



Hovedavtale mellom NHO - NITO - Hovedavtale mellom NHO - NITO, 2026-2029

Versjon	Hovedavtale mellom NHO - NITO, 2026–2029
Publisert	TARH-385
Arbeidsgiversiden	Næringslivets Hovedorganisasjon – NHO med tilsluttede landsforeninger
Arbeidstakersiden	NITO – Norges Ingeniør og Teknologorganisasjon
Gjelder f.o.m.	2026-01-01
Gjelder t.o.m.	2029-12-31

Innholdsfortegnelse

Hovedavtale mellom NHO NITO - Hovedavtale mellom NHO NITO, 2026-2029	1
Innholdsfortegnelse	2
Kapittel I – Partsforhold, virkeområde og varighet	3
Kapittel II – Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål.....	3
Kapittel III – Konflikter	4
Kapittel IV – Særavtaler.....	4
Kapittel V – Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter.....	5
A. Bedrifter med bedriftsgruppe.....	5
B. Bedrifter uten bedriftsgruppe.....	6
C. Partenes representanter	6
Kapittel VI – Sentrale tillitsvalgte	8
Kapittel VII – Permittering.....	8
Kapittel VIII – Informasjon, samarbeid og medbestemmelse	10
Kapittel IX – Spesielle bestemmelser	13
Kapittel X – Lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent.....	13
Kapittel XI – Humankapital og kompetanseutvikling.....	14
Kapittel XII – Kontroll og overvåking	15
Kapittel XIII – Anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift.....	15
Kapittel XIV – Fjernarbeid.....	15
Kapittel XV Mangfold – Likeverd – Likestilling.....	15

Kapittel I – Partsforhold, virkeområde og varighet

§ 1-1. *Partsforhold*

Denne Hovedavtale gjelder mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) med samtlige landsforeninger og NITO – Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon.

§ 1-2. *Virkeområde*

[Hovedavtalen](#) er første del av Overenskomsten mellom NITO og NHO.

§ 1-3. *Varighet*

Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 2026, gjelder til 31. desember 2029 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene sier den opp med 6 – seks – måneders varsel.

Kapittel II – Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

§ 2-1. *Organisasjonsretten*

NHO og NITO anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie organisasjonsrett.

Partene er enige om at det er viktig å verne om den norske modellen, både lokalt og sentralt.

§ 2-2. *Fredsplikt*

I overenskomstperioden må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

§ 2-3. *Forhandlinger*

1. Uenighet om fortolkning av en bestemmelse i Overenskomsten/Hovedavtalen eller i bedriftsvisse særavtaler mellom bedrift og medlemmer av NITO, skal søkes løst mellom de lokale parter.
2. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen, som skal undertegnes av begge parter så snart som mulig.
3. Oppnås ikke enighet mellom partene lokalt, kan NITO og den aktuelle landsforening i NHO bli enige om å fortsette forhandlingene. Dersom enighet ikke oppnås, kan saken tas opp mellom NITO og NHO.
4. I bedrifter der det ikke er opprettet bedriftsgruppe, kan tvist som nevnt under punkt 1 bringes inn til behandling mellom NITO og landsforening/NHO.
5. Det er ikke adgang for organisasjonene eller deres underorganisasjoner til å tre i direkte forbindelse med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne.
6. Forhandlingsmøte skal holdes senest 8 dager etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

§ 2-4. *Søksmål*

Hvis en tvist ikke skulle la seg løse ved forhandlinger mellom organisasjonene, kan den innbringes for Arbeidsretten dersom NHO og NITO ikke blir enige om å la den avgjøres ved voldgift. Voldgiftsrett settes med 2 representanter fra hver av partene og en oppmann oppnevnt av Riksmekleren, hvis det i det enkelte tilfelle ikke treffes avtale om en annen sammensetning.

Kapittel III – Konflikter

§ 3-1. Kollektive oppsigelser

1. NHO og NITO vil ved revisjon av Overenskomsten godta som gyldig plassoppsigelse for medlemmer av NITO et varsel utvekslet mellom organisasjonene.

Begge parter forplikter seg til å gi varselet med minst 14 dagers frist. Varselet skal i form og innhold være i samsvar med [Arbeidstvistlovens § 16](#).

Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter [arbeidstvistlovens § 25](#).

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst 4 dagers frist.

2. Dersom et meklingsforslag forkastes, kan plassfratredelse iverksettes med 4 dagers varsel, med mindre partene blir enige om noe annet. Varselet kan gis før svarfristens utløp.
3. Senest samtidig med at plassoppsigelse gis, skal partene sette opp en protokoll fra forhandlingene. Av protokollen skal det fremgå at partene ikke har kommet til enighet, og det skal gis en kort beskrivelse av krav som har vært fremmet og hvilke temaer det faktisk har vært forhandlet om.
4. Partene er enige om at det i forbindelse med utøvelse av rettigheter til å varsle og gjennomføre arbeidskamp i noen tilfeller kan være nødvendig å utveksle navnelister, herunder opplysninger om fagforeningsmedlemskap.

§ 3-2. Arbeid i forbindelse med konflikt

1. NHO og NITO vil anbefale at det på den enkelte bedrift sluttet avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptakelse på teknisk forsvarlig måte, samt om arbeid som er nødvendig for å avverge fare for menneskeliv eller betydelig materiell skade.
2. Eventuelle stedlige avtaler om dette skal godkjennes av NHO og NITO. Hvis det ikke oppnås enighet ved lokale forhandlinger, kan saken innbringes til behandling av NHO og NITO.

§ 3-3. Oversikt over tariffbundne bedrifter

NHO og NITO vil i revisjonsåret utveksle oversiktslister over tariffbundne bedrifter. Arbeidet med å ajourføre listene fortsetter i overenskomstperioden.

Kapittel IV – Særavtaler

§ 4-1. Særavtalers gyldighet

Skriftlige særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med Overenskomsten/Hovedavtalen som på organisasjonsmessig måte er opprettet for bedriften.

§ 4-2. Oppsigelse av særavtaler

1. Forhandlinger før oppsigelse

De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted. Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlingene er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

2. Særavtaler med bestemt løpetid

Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned ad gangen.

3. Særavtaler som gjelder inntil videre

Særavtale som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre, kan når som helst sies opp med minst 1 måneds varsel med mindre annet er avtalt.

4. Særavtaler som følger Overenskomsten

Særavtale som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge Overenskomsten løper, gjelder videre for neste tariffperiode, dersom man ved en tariffrevisjon ikke er blitt enige om at særavtalen skal falle bort eller endres.

Har særavtale samme varighet som Overenskomsten, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen.

Oppnås ikke enighet, kan saken bringes inn for organisasjonene etter [Hovedavtalens § 2-3](#). Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for Overenskomsten bringe særavtalen til opphør ved Overenskomstens utløpstid.

5. Rett til forhandlinger og voldgift

Foregående bestemmelser kommer i tillegg til den rett partene i henhold til gjeldende tariffbestemmelser måtte ha til å kreve forhandlinger og eventuelt voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler.

§ 4-3. Virkningen av at særavtale utløper

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens Overenskomsten ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av Overenskomstens bestemmelser.

[Arbeidstvistlovens § 8](#) nr. 3 gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger Overenskomsten. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny Overenskomst pågår.

Kapittel V – Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter

A. Bedrifter med bedriftsgruppe

§ 5-1. Representasjon

Bedriftsgrupper

Ved bedrift hvor NITO har bedriftsgruppe, jfr. Overenskomstens pkt. 1-2, velger denne 1-3 tillitsvalgte, hvis ikke annet er avtalt med bedriften. Valget gjennomføres så raskt som praktisk mulig.

Hvis bedriftsstørrelse, oppdeling i større bedriftsenheter eller vesentlig omorganisering gjør det naturlig, kan det gjennom særavtale fastlegges annen representasjon.

Ved vurdering av slik ytterligere representasjon, skal det også tas hensyn til bedriftsorganisasjonens oppbygging.

Tillitsvalgte valgt ved slik separat/enkelt bedriftsenhet forutsettes å behandle spørsmål som knytter seg til vedkommende bedrift/driftssted.

