výboru mohl nový seniorátní výbor rozhodnout sám, kterou variantu zvolí, s vědomím, že řády i finanční zabezpečení umožňují různé nastavení rolí i pracovních úvazků. To by zřejmě vyžadovalo sjednocení volebního období členů seniorátních výborů, aby jejich mandáty nezačínaly a nekončily v různých časech, opět analogicky se současnou situací u synodní rady. **7. Kolik bude reforma seniorátů stát?**

Motivací reformy není finanční úspora. Senioráty neměníme proto, abychom ušetřili, ale abychom umožnili církvi lépe zvládat úkoly, které jí byly svěřeny (autoritou větší než synod). Úspora na seniorských a konseniorských příplatcích bude vzhledem k bilanci Personálního fondu zanedbatelná. Zřízení oddělení podpory seniorátů v rámci ÚCK (1 až 2 úvazky), ve velkých seniorátech případně uvolnění seniorů nebo seniorátních kurátorů, a také zvýšení rozpočtu na cestovní náhrady, to všechno bude představovat vyšší nároky na celocírkevní a seniorátní repartice. Když však rozpočítáme náklady na mzdu dvou referentů ÚCK a případně uvolněného seniora na navrhované větší senioráty, v nichž se pouze obětavost (bez příjmů z hospodářské činnosti) pohybuje v průměru kolem 30 až 40 milionů Kč za rok, máme za to, že si to můžeme dovolit.

*Příklad: V. seniorát má podle údajů k 31. 12. 2021 celkem 78 sborů (víme, že některé mezitím zanikly, tohle je zjednodušený model). Předpokládejme, že časem se počet sborů v seniorátu ustálí na 30. Průměrná mzda v ÚCK byla v roce 2021 cca 30 000 Kč. Indikativní výši odvodu do PF pro rok 2027 stanovil synod v roce 2022 ve výši 500 000 Kč. Pokud dopřejeme referentům oddělení podpory seniorátů důstojnější mzdu 35 000 Kč, celkový náklad zaměstnavatele (vč. odvodů) činí 46 830 Kč za referenta měsíčně neboli 1 123 920 Kč za oba referenty ročně. Jedna šestina – počítáme s šesti velkými senioráty – činí 187 320 Kč. Připočteme-li k této částce odvod za seniora do PF, dospějeme k částce 687 320 Kč ročně pro celý seniorát neboli přibližně 23 000 Kč ročně pro každý ze 30 předpokládaných sborů v seniorátu. O tuto částku by se musela zvýšit obětavost v každém sboru, aby byla bilance reformy seniorátů vyrovnaná. (Obětavost sborů v seniorátu činila v roce 2021 celkem 28 494 637 Kč.)*

Čísla budeme upřesňovat v rámci celocírkevního rozhovoru tak, aby měl synod v roce 2024 dostatečné ekonomické údaje pro odpovědné rozhodování o reformě. **8. Bude zachována samostatnost Ochranovského seniorátu?**

