

BYGGFAGSAVTALEN

2022-2024

Inngått: 1. april 2022
Utløp: 31. mars 2024

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Fellesforbundet

på den annen side

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|-----------|
| Kapittel 1 OMFANG | 5 |
| § 1-1 Tariffavtalens omfang | 5 |
| § 1-2 Definisjon | 6 |
| § 1-3 Innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid m.m. | 6 |
| Kapittel 2 LØNNBESTEMMELSER | 6 |
| § 2-1 Lønnsystemer | 6 |
| § 2-2 Garanterte minstefortjenester | 6 |
| § 2-3 Overtidsgodtgjørelse | 7 |
| § 2-5 Matpenger | 8 |
| § 2-6 Kafepenger | 8 |
| § 2-7 Lokale forhandlinger | 8 |
| § 2-8 Særlige lønnsbestemmelser | 8 |
| § 2-9 Lønnsansiennitet | 9 |
| § 2-10 Verktøygodtgjørelse | 9 |
| § 2-11 Arbeidstøy | 9 |
| § 2-12 Vernebriller med styrke | 10 |
| § 2-13 Permisjon med rett til lønn | 10 |
| § 2-14 Forskuttering av sykepenger | 10 |
| § 2-15 Tjenestepensjoner | 10 |
| Kapittel 3 AKKORDARBEID OG AKKORDTARIFFER | 10 |
| § 3-1 Omfang | 10 |
| § 3-2 Påslagsprosent og kronefaktor | 11 |
| § 3-3 Organisering av akkordlaget | 12 |
| § 3-4 Akkordavtale | 12 |
| § 3-5 Akkordforskudd | 12 |
| § 3-6 Retten til måling | 13 |
| § 3-7 Utarifferte arbeider | 13 |
| § 3-8 Arbeidsgiverens plikter | 13 |
| § 3-9 Arbeidstakernes plikter | 14 |
| § 3-10 Fordeling av akkordfortjeneste ved akkordarbeid | 14 |
| § 3-11 Timelister | 14 |
| § 3-12 Heft og forsering av akkordarbeidet | 15 |
| § 3-13 Avbrytelse av akkordarbeidet | 15 |
| § 3-14 Målegebyret | 15 |
| § 3-15 Utbetaling av akkordoverskudd | 15 |

| | | |
|--|--|-----------|
| § 3-16 | Tvister | 16 |
| Kapittel 4 | LÆRLINGER OG ANNEN FAG-, ETTER- OG VIDEREUTDANNING | 16 |
| § 4-1 | Generelt for alle kategorier lærlinger og lærekandidater | 16 |
| § 4-2 | Lærling etter Kunnskapsløftet | 17 |
| § 4-3 | Lærling med avvikende kontraktvilkår | 18 |
| § 4-4 | Lønn i perioden fra læretidens utløp til førstegangs fag- / svenneprøve avlegges | 18 |
| § 4-5 | Lønn til lærling som ikke består fagprøve mv. | 18 |
| § 4-6 | Lønn til lærekandidat | 19 |
| § 4-7 | Praksiskandidat | 19 |
| § 4-8 | Kompetanseutvikling/opplæring | 19 |
| Kapittel 5 | HELSE, MILJØ OG SIKKERHET | 20 |
| § 5-1 | Helse, miljø og sikkerhet | 20 |
| § 5-2 | Spise-, hvilerom og innkvartering | 20 |
| § 5-3 | Gravide arbeidstakere | 20 |
| § 5-4 | Oppfølging | 21 |
| Kapittel 6 | ARBEIDSTID | 21 |
| § 6-1 | Ordinær arbeidstid | 21 |
| § 6-2 | Fleksibilitet | 21 |
| § 6-3 | Overtidsarbeid | 22 |
| § 6-4 | Forskjøvet arbeidstid | 22 |
| § 6-5 | Skiftarbeid | 23 |
| Kapittel 7 | REISE- OG OPPHOLDSBESTEMMELSER | 24 |
| § 7-1 | Hvor nattopphold ikke er nødvendig | 24 |
| § 7-2 | Hvor nattopphold er nødvendig | 27 |
| § 7-3 | Bruk av privat bil til tjenestekjøring i arbeidstiden | 28 |
| § 7-4 | Arbeid utenfor landets grenser | 28 |
| Kapittel 8 | LØNNSUTBETALING | 28 |
| § 8-1 | Lønnsutbetaling | 28 |
| Kapittel 9 | MIDLERTIDIG STANS | 28 |
| § 9-1 | Midlertidig stans | 28 |
| Kapittel 10 | FERIE | 29 |
| Kapittel 11 | LIKEVERD | 29 |
| § 11-1 | Innledning | 29 |
| § 11-2 | Likelønn | 30 |
| Kapittel 12 | UORGANISERTE BEDRIFTER – TARIFFREVISJONER | 30 |
| § 12-1 | Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner | 30 |
| Kapittel 13 | VARIGHET | 31 |
| Bilag 1. VARIG TILRETTELAGT ARBEID I ORDINÆR VIRKSOMHET (VTO) | | 32 |

| | |
|--|-----------|
| Bilag 2. AVTALE OM NY AFP-ORDNING | 34 |
| Bilag 3. NEDSETTELSE AV ARBEIDSTUDEN PR. 1. JANUAR 1987 | 37 |
| Bilag 4. FERIE MV. | 43 |
| Bilag 5. GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI | 45 |
| Bilag 6. AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER | 47 |
| Bilag 7. LØNNSSYSTEMER | 49 |
| Bilag 8. LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE | 51 |
| Bilag 9. UTSETTING AV ARBEID, INNELEIE OG ANSATTE I VIKARBYRÅ | 52 |
| Bilag 10. OFFSHOREAVTALE FOR BYGGFAGENE | 56 |
| Bilag 11. RAMMEAVTALE OM ARBEIDSTIDSORDNING | 67 |
| Bilag 12. RAMMEAVTALE FOR INNARBEIDSINGSORDNINGER MED DAGLIG ARBEIDSTID UT OVER 10,5 TIMER MED/UTEN SØNDAGSARBEID | 69 |
| Bilag 13. VERKTØYLLISTER | 76 |
| Bilag 14. HUSVÆR, BRAKKER, INNKVARTERING OG PERSONALROM | 78 |
| Bilag 15. GRUNNLAG FOR BEREGNING AV GODTGJØRELSE ETTER OVERENSKOMSTEN | 85 |
| Bilag 16. SLITERORDNINGEN | 88 |

Kapittel 1 OMFANG

§ 1-1 Tariffavtalens omfang

1. Denne tariffavtale omfatter alt bygningsarbeid som tariffbundne medlemmer av Virke har eller får til utførelse i hele landet, også offshorearbeid i henhold til offshoreavtalen, bilag 15. Hvor denne tariffavtalen mellom Virke og LO gjelder eller blir gjort gjeldende etter første ledd, kan ikke noen av partene fra dette tidspunktet slutte nye overenskomster med andre om avvikende bestemmelser for lønns- og arbeidsvilkår.

Med bygningsarbeid menes bygge- og byggeteknisk virksomhet med tilliggende arbeider, herunder rivning og kildesortering på byggeplass. Disse fag omfattes av overenskomsten:

Anleggsgartnerfaget, betongfaget, tømmerfaget, murerfaget, rørleggerfaget, ventilasjons- og blikkenslagerfaget, malerfaget, isolatørfaget, taktekkerfaget, stillasbyggerfaget og industrimalerfaget glass og glassfasadearbeider, kulde- og varmepumpefaget og ventilasjonsteknikkfaget. I tillegg omfattes tømmer- og montasjearbeid i trehusindustrien, verkstedarbeidere, reparatører, sjåførere, lagerarbeidere, anleggsmaskinførere samt andre grupper som ikke hører inn under fagene nevnt i første setning.

Merknad

Malerfaget, industrimalerfaget, stillasbyggerfaget, isolatørfaget og rørleggerfaget

Overenskomsten omfatter også arbeid på skip, moduler, prosessutstyr, broer, o.l. For rørleggerfaget også arbeid på drivstoffanlegg med rørføringer samt fjernkjølingsanlegg og lignende

2. Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jfr. Bilag 10.
3. Det som ovenfor er sagt om overenskomster gjelder også de mellom organisasjonene opprettede akkordtariffer, eventuelt med de stedlige tilpasninger som er stadfestet av hovedorganisasjonene eller godkjent av Riksmekler eller en av ham bemyndiget.
4. Fellesoverenskomsten for byggfag omfatter også stillingsgrupper hvor det kreves spesielle kvalifikasjoner og/eller kunnskaper utover fagarbeidernivå i nevnte fag. Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten. De sentrale parter vil anbefale at de lokale parter tilpasser sine bedriftsinterne avtaler til kompetansekrav og ansvar.
5. De arbeidsgivere som omfattes av denne tariffavtalen må ikke beskjefte noen arbeidstakere på de steder tariffavtalen gjelder på vilkår som avviker fra tariffavtalen.

Heller ikke må noen arbeidstakere påta seg arbeid på vilkår som avviker fra tariffavtalen.
6. Bilagenes omfang

Hvor det ikke er nedenforstående eller andre spesielle bestemmelser fremgår at enkelte fag er unntatt, gjelder bilagene til den felles byggoverenskomsten for samtlige fag.

Likeledes gjelder enkelte bilag bare for ett eller noen fag. Av nedenforstående eller det enkelte bilag vil det i så fall fremgå hvilke fag dette gjelder.

§ 1-2 Definisjon

I de bestemmelser der det er henvist til bedriften menes en selvstendig og geografisk adskilt avdeling. Bedriftstillitsvalgt / tillitsvalgt er definert i Hovedavtalen §4-2. Det vises i den forbindelse til Hovedavtalen §4-2,1.

§ 1-3 Innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte, jf. Hovedavtalen §4-5.

Vedrørende vilkårene for utsetting av arbeid og innleie, og lønns- og arbeidsvilkårene for innleide, se bilag 9.

Kapittel 2 LØNNBESTEMMELSER

§ 2-1 Lønnssystemer

1. Forskjellige typer lønnssystem skal kunne avtales mellom bedrift og bedriftstillitsvalgte. Partene kan ved forhandlinger av lokal avtale etter § 2-7, hvert år ta opp om akkordarbeid skal benyttes som lønnssystem.

Avtalen følger reglene om særavtaler, HA kap. IV.

2. Lønnssystemene skal virke produktivitetsfremmende og stimulere til initiativ, innsats og opplæring, jf. bilag 8.
3. Partene er enige om, både sentralt og lokalt, å arbeide for at partene på bedriften i fellesskap skal gis opplæring i lønnsbestemmelsene for at de skal få en felles forståelse for disse og samtidig sikre at lønnsbestemmelsene kan benyttes til felles beste for arbeidstaker og bedrift.
4. Partene er enige om å arbeide for at akkordlønnssystemet benyttes i tråd med bestemmelsene i § 3 og fremhever derfor betydningen av at akkordtariffene i de forskjellige fagene vedlikeholdes i takt med teknisk utvikling som finner sted.
5. Bedriftsvise avtaler om lønnssystem skal ikke være til hinder for at de enkelte lag skal kunne inngå avtale om å utføre arbeider etter landsakkordtariffene.

§ 2-2 Garanterte minstefortjenester

1. *Fagarbeidere*

For fagarbeidere gjelder kr 230,00 pr. time.

Fagarbeidere er arbeidstakere som har fag- eller svennebrev i vedkommende fag.

Utenlandske fagbrev som er godkjent av NOKUT er sidestilt med norsk fagbrev.

2. *Arbeidstaker uten fag- eller svennebrev*

For arbeidstaker uten bransjeerfaring gjelder kr 207,40 pr. time

For arbeidstakere med minst ett års bransjeerfaring gjelder, kr 216,00 pr. time.

3. *Unge arbeidstakere*

For arbeidstakere under 18 år gjelder, kr 139,00 pr. time.

4. *Reguleringsbestemmelse for mellomoppgjør og samordnende oppgjør*

Etter at resultatet fra mellomoppgjør og samordnende oppgjør mellom LO og Virke foreligger, opptas forhandlinger mellom FF og Virke om regulering av minstelønnsatsene i § 2-2 Garanterte minstefortjenester, med utgangspunkt i lønnsveksten innenfor avtaleområdet.

Regulering skjer med virkning fra 1. april.

§ 2-3 Overtidsgodtgjørelse

Grunnlaget for beregning av overtid for voksne arbeidere skal være kr 289,30 pr time jf. § 6-3 og bilag 16.

Diverse tillegg

1. *Bas*

Hvor arbeidslaget arbeider på eget ansvar, skal lagbasen tilsettes av arbeidsgiver i forståelse med akkordlaget og ha en godtgjørelse på minst kr 7,50 pr. time.

Partene er enige om at lagbasen har en viktig rolle som leder av akkordlag og arbeidslag. Forholdene må ligge til rette for at basen kan utføre sine oppgaver på best mulig måte. Partene understreker basens kompetansebehov som leder og representant for bedriften.

2. *Smusstilllegg*

Ved reparasjons- og ombyggingsarbeider betales et ulempe-tillegg på minst kr 4,50 pr time for det antall timer den enkelte arbeidstaker blir berørt.

Merknad for takteking, isolasjon, maler og byggtapetserer samt rørlegger
Ovenstående bestemmelser gjelder ikke for disse fagene.

Merknad for stillasbyggere og industrimalere

Det anbefales at det tas opp drøftelser på de aktuelle bedriftene om å inngå avtale om smusstilllegg som omfatter ekstraordinært arbeid som er særlig støvete, sotete, fettete, eller illeluktende samt arbeid med brannhemmende stoffer som Pyrocret, Mandolite og Chartek.

3. *Særskilt for stillasbyggere*

Når bedriften forlanger at stillasbyggere skal kjøre bedriftens bil, skal det gis et tillegg til sjåføren.

§ 2-5 Matpenger

Arbeidstakere som har arbeidet ordinær arbeidstid og som blir beordret til minst 2 timers overtidsarbeid samme dag, skal utbetales kr 96,00 i matpenger dersom mat ikke skaffes til veie av arbeidsgiveren.

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.

§ 2-6 Kafepenger

Ved arbeider hvor oppholdsrom for spisepauser ikke kan skaffes og arbeidstakerne derfor må spise på kafé, betales en godtgjørelse på kr 28,80 pr. spisepause, til dekning av kaféutgifter.

§ 2-7 Lokale forhandlinger

1. En gang hvert år skal bedriften og de bedriftstillitsvalgte, jf. § 1-1, nr. 5, forhandle om en eventuell regulering av fortjeneste-nivået i bedriften. Det forutsettes at det føres reelle forhandlinger, eventuelt med organisasjonenes bistand.
2. Til disse forhandlingene skal de tillitsvalgte få utlevert lister med oversikt over lønsmottakernes fortjenestenivå innenfor denne tariffavtalens virkeområde i bedriften. Videre skal bedriften fremlegge og presentere regnskap og budsjett.
3. Forhandlingene skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal legge til grunn en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.
4. Forhandlingene skal ikke kunne påbegynnes før de sentrale/forbundsvise oppgjør er avsluttet. Bestemmelsen innebærer ikke adgang til temporeduksjon ved lokal uenighet.

§ 2-8 Særlige lønnsbestemmelser

1. *Arbeidstaker med spesielle kvalifikasjoner*
Bedriften eller de tillitsvalgte kan ta opp drøftelser om særskilt lønnstillegg for arbeidstakere som er beskjeftiget med arbeid som etter bedriftens vurdering - i samråd med de tillitsvalgte - krever særlige kunnskaper eller kvalifikasjoner. Oppnås ikke enighet, kan saken bringes inn for organisasjonene. Bli partene ikke enige, kan bedriften fastsette et særskilt tillegg under hensyntagen til det lønnsnivå som gjelder for sammenlignbare stillinger
2. *Arbeidstaker med nedsatt arbeidsevne*
For arbeidstakere hvis arbeidsevne er nedsatt, fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriftens leder, arbeidstakeren og vedkommende tillitsvalgte. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 13.

