**Vedlegg 2 - Lederlønnskontrakt for embetsmenn på åremål**

*Kontrakten består av to deler som til sammen utgjør lederens arbeids­avtale. Del I – Alminnelige arbeidsvilkår – inneholder de generelle lønns- og arbeidsvilkårene som gjelder i arbeidsforholdet, som normalt vil ligge fast. Del II – Stillings- og resultatkrav – inneholder de krav til resultater som gjelder for stillingen og lederens lønn innen lønnsintervallet. Vilkårene i Del II fastsettes årlig og gjelder for 12 måneder av gangen.*

**Del I – Alminnelige arbeidsvilkår**

**1. Generelle bestemmelser**

Mellom ……………(*sett inn navn og fødselsnummer*) – i det følgende kalt lederen – og ………………(*sett inn virksomhetens/departementets navn*) – i det følgende kalt arbeidsgiveren – er det i dag inngått følgende arbeids­avtale:

Arbeidssted/tjenestested ved avtalens inngåelse er …………(*sett inn).*

Embetet – i det følgende kalt stillingen – tiltres ……….. (*sett inn dato*). Fratredelse er ……….. (*sett inn dato*), se punkt 6.3.

Det rettslige grunnlaget for midlertidig ansettelse/åremål er …….

Arbeidsavtalen gjelder stilling som ………….. (*sett inn arbeidstakers stilling/tittel og eventuelt kort beskrivelse av arbeidet*). Nærmere spesifisering av stillings- og resultatkrav fremgår av Del II.

Stillingen er plassert i lønnsintervall …… (*sett inn betegnelse på gjeldende lønnsintervall).* Stillingens plassering innen lønnsintervallet fremgår av Del II.

**2. Forholdet til lovgivningen**

Partene er innforstått med at denne avtale tilfredsstiller de krav som er stilt i arbeids­­miljø­loven §§ 14-5 til 14-8.

Lederen er ansatt på de vilkår som til enhver tid gjelder for embetsmenn etter lov og forskrifter, herunder 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) og lov om aldersgrenser (lov 21. desember 1956 nr. 1).

Lederen er tilsatt i ledende stilling og er unntatt fra lovens bestemmelsen om arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 første ledd.

**3. Forholdet til statens tariffavtaler**

Lederen omfattes ikke av hovedtariffavtalen i staten eller av statens særavtaler. Innholdet i enkelte av tariffavtalenes bestemmelser gis likevel anvendelse på arbeidsforholdet i den utstrekning det er særskilt nevnt i denne avtale, se nedenfor. Partene er innforstått med at det er de til enhver tid gjeldende regler i tariffavtalene som da får an­vendelse. Opphører vedkommende tariffavtale, har lederen ikke lenger noen rettig­heter etter denne.

Rettigheter og forpliktelser i lederlønnskontrakten gjelder mellom lederen og arbeidsgiveren, men skaper ikke rettigheter eller plikter etter tariffavtalene som sådanne.

Innholdet av følgende av hovedtariffavtalens fellesbestemmelser får anvendelse for arbeidsforholdet:

§ 9 nr. 1 om lønnsutbetaling, samt § 11 og §§ 18-24 om lønn, rettigheter og plikter under sykdom mv., fødsels-, adopsjons-, omsorgs- og vel­ferdspermisjoner, militærtjeneste, sivil­tjeneste og om ytelser ved yrkesskader og dødsfall.

Lederen er tilsatt i ledende stilling og er unntatt fra lovens bestemmelser om arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 første ledd. Lederen administrerer sin egen arbeidstid, er selv ansvarlig for å delegere arbeidsoppgavene og ta ut fritid/avspasering på en slik måte at arbeidstiden er forsvarlig.

Innholdet i bestemmelsene om avtalefestet pensjon i hovedtariffavtalen punkt 4.2, samt bestemmelsene om ferie og feriegodtgjøring i hovedtariffavtalen punkt 6 og sentral særavtale om ferie for statstjenestemenn, skal gjelde tilsvarende.

