**Arbeidsavtale åremålskontrakt**

(For statsansatte på statens hovedtariffavtaler)

1. Mellom ................................. (sett inn navn og fødselsnummer), i det følgende kalt arbeidstakeren og ................................. (sett inn virksomhetens navn), i det følgende kalt arbeidsgiveren, er det i dag inngått følgende arbeidsavtale:
2. Arbeidssted/tjenestested ved kontraktens inngåelse er  
     
   .................................
3. Arbeidstakerens stilling, tittel, eventuelt beskrivelse av arbeidet

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

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

4.

1. Partene er innforstått med at denne avtale tilfredsstiller de krav som er stilt i arbeidsmiljøloven §§ 14-5 - 14-8.  
     
   Arbeidstaker er ansatt på de vilkår som til enhver tid gjelder for ansatte i staten etter arbeidsmiljøloven (lov 17. juni 2005 nr. 62), statsansatteloven (lov 16. juni 2017 nr. 67), ferieloven (lov 29. april 1988 nr. 21), lov om Statens pensjonskasse (lov 28. juli 1949 nr. 26), lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemennm.fl. (lov 21. desember 1956 nr. 1) samt  
     
   .................................  
     
   .................................  
     
   ................................. (aktuelle særlover).  
     
   Arbeidsforholdet reguleres av følgende tariffavtaler:  
   Den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale i staten, hovedavtalen i staten samt andre særavtaler inngått mellom de samme parter. Andre særavtaler som gjelder for arbeidsforholdet:  
     
   .................................  
     
   .................................  
     
   ................................. (aktuelle særlover).
2. Tiltredelse og opphør av arbeidsforholdet. Grunnlaget for ansettelsen. Ny stilling i virksomheten.  
     
   Stillingen tiltres .............. (dato).   
     
   Grunnlaget for ansettelsen er statsansatteloven § 10 nr. ..., jf. nr. ... i forskrift til loven (her skal riktig rettslig grunnlag for åremålet settes inn, evt. særlov).  
     
   Arbeidsforholdet opphører uten foregående oppsigelse ved åremålsperiodens utløp. Åremålsperioden er ... år. Dato for fratredelse blir dermed .............. (dato). Arbeidstakeren har krav på minst én måneds varsel før fratredelse, jf statsansatteloven § 17 nr. 4.   
     
   I åremålsperioden kan partene si opp arbeidsforholdet på de grunnlag og med de frister som fremgår av statsansatteloven § 22.  
     
   Arbeidstakeren har ikke rett til ny stilling i virksomheten eller departementet etter at åremålsperioden er utløpt («retrettstilling»), med mindre dette er skriftlig avtalt i denne kontrakt, jf punkt 13 «øvrige vilkår» nedenfor.
3. Med mindre annet er bestemt i punkt 13 «øvrige vilkår», er prøvetiden seks måneder, jf. statsansatteloven § 15 (1). Prøvetiden kan forlenges tilsvarende fraværet i prøvetiden som ikke er forårsaket av arbeidsgiver, jf. § 15 (2). Arbeidstaker er ved ansettelsen gjort kjent med adgangen til å forlenge prøvetiden.
4. Arbeidstakeren er omfattet av karanteneloven.  
     
   .................................  
   (sett eventuelt inn klausul om at karantene og saksforbud kan ilegges ved overgang til stilling eller verv utenfor statsforvaltningen eller ved etablering av næringsvirksomhet, jf. karanteneloven § 14: Ved overgang til stilling eller verv utenfor statsforvaltningen, eller ved etablering av næringsvirksomhet, kan det ilegges karantene og saksforbud i henhold til lov 19. juni 2015 nr. 70 om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og statsansatte (karanteneloven). Den ansatte skal gi informasjon til ansettelsesmyndigheten om alle slike overganger som finner sted innen tolv måneder etter fratreden, jf. karanteneloven § 15.)
5. Stillings- og resultatkrav  
     
   .................................  
   (sett inn de konkrete krav til ansvar, arbeidsoppgaver og de krav til resultater som skal gjelde for stillingen).
6. Lønnsvilkår  
     
   .................................  
    (her tas inn opplysninger om stillingens lønn ved tiltredelsen)  
     
