



ARBEIDSAVTALE

Navn:	
Adresse:	
Født:	

Med hjemmel i administrativ fullmakt, er du midlertidig ansatt i Skjervøy kommune, med arbeidsted:

Tilsetning for perioden:	Fra:	til:
	Eller så lenge det er behov.	

Ansettelsen er gjort etter Arbeidsmiljøloven §14-9 bokstav (se veiledning s. 2)

Ansatt som (beskrivelse av arbeidsoppgaver/stilling):

Arbeidstid/stillingsstørrelse:	Stillingsprosent:	
	Daglig arbeidstid:	Ukentlig arbeidstid:
Oppsigelsesfrist:	1 måned	

Avlønning:	Årslønn i 100% stilling:	Timelønn:
------------	--------------------------	-----------

Lønn med fratrukk av 2 % pensjonspremie utbetales etterskuddsvis etter innlevert timeliste den 12. i hver måned. Ferie- og feriepengar i henhold til ferieloven og Hovedtariffavtalen. Arbeidsforholdet reguleres av Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen og sentrale tariffavtaler som er inngått i den kommunale sektor samt lokale avtaler inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalen og tilsettings-/personalreglementet for Skjervøy kommune.

Skjervøy, den

Underskrift arbeidsgiver

Underskrift arbeidstaker

§ 14-9. Midlertidig ansettelse

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,
- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten,
- e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten eller
- f) for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte, blant annet grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, samt konsekvenser for arbeidsmiljøet.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om midlertidig ansettelse for praksisarbeid og om hvilke typer arbeidsmarkedstiltak som omfattes av første ledd bokstav d.

(3) Landsomfattende arbeidstakerorganisasjon kan inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Dersom tariffavtalen er bindende for et flertall av arbeidstakerne innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe i virksomheten, kan arbeidsgiver på samme vilkår inngå midlertidig arbeidsavtale med andre arbeidstakere som skal utføre tilsvarende arbeid.

(4) Arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet. Dette gjelder likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av andre ledd, jf. første ledd bokstav d. Varselet skal anses for å være gitt når det er kommet fram til arbeidstakeren. Dersom fristen ikke overholdes, kan arbeidsgiver ikke kreve at arbeidstakeren fratrer før en måned etter at varsel er gitt. Bestemmelsen i fjerde punktum gir likevel ikke grunnlag for ansettelse utover tolv måneder ved ansettelse etter første ledd bokstav f.

(5) Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. I avtaleperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold.

(6) Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a eller i mer enn tre år etter første ledd bokstav b og f, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid etter andre punktum¹ skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

(7) Reglene i dette ledd gjelder ansettelser etter første ledd bokstav f for arbeidsoppgaver av samme art innenfor virksomheten. Arbeidsgiver kan regne enheter med minst 50 ansatte som en egen virksomhet. Når en arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav f, ikke får videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp, starter en karanteneperiode på tolv måneder for arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren kan i karanteneperioden ikke foreta nye ansettelser som nevnt i første punktum