§ 2-9 Lønnsansiennitet

1. Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret eller tilsvarende pålagt tjeneste som sivilarbeider, i Sivilforsvaret og lignende, god-skrives som lønnsansiennitet, Jf. bilag 9.
2. Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/ fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppbeholder rett til foreldrepenger ved fødsel eller adopsjon etter folketrygdloven.
3. Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

§ 2-10 Verktøygodtgjørelse

1. *For betongarbeidere, tømrere, anleggsgartnere og murere*
Arbeidstakere som selv holder tilstrekkelig håndverktøy som kan kontrolleres av arbeidsgiveren, får godtgjørelse slik:
 - Forskalere og tømrere kr 1,70 pr. arbeidet time
 - Murere og flisleggere, sementpussere og terrazzoarbeidere kr 1,20 pr. arbeidet time. For sementpussere holder bedriften de nødvendige bøtter, koster og rettholter.

Dersom bedriften holder verktøy har arbeidstakeren ikke rett til verktøygodtgjørelse.

Hvor arbeidstakeren i samråd med arbeidsgiveren blir enige om at arbeidstakeren skal holde spesialverktøy utover verktøylisten, avtales en godtgjørelse for dette.

Sats for verktøygodtgjørelse justeres med fall eller stigning i prisen på verktøy i de fag hvor arbeidstakeren holder verktøy selv.

2. *For rørleggere, malere, blikkenslagere, isolatører, industrimalere, stillasbyggere, taktekkere, murarbeidere og jernbindere:*
Bedriften holder det til arbeidet nødvendige og godt verktøy. Bedriften holder låsbar verktøykiste.

Arbeidstakeren plikter å ivareta skjøtsel av maskiner, verktøy, materialer og utstyr som holdes av arbeidsgiveren. Videre skal arbeidstakeren sørge for innlåsing eller nedlåsing hvor dette er mulig.

§ 2-11 Arbeidstøy

Bedriften holder nødvendig, firmamerket arbeidstøy og vernefottøy tilpasset årstiden og arbeidsplass. Med nødvendig arbeidstøy menes tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende, varmetøy, regntøy og hansker. Det er en

forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

Arbeidstøyet er bedriftens eiendom. Utlevering skjer ved ansettelsen. Nytt arbeidstøy utleveres ved innbytte av utslitt.

§ 2-12 Vernebriller med styrke

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid som krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv. utarbeides på den enkelte bedrift.

§ 2-13 Permisjon med rett til lønn

1. Korte velferdspermisjoner i henhold til bestemmelsene i bilag 6.
2. Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 12-3.
3. For permisjoner etter punkt 1 og 2 utbetales den enkelte arbeidstaker sin lønn. For akkordlønne og andre med varierende lønn benyttes den gjennomsnittlige timefortjenesten (sykelønnsgrunnlaget).

§ 2-14 Forskuttering av sykepenges

Virke og Fellesforbundet vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenges der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke anledning til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenges

§ 2-15 Tjenestepensjoner

Virke og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll

Kapittel 3 AKKORDARBEID OG AKKORDTARIFFER

§ 3-1 Omfang

1. Dette kapitlet gjelder alt akkordarbeid innen fagene med landsomfattende akkordtariffer

Disse fag har landsomfattende akkordtariff: Blikkenslagerfaget, malerfaget, murerfaget, isolatørfaget, rørleggerfaget, taktekkerfaget, tømrerfaget, betongfaget og anleggsgartnerfaget.

A. Akkordarbeid

Med akkordarbeid forstås arbeid hvor hele fortjenesten eller en del av den varierer med ytelse, produsert mengde og lignende jf bilag 8.

2. Det kan lokalt avtales andre priser/tider enn etter landsomfattende akkordtariffene. Fortjenestemuligheten etter lokalt avtalte akkordtariff skal ikke være dårligere enn om arbeidet ble utført etter den landsomfattende akkordtariffen i vedkommende fag.

Twister om fortjenestemuligheten i lokalt avtalt akkordtariff skal behandles etter bestemmelsene i § 3-16, punktene 1 til 3

3. Hvor de lokale parter er enige om at landsomfattende akkord-tariff eller lokalt avtalt akkordtariff skal benyttes som lønns-system, skal følgende avtales for ansatte i akkordfagene:
 4. Forskuddslønn ved akkordarbeid, jf. §3-5,1.
 5. For arbeid som faller utenfor akkordtariffene eller som av andre årsaker ikke er mulig å utføre i akkord, skal det forhandles om lokale lønnsavtaler. Det gjelder også lønn for forandrings-, reparasjons- og servicearbeider som ikke omfattes av akkordtariffene.

Ved slike forhandlinger skal den gjennomsnittlige akkord-fortjenesten i vedkommende fag i bedriften være grunnlaget for forhandlingene.

Bedriften og de bedriftstillitsvalgte, jf. § 1-2 forhandler om lokal avtale. Avtalen er en særavtale.

§ 3-2 Påslagsprosent og kronefaktor

Påslagsprosenten og kronefaktor pr. 1. august 2022 er:

| | |
|------------------------|-----------------|
| – blikkenslagerfaget: | 114,99 % |
| – malerfaget: | 6,84 % |
| – murerfaget: | 9,52 % |
| – rørleggerfaget: | 23,18 % |
| – taktekkerfaget: | 58,70 % |
| – tømrerfaget: | minst kr 220,07 |
| – isolatører: | kr 224,88 |
| – betongfagene: | minst kr 262,37 |
| – anleggsgartnerfaget: | kr 1,90 |

1. Lønnssystemer basert på ren akkord (100 %) stimulerer til initiativ og innsats og virker produktivitetsfremmende.

2. Kronefaktoren for tømrerfaget og betongfagene avtales fritt på den enkelte arbeidsplass. Ved fastsettelse av kronefaktorens størrelse skal det legges vekt på de tekniske forutsetninger, det stedlige lønnsnivå, samt andre forhold av betydning for arbeidsplassen.

3. *Særskilt for tømrerfaget*

For arbeid som faller utenom akkordtariffen og som det ikke er avtalt rundsum eller prosentpåslag for, tillegges målesummen pr. avtalte time (godkjent timeliste) med gjeldende sats etter FOB §2-4.2. Dersom slik sats ikke er avtalt i bedriften benyttes grunnlaget i FOB §2-12 nr. 3.

§ 3-3 Organisering av akkordlaget

1. Akkordarbeidene skal fordeles mest mulig likt mellom bedriftens ansatte arbeidstakere, i det man tar hensyn til bedriftsmessige forhold og arbeidstakernes kvalifikasjoner.

Akkorden skal alltid være felles for akkordlaget.

2. Laget ledes av en lagbas.

Basen i samråd med akkordlaget fører forhandlinger med arbeidsgiveren eller dennes representant om akkordavtalen og arbeidets rasjonelle fremdrift. Når laget ønsker det, føres forhandlingene om akkordavtalen og arbeidets rasjonelle fremdrift av lagbas og en representant for laget.

§ 3-4 Akkordavtale

Det skal skrives akkordavtale før arbeidet påbegynnes. Akkordavtalen skal beskrive hva akkordarbeidet består i, fastsette priser på ikke tarifferte arbeider, lagets maksimale størrelse og akkordarbeidets omfang.

Kopi av akkordavtalen skal av laget sendes målekontoret og eventuelt de tillitsvalgte.

§ 3-5 Akkordforskudd

1. Bedriftstillitsvalgte og bedriften kan avtale forskuddenes størrelse, jf. § 3-1.4. Laget har rett til å føre egne forhandlinger.
2. Dersom akkordarbeidet ikke gir avtalt forskudd, jf. Pkt.1. utbetales forskuddet hvis årsaken til underskuddet ikke skyldes arbeidstaker.
3. Laget kan kreve ekstra forskudd på antatt akkordoverskudd ved akkordarbeid som varer over 4 uker. Forskudd utbetales i tilfelle første gang 2. lønningsdag etter at akkordarbeidet startet, og deretter hver lønningsdag.
4. Hvis arbeidsgiver og arbeidstaker ikke blir enige om skjønnsmessig forskudd, kan hver av dem forlange oppmåling og forskudd på antatt akkordoverskudd utbetalt etter denne. Det skal innestå 15 % av det i akkorden opparbeidede beløp inntil akkorden er avlevert og godkjent.

§ 3-6 Retten til måling

Overenskomstens parter med underavdelinger har ved sine målekontorer rett til å foreta oppmåling. Hvor Virke med sine underavdelinger ikke har målekontorer, er bedriften partsrepresentant.

Retten til måling gjelder alt arbeid omfattet av akkordavtale, jf. §3-4.

Måling skal skje i fellesskap til på forhånd avtalt tid og sted. Representanter for bedriften og laget skal være til stede.

Den part som ikke møter til måling etter avtale, godtar den annen parts måling.

Måling kan foretas etter tegning og beskrivelser hvis partene blir enige om det. Partene kan også avtale forhåndoppmåling.

§ 3-7 Utarifferte arbeider

1. For arbeid som helt eller delvis faller utenfor akkordtariffen og som utføres tilknyttet akkordarbeid, skal akkordtiden/-prisen for den ikke tarifferte del fastsettes ved fri forhandling mellom arbeidsgiver og akkordlaget ved lagbas og en representant for laget. Arbeidsgiver og akkordlag kan på forhånd rådføre seg med sine tillitsvalgte eller oppmålere.

Tillitsvalgte eller oppmålere har ikke adgang til å gi partene pålegg om prissetting.

2. Oppnås ikke enighet om akkordprisen/-tiden og arbeidsgiveren likevel ønsker arbeidet utført, skal det under hensyntagen til de krav som stilles for arbeidets utførelse, gis et tillegg til overenskomstens garanterte akkordfortjeneste.

Bestemmelse i pkt. 2, 1.ledd endrer ikke tariffavtalens parter rett til å påse at bestemmelsene i tariffavtalen overholdes.

3. Bedrift og bedriftstillitsvalgte, sammen med lagbas, kan forhandle om priser / tider på utarifferte arbeider. Disse gjøres gjeldende som prislister for hele bedriften. De kan også rådføre seg med målekontoret i slike forhandlinger.

Dette gjelder ikke når forholdet er regulert i akkordtariffens generelle bestemmelser.

§ 3-8 Arbeidsgiverens plikter

Arbeidsgiver skal i samarbeid med akkordlaget organisere arbeidsplassen slik at akkordarbeidets fremdrift går rasjonelt. Dette innebærer god framkomst og at de nødvendige materialer i tide leveres så nært arbeidsstedet som mulig. Arbeidsgiver skal videre sørge for at akkordlaget har tilstrekkelig med strøm, lys og maskinelt utstyr. Arbeidsgiver skal planlegge arbeidet, fremlegge ordentlige målsatte arbeidstegninger i

hensiktsmessig målestokk og beskrive arbeidet. Arbeidsgiver skaffer akkordlaget nødvendig dekkemateriell og lagringsmuligheter for materialene.

§ 3-9 Arbeidstakernes plikter

Arbeidstakerne skal utføre arbeidene fagmessig og i henhold til tegninger og beskrivelser. Unnlatt eller mangelfullt utført arbeid som skyldes akkordlaget, rettes av laget uten ekstra betaling etter konferanse mellom arbeidsgiver og akkordlaget.

Akkordlaget skal behandle utlånt materiale, verktøy og maskiner med nødvendig ansvar og forsiktighet.

Merknad for malere

Unnlattelse og/eller feilaktig utført arbeid skal av arbeidsgiver påpekes før akkorden avsluttes og arbeidet godkjennes av mester.

Merknad for murere

Arbeidet skal være håndverksmessig utført. Klage over arbeidets utførelse, eventuelt feilaktig anlegg, skal meddeles lagbasen under arbeidets gang og rettes av lagene uten ekstra betaling. Arbeidet regnes som avsluttet når timene for den samlede akkorden er godkjent, jf. avsnittet foran.

§ 3-10 Fordeling av akkordfortjeneste ved akkordarbeid

1. ***Fagarbeidere***
Fagarbeidere skal ha 100 % andel av den beregnede akkordfortjenesten pr. fagarbeidertime. For skolefagbrev vises til § 4-2.
2. ***Arbeidstaker uten fag- eller svennebrev***
Ved akkordarbeid skal arbeidstakeren ha andel i akkorden. Lønnen fastsettes gjennom drøftelser mellom akkordlaget og arbeidsgiveren, i forhold til relevant yrkeserfaring, og kan utgjøre inntil 90 % av fagarbeiderens akkordfortjeneste og belastes akkorden på vanlig måte.
3. ***Lærlinger***
Se § 4 angående avlønning av lærlinger.
4. ***Spesielle kvalifikasjoner***
Tillegg gitt i medhold av § 2-8 pkt. 1 skal ikke belastes akkorden.
5. ***Kranførere***
Inngår kranen eller annet løfteutstyr i en bestemt akkord, lønnes kranføreren på linje med fagarbeiderne i akkordlaget. Betjener kranen flere akkordlag, i egen bedrift, lønnes kranføreren overensstemmende med lagenes gjennomsnittlige akkordlønn på byggeplassen. Hvilken kranfører dette gjelder skal fremgå av akkordavtalen.

For øvrig gjelder lønn avtalt etter § 2-7.

§ 3-11 Timelister

Det skal skrives timelister med angivelse av akkordtid, dagtid og tid for utførelse av utarifferte arbeider når rund sum for dette ikke er avtalt.

Timelister skal kvitteres gjensidig hver uke eller etter avtale.

Timefordeling som er nødvendige for utarbeidelse av målebrev, skal stilles til disposisjon for målekontoret snarest mulig og senest 14 dager etter akkordens avslutning.

§ 3-12 Heft og forsering av akkordarbeidet

Arbeidsgiver og akkordlag skal aktivt medvirke til at akkordarbeidene går mest mulig jevnt og sammenhengende.

Hvis arbeidet eller deler av det må forseres, eller hvis det av andre grunner settes inn flere arbeidstakere enn det som står i akkordavtalen, skal det først konfereres med laget om utvidelsen. Forringes akkorden som følge av utvidelse av laget, skal det gis et forholdsmessig tillegg til akkordsummen.

Oppnås ikke enighet om hvorvidt utvidelse fører til forringelse av akkorden, og/eller tilleggets størrelse, kan hver av partene avbryte akkorden og få betalt for det utførte arbeidet etter oppmåling.

§ 3-13 Avbrytelse av akkordarbeidet

Ved stans i akkordarbeidet i over en uke kan begge partene kreve akkorden hevet mot oppmåling av det utførte arbeidet. Tilsvarende gjelder ved endring i arbeidsplanen, eller når arbeidene ikke blir utført tilfredsstillende. I disse tilfeller har arbeidsgiveren rett til å avbryte og oppheve akkorden mot betaling som nevnt i § 3-12, 3. ledd.

§ 3-14 Målegebyret

Gebyret for målingen fratrekkes akkordsummen og utbetales målekontoret dersom innestående akkordoverskudd er tilstrekkelig til helt eller delvis å dekke gebyret.

Er akkordavtalen knyttet til andre priser/tider enn de landsomfattende akkordtariffene, for eksempel bedriftstariffer eller priser/tider avtalt i akkordavtalen, og det ikke ved skriftlig avtale fremgår at målegebyret inngår i de avtalte prisene/tidene, skal målegebyret beregnes i tillegg til akkordsummen. Måle-gebyret beregnes i så fall inntil 4 %.

Gebyret forfaller til utbetaling samtidig med akkordoverskuddet. Utbetalingen kan gjøres periodevis f.eks. hver måned etter nærmere avtale mellom bedrift og målekontor dersom det er praktisert tidligere.

§ 3-15 Utbetaling av akkordoverskudd

Det endelige akkordoverskudd skal betales snarest mulig og innenfor bedriftens ordinære lønnskjøring etter at arbeidet er avsluttet, oppmålt og godkjent av arbeidsgiveren.

Når et av fagforeningens målekontorer har deltatt i opp-målingen, sendes dette målebrev til arbeidsgiveren.

Den gjensidige reklamasjonsfrist er 14 dager regnet fra mottakelsen av målebrevet.

Er målebrevet mottatt minst 7 dager før lønningsdagen, skal arbeidstakerne, hvis arbeidsgiveren ikke finner å kunne utbetale fullt oppgjør, utbetales et forholdsmessig forskudd på lønnings-dagen. Resten utbetales i så fall på neste lønningsdag.

Er det tvist om enkelte poster i akkordoppgjøret, skal det som er uomtvistet utbetales innen ovennevnte frister. Arbeidsgiveren må ikke uten forutgående reklamasjon foreta rettelser i målebrevet.

