

2024-2026



# IKT-Overenskomsten

Avtale nr. 478

# **IKT-overenskomsten 2024 – 2026**

Mellom

**NHO/Abelia**

på den ene side

og

**LO/EL og IT Forbundet**

på den annen side



<b>KAPITTEL 1 .....</b>	<b>8</b>
§ 1    OVERENSKOMSTENS OMFANG .....	8
§ 1.1 <i>Omfang</i> .....	8
§ 1.2 <i>Bemanningsforetak/vikarbyrå</i> .....	8
<b>KAPITTEL 2 .....</b>	<b>9</b>
§ 2    ARBEIDSTID.....	9
§ 2.1 <i>Ordinær dagarbeidstid</i> .....	9
§ 2.2 <i>Særskilt for operatører</i> .....	9
§ 2.3 <i>Overtidsarbeid for arbeidstakere som kommer inn under AML kap. 10</i> .....	11
§ 2.4 <i>Skiftarbeid</i> .....	11
§ 2.5 <i>Beredskapsvakt</i> .....	13
§ 2.6 <i>Ferie</i> .....	13
<b>KAPITTEL 3 .....</b>	<b>14</b>
§ 3    LØNNFASTSETTELSE - LØNNSSYSTEMER.....	14
§ 3.1 <i>Lønnssystem og forhandlinger</i> .....	14
§ 3.2 <i>Minstelønn for operatører</i> .....	18
§ 3.3 <i>Lærlinger</i> .....	18
§ 3.4 <i>Skolefagbrev</i> .....	20
§ 3.5 <i>Overtid for lærlinger</i> .....	20
§ 3.6 <i>Andre utgifter</i> .....	20
§ 3.7 <i>Fagprøve/svenneprøve</i> .....	21
§ 3.8 <i>Andre unntak fra lønnssetningene</i> .....	21
§ 3.9 <i>Vikariat</i> .....	22
§ 3.10 <i>Pensjon</i> .....	22
<b>KAPITTEL 4 .....</b>	<b>22</b>
§ 4    RESULTATLØNN/PRESTASJONSLØNN.....	22
§ 4.1 <i>Bonussystem</i> .....	22

<b>KAPITTEL 5 .....</b>	<b>23</b>
§ 5    SPESIELLE LØNNSBESTEMMELSER.....	23
§ 5.1 <i>Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai....</i>	<i>23</i>
<b>KAPITTEL 6 .....</b>	<b>24</b>
§ 6    OVERTID, SKIFT OG ANDRE TILLEGG .....	24
§ 6.1 <i>Overtidstillegg for de arbeidstakere som har</i>	
<i>krav på overtidbetaling (Jf. aml kap. 10) .....</i>	<i>24</i>
§ 6.2 <i>Matpenger.....</i>	<i>24</i>
§ 6.3 <i>Skifttillegg.....</i>	<i>25</i>
<b>KAPITTEL 7 .....</b>	<b>25</b>
§ 7    REISER I BEDRIFTENS TJENESTE .....	25
§ 7.1 <i>Reisegodtgjørelse.....</i>	<i>25</i>
§ 7.2 <i>Kompensasjon for reisetiden utenom den</i>	
<i>enkeltes ordinære arbeidstid.....</i>	<i>26</i>
<b>KAPITTEL 8 .....</b>	<b>27</b>
§ 8    ANDRE BESTEMMELSER .....	27
§ 8.1 <i>Partenes gjensidige plikter .....</i>	<i>27</i>
§ 8.2 <i>Utlønning og trekk av fagforeningskontingent .</i>	<i>27</i>
§ 8.3 <i>Verktøy og arbeidstøy.....</i>	<i>28</i>
§ 8.4 <i>Rett til valg av verneombud .....</i>	<i>28</i>
§ 8.5 <i>Kompetanseutvikling .....</i>	<i>28</i>
§ 8.6 <i>Likestilling og ikke-diskriminering .....</i>	<i>31</i>
§ 8.7 <i>Omsorgspermisjon.....</i>	<i>33</i>
§ 8.8 <i>Velferdspermisjon .....</i>	<i>33</i>
§ 8.9 <i>Personvern i arbeidslivet.....</i>	<i>33</i>
§ 8.10 <i>Tilgjengelighetsteknologi .....</i>	<i>34</i>
§ 8.11 <i>Seniorpolitikk.....</i>	<i>34</i>
§ 8.12 <i>Kunstig intelligens .....</i>	<i>34</i>

<b>KAPITTEL 9 .....</b>	<b>35</b>
§ 9    VARIGHET, OPPSIGELSE, BILAG OG OMFANG .....	35
§ 9.1 <i>Varighet, oppsigelse</i> .....	35
§ 9.2 <i>Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår</i> .....	35
§ 9.3 <i>Bilag til overenskomsten</i> .....	36
<b>BILAG 1 SLITERORDNINGEN .....</b>	<b>38</b>
§ 1    BAKGRUNN OG FORMÅL .....	38
§ 2    ETABLERING .....	38
§ 3    TARIFFAVTALER MED SLITERBILAG .....	39
§ 4    INDIVIDUELLE KRAV .....	41
§ 5    YTELSEN .....	41
§ 6    FINANSIERING .....	42
§ 7    ENDRING OG AVVIKLING .....	44
<b>BILAG 2 AVTALE OM OPPLYSNINGS- OG     UTVIKLINGSFOND .....</b>	<b>46</b>
§ 1    FORMÅL.....	46
§ 2    VIRKEMIDLER.....	46
§ 3    FINANSIERING .....	47
§ 4    INNKREVIING AV PREMIE .....	48
§ 5    ADMINISTRASJON.....	48
§ 6    MIDLENES ANVENDELSE OG FORDELING .....	48
§ 7    REGNSKAP OG ÅRSBERETNING .....	49
§ 8    OPPLØSNING .....	49
§ 9    IKRAFTTREDELSE .....	50
<b>BILAG 3 AVTALE OM NY AFP-ORDNING.....</b>	<b>51</b>
I    INNLEDNING .....	51
II   VEDTEKTER.....	52
III  OPPRINNELIG AFP- ORDNING .....	53