Konserngrupper

I konsern hvor samarbeidet fungerer tilfredsstillende, vil man fortsatt bygge på de etablerte samarbeidsformer.

I de konsern hvor det kan være behov for å bedre samarbeidsforholdene/ informasjonsmetodikken, vil partene anbefale at det vurderes på hvilken måte dette kan gjøres.

Dette kan for eksempel gjøres ved at konsernledelsen og NITOs tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser avholder ett eller flere fellesmøter pr. år, hvor man har som hovedoppgave å drøfte saker av vesentlig betydning for partene.

Der NITO har 2 eller flere bedriftsgrupper som er omfattet av denne Overenskomst kan behovet for å bedre samarbeidsforholdene / informasjonsmetodikken gjennomføres ved at det for eksempel dannes konserngruppe.

Der NITO har to eller flere bedriftsgrupper som er omfattet av denne Overenskomst kan behovet for å bedre samarbeidsforholdene/informasjonsmetodikken gjennomføres ved at det for eksempel dannes konserngruppe.

Organisering og gjennomføring

Rammen for annen representasjonsordning eller konsernsamarbeid nedfelles i særavtale. Hvis det ikke oppnås enighet om slik lokal avtale, kan saken innbringes for organisasjonene etter [Hovedavtalens § 2-3](#).

§ 5-2. Valgregler

Tillitsvalgte skal velges blant NITOs medlemmer ved bedriften, med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold. De skal så vidt mulig velges blant anerkjent dyktige NITO-medlemmer som har arbeidet i bedriften de to siste år.

NITO-medlemmer som har stilling som overordnet leder i bedriften eller som har stilling i personalfunksjonen, kan av bedriften anmodes om ikke å la seg velge som tillitsvalgt i NITOs bedriftsgruppe. Hvis vedkommende ikke aksepterer bedriftens anmodning, skal saken bringes inn for organisasjonene etter [Hovedavtalens § 2-3](#).

Arbeidstakere som er sagt opp kan ikke velges. Dette gjelder ikke gjenvalg.

§ 5-3. Melding om valg

Bedriften skal snarest og senest 8 dager etter valg ha skriftlig melding om hvem som er valgt til tillitsvalgte og hvem som er leder.

B. Bedrifter uten bedriftsgruppe

§ 5-4. Kontaktperson

Dersom det ansees formålstjenlig på den enkelte bedrift, kan NITO-medlemmene seg imellom bli enige om at en av dem skal opptre som representant overfor bedriften.

Bedriften skal underrettes om hvem som er valgt som representant og vedkommende skal i alle spørsmål som angår bedriftens funksjonærer, eller ingeniører/teknikere spesielt, anses for å representere NITOs medlemmer.

C. Partenes representanter

§ 5-5. Arbeidstakers representanter

Bedriftsgruppens tillitsvalgte godkjennes som representanter for NITO-medlemmene, jfr. punkt 1-1 i Overenskomsten.

Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som det enkelte NITO-medlem mener å ha overfor bedriften, eller som bedriften mener å ha overfor det enkelte NITO-medlem.

§ 5-6. Arbeidsgivers representanter

Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representanten ikke ta stilling til henvendelsen umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

§ 5-7. Partenes representanter ved forhandlinger

Bedriftens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger/drøftelser.

§ 5-8. Partenes felles ansvar

De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.

Ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal det tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling.

§ 5-9. Tillitsvalgtes arbeidsforhold

Organisasjonene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Overenskomsten/Hovedavtalen. Dersom en av partene ønsker det, skal det føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Oppnås ikke enighet, behandles tvisten etter [§ 2-3](#).

Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Hva som er nødvendig tid vil avhenge av bedriftens/bedriftsgruppens størrelse samt hvilke situasjoner som krever involvering av den tillitsvalgte.

Det forutsettes at det ytes vanlig lønn i denne tiden.

Det kan opptas lokale drøftelser om at det for å lette tillitsvalgtes arbeid, skal stilles nødvendig utstyr til disposisjon. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, tariffavtalens lønnsform eller lignende.

De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.

Partene fremhever viktigheten av at det ved fastsettelse av resultatkrav mv i tillitsvalgtes ordinære stilling, må ses hen til den arbeidsbelastning tillitsvervet innebærer.

