

**Avtale 478**

**IKT – overenskomsten**

**2022-2024**

mellom

**NHO/Abelia**

på den ene side

og

**LO/EL og IT Forbundet**

på den annen side

Kapittel 1		4
§ 1 Overenskomstens omfang		4
§ 1.1		4
§ 1.2		4
Kapittel 2		4
§ 2 Arbeidstid		4
§ 2.1 Ordinær dagarbeidstid		4
§ 2.2 Overtidsarbeid for arbeidstakere som kommer inn under AML kap. 10		5
§ 2.3 Skiftarbeid		5
§ 2.4 Beredskapsvakt		6
§ 2.5 Ferie		6
Kapittel 3		6
§ 3 Lønnsfastsettelse - lønssystemer		6
§ 3.1 Lønssystem og forhandlinger		6
§ 3.2 Minstelønn for operatører		8
§ 3.3 Lærlinger		8
§ 3.4 Andre unntak fra lønssatsene		9
§ 3.5 Vikariat		9
§ 3.6 Pensjon		10
Kapittel 4	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>	
§ 4 Resultatlønn/prestasjonslønn		10
§ 4.1 Bonussystem		10
Kapittel 5		10
§ 5 Spesielle lønnsbestemmelser		10
§ 5.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai		10
Kapittel 6		10
§ 6 Overtid, skift og andre tillegg		10
§ 6.1 Overtidstillegg for de arbeidstakere som har krav på overtidsbetaling		10
§ 6.2 Matpenger		11
§ 6.3 Skifttillegg		11
Kapittel 7		11
§ 7 Reiser i bedriftens tjeneste		11
§ 7.1 Reisegodtgjørelse		11
§ 7.2 Kompensasjon for reisetiden utenom den enkeltes ordinære arbeidstid		12
Kapittel 8		12
§ 8 Andre bestemmelser		12
§ 8.1 Partenes gjensidige plikter		12
§ 8.2 Utlønning og trekk av fagforeningskontingent		12
§ 8.3 Verktøy		12

---

§ 8.4	Rett til valg av verneombud	12
§ 8.5	Opplæring - teknologisk utvikling	122
§ 8.6	Likestilling mellom menn og kvinner	13
§ 8.7	Omsorgspermisjon	14
§ 8.8	Velferdspermisjon	14
§ 8.9	Personvern i arbeidslivet	14
§ 8.10	Tilgjengelighetsteknologi	14
§ 8.11	Seniorpolitikk	15
Kapittel 9		14
§ 9	Varighet, oppsigelse, bilag og omfang	14
§ 9.1	Varighet, oppsigelse	14
§ 9.2	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	15
<b>Bilag:</b>		
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	Uorganiserte bedrifter	
Bilag 8	Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m	
Bilag 8 A	Ansatte i vikarbyråer	
Bilag 9	Korte velferdspermisjoner	

## Kapittel 1

### § 1 Overenskomstens omfang

§ 1.1 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 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

§ 2.1.1 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.

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

#### § 2.1.3 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 30,- pr time

Etter kl. 21.00: kr 55,- pr time

#### Lørdag:

Etter kl. 13.00: kr 55,- pr time

Etter kl. 16.00: kr 114,- pr time

#### Søndag:

Hele døgnet: kr. 114,- pr time

Tillegg for ubekvem arbeidstid gjelder ikke for:

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

**§ 2.1.4** 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. og pkt. 2.1.3

## **§ 2.2 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.

**§ 2.2.3** Arbeidstakere skal også innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensning av adgangen til overtidsarbeid enkeltvis være berettiget til fritagelse for overtidsarbeid ved særlige anledninger som møter mv. samt også andre private grunner.

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

## **§ 2.3 Skiftarbeid**

**§ 2.3.1** 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.

**§ 2.3.2** 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.

**§ 2.3.3** 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 lønnsperiode 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

§ 2.3.4 Ved fastsettelse av skiftplan skal det forhandles med arbeidstakernes tillitsvalgte.

§ 2.3.5 Ved igangsetting av skift skal det på forhånd konfereres med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Fra konferansen skal det settes opp protokoll.

§ 2.3.6 Varsel om endring av arbeidstiden skal gis i så god tid som mulig, og uten ugrunnet opphold.

## § 2.4 Beredskapsvakt

Forut for innføring av beredskapsvakt og videre vilkårene for slike ordninger, skal fastsettes etter drøftinger med de tillitsvalgte. Det vises her til AML.

## § 2.5 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.

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

Er individuell lønsfastsettelse en del av lønssystemet, skal lønsfastsettelsen gjennomføres med utgangspunkt i kjente kriterier. 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 lokale forhandlinger om rammen og profilen for oppgjøret.

Lokale forhandlinger skal ikke påbegynnes før det sentrale/forbundsvisse 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, konkurransevne 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. 1. april 2020:

Lønn pr. mnd.			
Stilling	Begynnerlønn	Etter 3 år	Etter 6 år
Under 18 år	Kr. 22 652,-		
Arbeider uten fagbrev	Kr. 28 685,-	Kr. 29 827,-	Kr. 30 970,-
Arbeider med relevant fagbrev	Kr. 33 568,-	Kr. 34 711,-	Kr. 35 853,-

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 %

### § 3.3.1 Skolefagbrev

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

### § 3.3.2 Overtid for lærlinger

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

### § 3.3.3 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.

### § 3.3.4 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.

### § 3.4 Andre unntak fra lønssatsene

Avvik fra lønssatsene 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.

### § 3.5 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.

### § 3.6 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

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

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

§ 4.1.3 Ved bonussystemer er arbeidstakerne garantert lønssystemets faste del.

§ 4.1.4 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 (Jfr. 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 x 4 1/3.

## § 6.2 Matpenger

Når en arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer sørger bedriften for forpleining. Hvis dette ikke lar seg gjennomføre betales i stedet kr 96,- i matpenger. Ved overtidsarbeid 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

Fastsettelse av bedriftens reiseregulativ skjer etter drøftelser med de tillitsvalgte.

### § 7.1 Reisegodtgjørelse

§ 7.1.1 Reiser i bedriftens tjeneste godtgjøres etter bedriftens reiseregulativ. Eventuelle endringer av reiseregulativet skal drøftes med de tillitsvalgte.

§ 7.1.2 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 kompetansehevende 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.

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 7,5 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**

**§ 8.6.1** Partene er enige om at arbeid som utføres under denne overenskomst skal vurderes etter samme prinsipper for menn og kvinner.

**§ 8.6.2** 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.

**§ 8.6.3** Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, 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.

## **Kapittel 9**

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

#### **§ 9.1 Varighet, oppsigelse**

Denne overenskomst trer i kraft pr 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 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 2023).

## § 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 xxx

---

Næringslivets Hovedorganisasjon

---

Landsorganisasjonen i Norge

---

Abelia

---

EL og IT Forbundet



---

**BILAG****Bilag 9      Korte velferdspermisjoner****Bilag til overenskomst av 2022****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.