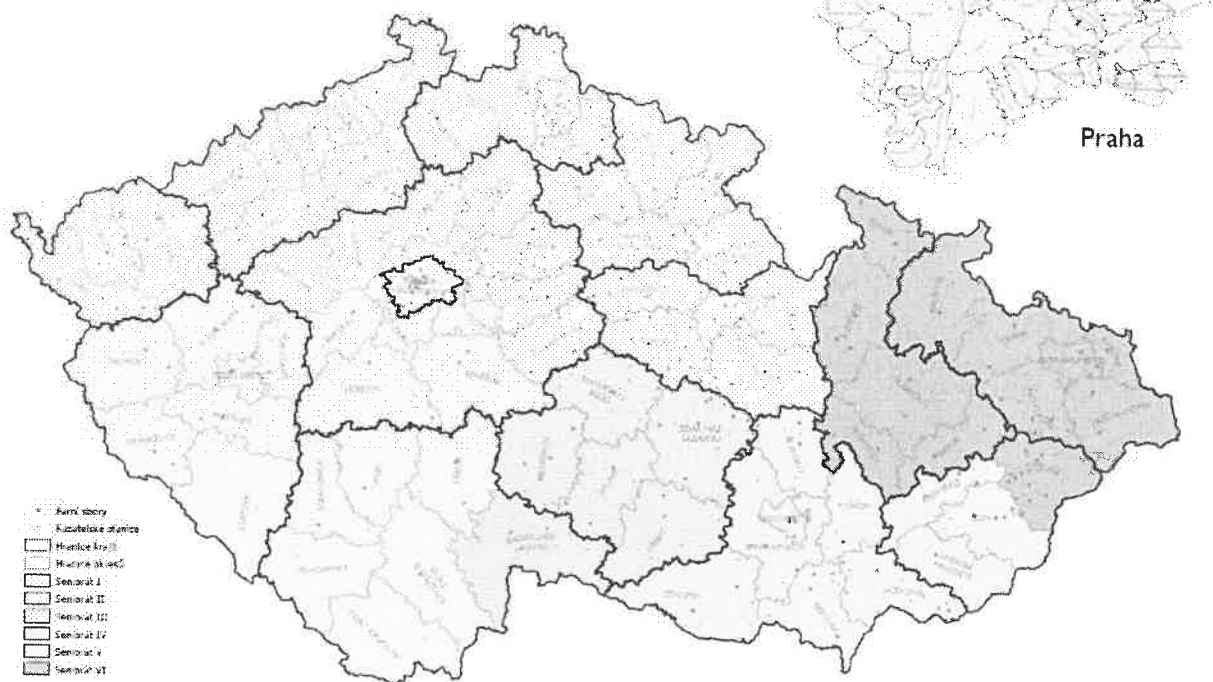
Usnesení synodu přenechává rozhodnutí v této věci konventu Ochranovského seniorátu. Interaktivní mapy na této stránce jsou samozřejmě určitým zjednodušením, a proto jsou ochranovské sbory zobrazované v rámci územních seniorátů a všechny výpočty pracují s 6 senioráty. Pokud by se konvent Ochranovského seniorátu rozhodl pro samostatnost, měla by ČCE 7

seniorátů, přičemž Ochranovský seniorát by měl zvláštní postavení, které by se muselo upřesnit (podíl na celocírkevních reparticích atd.).

Na další straně je původní návrh rozložení seniorátů, který šel na synod a aktuální návrh vzešlý ze synodu a předložený k diskusi.

