AVTALE NR 4

OVERENSKOMST FOR PRIVATE ANLEGG

2024 - 2026

Overenskomst

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon og

NHO Byggenæringen og

de i denne stående entreprenørbedrifter

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge og

Norsk Arbeidsmandsforbund og

vedkommende avdelinger av forbundet

på den annen side

angående utførelse av anleggsarbeid

Gjelder fra 1. april 2024

Innhold

§ 1 Tariffavtalens omfang 3
§ 2 Lønnsbestemmelser 4
§ 3 Lærlinger 5
§ 4 Akkord 7
§ 5 Ekstraarbeid og Arbeidsstans 9
§ 6 Redskapshold 10
§ 7 Arbeidstøy/verneutstyr 10
§ 8 Arbeidstid 11
§ 9 Overtidsarbeid, skiftarbeid, forskjøvet arbeidstid og nattarbeid 11
§ 10 Lønnsutbetaling 13
§ 11 Ansettelse og oppsigelse 13
§ 12 Kompetanseutvikling 13
§ 13 Helse, miljø og sikkerhet 14
§ 14 Boligrigg 15
§ 15 Ferie 15
§ 16 Reiser 15
§ 17 Likeverd 18
§ 18 Brakkebetjening 20
§ 19 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner 22
§ 20 Varighet 23

Bilag 1 Sliterordningen 25
Bilag 2 Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond 28
Bilag 3 Avtale om korte velferdspermisjoner 31
Bilag 4 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai 34
Bilag 5 Lønnssystemer 37
Bilag 6 Husvær, brakker, innkvartering og personalrom 38
Bilag 7 Rammeavtale om grunnopplæring i verne- og miljøarbeid for anlegg 45
Bilag 8 Bedriftsvis tjenestepensjon 47
Bilag 9 Avtale om ny AFP-ordning 48
Bilag 10 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste 51
Bilag 11 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 52
Bilag 12 Overtid 59
Bilag 13 Likestilling 60
Bilag 14 Ferie m.v. 62
Bilag 15 Rammeavtale om arbeidstidsordning 64
Bilag 16 Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land 66
Bilag 17 Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå 72
Bilag 18 Dykkere/Kammerkjørere 75
Bilag 19 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) 77

Del I
Hovedavtalen LO – NHO

Del II

§ 1 Tariffavtalens omfang

(1) Denne tariffavtale omfatter alt anleggsarbeid, herunder anleggsbedriftenes verksteder, som utføres av entreprenørfirmaer tilsluttet NHO Byggenæringen og/eller Næringslivets Hovedorganisasjon, der det er opprettet avtale med Norsk Arbeidsmandsforbund.

(2) Overenskomsten forutsettes å omfatte alle arbeidstakere (fag-, hjelpe- og øvrige arbeidstakere) som arbeider ved anlegget, er ansatt hos entreprenøren, og er nødvendig for dets framdrift og fullførelse. 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.

(3) **Bemanningsforetak/vikarbyrå**
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 17.

(4) Ved anleggsarbeider forstås i nærværende overenskomst arbeider som
a) Kraftanlegg, kraftoverføringsanlegg, damanlegg, regulerings- og forbygningsanlegg. Olje, gass, vind og bølgekraftanlegg.
b) Jernbaneanlegg. Idrettsanlegg. Oljebaser, oljeanlegg.
c) Veianlegg. (Herunder også hovedveier i forbindelse med husbygging). Veivedlikehold som er knyttet til funksjonskontrakter.
d) Bruanlegg. Bygging av bore- og produksjonsplattformer i betong.
e) Kaianlegg i direkte tilknytning til og i sammenheng med anlegg som ellers hører inn under denne overenskomst.
f) Havne-, molo- og mudringsarbeider. Betongbølgebrytere i oljesektoren.
g) Anlegg av dokker og fergeleier.
h) Kanaliserings- og sluseanlegg.
i) Befestningsanlegg.
j) Anlegg av flyplasser.
k) Anlegg i fjell av beskyttelsesrom, hangarer, garasjer, lagerrom m.v.
l) Kloakk, og vannverksanlegg. (Herunder også alle hovedledninger for vann og kloakk, samt lignende ledningsanlegg.) Renseanlegg
m) Taubaner og andre transportanlegg.

Skulle det bli spørsmål om å utføre anlegg som ikke er nevnt ovenfor, forutsettes det opptatt nærmere drøftelser mellom partene.

(5) **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 egenbemanning ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte jfr. Hovedavtalen § 9-3. Vedrørende vilkårene for utsetting av arbeid og innleie, og lønns- og arbeidsvilkårene for innleide, se bilag 17

§ 2 Lønnsbestemmelser

(1) Fra 1. april 2024 gjelder følgende garanterte minstelønnssatser for voksne arbeidstakere:
37,5 timers uke kr 255,75 pr. time
36,5 timers uke kr 262,76 pr. time
35,5 timers uke kr 270,15 pr. time
33,6 timers uke kr 285,42 pr. time

Den garanterte minstefortjenesten består av grunnlønn og tarifftillegg. Grunnlønnen er den garanterte minstefortjenesten minus tarifftillegget.

Der bedriftens grunnlønn er høyere enn tariffavtalens grunnlønn, skal tarifftillegget fortsatt utbetales i tillegg.

(2) Fagbrevtillegg
Fagarbeidertillegget utgjør kr 15,50 per time. (37,5 t /uke)
Utenlandske fagbrev som er godkjent av NOKUT er sidestilt med norske fagbrev.

(3) Kranførere får fagarbeidertillegg når de arbeider som kranførere.

(4) Lagbas- og bergsprengertillegg
Hvor laget arbeider på eget ansvar, skal lagbasen ha en godtgjørelse på minst kr. 8,00 per time (37,5 t/uke). Bergsprenger skal ha en godtgjørelse på kr. 10,00 pr. time (37,5 t/uke). Er bergsprenger også lagbas, skal han dessuten ha baspenger etter bestemmelsene for lagbas.

(5) Tarifftillegg
Tarifftillegget er kr 48,55 pr. time (37,5 t/uke). Tillegget utbetales uavhengig av lønnsform og som et tillegg til akkord/avtalt timelønn. Tarifftillegget skal ikke innreguleres i akkordene.

(6) Tilskudd brakkelagets drift
Bedriftens tilskudd i brakkelagets drift er kr 50,- pr. kostdøgn for dem som bor på anlegget og deltar i kokkelaget.

(7) Omregningsfaktorer

Arbeid på	37,5	timers uke til arbeid på	36,5	timers uke	1,0274
Arbeid på	37,5	timers uke til arbeid på	35,5	timers uke	1,0563
Arbeid på	37,5	timers uke til arbeid på	33,6	timers uke	1,116
Arbeid på	36,5	timers uke til arbeid på	37,5	timers uke	0,973
Arbeid på	36,5	timers uke til arbeid på	35,5	timers uke	1,028
Arbeid på	36,5	timers uke til arbeid på	33,6	timers uke	1,086
Arbeid på	35,5	timers uke til arbeid på	37,5	timers uke	0,947
Arbeid på	35,5	timers uke til arbeid på	36,5	timers uke	0,973
Arbeid på	35,5	timers uke til arbeid på	33,6	timers uke	1,057
Arbeid på	33,6	timers uke til arbeid på	37,5	timers uke	0,896
Arbeid på	33,6	timers uke til arbeid på	36,5	timers uke	0,921
Arbeid på	33,6	timers uke til arbeid på	35,5	timers uke	0,946

(8) Dykkere/kammerkjørere
Partene kan inngå lokal avtale om avlønning av dykkere. Oppnås ikke enighet, gjelder bestemmelsene i bilag 18: Dykkere/kammerkjørere

(9) Arbeidstakere under 18 år og arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne
For arbeidstakere under 18 år og arbeidstakere hvis arbeidsevne er nedsatt gjelder ikke de i denne overenskomst fastsatte lønnssatser. Lønnen for disse arbeidstakere fastsettes etter nærmere avtale mellom arbeidsgiveren eller dennes representant, den enkelte arbeidstaker, samt en av de tillitsvalgte.

(10) Foreldrepermisjon
Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlinger også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

(11) Omsorgspermisjon
Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med aml. § 12-3.

(12) Forskuttering av sykepenger
NHO Byggenæringen og Norsk Arbeidsmandsforbund vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

§ 3 Lærlinger

(1) NHO Byggenæringen og NAF er enige om at det er viktig å sikre rekrutteringen til bransjen. På denne bakgrunn anbefaler NHO Byggenæringen og NAF de lokale parter å drøfte aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. NHO Byggenæringen og NAF anmoder derfor de lokale parter om å vurdere behovet for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger,

(2) Lærlinger etter kunnskapsløftet – avlønning.
Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønnssystem. Grunnlaget for beregning av lønnen er nyutdannet fagarbeiders fortjeneste innenfor lærlingens fag ved bedriften.

Lønnen utgjør:

Fra 0-6 mnd.	30 %
Fra 6-12 mnd.	40 %
Fra 12-18 mnd.	55 %
Fra 18-24 mnd.	75 %

Belastes akkorden på vanlig måte

(3) Lærlinger med 3 år i bedriften avlønnes etter følgende prosent-skala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	halvår
30	35	40	45	55	75	prosent

(4) Lærling i yrkesfaglig og studieforberedende 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 verdiskapningstiden, slik at de samlet over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell:

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

Belastes akkorden på vanlig måte

(5) Lærling med full opplæring i bedrift
Lærling med full opplæring i bedrift avlønnes etter følgende prosentskala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
30	30	40	40	50	55	55	75	prosent

Belastes akkorden på vanlig måte

(6) Praksiskandidater
For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringslova § 3-5, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

(7) Prøveavleggelse og læremateriell
Bedriften dekker utgifter til læremateriell for lærlinger. Bedriften skal også betale lønn ved prøveavleggelsen.

(8) Ansatte voksne arbeidstakere som inngår lærekontrakt beholder sin lønn.

(9) Skolefagbrev
Arbeidstakere med skolefagbrev skal første året i bedrift ha 80 % av fortjenesten til nyutdannet fagarbeider i bedriften.

(10) 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.

(11) Lærling som ikke består fagprøve
Læretiden avsluttes ved første gangs fag/svenneprøve avleggelse. I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

(12) Overtidsbetaling
Overtidsarbeid for lærlinger over 18 år lønnes som ufaglærte i bedriften. Overtidstimene inngår ikke i læretiden.

(13) Etter og videreutdanning
Partene i bedriften bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning, se Hovedavtalen § 18.