Merknad:

NITOs representanter fremhevet viktigheten av at det ved fastsettelse av resultatkrav mv i tillitsvalgtes ordinære stilling, må ses hen til den arbeidsbelastning tillitsvervet innebærer. NHOs representanter forutsatte at denne problemstillingen blir drøftet og løst i samtale mellom den tillitsvalgte og ledelsen.

§ 5-10. Medlemsmøter

Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Når de tillitsvalgte i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående, eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes medlemsmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

§ 5-11. Tjenestefri for tillitsvalgte

Tillitsvalgte i bedriften og NITO-medlemmer med tillitsverv innen NITO skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også faglige delegasjoner. NITO-medlemmer som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefri når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.

Tilsvarende rett til fri gjelder for skolering av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i bedriftens styrende organer. Den valgte representant skal ha dekket tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurs godkjent av bedriften.

§ 5-12. Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke [arbeidsmiljølov](#) eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsene i [arbeidsmiljølovens § 15-17](#) får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis NITO gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før etter Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Hvis virksomheten nedlegges, er det viktig at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas skal spørsmålet drøftes med styret i bedriftsgruppen hvis ikke vedkommende motsetter seg det, eller dette vil virke krenkende overfor andre.

Er tillitsvalgte eller andre arbeidstakere sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i NHO, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter [Hovedavtalens](#) regler.

Det samme gjelder tvist om oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift, når NITO hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot [Hovedavtalens § 2-1](#).

Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre- og bedriftsforsamling.

Kapittel VI – Sentrale tillitsvalgte

Forholdene skal legges best mulig til rette for at de sentrale tillitsvalgte kan utøve sitt verv på beste måte, og at det tas rimelige karrieremessige hensyn ved gjeninntreden i bedriften etter avsluttet funksjonstid som tillitsvalgt.

De sentrale tillitsvalgte i NITOs hovedstyre og tariffutvalget i privat avtaleområde er viktige for at samarbeidet og avtalesystemet mellom NHO og NITO skal fungere. Manglende tilrettelegging for rekruttering til disse verv kan føre til mindre hensiktsmessige samarbeidsformer.

Kompetanse i vid forstand, tilegnet via tillitsvalgtfunksjonen, bør søkes ivaretatt og anvendt innen bedriftene.

Ressurser stillet til rådighet for sentrale tillitsvalgte forventes å gi best mulig totalavkastning.

For medlemmer i sentrale verv som beskrevet ovenfor skal det gjennomføres drøfting i den berørte bedrift basert på de nevnte intensjoner.

Ved uenighet lokalt er det anledning til å bringe forholdet inn for de sentrale tariffparter (NHO/NITO).

Kapittel VII – Permittering

§ 7-1. Vilåårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften
2. Permittering i henhold til pkt. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.
3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver styret i bedriftsgruppen har i bedriften.

§ 7-2. Plikt til å konferere før varsel gis

Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. VIII. Før lengre permittering iverksettes, bør bedriften som et alternativ, vurdere kompetansehevende tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene.

Varselfristen i [§ 7-3](#) pkt. 1 og pkt. 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntakelse følger andre regler enn ved iverksettelsen, medfører ikke at permittering eller gjeninntakelse utsettes.

§ 7-3. Varsel om permittering

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i [AML § 15-3](#) (10) er varselet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel.
6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselfristen, skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permittering som nevnt i pkt. 2 betales ordinær timelønn.
7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler mv. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

Merknad:

Partene viser til protokoll av 25. juni 2009 mellom NITO og NHO om følgende enighet:

Så lenge dagpenger ytes direkte etter en arbeidsperiode på inntil 6 uker i sammenheng i en permitteringsperiode, er partene enige om at lengden av arbeidsperioden som kan benyttes uten at fortsatt permittering skal regnes som ny permittering, endres fra 4 til 6 uker.

§ 7-4. Varselets form og innhold

1. Varselet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale parter blir enige om annet. Ved betinget permittering etter [§ 7-5](#) kan varselet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende, varsles på hensiktsmessig måte.
2. Varselet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned, og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er til stede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

3. Arbeidstakere som blir permittert, skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.
4. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold, gjelder dette også som permitteringsbevis.

