

HELSE- OG OMSORGSOVERENSKOMSTEN

Mellom

**NHO SERVICE OG HANDEL og
NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)**

på den ene side

og

**FAGFORBUNDET og
LANDSORGANISASJONEN I NORGE (LO)**

på den annen side

HELSE- OG OMSORGSOVERENSKOMST

Del I	Hovedavtalen mellom LO og NHO.
Del II	Generelle bestemmelser.

Del II Generelle bestemmelser

§ 1 Omfang

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende for privat virksomhet der hovedaktiviteten er helse- og omsorgstjenester herunder sykehjem, hjemmetjeneste, somatisk rehabilitering og psykiatriske behandlingsinstitusjoner.

Denne overenskomst omfatter medlemmer av Fagforbundet ansatt i disse virksomheter.

§ 2 Ansettelsesvilkår

Alle ansatte skal ha skriftlig ansettelsesavtale som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven.

Arbeidstakerne ansettes på heltid (37,5 timer pr. uke) eller deltid. Den gjennomsnittlige månedlige arbeidstid skal fremgå også på den deltidsansattes arbeidsavtale. Deltidsansatte opparbeider ansiennitetstillegg etter utført tjenestetid.

Andre ansettelsesvilkår

Det foreligger lønnsplikt overfor alle ansatte etter lovens og denne overenskomsts bestemmelser om arbeidstid og arbeidstakerne har tilsvarende arbeidsplikt.

Ledige stillinger utlyses internt. Ansatte har, når det ikke er saklig grunn til å fravike dette, fortrinnsrett til å øke sin stillingsbrøk, forutsatt at dette kan innpasses i bedriftens turnusordning.

Partene er enige om at flest mulig skal ha heltidsstilling. Utover dette vises til Hovedavtalens kap. 9.

Attester

Tilsetting av arbeidstakere kan for spesielle stillinger gjøres avhengig av at det fremlegges tilfredsstillende legeattest, samt egenerklæringsskjema som er godkjent av begge parter.

§ 3 Opplæring

Bedriften plikter snarest mulig i prøvetiden å gi nyansatte opplæring i bruk av utstyr og metoder, internkontroll etc.

Når det gjelder legemiddelhåndtering, vises det til helsepersonelloven og forskrift om legemiddelforsyningen m.v.

Det må gis særskilt opplæring i behandling av kjemikalier og giftstoffer som virksomheten anvender. Kjemikalier og giftstoffer må være merket i forhold til merkeforskriftene.

§ 4 Arbeidstøy

Arbeidstakere får utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet drøftes så vidt mulig mellom partene lokalt. De ansatte kan pålegges å benytte dette og hjelpemidler som forefinnes i bedriften. Arbeidstøyet er bedriftens eiendom og skal leveres tilbake ved avslutning av ansettelsesforholdet.

§ 5 Arbeidstid

Den ordinære gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer. Ved innføring av arbeidstidsordninger i henhold til arbeidsmiljølovens § 10 – 4 nr. 5 og 6 (og bilaget til overenskomsten om nedsettelse av arbeidstiden), arbeides henholdsvis 35,5 og 33,6 timers arbeidsuke. Timesatsene omregnes tilsvarende med tillegg på henholdsvis 5,63 % og 11,6 %.

Årstimetallet i full stilling er:
1950 timer v/ 37,5 timers uke
1846 timer v/ 35,5 timers uke
1747 timer v/33,6 timers uke

For tredelt skift- og turnusarbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden med utgangspunkt i 37,5 timer pr. uke slik:

- Hver arbeidet time på søn- og helgedag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-10 (1), regnes lik 1 time og 10 minutter.
- Hver arbeidet time om natten, jf arbeidsmiljøloven § 10-11 (1), regnes lik 1 time og 15 minutter.

Det gis bare kompensasjon for arbeid som utføres enten om natten, eller på søn- og helgedag.

Arbeidstiden kan maksimalt reduseres til 33,6 timer i løpet av en uke og skal ikke overstige 35,5 timer per. uke.

§ 6 Nattarbeid, søn- og helligdagsarbeid m.m.

Normalarbeidstiden er på hverdager fra kl. 06 00 til kl. 21 00.

