



# DEN NORSKE KYRKJA

Askvoll sokn

## Protokoll frå møte i

### Askvoll sokneråd

Tid: 26.03.2025 kl. 17:30-19:30

**ASKVOLL, Møterom kyrkjekontoret (etter synfaringa)**

**Før møtet var det felles synfaring i Holmedal kyrkje/kyrkjegard**

#### Møtande medlemmer og varamedlemmer:

Wenche Ness Gabrielsen	Leiar	
Terje Mork	Nestleiar	
Arnt Johnny Langeland	Medlem	Til stades t.o.m. sak 16
Lillian Gjervik	Medlem	
Frida Melvær	Medlem	
Tommy Erdal	Medlem	Til stades t.o.m. sak 13
Synnøve Melvær	Medlem	
Jarle Magnus Vilnes	Medlem	
Gro Eikebø Stang	Medlem	
Dag Erlend Grane	Medlem	

#### Forfall:

Oddgun Grane	Medlem
Jostein Gryte	Medlem

#### Møtande frå administrasjonen:

Rune Ziener	Kyrkjeverje
-------------	-------------

#### Sakliste:

Saksnr	§	Sakstittel	Sakshandsamar
SR 2025/12		Godkjenning av innkalling og dagsorden	Rune Ziener
SR 2025/13		Godkjenning av protokoll frå møte 13.02.2025	Rune Ziener
SR 2025/14		Skriv, meldingar og drøftingar	Rune Ziener
FR 2025/15		Årsrekneskap og årsmelding 2024	Rune Ziener
FR 2025/16		Stongfjorden kapell. Vedr. overføring av fondsmidlar	Rune Ziener
FR 2025/17		Permisjonsreglement	Rune Ziener
SR 2025/18		Sokneprest i Askvoll. PUU – tilsetting	Rune Ziener

Askvoll, den 26.03.2025

Rune Ziener  
referent

## **SR 2025/12      Godkjenning av innkalling og dagsorden**

### **INNSTILLING**

1. Askvoll sokneråd godkjenner innkalling og sakliste slik dei ligg føre.

### **SAMRØYSTES VEDTAK**

1. Askvoll sokneråd godkjenner innkalling og sakliste slik dei ligg føre.

## **SR 2025/13      Godkjenning av protokollen frå møte 13.02.2025**

### **INNSTILLING**

1. Askvoll sokneråd godkjenner protokollen frå møte 13.02.2025.

### **SAMRØYSTES VEDTAK**

1. Askvoll sokneråd godkjenner protokollen frå møte 13.02.2025.

## **SR 2025/14      Skriv, meldingar og drøftingar**

### **UTGREIING**

Følgjande skriv, meldingar og drøftingar var framme i møtet:

- |           |  |
|-----------|--|
| M 06/2025 | Ellen Marie Tveit: <i>Framlegg om utviding eller fjerning av portstolpe ved Askvoll kyrkjegard (mars 2025)</i> |
| M 07/2025 | <i>Referat. Møte mellom Stongfjorden Indremisjon og Askvoll sokn sitt arbeidsutval (21.02.2025).</i>           |
| M 08/2025 | Soknepreststillinga i Askvoll  |
| M 09/2025 | Rapport for tilskot til kyrkjeleg undervisning og læring 2024 med notatvedlegg                                 |
| M 10/2025 | Investeringsprosjekta 2025 - status  |

### **INNSTILLING**

1. Askvoll sokneråd tek skriv, meldingar og drøftingar til orientering.

### **SAMRØYSTES VEDTAK**

1. Askvoll sokneråd tek skriv, meldingar og drøftingar til orientering, men med følgjande presiseringar:

Til M 06/2025: Ein tek bort eine portstolpen som ei mellombels løysing.

Til M 10/2025: Moglege tilbydarar føreslege i møtet får tilbod om å gje pris på Holmedalprosjektet.

## FR 2025/15      Årsrekneskap og årsmelding 2024

### UTGREIING

Rekneskap og årsmelding for 2024 er lagt fram av kyrkjeverja. Fristen er etter forskrift om økonomiforvaltinga for sokn i Den norske kyrkja § 17, 1. ledd 22. februar i rekneskapsåret, men ein har gått over denne. Rådet skal fastsetje rekneskapen og årsmeldinga innan fristen 20. mars. Revisor skal for kvart rekneskapsår avgje revisjonsberetning innan 30. april.

