

452

Fotball- håndball- og ishockeyoverenskomsten
Utløp 30.04.2024

OVERENSKOMST

mellom

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON/
Abelia

på den ene side

og

LANDSORGANISASJONEN I NORGE/
Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon

på den annen side



Del I Hovedavtale

Hovedavtalen mellom LO – NHO er del 1 i denne overenskomst.

Del II Overenskomst

§ 1 Tariffavtalens omfang

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende for arbeidstakere som er ansatt som fotballspillere, håndballspillere eller ishockeyspillere (heretter kalt arbeidstakere) i idrettslag/forening etter krav fra henholdsvis LO/NISO på den ene side og NHO/Abelia på den annen side.

§ 2 Forholdet til den enkelte arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår.

Partene er enige om at den enkelte klubb avtaler lønns- og arbeidsvilkår med den enkelte arbeidstaker. Det er en forutsetning at kontrakten ikke inneholder bestemmelser som er i strid med innholdet i denne overenskomst. Dersom den enkelte mener det er urimeligheter til stede som gir grunnlag for ny vurdering av lønns- og arbeidsvilkårene, kan den tillitsvalgte ta dette opp med arbeidsgiver.

§ 3 Bonus

Dersom en av partene krever det skal det opptas forhandlinger om en fellesbonus for laget.

Forhandlingene skal som hovedregel være avsluttet i god tid før sesongstart.

§ 4 Overgang til annen klubb

Etter kontraktperiodens utløp har arbeidstakerne rett til fri overgang til annen klubb etter utløpet av kontrakten – under forutsetning av at arbeidstakerne har oppfylt sine forpliktelser overfor klubben, eksempelvis husleie, bil og bilutgifter, telefon, lagsutstyr, skyldig medlemskontingent.

I kontraktperioden kan spilleren starte forhandlinger om – og inngå avtale med ny klubb de siste 6 måneder før utløpet av kontrakten.

Merknad:

Ovennevnte bestemmelse er gjeldende rett. Dersom rettstilstanden endres i tariffperioden, er partene forpliktet til å endre tariffavtalen fra samme tidspunkt, slik at den ikke er i strid med denne endring.

§ 5 Annet arbeid eller virksomhet

Arbeidstakeren har ikke anledning til å ta annet arbeid eller utøve virksomhet på annen måte innenfor de områder som omfattes av arbeidsforholdet med klubben. Arbeidstakeren kan ikke utøve lønnet eller ulønnet trenervirksomhet utenom klubben med mindre klubben godkjenner dette. Det samme gjelder virksomhet som lagleder eller funksjon som tillitsvalgt i andre klubber i samme idrett eller i andre idretter.

Arbeidstakere som er deltidsansatt skal orientere klubben dersom han ønsker å skifte hovedarbeidsgiver. Arbeidstakeren skal opplyse hvilke konsekvenser et eventuelt skifte av hovedarbeidsgiver antas å få for hans forpliktelser etter deltidsarbeidsavtalen med klubben.

§ 6 Utdanning og karriereveiledning

Partene erkjenner at arbeidstakere vil ha behov for å kombinere idrettskarrieren med studier/utdanning. Den enkelte arbeidstaker kan ta opp sine utdanningsplaner med klubben, hvoretter partene drøfter og søker å tilrettelegge hvordan disse best kan tilpasses arbeidstakers forpliktelser etter ansettelsesavtalen.

Ved behov skal klubben legge til rette for inntil fem arbeidsplasser, med forbehold om at det er praktisk gjennomførbart, i eller i tilknytning til klubbens lokaler.

Hvis det i forbindelse med utdanning er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette som hovedregel innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det. Ved behandling av slike permisjonssøknader skal alle arbeidstakerne vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder økonomisk støtte. Søknaden skal besvares innen 3 uker og avslag skal begrunnes. Det utarbeides lokale retningslinjer for behandling av søknad om permisjon.

Ved inngåelse av ny profesjonell kontrakt drøftes behov for karriereveiledning. Dersom et slikt behov foreligger, skal klubb og utøver i fellesskap, finne frem til aktuell rådgivertjeneste.

§ 7 Arbeidstid

Arbeidstiden skal for full stilling være 37,5 timer pr. uke. Gjennomsnittsberegning kan foretas iht. AML § 10-5.

Med arbeidstid menes den tid arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiver, for eksempel trening, kamper og markedsarbeid. Det betales ikke lønn/kompensasjon for reisetid, uavhengig av om reisetiden er å anse som arbeidstid eller ikke.