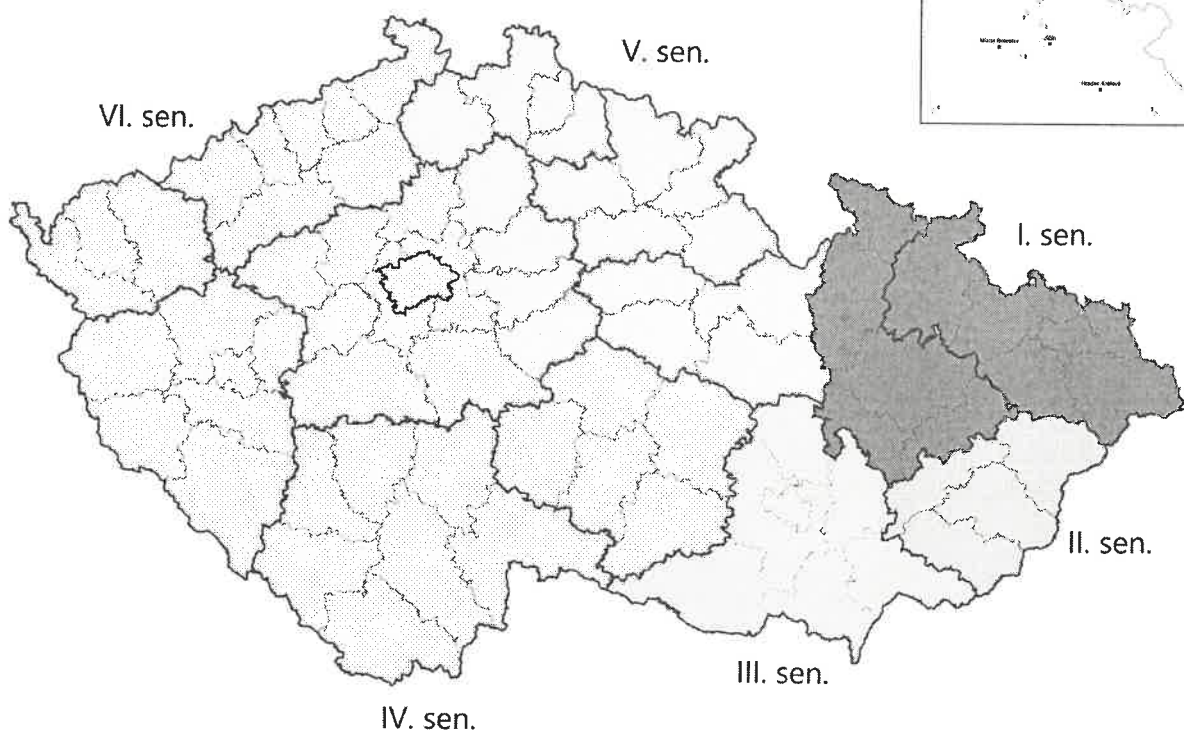
ČESKOBRATRSKÁ CÍRKEV EVANGELICKÁ

## Návrh nového rozložení seniorátů



**ČESKOBRATRSKÁ CÍRKEV EVANGELICKÁ**

## Návrh nového rozložení seniorátů





**Usnesení č. 1: Výše odvodů do Personálního fondu**

1. Synod schvaluje závaznou výši odvodu do Personálního fondu za plný kazatelský úvazek na rok 2024 ve výši 340 000 Kč, přičemž paušální část odvodu činí 280 000 Kč a základ pro výpočet poměrné části odvodu činí 60 000 Kč.
2. Synod schvaluje indikativní výši odvodů do Personálního fondu za plný kazatelský úvazek na roky 2025, 2026 a 2027 ve výši 390 000 Kč, 445 000 Kč a 500 000 Kč.
3. Synod bere na vědomí ilustrativní výhled výše odvodů pro roky 2028–2032 dle níže uvedené tabulky.

**Odvod do Personálního fondu za plný farářský úvazek**

	2028	2029	2030	2031	2032
<b>Nominální</b>	560 000 Kč	620 000 Kč	680 000 Kč	740 000 Kč	800 000 Kč

<http://srpf.evangelnet.cz/PredpOdhad.php>

odhad výše Personálního fondu

**Církevní zřízení, § 4 Církevní sbory, odst. 2**

Církevní sbory mají právo i povinnost konat bohoslužebná i správní shromáždění, povolávat kazatele, pečovat o křesťanský život i o duchovní a všeobecné vzdělání členů a pracovníků církve, konat dílo křesťanské lásky, volit církevní orgány, ustanovovat zaměstnance, usnášet se na sborových rádech, vybírat k úhradě svých potřeb od svých členů příspěvky a konat sbírky, nabývat movité i nemovité jmění a spravovat je.

Strategický plán ČCE z roku 2019 ve své V. kapitole Přechod na samofinancování ukládá synodní radě vypracovat materiál o výhodách i nevýhodách různých forem existence společenství v ČCE.

Předkládáme Vám přehled dostupných možností existence společenství v ČCE pro rozhovory o budoucnosti sboru. Tento materiál je připraven ve dvou základních podobách:

jako prezentace v PowerPointu a jako leták v PDF formátu (vč. verze s tiskářskými značkami).

Věříme, že poslouží při rozhovorech o budoucnosti sborů.

(Sborová zasilka č. 4/2022)





# ROZHODOVÁNÍ O BUDOUCNOSTI SBORU

## VĚJÍŘ MOŽNOSTÍ

### 1 FARNÍ SBOR – STANDARDNÍ MODEL

ŘSC + usnesení synodu z r. 2018

- schopnost vytvořit dostatečnou poptávku po práci kazatele
- schopnost shromáždit k pravidelným nedělním bohoslužbám v sídle sboru v průměru alespoň 10 osob
- schopnost pravidelně konat přiměřenou misijní, diakonickou či pastorační aktivitu pro okolí sboru
- schopnost staršovstva pravidelně se scházet v usnášeníschopném počtu
- schopnost získat během kalendářního roku pro svůj vlastní život a službu nejméně 50 000 Kč (v součtu vybraných sbírek pro potřeby sboru, vybraných tuzemských darů a vybraného saláru) + zaplatit odvod do Personálního fondu a repartice
- schopnost zvládnout samostatně příslušnou správní agendu (vč. správy nemovitostí)