§ 4 Akkord

§4-1 Akkordarbeid

(1) Alminnelig anleggsarbeid forutsettes utført på reell akkord eller etter avtalt timelønn. Valg av lønnssystem skjer etter forhandlinger mellom anleggsledelsen og det enkelte lag, se § 4-3.

(2) For arbeid som er teknisk uforsvarlig å utføre i akkord med bakgrunn i de krav som stilles til arbeidets utførelse, bl.a. av sikkerhetsmessig karakter, skal det kunne inngås avtale om forhøyet timelønn.

(3) Akkordarbeidene skal ut fra bedriftsmessige forhold og arbeidstakernes kvalifikasjoner fordeles mest mulig likt mellom arbeidstakerne. Akkorden skal alltid være felles for akkordlaget.

§4-2 Organisering av akkordlag

(1) Lagets størrelse bestemmes av anleggsledelsen etter konferanse med laget. Akkordlaget ledes av lagbasen som utpekes av anleggsledelsen etter drøftinger med laget. Drøftingen skal protokollføres.

§4-3 Lønnssystem og forhandlinger om prisen

(1) Akkordprisen eller avtalt timelønn fastsettes ved fri forhandling mellom anleggsledelsen og et valgt forhandlingsutvalg. Basen skal alltid være medlem av utvalget.

(2) Forhandlingsutvalget velges av og blant laget. Når det arbeides på skift, eller arbeidet vil omfatte flere lag, skal representanter fra alle gruppene kunne delta i forhandlingene.

(3) Lagets forhandlere er forpliktet til å konferere med laget før avtalen endelig vedtas.

(4) Akkordprisen skal fastsettes så tidlig som praktisk mulig. Med mindre begge parter er enige om å forlenge fristen, skal akkordprisen så vidt mulig avtales 6, men senest 9 dager etter at arbeidet tok til.

(5) Oppnås ikke enighet om prisen for hele eller deler av arbeidet, og arbeidsgiveren likevel ønsker arbeidet utført, skal arbeidet utføres på dagsing og betales etter minstelønn, se § 2 (1).

§4-4 Akkordavtale

(1) Det skal alltid skrives akkordavtale. Akkordavtalen skal inneholde tydelig angivelse av pris, lagets størrelse, arbeidets art, omfang og masse, samt angivelse av utførelsesmetoder, tekniske hjelpemidler og utstyr som stilles til disposisjon. Hver av partene skal undertegne akkordavtalen.

§4-5 Organisering av akkordarbeidet

(1) Etter akkordens fastsettelse kan det, med mindre arbeidet må forseres, bare gjøres endringer i lagets størrelse dersom det fremgår av akkordavtalen eller partene inngår en ny avtale om lagets størrelse.

(2) Hvis akkorden forringes som følge av at laget utvides, skal det gis et forholdsmessig tillegg til akkordsummen. Oppnås ikke enighet om tilleggets størrelse, kan akkorden avbrytes mot forholdsmessig oppgjør for det arbeidet som er utført.

§4-6 Avbrytelse av akkordarbeidet

(1) Om akkordarbeidet av forskjellige årsaker må innstilles over lengre tid, kan begge parter kreve akkorden hevet mot forholdsmessig oppgjør for det arbeidet som er utført.

(2) Når forandring i arbeidsplanen gjør det nødvendig, eller når arbeidet ikke blir tilfredsstillende utført, har anleggsledelsen rett til å avbryte og oppheve akkorden mot forholdsmessig oppgjør for arbeidet som er utført.

(3) Dersom lagbasen overføres til annet arbeid/anlegg, skal akkorden reforhandles.

§4-7 Sikringsarbeider

(1) Godtgjørelse for sikringsarbeid avtales i det enkelte tilfelle og skal være angitt i akkordavtalen, se § 4-4 (1).

§4-8 Andre bestemmelser

(1) Skiftreparatør som deltar aktivt i arbeid på stuff, skal fortrinnsvis gå inn i akkordlaget. Vedkommende skal i alle tilfelle betales med 100 % av akkordfortjenesten.

(2) Når kranen inngår i en bestemt akkord, lønnes kranføreren etter eventuell utstått prøvetid på linje med voksne arbeidstakere i akkordlaget. Betjener kranen flere akkordlag, lønnes kranføreren overensstemmende med lagenes gjennomsnittlige akkordlønn på anlegget.

(3) Andre arbeidstakere som har direkte tilknytning til framdrift i akkord, bør fortrinnsvis lønnes etter en avtalt prosentsats av akkordlønn.

(4) Ved arbeid i særdeles ugunstig arbeidsmiljø og som krever ekstraordinære vernetiltak, skal det forhandles om et særskilt tillegg.

(5) Ved tunnelarbeid og arbeid under dagen bør det så vidt mulig beskjeftiges vante tunnelarbeidere.

§4-9 Utbetaling av oppgjør

(1) Tarifftillegget skal ikke innreguleres i akkordene.

(2) Ved akkordarbeid er hver arbeidstaker garantert sin minstelønn etter § 2. Denne skal utbetales hver lønningsdag som forskudd i akkord.

(3) Det skal gis skriftlig oppgjør for det arbeidet som er utført. Oppgjør foretas første lønningsdag etter at arbeidet er avsluttet, oppmålt og godkjent av anleggsledelsen. Om oppmåling og godkjenning foreligger mindre enn 5 dager før lønningsdag, kan utbetaling utsettes til neste ordinære lønningsdag.

(4) Dersom arbeidet varer utover en måned, kan det gjøres avtale om deloppgjør.

(5) Om akkordlaget eller en arbeidstaker uten gyldig grunn forlater et omforent akkordarbeid før dette er brakt til avslutning, utbetales kun alminnelig forskuddsutbetaling.

§4-10. Tvister

(1) Oppstår det tvist om mål eller masser ved akkordoppgjør uten at enighet oppnås ved forhandling, skal kontrollmåling snarest mulig finne sted. Kontrollmåling utføres av to representanter fra anleggsledelsen og to fra laget, hvorav den ene bør være lagbasen. Fristen for å kreve kontrollmåling eller retting av feil er 21 arbeidsdager etter at måleresultatet foreligger eller akkordoppgjøret er utbetalt.

§ 5 Ekstraarbeid og Arbeidsstans

§5-1 Ekstraarbeid

(1) Ved ekstraarbeid forstås arbeid som utføres av laget utenfor den utsatte hovedakkord mens det er beskjeftiget med denne. Herunder inngår arbeid så som snørydding, ishogging, vannlensing, transport av redskaper og materiell til arbeidsstedet, samt legging av skinnegang eller annet bakstuffarbeid.

(2) Laget plikter på anleggsledelsens forlangende å utføre slikt arbeid mot ekstrabetaling. Partene kan imidlertid avtale at ekstraarbeidet skal inngå i hovedakkorden, dette skal i så fall fremgå av akkordavtalen.

(3) Ekstraarbeid utføres fortrinnsvis ved særskilt akkord eller mot avtalt lønn.

§5-2 Arbeidsstans

(1) Når arbeid på akkord eller tid må stanse og arbeidstakeren ikke anvises annet arbeid, betales han faktisk 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. Denne varselfrist kommer ikke til anvendelse ved force majeure.

(2) For øvrig følges reglene i Hovedavtalen, kap. VII.

(3) Arbeidstakerne er forpliktet til å utføre hvilket som helst arbeid som de anvises av arbeidsledelsen.

(4) Betaling for ekstraarbeid, samt godtgjøring for ovennevnte uforskyldte fravær anføres særskilt i akkordboken, og tillegges den ordinære akkordsum ved oppgjøret.

§ 6 Redskapshold

(1) Entreprenøren holder alle nødvendige redskaper m.v., transportmateriell og belysning på arbeidsplassen.

(2) Ved arbeid som utføres i akkord, kan partene avtale bonusordninger som omfatter bruk av ammunisjon, borstål, hårdmetallbor m.v. Slike avtaler inngås med akkordlaget. Dersom arbeidsgiveren krever det, skal laget ta vare på brukt, evt. skadet borstål o.l. av hensyn til bedriftens reklamasjonsrett overfor leverandøren.

(3) Alle redskaper og transportmateriell som trenges til arbeidets utførelse, får arbeidstakeren fritt uten trekk. Redskapene m.v. skal behandles med skjønnsomhet. Redskaper og transportmateriell som er bortkommet, eller reparasjoner av sådant, nødvendiggjort ved beviselig skjødesløs behandling, betales av laget. De til enhver tid gjeldende priser på ammunisjon, og øvrige materialer skal meddeles ved oppslag eller i materialboken.

(4) Der hvor arbeidstaker utfører arbeid som krever bruk av digitale verktøy, skal partene lokalt avtale nærmere retningslinjer om hvordan dette kan kompenseres. Dersom bedriften holder verktøyet, har arbeidstaker ikke rett til kompensasjon.

(5) Forskalingssnekkere og tømrere som holder seg med tilstrekkelig håndverktøy, får for dette en godtgjøring av kr. 1,30 pr. arbeidet time.

(6) Verktøyet skal være oppsatt og i orden ved skiftets begynnelse. Nødvendig oppsetting av verktøy av hensyn til arbeidets utførelse, kan foretas i arbeidstiden.

(7) Det innskjerpes at arbeidstakerne plikter å behandle maskiner og redskap av enhver art med forsiktighet og påpasselighet, så avbrekk i arbeidet kan unngås.

§ 7 Arbeidstøy/verneutstyr

(1) Bedriften holder nødvendig, firmamerket arbeidstøy og vernefottøy (helsesko) tilpasset årstiden og arbeidsplass. Med nødvendig arbeidstøy menes vanlig arbeidstøy, tilpasset til kvinner og menn der unisex-modeller ikke er tilfredsstillende, varmetøy og underlomp, regntøy og hansker. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller 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) Arbeidsgiveren holder hjelm/innerlue og hørselsvern (av den art vedkommende arbeidstaker ønsker) til utlån. Støvmasker og filter utleveres etter behov hvis arbeidstakerne uttrykker ønske om det. Arbeidstakerne er personlig ansvarlige for utlånt verneutstyr. Annet påbudt verneutstyr stilles til arbeidstakernes disposisjon.

(3) **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.

§ 8 Arbeidstid

(1) Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. Se for øvrig Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Vedrørende hvilepauser og fritid vises til Arbeidsmiljøloven §§ 10-9 og 10-8. Se bilag 11.

(2) Faringstiden som medregnes i arbeidstiden, regnes fra påhugg.

(3) Ved arbeid i dagen regnes faringstiden fra fremskutt spisebrakke.