Kamper gjennomføres i henhold til terminliste og som planlagte treningstiltak. Arbeidstid og hviletider fastsettes etter drøftinger med tillitsvalgte. Når arbeidstiden fastsettes skal det tas hensyn til arbeidstakernes behov for å kunne forutberegne sin fritid. Forslag til terminliste drøftes med de tillitsvalgte så snart som mulig i hver enkelt klubb.

Arbeid på søn- og helligdager og nattarbeid er tillatt når arbeidets art gjør det nødvendig, jfr AML § 10-10 (2) og AML § 10-11 (2).

Fastsettelse av treningstid m.v. fastsettes etter forutgående drøfting med arbeidstakernes tillitsvalgte. Ved slike drøftelser skal partene legge vekt på så vel de sportslige som arbeidstakernes behov. Klubben skal tilstrebe å legge treningen på faste treningstider. Trening

utenom de faste treningstider skal varsles så tidlig som mulig og med rimelig varselfrist (minimum en dag).

§ 8 Trening

Dersom arbeidstakeren mener at han på usaklig grunnlag er satt ut av trening eller treningsleire med A – laget, kan dette tas opp gjennom den tillitsvalgte etter Hovedavtalens bestemmelser. Arbeidstakeren skal til enhver tid, sikres et fullverdig treningsalternativ, i tråd med partenes intensjon ved avtaleinngåelse.

§ 9 Legehjelp, behandling

Klubben yter gratis legehjelp eller annen nødvendig og hensiktsmessig behandling ved skader pådratt under deltakelse i aktiviteter som følger av arbeidskontrakten. Klubbene må i størst mulig grad gi arbeidstakerne det samme tilbudet om behandling med sikte på at arbeidstakerne så raskt som mulig kan bli spilleklare igjen.

Arbeidstakeren har plikt til å la seg behandle av en av klubbens anviste lege/fysioterapeut/kiropraktor på betingelse av at klubben betaler samtlige utgifter ved behandlingen. Når klubben har dekket dette, har klubben rett til den refusjon som ytes av offentlige trygdeordninger og de ytelser som utbetales etter de forsikringsordninger som er avtalt for arbeidstakeren. Arbeidstaker plikter å medvirke til søknad om slik refusjon. Ved skade/sykdom, plikter arbeidstaker å medvirke til søknad om refusjon av evt. sykepenger fra NAV når det er grunnlag for dette.

Bestemmelsen i foregående ledd er ikke til hinder for at arbeidstakeren kan få vurdert sin skadetilstand hos en lege/fysioterapeut/kiropraktor mot at arbeidstakeren dekker konsultasjonen selv. Klubben skal orienteres om slik konsultasjon.

§ 10 Tilrettelegging av det fysiske miljø

Utøverne skal forholde seg lojalt til klubbens utstyrsavtaler. Samtidig erkjenner partene at standard utstyr ikke alltid er egnet for den enkelte utøver uten tilpasning. Arbeidsutstyret skal tilpasses den enkeltes fysiske forutsetninger, jfr AML § 4-4. Utøvere som kan dokumentere helsemessige ulemper ved bruk av standard utstyr, har rett til å få utstyret tilpasset innen rimelig tid.

Arbeidsgiver plikter å stille nødvendig arbeidsutstyr til arbeidstakers disposisjon i tråd med AML § 4-4. Med nødvendig arbeidsutstyr menes arbeidsutstyr arbeidstaker trenger for å utføre sine arbeidsoppgaver på en tilfredsstillende måte. Når klubben, gjennom egne utstyrsavtaler, tilbyr spillerne nødvendig og tilstrekkelig arbeidsutstyr, og i tråd med første ledd, vil plikten til å tilby arbeidsutstyr være oppfylt, selv om spilleren skulle ønske seg et annet merke.

De lokale parter skal årlig, drøfte saker som har betydning for de ansattes helse, miljø og sikkerhet, herunder banedekke/vant og arbeidsutstyr (for eksempel skotøy, hansker og skøyter). Før klubben inngår nye utstyrsavtaler eller iverksetter tiltak vedrørende skifte/utbedring av banedekke/vant, skal spillerne gjennom sine tillitsvalgte, få uttale seg og slik sikres innflytelse.

§ 11 Mental helse

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal ha oppmerksomhet omkring arbeidstakernes mentale helse og gjennomføre drøftinger ved behov.

Den enkelte arbeidstaker kan ta opp mentale utfordringer med kontaktperson hos arbeidsgiver, hvoretter partene søker å tilrettelegge for videre oppfølging.

§ 12 Forsikringer

Arbeidstakere skal ha forsikringsordninger som er tilfredsstillende for både arbeidstaker og arbeidsgiver, herunder lovbestemt yrkesskadeforsikring og reiseforsikring i forbindelse med reiser der dette er aktuelt.

Arbeidstaker skal ha kopi av de til enhver tid gjeldende forsikringer som omhandler arbeidstaker.

