

**FELLESOVERENSKOMSTEN
FOR BYGGFAG
2018 - 2020**

Overenskomst

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon
og
Byggenæringens Landsforening**
på den ene siden

og

**Landsorganisasjonen i Norge
og
Fellesforbundet**
på den annen side

Gjelder f.o.m. 1 april 2018 t.o.m.31.mars 2020

Del I

Hovedavtalen LO - NHO

Del II

Innholdsfortegnelse

Kapittel 1 Omfang	5
§ 1-1 Tariffavtalens omfang	5
§ 1-2 Innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid m.m.	6
Kapittel 2 Lønnsbestemmelser.....	7
§ 2-1 Garanterte minstefortjenester	7
§ 2-2 Lønssystemer	7
§ 2-3 Lokale forhandlinger	8
§ 2-4 Bedrifter med akkord som lønssystem	9
§ 2-5 Særlige lønnsbestemmelser	9
§ 2-6 Lønnsansiennitet	9
§ 2-7 Overtidsgodtgjørelse	10
§ 2-8 Permisjon med rett til lønn	10
§ 2-9 Kranførere	10
§ 2-10 Diverse tillegg	11
§ 2-11 Verktøygodtgjørelse	11
§ 2-12 Arbeidstøy	12
§ 2-13 Matpenger / kafepenger	12
Kapittel 3 Lærlinger og annen fag-, etter- og videreutdanning	13
§ 3-1 Generelt for alle kategorier lærlinger og lærekandidater	13
§ 3-2 Lærling etter Kunnskapsløftet	14
§ 3-3 Lærling med avvikende kontraktvilkår	15
§ 3-4 Lønn i perioden fra læretidens utløp til førstegangs fag- / svenneprøve avlegges	16
§ 3-5 Lønn til lærling som ikke består fagprøve m.v.	16
§ 3-6 Lønn til lærekandidat	17
§ 3-7 Praksiskandidat	17
§ 3-8 Kompetanseutvikling	17
Kapittel 4 Akkordarbeid og akkordtariffer	18
§ 4-1 Omfang	18
§ 4-2 Påslagsprosent og kronefaktor	19
§ 4-3 Organisering av akkordlaget	19
§ 4-4 Akkordavtale	20
§ 4-5 Akkordforskudd	20
§ 4-6 Retten til måling	20
§ 4-7 Utarifferte arbeider	21
§ 4-8 Arbeidsgiverens plikter	22
§ 4-9 Arbeidstakernes plikter	22
§ 4-10 Fordeling av akkordfortjeneste ved akkordarbeid	22
§ 4-11 Timelister	23
§ 4-12 Heft og forsering av akkordarbeidet	24

§ 4-13	Avbrytelse av akkordarbeidet	24
§ 4-14	Målegebyret	24
§ 4-15	Utbetaling av akkordoverskudd	25
§ 4-16	Tvister	25
§ 4-17	Tilpasning av landsomfattende akkordtariffer til den tekniske utvikling og andre forhold	28
Kapittel 5	Helse, miljø og sikkerhet	29
§ 5-1	Helse, miljø og sikkerhet	29
§ 5-2	Gravide arbeidstakere	30
§ 5-3	Oppfølging	30
Kapittel 6	Arbeidstid	30
§ 6-1	Ordinær arbeidstid	30
§ 6-2	Fleksibilitet	30
§ 6-3	Overtidsarbeid	31
§ 6-4	Forskjøvet arbeidstid	33
§ 6-5	Skiftarbeid	33
Kapittel 7	Reise- og oppholdsbestemmelser	35
§ 7-1	Hvor nattopphold er nødvendig	35
§ 7-2	Hvor nattopphold ikke er nødvendig	36
§ 7-3	Bruk av privat bil til tjenestekjøring i arbeidstiden	41
§ 7-4	Arbeid utenfor landets grenser	41
Kapittel 8	Lønnsutbetaling	41
§ 8-1	Lønnsutbetaling	41
Kapittel 9	Midlertidig stans	42
§ 9-1	Midlertidig stans	42
Kapittel 10	Ferie	42
§ 10-1	Ferie	42
Kapittel 11	Generelle bestemmelser	43
§ 11-1	Spise-, hvilerom og innkvartering	43
§ 11-2	Bilagenes omfang	43
Kapittel 12	Likeverd	43
§ 12-1	Innledning	43
§ 12-2	Eldre arbeidstakere	44
§ 12-3	Likestilling mellom kvinner og menn	44
§ 12-4	Innvandrere	45
Kapittel 13	Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner	45
§ 13-1	Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner	45
Kapittel 14	Varighet	46

Bilag 1	Sluttvederlagsavtalen	48
Bilag 2	Avtale om et opplysnings og utviklingsfond.....	65
Bilag 3	Avtale om ny AFP-ordning.....	68
Bilag 4	Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent- «trekkavtale».....	73
Bilag 5A	Nedsettelse av arbeidstiden per 1.januar 1987	78
Bilag 5B	Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 - avtale vedrørende byggfagene -	88
Bilag 6	Likestilling mellom kvinner og menn	91
Bilag 7	Ferie m.v.	93
Bilag 8	Bedriftsvis tjenstepensjon.....	96
Bilag 9	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17.mai.....	98
Bilag 10	Avtale om korte velferdspermisjoner	102
Bilag 11	Rammeavtale om grunnopplæring i verne-og miljøarbeid	105
Bilag 12	Rammeavtale om opplæring i behandling av asbest i bygningsfagene	107
Bilag 13	Lønssystemer	109
Bilag 14	Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå	111
Bilag 15	Verktøylistor	116
Bilag 16	Offshoreavtale for byggfagene.....	118
Bilag 17	Rammeavtale om arbeidstidsordning	132
Bilag 18	Husvær, brakker, innkvartering og personalrom	135
Bilag 19	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.....	146
Bilag 20	Grunnlag for beregning av godtgjørelse etter overenskomsten	147
	Reguleringsbestemmelser for akkordtariffene	148
Bilag 21	Rammeavtale for innarbeidingsordninger med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid.....	152

Kapittel 1

Omfang

§ 1-1 Tariffavtalens omfang

1. Denne tariffavtale omfatter alt bygningsarbeid som tariffbundne medlemmer av NHO har eller får til utførelse i hele landet, også offshorearbeid i henhold til offshoreavtalen, bilag 16. Hvor denne tariffavtalen mellom NHO og LO gjelder eller blir gjort gjeldende etter første ledd, kan ikke noen av partene fra dette tidspunktet slutte nye overenskomster med andre om avvikende bestemmelser for lønns- og arbeidsvilkår.

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

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

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 14.

Det som ovenfor er sagt om overenskomster gjelder også de mellom organisasjonene opprettede akkordtariffer, eventuelt med de stedlige tilpasninger som er stadfestet av hovedorganisasjonene eller godkjent av Riksmekler eller en av ham bemyndiget.

De arbeidsgivere som omfattes av denne tariffavtalen må ikke beskjeftige noen arbeidstakere på de steder tariffavtalen gjelder på vilkår som avviker fra tariffavtalen.