Driftsrekneskapen viser eit meir-/mindreforbruk på kr 0,-, etter avsetningar. Investeringsrekneskapen viser eit udekket beløp på kr 850,-, og dette beløpet skal etter nemnte paragraf, 8. ledd, dekkast inn det året rekneskapen vert lagt fram.

Justeringsforslag for inndekking:

Dekning av tidl. års rekneskapsmessige meirforbruk	45300.200.08900.000.0	850
Bruk av ubunde fond	49500.200.08900.000.0	-850
<i>SUM</i>		0

### INNSTILLING

1. Askvoll sokneråd vedtek framlagte årsrekneskap og årsmelding for 2024.
2. Inndekking av udekket utgifter til investeringar i 2024 vert gjort med bruk av disposisjonsfond i samsvar med justeringsforslaget.

### SAMRØYSTES VEDTAK

1. Askvoll sokneråd vedtek framlagte årsrekneskap og årsmelding for 2024.
2. Inndekking av udekket utgifter til investeringar i 2024 vert gjort med bruk av disposisjonsfond i samsvar med justeringsforslaget.

## **SR 2025/16      Stongfjorden kapell. Vedr. overføring av fondsmidler.**

### **UTGREIING**

Det vert vist til referat frå møte mellom Stongfjorden Indremisjon og Askvoll sokneråd sitt arbeidsutval 21.02.2025 pkt. 2 og vedlagte brev frå styret i Stongfjorden Bedehusapell datert 13.03.2025:

*«Stongfjorden Indremisjon ber om at halvparten av det bundne fondet vert utbetalt snarast for å unngå konkurs. Slik overføring krev vedtak i Askvoll sokneråd.»*

#### *Bakgrunn for fondet:*

Restmidlar etter testamentarisk gåve på 1990-talet til Askvoll sokneråd som skulle nyttast til Stongfjorden kapell. Opphavleg var dette kr 500.000,-.

Pr. 01.01.2025 står det kr 127.954,- i dette fondet.

Askvoll sokneråd har i fleire vedtak (sist i FR 2025/5) sagt frå seg eigarskap til kapellet og finn det heller ikkje naturleg at fondet skal vere bokført i soknet sin rekneskap, men at dette kan verte overført til Stongfjorden Indremisjon, men då under førutsetnad at spørsmål om delt eigarskap vert endeleg avklart.

Soknerådet må ta stilling til om halvdelen av fondet (saldo pr. 01.01.2025 kr 127.954,-) kan utbetalast no før det ligg føre bruksavtale og endeleg semje om eigarforhold.

### **INNSTILLING**

Ingen

### **HANDSAMING I MØTET**

Forslag sett fram i møtet frå Terje Mork:

1. Halvparten av fondet vert overført no, og resterande del av fondet vert overført når leigeavtale ligg føre og eigarforholdet er endeleg avklart.

### **SAMRØYSTES VEDTAK**

1. Halvparten av fondet vert overført no, og resterande del av fondet vert overført når leigeavtale ligg føre og eigarforholdet er endeleg avklart.

## FR 2025/17      Permisjonsreglement for Askvoll sokn

### UTGREIING

Askvoll sokn har ikkje vedteke eit gyldig permisjonsreglement.

Dette bør ein ha for å sikre likebehandling av tilsette og rask handsaming av søknader.

KA har utarbeidd ein mal som kan brukast, og denne er omsett til nynorsk og justert noko.

Opphavleg tekst er markert blå og forslaget til vedtak er markert med grønn tekst (gul bakgrunnsmarkering ved endring ut over det redaksjonelle).

Etter lokalt reglement for partssamansett utval pkt. 4, 3. strekpunkt har utvalet uttalerett i samband med fastsetjing eller endring av reglement som gjeld forholdet mellom arbeidstakarane og arbeidsgivar, t.d. permisjonsreglement.

Frå KA:

### **Veiledning og mal – permisjonsreglement**

- *KA har utarbeidet nedenstående utkast/mal til permisjonsreglement for våre medlemsvirksomheter.*
- *For de virksomheter som er bundet av KAs tariffavtale, gjelder Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 1 pkt. 14.2, om at det kan innvilges opp til 12 dager lønnet velferdspermisjon. Det er imidlertid ikke nærmere bestemt i HTA hvilke tilfeller som er omfattet her. HTA inneholder også visse andre bestemmelser om permisjon, som det henvises til i de ulike punktene nedenfor.*
- *Det er opp til virksomheten selv å fastsette permisjonsreglement, uavhengig av tariffbinding, og denne malen er ment som et utgangspunkt for fastsettelsen av reglementet lokalt. En viktig side av å ha et klart reglement er å sørge for at de ansatte likebehandles.*
- *Permisjonsgrunnlagene og varigheten er forslag, som må vurderes nærmere av den enkelte arbeidsgiver. I noen tilfeller gir tariffavtalene og lover bindinger, for eksempel ved permisjon til eksamen og studier.*
- *Punkter for utfylling er markert med [klammeparentes].*