§ 13 Ferie

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

Ferielovens § 7 nr. 1 om plassering av hovedferien gjelder ikke. De lokale parter skal drøfte feriens plassering.

For avtalefestet ferie gjelder bilag 3.

Klubben skal, gjennom drøftelser med de tillitsvalgte, tilstrebe å legge til rette for syv dagers sammenhengende ferie i konkurransesesongen.

§ 14 Reise og diett

Kostnader i forbindelse med pålagte arbeidsreiser dekkes etter arbeidsgiverens reisereglement. Reisereglementet skal drøftes med de tillitsvalgte.

Reisen skal skje på en måte som ivaretar arbeidstakernes behov for hvile og oppladning.

§ 15 Deltagelse i andre fotballkamper, håndballkamper eller ishockeykamper

Arbeidstakeren må ikke uten forutgående skriftlig tillatelse fra klubben delta i fotball-, håndball- eller ishockeykamper innendørs eller utendørs hvor klubben ikke deltar, med mindre kampen er arrangert av NFF, NHF eller NIHF.

§ 16 Forholdet til klubbens sponsorer

Arbeidstakeren har plikt til etter nærmere avtale med klubben å stille seg til rådighet for klubbens samarbeidspartnere mot dekning av dokumenterte utgifter. Dersom klubben inngår samarbeidsavtaler som strider mot arbeidstakerens etiske eller moralske overbevisning kan arbeidstakeren(e) nekte å stille seg til rådighet.

Arbeidsgiver plikter snarest å informere tillitsvalgt om inngåtte markedsavtaler og det ansvar for oppfølging og gjenytelser som påhviler klubb og arbeidstaker.

Plikten er begrenset til hva som er hensiktsmessig og det skal tas rimelig hensyn til arbeidstakerens hovedaktivitet mht trening og prestasjoner samt skole/studier og privatliv.

Markedsarbeid bør planlegges så langt det er mulig og hensiktsmessig, og bør varsles så tidlig som mulig, og med rimelig varslingsfrist.

§ 17 Individuelle avtaler om trekk i lønn for innbetaling til individuelle og kollektive fond eller andre spareordninger

Partene erkjenner at arbeidstakerne kan ha behov for å tilknytte seg individuelle og/eller kollektive fondsordninger/spareordninger for uttak senere i livet. Dersom arbeidstaker ønsker å tegne/tilknytte seg slike ordninger, kan partene avtale at arbeidsgiveren kan foreta de avtalte innbetalinger i ordningene ved trekk i arbeidstakerens lønn.

§ 18 Kampfiksing og doping

Partene tar klar avstand fra kampfiksing, samt forsøk på, eller medvirkning til kampfiksing i idretten. Arbeidsgiver og arbeidstakerne har et felles ansvar i å gjøre seg kjent med de til enhver tid gjeldende regler som omhandler kampfiksing.

Partene tar klar avstand fra doping, samt forsøk på, eller medvirkning til doping. Arbeidsgiver og arbeidstakerne har et felles ansvar i å gjøre seg kjent med de til enhver tid gjeldende dopingregler, samt holde seg løpende orientert om endringer som foretas i gjeldende dopingreglement.

§ 19 Likestilling i idretten

Partene ønsker å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person i tråd med likestilling- og diskrimineringsloven. Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1. Partene er enige om å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter.

Arbeidsgivere som har arbeidstakere av ulike kjønn innenfor overenskomstens virkeområde, skal gjennom konkrete handlingsplaner og i samråd med tillitsvalgte, arbeide for like arbeidsvilkår og rammebetingelser, uavhengig av kjønn.

§ 20 Varighet og oppsigelse

Denne tariffavtale gjelder til 30. april 2024 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

§ 21 Bilag

Som bilag til overenskomsten følger:

1. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
2. Forsikringer
3. Ferie
4. Korte velferdspermisjoner

Oslo, november 2022.

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

Abelia

**Norske Idrettsutøveres
Sentralorganisasjon**

AVTALE

om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av

Næringslivets Hovedorganisasjon og

Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2022)

§ 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 kr. 3,25 pr. uke.

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

§ 4

Innkrevning 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, september 2021

Rolf A. Negård

Knut Boddig

NHO

LO

Forsikring

Partene er enige om at det er viktig å finne frem til et forsikringskonsept som er tilpasset de ulike nivåene i de tre idrettene med utgangspunkt i Forsikringsutvalgets arbeid.

Partene er inneforstått med at kostnadene til forsikringer for idrettsutøvere har steget betraktelig de senere årene, men vil fortsette å jobbe for å finne frem til gode forsikringsløsninger.

FERIE M.V.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurransevne. 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 feriepenger

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.

**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.