B. Behandling av tvister etter akkordtariffen

§ 3-16 Tvister

Uenighet om akkordtariffens forståelse og omfang

Uenighet om akkordavtalens og akkordtariffens forståelse og omfang skal søkes løst på den enkelte arbeidsplass. Det skal settes opp protokoll fra drøftingene.

Saksbehandling

Oppnås ikke enighet etter at tvisten har vært forsøkt løst på den enkelte arbeidsplass, mellom partene i bedriften eller mellom Fellesforbundet og Virke, kan hver av partene forlange oppnevnt en oppmann som avgjør saken. Blir partene ikke enige om oppmann, oppnevner Riksmekler oppmann.

Kapittel 4 LÆRLINGER OG ANNEN FAG-, ETTER- OG VIDEREUTDANNING

§ 4-1 Generelt for alle kategorier lærlinger og lære kandidater

Virke og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekrutteringen til bransjen.

Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønnssystem. Grunnlaget for beregningen av lønnen er nyutdannede fagarbeideres fortjeneste innenfor lærlingens fagområde ved bedriften. Ved akkordarbeid belastes akkorden med den prosentsats som gjelder for lærlingen etter skalaen nedenfor. Avtalt godtgjørelse gjelder som lærlingens garanti i akkord.

I tillegg anmodes partene på bedriften om å drøfte tiltak som øker mobilitet og tilgang på lærlinger. Slike tiltak kan være ordninger som gir støtte til læremateriell, oppholdsutgifter og reise- og flytteutgifter.

Bedriften holder lærlingen med nødvendig og godt verktøy. Skjøtsel av maskiner, verktøy, materialer og utstyr ivaretas av lærlingen.

Arbeidsgiver dekker lønn og utgifter til prøveavleggelse.

Arbeidsgiver dekker lønn ved den yrkesteoritiske (kunnskap) del av fagprøven ved avvikende læreløp og for praksiskandidater.

I bedrifter med mer enn 10 ansatte som inntar lærlinger skal de ansatte oppnevne representant/representanter som sammen med faglig leder skal påse at

- a) bedriftens opplæringsmuligheter er tilfredsstillende
- b) fagenes opplæringsplaner følges
- c) lærlinger får delta i den pliktige skoleundervisning

Lærlingen skal ved ansettelsen presenteres for arbeidstakernes representant/representanter som er oppnevnt, og informeres om representantens/representantenes oppgaver.

Overtidsgodtgjørelse

Ved overtidarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften. Ved akkordarbeid, se § 3-10 nr 2.

Grunnlaget for beregning av overtidsgodtgjørelsen er satsen i § 2-3 - Overtidsgodtgjørelse.

§ 4-2 Lærling etter Kunnskapsløftet

1. Lærlinger med 2 år i bedriften avlønnes etter følgende prosent-skala:

| | | | | | |
|----|----|----|----|------|---------|
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5.*) | halvår |
| 30 | 40 | 55 | 75 | 80 | prosent |

*) gjelder lærlinger i rørleggerfaget med 2 ½ år i bedrift

2. Lærlinger med 3 år i bedriften avlønnes etter følgende prosent-skala:

| | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|-----|---------|
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7*) | halvår |
| 30 | 35 | 40 | 45 | 55 | 75 | 80 | prosent |

*) gjelder lærlinger i rørleggerfaget med 3 ½ år i bedrift

Skolefagbrev, tre år i skole

Arbeidstakere med skolefagbrev skal første året i bedriften avlønnes med 80 %.

Lærling i yrkesfaglig og studieforbereende utdanningsprogram

For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av nyutdannet fagarbeider. De to siste årene betales lønn for verdiskapingstiden, slik at de samlet over alle 4 årene *opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

*4,5 år for rørleggerfaget

Retningsgivende tabell:

| | | | | |
|----|----|----|----|---------|
| 1. | 2. | 3. | 4. | halvår |
| 55 | 55 | 70 | 75 | prosent |

*) gjelder lærlinger i rørleggerfaget med 2 ½ år i bedrift

§ 4-3 Lærling med avvikende kontraktvilkår

1. *Arbeidstaker som ikke er ansatt i bedriften fra før*

Arbeidstaker med minst 10 måneders arbeidserfaring som ansatt i heltids stilling og som ikke er ansatt i bedriften fra før og som inngår lærekontrakt etter forskrift til Opplæringslova avlønnes etter følgende prosentskala:

| | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|------|---------|
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9.*) | halvår |
| 45 | 45 | 55 | 60 | 70 | 80 | 80 | 80 | 85 | prosent |

*) gjelder lærlinger i rørleggerfaget med 4 ½ år i bedrift

Det kan avtales med akkordlaget / bedriftstillitsvalgte en høyere andel i akkord enn skalaen over.

2. *Arbeidstaker som er ansatt i bedriften fra før*

Når det inngås lærekontrakt med arbeidstaker som er ansatt i bedriften som ufaglært/hjelparbeider /spesialarbeider, skal lærlingen fortsatt lønnes som hjelparbeider, jf. FOB § 2-2.2. Det forutsettes også at arbeidstakeren ikke kan fremstille seg til prøve etter Opplæringslova § 3-5 om allsidig praksis i faget.

3. *Lærling med avgrenset arbeidsevne*

For lærling med avgrenset arbeidsevne p.g.a. fysisk eller psykisk funksjonshemming, inntatt etter forskrift til opplærings-lova § 11-12, 1. ledd, skal lønns- og arbeidsvilkår avtales direkte mellom bedriftens ledelse, lærlingen og tillitsvalgte. Prinsippene i Handlingsplanen LO/Virke legges til grunn.

Lærlingene skal være garantert minstefortjeneste som lærlinger etter § 4-2.

4. *Lærling med full opplæring i bedrift*

Lærling med full opplæring i bedrift avlønnes etter følgende prosentskala:

| | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|------|---------|
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9.*) | halvår |
| 30 | 30 | 40 | 40 | 50 | 55 | 55 | 75 | 80 | prosent |

*) gjelder lærlinger i rørleggerfaget med 4 ½ år i bedrift

Bedriften dekker utgifter til læremateriell ved teoriopplæring.

§ 4-4 Lønn i perioden fra læretidens utløp til førstegangs fag- / svenneprøve avlegges

Fram til avlagt fag- / svenneprøve skal lærlingen være sikret arbeid og lønn som i sitt siste lærehalvår

Dersom det går mer enn to måneder fra læretidens utløp til prøven kan avlegges, og lærlingen ikke er skyld i dette, skal lærlingen etterbetales differansen mellom utbetalt lønn og gjeldende fagarbeiders lønn i bedriften for tiden utover 2 måneder.

§ 4-5 Lønn til lærling som ikke består fagprøve mv.

Læretiden avsluttes ved avleggelse av førstegangsfag-/svenneprøve.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres på 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 halvårs sats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

§ 4-6 Lønn til lærekandidat

Lønn til lærekandidat med opplæringskontrakt med sikte på mindre omfattende prøve enn fag- og svenneprøve inntatt etter opplæringslova. Lønn til lærekandidat avtales på bedriften. Lønningen skal tilsvare lønn til lærling inntatt etter bestemmelsene i § 4-3.

Bedriften dekker utgifter til læremateriell ved teoriopplæring.

§ 4-7 Praksiskandidat

For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fag-/svenneprøve som praksiskandidat, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

Arbeidsgiver dekker lønn til prøveavleggelse også ved prøvestasjon.

Arbeidsgiver dekker også lønn ved gjennomføring av sentralt gitt eksamen, før fag-/svenneprøven.

§ 4-8 Kompetanseutvikling/opplæring

Byggfagenes framtidige konkurranseevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse. Partene i bedriften bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning, jf. Hovedavtalen kap. XVII.

Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger. Bedriften og tillitsvalgte drøfter behov for inntak av lærlinger.
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3-5 i opplæringsloven i arbeidslivet – «praksiskandidatordningen», opprettholdes også i fremtiden.
- at ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jf. Kap. V i tilleggsavtalen IV til Hovedavtalen. Opplæringen innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.
- at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektive og

fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.

- at bedriften og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.
- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom «den digitale fagarbeideren» eller andre relevante etter – og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

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.

- at 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.
- bedriften og tillitsvalgte skal drøfte hvordan man på best mulig måte kan benytte kompetansen til eldre arbeidstakere i forbindelse med opplæring.

Kapittel 5 HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

§ 5-1 Helse, miljø og sikkerhet

Når det ikke på noen måte kan tas forholdsregler for å oppnå tilfredsstillende vern om liv, helse, miljø og sikkerhet, skal hensiktsmessig godkjent verneutstyr stilles til arbeidstakernes rådighet. Arbeidstakerne skal gis opplæring i bruken av utstyret.

§ 5-2 Spise-, hvilerom og innkvartering

Generelt

Når et arbeid igangsettes plikter bedriften å skaffe rommelige spise- og hvilerom med tilfredsstillende oppvarming til opphold under hviletiden (Jf. bilag 14)

§ 5-3 Gravide arbeidstakere

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeids-

takeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

§ 5-4 Oppfølging

Arbeidsgiveren skal sørge for systematisk oppfølging av gjeldende krav i lov og forskrifter for å fremme helse, miljø og sikkerhet. I denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte bør ha verneombud.

Kapittel 6 ARBEIDSTID

§ 6-1 Ordinær arbeidstid

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

Partene i bedriften avtaler arbeidstidens plassering, vanligvis 7,5 timer mandag til fredag.

Hvor julaften etter avtalen om arbeidstidsinndeling ikke er fridag, slutter den ordinære arbeidstid på denne dag kl.13.00. Nyttårsaften er fridag.

Merknad

For øvrig vises til bilag 3, Nedsettelse av arbeidstiden.

§ 6-2 Fleksibilitet

1. Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Avvikende arbeidstidsordninger kan avtales med den enkelte, basen eller tillitsvalgte.

Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.

2. *Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden*

For gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter arbeidsmiljølovens §10-5, hvor den alminnelige arbeidstiden enkelte uker blir lengre enn 37,5 timer, skal avtalen ha plan for hvilke uker, dager og tidspunkt det skal arbeides for hele beregningsperioden.

3. Dersom arbeidstaker veksler mellom ulike arbeidstidsordninger, skal det skriftlig avtales når avspasering og oppspart fritid skal skje, eller utbetales de overskytende timene som for overtid bestemt.

Individuell timekonto.

Partene på bedriften kan inngå avtale om individuell timekonto. Avtalen skal inneholde nødvendig bestemmelser om rutiner, avgrensninger og tilgang på informasjon om status i timekontoen.

§ 6-3 Overtidsarbeid

1. Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige, jf. aml § 10-6.

Ved overtidsarbeid som varer over 2 timer ekskl. spisepause, skal det betales overtidsgodtgjørelse for spisepausen i henhold til Arbeidsmiljøloven § 10-9.

2. *Betaling for overtid*

- 2.1 *Overtidsgrunnlag*

Satsen reguleres etter beregningsmodellen i Bilag 18 pkt 1 a).

Overtidsgrunnlaget er kr 289,30

3. *Tilleggsprosjenter*

Tilleggsprosjenten regnes av overtidsgrunnlaget og tillegges arbeidstakerens timelønn

- 3.1 *Tilleggsprosjenter – virkedagene mandag til fredag*

Arbeid de 5 første virkedager i uken etter endt ordinær arbeidstid og inntil kl. 21.00 betales med 50 % tillegg.

Fra kl. 21.00 og inntil ordinær arbeidstids begynnelse, betales 100 % tillegg. Forlanges arbeidet påbegynt etter kl. 04.00 er tillegget dog 50 %.

- 3.2 *Tilleggsprosjenter - arbeidsfri virkedag eller lørdag*

Hvor arbeidstidsinndelingen er gjennomført slik at det er gitt fri enkelte dager, skal arbeidstakere som skulle hatt fri på disse dager, men blir pålagt å arbeide, betales 50 % tillegg inntil kl. 12.00 på lørdager og kl. 16.00 på ukens øvrige dager, deretter 100 %.

For øvrig vises til arbeidstidsbilag 3, pkt. C nr. 6 og 5B

- 3.3 *Tilleggsprosjenter for søn- og helligdager og dag før helligdag, 1. og 17. mai*

Overtid etter endt ordinær arbeidstid på dager før helligdager og arbeid på søn- og helligdager betales 100 % tillegg. Tilsvarende gjelder for høytidsdagene 1. og 17. mai.

- 3.4 *Rørleggerfaget - utrykningstillegg*

For arbeid på lørdag mellom kl. 07.00 og kl. 13.00, som ikke er varslet senest ved arbeidstidens slutt onsdag, betales i tillegg til lønn med overtidstillegg, et utrykningstillegg på minst kr 170,00 pr gang.

Ovennevnte ordning gjelder ikke for bedrifter hvor det er inngått fast vaktordning.

§ 6-4 Forskjøvet arbeidstid

Ved forskjøvet arbeidstid som varer sammenhengende 6 arbeidsdager eller mer, skal det betales en ekstra godtgjørelse som beregnes av det i § 6-3 pkt. 2 fastsatte overtidsgrunnlag.

Tilleggsprosentene er som for overtidsarbeid, dog slik at satsen for de to første timer er 40 %.

Merknad for betongarbeidere

- a) *I den tid flo og fjære innvirker på arbeidet, kan arbeidstiden forskyves mellom kl. 16.00 og kl. 18.00 uten overtidsbetaling.*
- b) *Når arbeidstiden på grunn av forholdene må deles i to økter pr. døgn (delt arbeidstid), betales følgende tilleggsprosjenter til den ordinære timelønn: For arbeidede timer på ukens 5 første virkedager:*
 - mellom kl. 06.00 og kl. 18.00: 0 %
 - mellom kl. 18.00 og kl. 06.00: 75 %

For arbeidede timer etter kl. 12.00 på lørdager og dager før helligdager inntil søndag eller siste helligdag kl. 22.00 betales 100 %.

Ovenstående bestemmelse om delt arbeidstid gjelder arbeid på samme arbeidsplass som varer 3 dager eller mer. Øktene bør så vidt mulig være like lange og ingen økt må være kortere enn 3 timer.

Ved arbeid på f.eks. 38 timers uke i henhold til arbeidsmiljølovens regler reguleres timelønns- og overtidssetene forholdsmessig.

§ 6-5 Skiftarbeid

1. Generelt

Det er adgang til å anvende skiftarbeid i samsvar med aml § 10.

Når det arbeides på skift skal det utarbeides en arbeidsplan i henhold til aml § 10-3.

2. Skifttillegg betales bare for skiftarbeid som varer sammenhengende 6 arbeidsdager eller mer. Annet skiftarbeid betales som overtid.

Skifttillegg for 2. skift på hverdager betales med kr 29,90 pr. time.

Skifttillegg for 3. skift på hverdager betales med kr 47,80 pr. time.

Skifttillegg på lørdager etter kl. 13.00 og på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt betales med kr 117,95 pr. time.

Hvis en arbeidstaker ved overgang fra dag- til skiftarbeid eller omvendt i samme døgn (fra kl. 00.00-24.00) får en lengre arbeidstid enn normalt i vedkommende døgn, gjelder overtidsbetaling for de overskytende timer.

3. Overtid ved skiftarbeid

Ved overtidsarbeid før eller etter skiftet, gis et tillegg på 50 % i tillegg til skifttillegget.

Det betales 50 % tillegg for arbeid på lørdager etter kl. 13.00 og på dager før helligdager etter endt ordinær arbeidstid og for arbeid på søn.- og helligdager.

4. Omregningsfaktorer

Ved omregning fra normal arbeidstid, 37,5 timer pr. uke, til avvikende arbeidstidsordninger, brukes nedenstående tabell:

Fra 37,5 timer - 36,5 timer: 2,74 %

Fra 37,5 timer - 35,5 timer: 5,63 %

Fra 37,5 timer - 33,6 timer: 11,61 %

Se for øvrig bilag 3.

Kapittel 7 REISE- OG OPPHOLDSBESTEMMELSER

§ 7-1 Hvor nattopphold ikke er nødvendig

1. Godtgjørelse for daglig reising fra bopel til arbeidsplass

Det skal betales en daglig godtgjørelse for gangtid, reisetid og reiseutgifter for reise fra bopel til arbeidsplass og tilbake.

Arbeidstakere som bor nærmere arbeidsplassen enn 7,5 km får ikke utbetalt godtgjørelse for gangtid, reisetid og reiseutgifter.