§ 7-5. Betinget varsel

Ved konflikt i egen bedrift skal varselet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

§ 7-6. Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt. Bringes arbeidsforhold til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Arbeidstakere som er permittert utover 3 måneder og inntil videre, som sier opp for å gå over i annet arbeid, kan fratre uten oppsigelsestid.

Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

§ 7-7. Spesielle bestemmelser

1. I typisk sesongindustri gjelder kap. VIII med mindre annet følger av tariffavtaler eller fast praksis. Også i så fall gjelder [§ 7-6](#) tilsvarende.
2. Når arbeidstaker er permittert, løperplikten til syketrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.
3. [§ 7-3](#) medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

Kapittel VIII – Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

§ 8-1. Målsetting

NITO og NHO er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen, både i enkeltselskap og konsern.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og, gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse, bidra til økt verdiskaping og produktivitet samt til omstilling som sikrer innovasjon, miljø og klima. Dette sikrer de økonomiske forutsetningene for bedriftens fortsatte utvikling, og gir trygge og gode arbeidsplasser.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i virksomhetens økonomi.

Ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte plikter å ta initiativ til og aktivt medvirke til samarbeid.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med og skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som arbeidstakerne.

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeiderne, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurranseevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og dere tillitsvalgte å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

Hovedorganisasjonene vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeid.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

§ 8-2. Organisering og gjennomføring

Samarbeid og medvirkning må tilpasses bedriftens art, størrelse, faktisk styringsstruktur mv. Det forutsettes en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet, samt involvering av tillitsvalgte til den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe.

Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidsskollegaer, men også overfor bedriftens som helhet.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen bedriften, som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen, skal de berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal sikres reell innflytelse på gruppens sammensetning og mandat, og utpeker selv sine representanter blant de berørte ansatte.

Representanter for de forskjellige deler av organisasjonen tas med i arbeidet med å utvikle jobbinnhold, organisasjons- og ledelsesformer.

For den enkelte bedrift er det av største betydning at partene finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelser i kapittel VIII. Partene vil anbefale at det på den enkelte bedrift søkes inngått en egen avtale om dette. Drøftelser om slike spørsmål, herunder om lokal praktisering av avtaleverket, skal gjennomføres når en av partene ber om det. Partene på bedriften kan be om bistand fra organisasjonene.

§ 8-3. Drøftelser om bedriftens ordinære drift

Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte:

- spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift.
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst 1 gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det. Innkalling til møte skal skje med rimelig frist.

§ 8-4. Drøftelser vedrørende omlegging av driften

Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger

§ 8-5. Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde.

Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte.

Informasjon om eierskifte i aksjeselskap

Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får sikker kunnskap om det, informere de tillitsvalgte såfremt erververen:

- overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller
- blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene.

Ledelsen skal medvirke til at nye eiere så raskt som mulig orienterer de ansatte om sine planer.

§ 8-6. Nærmere om drøftelse og informasjon

1. Ledelsens plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas.

Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Dersom en bedrift ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og NITO hevder dette vil være tariffstridig, kan NITO uten ugrunnet opphold ta opp med NHO spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom organisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter at det er fremsatt skriftlig krav om det.

2. Plikt til å informere tillitsvalgte om årsaker til og virkninger av bedriftens disposisjoner.

I saker som omhandler forhold omfattet av [§§ 8-4](#) og [8-5](#), skal tillitsvalgte informeres om årsakene til bedriftens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.

Uenighet om forståelsen av avtalen skal behandles etter [Hovedavtalens § 2-3](#). Partene fremhever viktigheten av at [Hovedavtalens](#) bestemmelser og informasjon og drøftelser overholdes.

§ 8-7. Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser, jfr. [§§ 8-3](#) første strekpunkt, [8-4](#) og [8-5](#).

Ved innføring av lønssystemer i bedrifter som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muliggjør dette.

§ 8-8. Drøftelser innen et konsern

Partene er enige om at det foreligger behov for på konsernbasis å drøfte saker som er nevnt i dette kapittel.

Planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegninger som kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal drøftes så tidlig som mulig i fellesmøter mellom konsernledelsen og NITOs tillitsvalgte og andre grupper ansatte med tilsvarende interesser fra de berørte bedrifter, på tilsvarende måte som det gjøres med andre arbeidstakergrupper i bedriften.

Dersom det i medhold av annen hovedavtale innen NHO-område avholdes møte vedrørende spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling, kan det kreves avholdt tilsvarende møte med NITO.

Partene forutsettes å finne frem til hensiktsmessige representasjonsordninger til slikt møte.

Møtet kan omfatte andre grupper med tilsvarende interesser.

Ved utformingen av samarbeidsformene etter [§ 8-8](#) bør de lokale parter også avklare arbeidsforholdene for den konserntillitsvalgte, herunder kostnadsdekning internt i konsernet.

Protokolltilførsel:

Bestemmelsen er nær knyttet til tilsvarende bestemmelse i [Hovedavtalen LO-NHO § 9-12](#).

Endringene i [Hovedavtalen LO – NHO](#) på dette området vil derfor få konsekvenser for denne avtale.

§ 8-9. Organisasjonenes fellestiltak – Samarbeid og utvikling

Partene har nedsatt et felles samarbeidsutvalg med et likt antall representanter fra hver, NHO og NITO, som utreder felles aktiviteter på samarbeidsområdet.

Dette utvalg skal ha til hensikt å medvirke til å fremme samarbeidet. De konkrete arbeidsoppgavene må vurderes av utvalget og organisasjonene. Oppgavene vil bli påvirket av utviklingen i arbeidslivet og de behov som melder seg i denne forbindelse.

Dette utvalg vil også være et rådgivende utvalg, dersom partene på den enkelte bedrift ønsker å få nærmere veiledning. For øvrig er det direkte samarbeid mellom NITOs bedriftsgruppe og den enkelte bedrift søkt utvidet og videreført gjennom de regler som er trukket opp og inntatt i overenskomsten, dvs. bestemmelsene om representasjonen og kommunikasjon mellom partene på den enkelte bedrift. Videre ved at de lokale parter selv gjennom særavtaler skal kunne legge forholdene vedrørende arbeids- og ansettelsesvilkår til rette slik det best passer i den enkelte bedrift.

Kapittel IX – Spesielle bestemmelser

§ 9-1. Forskyvning av arbeidstid ved alminnelig svikt i levering av elektrisk kraft

Hvis ikke annet er avtalt, gjelder om forskyvning av arbeidstiden som følge av en alminnelig innskrenking i leveringen av elektrisk kraft:

1. I de tilfeller arbeidstiden av slik grunn forskyves ved en bedrift, skal det ikke betales ekstra godtgjørelse for arbeid i tiden fra kl. 06.00 til kl. 18.00. For arbeid på forskjøvet tid uten om dette tidsrom skal det betales 20% tillegg til den ordinære lønn.
2. Bedriften har plikt til å forskyve arbeidstiden til andre tidspunkt i døgnet hvis det derved kan opprettholdes drift på ikke mindre enn gjennomsnittlig 30 timer pr. uke, hvorav minst 4 timer pr. dag. Bedriftens plikt kan bringes til opphør med 1 ukes skriftlig varsel.

Merknad:

Disse regler gjelder ikke direkte for arbeid på skift. Når det gjelder forskyvning av arbeidstiden for slikt arbeid, søkes det truffet avtale mellom de enkelte bedrifter og deres funksjonærer. Organisasjonene forutsetter imidlertid at retningslinjene i punkt 1 og 2 også blir lagt til grunn for skiftarbeid.

Kapittel X – Lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

§ 10-1.

- a. Bedriften foretar lovmessig trekk så som skatt, trygder mv. og trekk som arbeidstaker/bedrift er enige om ved skriftlig avtale
- b. Arbeidstakeren får på lønningsdagen en slipp av arbeidsgiveren hvorav fremgår lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønnsbeløp overført til arbeidsgiverens bankforbindelse.
- c. Arbeidsgiverens bankforbindelse foretar fellestrekk eller andre trekk etter oppgave fra bedriften eller fra arbeidstakeren selv.

