**Arbeidsavtale åremålskontrakt**

(For statstilsette på statens hovudtariffavtalar)

1. Mellom ................................. (set inn namn og fødselsnummer), heretter kalla arbeidstakaren, og ................................. (set inn namnet på verksemda), heretter kalla arbeidsgivaren, er det i dag inngått denne arbeidsavtalen:
2. Arbeidsstad/tenestestad ved kontraktinngåinga er  
     
   .................................
3. Stillinga og tittelen til arbeidstakaren, eventuelt beskriving av arbeidet

.................................

.................................

1. Partane er innforstått med at denne avtalen tilfredsstiller dei krava som er stilte i arbeidsmiljølova §§ 14-5–14-8.  
     
   Arbeidstakaren er tilsett på dei vilkåra som til kvar tid gjeld for tilsette i staten etter arbeidsmiljølova (lov 17. juni 2005 nr. 62), statstilsettelova (lov 16. juni 2017 nr. 67), ferielova (lov 29. april 1988 nr. 21), lov om Statens pensjonskasse (lov 28. juli 1949 nr. 26), lov om aldersgrenser for offentlege tenestemenn (lov 21. desember 1956 nr. 1) og  
     
   .................................  
     
   .................................  
     
   ................................. (aktuelle særlover).  
     
   Arbeidsforholdet er regulert av desse tariffavtalane:  
   Den til kvar tid gjeldande hovudtariffavtalen i staten, hovudavtalen i staten og andre særavtalar inngått mellom dei same partane. Andre særavtalar som gjeld for arbeidsforholdet:  
     
   .................................  
     
   .................................  
     
   ................................. (aktuelle særlover).
2. Tiltreding og avslutning av arbeidsforholdet. Grunnlaget for tilsettinga. Ny stilling i verksemda.  
     
   Arbeidstakaren skal tiltre stillinga .............. (dato).   
     
   Grunnlaget for tilsettinga er statstilsettelova § 10 nr. ..., jf. nr. ... i forskrift til lova (her skal de setje inn riktig rettsleg grunnlag for åremålet, ev. særlov).  
     
   Arbeidsforholdet tek slutt utan føregåande oppseiing ved utløpet av åremålsperioden. Åremålsperioden er ... år. Dato for fråtreding blir dermed .............. (dato). Arbeidstakaren har krav på minst éin månads varsel før fråtreding, jf. statstilsettelova § 17 nr. 4.   
     
   I åremålsperioden kan partane seie opp arbeidsforholdet på dei grunnlaga og med dei fristane som går fram av statstilsettelova § 22.  
     
   Arbeidstakaren har ikkje rett til ny stilling i verksemda eller ...departementet etter at åremålsperioden er over («retrettstilling»), med mindre dette er skriftleg avtalt i denne kontrakten, jf. punkt 13 Andre vilkår nedanfor.
3. Med mindre anna er fastsett i punkt 13 Andre vilkår, er prøvetida seks månader, jf. statstilsettelova § 15 (1). Prøvetida kan forlengjast tilsvarande fråvær i prøvetida som ikkje arbeidsgivaren er årsak til, jf. § 15 (2). Arbeidstakaren er ved tilsettinga gjort kjend med høvet til å forlengje prøvetida.
4. Arbeidstakaren er omfatta av karantenelova.  
     
   .................................  
   (Set eventuelt inn klausul om at karantene og saksforbod kan påleggjast ved overgang til stilling eller verv utanfor statsforvaltninga eller ved etablering av næringsverksemd, jf. karantenelova § 14: Ved overgang til stilling eller verv utanfor statsforvaltninga eller ved etablering av næringsverksemd kan det påleggjast karantene og saksforbod i samsvar med lov 19. juni 2015 nr. 70 om informasjonsplikt, karantene og saksforbod for politikarar, embetsmenn og statstilsette (karantenelova). Den tilsette skal gi informasjon til tilsettingsorganet om alle slike overgangar som skjer innan tolv månader etter fråtredinga, jf. karantenelova § 15.)
5. Stillings- og resultatkrav  
     
   .................................  
   (Set inn dei konkrete krava til ansvar, arbeidsoppgåver og krava til resultat som skal gjelde for stillinga.)
6. Lønnsvilkår  
     
   .................................  
   (Her skal de setje inn opplysningar om lønna i stillinga ved tiltredinga.)  
     