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

Partene er enige om at det er av den største betydning at det skapes et gjensidig positivt miljø i bedriften. Det er enighet mellom partene om å arbeide aktivt for at både bedrift og arbeidstaker skal etterleve bestemmelsene i overenskomsten i samsvar med intensjonene.

2. *Merknad for: Malere og byggtapetserere*
Overenskomsten omfatter også arbeid på skip, broer o.l.
3. *Merknad for: Industrimalerfaget, stillasbyggerfaget og isolatørfaget*
Overenskomsten omfatter også arbeid på skip, moduler, prosessutstyr, broer, o.l.
4. *Merknad for: rørleggere*
Overenskomsten omfatter også arbeid på skip, moduler, prosessutstyr, broer, drivstoffanlegg med rørføringer samt fjernkjølingsanlegg og lignende.
5. *Definisjon*
I de bestemmelser der det er henvist til bedriften menes en selvstendig og geografisk adskilt avdeling. Bedriftstillitsvalgt / tillitsvalgt er definert i Hovedavtalen §5-12b. Det vises i den forbindelse til Hovedavtalen §5-3.5.

§ 1-2 Innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid m.m.

1. Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte, jf. Hovedavtalen §9-3.

Vedrørende vilkårene for utsetting av arbeid og innleie, og lønns- og arbeidsvilkårene for innleide, se bilag 14.

Kapittel 2

Lønnsbestemmelser

§ 2-1 Garanterte minstefortjenester

1. *Fagarbeidere*

For fagarbeidere gjelder kr.203,80 pr. time. Fagarbeidere er arbeidstakere som har fag- eller svennebrev i vedkommende fag.

2. *Arbeidstaker uten fag- eller svennebrev*

For arbeidstaker uten bransjeerfaring gjelder kr.183,10 pr. time

For arbeidstakere med minst ett års bransjeerfaring gjelder, kr.191,00 pr. time.

3. *Unge arbeidstakere*

For arbeidstakere under 18 år gjelder, kr.122,90 pr. time.

4. *Reguleringsbestemmelse for mellomoppgjør og samordnende oppgjør*

Etter at resultatet fra mellomoppgjør og samordnende oppgjør mellom LO og NHO foreligger, opptas forhandlinger mellom FF og BNL om regulering av minstelønnsatsene i § 2-1 Garanterte minstefortjenester, med utgangspunkt i lønnsveksten innenfor avtaleområdet.

Regulering skjer med virkning fra 1. april.

§ 2-2 Lønssystemer

1. *Forskjellige typer lønssystem skal kunne avtales mellom bedrift og bedriftstillitsvalgte. Slik avtale følger reglene om særavtaler, HA kap. IV.*

2. *Lønssystemene skal virke produktivitetsfremmende og stimulere til initiativ, innsats og opplæring, jf. bilag 13.*

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

§ 2-3 Lokale forhandlinger

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

§ 2-4 **Bedrifter med akkord som lønnsystem**

Hvor de lokale parter er enige om at landsomfattende akkordtariff eller lokalt avtalt akkordtariff skal benyttes som lønnsystem, skal følgende avtales for ansatte i akkordfagene:

1. Forskuddslønn ved akkordarbeid, jf. §4-5,1.
2. For arbeid som faller utenfor akkordtariffene eller som av andre årsaker ikke er mulig å utføre i akkord, skal det forhandles om lokale lønnsavtaler. Det gjelder også lønn for forandrings-, reparasjons- og servicearbeider som ikke omfattes av akkordtariffene.

Ved slike forhandlinger skal den gjennomsnittlige akkordfortjenesten i vedkommende fag i bedriften være grunnlaget for forhandlingene.

Bedriften og de bedriftstillitsvalgte, jf. § 1-1, nr. 5, forhandler om lokal avtale. Avtalen er en særavtale for bedriften, jf. Hovedavtalens kapittel IV.

§ 2-5 **Særlige lønnsbestemmelser**

1. *Arbeidstaker med spesielle kvalifikasjoner*

Bedriften eller de tillitsvalgte kan ta opp drøftelser om særskilt lønnstillegg for arbeidstakere som er beskjeftiget med arbeid som etter bedriftens vurdering - i samråd med de tillitsvalgte - krever særlige kunnskaper eller kvalifikasjoner. Oppnås ikke enighet, kan saken bringes inn for organisasjonene. Bli partene ikke enige, kan bedriften fastsette et særskilt tillegg under hensyntagen til det lønnsnivå som gjelder for sammenlignbare stillinger

2. *Arbeidstaker med nedsatt arbeidsevne*

For arbeidstakere hvis arbeidsevne er nedsatt, fastsettes lønnen etter avtale mellom bedriftens leder, arbeidstakeren og vedkommende tillitsvalgte. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 13.

§ 2-6 **Lønnsansiennitet**

1. Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret eller tilsvarende pålagt tjeneste som sivilarbeider, i Sivilforsvaret og lignende, godskrives som lønnsansiennitet, Jf. bilag 19.

2. Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppbeholder rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketryktdloven § 4-4 og § 14-14.
3. Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

§ 2-7 Overtidsgodtgjørelse

Grunnlaget for beregning av overtid for voksne arbeidere skal være kr 260,38, jf. § 6-3 og bilag 20.

§ 2-8 Permisjon med rett til lønn

1. Korte velferdspermisjoner i henhold til bestemmelsene i bilag 10
2. Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 12-3.
3. For permisjoner etter punkt 1 og 2 utbetales den enkelte arbeidstaker sin lønn. For akkordlønte og andre med varierende lønn benyttes den gjennomsnittlige timefortjenesten (sykelønnsgrunnlaget).

§ 2-9 Kranførere

Inngår kranen eller annet løfteutstyr i en bestemt akkord, lønnes kranføreren på linje med fagarbeiderne i akkordlaget. Betjener kranen flere akkordlag, i egen bedrift, lønnes kranføreren overensstemmende med lagenes gjennomsnittlige akkordlønn på byggeplassen. Hvilken kranfører dette gjelder skal fremgå av akkordavtalen.

For øvrig gjelder lønn avtalt etter § 2-3

§ 2-10 **Diverse tillegg**

1. *Bas*

Hvor arbeidslaget arbeider på eget ansvar, skal lagbasen tilsettes av arbeidsgiver i forståelse med akkordlaget og ha en godtgjørelse på minst kr.7,30 pr. time.

Partene er enige om at lagbasen har en viktig rolle som leder av akkordlag og arbeidslag. Forholdene må ligge til rette for at basen kan utføre sine oppgaver på best mulig måte. Partene viser derfor til Hovedavtalens §18-3 og understreker basens kompetansebehov som leder og representant for bedriften.

2. *Smusstillegg*

Ved reparasjons- og ombyggingsarbeider betales et ulempe-t tillegg på minst kr 4,40 pr time for det antall timer den enkelte arbeidstaker blir berørt.

Merknad for taktekking, isolasjon, maler og byggtapetserer samt rørlegger

Ovenstående bestemmelser gjelder ikke for disse fagene.