Netto lønnsbeløp minus trekk foretatt av banken innsettes på arbeidstakerens lønnskonto og skal stå til disposisjon for ham/henne på lønningsdagen.

Hvis arbeidstakeren ønsker denne lønnskonto opprettet i annen bank enn arbeidsgiverens bankforbindelse, ordnes dette ved at bedriften eller arbeidstakeren gir banken melding om at slik overføring skal foretas.

- d. De nærmere detaljer vedrørende utlønning over bank fastsettes i spesiell avtale som opprettes mellom den enkelte bedrift og hans/hennes bankforbindelse.

§ 10-2.

Hvor bedriften har valgt å la utlønning skje over bank, kan tillitsvalgte kreve at kontingenten til NITO blir trukket i medlemmenes lønn enten av bedriftens bankforbindelse eller direkte av bedriften.

De tillitsvalgte eller deres organisasjon skal leverer oppgave over organiserte arbeidstakere ordningen skal gjelde for, og er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

Kapittel XI – Humankapital og kompetanseutvikling

NHO og NITO erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, bedriften og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. Kompetanseutvikling er en nødvendighet for bedriftene og må sees på som en reell investering for lønnsomhet og konkurranseevne.

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte med eksterne eller interne tilbud. Tillitsvalgte og bedriften skal drøfte nærmere hvordan bedriftenes kompetanseutvikling best kan ivaretas.

Den enkelte bedrift må ha et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi. Gjennomføringen av dette arbeidet skal i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom partene. Kartleggingen oppdateres en gang pr. år.

På bakgrunn av kartleggingen planlegges og gjennomføres det kompetansegivende tiltak. Dette kan for eksempel skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Bedriften og den enkelte har således hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra kartlagte behov vil bedriften dekke kostnader forbundet med iverksettelsen av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).

Hvor partene er enige lokalt kan det i bedriften defineres nærmere omfang av opplæring, under henvisning til den enkelte bedrifts forhold.

Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og bedriften er nødvendig med hel eller delvis permisjon, bør dette innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I forbindelse med annen utdanning som er av betydning for vedkommendes videreutvikling, bør bedriften vise imøtekommenhet om det skulle bli aktuelt å søke hel eller delvis permisjon, hvis det kan skje uten nevneverdig ulempe for bedriften.

I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

Kapittel XII – Kontroll og overvåking

Den teknologiske utvikling gir stadig nye muligheter for avanserte kontroll -og overvåkingssystemer overfor de ansatte.

Tiltak som iverksettes må ikke gå ut over det omfang som er nødvendig, og må være saklig begrunnet i den enkelte bedrifts virksomhet og behov. Dersom kontroll og overvåking anses nødvendig må de rammer som framgår av [lov om personopplysninger](#) av 14. april 2000 (personopplysningsloven) og tilhørende [forskrift av 15. desember 2000](#) (forskrift til personopplysningsloven) følges.

Før kontroll- eller overvåkingssystemer kan innføres skal det drøftes med de tillitsvalgte i henhold til kapittel 9. Før noen tiltak kan iverksettes må alle ansatte ha fått informasjon om tiltakenes formål og konsekvenser. Individuelt samtykke fra den enkelte ansatte må innhentes i den utstrekning dette kreves i henhold til [personopplysningsloven](#) og tilhørende forskrift.

Det er en forutsetning at kontroll og overvåkingssystemer ikke innføres og praktiseres vilkårlig.

Kapittel XIII – Anvendelse og utvikling av teknologi i den enkelte bedrift

Partene vil søke nærmere samarbeid om bedriftsinterne forhold, situasjonen for medlemmene av NITO og deres medvirkning til bedriftens videre utvikling.

Det er i de ansattes, bedriftens og samfunnets interesse at bedriftene forbedrer sin evne til å innhente, ta i bruk og utvikle teknologi for å fremme bedriftens konkurranseevne.