(4) Nyttårsaften er fridag. For øvrig vises til den protokoll som partene årlig setter opp vedrørende arbeidstidens inndeling.

(5) Arbeidstidsordning.
I tilfelle det på anlegget er interesse for å iverksette arbeidstidsordninger med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, inngår NHO Byggenæringen og NAF avtale om dette på det enkelte anlegg basert på bestemmelsen i Arbeidsmiljøloven § 10-12.

§ 9 Overtidsarbeid, skiftarbeid, forskjøvet arbeidstid og nattarbeid

§9-1 Overtidsarbeid

(1) Overtidsarbeid skal kunne finne sted i den utstrekning som rasjonell drift eller spesielle arbeidstakers utførelse nødvendiggjør. Det vises for øvrig til Arbeidsmiljølovens bestemmelser vedrørende overtidsarbeid.

(2) Bedriftsledelsen skal gi arbeidstakernes tillitsvalgte adgang til å se overtidslistene dersom tillitsvalgte ber om det, se Arbeidsmiljøloven § 10-7.

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

(4) Etter kl. 21.00 betales 100 %. Arbeidstakere som blir tilsagt å arbeide overtid etter kl. 21.00, betales for minst 1 time selv om arbeidet varer kortere.

(5) Arbeid på lørdager og dager før helligdager
Hvor arbeidstiden er inndelt slik at det ordinært arbeides også på lørdager, betales dagarbeidere etter kl. 12.00 og skiftarbeidere etter klokken 14.00 på lørdag et tillegg på 100 % pr. time. Samme tillegg gis for arbeid etter endt ordinær arbeidstid på dager før helligdager, samt for arbeid på søn- og helligdager.

(6) Arbeid på fridager
Hvor arbeidsinndelingen er gjennomført slik at det er gitt fri enkelte dager, skal arbeidstakere som skulle vært fri på disse dager, men blir pålagt å arbeide, betales et

tillegg på 50 % inntil kl. 12.00 på lørdager og kl. 16.00 på ukens øvrige dager, og deretter et tillegg på 100 %.

(7) Overtid for skiftarbeidere
Skiftarbeidere som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal betales et tillegg på 50 %. For overtidsarbeid etter kl. 21.00, på lørdager etter kl. 14.00, på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt og på søn- og helligdager betales et tillegg på 100 %. Skifttillegg utbetales ikke for overtidsarbeid.

(8) Matpenger
Når en arbeidstaker blir pålagt til minst 2 timers overtidsarbeid samme dag skal bedriften sørge for middag eller annen forpleining. I motsatt fall skal det forhandles lokalt om et fast beløp, dog ikke under kr 107. Ved overtidsarbeid som vil vare utover 5 timer forutsettes at anlegget sørger for ytterligere forpleining evt. at det avtales et beløp til dekning av matutgiftene.

(9) Grunnlaget
Grunnlaget for beregning av overtidsgodtgjørelse og godtgjørelse for forskjøvet arbeidstid:

a. 37,5 timers uke	kr	359,89
b. 36,5 timers uke	kr	369,72
c. 35,5 timers uke	kr	380,13
d. 33,6 timers uke	kr	423,78

(10) I henhold til Anleggsoverenskomstens bestemmelser om overtid reguleres satsen for overtidsgodtgjørelsen med den prosentvise endring i timefortjenesten ekskl. overtidstillegget i SSBs statistikk for anlegg i NHOs medlemsbedrifter, målt fra foregående år til året etter.

§9-2 Skiftarbeid

(1) Når det arbeides på regulære skift, betales det kronetillegg slik:

2. skift:

36,5 t/u	kr	51,32
35,5 t/u	kr	52,76
33,6 t/u	kr	55,73

(2) Skiftarbeid i tiden mellom kl. 24.00 og kl. 06.00 betales slik:

36,5 t/u	kr	80,11
35,5 t/u	kr	82,35
33,6 t/u	kr	87,00

I tidsrommet fra kl. 14.00 dagen før søn- eller helligdag til vedkommende søn- eller helligdag kl. 22.00 betales slik:

36,5 t/u	kr	195,22
35,5 t/u	kr	200,69
33,6 t/u	kr	212,01

(3) Med arbeid på "regulære skift" menes kun skiftarbeid som til sammen varer minst 6 arbeidsdager og hvor skiftene ligger innenfor det tidsrom og ikke overstiger den lengde som Arbeidsmiljøloven fastsetter. Annet skiftarbeid betales som overtid.

(4) Ved bruk av arbeidstidsordninger hvor døgnet blir delt i to skift i stedet for som normalt tre skift, skal skifttillegg komme til anvendelse i tidsrommet kl. 15.00 - kl. 07.00 ved skiftstart kl. 07.00. Ved skiftstart kl. 06.00 skal skifttillegget komme til anvendelse i tidsrommet kl. 14.00 - kl. 06.00.

§9-3 Forskjøvet arbeidstid

(1) Ved forskjøvet arbeidstid betales for de 2 første arbeidstimer et tillegg på 30 % pr. time, og for de øvrige arbeidstimer et tillegg på 50 % pr. time. Grunnlaget for beregning av godtgjørelsen er det samme som for overtid (se grunnlaget under overtid)

§9-4 Nattarbeid

(1) Ved arbeider som utelukkende finner sted om natten, skal det forhandles om et særskilt tillegg.

§ 10 Lønnsutbetaling

(1) Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften blir enige om noe annet. Det kan treffes avtale om à konto forskudd for utlønningsperioden, se Hovedavtalen § 11-1.

(2) Utenom fradrag som er hjemlet i lov, kan det ikke gjøres andre fradrag i forskuddslønnen enn for brakkeleie, se AML § 14-15 eller særskilt skriftlig avtale.

§ 11 Ansettelse og oppsigelse

(1) Det vises til AML og Hovedavtalen.

§ 12 Kompetanseutvikling

Anleggsfagenes fremtidige konkurranseevne vil i stor grad være avhengig av tilpasninger til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskap og kompetanse. Partene i bedrift bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning, jf. Hovedavtalen kap. XVIII.

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

- å legge til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger. Bedrift og tillitsvalgte drøfter behovet 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 tilfelle, jf. Kap. V i tilleggsavtalen IV til Hovedavtalen. Opplæringen

innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.

- at bedriften og tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der det 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 kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til åta 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, sikkerhetskunnskaper og arbeidskultur.

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

§ 13 Helse, miljø og sikkerhet

(1) Opplæring
Arbeidstakerne skal gis opplæring i bruken av verneutstyr, se bilag 7.

(2) 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, se bilag 7.

(3) Gravide arbeidstakere.
Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditet, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller

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

§ 14 Boligrigg

(1) For arbeidstakere som ikke har sitt hjemsted i rimelig nærhet til arbeidsstedet holder anlegget boligrigg som skal være i forsvarlig stand. Dette innebærer også at rommet skal være grundig rengjort ved rombytte.

(2) Boligriggen bør plasseres så nær arbeidsstedet at transport mellom rigg og arbeid kan unngås. Dersom transport ikke kan unngås, bekoster arbeidsgiver transport, eventuelt gis det godtgjørelse for bruk av eget transportmiddel mellom boligrigg og arbeidsplass. Der reiseavstanden fra boligrigg til arbeidsplass er mer enn 12 km, skal det inngås lokal avtale mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte, om kompensasjon for ulempe ved lang reise. Ved oppsetting av riggen skal en likevel ta rimelig hensyn til at den bør plasseres slik at de som bor der blir minst mulig sjenert av støv og bråk fra anleggsmaskiner og lignende.

(3) En må videre bestrebe seg på å gjennomføre riggingen på en slik måte at sjenerende motorstøy fra kjøkken, fryse-, kjøle- og lagerrom reduseres til det absolutte minimum i boenheten, se bilag 6.

§ 15 Ferie

(1) Ferie gis i samsvar med Ferieloven. Se bilag 14.

§ 16 Reiser

§16-1 Hvor nattopphold er nødvendig

(1) Når en arbeidstaker beordres av arbeidsgiveren til en annen arbeidsplass enn der han arbeider, skal han ha godtgjort etter regning de nødvendige reiseutgifter for avtalt transportmiddel. Ved eventuell bruk av egen bil skal det lokalt avtales en kilometergodtgjørelse. For reisetiden betales ordinær timelønn uten overtidstillegg. Når soveplass nyttes, betales dog bare for de timer som faller innenfor den ordinære arbeidstid.

(2) Under reisen betales for lørdager og helligdager for samme antall timer som for de øvrige dager. Diettgodtgjøring under reise betales etter regning.

(3) I forbindelse med reise hjem og tilbake til anlegget, dekker anlegget reiseutgifter tur/retur minus kr 100,- inntil 22 ganger pr. år. Hjemreisene legges til avspaseringsperiodene i henhold til skiftplan/rotasjonsplan. Ved anlegg med andre arbeidstidsordninger kan hjemreiser ut over dette avtales lokalt.

(4) Denne bestemmelsen dekker hjemreiser innenfor landets grenser. Reiser utover dette avtales lokalt.

(5) Utgiftene beregnes etter billigste offentlige kommunikasjonsmåte eller annen avtalt reisemåte.

(6) Nødvendige utgifter til overnatting dekkes etter bilag.

(7) Den ansatte må selv innlevere sin reiseregning så snart som mulig og senest 4 uker etter at reisen er foretatt. Utbetaling vil finne sted så snart som mulig.

(8) For å reise til og fra vedkommende arbeidssted, nærmeste offentlige kommunikasjonsmiddel, godtgjøres med kr 3,00 pr. km ved bruk av egen bil. Dersom anlegget ikke kan forestå skyssen slik at drosje må benyttes, dekkes reisen etter bilag.

(9) I de tilfellene en arbeidstaker ønsker å nytte egen bil på hjemreisen, godtgjøres dette med kr 3,00 pr. km. Eventuelle ferge- og bompenger dekkes i tillegg.

(10) For lengre reiser kan nyttes fly. Dog må dette klareres med anleggsledelsen på forhånd ut fra en vurdering av reisedistansen og medgått tid for alternativ reisemåte i det enkelte tilfelle.

(11) Arbeidstakere som vil reise til et annet sted enn utgangspunktet, har rett til godtgjørelsen nevnt foran med inntil det beløp som reisen til utgangspunktet ville ha kostet samt tilbakereise minus kr 100,- pr. gang.

(12) Godtgjørelsen betales ved hver ordinær utlønning.

