
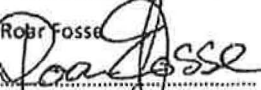
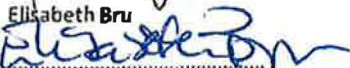

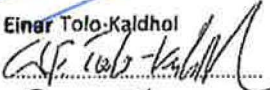
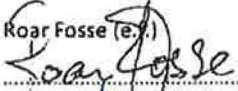








## Protokoll

Etter forutgående forhandlinger ble det den 7. februar 2024 inngått en Særavtale for arbeidstakere med uregulert arbeidstid.

For Politidirektoratet (POD):	Frode Aarum 
For Politiets Fellesforbund	Roar Fosse 
For Politijuristene	Elisabeth Bru 
For Norsk tjenestemannslag	Djenan Saldo 
For Parat	Einar Tolo-Kaldhol 
For Akademikerforbundet	Roar Fosse (e.f.) 
For Econa	Jan Age Eriksen (e.f.) 
For FO	Farshad Mobejhi 
For NITO	Jan Age Eriksen 
For Norsk psykologforening	Jan Age Eriksen (e.f.) 
For Samfunnsviterne	Jan Age Eriksen (e.f.) 
For Tekna	Jan Age Eriksen (e.f.) 

Politidirektoratet og organisasjonene er enige om følgende avtale:

## **1. Formål**

Denne avtalen har som formål å klargjøre hva som gjelder for arbeidstakere i "ledende" og "særlig uavhengig" stilling jf. aml. § 10-12 (1) og (2).

## **2. Virkeområde**

Denne avtalen gjelder for ansatte i politiet som har en ledende eller særlig uavhengig stilling, jf. aml. § 10-12 (1) og (2).

Det følger av arbeidsmiljøloven § 10-12 (1) og (2) at bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 10 om arbeidstid, med unntak av § 10-2 (1), (2) og (4), ikke gjelder for arbeidstakere i "ledende" og/eller "særlig uavhengig" stilling.

Det er arbeidsgiver som vurderer hvilke stillinger som oppfyller arbeidsmiljølovens definisjon av "ledende" og "særlig uavhengig" stilling jf. aml. § 10-12 (1) og (2).

Partene er enige om at stillinger på nivå 1 og nivå 2 er å anse som "ledende stilling" jf. aml. § 10-12 (1). Basert på en konkret vurdering av det enkelte tilfellet, kan også stillinger på nivå 3 anses å være "ledende stilling" jf. aml. § 10-12 (1).

Hvorvidt en stilling anses som "særlig uavhengig" jf. aml. § 10-12 (2) beror på en konkret vurdering av det enkelte tilfellet. Vurderingen gjøres av leder for underliggende enheter.

## **3. Arbeidstid og ferie**

De som omfattes av denne særavtalen er som hovedregel selv ansvarlig for å tilpasse og tilrettelegge sin arbeidstid.

Arbeidstakere omfattet av denne særavtalen skal ikke registrere tilstedetid, men skal registrere alle typer fravær, herunder ferie, sykefravær, omsorgsdager (sykt barn), permisjon etc.

Arbeidstakere i ledende eller i særlig uavhengig stilling er ikke omfattet av arbeidsmiljølovens begrensninger for overtidarbeid, og har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales for inntil 300 timer i kalenderåret på de vilkår som følger av HTA § 13 nr. 4.

Balansen mellom arbeidsmengde og fritid skal regelmessig være del av dialog med nærmeste leder. Ferie og feriepenger gis i samsvar med gjeldende lov om ferie og HTA.

## **4. Overgangsregler**

Denne avtalen erstatter tidligere avtale om uregulert arbeidstid for enkelte ledere i politi- og lensmannsetaten av 31. januar 2013.

Virkingen av bortfall av tidligere avtale reguleres lokalt etter følgende prinsipper:

- 1) For ledere på nivå 2 i underliggende enheter omgjøres godtgjørelsen etter tidligere avtale til fastlønn jf. HTA § 2 med kr. 75.000,-. Det samme gjelder øvrige ansatte i tidligere avtale som er i stilling som etter en konkret vurdering defineres som "ledende" eller "særlig uavhengig".
- 2) Ansatte i stillingskoder som inngår i virkeområdet til særavtale om arbeidstidsbestemmelser for politiet (ATB), og som etter en konkret vurdering ikke er definert som "ledende stilling" eller "særlig uavhengig stilling", omfattes av ATB.

- 3) Ansatte som etter en konkret vurdering ikke er definert som "ledende stilling" eller "særlig uavhengig stilling" og heller ikke inngår i virkeområdet til ATB, skal i tillegg til fastlønn motta et årlig tillegg tilsvarende ATB-tillegget, slik dette til enhver tid er regulert i ATB § 7-3, likevel ikke utover kr. 49.600,-. Tillegget bortfaller ved en eventuell overgang til ATB.

Sikringsbestemmelse for ansatte som omfattes av 2) og 3):

Dersom summen av ATB-tillegget og overtidsgodtgjørelse i løpet av året utgjør mindre enn kr. 49.600,-, skal arbeidstaker motta differansen mellom utbetalt beløp og kr. 49.600,-. Beregningen foretas ved årsskiftet.

## **5. Varighet**

Avtalen trer i kraft den 1. juni 2024, og gjelder til og med 31. desember 2025. Deretter løper den for ett år av gangen hvis ingen av partene sier den opp. Det er 3 måneders gjensidig oppsigelsesfrist.