Normalarbeidstiden for lørdag er fra kl. 06 00 til kl. 18 00.

1. For tilsagt arbeid på 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag betales et tillegg.
2. For tilsagt arbeid på påskeaften, julaften, nyttårsaften og pinseaften betales et tillegg.

Når det gjelder tilleggets størrelse, vises det til bilag til del II.

§ 7 Lønnsbestemmelser

1. Lønnen utbetales som månedslønn. Andre ordninger kan avtales i det enkelte selskap. Lønnsavregningen skal være slik utformet at arbeidstakerne kan kontrollere at avregningen er i overensstemmelse med utført arbeid.

Det vises til Hovedavtalens kap. XI.

2. Arbeidsgiver forskutterer ytelser under sykdom og foreldrepermisjon i inntil 12 måneder. Ytelsene beregnes iht folketrygdlovens bestemmelser om sykepenger/foreldrepenger. Arbeidstaker opptjener feriepenger av utbetalte ytelser for inntil 3 måneder. Refusjon fra NAV tilfaller arbeidsgiver.

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

§ 8 Ferie

Ferie gis i samsvar med ferieloven og bilag om ferie.

§ 9 Vaktordninger

Henleggelse av arbeidstiden fastsettes av bedriftsledelsen, i samråd med tillitsvalgte, dersom slike er valgt. Vaktordningene skal innarbeides i en plan. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

Den tid som medgår til forflytning mellom flere arbeidsoppdrag (kunder) innenfor skiftet/arbeidstiden regnes som arbeidstid.

§ 10 Hjemmevakt

Med hjemmevakt forstås en ordning hvor arbeidstaker er tilgjengelig innen en frist som avtales på bedriften.

Utkalling der det er avtalt ordning som gir den ansatte mulighet til å bevege seg utenom hjemmet, godtgjøres med et fast beløp avtalt av partene, i tillegg til den ordinære betaling for medgått tid.

Ved eventuell utrykning skal arbeidstiden beregnes fra avreise hjemsted til retur hjemsted.

§ 11 Forskjøvet arbeidstid

Partene er enig om at stabilitet i arbeidsforholdet er en forutsetning. Dette betyr blant annet at anvendelse av forskjøvet arbeidstid og endringer av arbeidsplaner/turnusplaner begrenses mest mulig.

I de tilfeller der endringer er pålagt og varslet senere enn tre dager før forskyvningen finner sted, betales tillegg på 50 %, for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

§ 12 Reise- og kostgodtgjørelse

Ved reiser gjelder bedriftens reiseregulativ som ikke skal gi dårligere kompensasjon enn statens satser.

§ 13 Følge av pasient

Når bedriften pålegger ansatte å følge pasient, betales dette med ordinær lønn når reisen er å anse som arbeidstid etter aml § 10-1 nr.1 og 2. Ved reise- og ferieopphold avtales godtgjøring på bedriften.

§ 14 Lønn for ventetid

Med mindre partene på den enkelte bedrift blir enige om noe annet gjelder følgende: Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har begynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

§ 15 Stedfortredertjeneste i høyere stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste, slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller ikke er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring

§ 16 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

§ 17 Pensjons- og forsikringsordninger

Ansatte er knyttet opp til den forsikrings- og pensjonsordning som til en hver tid er gjeldende i bedriften.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om å øke kunnskapsnivået om gjeldende tjenstepensjonsordninger i pleie- og omsorgsbedriftene. Aktuelle tiltak drøftes mellom partene første gang våren 2011.

§ 18 Lærlinger

Læretiden i bedriften består av opplæringstid og verdiskapningstid. Lønn utbetales bare for verdiskapningstiden. Lønn til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn (for fagarbeider).

Halvår	1	2	3	4
Prosentvis andel	30 %	40%	50%	80%

Ved avvik fra hovedmodellen avtaler de lokale parter en annen prosentvis fordeling av lønn, innenfor den gitte rammen.

Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved første prøveavleggelse. Bedriften kan velge å dekke lønn for ytterligere prøveavleggelse.

Ubekvemstilleggene

Beregningsgrunnlaget for ubekvemstillegg er lærlingelønnsatsen.

