

Avtale nr. 325

**Overenskomst for
Ambulansefirmaer
2020 - 2022
Utløp 31.03.2022**

O V E R E N S K O M S T

Mellom

NHO SERVICE OG HANDEL og

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON (NHO)

på den ene side

og

DELTA og

YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND (YS)

på den annen side

INNHOOLD:

	Side
§ 1 Tilsetting	3
§ 2 Oppsigelse, omplassering, rasjonalisering mv	3
§ 3 Lønnsbestemmelser	3
§ 4 Arbeidstid	4
§ 5 Spesielle tillegg	6
§ 6 Overtidsarbeid	6
§ 7 Diettgodtgjørelse	7
Godtgjørelse for bruk av egen bil	
§ 8 Uniform, arbeidsklær, vareklær	7
§ 9 Videre- og etterutdanning	7
§ 10 Telefonhold	7
§ 11 Ferie	7
§ 12 Forsikring	8
§ 13 Strøm til ambulansevogner	8
§ 14 Omsorgspermisjon	8
§ 15 Generelle bestemmelser	8
§ 16 Varighet og oppsigelse	8
 Protokolltilførsel	 9
 Bilag til YS/NHO-overenskomster 2020-2022	 11

DEL I. HOVEDAVTALEN YS - NHO

DEL II. TARIFFAVTALEN

§ 1. Tilsetting

1. Tilsetting skal skje skriftlig, jfr. Aml. § 14-5.
2. Ved ledighet i stilling har deltidstilsatte fortrinnsrett ved utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, jfr. aml. § 14 -3. Det forutsettes imidlertid at tilsetting skal skje på ellers like vilkår med hensyn til kvalifikasjoner og erfaring / praksis som kreves for den aktuelle stilling.

§ 2. Oppsigelse, omplassering, rasjonalisering m.v.

1. Oppsigelse skal skje skriftlig. Som hovedregel gjelder i de 10 første tilsettingsår en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. Forøvrig gjelder oppsigelsestider som fastsatt i Arbeidsmiljølovens § 15-3. I prøvetiden på 6 måneder gjelder en gjensidig oppsigelsestid på 14 dager.
2. Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til Arbeidsmiljølovens § 14-9 før avtalens utløp gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager regnet fra oppsigelsestidspunktet.
3. Ved innskrenkning / rasjonalisering / omplassering skal under ellers like vilkår de med kortest tjeneste sies opp først, jfr. Arbeidsmiljølovens § 15-7 (2).

§ 3. Lønnsbestemmelser

a) Årslønn

Gjeldende satser:

	Ambulansearbeider	Ambulansearbeider med tilleggsgutdanning*
0 år	370 000	390 000
4 år	375 000	395 000
8 år	388 000	408 000
10 år	442 000	462 000

Avlønning som ambulansearbeider krever fagbrev og autorisasjon som ambulansearbeider.

*Med ambulansearbeider med tilleggsgutdanning menes bachelor i paramedisin, sykepleier med autorisasjon som ambulansearbeider og ambulansearbeider med videreutdanning i paramedic.

Satsene for ambulansearbeider er gjeldende fra 1. april 2020. Satsene for ambulansearbeider med tilleggsgutdanning er gjeldende fra 1. januar 2021.

b) Ansiennitetstillegg

Lønnsansiennitet skal som hovedregel gis for all praksis som har betydning for utførelsen av ambulansetjenesten. Med praksis i denne sammenheng forstås annen yrkesfaglig helseutdanning, sanitetstjeneste i militæret og medisinsk pleiefaglig sykehustjeneste.

Det gis ansiennitet for læretid inntil 1 år.

Det gis ansiennitet for lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon inntil 1 år.*

**Bestemmelsene får ikke virkning for fødsel/adopsjon eller for læretid før 01.01.2011.*

c) Tillegg

Der hvor det opprettes skiftlederstillinger/funksjoner avtales lønnstillegg for dette lokalt.

Tilsvarende kan det avtales lokalt for andre arbeidsoppgaver/ ansvarsområder og/eller andre spesielle forhold.

d) Legedelegerte oppgaver.

