**ARBEIDSAVTALE**

mellom

[navn på arbeidsgiver]

(Arbeidsgiver)

og

[navn på arbeidstaker]

(Arbeidstaker)

Mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er det i dag inngått følgende avtale:

**Ansettelse**

[Alternativ 1:

Arbeidstaker har vært ansatt hos [navn på arbeidsgiver] fra [dato] og er ansatt som [stillingsbetegnelse] hos arbeidsgiver.

[Alternativ 2:

Arbeidstaker er med virkning fra [dato] ansatt som [stillingsbetegnelse] hos arbeidsgiver.

[Eventuelt tillegg: For stillingen gjelder en avtalt prøvetid på 6 måneder, jf. AML § 15-6. Dersom arbeidstakeren er fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan prøvetiden forlenges tilsvarende. Oppsigelsesfristen i prøvetiden er 14 dager, regnet fra oppsigelsen ble gitt. ]

**Personalia**

Navn: [fyll inn]

Personnummer: [fyll inn]

Adresse: [fyll inn]

**Arbeidssted**

[Alternativ 1:

Arbeidsstedet er for tiden arbeidsgivers lokale [sted]. Arbeidssted kan endres dersom Arbeidsgiver har behov for at Arbeidstaker arbeider ved andre deler av virksomheten eller virksomheten flyttes.

[Alternativ 2:

Arbeidet forutsettes utført på forskjellige steder i henhold til arbeidsgivers instrukser og behov. Arbeidsgivers forretningsadresse er ………………………..]

**Arbeidets art**

Stillingstittel: [stillingsbetegnelse]

Stillingens omfang: [tall] %

Hovedarbeidsområde(r): iht. funksjonsbeskrivelse

Arbeidstaker aksepterer at arbeidsgiver innenfor rammen av arbeidsreglementet og i kraft av sin styringsrett kan foreta rimelige og nødvendige endringer i stillingens innhold, endre og gi nye arbeidsoppgaver mv. Arbeidstaker skal i rimelig tid i forkant varsles om slike endringer.

Arbeidets art og innhold skal gjenspeiles i funksjonsbeskrivelsen for stillingen, samt være nærmere definert i arbeidstakers handlingsplan.

**Arbeidstid**

Arbeidstakers normalarbeidstid følger av de til enhver tid gjeldende bestemmelser fastsatt i [navn på arbeidsgiver] personalhåndbok «Felles kultur». For tiden er normalarbeidstid i [navn på arbeidsgiver]

15. mai til 14. september: kl. 08.00 – 15.00

15. september til 14. mai: kl. 08.00 – 16.00

Lengden av pauser er i henhold til den til enhver tid gjeldende tariffavtale og [navn på arbeidsgiver] personalhåndbok.

Stillingen er å anse som særlig uavhengig, og er således unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, jf. AML § 10-12. Ansettelsesforholdets karakter tilsier at arbeidstaker må påregne ubekvem arbeidstid, herunder arbeid på kveldstid og i helger/på helligdager.

**Lønn og annen godtgjørelse**

Fast lønn utgjør kr [beløp] pr. år, og utbetales forholdsmessig den 15. hver måned til oppgitt bankkonto.

Arbeidsgiver har rett til å foreta trekk i arbeidstakerens lønn og/eller feriepenger for tilgodehavende arbeidsgiver måtte få på arbeidstaker i anledning arbeidsforholdet, herunder blant annet ved feilutbetaling. Før trekket foretas skal arbeidstaker varsles.

Stillingen er unntatt AML kapittel 10 om arbeidstid og arbeidstaker har derfor rett til 5 ekstra fridager pr. år etter avtale med nærmeste overordnede.

Godtgjørelse for ubekvem arbeidstid og/eller overtidsarbeid er å anse inntatt i arbeidstakers ordinære lønn.

Arbeidstaker har i tillegg rett til følgende ytelser:

* Dekning av mobiltelefon som beskrevet i «Felles kultur».
* Dekning av abonnement til bredbånd – maks kr ………. pr år.
* Dekning av abonnement på en valgfri avis.
* Arbeidsrelaterte utgifter for øvrig dekkes etter regning iht. forutgående avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

**Ferie og feriepenger**

Det skal svares feriepenger av fast lønn og eventuell resultatlønn. Rett til ferie og feriepenger følger de til enhver tid gjeldende bestemmelser i ferieloven, tariffavtale og [navn på arbeidsgiver] personalhåndbok.

**Pensjoner og forsikringer**

Arbeidstaker er fra ansettelsestidspunktet tatt opp i [navn på arbeidsgiver] til enhver tid gjeldende kollektive pensjonsordning på de vilkår som følger av avtale(r) med forsikringsselskapet. Etter gjeldende regler trekkes det p.t. 2 % av lønnen.

Arbeidstaker er fra ansettelsestidspunktet tatt opp i [navn på arbeidsgiver] til enhver tid gjeldende personalforsikringsordning på de vilkår som følger av avtale(r) med forsikringsselskapet.

**Lønn under sykdom/svangerskap – Permisjoner**

Lønn under sykdom og svangerskap/fødsel utbetales iht. folketrygdlovens regler og [navn på arbeidsgiver] personalhåndbok, herunder slik at:

* Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom frem til utløpet av sykepengeperioden, jf. folketrygdlovens § 8-12.
* Arbeidstaker har rett til full lønn under foreldrepermisjon under forutsetning av at det foreligger rett til foreldrepenger i henhold til folketrygdlovens bestemmelser. Dette gjelder også for fedrekvoten. Ved valg av redusert sats iht. folketrygdloven § 14-9 reduseres lønnen tilsvarende*.*

Forøvrig gjelder arbeidsmiljølovens og [navn på arbeidsgiver] bestemmelser i «Felles kultur» om foreldre- og omsorgspermisjon.

**Arbeidstakers plikter**

Arbeidstaker plikter å følge [navn på arbeidsgiver] personalhåndbok «Felles kultur», jf. nedenfor, og de særlige instrukser som eventuelt gjelder for stillingen og må være forberedt på de tilpasninger/endringer i arbeidet som forholdene krever. Arbeidstaker har ikke anledning til å inngå andre arbeidsforhold eller ta oppdrag for andre arbeidsgivere, uten at det på forhånd foreligger skriftlig samtykke fra [navn på arbeidsgiver].

Den ansatte har lest og gjort seg kjent med [navn på arbeidsgiver] personalhåndbok «Felles kultur».

**Tvister**

Enhver uenighet eller tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om forståelsen av denne ansettelsesavtalen, skal søkes løst gjennom forhandlinger. Dersom forhandlinger ikke fører frem skal arbeidsmiljølovens regler få anvendelse.

**Oppsigelse - Avskjed**

Aldersgrense for stillingen er 67 år. Arbeidstaker har anledning til å søke om AFP iht. den til enhver tid gjeldende AFP-ordning, p.t. fra fylte 62 år.

Oppsigelse av ansettelsesavtalen reguleres av arbeidsmiljøloven.

Oppsigelsesfristen er 3 månedermed mindre lengre oppsigelsesfrist følger av AML. Fristen løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelse fant sted.

Dersom arbeidstaker vesentlig misligholder sine forpliktelser i henhold til ansettelsesavtalen eller gjør seg skyldig i grovt pliktbrudd, kan arbeidsgiver heve ansettelsesavtalen med øyeblikkelig virkning (avskjed).

Denne avtale erstatter eventuelle tidligere arbeidsavtaler mellom partene.

Denne avtale er utarbeidet i to eksemplarer, ett til hver av partene.

[Sted og dato]

Arbeidsgiver Arbeidstaker