*Dette forslaget er sist oppdatert av KA i juni 2024.*

## **FORSLAG TIL PERMISJONSREGLEMENT FOR ASKVOLL SOKN**

### **1. Omfang og mynde**

#### **1.1 Omfang**

Reglementet gjelder alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold der fellesrådet er arbeidsgiver, jf. Hovedtariffavtalen for KAs tariffområde kap. 1 § 1.1. Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig.

Reglementet gjeld for alle arbeidstakarar i et fast forpliktande arbeidsforhold der fellesrådet er arbeidsgivar, jf. Hovudtariffavtalen for KA sitt tariffområde kap. 1 § 1.1. Deltidstilsette vert innvilga permisjon forholdsmessig.

## 1.2 Mynde

Søknad om permisjon med varighet inntil to uker avgjøres av nærmeste leder. Søknad om permisjon med varighet utover to uker avgjøres av [øverste leder]. Søknad om permisjon til andre formål enn de angitt i dette reglementet, eller utover angitt tidsbegrensning, avgjøres av [øverste leder] etter innstilling fra nærmeste leder.

Søknad om permisjon etter dette reglementet vert avgjort at kyrkjevevja. Søknad om permisjon til andre formål enn det som er vist til i dette reglementet vert avgjort av partssamansett utval etter innstilling frå kyrkjevevja.

## 1.3 Saksgang

Søknad om permisjon sendes så snart som mulig. Søknad sendes nærmeste leder uavhengig av hvem som har avgjørelsesmyndighet.

Søknad om permisjon skal sendast til kyrkjevevja så snart som mogleg.

## 2. Velferdspermisjonar

*Velferdspermisjonar med lønn etter pkt. 2.1 - 2.9 kan maksimalt innvilges for til sammen 12 arbeidsdagar i løpet av et kalenderår, jf. HTA kapittel 1 pkt. 14.2.*

*Velferdspermisjonar med lønn etter pkt. 2.1 - 2.9 kan maksimalt bli gjeve for til saman 12 arbeidsdagar i løpet av eit kalenderår, jf. HTA kapittel 1 pkt. 14.2.*

### 2.1 Alvorleg sjukdom

Ved alvorlig/akutt sykdom i nærmeste familie (ektefelle, samboer, foreldre, voksne/ større barn, søsken, besteforeldre eller andre som står arbeidstaker nær): Inntil 5 dager.

- Ved barns sykdom, se arbeidsmiljøloven § 12-9.
- For pleie av nærstående i livets slutfase, se arbeidsmiljøloven § 12-10.

Ved alvorleg/akutt sjukdom i næraste familie (ektefelle, sambuar, foreldre, vaksne/større barn, søsken, besteforeldre eller andre som står arbeidstakar nær): Inntil 5 dagar.

- Ved barns sjukdom, sjå arbeidsmiljøloven § 12-9.
- For pleie av nærstående i livets slutfase, sjå arbeidsmiljøloven § 12-10.

### 2.2 Dødsfall

Ved dødsfall i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstaker nær (se pkt. 2.1): Inntil 3 dager. Eventuelle reisedager i tillegg avgjøres av arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle.

Ved dødsfall i næraste familie og andre som har stått arbeidstakar nær (sjå punkt 2.1): Inntil 3 dagar. Eventuelle reisedagar i tillegg vert avgjort av arbeidsgjevar i kvart einskild tilfelle.

## 2.3 Tilvenning av barn i barnehage og skule

- For tilvenning av barn i barnehage/hos dagmamma, dersom andre familiemedlemmer ikke kan være tilstede: Inntil 3 dager.
- For følge av barn vedr. innskriving og skolestart: Inntil 1 dag.
- For tilvenning av barn i barnehage/hos dagmamma, dersom andre familiemedlemmer ikkje kan vere til stads: Inntil 3 dagar.
- For følge av barn ved innskriving og skolestart: Inntil 1 dag.

## 2.4 Eige bryllaup

For eget bryllup: 1 dag, enten bryllupsdagen eller dagen før.