   Arbeidstakeren samtykker i at et beløp som er utbetalt for meget i lønn eller feriepenger, kan trekkes fra i lønnen ved neste lønnsutbetaling, jf arbeidsmiljøloven § 14-15.   
   Arbeidstakeren er innforstått med at stillingens totale lønn og eventuelle tilleggsytelser etter arbeidsavtalen kan offentliggjøres i samsvar med offentlighetsloven (lov 19. mai 2006 nr. 16), og de til enhver tid gjeldende retningslinjer, fastsatt av Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
7. Alminnelig arbeidstid skal være i samsvar med gjeldende tariffavtaler, med mindre lov eller tariffavtale åpner for en annen ordning, jf punkt 13 nedenfor.
8. Arbeidstakeren har taushetsplikt om forhold nevnt i forvaltningsloven (lov 10. februar 1967) § 13 og om andre taushetsbelagte forhold særskilt nevnt i punkt 13 «øvrige vilkår». Virksomhetens personalreglement inngår som en del av denne avtale og er overlevert arbeidstageren.
9. Arbeidstakeren har ikke adgang til å påta seg styreverv eller andre lønnede oppdrag utenfor virksomheten, uten at dette på forhånd er skriftlig godkjent av arbeidsgiveren. Dette gjelder dog ikke verv og oppdrag som ikke har betydning for arbeidet etter denne kontrakt.
10. Øvrige vilkår  
     **Avtale om retrettstilling:**

*Virksomhetene må være restriktive med å inngå avtale om retrettstilling, da den klare hovedregelen skal være at retrettstillinger ikke benyttes.*

*I tilfeller hvor det er ønskelig å beholde en tidligere arbeidstaker i en statlig virksomhet, skal dette baseres på en konkret vurdering i den aktuelle situasjonen. Unntaksvis kan en slik avtale inngås, eksempelvis dersom arbeidstakeren nærmer seg pensjonsalder. Ved retrettstilling skal det fastsettes lønn innenfor hovedtariffavtalen tilpasset arbeidsoppgavene i den nye stillingen.*

*Retrettstilling kan i slike tilfeller avtales som en plikt for arbeidsgiveren til å tilby en passende stilling i god tid, senest seks måneder, før åremålets utløp. I tillegg kan det være aktuelt å avtale retrettstilling, der arbeidstakeren selv ønsker å fratre stillingen før åremålets utløp. Arbeidsgiver kan innvilge dette, dersom det anses å foreligge særlig grunn for det.*

*I de tilfeller hvor det anses nødvendig med avtale om retrettstilling, skal følgende klausul for retrettstilling tas inn i kontrakten:*

*«Etter åremålets utløp er arbeidsgiveren ensidig forpliktet til å tilby arbeidstakeren annet passende arbeid i .......... (sett inn etat/institusjon eller departement). Tilbud om en konkret stilling skal fremsettes skriftlig minst et halvt år før åremålets utløp. Arbeidstakeren har ikke rett til avtalt etterlønn».*

*I tillegg kan følgende klausul tas inn når det er nødvendig:*

*«Arbeidstaker har selv rett til å be arbeidsgiver om å få tre ut av stillingen og gå over i annen funksjon før åremålsperioden utløper, til lønnsvilkår tilsvarende arbeidsoppgavenes/stillingens innhold. Arbeidsgiver kan innvilge dette dersom det anses å foreligge grunn for det».*

**Etterlønn:***Avtalt etterlønn bør bare avtales dersom det er nødvendig for å få rekruttert spesielt kvalifiserte arbeidstakere til åremålsstillinger. Når det vurderes som nødvendig kan partene avtale at arbeidstakeren tilstås avtalt etterlønn, dersom vedkommende ikke går over i ny stilling etter utløpet av et åremål. Det er en forutsetning at etterlønnsperioden benyttes til å søke nye stillinger, eller for overgang til pensjon. Det er ikke anledning til å avtale etterlønn, når arbeidstaker har permisjon fra annen stilling for å tiltre åremålet. Ordinær varighet for avtalt etterlønn er seks måneder. Etterlønnens varighet i 6 måneder gir arbeidstakeren rimelig tid til å finne nytt arbeid etter at åremålet er utløpt. Etterlønn kan unntaksvis avtales for inntil 2 år med særskilt begrunnelse. Dette kan eksempelvis være aktuelt der arbeidstakeren i løpet av kort tid går av med pensjon. Kommunal- og moderniseringsdepartementet skal følge med på utviklingen i bruk av unntaksbestemmelsen.*