Ambulansearbeider og ambulansarbeider med tilleggsutdanning får et tillegg på kr 18 000 per hele årsverk for eventuelle legedelegerte oppgaver.

For deltidstilsatte reduseres tillegget som nevnt ovenfor forholdsmessig.

Deltidsansatte

For deltidstilsatte fastsettes månedslønnen i prosent av grunnlønnen i forhold til stillingens størrelse. Deltidsansatte opparbeider ansiennitet på lik linje med heltidstilsatte.

Lærlingelønn

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i bedrift. Læretiden i bedrift skal som hovedregel bestå av 50% opplæringstid og 50% verdiskapningstid. Det antas at verdiskapningsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapningen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50% av begynnerlønn med fagbrev.

Normskalaen er:

<u>1.</u>	<u>2.</u>	<u>3.</u>	<u>4.</u>	<u>5.</u>	<u>6.</u>	<u>7.</u>	<u>8.</u>	<u>halvår</u>
	skole			30	40	50	80%	

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Beregningsgrunnlaget for ubekvemstillegget er lærlingelønnssatsen.

For å øke kompetansen og kvaliteten i ambulansetjenesten er partene enige om at inntak av lærlinger er meget viktig. De sentrale parter er enige om at partene lokalt må fokusere på og arbeide med dette.

§ 4. Arbeidstid

a) Ukentlig arbeidstid.

Den ordinære arbeidstid skal være i henhold til Arbeidsmiljølovens §§ 10-1 og 10-4. Slik arbeidstiden er innrettet i ambulansesektoren vil dette i alminnelighet innebære en ukentlig arbeidstid på 33,6 timer, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-4 (5), og bilaget til overenskomsten «Nedsettelse av arbeidstiden per. 1.1.1987» pkt. A pkt. 3.c.

Det avsettes årlig inntil 40 timer til fagdager, personalmøter o.l. Timene inngår som en del av den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstiden. Dersom timene ikke blir benyttet til ovennevnte i løpet av 52 uker strykes timene uten trekk i lønn. § 7 om diettgodtgjørelse og godtgjørelse for bruk av egen bil gjelder tilsvarende.

b) Utarbeidelse av turnusplaner.

I samråd med ambulanspersonellens tillitsvalgte skal det utarbeides en arbeidsplan (se Arbeidsmiljølovens § 10-3 som skal vise den enkelte arbeidstakers arbeidssted, daglige og ukentlige arbeidstid, herunder hjemmevakt og vakt på vaktrom, iberegnet hvile- og spisetider og ukentlige fridager i samsvar med Arbeidsmiljøloven. Ved utarbeidelse av arbeidsplanen kommer Arbeidsmiljølovens § 10-3 til anvendelse.

c) Turnusplaner for helge- og høytidsdager.

Det skal utarbeides egne arbeidsplaner for helge- og høytidsdager, jfr. AML § 10-10 (1) (2) (3).

d) Vakt på vaktrom.

Vakt på vaktrom er arbeidstid. En time vakt på vaktrom godtgjøres som 1/3 timelønn.

Det kan inngås lokal avtale om å benytte annen omregningsfaktor enn 1:1 for vakt på vaktrom, men dette forutsetter organisasjonsmessig godkjennelse før iverksettelse.

Etter avtale mellom bedrift og tillitsvalgte kan turnusplaner med vakt på vaktrom (100 % stillinger) legges opp på følgende måte:

- Vaktlengde på inntil 24 timer per dag (døgnvakt)
- Inntil 64 timer i en enkelt uke
- Gjennomsnittlig 48 timer per uke over turnusperioden
- To påfølgende døgnvakter lørdag og søndag
- To fridager mellom to døgnvakter med unntak av helg

Dersom aktiviteten i den passive tiden ved vakt på vaktrom øker ut over alminnelig belastning over tid, skal de lokale parter diskutere alternative løsninger, som videre tas opp med helseforetaket.

e) Hjemmevakt

Hjemmevakt regnes som hovedregel med i den alminnelige arbeidstid etter omregningsfaktor 1:5, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-4 (4). Der hvor lokale forhold viser at hjemmevakt medfører en urimelig stor belastning psykisk og sosialt, kan avtales en omregningsfaktor på 1:4.