2. Når arbeidstakeren selv sørger for transport

Ved større avstander enn 7,5 km betales:

| | | |
|----|--------------------------------|-----------|
| a) | For avstand fra 7,5 til 15 km: | kr 108,20 |
| b) | For avstand fra 15 til 30 km: | kr 179,20 |
| c) | For avstand fra 30 til 45 km: | kr 210,50 |
| d) | For avstand fra 45 til 60 km: | kr 241,00 |
| e) | For avstand fra 60 til 75 km: | kr 273,50 |

Unge arbeidstakere og lærlinger

For unge arbeidstakere og lærlinger betales en redusert godtgjørelse som svarer til 85 % av ovenstående satser.

3. Når arbeidsgiver sørger for transport

Når arbeidsgiveren stiller et passende transportmiddel til gratis disposisjon, gjelder følgende satser for sjåfør og medfølgende passasjerer:

| | | |
|----|--------------------------------|-----------|
| a) | For avstand fra 7,5 til 15 km: | kr 65,00 |
| b) | For avstand fra 15 til 30 km: | kr 108,90 |
| c) | For avstand fra 30 til 45 km: | kr 130,10 |
| d) | For avstand fra 45 til 60 km: | kr 151,80 |
| e) | For avstand fra 60 til 75 km: | kr 174,40 |

Unge arbeidstakere og lærlinger

For unge arbeidstakere og lærlinger betales en redusert godtgjørelse som svarer til 70 % av ovenstående satser.

Lokale ordninger

Eventuelt bedre lokale ordninger etter pkt. 1 og 2 bibeholdes.

Avtale for sjåfør

Bedriftens ledelse og de tillitsvalgte, se FOB § 1-2, kan inngå andre avtaler for sjåføren etter § 7-1 nr. 2, når arbeidsgiver stiller servicebil/transportmiddel til gratis disposisjon.

4. *Avtalt møtested*

Bestemmelsen i § 7-1 nr. 2 gjelder ikke når bedriften ordner transport fra avtalt møtested og til arbeidssted. Arbeidstakeren sørger selv for transport til møtestedet. Godtgjørelse fra møtestedet avtales mellom bedrift og bedriftstillitsvalgt. Godtgjørelsen bør ta hensyn til hvor stor del av transporten arbeidstakeren selv sørger for og ligge mellom satsene i § 7-1 nr. 1. og § 7-1 nr. 2. Dersom ikke annet avtales forutsettes ordningen ikke å medføre lengre reisetid eller reisestrekning for den enkelte arbeidstaker.

5. *Arbeid fast på bedriftens verksted og lignende.*

Når arbeidstakeren arbeider fast på bedriftens verksted, lagertomt eller annen arbeidsplass på bedriftens eget område, betales ingen godtgjørelse.

6. *Mønstring/avmønstring på byggeplass*

Når arbeidstakeren mønstrer på byggeplass og arbeidsdagen avsluttes på bedriftens verksted o.l., betales halv godtgjørelse etter § 7-1 nr. 1 og nr. 2. Det samme gjelder når arbeidstakeren mønstrer på bedriftens verksted og arbeidsdagen avsluttes på byggeplassen.

Reisen mellom verksted, lager mv. og byggeplassen foregår da i arbeidstiden og betalingsspørsmålet reguleres ikke av overenskomstens § 7-1, som bare gjelder reiser utenfor arbeidstiden.

For bruk av privat bil til tjenestekjøring i arbeidstiden vises til FOB § 7-3.

7. *Arbeid på oppdragsgivers område med minst 2 års varighet.*

Ved vedlikeholdsarbeider, oppussingsarbeider og reparasjonsarbeider samt ved andre sammenlignbare oppdrag som utføres på oppdragsgivers område (verksted, fabrikk, skipsverft (mv.)), betales ikke godtgjørelse når arbeidstakeren skriftlig stilles i utsikt arbeid på vedkommende sted i minst 2 år. Allerede inngåtte avtaler forutsettes opprettholdt.

Generelle bestemmelser

- Reisetid og gangtid faller utenom arbeidstiden.
- Utbetalt reisegodtgjørelse etter reglene i § 7-1 er lønn og medtas i beregningsgrunnlaget ved utregning av feriegodtgjørelse.
- Godtgjørelsen betales ved hver ordinær utlønning.
- Det skal utføres risikovurdering av dagpendling i forhold til reisetid og andre forhold.

- Dagpendling utover 75 km, hver vei tilrådes ikke. Dersom innkvartering av praktiske grunner ikke kan ordnes, kan bedriften og tillitsvalgte avtale særskilte ordninger med dagpendling utover 75 km.
- Ved inngåelse av slike avtaler skal det tas tilbørlig hensyn både til arbeidstakernes helse og sikkerhet samt reisetidens lengde.
- Eventuelle bompenger og fergebilletter refunderes av bedriften i sin helhet dersom avstanden er over 7,5 km. Gjelder bompenger og fergebillett etter sats for bruk av personbil (under 3500 kg.)
- Partene oppfordrer til at det lokalt inngås avtale om at det benyttes offentlig kommunikasjon, eller annen miljøvennlig transport, der dette er praktisk gjennomførbart. Ordningen skal avtales mellom bedrift og tillitsvalgte for hvert prosjekt.
- Bedriften betaler den faktiske kostnaden, i tillegg kommer satsene i §7-1 nr.2

8. *Særbestemmelser for rørleggerfaget om reisetid og reisepenger*

- 8.1 Hvor arbeidstaker mønstrer direkte på byggeplass - skal det betales en daglig godtgjørelse for reisetid/gangtid og reisepenger utover 5 km fra bedriften til byggeplass og tilbake til samme utgangspunkt.
- 8.2 Reisepenger ved bruk av offentlige kommunikasjonsmidler betales etter faktiske kostnader. Ved bruk av egen bil legges statens satser til grunn.

Arbeidsgiver kan velge billigste alternativ.

Når arbeidsgiver stiller gratis kommunikasjonsmiddel til disposisjon, har arbeidstakerne ikke krav på reisepenger.

Påløpte utgifter til ferge og bompenger betales av bedriften i de tilfeller hvor dette er merutgifter som følge av byggeplassens beliggenhet i forhold til bedrift.

Kostnader som ordinært vil påløpe for å møte på bedrift, dekkes således ikke.

- 8.3 Reise- og gangtid inntil 1½ timer daglig faller utenfor arbeidstiden.

For denne tid betales:

Rørlegger: kr 118,75 pr. time

Ufaglært: kr 109,35 pr. time

Lærling: kr 84,75 pr. time

Ved forhandlinger på bedriften med de tillitsvalgte kan partene avtale utvidelse av reisetiden inntil 2½ timer daglig. Dog skal ikke mer enn 2 timer legges utenfor arbeidstiden.

Fra 1½ til 2 timer daglig betales med servicelønn.

- 8.4 Hvor det mønstres på verksted eller lagertomt, regnes arbeids-tidens begynnelse og eventuelt dens slutt, fra mønstringsstedet.
- Reisetid og reisepenger mellom verkstedet og byggeplass betales av bedriften.
- Reisetid utover 2½ timer daglig tilrådes ikke.
- 8.5 For reisetid i arbeidstiden betales med servicelønn.
- 8.6 Avtale om reise- og gangtidsbestemmelser påføres akkordseddel.
- 8.7 Bedriften og bedriftstillitsvalgte kan avtale at bestemmelsen i § 7-1, som gjelder for øvrige byggfag, i sin helhet kan anvendes i bedriften.

§ 7-2 Hvor nattopphold er nødvendig

1. *Kost og losji*
Før bedriften sender arbeidstaker på oppdrag utenfor sitt hjemsted, skal ordninger vedrørende kost og losji være avtalt. Hovedregel er at arbeidsgiver holder kost og losji.
- For øvrig kan de tillitsvalgte og bedriften avtale andre ordninger vedrørende kost og losji, som fast diettsats, betaling etter regning mv. Standard for losji fremgår av Bilag 15. Husvær, brakker, innkvartering og personalrom.
2. *Utgifter under reise*
Arbeidstaker som sendes på oppdrag utenfor sitt hjemsted får nødvendige reiseutgifter (nest beste klasse på offentlig transportmiddel), dekket etter regning. Dersom nest beste klasse ikke kan benyttes, betales for plass på beste klasse. Diett under reise betales etter bedriftens reiseregulativ, eventuelt etter regning.
3. *Betaling for reisetid ved oppstart og avslutning av reiseoppdrag*
- For reisetiden betales ordinær timelønn, jf. overenskomstens minstelønnsseter kap. 2. Benyttes soveplass, betales for reisetimer i ordinær arbeidstid og inntil kl. 20.00. For reise på lørdager og helligdager betales for samme antall timer som for øvrige dager.
- For betalte reisetimer mellom lørdag kl. 13.00 og søndag kl. 22.00 og for betalte reisetimer mellom kl. 07.00 og kl. 22.00 på helligdager, betales 50 % av overtidsgrunnlaget i tillegg. Det samme gjelder for reiser på fridager.
4. *Betalt hjemreise i oppdragsperioden*
- 4.1 I forbindelse med reise hjem og tilbake til anlegget dekker bedriften reiseutgifter tur retur minus kr 100,- pr. gang, maks 17 ganger pr år dog ikke oftere enn hver 3. uke. Disse reiser inngår også reise i forbindelse med ferie og/eller høytider (reisetid godtgjøres ikke).
- 4.2 Utgiftene beregnes etter billigste offentlige kommunikasjonsmåte. Arbeidstaker som reiser til et annet sted enn utgangspunktet, har rett til godtgjørelse etter foranstående ledd med inntil det beløp som reisen til utgangspunktet ville ha kostet, samt tilbakereise minus kr 100,- pr. gang.

- 4.3 Ferieavvikling medfører ikke tap av rett etter bestemmelsen.
- 4.4 Med utgangspunkt menes det sted hvor arbeidstakeren har rett til å bli sendt tilbake etter arbeidets opphør.
- 4.5 *Særskilt for rørleggerfaget*
Reisetid og reise penger betales fra innlosjeringsstedet og frem til arbeidsplassen.
Reisetid betales etter §7-1 punkt 8.

§ 7-3 Bruk av privat bil til tjenestekjøring i arbeidstiden

Dersom partene på bedriften finner det hensiktsmessig at arbeidstakeren bruker privat bil til tjenestekjøring i arbeidstiden, skal tillitsvalgte og arbeidsgiver inngå avtale om dette. Hvis partene ikke blir enige om godtgjørelsens størrelse legges statens satser til grunn.

Bestemmelsen skal ikke få konsekvenser for praktiseringen av gjeldende reise- og gangtidsbestemmelser.

§ 7-4 Arbeid utenfor landets grenser

Før bedriften sender arbeidstakere til arbeid utenfor landets grenser, skal det forhandles mellom de tillitsvalgte og bedriften om ordninger som ivaretar: Reise, opphold, forsikringer, hjemtransport ved sykdom, lønns- og arbeidsvilkår, permisjoner o.s.v. Se også aml §14-8.

Kapittel 8 LØNNSUTBETALING

§ 8-1 Lønnsutbetaling

Lønningsutbetaling følger bestemmelsene i Hovedavtalens

Tilleggsavtale VIII.

Innen 2 uker fra utløp av lønnsterminen utbetales lønn og utgiftsdekninger.

Foranstående er ikke til hinder for at partene i bedriften kan avtale hyppigere lønnsterminer. Ved overgang fra hyppigere lønnsterminer til månedlige lønnsutbetalinger skal partene drøfte eventuelle ønsker om a-konto utbetaling i lønnsperioden og /eller andre forhold knyttet til lønnsutbetalingen.

Kapittel 9 MIDLERTIDIG STANS

§ 9-1 Midlertidig stans

1. Midlertidig stans på grunn av mangel på materialer, redskaper eller på grunn av andre forhold

Når arbeid på akkord eller tid må stanses og arbeidstakeren ikke anvises annet arbeid, betales han sin timelønn for den tid han må gå ledig. Dette gjelder dog ikke hvis stansen skyldes forhold som bedriften ikke kunne hindre, når arbeidstakeren har fått beskjed 3 dager før.

2. Merknad for blikkenslagere, rørleggerfaget, stillasbyggerfaget og industrimalerfaget

Bestemmelsen gjelder ikke for disse fagene.

Kapittel 10 FERIE

1. Ferie gis i samsvar med ferieloven.
2. For avtalefestet ferie, se bilag 4.

Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere, jf. Ferieloven § 5 nr. 2 og 10 (3). Det er forutsetningen at arbeidstakerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig. Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstraferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen, eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakerne velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

Kapittel 11 LIKEVERD

§ 11-1 Innledning

Fellesforbundet og Virke er enige om at et målrettet arbeid med mangfold og likeverd, vil være viktig for å bedre rekrutteringen til bedriftene. Bedriftenes samfunnsansvar på dette området, kan bidra til større motivasjon blant medarbeiderne. Dette vil medvirke til å sikre bedriftenes konkurranseevne og markedstilpasning. For øvrig vises til hovedavtalens tilleggsavtale V rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

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. Partene understreker viktigheten av at eldre arbeidstakere og arbeidere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale etter Hovedavtalen, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene.

Det vises også til bestemmelsen § 11-2 om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

§ 11-2 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Fellesoverenskomsten for byggfag under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller, ref. likestillings- og diskrimineringslovens bestemmelser.

I alle bedrifter som etter loven har plikt til å gjennomføre kjønnsdelt lønnskartlegging annethvert år, skal de tillitsvalgte delta i planlegging og evaluering av lønnskartleggingen.

Kapittel 12 UORGANISERTE BEDRIFTER – TARIFFREVISJONER

§ 12-1 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "hengeavtaler" eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/ mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstillende arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i henhold til fristene i Hovedavtalens § 6-1, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hoved-avtalens § 6-1.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sies opp i henhold til de oppsigelsesregler som gjelder.

Kapittel 13 VARIGHET

Denne overenskomst trer i kraft 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.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Virke 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 Virke.

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).

Oslo, 13. juni 2022

Astrid Flesland /s/
Hovedorganisasjonen Virke

Geir Høibråten /s/
Landsorganisasjonen i Norge

Jørn Eggum /s/
Fellesforbundet

Bilag 1. VARIG TILRETTELAGT ARBEID I ORDINÆR VIRKSOMHET (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

Bilaget gjelder for arbeidstakere som er 100% ufør og er fast ansatt i bedriften på VTA-tiltaket i ordinær virksomhet (VTO), eller gjennom andre tilsvarende ordninger.

Der hvor annet ikke følger av bilaget, gjelder overenskomstens bestemmelser også for ansatte som omfattes av dette bilaget.

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften.

Før det ansettes drøftes det med tillitsvalgte hvordan arbeidstakeren skal ivaretas, og få den oppfølging og utvikling som kvalifiseringsplanen krever.

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

Oppsigelse/avskjed skal ha saklig grunn og foretas i henhold til arbeidsmiljølovens (AMLs) bestemmelser.

§ 4 Lønnsbestemmelser

Den lønn som omfattes av denne bestemmelsen, er lønn utbetalt fra bedriften til sine arbeidstakere som er omfattet av dette bilaget. Trygdeytelser skal ikke medregnes.

Minstesats for lønn fremgår av det til enhver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2020-2022 er minstesats for lønn kr 22,50 pr. time.

Uavhengig av type overenskomst bedriften er bundet av, gjelder ovenstående minstesats og ledelsen skal én gang per år drøfte med de tillitsvalgte evt justering av bedriftens lønns(s)ats(er) for de som er omfattet av bilaget.

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeid utenfor det daglige arbeidssted kan dette kompenseres etter lokale avtaler.

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

Ved arbeide utenfor arbeidstakers daglige arbeidssted kan det avtales at arbeidstiden følger arbeidstiden i ekstern bedrift.

§ 7 Lønn under sykdom mv.

Bedriften skal betale sykepenger i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven, basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden.

Bilag 2. AVTALE OM NY AFP-ORDNING

I. INNLEDNING

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP – ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

II. VEDTEKTER

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.afp.no.

III. OPPRINNELIG AFP- ORDNING

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV. NY AFP- ORDNING

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V. VILKÅR FOR Å FÅ NY AFP (HOVEDPUNKTER, SE FOR ØVRIG VEDTEKTENE)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være, og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært, ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.nyafp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. PENSJONSNIVÅET I DEN NYE AFP- ORDNINGEN

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntekstpensjon i ny alderspensjon i folketrygden, både under opptjening og utbetaling.