IV	NY AFP- ORDNING.....	53
V.	VILKÅR FOR Å FÅ NY AFP (HOVEDPUNKTER, SE FOR ØVRIG VEDTEKTENE).....	54
VI.	PENSJONSNIVÅET I DEN NYE AFP-ORDNINGEN .....	56
VII.	DEN NYE AFP- ORDNINGEN FINANSIERES PÅ FØLGENDE MÅTE:.....	57
VIII.	.....	58

#### **BILAG 4 NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN .....59**

A.	FRA 1. JANUAR 1987 GJENNOMFØRES FØLGENDE ARBEIDSTIDSNEDSETTELSE:.....	59
B.	GJENNOMFØRINGEN AV KOMPENSASJON FOR NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN.....	60
C.	GENERELT OM GJENNOMFØRINGEN.....	63
D.	DAGARBEID.....	66
E.	OVERGANG TIL NY SKIFTPLAN .....	69
F.	OPPRETHOLDELSE AV PRODUKSJON, PRODUKTIVITET OG EFFEKTIV ARBEIDSTID.....	69
G.	NÆRMERE OM ARBEIDSMILJØLOVENS § 10 .....	71
H.	OVERGANGSORDNING .....	75

#### **BILAG 5 LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN ...77**

INNLEDNING.....	77
AKTIVITETSPROGRAM.....	77
<i>Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering.....</i>	<i>78</i>
<i>Sammen mot seksuell trakassering.....</i>	<i>78</i>
<i>Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke- diskriminering.....</i>	<i>79</i>
<i>Arbeidsliv –familiepolitikk .....</i>	<i>79</i>
<i>Likelønn .....</i>	<i>80</i>

<i>Heltid/deltid</i> .....	80
<i>Likestilling i utdannings- og yrkesvalg</i> .....	80
<b>BILAG 6 FERIE M.V.</b> .....	<b>82</b>
INNLEDNING .....	82
A. FLEKSIBILITET .....	82
B. AVTALEFESTET FERIE.....	83
<b>BILAG 7 UORGANISERTE BEDRIFTER</b> .....	<b>88</b>
<b>BILAG 8 INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETTING AV ARBEID M.M.</b> .....	<b>90</b>
1. INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE.....	90
1.2 <i>Avtale om arbeidsleie mellom               produksjonsbedrifter</i> .....	90
1.3 <i>Innleie av arbeidstakere fra               bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)</i> .....	91
2. <i>Utsetting av arbeid og entrepriseliggende           ordninger</i> .....	94
3. PERSONVERN OG TAUSHETSPLIKT.....	95
4. BO- OG OPPHOLDSFORHOLD FOR ARBEIDSTAKERE ANSATT HOS UNDERLEVERANDØRER SOM UTFØRER OPPDRAG I NORGE .....	96
5. BRUK AV VIKARER.....	96
6. ANDRE FORHOLD.....	96
PROTOKOLLTILFØRSEL .....	97
<i>Tiltak mot et useriøst arbeidsliv</i> .....	97
<b>BILAG 8A ANSATTE I VIKARBYRÅER</b> .....	<b>100</b>
<b>BILAG 9 KORTE VELFERDSPERMISJONER</b> .....	<b>103</b>



# Kapittel 1

---

## § 1 Overenskomstens omfang

### § 1.1 Omfang

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende for medlemmer av EL og IT Forbundet som er ansatt i NHOs medlemsbedrifter hvor hovedvirksomheten er IKT- relatert.

Overenskomsten omfatter ikke eventuelle medlemmer av EL og IT Forbundet som utgjør bedriftens øverste ledelse og forhandlingsutvalg.

### § 1.2 Bemanningsforetak/vikarbyrå

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, se bilag 8 og 8 A.

## Kapittel 2

---

### § 2 Arbeidstid

#### § 2.1 Ordinær dagarbeidstid

Inndeling av arbeidstiden, herunder fleksitid og fastsettelse av pauser, skjer ved særlig avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Når det gjelder spiserom, vises det til arbeidsmiljøloven § 10-9.

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke.

#### § 2.2 Særskilt for operatører

For operatører skal den daglige arbeidstid legges i tidsrommet 07.00 - 18.00. Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 07.00 og kl. 13.00.

Med to ukers varsel kan, når saklig grunn foreligger, de lokale parter inngå avtale om avvikende plassering av den ordinære arbeidstiden.

Når partene er enige om avvikende plassering av arbeidstiden forutsetter dette

også enighet om kompensasjon for ubekvem arbeidstid. Hvis ikke gjelder følgende satser:

Mandag til fredag:

Etter kl. 18.00: kr 40,- pr time

Etter kl. 21.00: kr 65,- pr time

Lørdag:

Etter kl. 13.00: kr 65,- pr time

Etter kl. 16.00: kr 145,- pr time

Søndag:

Hele døgnet: kr 145,- pr time

Tillegg for ubekvem arbeidstid gjelder ikke for:

- Arbeidstakere som ikke kommer inn under AML kapittel 10 om arbeidstid.