For eige bryllaup: 1 dag, anten bryllaupsdagen eller dagen før.

## 2.5 Barsedåp og konfirmasjon

Ved egne barns barsedåp og konfirmasjon: 1 dag, dersom denne faller på arbeidsdag.

Ved egne barns barsedåp og konfirmasjon: 1 dag, dersom denne kjem på arbeidsdag.

## 2.6 Deltaking i større kultur- og idrettsarrangement

- For internasjonale kultur- og idrettsarrangement/konkurranser: Inntil 5 dager.
- For finale i norgesmeisterskap og landsdekkende kulturmønstringer/konkurranser: Inntil 2 dager

Deltagelse i kultur- og idrettsarrangement/konkurranser skal som hovedregel trekkes fra ferien eller tilstås som permisjon uten lønn. Arbeidsgiver kan vurdere å gi permisjon med lønn.

- For internasjonale kultur- og idrettsarrangement/konkurranser: Inntil 5 dagar.
- For finale i norgesmeisterskap og landsdekkande kulturmønstringar/konkurranser: Inntil 2 dagar.

Deltaking i kultur- og idrettsarrangement/konkurransar skal som hovudregel verte trekt frå ferien gitt som permisjon utan lønn. Arbeidsgjevar kan vurdere å gje permisjon med lønn.

## 2.7 Høgtidsdagar

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender: Inntil 2 dager.

For feiring av religiøse og nasjonale høgtidsdagar som ikkje er offisielle etter norsk kalender: Inntil 2 dagar.

## 2.8 Ved endring av bustad

Ved flytting til nytt bosted: Inntil 1 dag.

Ved flytting til ny bustad: Inntil 1 dag.

## 2.9 Andre velferdspermisjoner/formål

Undersøkelse og behandling hos leger, tannleger, fysioterapeut og andre private gjøremål må så vidt mulig legges i fritiden. Om dette ikke lar seg gjøre kan det innvilges permisjon med lønn inntil to timer per gang. Permisjon med lønn kan innvilges for andre velferdsformål dersom det er tungtveiende grunner for det.

Undersøking og behandling hos leger, tannleger, fysioterapeut og andre private gjøremål relatert til helse må så vidt mogleg leggest til fritida. Om dette ikkje let seg gjere kan det verte innvilga permisjon med lønn inntil to timar per gang. Permisjon med lønn kan verte gitt for andre velferdsføremål dersom det er tungtvegande grunnar for det.

## Utdanning og opplæring

### 3.1 Permisjon til eksamen

For permisjon til eksamen gjelder HTA kapittel 1 pkt. 14.5:

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging. Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene før eksamen, og at faget har betydning for virksomheten.

For permisjon til eksamen gjeld HTA kapittel 1 pkt. 14.5: I samband med eksamen vert gitt permisjon med lønn for eksamensdagen(-dagane) samt to lesedagar før kvar eksamen. Ved eksamensformar som varer 3 samanhengande dagar eller meir, skal det drøftast ei ytterlegare tilrettelegging. Det er ein føresetnad at vedkomande ville hatt ordinært arbeid dei to dagane før eksamen, og at faget har betydning for verksemda.

### 3.2 Studiepermisjon

For studiepermisjoner gjelder HTA kapittel 1 pkt. 14.3:

Hvis det, i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I den utstrekning det etter menighetsrådets/fellesrådets/virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået, samt styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

Ved lengre lønnede permisjoner skal arbeidsgiver vurdere bindingstid, jf. HTA kapittel 1 pkt. 14.4.

For studiepermisjonar gjeld HTA kapittel 1 pkt. 14.3:

Dersom det, i samband med utdanning som er av verdi både for arbeidstakar og arbeidsgjevar, er naudsynt med heil eller delvis permisjon, skal dette gjevast med mindre særlege grunner er til hinder for det.



I den utstrekning det etter fellesrådets sitt syn er naudsynt å heve kunnskapsnivået, samt styrke kompetansen for å utføre pålagde arbeidsoppgåver/arbeidsfunksjonar, skal det gjevast permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

Ved lengre lønna permisjonar skal arbeidsgjevar vurdere bindingstid, jf. HTA kapittel 1 pkt. 14.4.

### **3. Permisjon for utføring av tillitsverv og liknande**

#### **4.1 Offentlige eller kyrkjelege tillitsverv**

Det vises til Hovedtariffavtalen kapittel 1 § 14.1.