§16-2 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:
a) For avstand fra 7,5 til 15 km: kr 114,60
b) For avstand fra 15 til 30 km: kr 189,90
c) For avstand fra 30 til 45 km: kr 223,30
d) For avstand fra 45 til 60 km: kr 255,70

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

(4) 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 70,70
b) For avstand fra 15 til 30 km: kr 118,40
c) For avstand fra 30 til 45 km: kr 141,50
d) For avstand fra 45 til 60 km: kr 165,20

(5) Unge arbeidstakere og lærlinger
For unge arbeidstakere og lærlinger betales en redusert godtgjørelse som svarer til

70 % av ovenstående satser.

(6) Partene skal tilstrebe at arbeidstakerne benytter offentlig, eller annen miljøvennlig kommunikasjon, der det er praktisk gjennomførbart. Ordningen skal avtales mellom bedrift og tillitsvalgte for hvert prosjekt. Bedriften dekker da den faktiske kostnaden, i tillegg kommer satsene i § 16-2 nr. 4 til anvendelse

(7) Lokale ordninger
Eventuelt bedre lokale ordninger etter pkt. 1 og 2 bibeholdes.

(8) Avtale for sjåfør
Bedriftens ledelse og de tillitsvalgte, kan inngå andre avtaler for sjåføren etter § 16-2 (4), når arbeidsgiver stiller servicebil/transportmiddel til gratis disposisjon.

Generelle bestemmelser

(1) Reisetid og gangtid faller utenom arbeidstiden.

(2) Utbetalt reisegodtgjørelse etter reglene i § 16-2 er lønn og medtas i beregningsgrunnlaget ved utregning av feriegodtgjørelse.

(3) Godtgjørelsen betales ved hver ordinær utlønning.

(4) Dagpendling utover 60 km, hver vei tilrådes ikke. Dersom innkvartering av praktiske grunner ikke kan ordnes, kan bedriften og tillitsvalgte avtale særskilte ordninger med dagpendling utover 60 km. Ved inngåelse av slike avtaler skal det tas tilbørlig hensyn både til arbeidstakernes helse og sikkerhet samt reisetidens lengde.

(5) 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.)

Merknader til bestemmelsene

(1) Arbeidstaker sørger for transport
Bedriften kan ikke pålegge arbeidstakeren å benytte egen bil. I § 16-2 (2) er det faste satser som gjelder når arbeidstaker selv sørger for transport.

(2) Avtalt møtested
Bestemmelsen i § 16-2 (4) 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 § 16-2 (2) og § 16-2 (4). Dersom ikke annet avtales forutsettes ordningen ikke å medføre lengre reisetid eller reisestrekning for den enkelte arbeidstaker.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Mønstring/avmønstring på anleggsplass
Når arbeidstakeren mønstrer på anleggsplass og arbeidsdagen avsluttes på bedriftens verksted o.l., betales halv godtgjørelse etter § 16-2 (2) og (4). Det samme gjelder når arbeidstakeren mønstrer på bedriftens verksted og arbeidsdagen avsluttes på anleggsplassen. Reisen mellom verksted, lager mv. og anleggsplassen foregår da i arbeidstiden og betalingsspørsmålet reguleres ikke av overenskomstens § 16-2, som bare gjelder reiser utenfor arbeidstiden.

§16-3 Arbeid utenfor landets grenser

(1) Før bedriften sender arbeidstakere til arbeid utenfor landets grenser, skal det på forhånd skriftlig avtales ordninger som ivaretar: Reise, opphold, forsikringer, hjemtransport ved sykdom, lønns- og arbeidsvilkår, permisjoner o.s.v.

§ 17. Likeverd

§ 17-1 Likestilling og ikke-diskriminering

NAF og NHO Byggenæringen 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 II 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 åta 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 § 17-3 om likelønn, Fellesbilag 13 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

§ 17-2 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

NAF og NHO Byggenæringen er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge

løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, hvilepauser, deltidsarbeid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§ 17-3 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Overenskomst for Private Anleggs bestemmelser under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger kan derfor partene gjennomgå kvinner og menns 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.

§ 17-4 Innvandrere

I løpet av de siste 30 år har det norske samfunn utviklet seg til å bli et flerkulturelt samfunn med innvandrere fra en rekke land i ulike verdensdeler. Dessverre er det tendenser i det norske samfunn til at innvandrere i mange tilfeller faller utenfor det ordinære arbeidsmarkedet og blir henvist til det offentlige støtteapparatet. Verken innvandrere, bedriftene eller samfunnet for øvrig er tjent med dette.

Partene vil foreslå at man sammen med myndighetene vurderer ulike tiltak som kan lette innvandrernes inntreden - og deltakelse i det norske arbeidsmarkedet. I denne forbindelse vil NAF og NHO Byggenæringen særlig påpeke at den opplæring som tilbys innvandrere tilpasses bedriftens behov, samt gir god innføring i norsk bedriftskultur.

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere i større grad velger åta arbeid innenfor anleggsfagene. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.

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.

§ 18 Brakkebetjening

(1) Brakkebetjeningen skal ansettes av bedriften etter samråd med kokkenes tillitsvalgte. Før tiltredelse skal det foreligge helseattest fra lege.

(2) Brakkebetjeningen er månedslønnet og den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke og 162,5 timer pr. kalendermåned. Ved toskiftarbeid 36,5 timer pr. uke og 158 timer pr. kalendermåned. Ved arbeidstidsordninger der det utføres arbeid minst hver 3. søndag, er arbeidstiden 35,5 timer pr. uke og 154 timer pr. kalendermåned.

(3) Anleggsledelsen skal i fellesskap med brakkebetjeningens tillitsvalgte og i samråd med brakkesjefen inndele arbeidstiden slik at ovennevnte arbeidstidsordninger blir fulgt. Dersom det ikke er praktisk mulig å sette opp skiftplan innenfor rammen av en gjennomsnittsberegning over den ukentlige arbeidstid fordelt på en 4 ukers periode, skal det ved stedlige forhandlinger enten ordnes med vikar eller betales godtgjørelse for antall overtidstimer.

(4) I de tilfelle hvor kokkene hele tiden må oppholde seg på arbeidsstedet, skal spisepausen ansees som en del av arbeidstiden, se Arbeidsmiljølovens § 10-9 nr 1.

(5) Brakkebetjeningen skal én gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis gis på søndag og minst annenhver søndag.

(6) Ved arbeid søn- eller helligdag i henhold til arbeidsplan, skal arbeidstaker være sikret minst kr. 500,- pr. dag i betaling.

(7) Brakkebetjening som må arbeide på fridag etter utarbeidet skiftplan, får en ekstra daglønn. Ved sykdomsforfall hvor vikar ikke kan skaffes, blir lønnsutbetalingen for de gjenværende samme betaling som for arbeid på fridager.

(8) Når brakkelagets medlemmer foretar innarbeiding i forbindelse med høytids/helligdager, skal ikke brakkebetjeningens månedslønn reduseres.

(9) For ekstraarbeid i forbindelse med avslutning og oppstarting ved jul-, påske- og fellesferie eller ved andre lengre avbrudd, tilkommer brakkebetjening som utfører dette, en godtgjørelse på kr. 450,- pr. dag for en dag etter at arbeidet er avsluttet og kr. 450,- for en dag før arbeidet påbegynnes.

(10) 1. og 17. mai, samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager.

(11) For pålagt arbeid på slike dager gis et tillegg på 100 % foruten eventuelt skifttillegg.

(12) Fra 1. april 2024 gjelder følgende garanterte minstelønnssatser for brakkebetjeningen:

Førstekokk	kr 34 158,58 per måned
Hjelpekokk/renholder	kr 31 902,50 per måned
Fagbrevtillegg betales med	kr 15,50 per time

(13) Lønnen fastsettes etter forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte ved oppstart av nye prosjekter, dog minst en gang per år.

(14) Godtgjørelse for overtidsarbeid og arbeid på skift gis i samsvar med bestemmelsene i § 9, og beregningsgrunnlaget er vedkommende arbeidstakers individuelle timelønn som en kommer fram til ved å dele ovennevnte månedslønn med månedstimetall i punkt 2.

(15) Antall kostdager pr. kjøkkenansatt bør normalt ikke overstige 25 personer. Ved bemanningen bør en ta hensyn til riggstørrelse og skiftarbeid.

(16) Hvor man i enkelte tilfelle ønsker andre ordninger og partene på anlegget ikke blir enige, kan saken forelegges organisasjonene.

(17) Foruten matlaging påligger det brakkebetjeningen å sørge for at den daglige rengjøring m.v. blir utført i samsvar med brakkereglementets bestemmelser. Renholdet omfatter kjøkkenavdeling og spisesal. Det forutsettes at slik vask kan utføres uten at det fører til urasjonell avbrytelse i kjøkkenarbeidet.

(18) Hovedvask av spisesal på dagtid, mannskapsrom, korridorer, oppholdsrom, vaske- og tørkerom (begge avdelinger) utføres av særskilt ansatte renholdere.

(19) Brakkebetjeningen kan på mindre anlegg med inntil 25 personer gjøre lokal avtale om utføring av renholdet.

(20) I de tilfellene kokkene må servere mat til tilfeldig spise og/eller overnattingsgjester utenom de fastsatte spisetider, fastsettes en ekstra godtgjørelse for dette i de enkelte brakkelag. Tillegget betales av den enkelte gjest eller hans oppdragsgiver.

(21) Følgende bestemmelser i denne overenskomst gjelder også for brakkebetjeningen:

§ 1 Tariffavtalens omfang
§ 8 Arbeidstid
§ 9 Overtids- og skiftarbeid
§ 10 Lønnsutbetaling
§ 11 Oppsigelse
§ 12 Kompetanseutvikling
§ 14 Boligrigg
§ 15 Ferie
§ 16 Reiser
§ 18 Brakkebetjening
§ 20 Varighet

Bilag 1 Sliterordningen
Bilag 2 Opplysnings- og utviklingsfondet
Bilag 3 Korte velferdspermisjoner. (Beregnet etter sin timelønn)
Bilag 6 Husvær, brakker, innkvartering og personalrom
Bilag 7 Rammeavtale om grunnopplæring i verne- og miljøarbeid for anlegg
Bilag 8 Bedriftsvis tjenestepensjon
Bilag 9 Avtalefestet pensjon (AFP)
Bilag 10 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
Bilag 11 Arbeidstidsnedsettelse pr. 01.01.1987

Bilag 12 Overtid
Bilag 13 Likestilling
Bilag 14 Ferie m.v.
Bilag 15 Rammeavtale om arbeidstidsordning
Bilag 16 Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land

(22) For øvrig gjelder ikke Anleggsoverenskomstens bestemmelser.