Særavtale om dekning av utgifter til reiser og kost innenlands for statens regning og Særavtale om dekning av utgifter til reise og kost utenfor Norge (utenlandsregulativet), skal gjelde tilsvarende ved tjenestereiser. Utenlandsregulativet §§ 111 og 12 om kompensasjon kommer ikke til anvendelse for arbeidsforholdet.

**4. Øvrige arbeidsvilkår[[1]](#footnote-1)**

Lederen 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.

Lederen er innforstått med at stillingens totale lønn og eventuelle tilleggsytelser etter arbeidsavtalen kan offentliggjøres i samsvar med offentleglova (lov 19. mai 2006 nr. 16), og de til enhver tid gjeldende retnings­linjer.

Lederen har ikke adgang til å påta seg styreverv eller andre oppdrag utenfor virk­somheten, uten at dette på forhånd er skriftlig godkjent av arbeidsgiver.

Bestemmelsene i virksomhetens personalreglement gjelder for arbeidsforholdet.

**5. Plikt til årlig drøfting av stillings- og resultatkrav**

Partene forplikter seg til årlig å drøfte i hvilken grad arbeidstaker har oppfylt stillings- og resultatkravene fastsatt i Del II punkt 1, og hvilke stillings- og resultatkrav som skal gjelde for arbeidstaker i de kommende 12 måneder. Under drøftingen er arbeidsgiver representert ved ....…….(*sett inn hvem som for tiden representerer arbeidsgiver*). Drøftingen skal være på­begynt innen 12 måneder fra denne avtales underskrift, og gjentas innen de neste 12 måneder.

Lederen har plikt til å delta og samarbeide under drøftingen. Plikten utgjør et grunnleggende stillingskrav. Dersom arbeidstaker motsetter seg å gjennomføre drøftingen, kan dette etter en konkret vurdering gi grunnlag for omplassering etter punkt 6.2 nedenfor.

Arbeidsgiveren skal, blant annet på bakgrunn av drøftingen, vurdere i hvilken grad lederen har oppfylt stillings- og resultatkravene i de foregående 12 måneder.

Arbeidsgiveren fastsetter lønn innen lønnsintervallet, for de kommende 12 måneder, blant annet på bakgrunn av drøftingen og nye stillings- og resultatkrav. Lederen har ikke krav på at tidligere lønn videreføres eller økes. Lønnen skal minimum tilsvare laveste nivå i lønnsintervallet.

Nye stillings- og resultatkrav og lønn nedfelles i Del II så snart drøftingen og vurderingen er avsluttet, senest én måned etter at drøftingen er på­begynt.

**6. Endringer i arbeidsforholdet**

6.1 Tilbakeføring til hovedtariffavtalen

Dersom staten og hovedsammenslutningene fører selve stillingen inn under hovedtariff­avtalen, må arbeidstaker godta dette. Tilbakeføring innebærer at denne avtale opphører og skal erstattes av en ny arbeidsavtale. Lederen beholder samme arbeids­oppgaver og lønn som vedkommende hadde på tilbakeføringstidspunktet. Dersom lønnen inkluderer en engangsutbetaling, skal dette ikke være en del av lederens lønn etter overføringen.

Fremtidig lønnsutvikling følger hovedtariffavtalen.

Etter tilbakeføring vil arbeidstakers plikt til å finne seg i endringer av arbeidsoppgaver mv. ikke lenger reguleres av statsansatteloven § 16 (2).

6.2  Omplassering etter statsansatteloven § 16 (2)

**Bestemmelsene i dette punkt gjelder ikke de embetsmenn som er omfattet av Grunn­loven § 22 andre ledd, jf. statsansatteloven § 16 (2) siste punktum.**

Lederen er for­pliktet til å finne seg i omplassering til andre arbeidsoppgaver i virksom­heten eller pålegg om å stå til rådighet for spesielle oppdrag, dersom arbeidstaker ikke innfrir stillings- og resultatkrav i samsvar med Del II punkt 1.

Omplassering innebærer at denne avtalen opphører, og at lederen omplasseres til andre arbeidsoppgaver. Lederen har rett til å beholde sin tittel etter denne avtale.

