

Vedlegg 3 - Lederlønnskontrakt for faste statsansatte

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. Vilrårene 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).

Stillingen tiltres (sett inn dato).

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

Prøvetid er seks måneder, jf. statsansatteloven § 15 (1). Prøvetiden kan forlenges tilsvarende fravær i prøvetiden som ikke skyldes arbeidsgiver, jf § 15 (2).

Stillingen er plassert i lønnsintervall (sett inn betegnelse på gjeldende intervall). Lederens gjeldende lønn innen lønnsintervallet fremgår av Del II.

2. Forholdet til lovgivningen

Partene er innforstått med at denne avtalen 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 statsansatte 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 bestemmelser 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 i arbeidsforholdet: § 9 nr. 1 om lønnsutbetaling, samt § 11 og §§ 18-24 om lønn, rettigheter og plikter under sykdom mv., fødsels-, adopsjons-, omsorgs- og velferdspolisjoner, 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 §§ 11 og 12 om kompensasjon kommer ikke til anvendelse for arbeidsforholdet.

4. Øvrige arbeidsvilkår¹

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 lederen har oppfylt stillings- og resultatkravene fastsatt i Del II punkt 1, og hvilke stillings- og resultatkrav

¹ Dersom arbeidsgiver ønsker å avtale vilkår som avviker fra standardkontrakten eller går ut over de generelle fullmaktene, må det innhentes forhåndsgodkjennelse fra Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet.

som skal gjelde for lederen i de kommende 12 måneder. Under drøftingen er arbeidsgiver representert ved (*sett inn hvem som for tiden representerer arbeidsgiveren*). 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 lederen 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 et eventuelt individuelt tillegg 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 lederen 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 lederens plikt til å finne seg i endringer av arbeidsoppgaver mv. ikke lenger reguleres av statsansatteloven § 16 (2).

6.2 Omplassering etter statsansatteloven § 16 (2)

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 lederen 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.

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

Begge parter kan si opp arbeidsforholdet på de grunnlag og med de frister som fremgår av statsansatteloven.

Lederen kan ikke bringe denne avtale til opphør uten å si opp arbeidsforholdet. Tilbakeføring til hovedtariffavtalen etter punkt 6.1 og omplassering etter punkt 6.2 innebærer ikke oppsigelse.

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 (karantene-loven).

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

Del II – Stillings- og resultatkrav

1. Stillings- og resultatkrav

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

(Skjemaset "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>