

KONTRAKT (ARBEIDSAVTALE)
OM MIDLERTIDIG ANSETTELSE AV PROFESJONELL
FOTBALLTRENER – HOVEDTRENER A-LAG

for perioden *[dd.mm.åå]* til *[dd.mm.åå]*
(heretter benevnt som Avtaleperioden)

UOPPSIGELIG I AVTALEPERIODEN

Avtalepartene

Trener:

Navn: *[fyll ut]*

Adresse: *[fyll ut]*

Nasjonalitet(er): *[fyll ut]*

(heretter benevnt som Treneren)

Klubb:

Navn: *[fyll ut]*

Org.nr.: *[fyll ut]*

Kontoradresse: *[fyll ut]*

Klubbrepresentants navn og adresse: *[fyll ut]*

(heretter benevnt som Klubben)

har inngått avtale om midlertidig ansettelse, jf. Arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) e, på vilkår som følger av punktene nedenfor.

Denne kontrakten er inngått i henhold til Arbeidsmiljøloven og binder begge parter fra kontrakten er undertegnet. Kontrakten er i to originale eksemplarer hvorav partene beholder ett hver.

[Merknad: Denne standardavtalen er tenkt benyttet primært ved ansettelser av profesjonelle hovedtrenere i de øverste divisjonene. Dette er kun en anbefalt avtale, og det er valgfritt om partene vil benytte den. Det gjøres likevel oppmerksom på at enkelte av reguleringene gir uttrykk for lovpålagte minimumskrav. Det er innarbeidet enkelte veiledende merknader (i rødt) underveis. De røde merknadene kan slettes før avtalen signeres av partene.

Som vedlegg til standardavtalen er det utarbeidet forslag til stillingsinstruks og bonusavtale. Partene står fritt til å velge om man vil benytte disse, herunder om man vil benytte disse som utgangspunkter og maler som man bearbeider underveis i avtaleprosessen.

Standardavtalen er oppdatert i september 2025. Lover og regler av betydning for avtalen kan være endret i ettertid]

Initialer:

Klubb:	Trener:
--------	---------

1 Stilling og tittel

Treneren er ansatt som hovedtrener for Klubbens A-lag for [menn/kvinner]. Partene er enige om at oppgavene definert i denne kontrakten skal utgjøre [fyll ut] prosent stilling.

2 Midlertidig ansettelse

Treneren er ansatt midlertidig i perioden [dd.mm.åå] til [dd.mm.åå] (heretter benevnt som Avtaleperioden), jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) e). Arbeidsavtalen er uoppsigelig i Avtaleperioden, unntatt når partene inngår egen avtale om opphør i overensstemmelse med bestemmelsene i avtalens punkt 11 nedenfor. Begge parter har i kontraktsperioden lik rett til å forhandle om forlengelse og/eller oppsigelse av kontrakten.

3 Arbeidsoppgaver og forpliktelser

3.1 Sportslig ansvar

Treneren har det øverste sportslige ansvaret for A-laget. Innenfor de økonomiske rammene Klubben setter, har Treneren det avgjørende ordet i alle sportslige vurderinger knyttet til A-laget, herunder blant annet:

- [Kampløp og kampforberedelser]
- [Treningsopplegg]
- [Spillerlogistikk (hvilke spillere som skal inn/ut av A-stallen)]
- [Organisering av A-lagets sportslige støtteapparat]
- [Fyll ut annet ved behov]

[Merknad: Tilpasses partenes behov i den konkrete avtale. Ovennevnte punkter har kun som formål å være retningsgivende.]

Treneren rapporterer direkte til Klubbens styre om det sportslige arbeidet, men er pliktig til å holde klubbledelsen, herunder sportslig leder og/eller daglig leder, orientert om det sportslige arbeidet som gjøres i laget. Styret skal holde Treneren orientert om hvilke økonomiske rammer som til enhver tid gjelder for Trenerens arbeid.

Treneren skal planlegge lagets sportslige aktiviteter med det formål å oppnå best mulige resultater innenfor de gitte rammer.

En nærmere beskrivelse av Trenerens sportslige arbeidsoppgaver følger av Stillingsinstruks - Vedlegg 1.