Annet arbeid

Lærlinger som utfører annet arbeid enn det lærekontrakten tilsier, lønnes i henhold til overenskomstens bestemmelser for slikt arbeid.

§ 19 Varighet

Denne overenskomst gjelder fra 01.05.2020 til 30.4.2022 og videre ett år av gangen dersom den ikke skriftlig sies opp med 2 - to måneders varsel. Det skal ikke foretas omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg, diett penger m.v. for arbeid utført før vedtagelsen.

REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. 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 2021).

Merknad:

Dersom denne overenskomst gjøres gjeldende for nye uorganiserte arbeidssteder/bedrifter, skal ingen av de ansatte av den grunn få sine lønns- og arbeidsvilkår forringet.

Protokolltilførsel 1

Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "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 LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstillende arbeidstvistlovens 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

Protokolltilførsel 2

Det skal årlig avholdes drøftelser om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift. 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.

Bilag til Del II:

- A. A: Stillinger uten særskilt krav om utdanning
- B: Stillinger med krav om fagbrev eller stillinger som krever tilsvarende utdanningsnivå.
- C: Stillinger med krav om utdanning som vernepleier, fysioterapeut, ergoterapeut, ernæringsfysiolog og sykepleier
- D: Stillinger i stillingsgruppe C med krav om relevant videreutdanning
- E: Stillinger i stillingsgruppe C med krav om relevant master

Bilag:

1. Ferie m.v.
2. Sliterordningen
3. Korte velferdspermisjoner
4. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai. A-ordningen
5. Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
6. AFP-ordningen
7. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
8. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
9. O- og U- avtale
10. Ligestilling
11. Varig tilrettelagt arbeid i ordinære virksomheter – VTO

Oslo, 5. mars 2021

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

NHO Service og Handel

Fagforbundet

BILAG TIL DEL II

- BILAG A A: STILLINGER UTEN SÆRSKILT KRAV OM UTDANNING.
- B: STILLINGER MED KRAV OM FAGBREV ELLER STILLINGER SOM KREVER TILSVARENDE UTDANNINGSNIVÅ.
- C: STILLINGER MED KRAV OM UTDANNING SOM VERNEPLEIER, FYSIOTERAPEUT, ERGOTERAPEUT, ERNÆRINGSTERAPEUT OG SYKEPLEIER
- D: STILLINGER I STILLINGSGRUPPE C MED KRAV OM RELEVANT VIDEREUTDANNING
- E: STILLINGER STILLINGSGRUPPE C MED KRAV OM RELEVANT MASTER

- A. A: Stillinger uten særskilt krav om utdanning.
 B: Stillinger med krav om fagbrev eller stillinger som krever tilsvarende utdanningsnivå.
 C: Stillinger med krav om utdanning som vernepleier, fysioterapeut, ergoterapeut, ernæringssterapeut og sykepleier
 D: Stillinger i stillingsgruppe C med krav om relevant videreutdanning
 E: Stillinger i stillingsgruppe C med krav om relevant master**

§ 1 Minstelønnsatser:

Med virkning fra 01.10.2020 er minstelønnsatsene som følger:

Stillinger	0 år	2 år	4 år	6 år	10 år
A: Uten særskilt krav til utdanning	300 000	305 000	310 000	315 000	369 000
B: Krav om fagbrev eller tilsvarende	345 000	350 000	355 000	360 000	417 000
C: Stilling med krav om utdanning som vernepleier, fysioterapeut, ergoterapeut, ernæringsfysiolog og sykepleier	412 000	422 000	432 000	442 000	502 000
D: C med krav om relevant videreutdanning	452 000	462 000	472 000	482 000	522 000
E: C med krav om relevant master	482 000	492 000	502 000	512 000	552 000

Ansiennitetsbestemmelser

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for sammen tidsrom.

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- tidligere praksis som er av betydning for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- tvungen militærtjeneste
- fagarbeider med relevant fagbrev får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten

Lokal lønnsfastsettelse

1. Lønnspolitikk

Det er av avgjørende betydning at bedriften har en bevisst lønnspolitikk som er kjent. Med lønnspolitikk menes her de verdier, holdninger, handlinger og resultater som det er ønskelig å fremme. De mål som settes for lønnspolitikken må gi stabilitet og troverdighet i arbeidet med fastsettelsen av den enkeltes lønn.