Merknad for stillasbyggere og industrimalere

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

3. *Særskilt for stillasbyggere*

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

§ 2-11 **Verktøygodtgjørelse**

1. *For betongarbeidere, tømrere, anleggsgartnere og murere*

Arbeidstakere som selv holder tilstrekkelig håndverktøy som kan kontrolleres av arbeidsgiveren, får godtgjørelse slik:

- Forskalere og tømrere kr. 1,70 pr. arbeidet time

- Murere og flisleggere, sementpussere og terrazzoarbeidere kr. 1,20 pr. arbeidet time. For sementpussere holder bedriften de nødvendige bøtter, koster og rettholter.
Dersom bedriften holder verktøy har arbeidstakeren ikke rett til verktøygodtgjørelse.

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

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

2. *For rørleggere, malere, byggtapetsere, blikkenslagere, isolatører, industrimalere, stillasbyggere, taktekkere, murarbeidere og jernbindere:*

Bedriften holder det til arbeidet nødvendige og godt verktøy.
Bedriften holder låsbar verktøykiste.

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

§ 2-12 Arbeidstøy

Bedriften holder nødvendig, firmamerket arbeidstøy og vernefottøy tilpasset årstiden og arbeidsplass. Med nødvendig arbeidstøy menes vanlig arbeidstøy, varmetøy, regntøy og hansker.

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

§ 2-13 Matpenger / kafépenge

1. Arbeidstakere som har arbeidet ordinær arbeidstid og som blir beordret til minst 2 timers overtidsarbeid samme dag, skal

utbetales kr. 86,50 i matpenger dersom mat ikke skaffes til veie av arbeidsgiveren.

Ved overtidsarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av matutgifter.

2. Ved arbeider hvor oppholdsrom for spisepauser ikke kan skaffes og arbeidstakerne derfor må spise på kafé, betales en godtgjørelse på kr. 27,40 pr. spisepause, til dekning av kaféutgifter.

Kapittel 3

Lærlinger og annen fag-, etter- og videreutdanning

§ 3-1 Generelt for alle kategorier lærlinger og lære kandidater

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

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

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

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

For lærlinger som i henhold til læreplanen skal ha teoriopplæring utover Vg2, skal bedriften dekke lønn og kostnader for denne teoriopplæringen.

Arbeidsgiver dekker lønn og utgifter til prøveavleggelse.

Arbeidsgiver dekker lønn ved den teoretiske del av fagprøven.

Overtidsgodtgjørelse

Ved overtidarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften. Ved akkordarbeid, se § 4-10 nr 2.

Grunnlaget for beregning av overtidsgodtgjørelsen er satsen i § 2-7 - Overtidsgodtgjørelse.

Korte velferdspermisjoner

Satsen for korte velferdspermisjoner beregnes i henhold til lærlingens prosentkala.

§ 3-2 Lærling etter Kunnskapsløftet

1. Lærlinger med 2 år i bedriften avlønnes etter følgende prosentkala:

1.	2.	3.	4.	5. ^{*)}	halvår
30	40	55	75	80	prosent

^{*)} gjelder lærlinger i rørleggerfaget med 2 ½ år i bedrift

2. Lærlinger med 3 år i bedriften avlønnes etter følgende prosentkala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7 ^{*)}	halvår
30	35	40	45	55	75	80	prosent

^{*)} gjelder lærlinger i rørleggerfaget med 3 ½ år i bedrift

Skolefagbrev

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

Lærling i teknisk-allmennfag (TAF-lærlinger) For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av nyutdannet fagarbeider. De to siste årene betales lønn for verdiskapingstiden, slik at de samlet over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell:

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

§ 3-3 Lærling med avvikende kontraktvilkår

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

Arbeidstaker med minst 10 måneders arbeidserfaring som ansatt i heltids stilling og som ikke er ansatt i bedriften fra før og som inngår lærekontrakt etter forskrift til Opplæringslova § 11-12, 2. ledd, avlønnes etter følgende prosentskala:

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

^{*)} gjelder lærlinger i rørleggerfaget med 4 ½ år i bedrift

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

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

Når det inngås lærekontrakt med arbeidstaker som er ansatt i bedriften som ufaglært/hjelparbeider /spesialarbeider, skal lærlingen fortsatt lønnes som hjelparbeider, jf. FOB § 2-1.2. Det forutsettes også at arbeidstakeren ikke kan fremstille seg til prøve etter Opplæringslova § 3-5 om allsidig praksis i faget.

3. *Lærling med avgrenset arbeidsevne*

For lærling med avgrenset arbeidsevne p.g.a. fysisk eller psykisk funksjonshemming, inntatt etter forskrift til opplæringslova § 11-12, 1. ledd, skal lønns- og arbeidsvilkår avtales

direkte mellom bedriftens ledelse, lærlingen og tillitsvalgte.
Prinsippene i Handlingsplanen LO/NHO legges til grunn.

Lærlingene skal være garantert minstefortjeneste som lærlinger etter § 3-2.

4. *Lærling med full opplæring i bedrift*

Lærling med full opplæring i bedrift avlønnes etter følgende prosentskala:

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

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

Bedriften dekker utgifter til læremateriell ved teoriopplæring.

§ 3-4 Lønn i perioden fra læretidens utløp til førstegangs fag- / svenneprøve avlegges

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

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

§ 3-5 Lønn til lærling som ikke består fagprøve m.v.

Læretiden avsluttes ved avleggelse av førstegangs fag- /svenneprøve.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres på lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve.

Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårs sats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

§ 3-6 Lønn til lærekandidat

Lønn til lærekandidat med opplæringskontrakt med sikte på mindre omfattende prøve enn fag- og svenneprøve inntatt etter opplæringslova § 4-1. Lønn til lærekandidat avtales på bedriften. Lønnen skal tilsvare lønn til lærling inntatt etter bestemmelsene i § 3-3, pkt.3.

Bedriften dekker utgifter til læremateriell ved teoriopplæring.

§ 3-7 Praksiskandidat

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

Arbeidsgiver dekker lønn til prøveavleggelse også ved prøvestasjon.

Arbeidsgiver dekker også lønn ved den teoretiske del av fagprøven.

§ 3-8 Kompetanseutvikling

Partene i bedriften bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning, jf. Hovedavtalen kap.XVIII.

Bedrift og tillitsvalgte drøfter hvert år om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall kan legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fag-/svennebrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens behov for fagarbeidere 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.

Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

Bedriften og de tillitsvalgte skal drøfte hvordan man på best mulig måte kan benytte kompetansen til eldre arbeidstakere i forbindelse med opplæring

Kapittel 4

Akkordarbeid og akkordtariffer

§ 4-1 Omfang

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

Disse fag har landsomfattende akkordtariff:

Blikkenslagerfaget, malerfaget, murerfaget, rørleggerfaget, taktekkerfaget, tømmerfaget, betongfagene og anleggs-
gartnerfaget.

Akkordarbeid

Med akkordarbeid forstås arbeid hvor hele fortjenesten eller en del av den varierer med ytelse, produsert mengde og lignende, jf. bilag 13.