[Merknad: Ovennevnte tekst, herunder at Treneren skal rapportere direkte til styret er kun et forslag. Tilpass teksten etter partenes behov. Uansett er det viktig at partene har et bevisst forhold til hvordan det sportslige ansvaret er fordelt, herunder om Treneren skal rapportere direkte til styret eller evt. en Sportslig leder (eller annet)]

[Merknad: Som Vedlegg 1 ligger forslag til stillingsinstruks. Tilpass denne etter partenes behov.]

3.2 Medvirkning i markeds- og medieoppgaver

Klubben har alle rettigheter til å inngå sponsor-, leverandør-, lisens-, reklame- og andre markedsavtaler. Treneren har plikt til mot dekning av dokumenterte utgifter, men uten særskilt betaling å medvirke i markedsavtaler klubben inngår og stille seg til rådighet for klubbens avtalepartnere når klubben ber om det. Klubben har rett til å benytte foto, levende bilder og signatur av Treneren i markedsarbeidet. Slik bruk skal drøftes med Treneren på forhånd.

Treneren kan avstå fra å bli benyttet i en reklame- eller markedsammenheng dersom medvirkningen vil stride mot Trenerens etiske og moralske overbevisning.

Når Klubben pålegger Treneren å delta i markedsarbeid, skal den ta hensyn til at Treneren ikke blir urimelig belastet.

Treneren har plikt til å stille seg til rådighet for eventuelle medier i etterkant av kamper og ellers når dette kan innpasses rimelig i Trenerens øvrige arbeid.

Treneren har plikt til å benytte det utstyr og den bekledning som Klubben stiller til disposisjon for trening, kamp og representasjon. Treneren plikter å være lojal mot klubbens sponsorer, og har ikke anledning til å inngå egne markedsavtaler. Dersom brudd på disse bestemmelsene medfører et økonomisk tap for Klubben, og øvrige erstatningsvilkår er til stede, vil Treneren kunne være erstatningsansvarlig.

En nærmere beskrivelse av Trenerens medvirkningsplikt under dette punkt følger av Stillingsinstruks - Vedlegg 1.

4 Arbeidssted

4.1 Kamper og treninger

Arbeidssted er den arena hvor den enkelte kamp eller trening avvikles. Dette kan være klubbens eller andre arrangørers bane, hall eller annet sted.

4.2 Markedsarbeid

Arbeidssted er det sted hvor markedsarbeidet skjer. Dette kan f.eks. være arenaområde, i mediehus, bedrift eller annet sted som klubben utpeker.

Ved utførelse av arbeidsoppgaver utenfor klubbens hjemsted, har Klubben plikt til å dekke utgifter knyttet til Trenerens reise.

5 Arbeidstid

Treneren er innforstått med at [*han/hun*] i relasjon til arbeidsmiljølovens bestemmelser er ansatt i en ledende stilling som ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 10–12 første ledd, og derfor ikke har rett til kompensasjon for overtid. Det forventes at Treneren nedlegger det arbeid som er nødvendig for å oppfylle sine forpliktelser etter

denne avtalen. Ved vurderingen av hva som er nødvendig arbeid skal Trenerens stillingsbrøk tas i betraktning.

Treneren har rett til fri med lønn for å delta i aktiviteter i regi av Norges Fotballforbund og/eller Internasjonale Fotballforbund, samt Norsk Fotballtrenerforenings årlige seminar i forbindelse med Cupfinalehelgen og inntil en uke til videreutdanning/studier (utenfor sesongen).

6 Lønn og andre ytelser

6.1 Lønn

Stillingen lønnes med [fyll ut] per år, som utbetales med 1/12 hver måned med unntak for periode hvor det avvikles ferie, da det utbetales feriepenger som er opptjent det foregående år i stedet for ordinær månedslønn.

Lønnen utbetales på selskapets ordinære lønningsdag den [dato] hver måned. Lønnen utbetales til Arbeidstakers kontonummer. [fyll ut]

6.2 Andre ytelser

Treneren har krav på følgende tilleggsetelser fra Klubben:

- [Fri telefon, inkludert internettabonnement og en mobiltelefon]
- [Bærbar datamaskin]
- [Firmabil eller dekning av utgifter til billeasing]
- [Medlemsavgift i Norsk Fotballtrenerforening (NFT) samt deltagelse på NFTs årlige Cupfinaleseminar eller annen fotballmessig videreutdanning, med inntil maksimalt samlet 0,05 G.]
- [Fyll ut annet ved behov]

[Merknad: Tilpasses partenes behov i den konkrete avtale. Ovennevnte punkter har kun som formål å være retningsgivende.]