   Arbeidstakaren samtykkjer i at summar som er utbetalte for mykje i lønn eller feriepengar, kan trekkjast frå i lønna ved neste lønnsutbetaling, jf. arbeidsmiljølova § 14-15.  
   Arbeidstakaren er innforstått med at den totale lønna i stillinga og eventuelle tilleggsytingar etter arbeidsavtalen kan offentleggjerast i samsvar med offentleglova (lov 19. mai 2006 nr. 16) og dei til kvar tid gjeldande retningslinjene fastsette av Kommunal- og distriktsdepartementet.
7. Alminneleg arbeidstid skal vere i samsvar med gjeldande tariffavtalar, med mindre lov eller tariffavtale opnar for ei anna ordning, jf. punkt 13 nedanfor.
8. Arbeidstakaren har teieplikt om forhold nemnde i forvaltningslova (lov 10. februar 1967) § 13 og om andre teiepliktige forhold som er særskilt nemnde i punkt 13 Andre vilkår. Personalreglementet i verksemda inngår som ein del av denne avtalen og er overlevert til arbeidstakaren.
9. Arbeidstakaren har ikkje høve til å ta på seg styreverv eller andre lønte oppdrag utanfor verksemda utan at dette på førehand er skriftleg godkjent av arbeidsgivaren. Dette gjeld likevel ikkje verv og oppdrag som ikkje har innverknad på arbeidet etter denne kontrakten.
10. Andre vilkår  
     **Avtale om retrettstilling:**

*Verksemdene må vere restriktive med å inngå avtale om retrettstilling, for den klare hovudregelen skal vere at retrettstillingar ikkje blir nytta.*

*I tilfelle der det er ønskjeleg å halde på ein tidlegare arbeidstakar i ei statleg verksemd, skal dette byggje på ei konkret vurdering i den aktuelle situasjonen. Unntaksvis kan ein slik avtale inngåast, for eksempel dersom arbeidstakaren nærmar seg pensjonsalderen. Ved retrettstilling skal det fastsetjast lønn innanfor hovudtariffavtalen tilpassa arbeidsoppgåvene i den nye stillinga.*

*Retrettstilling kan i slike tilfelle avtalast som ei plikt for arbeidsgivaren til å tilby ei passande stilling i god tid, seinast seks månader, før åremålet går ut. I tillegg kan det vere aktuelt å avtale retrettstilling dersom arbeidstakaren sjølv ønskjer å tre frå stillinga før åremålet går ut. Arbeidsgivaren kan godkjenne dette dersom han meiner det ligg føre særleg grunn til det.*

*I dei tilfella verksemda meiner det er nødvendig med avtale om retrettstilling, skal denne klausulen for retrettstillinga takast inn i kontrakten:*

*«Etter utløpet av åremålet er arbeidsgivaren einsidig forplikta til å tilby arbeidstakaren anna passande arbeid i .......... (set inn etat/institusjon eller departement). Tilbod om ei konkret stilling skal setjast fram skriftleg minst eit halvt år før åremålet går ut. Arbeidstakaren har ikkje rett til avtalt etterlønn.»*

*I tillegg kan denne klausulen takast inn når det er nødvendig:*

*«Arbeidstakaren har sjølv rett til å be arbeidsgivaren om å få tre frå stillinga og gå over i annan funksjon før åremålsperioden er omme, til lønnsvilkår tilsvarande innhaldet i arbeidsoppgåvene/stillinga. Arbeidsgivaren kan godkjenne dette dersom han meiner det ligg føre grunn til det.»*

**Etterlønn:***Etterlønn bør berre avtalast dersom det er nødvendig for å få rekruttert spesielt kvalifiserte arbeidstakarar til åremålsstillingar. Når verksemda vurderer det som nødvendig, kan partane avtale at arbeidstakaren skal få avtalt etterlønn dersom vedkommande ikkje går over i ny stilling etter at eit åremål er omme. Det er ein føresetnad at etterlønnsperioden blir nytta til å søkje nye stillingar eller som overgang til pensjon. Det er ikkje høve til å avtale etterlønn når arbeidstakaren har permisjon frå anna stilling for å tiltre åremålet. Ordinær tidslengd for avtalt etterlønn er seks månader. Når etterlønnsperioden varer i seks månader, gir det arbeidstakaren rimeleg tid til å finne nytt arbeid etter at åremålet er omme. Etterlønn kan unntaksvis avtalast for inntil to år med særskild grunngiving. Dette kan for eksempel vere aktuelt dersom arbeidstakaren innan kort tid går av med pensjon. Kommunal- og distriktsdepartementet skal følgje med på utviklinga i bruk av unntaksføresegna.*