(23) Merknad:
§ 14, punktene 1 og 2 gjelder ved samtlige anlegg. For øvrig gjelder § 14 bare ved anlegg hvor brakkebetjeningen er organisert i tilslutning til Norsk Arbeidsmandsforbund og hvor forbundet fremsetter krav om tariffavtale for disse.

§ 19 Uorganiserte bedrifter – tariffrevisjoner

(1) 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:

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

(3) 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.

(4) 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 tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

(5) 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 § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

(7) Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

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

§ 20 Varighet

(1) Denne overenskomsten trer i kraft per 1. april 2024 og gjelder til 31. mars 2026 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

(2) Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår
Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO bemyndiger, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs Representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025).

- - - - - - - - - - - - - - - -

Protokolltilførsler:
Begge parter skal gjensidig gi hverandre meddelelse om nye anlegg straks de blir kjent med at sådanne blir satt i gang. Når arbeidsgiveren gir meddelelse, skal framgå anleggets beliggenhet, det nærmere tidspunkt for arbeidets igangsettelse, hvilken arbeidsstyrke det vil bli ved anlegget, anleggstidens antakelige varighet, om det blir bygd brakker ved anlegget og anleggets beliggenhet i forhold til den øvrige bebyggelse.

Bilag
Følgende bilag skal være gjeldende for denne overenskomst:

Bilag 1	Sliterordningen
Bilag 2	Opplysnings- og utviklingsfondet
Bilag 3	Korte velferdspermisjoner
Bilag 4	Godtgjøring for bevegelige helligdager og 1. og 17 mai - A-ordningen
Bilag 5	Lønnssystemer
Bilag 6	Husvær, brakker, innkvartering og personalrom
Bilag 7	Rammeavtale om grunnopplæring i verne- og miljøarbeid for anlegg
Bilag 8	Bedriftsvis tjenestepensjon
Bilag 9	Avtalefestet pensjon (AFP)
Bilag 10	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste
Bilag 11	Arbeidstidsnedsettelse pr. 01.01.1987
Bilag 12	Overtid
Bilag 13	Likestilling
Bilag 14	Ferie m.v.
Bilag 15	Rammeavtale om arbeidstidsordning
Bilag 16	Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land
Bilag 17	Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå omfattet av Overenskomst for Private Anlegg
Bilag 18	Dykkere/kammerkjørere
Bilag 19	Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

Oslo, august 2024

Jon Claudi /s/
Næringslivets Hovedorganisasjon

Geir Høibråten /s/
Landsorganisasjonen i Norge

Siri Bergh /s/
NHO Byggenæringen

Brede Edvardsen /s/
Norsk Arbeidsmandsforbund

Bilag 1

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 tarifforpliktelse 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 fødtsenere 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 inndriving 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	Ole Erik Almlid	Vegard Einan
LO	NHO	YS

Bilag 2

Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge

(Endret siste gang i 2024)

§ 1

Formål

Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplysning og utdannelse i norsk arbeidsliv.

§ 2

Virkemidler

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs- og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,

2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,

3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,

4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskaping,

5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3

Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har oppgitt via A-meldingen til Aa- registeret med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1: F.o.m. 0 t/uke inntil 20 t/uke
Gruppe 2: F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke
Gruppe 3: F.o.m. 30 t/uke og derover.

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned. Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

Gruppe 1:	kr. 17,-
Gruppe 2:	" 27,-
Gruppe 3:	" 46,-

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO og Hovedavtalen NHO-LO/FLT/HK, kr 3,25 pr. uke.

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

§ 4

Innkreving av premie

Fondet omfattes av OU-samordningen. Den premie som er nevnt i § 3 skal derfor innbetales kvartalsvis til OU-samordningen. Premieinnbetalingen skal dekke foretakets samlede forpliktelser til alle OU-fond. Avtalen om OU-samordningen supplerer denne avtale.

§ 5

Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hoved-organisasjon ett år ad gangen.

§ 6

Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter for hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av spesialutvalg oppnevnt av hver av de to hovedorganisasjonene. Det utarbeides spesialvedtekter for disse utvalgs virksomhet.

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7

Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med

årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8

Oppløsning

Ved fondets eventuelle oppløsning tilfaller de innestående midler NHO og LO slik at hver organisasjon mottar det beløp som den i henhold til avtalens paragraf 6 var berettiget til å disponere. Gjenværende midler må anvendes i overensstemmelse med avtalens paragraf 2.

§ 9

Ikrafttredelse

Denne avtale trer i kraft 1. oktober 1970 og gjelder til første alminnelige tariffrevisjon etter Hovedavtalens utløpstid. Deretter følger avtalen den ordinære tariffperiode med eventuell revisjon i forbindelse med våroppgjøret.

Bilag 3

Avtale om korte velferdspermisjoner
av 1972 med endringer i 1976, 1982, 1990, 1992, 1998, 2002, 2006, 2010 og 2012

I tilslutning til Riksmeglingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

   Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstageren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.

5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

   Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Anmodning om velferdspermisjoner
Anmodning 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 arbeidstakeren så snart som mulig gis svar på anmodningen.

Godtgjørelse for velferdspermisjoner
Satsen reguleres med den prosentvise endring i timefortjenesten ekskl. overtidstillegget i SSBs statistikk for anlegg i NHOs medlemsbedrifter, målt fra foregående år til året etter.

Fra 1. april 2024 er satsen for:
1. VOKSNE ARBEIDSTAKERE
   37,5 timers uke kr 366,64
   36,5 timers uke kr 376,70
   35,5 timers uke kr 387,28
   33,6 timers uke kr 409,19

2. UNGE ARBEIDSTAKERE OG LÆRLINGER.
   Godtgjørelsen er den gjennomsnittlige timefortjeneste for vedkommende arbeidstaker. Godtgjørelsen er maksimalt begrenset til betalingen for voksne arbeidstakere.

Tidligere inngåtte avtaler
Det forutsettes at tidligere bedriftsvise avtaler om korte velferdspermisjoner som er likeverdige eller bedre enn ovenstående, fortsatt skal være gjeldende. Når det gjelder skjema for korte velferdspermisjoner, vises til eget oppsett som er utarbeidet av partene.

ooOoo

SKJEMA FOR VELFERDSPERMISJON

Undertegnede _____ anmoder herved om velferdspermisjon

_____ dag den _____

fra kl. _____ til kl. _____

Grunnen til den ønskede permisjon er:
(her gis fyllestgjørende begrunnelse under henvisning til overenskomstens bilag 3)
_____

_____

_____

_____

Ovenstående permisjon innvilges med rett til lønn under fraværet i henhold til overenskomstens bilag 3.

_____ den _____

_____

Arbeidstaker

Leges/tannleges attestasjon

Bilag 4

GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI
A-ordningen

Endret siste gang 2024

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time eller akkordlønnede arbeidstakere 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.

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

3. 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.

4. 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.

5. 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 arbeidstakeren i tilfelle får utbetalt for

vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.

6. 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.

7. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.

8. 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 arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr 56,51.

   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 overtidsprosenter.

b. Skiftarbeidere 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 arbeidstaker 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 overtidsarbeid.

Lønnssystemer

I den senere tid er det innen enkelte bransjer registrert en økende interesse for fastlønnssystemer som ofte kombineres med produktivitetstillegg i form av bonus, produksjonspremier eller lignende. Bakgrunnen kan bl.a. ha vært at de praktiserte lønnssystemer ikke har virket hensiktsmessig, at man har ønsket større ensartethet i lønnssystemene innenfor bedriften eller ønsket om en tilnærming mellom de lønnssystemer som praktiseres for arbeidstakere og funksjonærer, for eksempel ved utlønning pr. måned (4 uker).

Hovedorganisasjonene understreker betydningen av å finne frem til de mest hensiktsmessige lønnssystemer og vil bistå med råd og veiledning hvis partene på den enkelte bedrift med godkjennelse av tariffpartene tar opp til drøftelse gjennomføring av nye lønnssystemer. Man er i denne forbindelse klar over at valg av lønnssystem, enten det gjelder fastlønn eller akkord, må vurderes på grunnlag av en rekke faktorer. Det gjelder bransjens og bedriftens teknologi, arbeidets art, kravet til produktivitet og andre forhold som partene i det enkelte tilfelle ønsker å tillegge vekt. Hvis drøftelser som nevnt i disse bestemmelser fører til forslag om nytt lønnssystem, må dette godkjennes av tariffpartene før det settes i verk.

Husvær, brakker, innkvartering og personalrom

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. Vindusflaten skal ikke være under 10 % av golvflaten. Vinduet skal være forsynt med enten rullegardin og kappe eller fortrekksgardiner. 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 m^2 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. 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 golvflaten. Vinduet skal være forsynt med enten rullegardin og kappe eller fortrekksgardiner. 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 40cm pr. person. Våtrom inneholdende 1 wc, 1 urinal, 3 tappesteder, 1 skyllekum, 1 vaskemaskin og 1 tørkeskap/tørke-trommel.

Videre rigges det spiserom 34m^2 og oppholdsrom/ TV-rom 34m^2.

III. Fra og med 21 til og med 44 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 51m^2 og oppholds/TV-rom 68m^2. 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, dersom partene ikke blir enige om annen organisering.

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 forsikringsselskapenes 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 de tillitsvalgte 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. De tillitsvalgte 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 utstyrer riggen med tilstrekkelig relevant utstyr som støvsuger, strykejern, oppvaskmaskin, potetskrellemaskin, kjøleskap/frysere, miksere og annet nødvendig kjøkkenutstyr og bestikk.

   Partene kan med rimelig mellomrom foreta opptelling 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 $7m^3$.

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 tilfelle 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.

Merknad 2
Forskjellige riggstørrelser kan benyttes, men soverom inklusive bad må ikke være mindre enn 8,5 m^2 og takhøyden minst 2,30 m.

Anlegg som ligger slik til at det av transportmessige eller andre spesielle årsaker vanskeliggjør 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.

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 garderober 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 inne-holde spiserom og skifte-/vaskerom med WC, dusj og 2 tappe-steder.

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

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 til-svarende 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 vaskemulig-heter 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-rom.

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 vørdsløs behandling. Arbeidsgiveren kan i slike tilfelle i henhold til Arbeidsmiljølovens § 14-15 pkt. 2 e. trekke reparasjonsomkostningen i arbeidernes lønn.

På anlegg hvor arbeidernes tillitsvalgte ønsker å benytte brakkenes spiserom og oppholdsrom, hvile eller oppholdsrom til møter skal det være adgang til dette.