#### 1a FARNÍ SBOR

podporované místo, časově omezené období – PZRKM čl. 4

- přechodné řešení pro krizovou situaci s dobrým výhledem
- podle Pravidel zřizování a rušení kazatelských míst může synod za takové místo prohlásit jen to místo, „kde je reálná naděje na obnovení sborové práce ČCE v plném rozsahu“
- nutno předložit projekt, který stanoví cíl, postup k jeho dosažení a časový rozvrh jednotlivých kroků
- sbor je osvobozen od odvodů do Personálního fondu; výši osvobození určuje synod
- maximální doba trvání 4 roky, výjimečně možno prodloužit o další 2 roky

#### 1b FARNÍ SBOR

administrovaný, přechodné období – ŘK čl. 7 + usnesení synodu z r. 2018

- jde čistě o přechodný, nikoli setrvalý stav
- je tedy třeba, aby takovýto sbor aktivně hledal kazatele
- jinak platí vše jako u farního sboru – standardního modelu
- administrace by neměla trvat déle než 10 let

### 2 KAZATELSKÁ STANICE

součást farního sboru – ŘSC čl. 20

- vzniká tam, kde není možné udržet samostatný sbor
- konají se zde pravidelná bohoslužebná a katechetická shromáždění
- povinnost vypracovat statut kazatelské stanice

### 3 SLOUČENÍ FARNÍCH SBORŮ

ŘSC + usnesení synodu z r. 2018

- varianta pro sbory, které nejsou schopny následkem značného poklesu členů nebo následkem poklesu duchovního života dále trvat
- sloučení schvaluje synod na základě souhlasu dvoutřetinové většiny sborových shromáždění, popřípadě na návrh konventu, přičemž konvent může rozhodnout o sloučení sborů i bez souhlasu dvoutřetinové většiny sborových shromáždění
- sloučením vzniká jeden farní sbor

## **4 REGIONÁLNÍ SBOR**

nový model sboru – usnesení synodu z r. 2021

- vhodný pro menší, ale živá společenství ve větším regionu
- vzniká sloučením několika farních sborů (3–6) podobné velikosti ve větší oblasti
  - původní sbory jako právnické osoby zanikají, vzniká nová, jediná právnická osoba
  - výhodou je redukce administrativy a zjednodušená správa sboru (jedno regionální staršovstvo)
  - spojení jednotlivých společenství umožňuje zajistit odvody do Personálního fondu, a tudíž i povolat vlastního společného kazatele
  - ve větším regionálním sboru je možno povolat i více kazatelů – týmová práce
  - (možnost finanční podpory např. formou podporovaného místa pro druhého kazatele)

## **5 POVOLÁNÍ SPOLEČNÉHO KAZATELE VÍCE SBORY**

ŘK čl. 5a

- výhradně na základě společné povolací listiny
- minimální počet společných jednání staršovstev je dvakrát ročně

## **6 STRATEGICKÉ MÍSTO**

speciální kazatelské místo – PZRKM čl. 5

- zřizuje synod tam, kde chce ČCE podle strategického plánu zachovat sborovou práci a rozvíjet ji či ji zcela nově konat
- nutno předložit projekt, který stanoví cíl, postup k jeho dosažení a časový rozvrh jednotlivých kroků
- minimální požadavky pro farní sbory zde neplatí
- místo zřizuje synod na 5–15 let

## **7 MISIJNÍ MÍSTO**

speciální kazatelské místo – PZRKM čl. 4

- zřizuje synod tam, kde se práce ČCE dosud nekonala či nekoná
- nutno předložit projekt, který stanoví cíl, postup k jeho dosažení a časový rozvrh jednotlivých kroků
- místo může být prohlášeno za misijní na dobu 2–5 let, nejvýše na 10 let
- církevní sbor je zproštěn povinnosti odvádět za toto místo odvod do Personálního fondu, pokud synod nestanoví jinak

## **8 ZRUŠENÍ FARNÍHO SBORU**

ŘSC čl. 7

- sbor může být zrušen, bylo-li nadřízenými orgány posouzeno, že pro neplnění svých základních funkcí nemůže dál samostatně působit či není-li dlouhodobě schopen plnit své splatné závazky
- o zrušení rozhoduje synod

## **9 ZŘÍZENÍ FARNÍHO SBORU**

ŘSC čl. 2

- nový sbor může být zřízen synodem tam, kde se členové církve v určitém obvodu dohodnou o zřízení nového sboru a o jeho sídle
- musí souhlasit většina členů církve bydlících v obvodu nového sboru
- nový sbor musí být zabezpečen po finanční stránce