*Dersom partane har avtalt etterlønn, har arbeidstakaren ved utløpet av åremålet rett til etterlønn i tråd med føresegnene nedanfor.*

*Etterlønna utgjer inntil 80 % av totallønna når arbeidstakaren trer frå stillinga. Arbeidstakarar som var tilsette i staten før åremålskontrakten blei inngått, kan få rett til ei etterlønn tilsvarande den lønna vedkommande hadde då åremålskontrakten blei inngått.*

*Etterlønna tek slutt*

1. *når arbeidstakaren overtek anna stilling med same eller høgare lønn enn etterlønna*
2. *når arbeidstakaren har næringsinntekt som er tilsvarande eller høgare enn etterlønna*
3. *når arbeidstakaren har næringsinntekt og lønn som til saman er like høg eller høgare enn etterlønna*
4. *når arbeidstakaren får rett til alderspensjon*
5. *eller seinast når arbeidstakaren har fått etterlønn i … (avtalt tal) månader*

*Så lenge arbeidstakaren får etterlønn etter denne avtalen, har vedkommande plikt til å utføre anna passande arbeid eller overta anna passande stilling etter nærmare fastsetjing frå fagdepartementet.*

*Standardklausul for avtalt etterlønn:*

*«Etter at åremålet er omme, har arbeidstakaren rett til etterlønn i ein periode på seks månader. Etterlønna skal svare til 80 % av den ordinære lønna på det tidspunktet arbeidstakaren trer frå stillinga.*

*Så lenge leiaren får etterlønn etter denne avtalen, har vedkommande plikt til å utføre anna passande arbeid eller overta anna passande stilling etter nærmare fastsetjing frå fagdepartementet.»*

*I tillegg, eller som eit alternativ, kan denne klausulen takast inn i kontrakten når det er nødvendig:*

*«Arbeidstakaren har sjølv rett til å be arbeidsgivaren om å få tre frå stillinga før åremålsperioden går ut, med rett til etterlønn i seks månader. Arbeidsgivaren kan godkjenne dette dersom han meiner det er grunn til det.»*

*Så lenge den tidlegare åremålstilsette får etterlønn etter denne avtalen, har han/ho plikt til, etter nærmare fastsetjing frå departementet, å gjere anna passande arbeid eller overta anna passande stilling.*

**Andre vilkår:**

(*Særlege arbeidstidsføresegner, for eksempel at særavtalen om fleksibel arbeidstid i staten heilt eller delvis ikkje skal gjelde for arbeidsforholdet, i den grad tariffavtalen opnar for slikt unntak. (Tilsette i leiande eller særleg uavhengig stilling er unnatekne frå arbeidstidsføresegnene i arbeidsmiljølova og fellesføresegnene i hovudtariffavtalen i staten. Tilsette i denne typen stillingar er heller ikkje omfatta av særavtalen om fleksibel arbeidstid i staten.) Sjå òg punkt 4, 10 og 11 ovanfor. Ved arbeid i utlandet ut over ein månad skal det gjerast særskild arbeidsavtale, jf. arbeidsmiljølova* *§ 14-7. Telefongodtgjersler o.l. kan avtalast i samsvar med retningslinjer fastsette av Kommunal- og distriktsdepartementet. Mindre ytingar som følgjer av administrativ praksis, kan givast utan at dei er skriftleg fastsette i dette punktet.*)

1. Endringar i arbeidsforholdet, jf. arbeidsmiljølova § 14-8, skal speglast i ny arbeidsavtale.

Denne avtalen erstattar eventuell tidlegare arbeidsavtale og er ikkje gyldig utan underskrift frå begge partar. Avtalen er utferda i 2 – to – originaleksemplar, og partane skal ha eitt eksemplar kvar i underteikna stand.

.................................

(stad og dato)

.................................   .................................

for arbeidsgivaren       arbeidstakaren