Oppnås ikke enighet lokalt kan saken forelegges organisasjonene som tar stilling til om saken skal legges frem for Arbeidstilsynet.

Ved turnus med kun hjemmevakt er partene enige om å legge til grunn gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Arbeidstiden skal i gjennomsnitt være i henhold til overenskomstens § 4, 1. ledd, og bestå av omregnet vakttid etter fastsatt omregningsfaktor pluss aktiv tid.

Aktiv tid ved hjemmevakt er:

- Uttrykningstid i henhold til journal(er)
- Nødvendig tid i forbindelse med vaktbytte
- Eventuelt andre oppgaver avtalt lokalt.

f) Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Arbeidsgivers og arbeidstakers tillitsvalgte kan slutte skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstider, jfr. AML § 10-5 (2).

Merknad

Det samme gjelder dersom arbeidsplanoppsettet og gjennomsnittsberegningen vil innebære omdefinering av heltidsstillinger til deltidsstillinger med redusert arbeidstid.

§ 5. Spesielle tillegg

Det betales tillegg på 20 % av den ansattes faste grunnlønn, jfr. overenskomstens § 3, som godtgjørelse for utrykning under hjemmevakt/vaktrom og vakt forøvrig i henhold til arbeidsplanen, jf. § 4, som ikke dekkes av bestemmelsene i annet og tredje avsnitt i denne paragraf.

For vakt og kjøring på 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag samt etter kl. 12.00 på jul-, pinse- og nyttårsaften, betales et tillegg på 100 % av ordinær timelønn, jfr. § 3.

100 % tillegget betales for alle betalte timer innen de angitte dager/tidsrom.

Utbetaling av helge- og høytidstillegg gir ikke fratrukk av det faste tillegget som følger av første avsnitt.

§ 6. Overtidsarbeid

Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av, eller overfor den enkelte arbeidstaker. For å sikre en best mulig praktisering av denne bestemmelsen skal overtidarbeidet søkes fordelt mellom personellet som har vakt i henhold til foreliggende vaktplan. Således skal også langturer søkes fordelt mellom personellet på denne måte. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-6.

Bestemmelsen gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling pr. dag eller pr. uke.

Med mindre partene på bedriften er enige om noe annet betales for overtid:

1. Ukens fem første virkedager inntil kl. 21.00 med 50% tillegg
Etter kl. 21.00 og inntil kl. 06.00 med 100% tillegg
2. På lør-, søn- og helgedager betales 100% tillegg
3. På dager før søn- og helgedager fra kl. 14:00 betales 100% tillegg
4. For 1. og 17. mai betales 100 % tillegg fra kl. 21.00 dagen før disse dager.

Overtidsarbeid ved utkalling godtgjøres med minst 2 timer. Godtgjørelsen avhenger av når utkallingen skjer, jmfør punkt 1-3 ovenfor. Denne regel gjelder allikevel ikke når overtiden utføres i direkte tilknytning til ordinær arbeidstid. I slik tilfelle betales overtid for faktisk arbeidet tid.

Overtid godtgjøres ut over vaktens lengde eller når arbeidstid i avtalt turnusperiode overstiger den totale gjennomsnittsberegnete arbeidstiden for perioden.

Arbeidstid / utrykning og omregnet tid for hjemmevakt og/eller vakt på vaktrom utenfor den avtalte arbeidsplan/skiftplan er overtid og godtgjøres i samsvar med de gjeldende overtidssetser, jfr. pkt. 1-3 ovenfor.

Krever arbeidstakeren hvile- og eller spisepause mellom ordinær arbeidstids slutt og overtidarbeidets påbegynnelse, godtgjøres denne med 50% overtidskompensasjon.

