

# Arbeidsavtale

Lov om statens ansatte (statsansatteloven) av 16. juni 2017 nr. 67.

Saksnr:

Arbeidstakeren	
Navn på arbeidstakeren	Fødselsnummer
Adresse	
Virksomhet	
Navn på virksomheten	
Adresse	

For statsansatte: Tidsrom, prøvetid og oppsigelse i arbeidsforholdet				
Tiltredelsesdato		Stillingen er fast		
Midlertidig ansettelse		Arbeidstakeren fratrer uten forutgående oppsigelse	Eventuelt tidspunkt for fratreden:	
			Eventuelt forventet tidspunkt for fratreden der det ikke er avtalt et konkret tidspunkt for fratreden:	
			Eventuelle omstendigheter som vil medføre opphør:	
		Arbeidstakeren har krav på én måneds varsel før fratreden ved ansettelse i mer enn ett år, jf. statsansatteloven § 17 (4).	Rettslig grunnlag for midlertidig ansettelse, jf. statsansatteloven § 9 eller særlov:	
Prøvetid		<u>For fast ansatte:</u> Prøvetiden er seks måneder, jf. statsansatteloven § 15 (1). Prøvetiden kan forlenges tilsvarende fraværet i prøvetiden som ikke er forårsaket av arbeidsgiver, jf. § 15 (2).	<u>For midlertidig ansatte:</u> Prøvetiden kan ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet, jf. statsansatteloven § 15 (1).  Antall måneder prøvetid:	Prøvetid kommer ikke til anvendelse, jf. statsansatteloven § 15 (1).
Oppsigelsesfristene i arbeidsforholdet følger av statsansatteloven § 22. Regler om oppsigelse/avskjed fra arbeidsgiver følger av statsansatteloven §§ 19, 20, 21 og 26. Saksbehandlingsreglene følger av statsansatteloven §§ 30 og 32. Regler om klage og søksmål følger av statsansatteloven kapittel 5. Ved opphør av ansettelsesforholdet skal det sendes forhåndsvarsel, jf. forvaltningsloven § 16, samt gis samtidig begrunnelse etter reglene i forvaltningsloven §§ 24 og 25.				

For embetsmenn: Tidsrom, prøvetid og oppsigelse i arbeidsforholdet				
Tiltredelsesdato		Embetet er fast		
Konstitusjon		Opphør av konstitusjon eller åremål, jf. statsansatteloven § 18	Eventuelt tidspunkt for opphør:	
			Eventuelt forventet tidspunkt for opphør:	
			Eventuelle omstendigheter som vil medføre opphør:	
Åremål		Embetsmannen skal ha én måneds varsel før opphør hvis konstitusjonen eller åremålsstillingen har vart i mer enn ett år, jf. statsansatteloven § 18 (3).	Rettslig grunnlag for åremål eller konstitusjon, jf. statsansatteloven § 14 eller særlov:	
Embetsmenn som ønsker å fratre embetet gis avskjed etter søknad. For øvrig gjelder regler om opphør/avskjed i Grunnloven § 22 og statsansatteloven §§ 18, 21, 27 og 28. Regler om vedtaksmyndighet følger av statsansatteloven § 31, saksbehandlingsregler følger av § 32. Regler om søksmål følger av statsansatteloven § 36. Ved avskjed av avsettelige embetsmenn skal det sendes forhåndsvarsel, jf. forvaltningsloven § 16, samt gis samtidig begrunnelse etter reglene i forvaltningsloven §§ 24 og 25.				

Navn på arbeidstakeren		Fødselsnummer	
------------------------	--	---------------	--

Hva slags arbeid, omfang og arbeidssted				
Stillingskode		Stillingsbetegnelse		Stillingsdel (%)
Arbeidssted (for tiden)	Virksomhetens adresse Ja	<b>Eventuelle andre arbeidssteder</b>  (Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder eller fritt kan bestemme sitt arbeidssted.)		