Ved omplassering fastsettes lederens nye lønn på bakgrunn av nye arbeidsoppgaver samt en vurdering av lederens kompetanse. Det gjelder uavhengig om lederen etter omplassering lønnes etter hovedtariffavtalen eller lederlønnssystemet.

Lønnes den omplasserte etter hovedtariffavtalen, følger fremtidig lønns­utvikling endringer i lønnsregulativet for den aktuelle stillingskode. Denne stillingskode skal fremgå av lederens nye kontrakt. Ved omplassering til andre arbeidsoppgaver på lederlønnssystemet fastsettes ny lønn individuelt gjennom årlige drøftinger

Det skal opprettes ny arbeidsavtale som regulerer arbeidsforholdet etter omplassering, jf. arbeidsmiljøloven § 14-8.

6.3 Opphør av arbeidsforholdet.

Arbeidsforholdet opphører uten forutgående avskjedsvedtak når åremålsperioden er utløpt, se fratredelsestidspunkt i punkt 1. Lederen har krav på skriftlig varsel om fratredelse senest en måned før fratredelsestidspunktet, jf. statsansatteloven § 17 (4).

Begge parter kan i åremålsperioden bringe arbeidsforholdet til opphør ved avskjed/søknad om avskjed i samsvar med de bestemmelser som følger av Grunnlov, lov og konstitusjonell og annen praksis.

Lederen kan ikke bringe denne avtale til opphør uten å søke avskjed. Tilbakeføring til hovedtariffavtalen etter punkt 6.1 og omplassering etter punkt 6.2 innebærer ikke avskjed.

**7. Karantene/saksforbud**

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).

Lederen skal gi informasjon til ansettelsesmyndigheten om alle slike overganger som finner sted innen tolv måneder etter fratreden, jf. karanteneloven § 15.

**Del II – Stillings- og resultatkrav**

**1. Stillings- og resultatkrav**

For de kommende 12 måneder gjelder stillings- og resultatkrav som følger av vedlagte skjema:

(*Skjemaet ”Stillings- og resultatkrav” fylles ut, underskrives og legges ved.*)

**2. Lønn**

For de kommende 12 måneder utgjør årslønnen kr. …….

\* \* \*

Denne avtale er opprettet i 2 - to - originaleksemplarer hvorav partene beholder ett eksemplar hver i undertegnet stand.

...........................  
(sted og dato)  
………………… ……………………..

For arbeidsgiver Lederen

Avtalens gyldighet stadfestes av:  
  
…………………………………………

sted/dato/fagdepartementets underskrift

(*nødvendig* *der fagdepartementet ikke er arbeidsgiver*)

Vedlegg til lederlønnskontrakten - Stillings- og resultatkrav *<fyll inn år>*

|  |  |
| --- | --- |
| **Del A:**  **Krav til resultater** | **Mål og resultater kommende år**  Resultater ihht.  tildelingsbrev/disponeringsskriv, strategiplan, VP og Prop. 1 S |
| Hovedmål 1: *<fyll inn>*  Hovedmål 2: *<fyll inn>*  Hovedmål 3: *<fyll inn>*  Viktige satsinger:  *<fyll inn>*  Fellesføring(er): *<fyll inn>*  Eventuell dept.-/sektorintern føring: *<fyll inn>*  Bidrag til resultatoppnåelse utenfor egen avdeling/- virksomhet/ sektor: *<fyll inn>*  Årets bidrag til virksomhetens utviklingsmål: <fyll inn> | *<fyll inn Stillings- og resultatkrav>* |
|  |  |
| **Del B:**  **Utvikling av eget lederskap** | **Utviklingsplan** |
| <fyll inn utviklingsmål> | *< fyll inn utdyping av utviklingsmål, ansvar og tidsfrist>* |
|  |  |

1. Dersom arbeidsgiver ønsker å avtale vilkår som avviker fra standardkontrakten eller går ut over de generelle fullmaktene, må det innhentes forhåndsgodkjennelse fra Kommunal og moderniseringsdepartementet. [↑](#footnote-ref-1)