Arbeidstaker kan innvilges permisjon med lønn inntil 10 dagar pr. år for å utføre offentlige eller kirkelige tillitsverv. Det forutsettes at tillitsvervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid.

Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.

Det vert vist til Hovudtariffavtalen kapittel 1 § 14.1.

Arbeidstakar kan få permisjon med lønn inntil 10 dagar pr. år for å utføre offentlege eller kyrkjelege tillitsverv. Det er ein føresetnad at tillitsvervet ikkje kan utførast utanfor arbeidstid.

Arbeidstakar som vert vald til stortingsrepresentant, ordførar eller annet offentleg tillitsverv på heiltid, vert innvilga permisjon utan lønn for valperioden.

#### **4.2 Politisk arbeid - nominasjonsmøte**

Arbeidstaker som blir valgt til utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkestingsvalg eller kommunevalg kan innvilges permisjon med lønn.

Arbeidstakar som vert vald til utsending til nominasjonsmøte ved stortingsval, fylkestingsval eller kommuneval kan få permisjon med lønn.

#### **4.3 Styreverv og/eller tillitsverv/stilling i arbeidstakerorganisasjon**

Arbeidstaker som er valgt til fast medlem i styre, er utpekt til å overta tillitsverv eller tilsettes som funksjonær i arbeidstakerorganisasjon har rett til permisjon jf. Hovedavtalen § 9-10.

Arbeidstakar som er vald til fast medlem i styre, er utpekt til å overta tillitsverv eller vert tilsett som funksjonær i arbeidstakarorganisasjon har rett til permisjon jf. Hovudavtalen § 9-10.

#### **4.4 Andre tillitsverv**

Det kan etter konkret vurdering innvilges permisjon med eller uten lønn for utøvelse av andre tillitsverv, eksempelvis deltakelse i humanitære, religiøse eller andre organisasjoner.

Det kan etter konkret vurdering verte gjeve permisjon utan lønn for utøving av andre tillitsverv, eksempelvis deltaking i humanitære, religiøse eller andre organisasjonar.

## 4. Diverse permisjonsbestemmeringar

### 5.1 Overgang til ny stilling

Som hovedregel innvilges ikke permisjon ved overgang til stilling hos annan arbeidsgiver. Permisjon kan vurderes ved vektige faglige eller sosiale grunner dersom den ledige stillingen kan dekkas tilfredsstillende.

Forutsetningar for å vurdere slik permisjon er at:

- Det kan dokumenteres at permisjon vil gi et faglig utbytte som kommer til nytte etterpå og/eller det er tunge sosiale hensyn hos arbeidstaker/familie til stillingsbytte.
- Arbeidstaker skal gjeninntre i sin opprinnelige stilling etter endt permisjon.
- Det foretas en avveining av de samlede ulemper og fordelar som permisjon vil/kan medføre for arbeidstaker og arbeidsgiver.

Slik permisjon kan gis for inntil ett år om gangen, og for inntil to år totalt.

Som hovudregel vert det ikkje innvilga permisjon ved overgang til stilling hjå annan arbeidsgivar. Permisjon kan bli vurdert ved vektige faglege eller sosiale grunnar dersom den ledige stillinga kan dekkas tilfredsstillande.

Forutsetningar for å vurdere slik permisjon er at:

- Det kan dokumenterast at permisjon vil gi et fagleg utbytte som kommer til nytte etterpå og/eller det er tunge sosiale omsyn hos arbeidstakar/familie til stillingsbytte.
- Arbeidstakar kjem attende til si stilling etter at permisjonstida er over.
- Det må gjerast ei vurdering av dei samla ulempe og fordelar som permisjon vil/kan medføre for arbeidstakar og arbeidsgivar.

Slik permisjon kan gjevast for inntil eit år om gangen, og for inntil to år totalt.

### 5.2 Særskilte oppdrag/engasjement

- Etter en konkret vurdering kan ansatte gis begrenset permisjon for å arbeide med forskning innen sitt fagområde. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon.
- Permisjon utan lønn kan innvilges i inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland eller utføre oppdrag i regi av FN.
- Etter ei konkret vurdering kan arbeidstakar gjevast avgrensa permisjon for å arbeide med forskning innan sitt fagområde. Det er ein føresetnad at forskinga skjer i tilknytning til ein forskningsinstitusjon.
- Permisjon utan lønn kan gjevast i inntil 2 år for arbeidstakar som skal arbeide i norske hjelpetiltak i utviklingsland eller utføre oppdrag i regi av FN.