VII. DEN NYE AFP- ORDNINGEN FINANSIERES PÅ FØLGENDE MÅTE:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31. desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110, og fra 1. januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i Virke, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor Virke som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS

Bilag 3. NEDSETTELSE AV ARBEIDSTUDEN PR. 1. JANUAR 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
 - a) Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b) Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c) 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d) Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til 33,6 timer per uke:
 - a) Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b) Arbeid under dagen i gruver.
 - c) Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid pga. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføring av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

- a. Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timefortjenester (minstelønnssetser, normallønnssetser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med:
6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer
6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer
7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer
7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
- c. Andre lønnssetser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.

- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

Inntil enighet om regulering av akkorder mv er oppnådd, betales tilleggene per arbeidet time. Det skal også være adgang for partene til å avtale at tilleggene skal holdes utenfor akkorder mv og betales per arbeidet time.

- e. Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.

Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomstens akkordnormal.

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.
- g. Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon

C. Generelt om gjennomføringen

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nuggjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.

6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.

Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt to dager forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren i stedet skal ha fridag.

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
8. I bedrifter hvor hjemnevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.
9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en ½ times forkortelse av den daglige arbeidstid.

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne – eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsvalgte om forkortelsen skal skje ved arbeidstidens begynnelse eller slutt eller begge deler. Ved valg av alternativ bør det legges vekt på det som bedriftens ansatte ønsker og at arbeidstidsordningen så langt det er mulig blir den samme for alle grupper i bedriften. Hvis enighet – eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke oppnås, fastsetter bedriften innenfor tariffavtalens ramme hvorledes arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres.

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E. Overgang til ny skiftplan

Partene er enige om at når man som følge av arbeidstidsforkortelsen går over til ny skiftplan, følges denne uten avregning av fritid eller arbeidstid i henhold til den tidligere praktiserte skiftplan.

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift bestreber seg på å øke produktiviteten. Så vidt mulig bør arbeidstidsforkortelsen ikke medføre oppbemanning.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen er hovedorganisasjonene enige om å iverksette en rekke tiltak med sikte på å bedre bedriftenes produktivitet. Det vises til organisasjonenes utredning om arbeidstiden av 6. januar 1986.

I Hovedavtalen har Hovedorganisasjonen Virke og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurransevne.

Hovedorganisasjonene viser til det samarbeid som har vært gjennomført i forbindelse med tidligere arbeidstidsreduksjoner. Resultatet av dette samarbeidet har vært positivt og er av stor betydning for å sikre bedriftenes konkurransevne og skape sikre arbeidsplasser.

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. For øvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt

arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

- a) Med døgnskuttet skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

I vanlige uker kan arbeidet legges til tiden fra kl. 22.00 på søndager til kl. 18.00 på lørdager, som vil si en driftstid på 140 timer.

- b) Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnskuttet skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.

- c) Uttrykket "søn- og helligdager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helligdager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn- og/eller helligdag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgnet hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

- d) Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
- e) Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis $\frac{3}{4}$ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 – kl. 06.00).

2. § 10-4:

- a) Med helkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager.

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som

hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid per år og minst 231 timer arbeid på søndager per år.

Med nattarbeid forstås i denne forbindelse arbeid mellom kl 22.00 og kl 06.00 (tiden for nattskift). Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl 22.00 til søndag kl 22.00 (tiden for helgeskift).

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de timetall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

H. Overgangsordning

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte någjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

De enkelte tariffparter kan dessuten avtale en ytterligere utsettelse med gjennomføringen av arbeidstidsnedsettelsen for vedkommende bransje eller bedrifter innen denne, dog ikke utover 1. oktober 1987.

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

Dersom de enkelte tariffparter blir enige om å forlenge overgangsperioden utover 1. juli 1987 og inntil 1. oktober 1987 skal tilleggsgodtgjørelsen i denne periode være 75 %.

Kompensasjon for nedsatt arbeidstid kommer i tillegg til betalingen for de overskytende timer.

Bilag 4. FERIE MV.

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

- 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 mv. 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 feriepenge 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 feriepenge.

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 feriepenge.

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 ivarettatt, 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:

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.

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.

Bilag 5. GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI

A-ordningen

Endret siste gang 2020

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time eller akkordlønnede arbeidere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjørelse etter disse regler:

I. Godtgjørelsen

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.

Godtgjørelse betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.

2. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

Godtgjørelsen for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidstakere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidstakere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

3. For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode; for de øvrige bevegelige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal.

Hvis det innen overenskomstområdet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjørelsen.

Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen beregningsperiode.

4. Godtgjørelsen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag.

Godtgjørelsen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjørelsen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeideren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

5. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.

6. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
7. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

- a) *I tillegg til den betaling vedkommende arbeider skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidstakere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr 49,94.*

Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl.2200 før vedkommende helligdag til kl. 2200 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag:

Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte sats, derimot ikke skift- eller overtidspresenter.

- b) *Skiftarbeidstakere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjørelse for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjørelsen være forholdsvis etter den tid de taper.*

II. Opptjeningsregler

Rett til godtgjørelse har arbeider som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

Dersom en arbeidstaker med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

III. Utbetaling

Godtgjørelsen betales senest 2. lønningsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet betales den senest 2. lønningsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag. Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjørelsen sammen med sluttoppgjøret.

IV.

Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidarbeid

Bilag 6. AVTALE OM KORTE VELFERDSPERMISJONER

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. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykemeldt.

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.

Anmodninger om velferdspermisjoner

Anmodninger om velferdspermisjoner leveres nærmeste overordnede så tidlig som mulig på fastsatt skjema. Dersom anmodning ikke kan fremmes på forhånd, må nærmeste overordnede varsles omgående og skjema skal leveres så snart det lar seg gjøre. Det forutsettes at arbeids-takeren så snart som mulig gis svar på anmodningen.

Tidligere inngåtte avtaler

Det forutsettes at tidligere bedriftsvise avtaler om korte velferdspermisjoner, som er likeverdige eller bedre enn ovenstående fortsatt skal gjelde.

Protokolltilførsel

Ved bedrifter hvor partene skulle ønske å inngå egen avtale om korte velferdspermisjoner, er det adgang til det.

Bilag 7. LØNNSSYSTEMER

1. Alminnelige bestemmelser

Organisasjonene understreker betydningen av å finne frem til hensiktsmessige lønnsystemer, og vil bistå med råd og veiledning. Valg av lønnsystem må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer, så som teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet, ajourholdsregler og annet som vil ha betydning for resultatet.

Forskjellige typer av lønnsystemer som tidlønn/fastlønn, bonus-systemer og akkord skal kunne avtales mellom de lokale parter.

Lønnsystemet avtales på den enkelte bedrift og skal utformes slik at det gjenspeiler de krav som stilles til ansvar, myndighet og faglige kvalifikasjoner i den enkelte stilling. Det skal også tas hensyn til fysiske og psykiske forhold og Hovedavtalens bestemmelser om samarbeid og medinnflytelse.

Lønnsystemet bør også stimulere til initiativ, innsats og opp-læring, og virke produktivitetsfremmende.

Partene vil arbeide for at lokal lønnsfastsettelse knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønnsystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

2. Tidlønn/fastlønn

1. Med tidlønn/fastlønn forstås et lønnsystem hvor fortjenesten beregnes i henhold til arbeidet tid (pr. år, måneder, uker, timer).
2. Forskjellige tidlønnssystemer/fastlønnssystemer skal kunne anvendes for deler av bedriften eller felles for hele bedriften.
Tidlønnssystemer/fastlønnssystemer skal avtales skriftlig.

3. Bonussystemer

1. Bonussystemer består av en fast lønnsandel og en mindre, bevegelig andel, felles for hele bedriften, avdelingen eller grupper.
2. Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær skal unngås. Bonussystemet skal avtales skriftlig.

4. Akkordarbeid

Alminnelige bestemmelser

Med akkordarbeid forstås arbeid hvor hele fortjenesten eller en del av den varierer med ytelse, produsert mengde o.l.

Forskjellige akkordsystemer skal kunne anvendes. Det skal på forhånd treffes skriftlig avtale om hvilket akkordsystem, f.eks. arbeidsstuderte akkorder eller frie avtaleakkorder, som skal legges til grunn.

Når det gjelder arbeidsstuderte akkorder er partene enige om at arbeidsstudier skal kunne anvendes. Grunnlaget for anvendelsen er "Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier", Hovedavtalen Tilleggsavtale III. Videre kan systematisk arbeidsvurdering benyttes i henhold til Hovedavtalens Tilleggsavtale IV.

Avbrudd i akkord

Ved avbrudd i akkord som ikke skyldes arbeidstakers forhold betales i henhold til avtale på den enkelte bedrift med utgangspunkt i gjennomsnitt i akkorden.

Bilag 8. LØNNSANSIENNITET VED MILITÆR FØRSTEGANGSTJENESTE

Av forskjellige årsaker er det bare en tredjedel av hvert ungdomskull som avtjener førstegangstjeneste. Disse grupper mister ett års yrkes-aktivitet eller forsinkes ett år i sin utdanning. Gjennomført førstegangs-tjeneste gir den vernepliktige en erfaring som er av verdi ved den senere utdanning/yrkesaktivitet, og det er derfor viktig at de som har avtjent sin verneplikt i Forsvaret ikke settes tilbake for andre med hensyn til lønns-ansiennitet.

På denne bakgrunn er partene enige om at:

- Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

Bilag 9. UTSETTING AV ARBEID, INNELEIE OG ANSATTE I VIKARBYRÅ

1. Vilkår for innleie og utsetting av arbeid

1.1 Drøfting om egenbemanning

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte, jf. Hovedavtalen §4-5.2.

Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

1.2 Innleie og bortsetting av arbeidet

Dersom bedriften ønsker å leie inn arbeidskraft eller sette bort deler av arbeidet, skal det på forhånd forhandles med de bedriftstillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen §4-5.2.

Saksbehandling:

I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, samt omfanget og varigheten for innleien/utsettingen.

1.3 Godtgjøring av ordnede lønns og arbeidsvilkår

Bedriftens ledelse skal på forlangende godtgjøre overfor de tillitsvalgte at innleid arbeidskraft og underentreprenører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Lønns og arbeidsvilkår som bedriftstillitsvalgte oppfatter som urimelig i forhold til sentrale tariffavtaler i områder, kan tas opp til drøfting med bedriften.

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i arbeid i bedriften har bo- og arbeidsforhold i samsvar med bilag 20..

1.4 Permittering og oppsigelse ved utsetting av arbeid

Dersom utsetting av arbeid medfører at bedriften, av den grunn, må permittere eller si opp fast ansatte arbeidstakere, vil utsettingen av arbeidet kunne stride mot Arbeidsmiljøloven §15-7 og Hovedavtalen § 7-1 . De tillitsvalgte kan kreve forhandlinger om dette.

1.5 Avtaler om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

2. Lønns- og arbeidsvilkår for innleide

2.1 Likebehandling

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Unntak

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke:

Bilag 1. Sliterordningen

Bilag 2. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 3. Avtale om AFP- Ordningen

Bilag 4. Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent

Bilag 5. Nedsettelse av arbeidstiden av 1. januar 1987

Bilag 6. Likestilling

Bilag 8. Bedriftsvis tjenestepensjon

2.2 Bedriftens Informasjonsplikt

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt. 2.1 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

2.3 Dokumentasjon av lønns og arbeidsvilkår

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

2.4 Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som er bundet av Hovedavtalen

Hovedavtalen §4-2 osv. gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Virke, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

2.4.1 Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som ikke er bundet av Hovedavtalen

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Virke, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 2.1 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

2.5 Presentasjon av innleide arbeidstakere.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr. HA §4-5

Merknad:

Punktene 2.1, 2.2 og 2.3, 2.4, iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr. Prop 74L (2011-2012).

3. Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i pkt.3 regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. § 1-1 tariffavtalens omfang.

3.1 Tariffavtale i bemanningsforetak

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 jfr. § 1.1.

3.2 Skriftlig arbeidsavtale

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

3.3 Skriftlig oppdragsavtale

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

3.4 Oppsigelse og avskjed

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

3.5 Arbeidstaker som ansettes i innleiebedrift

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

3.6 Innleiebedriftens lønns og arbeidsvilkår

Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr. § 2.1.

3.7 Utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomsten

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

3.8 Lønnsplikt

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Bilag 10. OFFSHOREAVTALE FOR BYGGFAGENE

1. Definisjoner

Med offshore menes innretning som er plassert på olje-/ gassfelt i rom sjø.

Med innretning forstås en konstruksjon plassert ute i havet for leting etter og drift/produksjon av olje- og gass.

Med arbeidsperiode menes det tidsrom (vanligvis 12 timer) som arbeidstakeren er i arbeid for arbeidsgiveren i løpet av ett døgn.

Med hvileperiode menes tidsrommet (vanligvis 12 timer) mellom to arbeidsperioder.

Med oppholdsperiode menes det tidsrom arbeidstakeren opp-holder seg i sammenheng på innretninger som faller inn under forskriftens virkeområde.

Friperiode er tiden mellom oppholdsperiodene.

Flotell er en frittliggende innretning for overnatting, opphold/ verkstedvirksomhet. Flotellet er tilknyttet hovedinnretningen med gangbru eller helikopterforbindelse.

Med shuttling menes transport i oppholdsperioden mellom faste og/eller flytende innretninger.

2. Virkeområde

- 2.1 Denne avtale gjelder for arbeidsoppdrag på faste og mobile inn-retninger i forbindelse med petroleumsvirksomheten på den del av kontinentalsokkelen som er undergitt norsk statshøyhet, der det ikke er adgang til nattekvarter eller daglig fritid i land.
- 2.2 Tariffspørsmål som reiser seg i forbindelse med uforutsette situasjoner, skal i det enkelte tilfellet søkes løst av partene i fellesskap. Er spørsmålet av generell art skal organisasjonene orienteres med sikte på eventuelt å avtalefeste spørsmålet.
- 2.3 Partene er enige om å holde hverandre gjensidig orientert om nye lover og forskrifter som får innflytelse på arbeidsforholdene innen petroleumsvirksomheten på den del av kontinentalsokkelen som er undergitt norsk statshøyhet.
- 2.4 Avtalen skal i prinsippet gjelde alle typer oppdrag, men partene kan treffe særskilt avtale for arbeid av kortere varighet enn en vanlig oppholdsperiode på 14 dager med tilhørende avspasering.
- 2.5 Hvis enkelte oppdrag unntaksvis skulle kreve nattekvarter i land, henvises til 2.2, første setning, under hensynstagen til definisjonen av avtalens virkeområde i 2.1.

Protokolltilførsel:

Ved tariffrevisjonen 2002 diskuterte partene den praksis som er etablert med hensyn til uspesifiserte oppholdsperioder, som for eksempel 1 til 14 dager. Partene er enige om at denne praksis med hensyn til uspesifiserte turer, når det ikke er mulig å fastsette oppholdsperiodens lengde, ligger innenfor Bilagets §§ 2.4 og 3.2 sine bestemmelser når det før avreise er avtalt med arbeidstaker.

3. Arbeidstid, overtid mv.

3.1 Arbeidstid

Arbeidsordningen bygger på den til enhver tid gjeldende tariff-avtale og forskrifter for arbeid offshore..

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet. Den ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 33,6 timer i gjennomsnitt over et tidsrom på høyst 12 måneder.

3.2 Rotasjonsordninger

Vedrørende arbeidsplan vises til Rammeforskriften

(FOR 2010 -02-12 nr.158) og arbeidsmiljølovens § 10-3. Normal rotasjonsordning baseres på 14-28, jf. Rammeforskriften

(FOR 2010 -02-12 nr.158)

Når det forutsettes av oppdragsgiver, eller oppdragets varighet og/eller art tilsier at normal rotasjonsordning ikke kan benyttes, skal det være adgang til å benytte andre rotasjonsordninger. Slike rotasjonsordninger skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Andre rotasjonsordninger medfører ikke noen ekstra kompensasjon utover det som fremgår av avregningsbestemmelsene.