Partene på den enkelte bedrift kan avtale fleksibel arbeidstid for alle ansatte eller grupper av ansatte. Avtalen bør inneholde bestemmelser om rammetid, kjernetid og glidetid.

Det er anledning til å avtale fleksitid utover ordinær arbeidstid etter pkt. 2.1.

### **§ 2.3 Overtidsarbeid for arbeidstakere som kommer inn under AML kap. 10**

Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning som gjeldende lov hjemler (jf. arbeidsmiljølovens § 10-6). Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker.

Som overtidsarbeid regnes pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid etter § 2.1 og arbeidsmiljøloven, for heltidsansatte.

Arbeidstakere har rett til fritak for overtid ved helsemessige eller vektige sosiale grunner, samt ved særlige anledninger som møter mv. eller andre private grunner.

Det kan avtales med den enkelte at opparbeidet overtid (iht. AML) avspaseres. Overtidstillegget skal utbetales.

### **§ 2.4 Skiftarbeid**

Det skal være adgang til å anvende skiftarbeid (jfr. arbeidsmiljølovens § 10-4)

For skiftordninger skal arbeidstidens lengde være i gjennomsnitt 37,5, 36,5, 35,5 og 33,6 t/uke, slik som bestemt i bilag 4 om

nedsettelse av arbeidstiden som er en del av denne overenskomsten.

Hvis en arbeidstaker ved overgang fra dagarbeid til skift får kortere arbeidstid regnet over en skiftsyklus, skal det gis kompensasjon for manglende timer. Det samme gjelder ved overgang fra skiftarbeid til dagarbeid.

Ved midlertidig overgang fra dagarbeid til skift og fra 2- til 3-skift, gis kompensasjon for arbeidstidsnedsettelsen ved at skiftarbeiderens fortjeneste på skift for hver lønningsperiode påplusses kompensasjonen:

Fra 37,5 timer til 36,5 timer: 2,74 %

Fra 37,5 timer til 35,5 timer: 5,63 %

Fra 37,5 timer til 33,6 timer: 11,61 %

Fra 36,5 timer til 35,5 timer: 2,82 %

Fra 36,5 timer til 33,6 timer: 8,63 %

Eventuelt den prosentsats som fremkommer hvor arbeidstidsnedsettelsen skjer fra andre timetall.

For skifttillegg vises det til § 6.3

Ved fastsettelse av skiftplan skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Ved igangsetting av skift skal det på forhånd

konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte.  
Fra konferansen skal det settes opp protokoll.  
Varsel om endring av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig, og uten ugrunnet opphold.

## **§ 2.5 Beredskapsvakt**

Før vaktordning innføres jf. aml § 10-4, 3. ledd, skal det gjennomføres drøftinger mellom bedriften og de tillitsvalgte og det bør inngås avtale om beredskapsvakt. Det kan inngås avtale om at beredskapstid ikke er arbeidstid og i så tilfelle avtales bestemmelser om kompensasjon. Alternativt kan det inngås avtale om en kombinasjon av kompensasjon og avspasering av arbeidstid.

## **§ 2.6 Ferie**

Ferie gis i samsvar med ferieloven og bilag 6 om ferie.

## Kapittel 3

---

### § 3 Lønnsfastsettelse - lønssystemer

#### § 3.1 Lønssystem og forhandlinger

Bedriften skal ha et lønssystem som fastsettes etter drøftinger med de tillitsvalgte. Lønssystemet skal være skriftlig. Lønssystemet skal være åpent og kjent for de ansatte.

Med lønssystem menes de prinsipper og retningslinjer/prosedyrer som legges til grunn for lønnsfastsettelse (herunder lønnsregulering).

Hvis individuell lønnsfastsettelse er en del av lønssystemet, skal lønnsfastsettelsen gjennomføres med utgangspunkt i kjente og målbare kriterier som defineres i lønssystemet. Det tas hensyn til stillingens arbeids- og ansvarsområde, stillingens krav til kompetanse samt medarbeiderens resultatoppnåelse/ dyktighet. Det er ikke anledning til å utelukke hele arbeidsområder på generelt grunnlag.

Vurderingskriteriene (og retningslinjer/prosedyrer) skal drøftes med de tillitsvalgte og stimulere til

kompetanseutvikling og gode prestasjoner, samt støtte opp under bedriftens strategi og mål.

Ved urimelighet, som gir grunnlag for fornyet vurdering, kan tillitsvalgte ta saken opp med bedriftsledelsen utenom ordinært lønnsoppgjør. Bedriften kan foreta tilleggsreguleringer utenom reguleringsdatoen for å rette opp skjevheter. De tillitsvalgte skal informeres så snart som mulig etter evt. regulering er gjennomført.

Før de lokale forhandlinger starter skal de tillitsvalgte på forespørsel få utlevert liste over individuelle lønninger for forbundets medlemmer ved bedriften. Slike lister kan også kunne utleveres til andre tider. De tillitsvalgte kan også be om opplysninger om gjennomsnittlig lønnsutvikling i selskapet fordelt på kjønn, samt informasjon om de økonomiske rammer for avsluttede forhandlinger for andre arbeidstakergrupper i bedriften. Partene lokalt kan bli enige om ytterligere opplysninger.

Lønnsnivået for arbeidstakere over 18 år, skal ikke være lavere enn begynnerlønn for arbeider uten fagbrev.



## Lokale forhandlinger

En gang hvert avtaleår (pr avtalt dato) skal det foretas reelle lokale forhandlinger om rammen og profilen for oppgjøret.