Bilag 7

Rammeavtale om grunnopplæring i verne- og miljøarbeid for anlegg

Opplæringen i anlegg reguleres etter bestemmelsene i Hovedavtalen Del C tilleggsavtale III Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid i virksomhetene for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget (AMU).

Merknad for anlegg til Tilleggsavtale III:

Fagnemnd

Opplæring i bedriften knyttes til fagenes virkeområder og gjennomføres for hver bransje. For å ivareta felles interesser i faglig nivå og nødvendig bransjeretting, oppnevner partene en fagnemnd for grunnopplæring i HMS i anleggsnæringen. Nemnda skal ha to medlemmer.

Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

For verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg gjelder lov om arbeidervern og arbeidsmiljø § 29 nr. 2, 2. ledd om rett for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg til å ta nødvendig opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer. Innenfor tidsfristene i Tilleggsavtale III nr. 7, skal det tas hensyn til arbeidsgivers ønske om kurssted nært bedriften.

Det anbefales at representanter for bedriftens arbeidsledelse deltar i opplæringstiltak sammen med verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg for å fremme felles problemforståelse.

Tilleggsavtale III nr. 1

For anlegg omfattes alle fag som dekkes av overenskomsten for private anlegg.

Tilleggsavtale III nr. 3

For anlegg anses 40 timer å være en riktig ramme for opplæringen. Eventuelle avvik fra dette skal drøftes av fagnemnda, og godkjennes av partene.

Kurs som arrangeres av studieforbund eller av partenes organisasjoner skal være åpne også for deltakere fra bedrifter som ikke er medlemmer av NHO Byggenæringen og som har tariffavtale med Norsk Arbeidsmandsforbund.

Tilleggsavtale III nr. 4

Opplæringsmateriell

Partene har utarbeidet felles bransjerettet grunnopplæringsmateriell – SAMBA- som dekker opplæringsbehovet for overenskomstens område. Når materiellet er godkjent av fagnemnda skal det brukes av alle kursarrangører som grunnlag for bransjeretting av kurs. Materiellet revideres ved behov - første gang i 2002.

Opplæringsaktører / studieleder

For å styrke bransjerettingen av kurs anbefaler partene at opplæringen ledes av studieleder. Studieleder gjennomgår studielederopplæring som bygger på bruk av bransjens grunnopplæringsmateriell SAMBA. Den bransjerettede studielederopplæringen kan gjennomføres i kombinasjon med generell opplæring på grunnlag av LO og NHOs fellestilbud, men kan ikke erstattes av denne.

Andre kursarrangører
Andre kursarrangører enn dem som spesielt er nevnt i Tilleggsavtale III, kan etter søknad til fagnemnda gjennomføre bransjerettede kurs. Før eventuell godkjenning av disse kreves dokumentert at kursleder har gjennomført bransjerettet studielederopplæring.
Undervisningsplan og henvisning til materiell som skal brukes skal også fremlegges.

Bilag 8

Bedriftsvis tjenestepensjon

NHO Byggenæringen og Norsk Arbeidsmandsforbund vil understreke viktigheten av at tjeneste-pensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvise tjenestepensjonsordninger. NHO Byggenæringen og NAF oppfordrer derfor til at det etableres slike ordninger på den enkelte bedrift. At partene på bedriftene vurderer og eventuelt utvikler egne ordninger, gjør at pensjonsordningene kan tilpasses både bedriftens og de ansattes behov og muligheter, samtidig som partene lokalt kan drøfte lønn, pensjon og andre arbeidsvilkår i en total sammenheng.

For å følge opp partenes oppfordring om at flest mulig av bedriftene bør etablere tjenestepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenestepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike.

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenestepensjonsordninger, skal de lokale partene innen utløpet av året 2002 gjennomgå de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å etablere ulike tjenestepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenestepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil NHO Byggenæringen og NAF 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, ved 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.

NHO Byggenæringen og NAF vil anmode sine respektive hovedorganisasjoner, NHO og LO om i fellesskap å:

- utarbeide nødvendig informasjonsmateriell til bruk i de enkelte virksomheter

- legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene

- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger.

- ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning.

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 virknings-tidspunkt 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.afp.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 inntektspensjon 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 NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

Bilag 10

Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

Av forskjellige årsaker er det bare en tredjedel av hvert ungdomskull som avtjener førstegangstjeneste. Disse grupper mister ett års yrkesaktivitet eller forsinkes ett år i sin utdannelse. Gjennomført førstegangstjeneste 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 lønnsansiennitet.

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 11

Nedsettelse av arbeidstiden per 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. Gjennomføringen 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. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, 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 lønnssatser 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 hoved-overenskomsten 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 overenskomsts akkordnormal.

f. Det skal efter 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 nugjeldende 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 hjemmevaktbestemmelsene 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 Næringslivets Hovedorganisasjon 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 konkurranseevne.

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 konkurranseevne 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 døgnkontinuerlig 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 døgnkontinuerlig 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 helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". 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 helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn 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 miste 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 ¾ 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 12

Overtid

Partene har ved årets tariffoppgjør drøftet forskjellige forhold i tilknytning til overtid. Bruk av overtid kan ha mange årsakssammenhenger som varierer fra bedrift til bedrift og over tid.

Partene oppfordrer til at man ved den enkelte bedrift, med basis i gjeldende lov og avtalebestemmelser, drøfter hvordan man best kan oppnå en bedre styring og riktig bruk av overtid.

Partene i den enkelte bedrift bør gjennomgå bruken av overtid (d.v.s. overtid etter tariffavtale) og om mulig redusere denne.

I drøftelsene bør årsaker til overtiden og belastningen på arbeidstakerne belyses, og eventuelle tiltak vurderes.

Aktivitetsprogram mellom LO og NHO
-
med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering

Innledning

Hovedavtalen mellom LO og NHO, tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, fastsetter at partene deler felles mål om et likestilt arbeidsliv og har en felles forpliktelse til å arbeide for likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

LO og NHO er enige om et felles aktivitetsprogram med tiltak på flere områder for å følge opp målsettingene:

Aktivitetsprogram

Hovedorganisasjonene vil gjennom aktiv handling ta ansvar for å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, gjennom følgende aktiviteter/tiltak:

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot 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 disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.
- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

- Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en avtale om arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i bedriften eller ønsker å igangsette konkrete tiltak som skal fremme likestilling og motvirke diskriminering, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgivning.

Arbeidsliv – familiepolitikk

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie- og arbeidsliv, og som har som mål å sikre likestilt tilknytning til arbeidslivet for begge foreldre.

Likelønn

- Hovedorganisasjonene vil jobbe for å motvirke lønnsforskjeller knyttet til kjønn, følge opp eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene, og yte informasjon og veiledning til medlemmer og tillitsvalgte om lønnskartlegging.

Heltid/deltid

- Partene vil arbeide for heltidskultur, tilpasset partenes ønsker og behov lokalt.
- Partene vil jobbe for å øke bevissthet og holdninger om betydningen heltid har for produktivitet, kompetanseutvikling, og inntekt gjennom livsløpet.

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

- Partene vil arbeide for å motvirke kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg.
- Partene vil støtte opp under lokale eller bransjevise initiativer/ prosjekter som vil fremme rekruttering og likestilling av det underrepresenterte kjønn.

Hovedorganisasjonene tar sikte på årlige samarbeidsmøter som drøfter status for samarbeidet og vurderer felles konkrete aktiviteter i det kommende året.

Partene viser til Hovedavtalen mellom LO og NHO for tilleggsavtale II - Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet, foruten informasjon om arbeid for likestilling og for å hindre diskriminering på LO og NHOs hjemmesider; www.lo.no og www.nho.no

Bilag 14

Ferie m.v.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

a) "Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjennelse."

b) "Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."

c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte."

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.

   Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

   Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

   Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.

   Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

2000 settes til 11,1
2001 settes til 12,0

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

   Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.

   Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.

Bilag 15

Rammeavtale om arbeidstidsordning

Partene er enige om følgende rammeavtale om arbeidstidsordning:

1. Avtalen gjelder for arbeidsoppdrag med arbeidstid 37,5 timer/uke, hvor arbeidstakeren overnatter utenfor hjemstedet. Avtalen kan i særlige tilfeller også gjøres gjeldende for andre arbeidstakere.

2. Når det foreligger lokal enighet om bruk av arbeidstid i henhold til rammeavtalen og innenfor bestemmelsene i Overenskomst for Private anlegg, sendes denne avtale Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Byggenæringen. Ordningen kan ikke settes i verk før aksept fra begge organisasjoner foreligger. Partene skal ha svar så raskt som mulig, og senest innen 7 dager fra avtalen er mottatt av organisasjonene. Hvis en av organisasjonene ikke finner å kunne akseptere forslaget, tas dette umiddelbart opp med den andre organisasjonen.

3. Det forutsettes at den kun gjøres gjeldende for enkelte anlegg og er avgrenset i tid.

4. Det benyttes en 12/9-rotasjon med en arbeidstid inntil 10 ½ time pr. dag og som fortrinnsvis legges i tidsperioden kl. 07.00 -18.00. (Se vedlagte eksempel på arbeidsplan.)
5. Overtid skal, som hovedregel, ikke benyttes i forbindelse med slike rotasjonsordninger. Ved behov for overtid i særlige tilfeller, skal dette kun skje etter avtale mellom tillitsvalgt valgt iht. Hovedavtalen og stedlig representant for arbeidsgiver.

6. Det vil ikke være nødvendig med dispensasjon fra Arbeidstilsynet når arbeidstid i henhold til denne avtale følges.

7. Eventuelle avtaler utover disse rammer behandles i hvert enkelt tilfelle i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-12.

8. Rammeavtalen hjemler skiftordninger. Hvis arbeidstiden på skiftordninger går utover kl. 24.00, kreves det på vanlig måte dispensasjon for nattarbeid, jf. Arbeidsmiljølovens § 10-11. Arbeidstiden på 2. skiftordning skal være 35,5 timer.

9. Reisetid utenfor arbeidstiden for arbeidstakere som er omfattet av arbeidstidsordningen og som bor hjemme, jf. Pkt 1, 2. setning, skal ikke overstige 2 timer pr. dag.

10. Innarbeidet tid skal avspaseres, og ikke av arbeidsgiver kunne legges til feriefritid. Denne bestemmelse skal ikke medføre innskrenkninger i forhold til ferielovens bestemmelser.

11. Det kan inngås lokal avtale om at arbeidstaker kan benytte mandag som reisedag til anlegget dersom forholdene er til stede.

Eksempel på arbeidsplan

Arbeidsplanen er en innarbeidingsordning med 12 dager på og 9 dager fri.