Det kan også gis individuelle tillegg etter den enkeltes kompetanse, dyktighet, resultatoppnåelse og stillingens ansvars- og arbeidsområde.

Uttelling for kompetanse:

Arbeidstaker som tilegner seg relevant dokumentert tilleggskompetanse av betydning for stillingen og med en normert varighet på minst 6 måneder, kan på dette grunnlag ta opp spørsmål om lønnsjustering i de årlige lokale lønnsforhandlinger.

2. Forhandlinger

Før bedriften fastsetter årets lønnsregulering skal det føres reelle forhandlinger mellom bedriften og Fagforbundets tillitsvalgte.

Forhandlingene skal omfatte:

- a. Bedriftens lønnsevne basert på økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurransevne.
- b. Gjennomsnittlig regulering samt prinsipper for fordeling.
Begge parter skal bestrebe seg på å oppnå enighet.

Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene.

3. Opplysninger m.v.

De tillitsvalgte har anledning til å få utlevert følgende opplysninger:

- a. Liste over individuelle lønninger for medlemmene.
- b. Oversikt over tillegg gitt til medlemmene ved årets regulering.
- c. Bedriftens regnskap skal fremlegges og presenteres.
- d. Informasjon om de økonomiske rammer for avsluttede forhandlinger med andre arbeidstakergrupper.

4. Fornyet vurdering

Dersom den enkelte mener urimeligheter er tilstede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle lønn, kan de tillitsvalgte ta saken opp med bedriften.

En gang årlig, innen utløpet av 01.10., skal partene på bedriften avholde drøftinger vedrørende ovennevnte forhold, forutsatt at de sentrale forhandlingene er avsluttet.

De tillitsvalgte skal etter anmodning overleveres lister som viser overtids bruk for det siste kjente kvartal, samt eventuelt annet materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

5. Organisasjonsmessig behandling

Dersom de lokale parter ikke blir enige etter pkt. 2, kan partene oversende saken til sine respektive organisasjoner. Eventuelt møte mellom organisasjonene skal avvikles så fort som mulig. I alle tilfelle skal bedriften gjennomføre reguleringen.

§ 2 Tillegg for ubekvem arbeidstid

Med mindre partene på bedriften blir enige om høyere satser, gjelder følgende:

Kvelds- og nattillegg:

- a) For arbeidstakere med 37,5 timers uke.
kl. 17.00 – 06.00: kr 28,- pr. time.
- b) Tillegg ved skift eller turnusarbeid kl. 17.00 – 06.00:
kr 56,- pr. time.

Helgetillegg:

- c) Fra lørd. kl. 00.00 til sønd. kl. 24.00:
kr 50,- pr. time.

Helligdags- og høytidstillegg

- d) For tjeneste innenfor følgende tidsrom betales et tillegg på 100 %.

Alle hellig- og høytidsdager,	kl. 00.00 – 24.00
Påskeaften,	kl. 00.00 – 24.00
Pinseaften,	kl. 12.00 – 24.00
Julaften,	kl. 12.00 – 24.00
Nyttårsaften,	kl. 12.00 – 24.00

Tillegg etter pkt. a) og b) utelukker ikke tillegg etter pkt. c) eller d).

§ 3 Overtidsarbeid

Pålagt arbeid ut over definert arbeidstid etter del II § 5 er overtidsarbeid.

- a) For overtidsarbeid inntil kl. 21.00: 50 %
- b) For overtidsarbeid etter kl. 21.00: 100 %
- c) For overtidsarbeid på søn- og helligdager, samt på dager før disse: 100 %, med mindre partene på bedriften blir enige om noe annet.
- d) For overtiden er beregningsgrunnlaget den enkeltes faste timelønn. Denne fremkommer ved å dele summen av årslønna med følgende divisor;

1747,2 timer v/ 33,6 timers uke
1846 timer v/ 35,5 timers uke
1950 timer v/ 37,5 timers uke.

**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.