

## **ARBEIDSTAKERS RETT TIL Å INNGÅ AVTALER MED TREDJEPART**

Arbeidstaker har ikke anledning til å inngå avtaler på vegne av idrettslaget uten at dette på forhånd er godkjent av [fyll inn funksjon], eller er innenfor følgende rammer [fyll ut hva slags type avtaler som kan inngås, og eventuelle økonomiske rammer for disse].

## **MARKEDS- OG SPONSORAVTALER MV.**

Under arbeidstakers utføring av arbeid for arbeidsgiver, plikter arbeidstaker å benytte utstyr og bekledning i tråd med arbeidsgivers markedsreglement og markedsavtaler.

## **FORUTSETNINGER FOR ANSETTELSEN**

- **Politiattest**

Dersom arbeidstaker skal utføre oppgaver for arbeidsgiver som innebærer et tillits- eller ansvarsforhold overfor mindreårige eller personer med utviklingshemming, er det en forutsetning for ansettelsen at arbeidstakeren har en politiattest (barneomsorgsattest) uten merknad. Arbeidstaker plikter å fremvise denne ved arbeidsforholdets oppstart og skal, mens ansettelsesforholdet løper, informere arbeidsgiver dersom det oppstår forhold som påvirker politiattesten.

- **Idrettens regelverk**

Arbeidstaker skal opptre i samsvar med arbeidsgivers formål, virksomhet og kjerneverdier.

Arbeidstaker aksepterer å være omfattet av idrettens regelverk og vedtak, blant annet NIFs regler om habilitet, og NIFs sanksjonsregelverk.

En sak som gjelder mulig brudd på idrettens regelverk, kan bli behandlet av arbeidsgiver eller et overordnet organisasjonsledd, herunder NIFs domsorganer, og eventuelt med endelig virkning i Idrettens voldgiftsrett (CAS).

Arbeidstaker er kjent med at arbeidsforholdet kan innebære begrensninger i adgangen til å være valgbar, og til å kunne representere på årsmøter/ting hos arbeidsgiver og overordnede organisasjonsledd jf. NIFs lov § 2-6.

Dersom arbeidstaker skal utføre oppgaver som det er nødvendig å inneha kurs, lisenser, attester, eller liknende for å utføre, plikter arbeidstaker å inneha disse gjennom arbeidsforholdet.

- **Arbeidstaker er innforstått med at ovennevnte er avgjørende forutsetninger for ansettelsen, og at brudd på disse kan medføre oppsigelse eller avskjed i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.**