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

Tvister om fortjenestemuligheten i lokalt avtalt akkordtariff skal behandles etter bestemmelsene i § 4-16, punktene 1 til 3.

§ 4-2 Påslagsprosent og kronefaktor

Påslagsprosenten og kronefaktor pr. 1. august 2018 er:

- blikkenslagerfaget:	96,31 %
- malerfaget:	16,75 %
- murerfaget:	16,75 %
- rørleggerfaget:	12,48 %
- taktekkerfaget:	44,91 %
- tømmerfaget:	minst kr.200,94
- isolatører:	kr.205,34
- betongfagene:	minst kr.239,57
- anleggsgartnerfaget:	173 øre

1. Lønssystemer basert på ren akkord (100 %) stimulerer til initiativ og innsats og virker produktivitetsfremmende.
2. Kronefaktoren for tømmerfaget og betongfagene avtales fritt på den enkelte arbeidsplass. Ved fastsettelse av kronefaktorens størrelse skal det legges vekt på de tekniske forutsetninger, det stedlige lønnsnivå, samt andre forhold av betydning for arbeidsplassen.
3. *Særskilt for tømmerfaget*
For arbeid som faller utenom akkordtariffen og som det ikke er avtalt rundsum eller prosentpåslag for, tillegges målesummen pr. avtalte time (godkjent timeliste) med gjeldende sats etter FOB §2-4.2. Dersom slik sats ikke er avtalt i bedriften benyttes grunnlaget i FOB §2-8 nr. 3.

§ 4-3 Organisering av akkordlaget

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

Akkorden skal alltid være felles for akkordlaget.

2. Laget ledes av en lagbas.
Basen i samråd med akkordlaget fører forhandlinger med arbeidsgiveren eller dennes representant om akkordavtalen og

arbeidets rasjonelle fremdrift. Når laget ønsker det, føres forhandlingene om akkordavtalen og arbeidets rasjonelle fremdrift av lagbas og en representant for laget.

§ 4-4 Akkordavtale

Det skal skrives akkordavtale før arbeidet påbegynnes.

Akkordavtalen skal beskrive hva akkordarbeidet består i, fastsette priser på ikke tarifferte arbeider, lagets maksimale størrelse og akkordarbeidets omfang.

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

§ 4-5 Akkordforskudd

1. Bedriftstillitsvalgte og bedriften kan avtale forskuddenes størrelse, jf. § 2-4.1. Laget har rett til å føre egne forhandlinger.
2. Dersom akkordarbeidet ikke gir avtalt forskudd, jf. Pkt.1. utbetales forskuddet hvis årsaken til underskuddet ikke skyldes arbeidstaker.
3. Laget kan kreve ekstra forskudd på antatt akkordoverskudd ved akkordarbeid som varer over 4 uker. Forskudd utbetales i tilfelle første gang 2. lønnsdag etter at akkordarbeidet startet, og deretter hver lønnsdag.
4. Hvis arbeidsgiver og arbeidstaker ikke blir enige om skjønnsmessig forskudd, kan hver av dem forlange oppmåling og forskudd på antatt akkordoverskudd utbetalt etter denne. Det skal innestå 15 % av det i akkorden opparbeidede beløp inntil akkorden er avlevert og godkjent.

§ 4-6 Retten til måling

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

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

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

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

Måling kan foretas etter tegning og beskrivelser hvis partene blir enige om det

Partene kan også avtale forhåndoppmåling.

§ 4-7 Utarifferte arbeidere

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

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

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

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

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

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

§ 4-8 Arbeidsgiverens plikter

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

§ 4-9 Arbeidstakernes plikter

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

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

Merknad for malere

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

Merknad for murere

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

§ 4-10 Fordeling av akkordfortjeneste ved akkordarbeid

1. *Fagarbeidere*

Fagarbeidere skal ha 100 % andel av den beregnede akkordfortjenesten pr. fagarbeidertime. For skolefagbrev vises til § 3-2.

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

For øvrig gjelder lønn avtalt etter § 2-3.

§ 4-11 Timelister

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

Timelister skal kvitteres gjensidig hver uke eller etter avtale.

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

§ 4-12 Heft og forsering av akkordarbeidet

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

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

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

§ 4-13 Avbrytelse av akkordarbeidet

Ved stans i akkordarbeidet i over en uke kan begge partene kreve akkorden hevet mot oppmåling av det utførte arbeidet. Tilsvarende gjelder ved endring i arbeidsplanen, eller når arbeidene ikke blir utført tilfredsstillende. I disse tilfeller har arbeidsgiveren rett til å avbryte og oppheve akkorden mot betaling som nevnt i § 4-12, 3. ledd.

§ 4-14 Målegebyret

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

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

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

§ 4-15 Utbetaling av akkordoverskudd

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

Når et av fagforeningens målekontorer har deltatt i oppmålingen, sendes dette målebrev til arbeidsgiveren.

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

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

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

B. Behandling av tvister etter akkordtariffen

§ 4-16 Tvister

1. *Uenighet om akkordtariffens forståelse og omfang*
Uenighet om akkordavtalens og akkordtariffens forståelse og omfang skal søkes løst på den enkelte arbeidsplass. Det skal settes opp protokoll fra drøftingene.
2. *Saksbehandling når akkordavtalen er knyttet til landsomfattende akkordtariff*

Før en tvist om uenighet bringes inn for Tariffrådet, skal den søkes løst gjennom forhandlinger mellom forbund og landsforening i henhold til Hovedavtalens § 2-3. Tvist som ikke blir løst gjennom slike forhandlinger, bringes inn for Tariffrådet av den part som eventuelt ønsker en annen avgjørelse enn det som følger av akkordseddelen og er nedfelt i protokollen, eller av den part som ønsker en generell fortolkning av akkordtariffen. Denne sender Tariffrådet kopi av akkordseddel og en beskrivelse av hvordan det omtvistede arbeid ble utført. Beskrivelsen skal undertegnes av representanter for akkordlaget og en representant for arbeidsgiveren. Dessuten innsendes protokollene fra møtet på arbeidsplassen og forhandlingene mellom Fellesforbundet og BNL.

3. *Tariffrådets oppgaver*

Blir partene lokalt ikke enige, skal saken av Fellesforbundet eller Byggenæringens Landsforening (BNL) bringes inn for Tariffrådet. Rådet avgjør tvist om akkordtariffens forståelse og omfang i den enkelte sak. Ved vurderingen av det omtvistede spørsmål skal Tariffrådet ta hensyn til alle momenter av betydning for saken, herunder ordlyd og forutsetninger i den enkelte akkordtariff.

Dersom Fellesforbundet eller BNL ønsker en fortolkning av akkordtariffen, kan spørsmålet bringes inn for Tariffrådet selv om det ikke foreligger en konkret tvist lokalt om spørsmålet. Under behandlingen kan Tariffrådet tilkalle andre sakkyndige.

Blir det avgjort at et arbeid helt eller delvis faller utenfor akkordtariffen, skal det - dersom Fellesforbundet eller BNL ønsker det - straks opptas forhandlinger etter reglene i § 4-17.