Arbeidsstyrken vil bli delt opp i tre lag og arbeidstiden blir som følger inklusive 1/2 times matpause:

	Lag 1:	Lag 2:	Lag 3:
Mandag	kl. 07.00-18.00	avspasering	kl. 10.00-18.00
Tirsdag	kl. 07.00-18.00	avspasering	kl. 07.00-18.00
Onsdag	kl. 07.00-18.00	avspasering	kl. 07.00-18.00
Torsdag	kl. 07.00-18.00	avspasering	kl. 07.00-18.00
Fredag	kl. 07.00-18.00	avspasering	kl. 07.00-18.00
Lørdag	fri	fri	kl. 07.00-18.00
Søndag	fri	fri	fri
Mandag	avspasering	kl. 10.00-18.00	kl. 07.00-18.00
Tirsdag	avspasering	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00
Onsdag	avspasering	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00
Torsdag	avspasering	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00
Fredag	avspasering	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00
Lørdag	fri	kl. 07.00-18.00	fri
Søndag	fri	fri	fri
Mandag	kl. 10.00-18.00	kl. 07.00-18.00	avspasering
Tirsdag	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00	avspasering
Onsdag	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00	avspasering
Torsdag	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00	avspasering
Fredag	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00	avspasering
Lørdag	kl. 07.00-18.00	fri	fri
Søndag	fri	fri	fri
Totalt	112,5	112,5	112,5

12. Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager

a) For arbeid på hellig- og høytidsdager betales lønn + 100 % (som for overtid bestemt) + tilsvarende godtgjørelse som for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.

b) Ved fri i oppholdsperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.

c) I friperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager for 7,5 timer.

Bilag 16

Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid

Rammeavtalen er inngått mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Byggenæringen for tariffperioden 2024-2026 i henhold til arbeidsmiljøloven (aml) § 10-12 (4). Partene skal ved tariffrevisjonene avtale om rammeavtalen skal videreføres for neste tariffperiode.

1. Omfang

Denne avtale regulerer innarbeidingsordninger for personell med overnatting utenfor hjemmet og er basert på gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden med daglig effektiv arbeidstid ut over 10,5 timer. Ordningen kan i særlige påkomne tilfeller også gjøres gjeldende for nødvendig støttepersonell. Dette skal klart fremgå av søknaden. Ved behov for bruk av ordningen for arbeidstakere som ikke fremgår av søknaden forutsettes egen søknad og godkjenning.

Det forutsettes at ordningen kun gjøres gjeldende for store anlegg/ driftssteder og er avgrenset i tid.

Ordninger i henhold til Rammeavtalen skal, for den enkelte arbeidstaker, legge til grunn tariffavtalens gjennomsnittlige ukentlig arbeidstid. (Bilag 11 Nedsettelse av arbeidstiden fra 1.jan.1987)

Dersom ordningen det søkes om er sammenlignbar med helkontinuerlig skiftarbeid (33,6 t) eller medfører bruk av nattarbeid skal varigheten, og antall arbeidstakere som blir omfattet av dette, fremgå av søknaden. Det skal også fremgå av søknaden hvor stor andel disse utgjør i forhold til søkerens bemanning i prosjektet.

Hovedbedriften kan fremme felles søknad som også inkluderer underleverandører.

For øvrig vises til anleggsoverenskomsten § 16 spesielt vedrørende reise- og oppholdsbestemmelser hvor nattopphold er nødvendig.

På grunnlag av lokal enighetsprotokoll sender bedriften søknad til Norsk Arbeidsmandsforbund som gir sin innstilling til LO. Den lokale protokollen skal følge søknaden sammen med arbeidsplanen. Dersom hovedbedriften også inkluderer underleverandører i sin søknad, skal søknaden inneholde lokale protokoller fra disse. Når bedriften har mottatt melding fra Norsk Arbeidsmandsforbund om at ordningen er godkjent kan den iverksettes.

NHO Byggenæringen skal på forespørsel til Norsk Arbeidsmandsforbund få fremlagt oversikter over søknader og resultater av Norsk Arbeidsmandsforbund og LOs saksbehandling.

Arbeidsmandsforbundet skal sende kopi til bedriften av sin oversendelse av arbeidstidssøknaden til LO

2. Krav til HMS og velferd

Innarbeidingsordningene må ivareta hensynet til HMS og ansattes familiesituasjon og velferd, samt bedriftens produktivitet og prosjektgjennomføring.

Bedriften plikter å sørge for at de ufravikelige krav som oppstilles i aml § 10-2 (1), (2) og (4) samt § 10-11 (7) ved nattarbeid, er ivaretatt i den enkelte arbeidstidsordning. Hvordan dette er ivaretatt, skal fremgå av lokal avtale.

Arbeidsgiver som benytter arbeidstidsordninger etter denne avtale skal som hovedregel ikke pålegge arbeidstakere å arbeide i friperioden. Eksempel på avvik fra hovedregelen er sporadiske reiseoppdrag, og for innarbeiding av manglende tid i henhold til status.

Reise til/fra anlegget skal fortrinnsvis foregå på oppstart- og avslutningsdag i arbeidstidsordninger etter denne avtale.

3. Arbeidstid

Denne avtalen omfatter ordninger med arbeid på søndager og hellig- og høytidsdager og ordninger uten arbeid på slike dager.

Det kan benyttes inntil 12,5 timers arbeidsdag.

For dager med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer skal det være minst en time pause hvorav 30 minutter inngår i arbeidstiden. Betalt tid blir da 11,5 timer ved 12 timers arbeidsdag.

Det kan benyttes inntil 15 påfølgende dager hvorav maksimalt 14 arbeidsdager kan ha mer enn 10,5 timer effektiv arbeidstid.

Ordninger med to fridager i oppholdsperioden kan ikke benyttes/avtales.

Det skal fortrinnsvis arbeides dag. Arbeidstiden legges fortrinnsvis mellom kl. 07.00 og kl. 19.00. Det er ikke anledning til å legge arbeidstiden utenfor tidsrammen kl. 06.00 og kl. 20.00.

Overtid skal, som hovedregel, ikke benyttes i forbindelse med slike rotasjonsordninger. Ved behov for overtid i særlige tilfeller, skal dette kun skje etter avtale mellom tillitsvalgt valgt iht. Hovedavtalen og stedlig representant for arbeidsgiver.

Der hvor det godkjennes nattarbeid legges arbeidstiden fortrinnsvis mellom kl. 19.00 og kl. 07.00 med kompensasjon etter lokal avtale og/eller overenskomsten. For øvrig vises det til arbeidsmiljøloven § 10-11 om bruk av nattarbeid.

Arbeidstidsordninger etter denne avtale skal ikke fortrenge lokalt ansatte og arbeidstidsbestemmelser som følger av Anleggsoverenskomsten og Arbeidsmiljøloven.

4. Inngåelse av lokale avtaler

Informasjon og drøftelser om arbeidsoppdrag og evt. bruk av arbeidstidsordninger etter denne avtale skal tas opp med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens § 9-3.

Forhandlinger om arbeidstidsordninger skal tas med utgangspunkt i hvilke arbeidstidsordninger som kan være mulige/aktuelle i det enkelte tilfellet. Det skal ved inngåelse av lokal avtale legges vekt på HMS og hensynet til de ansattes familieliv og velferd samt bedriftens produktivitet og prosjektgjennomføring.

Det skal fortrinnsvis benyttes en av de standardiserte ordninger med arbeidsplan, som partene er enige om.

For øvrig vises til Verkstedsoverenskomstens § 10.4.8 tredje ledd.

5. Godkjenning

Den enkelte arbeidstidsordnings varighet skal knyttes til prosjektets eller oppdragets lengde.

Søknader godkjennes for inntil 1 år av gangen.

Bedriften skal ha svar så raskt som mulig

Det kan kreves evaluering av HMS og velferdsmessige erfaringer som ledd i Norsk Arbeidsmandsforbund behandling av søknad om forlengelse. Dersom en av de lokale parter krever det, og evaluering foreligger, skal evaluering medfølge søknaden om forlengelse.

Norsk Arbeidsmandsforbund skal normalt anbefale forlengelse med mindre ordningen er urimelig belastende.

6. Lokal oppsigelse

De tillitsvalgte/hovedverneombudet kan med 1 måneds varsel kreve endring, eller si opp ordningen, dersom de mener at den er urimelig belastende. Før slikt krav fremsettes kan det kreves evaluering av HMS og velferdsmessige erfaringer.

Dersom bedriften er uenig i kravet kan den, uten ugrunnet opphold, bringe saken inn til Norsk Arbeidsmandsforbund for vurdering. NHO Byggenæringen kan be om organisasjonsmessig møte med Norsk Arbeidsmandsforbund om saken dersom bedriften ønsker det. Oppsigelsen utstår til Norsk Arbeidsmandsforbund har konkludert i saken.

Oppsigelsestiden iht. dette punktet angår ikke den oppsigelsestid LO benytter i sin godkjenning i forhold til evt. brudd på godkjenningsvilkårene.

7. Elementer til bruk for fremme av fritidsløsninger (manglende innarbeiding):

For å sikre berørte arbeidstakere mest mulig sammenhengende fritidsløsninger for å ivareta deres familiære og velferdsmessige behov og å få hensiktsmessige arbeidstidsordninger, kan følgende legges inn i arbeidstidsordningen som kollektiv avtale:

a) Ferie skal gjennomføres i medhold av ferieloven. Det kan benyttes ferie i hver rotasjon for å oppnå sammenhengende fritidsløsninger. Det er imidlertid ikke anledning til å forskuttere ferie fra påfølgende ferieår til bruk i rotasjoner etter denne rammeavtalen. Arbeidstakere som ikke har ferie å benytte, skal ikke bli skadelidende (få redusert sin stilling/lønn).

b) Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter per arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer som legges som plusstid i avregningen. Evt. mertid 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 mertid etter reglene om avregning i pkt. 8 nedenfor.
I tillegg kan bl.a. følgende individuelt avtalte løsninger benyttes:

c) Arbeidstakere som, istedenfor å benytte ferie jf. pkt. 7 a, ønsker å innarbeide evt. minustid som oppstår som følge av ordningens manglende timer i arbeidsperioden, kan gis anledning til dette etter nærmere avtale med arbeidsgiver. Slik innarbeiding må ikke skje i konflikt med amls HMS-krav.

d) Det er adgang til å inngå avtale med den enkelte arbeidstaker om avspasering av manglende timer tilsvarende godtgjøringen for bevegelige hellig- og høytidsdager, ved at dette tas med i avregningen. Dette gjelder overtidsgodtgjørelsen i pkt. 9 a) og godtgjørelse for høytids- og helligdager som faller i friperioden under pkt. 9 c).

e) Mertid samt kursing og opplæring som legges i friperioden, kan etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker brukes for avregning av evt. skyldig tid.