Overtidsgrunnlag

Som overtidsgrunnlag benyttes lønnssetserne i § 3 og følgende beregning av timelønn:

Dagtidsarbeid:	<u>Årslønn</u> 1 950 timer (37,5 timer x 52 uker)
Turnusarbeid:	<u>Årslønn</u> 1 846 timer (35,5 timer x 52 uker)
Turnusarbeid:	Årslønn 1 747 timer (33,6 timer x 52 uker)

Matpenger

Arbeidstaker som har arbeidet ordinær dagtid og som samme dag arbeider overtid i forlengelsen av den ordinære arbeidstiden betales – hvis bedriften ikke skaffer mat – kr. 90,00 i matpenger dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidsarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes det at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det betales et beløp til dekning av middagsutgifter. Beløpets størrelse avtales lokalt.

§ 7. Diettgodtgjørelse. Godtgjørelse for bruk av egen bil

For sammenhengende oppdrag som varer mellom 8 og 12 timer betales kr. 200,-. For oppdrag som varer mellom 12 og 16 timer betales kr. 300,-.

For oppdrag som varer ut over 16 timer betales kr. 400,-. Som sammenhengende oppdrag regnes nytt oppdrag som påbegynnes innen ½ time etter at forrige oppdrag er avsluttet.

Når en arbeidstaker etter avtale bruker egen bil i tjenesten betales kilometergodtgjørelse etter statens satser.

Ved bruk av egen bil for reise fra hjemmet til ambulansens stasjoningssted, betales kilometergodtgjørelse etter statens satser for slik kjøring utover 1 reise tur / retur i en sammenhengende vaktperiode.

§ 8. Uniform, arbeidsklær, verneutstyr

Bedriften sørger for at personellet ut i fra stedlige forhold får hensiktsmessige uniformer/arbeidstøy og verneutstyr, jfr. lov om spesialhelsetjenesten og lov om vern mot smittsomme sykdommer. Før slikt utstyr anskaffes drøftes eventuelt innkjøp mellom bedriften og de tillitsvalgte/ verneombud.

Det forutsettes at:

1. Arbeidstakerne plikter å benytte utlevert nødvendig arbeidstøy, herunder skotøy, som fornyes og suppleres etter behov. Arbeidstøy, fottøy og verneutstyr er bedriftens eiendom og skal kun benyttes i arbeidstiden hvis ikke annet er avtalt. Ordningen hjemler også mulighet for at tillitsvalgte kan inngå avtale om kompensasjon til dekning av formålstjenlige sko til bruk i tjenesten.
2. Bedriften holder nødvendig verneutstyr i henhold til arbeidsmiljøloven og forskrifter gitt i henhold til denne.
3. Bedriften sørger for nødvendig vask, reparasjoner etc. av arbeidstøyet, jfr. lov om vern mot smittsomme sykdommer.
4. Når privat tøy og sko i unntakstilfeller benyttes i arbeidstiden, holder bedriften personellet skadesløse for tilsøling og ødeleggelse.

§ 9. Videre- og etterutdanning

For å gjennomføre pålagt videre- og etterutdanning og faglig oppdatering gis det permisjon med lønn og dekning av følgekostnader godkjent av arbeidsgiver. I tillegg gjelder Riksmeklingsmannens møtebok pkt. 6 om etter og videreutdanning.

§ 10. Telefonhold

Hvis bedriften finner at det er behov for at arbeidstakere er tilgjengelig på telefon avtales ordninger for dette lokalt

§ 11. Ferie

Ferie og feriegodtgjørelse i samsvar med ferielovens bestemmelser og bilag om ferie.

§ 12. Forsikring. Pensjonsutvalg

Arbeidsgiver tegner en ulykkesforsikring som ved 100% uførhet gir erstatningssum 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige invaliditet er lavere. Ved arbeidstakers død utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte. Forsikringsordningen gjelder hele døgnet. Forøvrig gjelder lov om yrkesskadeforsikring.

Forsikring Pensjonsutvalg

Tjenestepensjon

Det vises til bilag om tjenestepensjonsordning.

§ 13. Strøm til ambulansevogner

Nødvendig strøm til ambulansevogner som arbeidsgiver krever stasjonert hos de enkelte arbeidstakere er bedriftens ansvar.

§ 14. Omsorgspermisjon

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

§ 15. Generelle bestemmelser

Følgende bilag gjelder for denne overenskomst.