*Dersom partene har avtalt etterlønn, har arbeidstakeren ved åremålets utløp rett til etterlønn i tråd med bestemmelsene nedenfor.*

*Etterlønnen utgjør inntil 80 % av totallønnen ved fratredelse. Arbeidstakere som var ansatt i staten før inngåelsen av åremålskontrakten, kan gis rett til en etterlønn som tilsvarer den lønn vedkommende hadde på det tidspunkt åremålskontrakten ble inngått.*

*Etterlønnen opphører:*

1. *når arbeidstakeren overtar annen stilling med samme eller høyere lønn enn etterlønnen*
2. *når arbeidstakeren oppebærer næringsinntekt som er tilsvarende eller høyere enn etterlønnen*
3. *når arbeidstakeren mottar næringsinntekt og lønn som til sammen er tilsvarende eller høyere enn etterlønnen*
4. *når arbeidstakeren får rett til alderspensjon*
5. *eller senest når arbeidstakeren har oppebåret etterlønn i (avtalt antall) måneder.*

*Så lenge arbeidstakeren mottar etterlønn etter denne avtale, er vedkommende forpliktet til å utføre annet passende arbeide eller overta annen passende stilling etter fagdepartementets nærmere bestemmelse.*

*Standardklausul for avtalt etterlønn:*

*«Etter åremålets utløp har arbeidstakeren rett til etterlønn i en periode på 6 måneder. Etterlønnen skal tilsvare 80 % av den ordinære lønnen på fratredelsestidspunktet.*

*Så lenge lederen mottar etterlønn etter denne avtale, er vedkommende forpliktet til å utføre annet passende arbeide eller overta annen passende stilling etter fagdepartementets nærmere bestemmelse.»*

*I tillegg, eller som et alternativ, kan følgende klausul tas inn i kontrakten når det er nødvendig:*

*«Arbeidstaker har selv rett til å be arbeidsgiver om å få tre ut av stillingen før åremålsperioden utløper, med rett til etterlønn i 6 måneder. Arbeidsgiver kan innvilge dette dersom det anses å foreligge grunn for det.»*

*Så lenge den tidligere åremålsansatte mottar etterlønn etter denne avtale, er han/hun forpliktet til, etter departementets nærmere bestemmelse, å utføre annet passende arbeid, eller overta annen passende stilling.*

**Andre vilkår:**

*(Særlige arbeidstidsbestemmelser, herunder om særavtalen om fleksibel arbeidstid i staten helt eller delvis ikke skal gjelde for arbeidsforholdet, i den grad tariffavtalen åpner for slikt unntak. (Ansatte i ledende eller særlig uavhengig stilling er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og fellesbestemmelsene i Hovedtariffavtalen i staten. Ansatte i denne type stilling omfattes heller ikke av særavtalen om fleksibel arbeidstid i staten). Se også punkt 4, 10 og 11 ovenfor. Ved arbeid i utlandet ut over en måned skal det opprettes særskilt arbeidsavtale, jf arbeidsmiljøloven* *§ 14-7. Telefongodtgjørelser m.v. kan avtales i samsvar med retningslinjer fastsatt av Kommunal- og moderniseringsdepartementet. Mindre ytelser som følger av administrativ praksis kan gis uten at de er skriftlig fastsatt i dette punkt.)*

1. Endringer i arbeidsforholdet, jf arbeidsmiljøloven § 14-8, skal gjenspeiles i ny arbeidsavtale.

Denne avtale erstatter eventuell tidligere arbeidsavtale og er ikke gyldig uten begge parters underskrift. Avtalen er opprettet i 2 - to - originaleksemplarer, hvorav partene beholder ett eksemplar hver i undertegnet stand.

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

(sted og dato)

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

for arbeidsgiveren       arbeidstakeren