8. Avregning for ordninger i henhold til denne rammeavtalen

Arbeidstidsordninger etter denne avtale skal fortrinnsvis gå opp, evt. med bruk av de virkemidler som ligger under punkt 7. Ansatte skal være sikret sin stillingsbrøk og lønn.

Ved avregning av arbeidstid for personell som arbeider på forskjellige landanlegg og/eller faste driftsteder som har gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, gjøres prinsippene for avregning i FOB bilag 16 pkt 3.10.1, 3.10.2 og 3.10.3 gjeldende.

Eventuell minustid i ordninger etter denne avtale som kan overføres til neste avregningsperiode begrenses til 37,5 timer per år. Alt utover 37,5 timer minustid strykes ved årlig avregning uten tap av lønn.

Dersom arbeidstaker må slutte grunnet sykdom, ulykke eller blir oppsagt av arbeidsgiver på grunn av arbeidsgivers forhold, strykes evt. minustid uten tap av lønn og eventuell mertid utbetales som for overtid bestemt.

Ved oppsigelse fra arbeidstaker skal det foretas sluttavregning i forhold til rotasjoner i henhold til denne avtalen. Det kan gjøres fradrag for inntil 37,5 timer minustid. Alt ut over dette strykes uten trekk i lønn. En eventuell mertid som ikke er avtalt brukt på annen måte utbetales som for overtid bestemt. Oppgjør skjer på første ordinære lønningsdag.

Etter sporadiske reiseoppdrag skal arbeidstaker ha opplyst status.
Eventuell minustid som er opparbeidet etter pkt. 7 c) (individuell avtale om innarbeiding), og som ikke er innarbeidet ved avregningstidspunktet, kommer i tillegg til den minustid som er nevnt i denne bestemmelsens andre, femte og sjuende ledd.

9. Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager

a) For arbeid på hellig- og høytidsdager betales lønn + 100 % (som for overtid bestemt) + tilsvarende godtgjørelse som for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.
b) Ved fri i oppholdsperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.
c) I friperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager for 7,5 timer.

10. Ventetid

Dersom uforutsette hendelser forårsaker at arbeidet ikke kan påbegynnes til avtalt tid, betales tapte arbeidstimer med den enkelte bedrifts avtalte timelønn for prosjektet.

Dersom uforutsette hendelser knyttet til reisen (transportforsinkelser mv.) gjør at planlagt hjemreise ikke kan gjennomføres, betales ventetid med timelønn, første dag fra 3 timer etter planlagt avreise, maksimum betalt tid 7,5 timer ventetid. Neste dag betales medgått tid inntil 7,5 timer pr. døgn.

Eksempler på arbeidsplan

Ex.1	15- 20 Rotasjon med søndagsarbeid, arbeidstid 07.00-19.30. 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
	Arbeidstid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	12.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30		
	Antall timer inkl. pauser			7,5	12,5	12,5	12,5	12,5		
	Pauser (betalt)			0,25	0,5	0,5	0,5	0,5		
	Arbeidet tid eks. pauser			7,25	11,5	11,5	11,5	11,5		53,25
	Antall timer betalt	0	0	7,5	12	12	12	12	55,5	
Uke 2	Arbeidstid inkl. pauser	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-19.30		
	Antall timer inkl. pauser	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5		
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		
	Arbeidet tid eks. pauser	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5		80,5
	Antall timer betalt	12	12	12	12	12	12	12	84	
Uke 3	Arbeidstid inkl. pauser	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-15.00	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
	Antall timer inkl. pauser	12,5	12,5	8						
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,25						
	Arbeidet tid eks. pauser	11,5	11,5	7,25						30,25
	Antall timer betalt	12	12	7,5	0	0			31,5	
Uke 4		Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
Uke 5		Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
	Arbeidet timer pr rotasjon									164
	Betalt timer pr rotasjon								171	
	15 min kompensasjon pr dag * note 1							14,2	3,55	
	Feriedag								2,95	
	Sum timer før arbeidstid kompensasjon								177,50	timer
	Arbeidstidskompensasjon							5,63 %	9,99	
	Betalt tid i rotasjonen								187,49	timer

Elementer benyttet for å få ordningen til å gå opp omregnet til 37,5 t uke = 2,95 t x 5,63% = 3,12 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 3,12 timer pr rot = 32,44 timer forbruk av ferie = 155 timer ferie tilgode, dvs. 20,6 dager

Note 1
Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter per arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer som legges som plusstid i avregningen. Evt. mertid 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 mertid etter reglene om avregning i i ny rammeavtale om innarbeiding i VO.

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
	Arbeidstid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	12.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00		
	Antall timer inkl. pauser			7	12	12	12	12		
	Pauser (betalt)			0,25	0,5	0,5	0,5	0,5		
	Arbeidet tid eks. pauser			6,75	11	11	11	11		50,75
	Antall timer betalt	0	0	7	11,5	11,5	11,5	11,5	53	
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	Fri	Fri		
	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	Fri	Fri		
Uke 5		Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
	Arbeidet timer pr rotasjon									157
	Betalt timer pr rotasjon								164	
	15 min kompensasjon pr dag * note 1							14,2	3,55	
	Feriedag								9,95	
	Sum timer før arbeidstid kompensasjon								177,50	timer
	Arbeidstidskompensasjon							5,63 %	9,99	
	Betalt tid i rotasjonen								187,49	timer

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 arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer som legges som plusstid i avregningen. Evt. mertid 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 mertid etter reglene om avregning i ny rammeavtale om innarbeiding i VO.

Bilag 17

Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå omfattet av overenskomst for private anlegg

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 innen ordinær drift ikke er tilstrekkelig i forhold til bedriftens produksjon, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte jfr. Hovedavtalen § 9-3.

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.
Ved innleie av arbeidskraft eller utsetting av arbeid innenfor bedriftens ordinære drift, skal behov og omfang før kontraktsinngåelse forhandles mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte i bedriften, det vises til Hovedavtalens § 9-3, samt AML §§ 14-12 og 14-13.

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
Arbeidsgiver som ønsker å sette ut arbeid i entreprise og/eller på oppdrag, skal på forlangende informere de tillitsvalgte i bedriften at innleid arbeidskraft og underentreprenører har ordnede lønns-, arbeidsvilkår og boforhold, jfr. bilag 6.

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 § 8-1 nr. 1. De tillitsvalgte i bedriften kan kreve forhandlinger om dette.

1.5. Avtaler om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter
Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene i mellom 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 i bedriften.

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 Prp. 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 8. Bedriftsvis tjenestepensjon
Bilag 9. Avtale om AFP- Ordningen
Bilag 11. Nedsettelse av arbeidstiden av 1. januar 1987
Bilag 13. Likestilling

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 lønn- 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 Kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak:
Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, 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 NHO, 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 tillitsvalgtsarbeid, jfr. HA § 6-6.

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

3. Ansatte i vikarbyråer omfattet av overenskomsten
Følgende bestemmelser regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. § 1

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 fratre 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 Innleiebedriftenes lønn- 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 18

Dykkere/kammerkjørere

1. Følgende gjelder hvis partene ikke har inngått lokal avtale:

37,5 timers uke	kr	257,75 pr. time
36,5 timers uke	kr	264,81 pr. time
35,5 timers uke	kr	272,26 pr. time
33,6 timers uke	kr	287,65 pr. time

Den garanterte minstefortjenesten består av grunnlønn og tarifftillegg. Grunnlønnen er den garanterte minstefortjenesten minus tarifftillegget.

Sertifiserte anleggsdykker får fagarbeidertillegg når de arbeider som dykkere.

Dybdetillegget betales med følgende % - satser, beregnet av de ovenstående tarifferte timelønnssatser:

	Dykker:	Kammerkjører:
Fra 0 m til 12 m dybde	30 %	
Fra 12 m til 20 m dybde	60 %	
Fra 20 m til 24 m dybde	100 %	
Fra 24 m til 30 m dybde	140 %	35,00 %
Fra 30 m til 35 m dybde	180 %	45,00 %
Fra 35 m til 40 m dybde	225 %	56,25 %
Fra 40 m til 45 m dybde	290 %	72,50 %
Fra 45 m til 50 m dybde	360 %	90,00 %
Fra 50 m til 55 m dybde	410 %	102,50 %
Fra 55 m til 60 m dybde	460 %	115,00 %

Utgangspunktet for dybdeberegningen er den reelle arbeidsdybde etter dybdetabellen.

Under ekstraordinære forhold, der det kreves spesiell aktpågivenhet eller kunnskaper, avtales lønnen mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren. I tillegg til den avtalte lønnen beregnes dybdetillegg på vanlig måte.

Blir dykkeren satt til annet arbeid enn dykking, skal dykkeren avlønnes på samme måte som det akkordlaget - de arbeidstakerne dykkeren arbeider sammen med.

Blir kammerkjører satt til annet arbeid enn kammerkjøring, skal kammerkjøreren avlønnes på samme måte som det akkordlag - de arbeidstakerne kammerkjøreren arbeider sammen med.

2. Dykkerens ordinære arbeidstid er forutsatt delt opp i to like økter inntil 24 m.
For dybder dypere enn 24 m eller for overflate dekompresjon betales for hel dag.
Blir dykkerdrakt beordret påkledd, betales dykkeren for hel økt, selv om arbeidet blir utført på kortere tid.
Dykkeren har rett til å gå opp og ta den nødvendige hviletiden.

3. Ekstra klær under dykkerdrakten holdes av arbeidsgiveren.

4. Arbeidsgiver og dykker må i fellesskap sørge for at gjeldende forskrifter for dykking overholdes.

5. Det skal bare benyttes dykkerassistent som er godkjent av dykkeren.

6. Arbeidsgiver skal sørge for at det er oppvarmet tørkerom for dykkernes utstyr og klær på fartøy/flåte som det dykkes fra eller på land i nærheten av arbeidsplassen.
Det bør også være et oppvarmet oppholdsrom/spiserom i tilknytning til tørkerommet.

7. Den ordinære arbeidstid for dykkeren forutsettes å være 37,5 timer pr. uke.

8. Kammerkjører skal ha nødvendig opplæring i førstehjelp.

Bilag 19

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. Fra 21. april 2023 er minstesats for lønn kr 28,- per time. Se gjeldende sats her (VTO-bilaget er lagt inn øverst i listen på nettsiden).

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 lønnsats(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.