Medlemskontingenten i NTF er i 2024 kr 1 000.]

6.3 Bonus

Partene har inngått bonusavtale som gir Treneren rett til tilleggsetelser etter bonusavtalens til enhver tid nærmere angitte vilkår. Bonusavtalen er Vedlegg 2 til denne arbeidsavtalen.

[Merknad: Punktet fjernes dersom det ikke skal inngås noen bonusavtale i det konkrete tilfelle. Forslag til bonusavtale ligger som Vedlegg 2 til avtalen]

7 Ferie og feriepenger

Ferie avholdes og betales i henhold til ferieloven. Underretning om feriefastsetting gis i henhold til ferielovens § 6 (2).

Ferielovens § 7 nr. 1 om plassering av hovedferien gjelder ikke. Feriens plassering skal drøftes i fellesskap mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Feriepenger beregnes iht. ferielovens bestemmelser.

[Merknad: Trenerforeningen har foreslått at det er ferielovens regler som gjelder hvis ikke partene avtaler noe annet. Etter ferieloven har man rett til 4 uker ferie inkludert lørdager og søndager + 1 ukedag og tilsvarende 10,2% feriepengeopptjening. Alternativet til ferielovens regler vil normalt være å avtale 5 ukers ferie inkludert lørdager og søndager, mao. 4 ukedager mer enn ferieloven og 12% feriepengeopptjening.]

8 Sykdom, svangerskap og sosial trygghet

Klubben utbetaler full lønn til Treneren under sykefravær og svangerskaps/fødselspermisjon, dersom Treneren oppfyller vilkårene for å motta sykepenger og svangerskaps-/fødselspenger i lov om folketrygd. I den utstrekning Klubben forskutterer ytelsene etter folketrygden, tilfaller ytelsene fra folketrygden Klubben.

Treneren har plikt til å melde fra til ansvarlig person i Klubben når han har lovlig forfall og ikke kan oppfylle forpliktelser etter denne avtale. Melding om forfall skal meldes så snart Treneren blir klar over at han ikke kan møte. Ordinære sykemeldingsregler gjelder for øvrig.

[Merknad: Uten denne bestemmelsen om at Treneren har rett til full lønn under sykefraværet, vil Treneren kun ha rett til sykepenger fra det offentlige inntil 6 ganger Grunnbeløpet.]

Med hensyn til sosial trygghet vises det til informasjon i punkt 9 nedenfor om pensjons- og forsikringsordninger.

Lovbestemt rett til permisjon er regulert i arbeidsmiljøloven kapittel 12.

9 Forsikringer, pensjon og lisens

Klubben tegner og dekker lovbestemt yrkesskadeforsikring og tjenestepensjon, samt reiseforsikring.

Klubbens pensjonsleverandør er for tiden *[Sett inn navn på pensjonsleverandør]*. Klubbens forsikringsleverandør er for tiden *[Sett inn navn på forsikringsleverandør]*.

Treneren er ansvarlig for å gjennomføre de nødvendige kurs for å motta eller opprettholde den lisens han er pålagt for å tilfredstille krav satt av Norges Fotballforbund. Klubben er ansvarlig for kostnader knyttet til nødvendige kurs som er bestilt mens treneren er ansatt i Klubben.

10 Annet arbeid eller virksomhet

Treneren har ikke anledning til å ta annet arbeid eller utøve virksomhet på annen måte innenfor de områder som omfattes av arbeidsforholdet med klubben, med mindre klubben har gitt skriftlig forhåndstillatelse.

Treneren kan ikke utøve lønnet eller ulønnet trenervirksomhet utenom for andre arbeidsgivere enn Klubben med mindre Klubben godkjenner dette. Det samme gjelder virksomhet som lagleder eller

funksjon som tillitsvalgt i andre klubber i samme idrett eller, dersom treneren i herværende Arbeidsavtale er ansatt i mer enn 60 % stilling, i andre idretter. Godkjennelse skal normalt gis dersom formålet med virksomheten er Trenerens ønske om å opprettholde egen helse og fysisk form, eller dersom virksomheten gjelder tillitsverv av lite omfang i forbindelse med egne barns idrett, når dette ikke kommer i konflikt med arbeidet.