Bilag:

1. Sliterordningen
2. Avtale om opplysnings- og utviklingsfond
3. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai – A-ordningen
4. Avtalefestet pensjon (AFP)
5. Nedsettelse av arbeidstiden per. 1. januar 1987
6. Korte velferdspermisjoner
7. Innføring av den 5. ferieuke
8. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
9. Lønnsansiennitet ved førstegangstjeneste

§ 16. Varighet og oppsigelse.

Denne overenskomst trer i kraft pr 1. april 2020 og gjelder til 31. mars 2022 og videre 1 år av gangen hvis den ikke sies opp av en av partene med 2 – to – måneders varsel.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtale år.

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i de respektive organisasjoners organer. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremmet krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2021).

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 Delta/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller 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 i hht 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:

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 underleverandør har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre «sosial dumping» og at de utfordringer et internasjonalt marked og fri bevegelse på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og internasjonalt regelverk.

Protokolltilførsel 3:

Partene er enige om at dersom det avtales endringer i overenskomst A2 Spekter Helse, område 10 i 2021 vedrørende avlønning for ambulansarbeider med bachelor paramedisin/sykepleier med autorisasjon som ambulansarbeider/ambulansarbeider med videreutdanning Paramedic kan partene avtale ny avlønning for gruppene på NHO ambulansoverenskomsten i mellomoppgjøret 2021.

Protokolltilførsel 4:

Partene ser at betydningen av kompetanse og kompetanseutvikling øker. Det er viktig at det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte, slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter, og for å bidra til å sikre den kompetansen ambulansetjenesten vil trenge i fremtiden. Den enkelte virksomhet har ansvar for å kartlegge og analysere kompetansen til egne ansatte og kompetansebehov i egen virksomhet, og for å planlegge og gjennomføre tiltak på bakgrunn av dette.

Partene er enige om at dette arbeidet må prioriteres, og at det er særlig viktig at dette arbeidet inngår som en del av det lokale samarbeidet mellom partene.

Partene erkjenner den store betydningen økt utdanning har for den enkelte ansatte, virksomhetens utvikling og samfunnet. For ambulansetjenesten er utvikling av ansattes kompetanse gjennom etter- og videreutdanning viktig.

Næringslivets Hovedorganisasjon

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

NHO Service og Handel

Delta

Bilag 2. Avtale om opplysnings- og utviklingsfond

Endret siste gang i 2011

§ 1. Formål

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

§ 2. Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal blant annet 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

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler kr 198,- (til sammen kr 792,- per år), for hver av de ansatte medlemmer av Delta som er omfattet av tariffavtale mellom Delta og NHO.

I de kr 198,- er inkludert kr 42,25 (til sammen kr. 169,- per år) som trekkes av den enkelte arbeidstakers lønn ved hvert trekk. Innbetalingsordningen og trekkordningen gjelder for heltidsansatte samt for deltidsansatte med 50 % av tariffmessig bestemt gjennomsnittlig normalarbeidstid eller mer.

Premie betales også for fraværsperiode som skyldes sykdom i inntil 3 måneder, permittering i inntil 14 dager, og for annen militærtjeneste enn førstegangstjeneste i inntil 28 dager. Premie blir i disse tilfelle bare å betale dersom arbeidstageren gjenopptar sitt arbeid i bedriften.

Trekk av arbeidstagerens premieandel foretas samlet ved første lønnsutbetaling etter at arbeidet er gjenopptatt.

§ 4. Innkrevning av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetaler arbeidsgiveren under ett til fondets styre. De bedrifter som er bundet av overenskomsten med Delta vil av fondets styre motta krav om innbetaling av premie.

§ 5. Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 4 medlemmer, hvorav partene oppnevner 2 hver. Vervet som styres leder alternerer mellom Delta og NHO 2 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 støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesial- vedtekter for disse utvalgs virksomhet.

NHO og Delta 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 delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7. Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et regnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor ansatt av fondets styre. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til NHO og Delta.

§ 8. *Oppløsning*

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og Delta, slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens 6 var berettiget til disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens § 2.

Bilag 6. YS-NHO avtalen om korte velferdspermisjoner med tillegg avtalt i frontfaget

(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.