Rotasjonsordning 14-28 gir lavere årstimetall enn rotasjonsordning 14-21-14-28. Rotasjonsordning 14-28 er beregnet til å være 7,71% redusert arbeidstid i snitt i forhold til rotasjonsordning 14-21-14-28. Dette tilsvarer i snitt 122 timer mindre i året basert på tariffavtalens gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid, som offshore er 33,6 timer pr. uke i snitt. Omregnet til ordinær tid på land basert på 37,5 timer pr. uke tilsvarer det i snitt 136 timer mindre i året.

Avlønning i bedriften må avstemmes slik at utlønning ved bruk av rotasjonsordning 14-28 er i henhold til timetall/årstimetall som følger av slik rotasjonsordning.

Personell som arbeider normal-rotasjon skal ikke registreres i den årlige avregning med minustid.

Ved årsavregning skal først timer utover normalt årsverk (basert på normal rotasjonsordning 14-21-14-28) godtgjøres som for overtid bestemt etter reglene i pkt 3.10.1 og 3.10.2.

Merknad

Partene er enige om at ved eventuelle fremtidige arbeidstidsreduksjoner i industrien/samfunnet som gjennomføres uten reduksjon i lønn, skal slike reduksjoner kompenseres verdimessig økonomisk.

Merknad

Etter å ha fullført planlagt oppholdsperiode offshore skal arbeidsgiver sikre arbeidstaker sammenhengende arbeidsfri tilsvarende varighet på siste fullførte oppholdsperiode før det kan foretas ny utreise offshore. Eventuelle avvik fra dette kan avtales med arbeidstaker.

3.3 Rammer for løpende pluss- og minustid ved oppstart av arbeidsoppdrag

Arbeidstaker skal ha sitt arbeid fordelt så jevnt som mulig gjennom året. Imidlertid anerkjenner partene at uforutsigbarhet i kundeoppdrag også kan medføre uforutsigbarhet for arbeidsoppdrag offshore.

Partenes formål med denne presiseringen er gi mer forutsigbarhet for arbeidstid og fritid for ansatte.

Ansatte kan i perioder bli satt på rotasjonsordninger hvor normal friperiode avkortes/ forlenges, eller hvor normal oppholdsperiode ikke kan gjennomføres. Dersom lokale parter ikke har avtalt noe annet, gjelder følgende rammer for pålagt pluss- og minustid gjennom avregningsperioden for arbeid offshore iht. VO-bilag 1 pkt. 3 om arbeidstid m.m.:

- 150 timer plusstid (134,4 offshoretimer)
- 75 timer minustid (67,2 offshoretimer)

Grensetallet på pluss- og minustid gjelder til enhver tid i løpet av årsavregningsperioden.

Pålegg om arbeid utover overnevnte ramme for plusstid godtgjøres som for overtid bestemt. Overtidstillegget går til fortløpende ut- betaling iht. bedriftens rutiner for lønnsutbetaling. Ved den årlige avregningen skal arbeidede timer som allerede er godtgjort som for overtid bestemt iht. rammetallet (150) ikke godtgjøres med nytt overtidstillegg hvis arbeidstaker har plusstid utover fullt årsverk (1582). Det vises til dagens bestemmelse om årsavregning i bilaget punkt 3.2 femte ledd.

Minustid utover nevnte ramme godtgjøres med individuell timefortjeneste og kan ikke kreves innarbeidet.

Avvik fra ovennevnte kan avtales mellom arbeidstaker og arbeids- giver.

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale at inntil 37,5 timer minustid på årsavregnings kan overføres til neste årsavregningsperiode.

Minustimer som ikke avtales overført, skal strykes uten trekk i lønn.

3.4 Overtid

Arbeidet tid utover 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid. Den samlede arbeidstid inkl. overtid skal ikke overstige 16 timer i døgnet. Den samlede overtid offshore skal ikke overstige 200 timer i kalenderåret, jf. Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158)

Bruken av overtid skal begrenses til det minst mulige og søkes fordelt blant arbeidstakerne. Overtid skal søkes lagt i direkte tilknytning til arbeidsperioden.

3.5 *Hvilepauser*

Hvilepausen skal være minst 30 minutter dersom arbeidstiden er 8 timer i døgnet, og 60 minutter dersom arbeidstiden er 12 timer.

Tiden regnes fra en ankommer spisesalen til en forlater denne. Eventuell gang-, skifte og vasketid kommer i tillegg. Hvilepausen skal medregnes i arbeidstiden.

Merknad:

Når oppdragsgiver i kontraktsform krever det, kan partene lokalt avtale oppdeling av hvilepausen i samsvar med forskriftene.

3.6 *Arbeid utover oppholdsperiode*

Dersom uforutsette hendinger gjør at mannskapsbytte ikke kan gjennomføres til avtalt tid, må de ansatte være forberedt på å fortsette arbeidet. Arbeid utover normal oppholdsperiode skal kompenseres som for overtid bestemt. Overtidstillegget skal utbetales fortløpende i henhold til bedriftens rutiner for lønnsutbetaling. For ansatte som ved utreise hadde minustid, jfr. pkt. 3.3, kan arbeidet tid utover normal oppholdsperiode inngå i årsverket. Avvik kan avtales lokalt.

Arbeidede timer som allerede er godtgjort som for overtid bestemt skal ikke godtgjøres med nytt overtidstillegg.

(Overtids-tillegget beregnes av det beregningsgrunnlag, jf. VO delens § 7.2, som gjelder på det tidspunkt etterbetaling skjer.)

3.7 *Arbeidsfri periode*

Det skal være en arbeidsfri periode på minst 8 timer i sammen-heng mellom to arbeidsperioder med adgang til kvalifisert hvile.

3.8 *Endring av arbeidsperiode*

Varsel om endring av arbeidsperiode skal gis den enkelte så tidlig som mulig.

Det forutsettes at det skal være dagarbeidsperiode med mindre vedkommende får beskjed om nattarbeidsperiode før avreise fra hjemsted.

Ved endring fra dag til nattarbeidsperiode (eller omvendt) betales 100% tillegg (timefortjeneste) for inntil 36 timer, minimum 24 timer. Disse timer registreres ikke som overtid.

Godtgjørelsen betales ikke hvis arbeidstakeren før avreise fra hjemsted er varslet om endringen, og heller ikke ved tilbakeføring til opprinnelig planlagt arbeidsperiode.

Tapte arbeidstimer som følge av overføringer skal kompenseres med offshorelønn.

3.9 *Forskjøvet arbeidstid*

Forskjøvet arbeidstid utenfor den fastlagte arbeidstidsordning for den enkelte arbeidstaker, betales som for overtid bestemt(100 %).

3.10 *Avregning av arbeidstiden for personell som arbeider offshore, og vekselvis arbeider offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder der arbeidstiden er gjennomsnittsberegnet.*

3.10.1 Den enkeltes totale arbeidstid skal avregnes der all arbeidet tid offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder skal inngå i den totale arbeidstid og gjøres opp minimum en gang pr. 12 måneder. Årlig avregningstidspunkt avtales lokalt.

I perioden for avregning legges til grunn at den enkelte har startet med en oppholdsperiode offshore eller en arbeidsperiode på land og avsluttet med fullført avspaseringsperiode.

All arbeidet tid utover tariffestet tid skal avspaseres. Hvis disse timer ikke er påbegynt avspasert ved avregningstidspunktet utbetales disse timer som overtid bestemt. Partene lokalt kan avtale at den enkelte etter eget ønske kan overføre inntil 200 timer for avspasering på et senere tidspunkt.

3.10.2 *Modell for avregning av arbeidstid*

Alle arbeidede timer utenom overtid/ekstra tid som allerede er oppgjort og betalt i henhold til overenskomsten omregnes til 37,5 timer per uke jf. VO §3.2.4.

Perioder med ferie og fravær skal det tas hensyn til i avregningen. Ved beregning av korrekt mertid skal det legges til grunn at fravær ikke skal innarbeides.

3.10.3 *Behandling av sykefravær og annet legitimt lønnet fravær i avregningen*

Sykefravær og annet legitimt lønnet fravær i forbindelse med permisjoner fra arbeidsperioder, registreres som arbeidet tid unntatt i de tilfeller hvor sykefravær oppstår etter at årstimeverket er oppfylt.

3.10.4 *Avregning*

De lokale parter kan avtale praktiske løsninger slik at bedriften kan benytte det samme avregningstidspunktet for alle arbeids-takerne, herunder overføring av minus/plusstid for dette formålet.

Merknad:

Innleie fra bemanningsforetak

Fellesforbundet og Norsk Industri erkjenner at industrien kan ha behov for å supplere egenbemanning med innleie fra bemanningsforetak.

Organisasjonene forutsetter at lokale parter finner nødvendige løsninger for å kunne benytte innleie fra bemanningsforetak, herunder inngår avtaler iht. aml §14-12 (2) der dette er nødvendig. Det forutsettes videre at lokale parter tar utgangspunkt i bedriftens produksjonsbehov og bemanningssituasjon.

4. Reisebetingelser - Mønstring

4.1 Reise - ventetid - reiseutgifter

Reisetid og ventetid fra bopel til boliginnetning godtgjøres ikke. Det samme gjelder tilbakereise og tiltredelse og fratredelse fra prosjektet. Partene på bedriften drøfter hensiktsmessige reise-ordninger, men BNL og Fellesforbundet forutsetter at etablerte reiseopplegg ikke blir endret til ugunst for de ansatte.

Dersom bedriftens opplegg forårsaker at arbeidstakeren taper arbeidstimer, skal disse timer kompenseres med timefortjeneste + offshoretilllegg.

Reiseutgifter dekkes etter regning. Det kan avtales andre ordninger mht. reiseutgifter på den enkelte bedrift.

4.2 Diett under reise

Diett penger under reise betales etter regning. Det er også adgang til å treffe avtale om et fast beløp, jf. VO delens § 8.4.1.3

4.3 Ventetid på land på utreisebase (helikopterbase e.l.)

Dersom uforutsette hendinger etter ankomst på helikopterbase e.l. forårsaker at arbeidet offshore ikke kan påbegynnes til avtalt tid, betales tapte arbeidstimer med timefortjeneste (maks. 12 timer pr. døgn) + 11,61 % + en kompensasjon pr. time tilsvarende offshoretilllegget. Arbeidstakeren kan i slike tilfeller anvises arbeid i land.

4.4 Avbrudd, kansellering av offshoreperiode

Ved avbrudd i oppholdsperioden og kansellering av planlagt oppholdsperiode gjelder følgende:

a) Avbrudd i oppholdsperioden

Dersom arbeidsgiver avbryter oppholdsperioden etter ankomst innretning, betales tapte arbeidstimer med timefortjeneste (maks 12 timer pr. døgn) + 11,61 % + en kompensasjon pr. time tilsvarende offshoretilllegget. Arbeidstakeren kan i slike tilfeller anvises annet arbeid for resterende del av oppholdsperioden

b) Kansellering av planlagt oppholdsperiode

I de tilfeller arbeidsgiver kansellerer planlagt oppholdsperiode etter avreise fra hjemsted, betales timefortjeneste (eksl. 11,61% kompensasjon for redusert arbeidstid og offshoretilllegg) for 12 timer. Samlet kompensasjon, inkl. eventuell ventetid iht. pkt. 4.3, skal ikke overstige 12 timer per døgn.

Eventuelle manglende timer grunnet forhold som oppstår etter pkt. b) håndteres etter pkt. 3.3 (rammer for pluss- og minustid) og pkt. 3.10 (avregningsbestemmelsen).

4.5 Ventetid offshore

Dersom uforutsette hendinger gjør at planlagt avreise fra plattform ikke kan gjennomføres, betales ventetid offshore etter endt oppholdsperiode med individuell timelønn. (80 % av timefortjeneste, eksklusive alle tillegg.)

Ventetid betales for inntil 12 timer pr. døgn (arbeidsperiode).

Dersom den ansatte blir satt i arbeid, reduseres antall timer med ventetid tilsvarende.

4.6 *Hvile før arbeidet påbegynnes*

Reise for tiltredelse av oppholdsperiode må legges slik opp at arbeidstakeren gis mulighet til nødvendig hvile før arbeidet påbegynnes. Inntil forskrifter foreligger må dette i det enkelte tilfellet vurderes av partene lokalt. Normalt skal arbeidstid + reisetid ikke overstige sammenhengende 16 timer.

4.7 *Shuttling*

Shuttling utenfor arbeidstiden og tilhørende ventetid skal ikke regnes som arbeidet tid, og tiden som medgår skal ikke registreres som overtid. Medgått tid kompenseres med timefortjeneste + offshoretillegg, minimum 1/2 time.

Når arbeidstakere som bor i eget boligkvarter adskilt fra arbeids-stedet, blir sittende fast på grunn av stopp i shuttling e.l., vil dette bli kompensert som for arbeid offshore for maks. 12 timer pr. døgn. Arbeidstakerne er forpliktet til å påta seg tilvist arbeid i ventetiden.

4.8 *Mønstring*

Mønstringssted er på innretningen hvor det skal arbeides. Mønstringstidspunktet kan variere for den enkelte arbeidstaker og skal på forhånd være avtalt.

5. **Ferie og feriepenger**

Ferens lengde og feriepenger gis i samsvar med Ferieloven.

Hvis ikke annet er avtalt lokalt, skal følgende gjelde:

- Arbeidstakeren skal være fritatt for alt arbeid i de første tre ukene av den første friperioden etter 1. juni hvert år og de 12 første dagene (2 uker) av den første friperioden etter 30. september.

Når arbeidstakerne tiltrer offshorearbeid etter at opparbeidet ferietid er avviklet, må bedriften i samarbeid med arbeidstakeren - eventuelt tillitsvalgte - ta hensyn til dette i forbindelse med den ansattes rotasjonsordning.

Se bilag 7, merknad 2 for avtalefestet ferie.

6. **Offshorekurs/Fagopplæring**

Ved kurs, opplæring, nysertifisering etc. pålagt av bedriften i en avspaseringsperiode, betales med den enkeltes timefortjeneste. Dette gjelder ved følgende opplæring:

- I. sikkerhetskurs, repetisjonskurs, kjentmannskurs og andre kurs som er påkrevd av hensyn til helse, miljø og sikkerhetsgrunner for opphold og arbeid offshore.
- II. kurs og kompetanseheving som er nødvendig og påkrevd for utførelse av den enkeltes arbeid offshore.

Partene vil presisere at når bedriften har behov for å oppgradere den ansattes kompetanse i henhold til den daglige drift, skal betalingen skje som ved pålagte kurs.

7. Nød-innvartering

Partene lokalt avtaler hvorledes det skal forholdes/kompenseres i de tilfeller uforutsette situasjoner fører til at personell etter den daglige arbeidsperiode offshore ikke kommer tilbake til boliginnetning.

8. Sikkerhetsbestemmelser

8.1 Sikkerhetsmøter mv.

Sikkerhetsarbeid skal foregå i medhold av gjeldende offentlige regler og forskrifter. De ansatte skal gjøres kjent med lover og forskrifter/arbeidsreglement før arbeid offshore påbegynnes. Overtredelse av samme vil kunne medføre hjemsending.

Sikkerhetsmøter/øvelser, livbåt- og brannøvelser utenfor arbeidstiden skal ikke regnes som arbeidet tid, og tiden som medgår skal ikke registreres som overtid.

Partene avtaler lokalt den godtgjørelse som skal betales for sikkerhetsøvelser mv. som finner sted utenfor arbeidstiden.

Tilkomstteknikk

Personell som skal utføre inspeksjon/arbeid ved bruk av tilkomstteknikk, må fremlegge dokumentasjon på bestått kurs for denne type arbeid.

8.2 Arbeidstøy, verneutstyr, redningsdress

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig verneutstyr og arbeidstøy, jf. forskriftene. Verneutstyret og arbeidstøyet, som er bedriftens eiendom, skal være i forsvarlig stand og rengjort ved utlevering. Alt yttertøy skal under arbeid offshore være oransjefarget og flammesikkert.

Rettighetshaver eller bedriften skal holde arbeidstakeren med overlevingsdrakt under transport fra utreisebase til innretning, under opphold på innretning, shuttling og under transport fra innretning til utreisebase.