11 Arbeidsavtalens opphør

11.1 Generelt om opphør

Dersom Treneren har vært midlertidig tilsatt i Klubben i mer enn ett år, skal Klubben gi Treneren skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før Avtaleperiodens utløp, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (5). I øvrige tilfeller faller kontrakten bort uten oppsigelse ved Avtaleperiodens utløp.

Ved enighet mellom Klubben og Treneren kan Arbeidsavtalen bringes til opphør. For øvrig kan avtalen kun bringes til opphør dersom vilkårene i punkt 11.2 eller 11.3 er oppfylt.

11.2 Klubbens rett til å avslutte arbeidsforholdet

Klubben kan bringe arbeidsforholdet til opphør mot å betale Treneren etterlønn. Klubben skal skriftlig meddele sitt ønske om opphør til Treneren med en akseptfrist på [14 dager] fra mottak. En forutsetning for opphør er at Treneren, etter å ha mottatt meddelelsen, aksepterer å fratre stillingen. Grunnlaget for etterlønnen utgjør den årlige faste kontantlønnen som Treneren har på tidspunktet Klubben gir sin meddelelse etter denne bestemmelsen. Treneren skal ved aksept fratse ved månedsskiftet, med mindre partene avtaler annet fratredelsestidspunkt. Treneren mottar lønn og øvrige avtalte ytelser frem til fratredelsestidspunktet i tillegg til avtalt etterlønn.

Dersom Klubben vedtar at Treneren skal fratse i henhold til denne klausulen, har Treneren rett til etterlønn tilsvarende 12 måneders kontantlønn, men slik at Treneren ikke mottar mer etterlønn enn det han ville ha mottatt i samlet lønn ut gjenværende del av avtaleperioden. Treneren står fritt til å ta annet arbeid uten avkortning i ytelsene etter denne avtale fra fratredelsestidspunktet.

Etterlønnen skal beregnes med utgangspunkt i gjenværende Avtaleperiode på det tidspunkt Klubben meddeler Treneren at Klubben ønsker å avslutte arbeidsforholdet. Etterlønnen utbetales i sin helhet senest [14 dager] etter fratredelsestidspunkt. Det skal trekkes skatt på vanlig måte av etterlønnen. Det skal ikke beregnes feriepenger eller pensjon av etterlønnen.

[Merknad: Det følger av arbeidsmiljøloven at partene ikke kan avtale på forhånd at treneren skal ha en plikt til å gå av i det tilfellet en klubb yter en forhåndsbestemt kompensasjon, jf. aml. § 1-9. En slik eventuell forhåndsbinding vil ikke være gyldig. Regelen er derfor utformet som en rettighet betinget av trenerens aksept. Bestemmelsen innebærer altså at Klubben underveis i avtaleperioden kan fremme et tilbud om at Treneren skal gå av mot den forhåndsavtalte summen. Treneren vil imidlertid ha rett til å avslå tilbudet. Trenerforeningen har foreslått 12 måneder som standard etterlønn hvor partene kommer til enighet. Avtaleforslaget innebærer at treneren ikke mottar mer enn 12 måneders lønn i etterlønn selv om det er mer enn 12 måneder igjen av avtaleperioden. Motsatt, hvis det eksempelvis er 10 måneder igjen av avtaleperioden regnet fra månedsskiftet etter at klubben meddelte treneren at den ønsket hans/hennes fratredelse, utgjør etterlønnen 10 månedslønner og ikke 12.]

Videre kan Klubben, uten å yte Treneren etterlønn, avskjedige Treneren med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, jf. arbeidsmiljøloven § 15-14.

Avskjed fra Klubben vil følge fremgangsmåten i arbeidsmiljøloven kapittel 15. Dette omfatter blant annet kravet til drøfting i § 15-1 og oppfyllelse av formkravene til avskjed i § 15-4, jf. § 15-14 (2). Hva gjelder Trenerens rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål, samt gjeldende frister for dette, og Trenerens eventuelle rett til å fortsette i stillingen ved avskjed fra Klubben, vises det til arbeidsmiljøloven §§ 17-3, 17-4 og 15-11.

11.3 Trenerens rett til å heve arbeidsforholdet

Treneren kan heve arbeidsavtalen med umiddelbar virkning dersom Klubben vesentlig misligholder arbeidsavtalen. Som vesentlig mislighold skal blant annet regnes at Klubben ikke overholder sine lønnsforpliktelser etter avtalen og utbetalingsforsinkelsen for en termin overstiger en kalendermåned.