Lokale forhandlinger skal ikke påbegynnes før det sentrale/forbundsvisе oppgjøret er vedtatt. I virksomhet med flere fagforeninger/overenskomster bør virksomheten tilstrebe samtidighet ved de lokale forhandlingene.

Før forhandlingene tar til, skal bedriften legge fram følgende opplysninger dersom de tillitsvalgte ber om det: bedriftens regnskap, økonomisk status og gjennomsnittlig lønnsutvikling for EL og IT Forbundets medlemmer i bedriften og det enkelte medlems lønn.

De tillitsvalgte kan også kreve å få opplyst gjennomsnittlig utvikling for operatørgrupper, samt andre grupper hvor EL og IT Forbundet har medlemmer, dersom slike opplysninger kan gis uten å komme i strid med personlovgivningen. Partene på bedriften definerer hva som anses som grupper.

Grunnlaget for forhandlingene skal være bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og framtidsutsikter.

Partene skal videre behandle de prinsipper og retningslinjer som legges til grunn for fordeling av tilleggene. Lønnsdifferensiering skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig og fortrinnsvis knyttet til en prosess med systematisk stillings- og dyktighetsvurdering. Det skal tas hensyn til den enkeltes arbeids- og ansvarsområde i henhold til beskrivelse av stillingen, samt den enkeltes praksis, utdanning, resultatoppnåelse og dyktighet.

Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene.

I de tilfelle partene lokalt ikke kommer til enighet, har hver av partene anledning til å bringe saken inn for organisasjonene (EL og IT Forbundet og Abelia).

*Felles protokolltilførsel:*

§ 3.1, 6 avsnitt - Partene er enige om at når tillitsvalgte ber om opplysninger med utgangspunkt i denne bestemmelsen, skal slike opplysninger utleveres. Med "andre arbeidstakergrupper" mener partene andre fagforeninger.

### § 3.2 Minstelønn for operatører

Pr. 9. juli 2024:

Lønn pr. mnd.			
Stilling	Begynnerlønn	Etter 3 år	Etter 6 år
Under 18 år	Kr. 25 144,-		
Arbeider uten fagbrev	Kr. 31 840,-	Kr. 33 108,-	Kr. 35 000,-
Arbeider med relevant fagbrev	Kr. 37 059,-	Kr. 38 321,-	Kr. 40 510,-

Det skal drøftes mellom de lokale partene hva som er relevant fagbrev.

Timelønnen fremkommer ved å dividere på 162,5.

### § 3.3 Lærlinger

Med basis i Reform 94 og fag- og yrkesopplæring med hovedmodell 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid for 2 års læretid i bedriften, skal lærlingens timelønn utgjøre en prosentandel av bedriftens grunnlønn for nyutdannet fagarbeider.

Lærlingelønnen utgjør for:

Fag med 2 års opplæring i videregående skole (GK og VK1) pluss 2 års læretid i bedrift, følger følgende skala for tiden i bedrift:

1. halvår	30 %
2. halvår	40 %
3. halvår	50 %
4. halvår	80 %

Fag med 2 års opplæring i videregående skole (GK og VK1) pluss 2,5 års læretid i bedrift, følger følgende skala for tiden i bedrift:

1. halvår	30 %
2. halvår	40 %
3. halvår	45 %
4. halvår	55 %
5. halvår	80 %

Fag med 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1 års læretid i bedrift, følger følgende skala for tiden i bedrift:

1. halvår	50 %
2. halvår	80 %

Fag med 3 års opplæring i videregående skole (GK, VK1 og VK2) pluss 1,5 års læretid i bedrift, følger følgende skala for tiden i bedrift:

1. halvår	40 %
2. halvår	50 %
3. halvår	80 %

### **§ 3.4 Skolefagbrev**

Arbeidstakere med skolefagbrev skal det første året i bedriften lønnes med 80 % av bedriftens grunnlønn for fagarbeider.

### **§ 3.5 Overtid for lærlinger**

Ved overtidarbeid skal lærlinger ha overtidsbetaling tilsvarende bedriftens grunnlønn for ufaglært med de overtidstillegg som følger av § 6 for dagtidstilsatte.

### **§ 3.6 Andre utgifter**

Partene er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler partene de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. Partene anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behov for tiltak som øker mobiliteten

og tilgangen av lærlinger.

### **§ 3.7 Fagprøve/svenneprøve**

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringsloven.

### **§ 3.8 Andre unntak fra lønnsattsene**

Avvik fra lønnsattsene kan gjøres for arbeidstakere med ulike yrkesvalghemninger, gjerne i samarbeid med en offentlig etat (sosialkontor, arbeidskontor, helsetjenesten m.m.). For disse blir lønnen fastsatt etter drøftelser mellom bedriftsledelsens representant, vedkommende arbeidstaker og tillitsvalgte. Dersom forutsetningene for lønnsfastsettelsen endrer seg, kan denne tas opp i drøftinger mellom partene som nevnt ovenfor.

### **§ 3.9 Vikariat**

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover sammenhengende 3 uker, betales et tillegg som fastsettes ut fra lønnen i den stillingen man vikarierer i. Slik godtgjøring betales fra første dag.

### **§ 3.10 Pensjon**

Pensjon og forsikringsordninger skal være i henhold til bedriftens bestemmelser.

De lokale parter skal ha dialog om de etablerte bedriftsordningene.

## **Kapittel 4**

---

### **§ 4 Resultatlønn/prestasjonslønn**

#### **§ 4.1 Bonussystem**

Bonussystem består av en fast lønnsandel og en mindre bevegelig andel felles for hele bedriften, avdelingen og/eller grupper (og/eller på individet).

Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonussystemer skal avtales skriftlig. Målekriterier som skadefrekvens og sykefravær bør unngås.

Ved bonussystemer er arbeidstakerne garantert lønssystemets faste del.

Alle arbeidstakerkategorier ved bedriften kan etter avtale delta i bonussystemer.

Partene anbefaler at det opprettes produktivitetsavtaler på bedrifter med bonussystem.

## **Kapittel 5**

---

### **§ 5 Spesielle lønnsbestemmelser**

#### **§ 5.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai**

Månedslønnede arbeidstakere trekkes ikke i lønn for bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai. Timelønnede arbeidstakere mottar ordinær timelønn iht. arbeidsplanen.



## Kapittel 6

---

### § 6 Overtid, skift og andre tillegg

#### § 6.1 Overtidstillegg for de arbeidstakere som har krav på overtidsbetaling (Jf. aml kap. 10)

Bestemmelsene om godtgjørelse for overtidsarbeid gjelder bare for arbeidstakere som omfattes av arbeidstidskapitlet i arbeidsmiljøloven.

De 5 første virkedager i uken betales 50 % inntil kl. 21.00. Deretter betales 100 % tillegg.

Arbeidstakere som møter til tilsagt overtidsarbeid skal betales for 2 timer selv om overtidsarbeidet utføres på kortere tid. Dette gjelder ikke ved overtidsarbeid i tilknytning til den ordinære arbeidstid.

Overtidsgrunnlaget for timelønnede utgjør timefortjenesten eksklusive alle variable tillegg for den enkelte arbeidstaker i sist kjente kvartal. For månedslønnede finnes overtidsgrunnlaget ved å dividere vedkommendes månedslønn med det aktuelle uketimetall  $\times 4 \frac{1}{3}$ .

#### § 6.2 Matpenger

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidarbeid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer sørger bedriften for forpleining. Hvis dette ikke lar seg gjennomføre betales i stedet kr 107,- i matpenger. Ved overtidarbeid som vil vare utover 5 timer forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

### **§ 6.3 Skifttillegg**

For første skift (dagskift) betales ikke tillegg, for øvrig avtales skifttillegget lokalt. Det skal avtales egne tillegg for skift etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager og for jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften.

## **Kapittel 7**

---

### **§ 7 Reiser i bedriftens tjeneste**

#### **§ 7.1 Reisegodtgjørelse**

Fastsettelse av bedriftens reiseregulativ skjer etter drøftelser med de tillitsvalgte. Reiser i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ. Eventuelle

endringer av reiseregulativet skal drøftes med de tillitsvalgte.

Hvis bedriften ikke har reiseregulativ skal det før arbeidstakeren reiser ut på tjenestereise treffes avtale om en av følgende tre ordninger:

- en fast diett og losjigodtgjørelse pr. dag, uke eller måned
- bedriften holder kost og losji uten utgift for vedkommende
- utgifter til kost og losji betales etter regning.

Benyttes egen bil i tjeneste skal det fastlegges en godtgjørelse for dette. Hvis ikke annet er avtalt benyttes Statens satser.

Benyttes firmaets bil i tjeneste skjer tjenestekjøringen vederlagsfritt for arbeidstaker. Når det gjelder arbeidstakers mulige erstatningsansvar er dette regulert i skadeerstatningsloven § 2-3.

## **§ 7.2 Kompensasjon for reisetiden utenom den enkeltes ordinære arbeidstid**

Kompensasjon for reiser utenom arbeidstid gis etter bedriftens retningslinjer for slik

kompensasjon.

## **Kapittel 8**

---

### **§ 8 Andre bestemmelser**

#### **§ 8.1 Partenes gjensidige plikter**

De bedrifter som denne overenskomst omfatter kan ikke ansette noen arbeidstakere i de stillingsgrupper EL og IT Forbundet har medlemmer på andre vilkår enn fastsatt i overenskomsten.

Partene er enige om at bedriften bør føre en personalpolitikk som ut ifra bedriftens og den enkelte gruppes situasjon, tar utgangspunkt i at permisjonsordninger, velferdsordninger og sosiale ordninger er like, uavhengig av hvilken tariffavtale den enkelte ansatte er omfattet av.

#### **§ 8.2 Utlønning og trekk av fagforeningskontingent**

Det vises til Hovedavtalens bestemmelser om dette.

### **§ 8.3 Verktøy og arbeidstøy**

Verktøy og annet utstyr som er nødvendig for utførelse av arbeidet skal stilles vederlagsfritt til arbeidstakers disposisjon i arbeidstiden, dersom annet ikke er avtalt.

Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende. Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstaker som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern.

### **§ 8.4 Rett til valg av verneombud**

Det vises til arbeidsmiljøloven kapittel 6 med forskrifter.

### **§ 8.5 Kompetanseutvikling**

Den enkelte bedrift skal i samarbeid med de tillitsvalgte regelmessig kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med

bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi.

På bakgrunn av kartleggingen, planlegges og gjennomføres det kompetansehevede tiltak for at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver og oppfylle bedriftens fremtidige krav. Dette kan f.eks. skje gjennom det daglige arbeid, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, digital opplæring, selvstudier og konferanser. Bedriften har i utgangspunktet hovedansvaret for bedriftens kompetanseutvikling. Den enkelte ansatte skal sammen med bedriften medvirke for å ivareta bedriftens kompetansebehov.

Kompetanseplanen bør legge til rette for at medarbeiderne får kompetanseheving gjennom avleggelse av fagprøve eller sertifisering gjennom praksisordningen, jf. opplæringsloven § 3-5.