Lønn, arbeidstid, ferie, annet fravær betalt av arbeidsgiver, ytelser til sosial trygghet m.m.			
Lønn/lønnstrinn		Dato for lønnsutbetaling hver måned (Lønn utbetales til arbeidstakers bankkonto)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lønn og annen godtgjørelse skal følge av den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale. Godtgjørelse for overtid følger av arbeidsmiljøloven § 10-6 og den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale.</li> <li>Tillegg for natt-, lørdag- og søndagsarbeid, og helge- og høytidsdager følger av den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale.</li> <li>Kostgodtgjørelse gis etter de til enhver tid gjeldende bestemmelser i særavtale om dekning av utgifter til reise og kost innenlands og særavtale om dekning av utgifter til reise og kost utenfor Norge.</li> <li>Dersom arbeidstakeren ved en feil har fått utbetalt for mye i lønn, skal arbeidsgiver gå i dialog med arbeidstaker før lønnstrekk gjennomføres. Dersom partene ikke blir enige om lønnstrekk, må tilbakebetaling gjennomføres på annen måte. Eventuell forhåndsavtale om trekk i lønn etter arbeidsmiljøloven § 14-15 tredje ledd bokstav c må konkretisere det aktuelle lønnstrekket slik at arbeidstakeren beholder forutsigbarhet for sin lønnsutbetaling.</li> <li>Pensjonsinnbetalinger fra arbeidsgiver: Arbeidsgiver betaler innskudd til pensjon til Statens pensjonskasse.</li> <li>Normalarbeidstiden følger av den til enhver tid gjeldende tariffavtale og arbeidsplan.</li> <li>Pauser reguleres av arbeidsmiljøloven § 10-9.</li> <li>Vilkår for overtid og merarbeid følger av arbeidsmiljøloven § 10-6 og den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale.</li> <li>Ferie, fastsettelse av ferietidspunktet og feriepengene følger av ferieloven og den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale og sentral særavtale.</li> <li>Fravær med lønn i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon, amming, foreldrepermisjon, omsorgspermisjon, militærtjeneste og sivilarbeidstjeneste følger av arbeidsmiljøloven, folketrygdloven og den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale.</li> <li>Fri i forbindelse med religiøse høytidsdager følger av trossamfunnsloven § 18.</li> <li>Velferdspermisjon med lønn følger av den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale.</li> <li>Fri med lønn i forbindelse med etterutdanning og studier følger av den til enhver tid gjeldende særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs mv.</li> <li>Permisjon med lønn for å ivareta offentlige verv og utøvelse av verv som tillitsvalgt følger av de til enhver tid gjeldende regler i arbeidsmiljøloven og den til enhver tid gjeldende hovedavtale.</li> <li>Ytelser i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon, dødsfall/gruppeliv og yrkesskade/yrkessykdom følger av de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven og yrkesskadeforsikringsloven, og den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale.</li> <li>Pensjonsordninger i henhold til lov om Statens pensjonskasse, folketrygdloven og den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale.</li> <li>Statens pensjonskasse mottar innbetaling fra arbeidsgiver.</li> </ul>			
<b>Kompetanseutvikling</b>  Kompetanseutvikling følger av den til enhver tid gjeldende sentrale særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs mv.  <i>(Oppgi eventuell rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver tilbyr utover grunnleggende opplæring som skjer i alle arbeidsforhold, samt den til enhver tid gjeldende kompetanseutviklingspolitikk)</i>			

Navn på arbeidstakeren		Fødselsnummer	
------------------------	--	---------------	--

Ekstraarbeid i fritiden, bistillinger o.l.	
En arbeidstaker kan ikke ta ekstraarbeid for en annen arbeidsgiver eller drive privat inntektsgivende virksomhet i fritiden som ikke er i samsvar med regler som til enhver tid er nedfelt i hovedtariffavtalene og omtalt i Statens personalhåndbok.	
Eventuelle henvisninger til bestemmelser eller tillatelser som gir rett til unntak fra dette	

Tariffavtaler, reglement og andre ansettelsesvilkår	
Arbeidsforholdet er regulert av den til enhver tid gjeldende hovedtariffavtale, hovedavtale og andre sentrale tariffavtaler i staten, inngått av staten ved Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet, LO Stat, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund-Stat, Akademikerne og Unio. I tillegg gjelder personalreglementet i virksomheten.	
I tillegg kommer arbeidstakeren inn under disse særavtalene	
Ellers skjer ansettelsen på de vilkår som til enhver tid gjelder for statens ansatte etter arbeidsmiljøloven, og på grunnlag av lov om statens ansatte mv. av 16. juni 2017 nr. 67, lov om Statens pensjonskasse av 28. juli 1949 nr. 26 og lov om aldersgrenser for statsansatte mfl. av 21. desember 1956 nr. 1.	
<i>Alle henvisninger til lov, forskrift og tariffavtaler i denne avtale, er kun ment som informasjon.</i>	
Eventuelle aktuelle særlover som gjelder for denne arbeidstakeren	

Andre vilkår	
For stillingen gjelder at karantene og saksforbud kan legges, jf. § 14 i lov 19. juni 2015 nr. 70 om informasjonsplikt, karantene og saksforbud for politikere, embetsmenn og statsansatte (karantene-loven). Den ansatte har i så fall informasjonsplikt om aktuelle overganger som finner sted innen tolv måneder etter fratreden, jf. karantene-loven § 15.	Ja  (Klausul skal kun benyttes dersom stillingens karakter gir saklig grunn til det)

Underskrifter			
Sted		Dato	
For virksomheten, etter fullmakt		Arbeidstaker	