[Merknad: Det er ikke lagt opp til en standardisert bestemmelse om at Treneren skal ha tilsvarende rett som Klubben til å kjøpe seg ut av arbeidsavtalen. Dette er likevel ikke til hinder for at Klubben og Treneren inngår avtale om dette i situasjoner slikt utkjøp er ønskelig for begge parter.]

12 Behandling av personopplysninger

Treneren er informert om at Klubben behandler personopplysninger, herunder såkalte særlige kategorier av personopplysninger (sensitive personopplysninger) om Treneren knyttet til hans arbeidsforhold og som ledd i personaladministrasjon og oppfyllelse av arbeidsavtalen. For øvrig vises til den til enhver tid gjeldende personvernerklæring for Klubbens behandling av personopplysninger om ansatte.

13 Fair Play. Forholdet til idrettens bestemmelser

Klubben plikter å rette seg etter regler, retningslinjer og avgjørelser utarbeidet og fattet av FIFA, UEFA, NIF og NFF.

Treneren kan verken direkte eller indirekte delta i veddemål eller pengespill i tilknytning til kamper der Klubbens egne lag er involvert, eller på noe vis medvirke til eller forsøke å medvirke til bestiktelser, eller forsøke å påvirke resultatet eller enkelthendelser i en kamp gjennom usportslig adferd.

Dersom Treneren er i kontakt med personer som forsøker å få treneren til å påvirke resultatet eller enkelthendelser i en kamp gjennom usportslig adferd, plikter Treneren omgående å informere Norges Fotballforbund om dette.

Dersom Treneren blir kjent med at spillere tilknyttet Klubben kan være involvert i ulovlig pengespillvirksomhet, skal Treneren umiddelbart rapportere dette til Klubben ved daglig leder.

I henhold til NFFs og NIFs lover § 11-3 (2) (likelydende bestemmelser), aksepterer Treneren bestemmelsene i NFFs og NIFs lover kapittel 11 som gjeldende for seg.

14 Politiattest

Treneren må før tiltredelse fremlegge politiattest som nevnt i politiregisterloven § 39 første ledd dersom Treneren skal trene barn og ungdom under 18 år eller personer med utviklingshemming.

15 Taushetsplikt

Treneren er forpliktet til å bevare absolutt taushet overfor uvedkommende om Klubbens virksomhet, forretningsanliggende eller personopplysninger som vedkommende får kunnskap om eller rådighet over i forbindelse med ansettelsesforholdet, i den grad opplysningene ikke er offentlige eller allment kjent. Herunder også forhold som gjelder ansatte, styremedlemmer, utøvere, sponsorer/samarbeidspartnere eller andre forbindelser.

Treneren har ikke adgang til å benytte interne eller fortrolige forretnings- eller virksomhetsopplysninger/-materiale til annet formål enn for å utføre sitt arbeid for klubben.

Forpliktelsene etter denne bestemmelsen gjelder både under arbeidsforholdet og etter arbeidsforholdets opphør

16 Tvister

Tvister om hvordan denne arbeidsavtale skal forstås, løses etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. Idrettens tvisteløsninger kan bare benyttes i den utstrekning dette er forenlig med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Partene skal etter beste evne forsøke å løse eventuelle tvister i minnelighet og eventuelt i samarbeid med sine overordnede organisasjonsledd før saken eventuelt tas opp til tvistebehandling i henhold til dette avsnitt.

17 Konfidensialitet

Partene forplikter seg til å holde innholdet av denne kontrakten konfidensielt med mindre partene enes om annet.

18 Vedlegg til arbeidsavtalen

Arbeidsavtalen har følgende vedlegg:

- [Vedlegg 1 – Stillingsinstruks]
- [Vedlegg 2 – Bonusavtale]
- [*Fyll ut annet ved behov*]

[Merknad: Tilpasses partenes behov i den konkrete avtale. Ovennevnte punkter har kun som formål å være retningsgivende.]

19 Signaturer

Dato: [*dd.mm.åå*]

.....

Klubbens signatur

.....

Trenerens signatur

Arbeidsavtalen er i to originale eksemplarer som begge partene har signert. Klubben og Treneren beholder ett eksemplar hver.