Bedriften skal i slike tilfeller dekke utgifter til læremateriell og prøveavgifter.

Partene er enige om at en systematisk etterutdanningsplan skal gjennomføres og holdes ved like. Det er intensjonen at denne skal stimulere både til utvikling av spesialkompetanse og til bedre og mer allsidig faglig kunnskap. Opplæring skal

derfor gis både som generelle kurs for alle eller til større grupper av ansatte eller som individuelle kurs.

De individuelle kursene, som tar sikte på å utvikle særskilt kompetanse på enkelte områder for å sikre bedriftens utvikling blir tilbudt individuelt og etter bedriftens og de ansattes behov. Dette opplæringstilbudet skal også legges opp slik at de ufaglærte på sikt kan utvikle seg innen sitt arbeidsfelt.

Det bør være en målsetning at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift. I den grad det ikke er til hinder for bedriftens forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer, bør det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom fagskole eller andre relevante etter- og videreutdanningsløp.

Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

I forbindelse med avleggelse av eksamen fra

videregående skole, universitet eller høyskole, gis permisjon med lønn for en eksamensdag hvert semester. Forutsetningen er at virksomheten vurderer at utdanningen er relevant.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 15 timers varighet pr. år. betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

## **§ 8.6 Likestilling og ikke-diskriminering**

Partene er enige om at arbeid som utføres under denne overenskomst skal vurderes etter samme prinsipper uavhengig av kjønn.

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor overenskomstens virkeområde.



Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises til Fellesbilag 5 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser, lønnsfastsettelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

### **§ 8.7 Omsorgspermisjon**

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med AML § 12-3.

### **§ 8.8 Velferdspermisjon**

Det skal i tolkningen av overenskomstens bilag 9 nr. 1 og 7 tas hensyn til ulike familieformer.

### **§ 8.9 Personvern i arbeidslivet**

Utviklingen av digital teknologi kan gi utfordringer for personvern i arbeidslivet. Det er derfor viktig å sikre tilfredsstillende kunnskap om personvern i bedriften. De lokale partene vil i fellesskap søke å iverksette hensiktsmessige tiltak for å sikre at bruk av teknologien er i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk.

### **§ 8.10 Tilgjengelighetsteknologi**

Partene er enige om viktigheten av å sikre balanse mellom arbeid og fritid. Partene lokalt oppfordres derfor til å drøfte rammene for bruk av teknologi som kan påvirke denne balansen.

### **§ 8.11 Seniorpolitikk**

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere er det viktig å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere skal stå lengre i arbeid. Partene lokalt bør drøfte aktuelle virkemidler som kan bidra i denne forbindelsen.

### **§ 8.12 Kunstig intelligens**

Bruk av kunstig intelligens til personalforvaltning og annen styring av arbeidet, skal være i tråd med de til enhver tid gjeldende lovbestemmelser og gjeldende Hovedavtale. Bruk av KI skal ikke bidra til å opprettholde eller fremme fordommer.

For øvrig vises det til aml kap 9, §§ 13-1, 13-2 og Hovedavtalens § 9-11, samt Tilleggsavtale IV.

## Kapittel 9

---

### § 9 Varighet, oppsigelse, bilag og omfang

#### § 9.1 Varighet, oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft pr 1. april 2024 og gjelder til 31. mars 2026 og videre 1 – ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to - måneders varsel.

#### § 9.2 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes

avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025).

### § 9.3 Bilag til overenskomsten

Som egne bilag til denne overenskomsten følger:

- Bilag 1 Sliterordningen
- Bilag 2 Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond
- Bilag 3 Avtale om ny AFP-ordning
- Bilag 4 Nedsettelse av arbeidstiden
- Bilag 5 Likestilling mellom kvinner og menn
- Bilag 6 Ferie m.v.
- Bilag 7 Uorganisert bedrifter
- Bilag 8 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.
- Bilag 8A Ansatte i vikarbyråer
- Bilag 9 Korte velferdspermisjoner

Oslo, 01.10.2024

**Birgit Abrahamsen /sign.**

Abelia

**Geir Aasen /sign.**

EL og IT Forbundet

**Ole Erik Almlid /sign.**

NHO

**Peggy H. Følsvik /sign.**

LO

# Bilag 1 Sliterordningen

---

## § 1 Bakgrunn og formål

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018.

## § 2 Etablering

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffoppliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor

Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for sliter tillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se [www.sliterordningen.no](http://www.sliterordningen.no).

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

### **§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag**

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for



samvirkeforetak (SAMFO),  
Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL),  
Glass- og fasadeforeningen (GF),  
Maskinentreprenørenes Forbund (MEF),  
Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges  
Rederiforbund (NR) og KA  
Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige  
virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra  
Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler  
inngått mellom andre tarifforganisasjoner  
enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på  
AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr.  
31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta  
Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med  
AFP. Dette gjelder ikke dersom annen  
lignende sliterordning allerede er gjort  
gjeldende i bedriften. Bedrift som ved  
direkteavtale har vært tilsluttet annen  
sliterordning, kan ved direkteavtale ikke  
senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning  
gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

## § 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon, på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider [www.sliterordningen.no](http://www.sliterordningen.no).

## § 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i

folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

## § 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra

Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019

til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

## § 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til

løsninger om bruk av midlene som  
forholdsmessig hensyntar at også øvrige  
tariffområder har bidratt til  
Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens  
økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre  
avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt  
tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian  
Gabrielsen

LO

Ole Erik Almlid

NHO

Vegard Einan

YS

## **Bilag 2 Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond**

---

### **§ 1 Formål**

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdanning i norsk arbeidsliv.