Partene er enige om at utviklingen av bedriftens teknologiske miljø må skje gjennom et samarbeid mellom de ansatte og bedriften. Sentrale emner i denne forbindelse er:

- teknologisk utvikling
- kompetanseutvikling
- organisasjonsutvikling

For å identifisere problemer og finne frem til hensiktsmessige arbeidsformer og metoder for utviklingsarbeidet, kan det være nyttig å gjennomføre møter mellom bedriftsledelsen og representanter for de ansatte i ulike avdelinger og funksjonsområdet i bedriften. Når eventuelle problemområder er kartlagt, kan det være hensiktsmessig å organisere det videre arbeid i prosjekt- eller arbeidsgrupper for å få problemene analysert og få fremlagt forslag til handlingsplaner eller konkrete tiltak som kan gjennomføres.

Utviklingstiltakene vil variere fra bedrift til bedrift tilpasset den enkelte bedrifts situasjon og behov. Bedriftsledelsen og de ansatte i den enkelte bedrift må i fellesskap finne frem til de områder som bør prioriteres. Partene i denne avtalen vil kunne gi råd og veiledning i dette arbeid.

Med bakgrunn i de krav som vil bli stillet til de ansatte som følge av ny teknologi, anbefales det at partene på det lokale plan finner frem til hensiktsmessige samarbeidsformer med spesiell vekt på spørsmål knyttet til opplæring og utviklingsmuligheter for medlemmene av NITO.

Kapittel XIV – Fjernarbeid

Partene erkjenner at den teknologiske utvikling, særlig innenfor informasjons- og tele- og datateknologi, har gitt nye muligheter til regelmessig løsning av arbeidsoppgaver utenfor det man tradisjonelt har definert som arbeidssted. Dette blir ofte benevnt som fjernarbeid.

I bedrifter hvor fjernarbeid er aktuelt, må de lokale parter finne hensiktsmessige løsninger hva angår regulering av forholdet. Det anbefales at avtale om fjernarbeid nedsettes skriftlig.

Kapittel XV Mangfold – Likeverd – Likestilling

Mangfoldbegrepet er nytt i Norge. Norsk likestillingspolitikk gjenspeiler en tid da det norske samfunn var betydelig mer homogent enn i dag og hvor likestilling bare var knyttet til kvinner. Situasjonen er nå betydelig

endret. På denne bakgrunn er det nødvendig å utvide begrepet likestilling til å gjelde for alle grupper, uavhengig av kjønn, alder, etnisk opprinnelse, seksuell legning, ulike familiesituasjoner, osv.

Mangfold – likeverd og likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Å få til endringer krever et møysommelig utviklingsarbeid hvor fokus må rettes mot kulturendring gjennom aktiv handling. Arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Det må satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Lederforankring

Arbeidet med mangfold- likeverd og likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater på dette området.

Integrering

Arbeidet med mangfold – likeverd og likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner. Dette må ivaretas ved ansettelse, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønssystemer.

Mangfold i arbeidsmarkedet

Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftens konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet også å få tilgang til den arbeidskraftressurs kvinner og minoritetsgrupper representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for disse gruppene.

Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam, gir bedre beslutninger og bedre resultater.

Arbeidsliv – Familieliv

Det er viktig å opprettholde en god balanse mellom arbeidsliv og familieliv i alle livets faser. Bruk av fleksible arbeidstidsordninger er ett virkemiddel i denne forbindelse. Ulike arbeidstidsordninger bør derfor drøftes lokalt.

Kompetanse – Seniormedarbeidere

I et arbeidsliv i stadig raskere forandring er kontinuerlig kompetanseutvikling avgjørende.

I dagens arbeidsliv ser vi en tendens til at særlig eldre arbeidstakere utsettes for utstøting fra arbeidslivet. I denne forbindelse vil NHO og NITO understreke behovet for en helhetlig personalpolitikk som legger til rette for å vedlikeholde og utvikle eldre arbeidstakeres ressurser og kompetanse. Det må bli et mål at flest mulig kan delta aktivt og være ettertraktet arbeidskraft helt frem til normal pensjonsalder.

Aktiv handling – Prosjektrettede tiltak

NHO og NITO er enige om å samarbeide om aktiviteter i form av prosjektrettede tiltak som kan bidra til et arbeidsliv hvor mangfold – likeverd – likestilling er sentrale verdier.

Oslo, januar 2026

NITO – Norges- Ingeniør- og
Teknologorganisasjon

Næringslivets
Hovedorganisasjon