9. Velferdspermisjoner

Permisjon med lønn uten offshoretillegget (12 timer pr. dag) skal gis ved dødsfall og begravelse i nærmeste familie, akutt, alvorlig sykdom i hjemmet og ved innleggelse på

Vedlegg til rammeavtalen 2012-2014 for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid

| Ex. 2 15- 20 Rotasjon med søndagsarbeid, arbeidstid 07.00-19.00 Oppstart første dag 12.00 avslutning siste dag 15.00 | | | | | | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|---------------------|--|--|
| Forutsetningen for timetall pr dag er: 0,25 betalt pause 09.00-09.15, ubetalt lunch 11.30-12.00, 0,25 betalt pause 15.45-16.00 | | | | | | | | | | | |
| Uke 1 | Mandag | Tirsdag | Onsdag | Torsdag | Fredag | Lørdag | Søndag | Betalt tid | Arbeidet tid | | |
| | Avspasering | Avspasering | 12.00-19.00 | 07.00-19.00 | 07.00-19.00 | 07.00-19.00 | 07.00-19.00 | | | | |
| Arbeidstid inkl. pauser | | | 7 | 12 | 12 | 12 | 12 | | | | |
| Antall timer inkl. pauser | | | 0,25 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | | | | |
| Pauser (betalt) | | | 6,75 | 11 | 11 | 11 | 11 | | | | |
| Arbeidet tid eks. pauser | | | 7 | 11,5 | 11,5 | 11,5 | 11,5 | | 53 | | |
| Antall timer betalt | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| Uke 2 | | | | | | | | | | | |
| Arbeidstid inkl. pauser | 07.00-19.00 | 07.00-19.00 | 07.00-19.00 | 07.00-19.00 | 07.00-19.00 | 07.00-19.00 | 07.00-19.00 | | | | |
| Antall timer inkl. pauser | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | | | | |
| Pauser (betalt) | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | | | | |
| Arbeidet tid eks. pauser | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | | 77 | | |
| Antall timer betalt | 11,5 | 11,5 | 11,5 | 11,5 | 11,5 | 11,5 | 11,5 | | 80,5 | | |
| Uke 3 | | | | | | | | | | | |
| Arbeidstid inkl. pauser | 07.00-19.00 | 07.00-19.00 | 07.00-15.00 | Avspasering | Avspasering | Avspasering | Avspasering | | | | |
| Antall timer inkl. pauser | 12 | 12 | 8 | | | | | | | | |
| Pauser (betalt) | 0,5 | 0,5 | 0,25 | | | | | | | | |
| Arbeidet tid eks. pauser | 11 | 11 | 7,25 | | | | | | 29,25 | | |
| Antall timer betalt | 11,5 | 11,5 | 7,5 | 0 | 0 | | | | 30,5 | | |
| Uke 4 | | | | | | | | | | | |
| | Avspasering | Avspasering | Avspasering | Avspasering | Avspasering | Avspasering | Avspasering | | | | |
| Uke 5 | | | | | | | | | | | |
| | Avspasering | Avspasering | Avspasering | Avspasering | Avspasering | Avspasering | Avspasering | | | | |
| Arbeidet timer pr rotasjon | | | | | | | | | 157 | | |
| Betalt timer pr rotasjon | | | | | | | | 14,2 | 164 | | |
| 15 min kompensasjon pr dag * note 1 | | | | | | | | | 3,55 | | |
| Feriedag | | | | | | | | | 9,95 | | |
| Sum timer før arbeidstid kompensasjon | | | | | | | | | <u>177,50 timer</u> | | |
| Arbeidstidskompensasjon | | | | | | | | 5,63 % | 9,99 | | |
| Betalt tid i rotasjonen | | | | | | | | | <u>187,49 timer</u> | | |

Elementer benyttet for å få ordningen til å gå opp omregnet til 37,5 t uke = 9,95 t x 5,63% = 10,51 timer
 For å oppnå mulighet for reise til og fra anlegget første og siste arbeidsdag er betalt pause disse dager delt i to. dvs. 15 min betalt pause første og siste arbeidsdag.
 Ferie til gode hvis en kun benytter av ferie til å dekke opp manglende timer.: 52,14 / 5 = 10,4 rotasjoner x 10,51 timer pr rot = 109,3 timer forbruk av ferie = 78,2 timer ferie tilgode, dvs. 10,4 dager

Note 1
 Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter per arbeidsdag i arbeidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer som legges som plusstid i avregningen. Evt. mer tid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan gå i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mer tid etter reglene om avregning i ny rammeavtale om innarbeid i VO.

Bilag 13. VERKTØYLISTER

Verktøyliste for betongarbeidere

Følgende verktøyliste legges til grunn for beregning av verktøygodt-gjørelsen for stein-, jord- og sementarbeidere:

- Verktøykasse
- Kantevinkel
- Hammer med stålskaft
- Loddestokk (vater)
- Vinkel
- Øks, 1,4 kg 248
- Brekkjern Øyo 60 cm
- Hengelodd 300 g
- Snor
- Snorer 2 pr. år
- Tømmestokk 5 pr. år
- Tømmermannsblyanter 10 pr. år
- Stemjern 2 pr. år
- Stikksager tannspissherdede 5 pr. år
- Morakniv m/slire
- Krittspor (Hylse Stanley)
- Snorer 2 pr. år
- Langvater 1,9 m
- Måleband 15 m

Verktøyliste for tømrere

Følgende verktøyliste legges til grunn for beregning av verktøygodt-gjørelsen for tømrere:

- Rotterumpe 3150-12 xpt
- Baufil
- Baufilblader 2 stk.
- Liten støthøvel (Stanley)
- Stemjern 1 stk. 12 mm
- Hammer m/stålskaft
- Snekkerbile (øks)
- Stor vinkel TMV 1000
- Kantvinkel (bordvinkel)
- Loddestokk (vater) 0,6 m

- Tommestokker (4 stk) 2 m tre
- Dor
- Kubein (brekkjern) Øyo 223 (60 cm)
- Kniv m/slire
- Blyanter 8 stk.
- Stillbart bor
- Stanley platekniv m/blad
- Syl (Geilo)
- Vannpumpetang, (for eksempel 250 mm Belzer)
- Skjevsmål (vinkel)
- Krittspor m/kritt SL 30
- 5m målebånd
- Blikksaks
- Handsag, herdede tinner, forbruk 3 stk pr år
- Stiftehammer for 10,6 stifter
- Spikerforkle med hammerholder

Begge lister er revidert april 2010.

Bilag 14. HUSVÆR, BRAKKER, INNKVARTERING OG PERSONALROM

Når Fellesoverenskomstens bilag 20 gjøres gjeldende på anleggs- eller byggeprosjekter hvor det er kokkelag, følges bestemmelsene i Overenskomst for private anlegg for arbeidstakerne og godtgjørelse for kost bortfaller.

A. Arbeidsplasser med innkvarterte arbeidstakere**I. Til og med 10 personer**

Det rigges med 1 hybelenhet pr. person. Enheten skal inneholde wc, vask, dusj, tekjøkken med kjøleskap og oppvaskkum, seng med veggfast leselampe, bord, 2 stoler, enkel bokhylle og kles-skap. Vegger og tak skal være vaskbare og godt lyd- og varme-isolert. Særlig må vegg og dør mot korridor ha god lydisolasjon. Vindusflaten skal ikke være under 10 % av gulvflaten. Vinduet skal være forsynt med enten rullegardin og kappe eller foretrekksgardiner. Veggventiler eller ventiler i vinduskarm skal være montert i tilstrekkelig grad, og slik at trekk unngås i sengen.

Anleggsledelse/tillitsvalgt bør avtale kostgodtgjørelse før arbeidet settes i gang.

II. Fra og med 11 til og med 20 personer

Det rigges med enkeltrom minimum 8,5 m² og takhøyden minst 2,30 m. Soveenheten skal inneholde wc, vask, dusj, klesskap, sko-hylle, seng med veggfast leselampe, 1 stol, bord og 1 lenestol av god kvalitet. Vegger og tak skal være vaskbare og godt lyd- og varme-isolert. Særlig må vegg og dør mot korridor ha god lydisolasjon. Vindusflaten skal ikke være under 10 % av gulvflaten. Vinduet skal være forsynt med enten rullegardin og kappe eller foretrekksgardiner. Veggventiler eller ventiler i vinduskarm skal være montert i tilstrekkelig grad og slik at trekk unngås i sengen.

På hvert rom skal det monteres 1 taklampe og 2 doble stikkontakter samt panelovn som monteres under vinduet. Våtrommet utstyres med tilstrekkelig lys, dobbel stikkontakt, elektrisk oppvarming, ventilasjon og speil med hylle.

Det rigges til lomp, min. samlet veggplass 40 cm pr. person. Våtrom inneholdende 1 wc, 1 urinal, 3 tappesteder, 1 skyllekum, 1 vaskemaskin og 1 tørkeskap/tørke-trommel.

Videre rigges det spiserom 34m² og oppholdsrom/TV-rom 34m².

III. Fra og med 21 til og med 40 personer - maksimal riggstørrelse

Det rigges med enkeltrom slik som beskrevet i II.

Lomp min. 40 cm pr. person og våtrom inneholdende 1 wc, 1 urinal, 9 tappe-steder, 2 skyllekummer, 2 vaskemaskiner og 2 tørkeskap/tørke-tromler.

Videre spiserom 51m² og oppholds/TV-rom 68m². Ved anlegg med et belegg som på forhånd med sikkerhet kan angis å ligge på fra 21-30, kan kapasiteten i spiserom og oppholds/TV-rom reduseres forholdsmessig

Dette spørsmålet må bedriften ta opp ved anmeldelsen av anlegget.

Felles for II og III

Det skal rigges for kokkelagsdrift med kjøkken, fryserom/lager iht. gjeldende offentlige forskrifter.

IV. Brakkebetjening

For brakkebetjening rigges enkeltrom som beskrevet i II, supplert med et stort speil samt kommode. Våtromsenheten utstyres med dusj, vaskemaskin og tørkeskap/tørketrommel. Det avsettes egen plass til arbeidstøyet. Oppholdsrommet innredes med sofa, lene-stoler og lavt bord.

V. Følgende gjelder bestemmelsene I-IV

Når en brakke tas i bruk, skal den være rengjort og utstyrt med nødvendig inventar. Anlegget holder vendbar madrass 80x200cm og minst 13cm tykk med ulik hardhet, samt hodepute og dyne av rimelig god kvalitet. Videre holder anlegget putevar, dynetrekk og laken som innleveres for vask hver annen uke, samt 4 hånd-klær som byttes hver uke. Ovennevnte utstyr utleveres mot kvittering som tilbakeleveres når arbeidstakeren forlater anlegget og utstyret innleveres. Når svinn måtte forekomme, trekkes dette i lønn til selvkost. Det installeres låssystem i brakkene, slik at rommene blir låsbare i henhold til forsikringsselskaperens bestemmelser.

VI. Følgende gjelder bestemmelsene II-IV

- a) Rigger i henhold til II og III rigges med badstue med dusj.
- b) Oppholdsrommet utstyres med småbord, gode stoler, lese-lamper og radio og tv der anlegget betaler lisens.
- c) Anlegget holder 2 aviser. Det skal drøftes med tillitsmennene hvilke aviser som skal holdes.
- d) Når interessen er til stede fra de ansatte, er bedriften villig til å stille tilstrekkelig utstyrt rom til disposisjon for innendørs fysisk aktivitet, samt i samråd med de tillitsvalgte legges for-holdene til rette for hobby- og fritidsaktiviteter eller andre velferdstiltak.
- e) På anlegget velges en brakkesjef. Tillitsmennene er ansvarlige for å innkalle til møte for valg av brakkesjef. Valget skal gi et fullt gyldig uttrykk for viljen hos flertallet av de organiserte arbeidstakere. Anlegget trekker kostpenger for egne ansatte etter liste.
- f) Korridor i soveromsenheten skal være belagt med støy-dempende gulvbelegg. Soveromsdørene skal være av min. B-15 standard, og være utstyrt med tetningslist.
- g) Anlegget utstyres riggen med tilstrekkelig relevant utstyr som støvsuger, strykejern, oppvaskmaskin, potetskrellemaskin, kjøleskap/frysere, mikser og annet nødvendig kjøkkenutstyr og bestikk.

Partene kan med rimelig mellomrom foreta optelling av beholdningen.

- h) De arbeidere som bor i brakker har fri transport av proviant på anlegget med anleggets transportmidler.

Anlegget holder lys og brensel.

Brakkeleie betales med kr 3,00,- pr. person pr. løpende dag for brakker som beskrevet i I-IV.

Entreprenøren bekoster hovedrengjøring 2 ganger årlig.

- i) Under tilriggingen kan innkvarteringsbestemmelsene fravikes.
- j) Der det er nettilgang skal det rigges trådløst internett på boligriggen med fornuftig bruk.

VII. Kantinedrift

I de tilfeller spørsmålet om kantinedrift kan bli aktuelt, skal saken forelegges avtalepartene så snart som mulig. Det er kun avtale-partene som kan fastslå ved avtale om kantinedrift kan anordnes.

VIII. Mobilbrakker, sesongarbeid med mer

På veianlegg, ledningsanlegg og lignende hvor brakkene på grunn av anleggets framdrift må flyttes ettersom anlegget skrider fram, kan benyttes 2-manns mobilbrakker med 1 person pr. soverom. Vedrørende brakker som forutsettes bebodd sammenhengende mindre enn 1 år, henvises til IX.

Ved anlegg som bare drives i sommerhalvåret kan luftrommet pr. mann i soverommene reduseres, dog ikke under 7m³

IX. Avtale om alternativ innkvartering

Ved anlegg hvor utgiftene til en gjennomføring av ovenstående regler vil stå i urimelig forhold til anleggets totale kostnad (for eksempel av transportmessige årsaker), kan det etter nærmere avtale mellom anleggsledelsen og de tillitsvalgte anordnes alternativ innkvartering. For eksempel i eksisterende boliger, eller brakkenes størrelse reduseres og utstyret forenkles. I slike tilfeller skal det forhandles om en rimelig kompensasjon.

Merknad:

1. *I forbindelse med industribygging og større anlegg, kan forbundet, når økonomiske grunner tilsier det, være villig til å vurdere en løsning med rigging over 40 personer med felleskjøkken i egen regi, eventuelt kantinedrift. Denne merknad endrer ikke forutsetningene i pkt. VIII da endringer i riggbestemmelsen i § 10 i Overenskomst for Private Anlegg fortsatt betinger spesiell avtale mellom hovedpartene.*
2. *Forskjellige riggstørrelser kan benyttes, men soverom inklusive bad må ikke være mindre enn 8,5 m² og takhøyden minst 2,30 m.*

Anlegg som ligger slik til at det av transportmessige eller andre spesielle årsaker vanskeligjør rigging, kan rigges etter annen standard etter avtale med de tillitsvalgte.

For at separat våtromsenhet skal innfris i henhold til intensjonene nevnt ovenfor, er organisasjonene enige om at dagens enhets-størrelse ikke er til hinder for dette.

B. Arbeidsplasser uten innkvarterte arbeidstakere

Generelle bestemmelser om brakker og mobile letthus

Når et arbeid igangsettes, plikter bedriften å skaffe romslige spise- og hvilerom med tilfredsstillende oppvarming under hviletiden.

Gulvarealet skal være i samsvar med gjeldende forskrifter. I den kalde årstid skal spise- og hvilerommet være oppvarmet fra og med 1/2 time før arbeidstidens begynnelse. Bedriften plikter å holde spise- og hvile-rommet ordentlig rent. Rommet skal være låsbart. Redskaper eller andre uvedkommende ting må ikke stå i spise- og hvilerommet.

De ovenfor nevnte rom skal ikke brukes til nattopphold. Vedrørende førstehjelpsutstyr vises til forskrift om arbeidsplasser og arbeidslokaler § 28 (Best nr. 529).

Skifterom

Skifterom skal ha tilstrekkelig plass til å skifte, nødvendig antall sitte-plasser for skifte av klær og skotøy, låsbart skap til gangtøy, samt åpen plass til lomp, til sammen minimum 60 cm pr. person.

På alle riggstørrelser for inntil 5 personer og inntil 10 personer godtas minimum 50 cm pr. person.

På rigg med mindre brakkeenheter for inntil 6 personer som beskrevet under III, kan det avtales med de bedriftstillitsvalgte at låsbart skap utgår når enheten er forsvarlig avlåst i arbeidstiden.

Der det er nødvendig skal det i tillegg være låsbart avlukke for å sikre mot tap av verdisaker.