### **§ 2 Virkemidler**

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskaping,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

### § 3      **Finansiering**

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har oppgitt via A-meldingen til Aa-registeret med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1:    F.o.m. 0 t/uke inntil 20 t/uke

Gruppe 2:    F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke

Gruppe 3:    F.o.m. 30 t/uke og derover.

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned.

Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

Gruppe 1:    kr. 17,-

Gruppe 2:    "    27,-

Gruppe 3:    "    46,-

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO og Hovedavtalen NHO-LO/FLT/HK, kr. 3,25 pr. uke.



Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

#### **§ 4 Innkreving av premie**

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne Avtale.

#### **§ 5 Administrasjon**

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon ett år ad gangen.

#### **§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling**

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av

de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet. Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført. Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

## **§ 7 Regnskap og årsberetning**

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

## **§ 8 Oppløsning**

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må

anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 2.

## § 9 Ikrafttredelse

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

-----  
Oslo, April 2024

Jon F. Claudi  
NHO

Tone Faugli  
LO

## **Bilag 3 Avtale om ny AFP-ordning**

---

### **I Innledning**

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i

utgangs-punktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

## **II Vedtekter**

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle

bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på [www.afp.no](http://www.afp.no).

### **III Opprinnelig AFP- ordning**

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

### **IV Ny AFP- ordning**

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller

senere og som tilstås AFP med virknings-  
tidspunkt fra og med 1. januar 2011.  
Ordningen etableres som en felles ordning i  
privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med  
alderspensjon fra Folketrygden.

## **V.      Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)**

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på  
uttakstidspunktet være, og de siste tre årene  
før dette tidspunktet sammenhengende ha  
vært, ansatt og reell arbeidstaker i en  
virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet  
dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som  
omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende  
grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en  
inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det  
foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller  
senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte  
62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet  
av ordningen ved arbeidsforhold i et eller  
flere foretak som var tilsluttet

Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene ([www.afp.no](http://www.afp.no)) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv.

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.



## VI. Pensjonsnivået i den nye AFP-ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektpensjon i ny alderspensjon i folketrygden, både under opptjening og utbetaling.

## **VII. Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:**

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31. desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110, og fra 1. januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og

egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

## VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

## **Bilag 4 Nedsettelse av arbeidstiden**

---

### **NEDSETTELSE AV ARBEIDSTIDEN PER 1. JANUAR 1987**

#### **A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:**

1. Til 37,5 timer per uke:  
Dagarbeidstid
  
2. Til 36,5 timer per uke:  
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
  
3. Til 35,5 timer per uke:
  - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
  
  - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
  
  - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.

- d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til Til 33,6 timer per uke:
- a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
  - b. Arbeid under dagen i gruver.
  - c. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

## **B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden**

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg

ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt d. nedenfor.

- b. Timelønninger (minstelønnsatser, normallønnsatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
  
- c. Andre lønnsatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
  
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall

som skal anvendes i henhold til pkt b.

Inntil enighet om regulering av akkorder mv er oppnådd, betales tilleggene per arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder mv og betales per arbeidet time.

e. Akkordnormaler

(akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler

(akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.

Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i hoved-overenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts

akkordnormal.

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon

## **C. Generelt om gjennomføringen**

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den



praktiske gjennomføringen.

3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for

forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.

6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.

Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl 12.00 på lørdager og inntil kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.

8. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

## D. Dagarbeid

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en ½ times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet – eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvisе forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

## **E. Overgang til ny skiftplan**

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

## **F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid**

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Så vidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986.

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og

de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurranseevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurranseevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. For øvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en

forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

## **G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10**

### **1. § 10-4**

- a. Med døgnkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl 22.00 på søndager til kl 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel



vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.

- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn- og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs samtlige 4 timer mellom kl 18.00 og 22.00, eller etter kl 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til miste lengde av tiden.

- d. Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
  
- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis  $\frac{3}{4}$  av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl 21.00 – kl 06.00).

2. § 10-4:

- a. Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager.

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies

å være sammenlignbart med  
helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om  
den alminnelige arbeidstid for den enkelte  
arbeidstaker i henhold til fastsatt  
arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider  
av døgnet og slik at arbeidstiden for  
vedkommende som hovedregel skal  
omfatte minst 539 timer nattarbeid per år  
og minst 231 timer arbeid på søndager per  
år.

Med nattarbeid forstås i denne forbindelse  
arbeid mellom kl 22.00 og kl 06.00 (tiden  
for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra  
lørdag kl 22.00 til søndag kl 22.00 (tiden for  
helgeskift).

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere  
tidsrom enn 1 år, skal de timetall som  
gjelder for krav til nattarbeid og  
søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker  
regnes ikke som turnusarbeid etter denne  
bestemmelse.

## H. Overgangsordning

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid.

Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de

overskytende timer.

## **Bilag 5 Likestilling mellom kvinner og menn**

---

### **AKTIVITETSPROGRAM MELLOM LO OG NHO – MED MÅL OM Å FREMME LIKESTILLING OG HINDRE DISKRIMINERING**

#### **INNLEDNING**

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggssavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

LO og NHO er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

#### **AKTIVITETSPROGRAM**

Hovedorganisasjonene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

## **Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering**

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

## **Sammen mot seksuell trakassering**

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del

av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.

- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

### **Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering**

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

### **Arbeidsliv –familiepolitikk**

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.
- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en



familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

### **Likelønn**

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

### **Heltid/deltid**

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

### **Likestilling i utdannings- og yrkesvalg**

- Partene vil arbeide for å motvirke

kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.

- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; [www.lo.no](http://www.lo.no) og [www.nho.no](http://www.nho.no)

## Bilag 6 Ferie m.v.

---

### Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

### A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser

for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.

- b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

## **B. Avtalefestet ferie**

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenge være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10

nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12,0

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av

opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

## Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.



## Bilag 7 Uorganiserte bedrifter

---

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte «tiltredelsesavtaler», «tilslutningsavtaler», «hengeavtaler» eller «erklæringsavtaler»), der partene er enige om å tiltre «den til enhver tid gjeldende overenskomst», gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at «erklæringsavtalen» sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistslovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse iht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må «erklæringsavtalen» sies opp iht. de oppsigelsesregler som gjelder.

## **Bilag 8 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.**

---

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

### **1. Innleie av arbeidstakere**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

### **1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter**

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie

bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen [Verkstedsoverenskomstens virkeområde](#), jf. § 1.

### **1.3. Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)**

#### **1.3.1.**

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

#### **1.3.2.**

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal,

så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14-12 a, (forslag i Prop. 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet. Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke IKT Overenskomstens bilag 1, 2, 3 og 5.

### **1.3.3.**

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når

innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

#### **1.3.4.**

Hovedavtalen kap. 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jfr. HA § 5-6.

Merknad:

Punktene 1.3.2, 1.3.3 og 1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop. 74L (2011-2012).

## **2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen § 9-3 – 9-6.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i hht. forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de

tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen Verkstedoverenskomstens (PDF) virkeområde, jf § 1.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

### **3. Personvern og taushetsplikt**

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.



#### **4. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge**

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

#### **5. Bruk av vikarer**

Vikarer, jfr. Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

#### **6. Andre forhold**

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i Hovedavtalen

kap. VIII, Hovedavtalen § 10 – 4 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

## **Protokolltilførsel**

### **Tiltak mot et useriøst arbeidsliv**

Fellesforbundet og Norsk Industri ser med uro på den økende tendens til useriøsitet og ulovligheter i arbeidslivet. Selv om de aller fleste bedrifter opptrer seriøst og lovlig, er det mange som ikke gjør det, særlig i den uorganiserte del av arbeidslivet. Dette rammer alle parter i samfunnet.

Arbeidstakere som får dårlige og usikre lønns- og arbeidsforhold, seriøse bedrifter som taper i konkurransen med de useriøse og samfunnet i form av tapte skatte- og avgiftsinntekter. Partene har også registrert en utvikling der mange av de som begår ulovligheter gjør det på en kynisk og mer utspekulert måte enn før. Partene mener derfor at det må gjøres mer for å få et seriøst og lovlig arbeidsliv.

Norsk Industri og Fellesforbundet er enige om å samarbeide om tiltak som tar sikte på at

underleverandører som benyttes er seriøse. Eksempel på tiltak kan være å arrangere felles seminar/konferanse og å utarbeide materiell til bruk ved valg av underleverandører. Norsk Industri og Fellesforbundet vil avsette nødvendige ressurser til å utvikle og gjennomføre de aktuelle tiltak.

Utover de endringer som partene er enige om i Verkstedoverenskomsten bilag 9, slike tiltak som er nevnt ovenfor og den informasjons-, motivasjons- og opplæringskampanje som Norsk Industri skal gjennomføre i tariffperioden rettet mot bedriftsledere om nødvendige tiltak og forpliktelser for å hindre et useriøst arbeidsliv, er partene enige om følgende tiltak:

- a. Be myndighetene om å sikre de offentlige tilsyn ressurser til å utøve tilstrekkelig kontroll av de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter som er etablert for å sikre et seriøst arbeidsliv i Norge.

- b. Be myndighetene om å gi de aktuelle tilsyn selvstendige fullmakter til å iverksette økonomiske sanksjoner, i tillegg til andre sanksjoner, mot bedrifter som bryter de lover og forskrifter for arbeidslivet som til enhver tid gjelder.
  
- c. Be myndighetene å sikre at politi- og påtalemyndigheter i nødvendig grad prioriterer oppfølging av sannsynliggjort brudd

Partene viser også til Regjeringens tiltredelseserklæring ("Soria Moria-erklæringen") under overskriften Sosial dumping.

Partene forutsetter at de tiltak som iverksettes ikke skal komme i konflikt med relevante problemstillinger knyttet til personvernet, og at de ligger innenfor rammene av Norges EØS-forpliktelser.

## **Bilag 8A Ansatte i vikarbyråer**

---

Bestemmelsen i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. § 1.2.

1. Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr. § 1.2.
2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstakere tilbys ansettelse i

innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om annet.

I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. Bilag 8 pkt. 1.3.2.
7. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

## **Protokolltilførsel**

Partene legger til grunn at LO sier opp  
Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.

Partene er i tariffperioden enige om å  
praktisere H 3-7 (2) andre ledd på samme  
måte som den har vært praktisert i forhold til  
nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette  
denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre  
ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.

## **Bilag 9 Korte velferdspermisjoner**

---

### **LO-NHO AVTALEN OM KORTE VELFERDSPERMISJONER MED TILLEGG AVTALT MELLOM NORSK INDUSTRI OG FELLEFORBUNDET**

(Gjelder punktene 4, 5 og 10)

I tilslutning til Riksmeglingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.



2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis

for inntil to timer.

## 12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Produksjon: Oslo Kongressenter 2024