### 5.3 Deltaking i hjelpekorps

Arbeidstaker tilknyttet registrert beredskaps- og ettersøkingssgruppe kan innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte.

Arbeidstakar som er med i registrert beredskaps- og ettersøkningsgruppe kan bli innvilga permisjon med lønn i forbindelse med uttrykking til hjelp for nødstilte.

#### 5.4 Permisjon – andre føremål

Dersom det foreligger viktige helse, velferds- eller sosiale grunner, så som pleie av funksjonshemmede/syke i nær familie eller barn med behov for særskilt omsorg i grunnskolesituasjon og lignende, kan det søkes om redusert arbeidstid eller arbeidsfrie perioder. Slik permisjon gis utan lønn.

Dersom det ligg føre viktige helse-, velferds- eller sosiale grunnar, som pleie av funksjonshemma/sjuka i nær familie eller barn med behov for særskilt omsorg i grunnskolesituasjon og liknande, kan det søkjast om redusert arbeidstid eller arbeidsfrie periodar. Slik permisjon vert gjeve utan løn.

#### 5.5 Øvrige permisjonar heimla andre stader

Det vises til arbeidsmiljøloven, folketrygdloven og tariffavtalene angående blant annet følgende permisjoner:

- Sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon
- Amming
- Barns og barnepassers sykdom
- Redusert arbeidstid
- Avtjening av verneplikt
- Permisjonsregler for tillitsvalgte

Det vert vist til arbeidsmiljøloven, folketrygdloven og tariffavtalene som gjeld følgjande permisjonar:

- Svangerskap, fødsel og adopsjon
- Amming
- Barns og barnepassars sjukdom
- Redusert arbeidstid
- Avtjening av verneplikt
- Permisjonsregler for tillitsvalde

## 6. Vedtak, endring og tolkning

Dette reglementet ble sist endret i [virksomhet/organ] [dato xx og saksnummer] gjøres gjeldende fra og med [dato yy] inntil vidare.

[Stilling eller organ, for eksempel daglig leder, styre, fellesråd eller administrasjonsutvalg] avgjør spørsmål vedørende tolkning av permisjonsreglementet. Endringer i reglementet vedtas av [organ].

Reglementet vart sist endra i Askvoll sokneråd [dato xx og saksnummer] og gjeld frå og med [dato] inntil vidare.

Partsamansett utval avgjer spørsmål som gjeld tolking av permisjonsreglementet.

Endringer i reglementet skal vedtakast i soknerådet etter innstilling frå partsamansett utval.

## INNSTILLING

1. Askvoll sokneråd vedtek permisjonsreglement som det ligg føre i forslaget.
2. Reglementet trer i kraft frå vedtak ligg føre i partssamansett utval (administrasjonsutvalet) etter reglementspunkt 4, 3. strekpunkt.

## SAMRØYSTES VEDTAK

1. Askvoll sokneråd vedtek permisjonsreglement som det ligg føre i forslaget.
2. Reglementet trer i kraft frå vedtak ligg føre i partssamansett utval (administrasjonsutvalet) etter reglementspunkt 4, 3. strekpunkt.

## SR 2025/18      Sokneprest i Askvoll. PUU - tilsetting

### UTGREIING

Ein har ikkje søkjarar til stillinga som sokneprest i Askvoll etter utlysingsrunda i februar/mars.  
Ein vil no prøve utlysing til stilling som prest under utdanning (PUU-prest).

Prost Knut Magne Nesse har utarbeidd vedlagte utlysingstekst, som soknerådet kan komme med eventuelle merknader til.

Tidsplan for tilsetting:

Tidsplan Askvoll	Dato
Tilsettingsråd	09.mai
Sende utlysningstekst til BDK	27.mar
Frist PF	30.mar
Utlysing	31.mar
Info frå BDK til SR	ved utlysning
Søknadsfrist	21.apr
Melde intervjuliste til Spir Frist for svar fra Spir: torsdag	22.apr
Info om sakspapir til SR	snarest
Intervju	28. og 29.april
Frist sokneråd	07.mai
Frist prost	08.mai

### INNSTILLING

1. Askvoll sokneråd har ingen merknader til utlysningsteksten, og stiller seg bak denne slik den ligg føre.

### SAMRØYSTES VEDTAK

1. Askvoll sokneråd har ingen merknader til utlysningsteksten, og stiller seg bak denne slik den ligg føre.