Ved utendørs arbeid, eller når arbeidet ellers gjør det nødvendig, skal det være eget tørkerom eller annen mulighet til å tørke vått tøy og fottøy.

Det skal være separate dame- og herregarderobe og toalett med egen inngang. På rigg med mindre enheter for inntil 10 personer kan det avtales med bedriftstillitsvalgte at kjønnsdelte garderobe og toalett sløyfes, når dette likevel ikke vil bli benyttet. Bestemmelsen gjelder for nye prosjekter fra 1 juli 2021.

Vaskerom

Vaskerom skal inneholde dusj, wc og et antall tappesteder for bruk til hånd- og ansiktsvask. Det skal være tilstrekkelig fri gulvplass foran vaskestedene. Dusj skal være utstyrt med rennende

kaldt og varmt vann. Dersom dusjrom eller håndvasker er atskilt fra garderobene skal det være lett tilgang mellom dem.

Antall WC, dusjer og tappesteder er beskrevet under de enkelte riggstørrelser.

På riggstørrelser for over 18 personer kan det avtales med de bedrifts-tillitsvalgte at 1 eller flere dusjer sløyfes, når antall dusjer åpenbart er større enn det som vil bli benyttet.

På rigg med mindre enheter for inntil 6 personer som beskrevet under III, kan det avtales med de bedriftstillitsvalgte at dusj sløyfes når dusj likevel ikke vil bli benyttet.

Spiserom

Spiserom skal være atskilt, og skal om mulig ha dagslys og utsyn. Spiserom skal inneholde tekjøkken, kjøleskap og oppvaskkum. Tekjøkken kan erstattes med kaffetrakter og etter behov mikrobølgeovn. Det skal være minimum 1,2 kvm spiseplass pr. person.

På rigg med mindre enheter for inntil 6 personer som beskrevet under III, kan det avtales med de bedriftstillitsvalgte at tekjøkken og kjøleskap sløyfes.

I. Rigg med standard brakkeenhet 7,4 m x 2,5 m

Der det rigges med brakkeenhet 7,4 m x 2,5 m, gjelder følgende:

Inntil 5 personer

Rigges med 1 brakkeenhet med spiserom og skifte- /vaskerom med WC med vask, dusj og 2 tappesteder.

Ved mannskapsstørrelser under 6 personer kan mindre enheter benyttes, kan kravet fravikes, se innledende bestemmelser.

Inntil 10 personer

Det rigges med 2 enheter som beskrevet over.

Inntil 18 personer

Rigges med 4 enheter, 1 enhet til skiftebrakke, 1 enhet til vaske-brakke som skal inneholde 2 WC, 2 dusjer og 8 tappesteder, og 2 enheter til spiserom.

Inntil 36 personer

Det rigges med 7 enheter, 2 enheter til skiftebrakker, 2 enheter til vaskebrakke som skal inneholde 4 WC, 4 dusjer og 16 tappe-steder, og 3 enheter til spiserom.

II. Rigg med standard brakkeenhet 8,4 m x 2,9 m

Der det rigges med brakkeenhet 8,4 m x 2,9 m, gjelder følgende:

Skifte- og vaskebrakke rigges med 1 WC med vask, 1 dusj og 4 tappesteder pr. brakkeenhet som nevnt under.

Inntil 12 personer

Det rigges med 2 enheter, 1 enhet til spiserom og 1 enhet til skifte- og vaskebrakke.

Inntil 18 personer

Det rigges med 3 enheter, 1 enhet til spiserom og 2 enheter til skifte- og vaskebrakke.

Inntil 36 personer

Det rigges med 6 enheter, 2 enheter til spiserom og 4 enheter til skifte- og vaskebrakke.

Inntil 54 personer

Det rigges med 9 enheter, 3 enheter til spiserom og 6 enheter til skifte- og vaskebrakke.

Inntil 72 personer

Det rigges med 12 enheter, 4 enheter til spiserom og 8 enheter til skifte- og vaskebrakke.

På rigg for inntil 36 personer eller mer kan 1 skifte- og vaske-brakke sløyfes når inngangsbrakke inngår i riggen. Inngangs-brakke skal inneholde WC, dusj, 6 tappesteder, grovvask, urinal og tørkerom.

III. Rigg med mindre brakkeenheter for inntil 6 personer

Ved mannskapsstyrker inntil 6 personer kan mindre enheter (som f. eks. letthus eller tilhengerbrakke) benyttes. Enheten skal inneholde spiserom og skifte-/vaskerom med WC, dusj og 2 tappesteder.

Det kan avtales med de bedriftstillitsvalgte at dusj, 1 tappested, tekjøkken, oppvaskkum og kjøleskap sløyfes, når standarden for øvrig opprettholdes.

Det kan avtales med de bedriftstillitsvalgte at låsbart skap for gangtøy utgår når enheten er forsvarlig avlåst i arbeidstiden.

IV. Andre mannskapsstørrelser

Ved andre mannskapsstørrelser suppleres med 1 WC, 1 dusj og 4 tappesteder pr. 9 personer, samt minimum 0,9 kvm skiftebrakke og 1,2 kvm spiseplass pr. person.

V. Rigging der brakker ikke benyttes

Hvor det ved kortvarige arbeider ikke er mulig å benytte brakker, må tilfredsstillende spise-, skifte- og vaskemuligheter med tilsvarende standard avtales i hvert enkelt tilfelle med de bedrifts-tillitsvalgte.

Videre kan det avtales med de bedriftstillitsvalgte at brakker ikke benyttes der hvor tilfredsstillende spise-, skifte- og vaskemuligheter med tilsvarende standard stilles til disposisjon etter IV.

Hvor det av praktiske grunner ikke rigges brakker, og tjenlig hus ikke kan skaffes i rimelig nærhet av arbeidsplassen, koster bedriften forsvarlig transport av arbeidstakerne til og fra arbeidsstedet, evt. avtales godtgjørelse for eget transportmiddel.

C. Fremskutt spisebrakke

Spisebrakke som kan plasseres så nær arbeidsstedet som det teknisk og økonomisk er mulig, og som er løsrevet fra riggen for øvrig. Enhet som betjener inntil 10 personer skal ha adskilt spiserom med tekjøkken, kjøleskap og oppvaskmuligheter, min. 1 m² spiseplass pr. person og min. 60 cm bordplass pr. person. Enheten skal dessuten inneholde wc, 3 tappesteder og knagger til regntøy/yttertøy. Spisebrakken skal være tilstrekkelig rengjort, minst 2 ganger i uken. Arbeiderne kan pålegges å utføre renholdet mot en på forhånd avtalt godtgjørelse. Spisebrakken må ikke nyttes som lager for redskaper eller materiell.

D. Sentralrigg

Når arbeidstakerne er innkvartert i rigg som ikke er tilknyttet en bestemt arbeidsplass, bekoster arbeidsgiver transport, eventuelt gis det godtgjørelse for bruk av eget transportmiddel mellom rigg og arbeidsplass.

Leie i sentralrigg fastsettes som i A.VI.i).

Det rigges med 1 hybelenhet pr. person slik som beskrevet i A.I.

Dessuten rigges med 1 enhet med vaskemaskin tørkemuligheter for gangtøy, samt 1 enhet med låsbare boder, 1 bod pr. person. Ved flere enn 12 hybelenheter skal man ha 1 enhet med kombinert oppholds-/

TV-rom. Ved flere enn 22 hybler skal man ha 2 enheter til kombinert oppholds-/TV-rom. Ved flere enn 44 hybelenheter skal det vær 3 enheter til kombinert oppholds-/TV-r

E. Generelle bestemmelser

Arbeiderne plikter ved orden og renslighet å bidra til å opprettholde den standard som søkes gjennomført ved foranstående bestemmelser. De er solidarisk ansvarlig for skader på brakker og hvileboder med utstyr og inventar, som oppstår på grunn av uaktsomhet eller værdsløs behandling. Arbeidsgiveren kan i slike tilfelle i henhold til Arbeidsmiljølovens

§14-15, pkt. 2 e. trekke reparasjonsomkostningen i arbeidernes lønn.

På anlegg hvor arbeidernes tillitsmenn ønsker å benytte brakkenes spise-rom og oppholdsrom, hvile eller oppholdsrom til møter skal det være adgang til dette.

Bilag 15. GRUNNLAG FOR BEREGNING AV GODTGJØRELSE ETTER OVERENSKOMSTEN

Godtgjørelse for korte velferdspermisjoner, tillegg til akkordtariffer, overtidsgrunnlag og reise- og oppholdsbestemmelser i § 7-2 reguleres etter formlene nedenfor.

1. Kapittel 2 Lønnsbestemmelser

a) § 2-8 Andre lønnsbestemmelser
Overtidsgrunnlag - beregningsmodell
Satsen reguleres med den prosentvise endring i timefortjenesten eks. overtidstillegg i SSBs statistikk for byggfag i NHOs medlemsbedrifter, målt fra 1. oktober foregående år til 1. oktober året etter.

b) Tidligere inngåtte avtaler om korte velferdspermisjoner
Det forutsettes at tidligere bedriftsvise avtaler om korte velferdspermisjoner, som er likeverdige eller bedre enn ovenstående, fortsatt skal gjelde.

2. Kapittel 3 Akkordarbeid og akkord-tariffen*§ 3-2 Akkordtariffene*

Regulering av generelle tillegg og regulering i henhold til § 3-15.

Eksempel

| | | |
|---------------------------|----|--------|
| 2. halvår NHOs statistikk | kr | 120,00 |
| Generelt tillegg | kr | 3,00 |

Prosentvis stigning:
Kr 3,00 x 100/120,00 = 2,5 %

Påslagsprosent

Gammel påslagsprosent 9,5 % som skal reguleres med 2,5 %.

Beregning av ny påslagsprosent: $(100 + 9,5) \times 2,5 / 100 = 2,7375 \approx 2,74 \%$

Ny påslagsprosent: $9,5 + 2,74 = 12,24 \%$

Regulering av minutt/kronefaktor

Minutfaktor

Gammel minutfaktor = kr 1,05

Påslag 2,5 % av kr 1,05 = $(kr 1,05 \times 2,5 \% / 100) =$
kr 0,02625 \approx kr 0,03

Ny minutfaktor = kr 1,05 + kr 0,03 = kr 1,08.

Kronefaktor

Gammel kronefaktor = kr 120,00

Påslag 2,5 % av kr 120,00 $(120,00 \times 2,5 \% / 100) =$ kr 3,00

Ny kronefaktor = kr 120,00 + kr 3,00 = kr 123,00.

Reguleringsbestemmelser for akkordtariffene

1. Før utløpet av 1. avtaleår, og ved samordnende oppgjør, skal partene forhandle om økonomisk revisjon av akkordtariffene som skal ivareta eventuell manglende utvikling.

Retningsgivende for forhandlingene skal være NHOs lønns-statistikk (basert på data fra SSB) for Fellesoverenskomsten for byggfag, kolonne utbetalt avtalt lønn pr. time (37,5 t/u) for arbeidere, gjennomsnittet for de tre siste årene pr. 1.10.

Videre skal utbetalt avtalt lønn for gruppen personer uten akkordlønn pr. 1.10. for de tre siste årene tas med i vurderingen.

Det skal tas hensyn til eventuelle produktivetsforbedringer i de enkelte fag siden siste regulering. Utvalget for de tekniske forhandlinger foretar denne vurdering i god tid før regulerings-forhandlingene. Det settes opp protokoll fra forhandlingene.

Dersom partene innenfor det enkelte akkordfag, jf. § 3-2 nr. 1, er blitt enige om teknisk og økonomisk revisjon av akkord-tariffen før utløpet av 1. avtaleår, er disse fagene ikke omfattet av forhandlingene etter 1-3. ledd. Med partene menes BNLs bransjeforeninger og Fellesforbundet.

Hvis partene ikke blir enige, kan hver av dem forlange at spørsmålet avgjøres ved oppmann. Saksbehandlingen skal i slike tilfeller utføres etter samme prosedyre som for Den Faste Tvistenemd i Hovedavtalens § 3-4.

Merknad:

Grunnlaget for forhandlingene og oppmannsbehandling skal skje på bakgrunn av andre og tredje ledd. Ved enighet kan andre forhold trekkes inn i vurderingen.

2. Reguleringsbestemmelse for lokale akkordtariffer
Inntil det er oppnådd enighet om regulering av de lokale akkordtariffer, jf. § 2-3, betales det generelle tillegget løpende pr. time, tilsvarende de landsomfattende akkordtariffer.

Merknader for trehusindustrien

(gjelder for dem som pr. 31.3.1992 var tilsluttet Trehusindustriens overenskomst.)

Kronefaktoren skal avtales fritt på den enkelte bedrift.

Byggearbeid etter spesiell byggemetode. Hvor det utføres byggearbeid med et spesielt byggesystem som innebærer at arbeidet er tilrettelagt utover akkordtariffens og overenskomstens (§ 3-7) forutsetninger, fastsettes endringssatsene til akkordtariffens priser ved avtale på den enkelte bedrift.

Byggesystemet som benyttes skal gi gjentakelseeffekt. Det forutsettes at oppføringen skjer etter ordentlige arbeidstegninger som skal foreligge i hensiktsmessig målestokk og være tilstrekkelig målsatt.

Beskrivelser og sammenføyningsdetaljer skal utarbeides for byggearbeidet, og at det i det vesentligste gjentar seg fra bygg til bygg uansett type og størrelse.

1. Akkordsummen for de enkelte bygg beregnes på grunnlag av akkordtariffen. På forlangende kan Fellesforbundet kreve å kontrollere grunnlaget.
2. For hvert enkelt bygg utarbeides målebrev før arbeidet igangsettes. Fellesforbundet forbeholder seg retten til kontroll som i pkt. 1.
3. Hvis endringer under arbeidets gang nødvendiggjør forandring av den fastsatte akkordpris, skal tilleggsarbeidene/ forandringene prises i henhold til akkordtariffen i den utstrekning arbeidsoperasjonene dekkes av denne. For ikke tariffestet arbeid avtales en rundsum eller en timelønn (akkordfortjeneste).

Målegebyr ved forhåndsmålebrev, til § 3-14

Bedriften trekker 2,5 % i akkord- og kontrollgebyr av den enkelte arbeidstakers lønn. Oppgjør over trukne beløp sendes månedlig til Fellesforbundet, sammen med oppgaver over hvilke bygg som er oppført med angivelse av byggherre, byggeadresse/ kommune, akkordsum og trukket akkord og kontrollgebyr for hvert enkelt bygg. Fellesforbundet har rett til å kontrollere riktigheten av trekket.

Utbetaling av akkordoverskudd

Bestemmelsen i § 3-15 vedr. målekantorets oppgaver, gjelder ikke byggearbeid etter spesiell byggemetode.

3. Kapittel 7 Reise - og oppholdsbestemmelser

§ 7- 1 Hvor nattoophold ikke er nødvendig

Reguleringsfaktor

Fremtidige reguleringer av de under punkt 1 og 2 fastsatte godtgjørelser skal foretas ved en tariffrevisjon eller ved en tariffbestemt lønnsregulering i tariffperioden etter følgende regler:

“Reise- og gangtidsandelen” reguleres overensstemmende med prosentvis stigning eller fall i bygningsoverenskomstens time-lønnssatser.

Med samme prosentvise stigning eller fall i nevnte timelønns-satser reguleres satsene i 7.1, punkt 2 b), c) og d). Samtidig reguleres “reisepengeandelen” i 7.1, nr. 1 og 2 fastsatte satser med prosentvis stigning eller fall i gjennomsnittlig passasjerinntekt pr. passasjerkilometer i henhold til Statistisk sentralbyrås rutebil-statistikk. (Se tabell 7 i nevnte statistikk)

Bilag 16. SLITERORDNINGEN

mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 BAKGRUNN OG FORMÅL

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018.

§ 2 ETABLERING

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffoppliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 TARIFFAVTALER MED SLITERBILAG

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges

Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

§ 4 INDIVIDUELLE KRAV

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 YTELSEN

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født

senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 FINANSIERING

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

| Arbeidstid pr. uke | Premiesatser pr. måned (13-67 år) |
|--------------------|-----------------------------------|
| 0-19 timer | Kr 12 |
| 20-29 timer | Kr 16 |
| Mer enn 30 timer | Kr 20 |

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 ENDRING OG AVVIKLING

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS