

Kommentarer til utfylling av utkastet til Midlertidig arbeidsavtale:

Innledning:

Ved utfylling av arbeidstakers personinformasjon bør ikke personnummer (dvs. de fem siste sifrene i fødselsnummeret) fremgå av kontrakten, men tas direkte med lønningspersonalet.

Til pkt. 1: Ansettelse

Her fylles ut dato for når arbeidstaker er ansatt, hvilken stilling arbeidstaker har, i hvilket idrettslag arbeidstaker er ansatt og ev. i hvilken gruppe arbeidstaker skal ha sin stilling knyttet til.

Til pkt. 2: Ansettelsesperiode, prøvetid og oppsigelsestid

Til pkt. 2.1: Her fylles ut tiltredelses og fratredelsesdato.

Til pkt. 2.2: Her fylles ut arbeidstakers prøvetid. Prøvetiden kan være maks 6 måneder, jf. arbeidsmiljølovens § 15-6. Oppsigelsestid i prøvetiden kan være 14 dager regnet fra første dag etter oppsigelse gis.

Til pkt. 2.3: Her fylles inn arbeidstakers oppsigelsesfrist. Oppsigelsesfristen må være minimum 1 måned, jf. arbeidsmiljølovens § 15-3. Regnet fra 1. i påfølgende måned.

Til pkt. 3: Arbeidsoppgaver/ansvarsområde

Her spesifiseres stillingstittel, stillingens omfang i prosent og hvem arbeidstaker rapporterer til. Det legges opp til at det utarbeides en egen spesifisert stillingsbeskrivelse.

Alternativt pkt. 3.1: Dersom arbeidstaker er ansatt i en 100 % stilling skal det stå beskrevet at arbeidstaker ikke kan ha andre arbeidstakere uten godkjenning fra arbeidsgiver. Dette punktet slettes dersom stillingsprosenten er mindre enn 100 %.

Til pkt. 4: Arbeidssted

Her skal arbeidstakers arbeidssted beskrives.

Til pkt. 5: Arbeidstid

Når det gjelder arbeidstid er det tre alternativer som kan være relevante. Velg det alternativet som er relevant for den aktuelle stillingen.

Til pkt 5.1:

Til alternativ a): Dette alternativet velges dersom arbeidstaker skal ha en fast arbeidstid.

Til alternativ b): Dette alternativet velges dersom arbeidstaker er i en ledende stilling som kan fritas fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid. Med «ledende stilling» menes overordnede stillinger med klare lederfunksjoner.

Det kan være stillinger som;

- har et større ansvar.
- i særlig grad kan treffe selvstendige avgjørelser på vegne av virksomheten.
- selv kan avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats og gi stor grad styre sin egen arbeidstid.

Til alternativ c): Dette alternativet velges dersom arbeidstaker er i en særlig uavhengig stilling som kan fritas fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid.

Med «særlig uavhengig stilling» menes arbeidstakere som ikke har direkte lederfunksjoner, men som likevel har overordnede og ansvarsfulle stillinger. Dette dreier seg om arbeidstaker som selv prioriterer sine oppgaver, de bestemmer selv hva de skal gjøre, hva som skal delegeres til andre, når arbeidet skal gjøres og hvordan arbeidet skal utføres.

Til pkt. 5.2: Dersom stillingen innebærer reising bør dekning av påregnet reisetid reguleres her. Hovedregelen etter arbeidsmiljøloven er at reisetid fra ordinært arbeidssted ikke regnes som arbeidstid, og ikke dekkes av arbeidsgiver. Det er lagt inn et forslag til ordlyd for dette i avtalen.

Arbeidsgiver kan likevel regulere dette annerledes. Da legges det inn hvordan dekning av reisetid er avtalt.

Til pkt. 6: Lønnsvilkår- ferie- feriepengene

Til pkt. 6.1: Lønn fastsettes etter arbeidsgivers generelle praksis og etter avtale, og skrives inn her.

Til pkt. 6.3: Etter ferieloven skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstaker gis ferietid på 25 virkedager hvert ferieår. Som virkedager regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. Lørdag anses som virkedag. Hvis virksomheten er bundet av tariffavtale, kan ferie ut over ferieloven være regulert i denne (avtalefestet ferie).

Skal arbeidstaker ha mer ferie, må det også legges inn i avtalen.

Til pkt. 7: Andre ytelser

Til pkt. 7.1: Arbeidstaker blir fra ansettelsestidspunktet tatt opp i arbeidsgivers til enhver tid gjeldende kollektive personalforsikringsordning på de vilkår som følger av avtale(r) med forsikringssselskapet.

Arbeidstaker deltar i arbeidsgivers til enhver tid gjeldende kollektive pensjonsordning såfremt vilkårene for deltakelse er oppfylt.

Til pkt. 7.2: Dersom arbeidstaker skal ha pc, telefon og lignende arbeidsverktøy, spesifiseres dette her.

Til pkt. 9: Reiser og utlegg

En arbeidsgiver kan velge hvordan utlegg i forbindelse med tjenestereise skal dekkes. I avtalen er det beskrevet tre ulike alternativer for hvordan dette kan reguleres. Velg det alternativet som skal gjelde i det aktuelle arbeidsforholdet.

Til pkt. 10: Arbeidstakers rett til å inngå avtaler med tredjepart

Det bør fremgå av arbeidsavtalen at arbeidstaker i utgangspunktet ikke har anledning til å inngå avtaler på vegne av idrettslaget. Legg inn hvilken funksjon som på forhånd skal godkjenne de avtaler arbeidstaker skal inngå på vegne av idrettslaget. Dette vil naturlig være nærmeste overordnede eller daglig leder.

Til pkt.13: Tariffavtale

Dette punktet tas med dersom idrettslaget er bundet av tariffavtale.