Under henvisning til § 4-16 kan Tariffrådet i tariffperioden fastsette nye priser/tider.

4. *Tariffrådets sammensetning*

Tariffrådet består av 4-6 medlemmer samt varamedlemmer. Fellesforbundet og BNL oppnevner et like antall medlemmer og varamedlemmer. Oppnevningen gjelder for tariffperioden. Gjenoppnevning kan ikke skje mer enn tre ganger. Partene kan i tillegg ha en representant til stede i Tariffrådets møte for å følge forhandlingene. Tariffrådet avgjør tvisten på grunnlag av partenes skriftlige redegjørelse. Avgjørelsen fattes med alminnelig flertall, begrunnes og føres inn i protokoll som undertegnes av rådets medlemmer.

Arbeidsgiver eller arbeidstaker kan ikke være tariffrådsmedlem ved behandling av tvist som han selv er part i. Det samme gjelder oppmåler som har foretatt oppmåling av det omtvistede arbeid.

I tillegg har overenskomstens parter plikt til å legge frem annet nødvendig materiale i saken samt redegjøre for sitt syn på tvisten og formulere påstand til løsning av saken. Partene kan i disse spørsmålene benytte seg av den representant de har oppnevnt for å følge forhandlingene i Tariffrådet, jf. punkt 3.

Tariffrådet skal snarest og senest innen 14 dager ta saken opp til behandling og dømme ut fra faglige hensyn. Avgjørelse i saken skal foreligge senest innen 14 dager etter at behandlingen i rådet er avsluttet. Blir det ikke fattet avgjørelse i Tariffrådet, kan saken avgjøres ved tilkalling av fagkyndig oppmann. Riksmekler oppnevner oppmannen dersom Tariffrådets medlemmer ikke blir enige om oppnevningen.

5. *Saksbehandling for lokalt avtale akkordtariffer*

Oppnås ikke enighet etter at tvisten har vært forsøkt løst på den enkelte arbeidsplass, mellom partene i bedriften eller i henhold til Hovedavtalens § 2-3 bygg/anlegg/offshore, kan hver av partene forlange oppnevnt en oppmann som avgjør saken. Blir partene ikke enige om oppmann, oppnevner Riksmekler oppmann.

C. Teknisk utvikling og andre forhold

§ 4-17 Tilpasning av landsomfattende akkordtariffer til den tekniske utvikling og andre forhold

1. Akkordtariffens priser/tider og bestemmelser er bygd på de arbeidsmetoder og arbeidsforhold som gjaldt ved akkordprisens fastsettelse.

Begge parter kan til enhver tid forlange at det blir tatt opp forhandlinger om endring av akkordtariffen på grunn av endrede arbeidsmetoder, forbedrede maskiner, andre materialer o.l. som forrykker det grunnlag som akkordtariffens priser ble bygd på. En slik justering eller endring for å tilpasse akkordtariffen til utviklingen, skal først behandles ved direkte forhandlinger mellom akkordtariffens parter. Oppnås ikke enighet kan hver av partene forlange saken inn for tariffrådet, som treffer avgjørelse i spørsmålet hvis forutsetningene for faglig bedømmelse er til stede, slik at endelig prisfastsettelse kan skje. I motsatt fall skal tariffrådet fastsette en midlertidig pris, som senere blir å ta opp til ny vurdering.

2. Når partene er enige om det, kan det i tariffperioden opptas forhandlinger om nødvendige tilpasninger av akkordtariffen og ikrafttreden av disse.

Blir man ikke enige under forhandlingene, men begge parter ønsker det, avgjøres tvisten av en nemnd med 2 representanter for hver av partene og med en nøytral oppmann som oppnevnes av Riksmekler, hvis partene ikke blir enige om oppnevningen.

3. Hovedorganisasjonene er enige om at man mest mulig bør ta i bruk de nødvendige hjelpemidler for å effektivisere produksjonen. Som følge av denne oppfatning mener hovedorganisasjonene at arbeidsstudier bør tas i bruk i størst mulig utstrekning. Arbeidsstudier, eller et system for registrering av medgått produksjonstid i den hensikt å skaffe materiale til bruk for fastsettelse av priser og poster i

akkordtariffen, kan i samarbeid med bedriften(e) settes i gang når en av hovedorganisasjonene ber om det. Den andre organisasjon plikter i så tilfelle å med-virke til at slike studier iverksettes.

For arbeid som faller utenfor den faste akkordtariff, kan det på den enkelte bedrift benyttes tids- og arbeidsstudier eller et system for registrering av medgått produksjonstid som grunnlag for fastsettelse av akkordene når partene (arbeidsgiver/ arbeidstaker) er enige om det. Tids- og arbeidsstudiene skal i så fall foretas etter de mellom hovedorganisasjonene fastsatte retningslinjer.

4. Partene fremhever betydningen av at akkordtariffene i de forskjellige bygningsfag vedlikeholdes i takt med den tekniske utvikling som finner sted. I de enkelte fag kan det derfor, hvis en av partene ønsker det, opptas forhandlinger en gang i tariffperioden om en revisjon av akkordtariffene. Det er en uttrykkelig forutsetning at revisjonen skal gjennomføres med bibehold av det gjennomsnittlige fortjenestenivå i det enkelte fag.

I fag hvor det gjennomføres felles teknisk og økonomisk revisjon i henhold til bilag 20 , gjelder ikke kravet i § 4-17 nr. 4, siste setning om bibehold av fortjenestenivået.

Kapittel 5 **Helse, miljø og sikkerhet**

§ 5-1 Helse, miljø og sikkerhet

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

§ 5-2 Gravide arbeidstakere

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig overflytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

§ 5-3 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.

Vedrørende opplæring, se bilag 11.

Kapittel 6 Arbeidstid

§ 6-1 Ordinær arbeidstid

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

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

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

Nyttårsaften er fridag.

Merknad

For øvrig vises til bilag 5A, Nedsettelse av arbeidstiden samt protokoll av 4. september 1986 (bilag 5B).

§6-2 Fleksibilitet

1. Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Avvikende arbeidstidsordninger kan avtales med den enkelte, basen eller tillitsvalgte.

Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.

2. *Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden*

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

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

3. *Individuell timekonto.*

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

§ 6-3 Overtidsarbeid

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

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

2. *Betaling for overtid*

2.1 *Overtidsgrunnlag*

Satsen reguleres etter beregningsmodellen i Bilag 20 pkt 1 a). Overtidsgrunnlaget er kr 260,38

3. *Tilleggsprosenter*

Tilleggsprosenten regnes av overtidsgrunnlaget og tillegges arbeidstakerens timelønn

3.1 *Tilleggsprosenter – virkedagene mandag til fredag*

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

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

3.2 *Tilleggsprosenter - arbeidsfri virkedag eller lørdag*

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

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

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

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

3.4 *Rørleggerfaget - utrykningstillegg*

For arbeid på lørdag mellom kl. 07.00 og kl. 13.00, som ikke er varslet senest ved arbeidstidens slutt onsdag, betales i tillegg til lønn med overtidstillegg, et utrykningstillegg på minst kr 165,00 pr gang.

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

§ 6-4 Forskjøvet arbeidstid

Ved forskjøvet arbeidstid som varer sammenhengende 6 arbeidsdager eller mer, skal det betales en ekstra godtgjørelse som beregnes av det i § 6-3 pkt. 2 fastsatte overtidsgrunnlag. Tilleggsprosentene er som for overtidsarbeid, dog slik at satsen for de to første timer er 40 %.

Merknad for stein-, jord- og sementarbeidere

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

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

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

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

§ 6-5 Skiftarbeid

1. *Generelt*

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

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

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

Skifttillegg for 2. skift på hverdager betales med kr 27,58 pr. time.

Skifttillegg for 3. skift på hverdager betales med kr 44,10 pr. time.

Skifttillegg på lørdager etter kl. 13.00 og på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt betales med kr.108,70 pr. time.

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

3. *Overtid ved skiftarbeid*

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

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

4. *Omregningsfaktorer*

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

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

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

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

Se for øvrig bilag 5 A

Kapittel 7

Reise- og oppholdsbestemmelser

§ 7-1 Hvor nattopphold er nødvendig

1. *Kost og losji*

Før bedriften sender arbeidstaker på oppdrag utenfor sitt hjemsted, skal ordninger vedrørende kost og losji være avtalt. Hovedregel er at arbeidsgiver holder kost og losji.

For øvrig kan de tillitsvalgte og bedriften avtale andre ordninger vedrørende kost og losji, som fast diettsats, betaling etter regning mv. Standard for losji fremgår av Bilag 18 Husvær, brakker, innkvartering og personalrom.

2. *Utgifter under reise*

Arbeidstaker som sendes på oppdrag utenfor sitt hjemsted får nødvendige reiseutgifter (nest beste klasse på offentlig transportmiddel), dekket etter regning. Dersom nest beste klasse ikke kan benyttes, betales for plass på beste klasse. Diett under reise betales etter bedriftens reiseregulativ, eventuelt etter regning.

3. *Betaling for reisetid ved oppstart og avslutning av reiseoppdrag*

For reisetiden betales ordinær timelønn, jf. overenskomstens minstelønnsseter kap. 2. Benyttes soveplass, betales for reisetimer i ordinær arbeidstid og inntil kl. 20.00. For reise på lørdager og helligdager betales for samme antall timer som for øvrige dager.

For betalte reisetimer mellom lørdag kl. 13.00 og søndag kl. 22.00 og for betalte reisetimer mellom kl. 07.00 og kl. 22.00 på helligdager, betales 50 % av overtidsgrunnlaget i tillegg. Det samme gjelder for reiser på fridager.

4. *Betalt hjemreise i oppdragsperioden*

- 4.1 I forbindelse med reise hjem og tilbake til anlegget dekker bedriften reiseutgifter tur retur minus kr. 100,- pr. gang, maks

17 ganger pr år dog ikke oftere enn hver 3. uke. Disse reiser inngår også reise i forbindelse med ferie og/eller høytider (reisetid godtgjøres ikke).

- 4.2 Utgiftene beregnes etter billigste offentlige kommunikasjonsmåte. Arbeidstaker som reiser til et annet sted enn utgangspunktet, har rett til godtgjørelse etter foranstående ledd med inntil det beløp som reisen til utgangspunktet ville ha kostet, samt tilbakereise minus kr 100,- pr. gang.
- 4.3 Ferieavvikling medfører ikke tap av rett etter bestemmelsen.
- 4.4 Med utgangspunkt menes det sted hvor arbeidstakeren har rett til å bli sendt tilbake etter arbeidets opphør.
- 4.5 *Særskilt for rørleggerfaget*
Reisetid og reise penger betales fra innlosjeringsstedet og frem til arbeidsplassen. Reisetid betales etter §7-2 punkt 5.

§ 7-2 Hvor nattopphold ikke er nødvendig

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.

1. *Når arbeidstakeren selv sørger for transport*

Ved større avstander enn 7,5 km betales:

- a) For avstand fra 7,5 til 15 km: kr. 98,10
- b) For avstand fra 15 til 30 km: kr.162,50
- c) For avstand fra 30 til 45 km: kr.190,80
- d) For avstand fra 45 til 60 km: kr.218,40
- e) For avstand fra 60 til 75 km: kr.247,80

Unge arbeidstakere og lærlinger

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

2. *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. 58,70
- b) For avstand fra 15 til 30 km: kr. 98,20
- c) For avstand fra 30 til 45 km: kr.117,40
- d) For avstand fra 45 til 60 km: kr.137,00
- e) For avstand fra 60 til 75 km: kr.157,40

Unge arbeidstakere og lærlinger

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

Lokal ordninger

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

Avtale for sjåfør

Bedriftens ledelse og de tillitsvalgte, se FOB § 1-1 nr. 5, kan inngå andre avtaler for sjåføren etter § 7-2 nr. 2, når arbeidsgiver stiller servicebil/transportmiddel til gratis disposisjon.

3. *Generelle bestemmelser*

- 1. Reisetid og gangtid faller utenom arbeidstiden.
- 2. Utbetalt reisegodtgjørelse etter reglene i § 7-2 er lønn og medtas i beregningsgrunnlaget ved utregning av feriegodtgjørelse.
- 3. Godtgjørelsen betales ved hver ordinær utlønning.
- 4. Det skal utføres risikovurdering av dagpendling i forhold til reisetid og andre forhold.
- 5. Dagpendling utover 75 km, hver vei tilrådes ikke. Dersom innkvartering av praktiske grunner ikke kan ordnes, kan bedriften og tillitsvalgte avtale særskilte ordninger med

dagpendling utover 75 km. Ved inngåelse av slike avtaler skal det tas tilbørlig hensyn både til arbeidstakernes helse og sikkerhet samt reisetidens lengde.

6. 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.)

7. 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 betaler da den faktiske kostnaden, i tillegg kommer satsene i § 7-2 nr. 2 til anvendelse.

Protokolltilførsel

Pkt.7 skal forstås slik at partene skal tilstrebe frivillighet. Annen miljøvennlig kommunikasjon kan for eksempel være sykkel, kameratkjøring, eller annet. Der arbeidsgiver betaler buss, trikk eller tog, skal satsene i §7-2 nr.2 betales i tillegg.

Prinsippene i reisebestemmelsene er ikke forandret med ovenstående bestemmelse.

4

Merknader til bestemmelsene

1. Arbeidstaker sørger for transport

Bedriften kan ikke pålegge arbeidstakeren å benytte egen bil. I § 7-2 nr. 1 er det faste satser som gjelder når arbeidstaker selv sørger for transport.

2. Avtalt møtested

Bestemmelsen i § 7-2 nr. 2 gjelder ikke når bedriften ordner transport fra avtalt møtested og til arbeidssted. Arbeidstakeren sørger selv for transport til møtestedet. Godtgjørelse fra møtestedet avtales mellom bedrift og bedriftstillitsvalgt. Godtgjørelsen bør ta hensyn til hvor stor del av transporten arbeidstakeren selv sørger for og ligge mellom satsene i § 7-2 nr. 1. og § 7-2 nr. 2. 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 byggeplass

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

Reisen mellom verksted, lager mv. og byggeplassen foregår da i arbeidstiden og betalingsspørsmålet reguleres ikke av overenskomstens § 7-2, som bare gjelder reiser utenfor arbeidstiden.

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

5. Særbestemmelser for rørleggerfaget om reisetid og reisepenger

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

Arbeidsgiver kan velge billigste alternativ.

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

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

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

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

For denne tid betales:

Rørlegger: kr.109,50 pr. time

Ufaglært: kr.100,10 pr. time

Lærling: kr.75,50 pr. time

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

Fra 1½ til 2 timer daglig betales med servicelønn.

5.4. Hvor det mønstres på verksted eller lagertomt, regnes arbeidstidens begynnelse og eventuelt dens slutt, fra mønstringsstedet.

Reisetid og reisepenger mellom verkstedet og byggeplass betales av bedriften.

Reisetid utover 2½ timer daglig tilrådes ikke.

5.5. For reisetid i arbeidstiden betales med servicelønn.

- 5.6. Avtale om reise- og gangtidsbestemmelser påføres akkordseddel.
- 5.7. Bedriften og bedriftstillitsvalgte kan avtale at bestemmelsen i § 7-2, som gjelder for øvrige byggfag, i sin helhet kan anvendes i bedriften.

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

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

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

§ 7-4 Arbeid utenfor landets grenser

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

Kapittel 8 Lønnsutbetaling

§ 8-1 Lønnsutbetaling

Lønningsutbetaling følger bestemmelsene i Hovedavtalens §11, 1-3

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

Foranstående er ikke til hinder for at partene i bedriften kan avtale hyppigere lønnsterminer. Ved overgang fra hyppigere lønnsterminer til månedlige lønnsutbetalinger skal partene

drøfte eventuelle ønsker om a-konto utbetaling i lønnsperioden og /eller andre forhold knyttet til lønnsutbetalingen.

Kapittel 9

Midlertidig stans

§ 9-1 Midlertidig stans

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

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

2. Merknad for blikkenslagere, rørleggerfaget, stillasbyggerfaget og industrimalerfaget

Bestemmelsen gjelder ikke for disse fagene.

Kapittel 10

Ferie

§ 10-1 Ferie

1. Ferie gis i samsvar med ferieloven.
2. For avtalefestet ferie, se bilag 7.
3. Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere, jf. Ferieloven § 5 nr. 2 og 10 (3). Det er forutsetningen at arbeidstakerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig. Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen, eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens

arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakerne velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

Kapittel 11

Generelle bestemmelser

§ 11-1 Spise-, hvilerom og innkvartering

Generelt

Når et arbeid igangsettes plikter bedriften å skaffe rommelige spise- og hvilerom med tilfredsstillende oppvarming til opphold under hviletiden (Jf. bilag 18).

§ 11-2 Bilagenes omfang

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

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

Kapittel 12

Likeverd

§ 12-1 Innledning

Fellesforbundet og BNL 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 konkurransevne og markedstilpasning. For øvrig vises til hovedavtalens tilleggsavtale II rammeavtale om likestilling i arbeidslivet.

§ 12-2 Eldre arbeidstakere

Fellesforbundet og BNL 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, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, deltidsarbeid, redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften. Lønn fastsettes etter bestemmelsene i §2-5 nr. 2.

§ 12-3 Likestilling mellom kvinner og menn

Partene er enige om, både sentralt og lokalt, å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor byggfagene. Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Partene er enige om at menn og kvinner etter Fellesoverenskomstens bestemmelser under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønns-forhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller.

§ 12-4 Innvandrere

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

§ 12-5 Forskuttering av sykepenger

BNL og Fellesforbundet vil anmode lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Partene anmoder bedriften om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Kapittel 13

Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner

§ 13-1 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner

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

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

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

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette

varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredsstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varseling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i henhold til fristene i Hovedavtalens § 3-1,1-4 , samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1.3.

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

Kapittel 14

Varighet

Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2018 og gjelder til 31. mars 2020 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom 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 organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2019).

Oslo, 26. april 2018

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
LANDSORGANISASJONEN I NORGE
BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING
FELLESFORBUNDET

Sluttvederlagsavtalen

Gjeldende fra 01.01.2011, med språklige endringer i 2014 samt endringer i 2016¹

I det samordnede oppgjøret i 2018 ble det enighet mellom LO og NHO om å benytte Sluttvederlagsfondet til å finansiere en Sliterordning. Sluttvederlagsordningen vil ved etableringen av Sliterordningen opphøre. For nærmere informasjon se vedlegg 4 til meklingsprotokollen: www.riksmekleren.no/riksaker/2018-003.

1.0 Generelt

1.1 Opprettelse

Sluttvederlagsavtalen ble opprinnelig inngått mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F) - nå Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) - i det følgende Partene - jfr. Rikslønnsnemndas kjennelse av 14. juni 1966, med senere endringer.

Avtalen trådte i kraft 1. oktober 1966 og inngår som en del av hver enkelt tariffavtale mellom forbund tilsluttet LO og NHO.

Avtalen kan av hver av Partene sies opp med 2 måneders varsel til utløp 1. april i forbindelse med tariffrevisjonen. Hvis den ikke sies opp, gjelder den videre til utløpet av neste tariffperiode.

¹ Skatteloven § 5-15 ble endret 18. desember 2015, med virkning fra 1.1.2016. Etter tidligere skattelov § 5-15 første ledd bokstav a, var sluttvederlag fra Sluttvederlagsavtalen mellom LO og NHO ikke regnet som inntekt. Dette medfører at personer som oppfylte vilkårene for sluttvederlag senest pr. 31.12.2015 får dette utbetalt skattefritt, og at personer som oppfyller vilkårene for sluttvederlag etter 1.1.2016 ikke får dette utbetalt skattefritt. Klassifisering av sluttvederlag som skattbar inntekt kan også medføre at utbetaling av sluttvederlag påvirker rett til andre ytelser fra det offentlige, f. eks uføretrygd og arbeidsledighetstrygd. Dette er ikke endelig avklart per april 2016.

1.2 *Formål og personkrets*

Hensikten med denne avtale er å yte økonomisk kompensasjon til arbeidstakere som etter fylte 50 år og til og med 66 år, blir sagt opp uten at oppsigelsen skyldes eget forhold, eller når arbeidsforholdet opphører som følge av uførhet eller kronisk sykdom.

1.3 *Rettsstilling*

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring. Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen.

Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfelle Oslo, som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

2.0 **Kollektive vilkår**

2.1 *Hvilke bedrifter som er tilsluttet*

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.
- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a-c forutsatt at Partene er

BILAG 1

enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.

- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO.

Når en bedrift er med i Sluttvederlagsordningen, så omfatter premieplikten samtlige arbeidstakere.

2.2 *Inn- og uttredden av Sluttvederlagsordningen*

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LO/NHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfreds-stilt. Bedrifter som er blitt medlem må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen like-vel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter - jfr. pkt. 2.1, bokstav e - som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttreddesdato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske.

I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for regnes denne som relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 Individuelle vilkår

3.1 *Tilknytning til ordningen*

Arbeidstakeren må ha vært omfattet av ordningen i de siste 3 måneder før oppsigelsen ble gitt. Opphører arbeidsforholdet som følge av uførhet eller kronisk sykdom, må arbeidstakeren ha vært omfattet av ordningen før sluttdato - jfr. pkt. 3. 5.

3.2 *Krav til alder og ansiennitet*

For å kunne innvilges sluttvederlag må arbeidstakeren ved sluttdato ha fylt 50 år, men ikke ha fylt 67 år, samt ikke ha rett til avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsgagnene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år - hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært tilsluttet Sluttvederlagsordningen da opptjeningen fant sted for å telle med.

Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklarings-

BILAG 1

penger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften i inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3.3 *Oppsigelse, sykdom m.m.*

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som blir sagt opp fra sitt arbeid - helt eller delvis - på grunn av innskrenkning, nedbemanning, avvikling eller konkurs.

Avtale om fratreden som inngås i forbindelse med at en bedrift nedbemanner likestilles med oppsigelse. I den utstrekning det ytes etterlønn/sluttpakke, vil sluttvederlag likevel ikke kunne innvilges om arbeidstakeren har fått nytt arbeid før vedkommende er tilstått dagpenger. Arbeidstakere som fristilles uten noen bestemt fratredelsesdato tilstås ikke sluttvederlag.

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

Sluttvederlag kan ytes til arbeidstaker som mottar arbeidsavklaringspenger, såfremt Sluttvederlagsordningen legger til grunn at sykdommen er kronisk og det er lite sannsynlig at søkeren kommer tilbake i sitt tidligere arbeid i overskuelig fremtid. For sin vurdering kan Sluttvederlagsordningen kreve fremlagt dokumentasjon, herunder tilfredsstillende legeerklæring og dokumenter i saksgang knyttet til søknad og innvilgelse av arbeidsavklaringspenger, som viser at søker ikke er i stand til å fortsette i sitt arbeid eller annet passende arbeid i bedriften, jfr. pkt. 3.4.

3.4 *Annet passende arbeid m.m.*

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3.3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som

bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

Ved vurderingen av spørsmålet om arbeidstakeren skal anses å ha fått passende arbeid, skal det legges vekt på at hensikten med sluttvederlagsordningen er å yte vederlag til arbeidstakere som mister sin arbeidsplass. Arbeidstakere som i realiteten fortsetter sitt gamle arbeid, vil vanligvis ikke ha krav på sluttvederlag.

Det samme gjelder om arbeidstakeren selv overtar hele eller deler av bedriften, slik at vedkommende i realiteten fortsetter i sitt tidligere arbeid.

Blir det driftsstans i forbindelse med et eierskifte mv., skal arbeidstaker likevel innvilges sluttvederlag om det går mer enn 3 måneder før vedkommende har fått ny ansettelse/reansettelse. Dette gjelder uavhengig av oppsigelsestidens lengde.

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven kap.16 blir overtakende foretak (ny arbeidsgiver) tilsluttet Fellesordningen med plikt til premiebetaling. Dette gjelder likevel ikke dersom ny arbeidsgiver benytter sin rett hjemlet i arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd til å reservere seg.

3.5 *Fastsetting av sluttdato*

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste fysiske arbeid ved full fratredelse fra arbeidslivet, og 6 måneder etter siste dag i ordinær stilling ved delvis fratredelse fra arbeidslivet.

3.6 *Vilkår for rett til nytt sluttvederlag*

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke

BILAG 1

tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret anses oppfylt.

3.7 Dødsfall og sluttvederlag

Bare arbeidstakeren selv kan kreve sluttvederlag. Et vilkår for utbetaling av sluttvederlag til de etterlatte, jfr. pkt. 7.3, er at krav om sluttvederlag er fremsatt før dødsfallet.

3.8 Førtidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

Førtidspensjon, avtalt mellom bedriften og den ansatte, må være et ledd i en reell bemanningsreduksjon for at sluttvederlag skal kunne innvilges.

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

I tilfeller der opprinnelig AFP er blitt utbetalt i påvente av uføretrygd, mister arbeidstakeren retten til senere å ta ut sluttvederlag. Om AFP-tillegget ikke er utbetalt i mer enn 6 måneder, kan retten til sluttvederlag gjenopprettes ved at utbetalt AFP-tillegg tilbakebetales.

4.0 Størrelsen på sluttvederlaget

4.1 Sluttvederlagssatsene

Følgende satser gjelder for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken):

50 år: kr 20 000,-	59 år: kr 70 000,-
51 år: kr 20 000,-	60 år: kr 75 000,-
52 år: kr 25 000,-	61 år: kr 80 000,-
53 år: kr 30 000,-	62 år: kr 80 000,-
54 år: kr 40 000,-	63 år: kr 65 000,-
55 år: kr 50 000,-	64 år: kr 50 000,-
56 år: kr 55 000,-	65 år: kr 35 000,-
57 år: kr 60 000,-	66 år: kr 20 000,-
58 år: kr 65 000,-	

4.2 *Lavere pensjonsalder enn 67 år*

Ved utbetaling av sluttvederlag til arbeidstakere med lavere pensjonsalder enn 67 år, anvendes ovenstående skala tilsvarende, dog slik at det for siste året før oppnådd pensjonsalder utbetales kr. 20.000,- for det nest siste året kr. 35.000,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

Sjømenn som har anledning til å ta ut sjømannspensjon ved fylte 60 år, regnes å ha pensjonsalder på 62 år, om de ikke er ansatt i stilling med en høyere pensjonsalder.

5.0 Reduksjon av sluttvederlaget

5.1 *Deltid*

Arbeidstakere som arbeider mindre enn ordinær fulltid for stillingen, utbetales redusert sluttvederlag. Reduksjonen skjer forholdsmessig.

5.2 *Bibehold av deler av stillingen*

Om oppsigelsen bare gjelder en del av stillingen - tvungen reduksjon av både arbeidstid og lønn, reduseres sluttvederlaget tilsvarende. Det er det forholdsmessige stillingstapet som er utgangspunktet for beregningen.

Arbeidstakere som må redusere sin yrkesaktivitet som følge av uførhet/kronisk sykdom, men som fortsetter i arbeid kombinert med uttak av redusert uføretrygd får sluttvederlaget redusert. Det er stillingstapet som legges til grunn for beregningen.

5.3 *Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder*

Inntreer sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder for stillingen, skal sluttvederlaget sammen med sosiale ytelser, så som arbeidsavklaringspenger, uførepensjon, etterlattepensjon, førtidspensjon eller dagpenger, ikke overstige den nettolønn arbeidstakeren ville ha fått ved å fortsette i arbeidet til fylte 67 år. Den som har sykepenger frem til pensjonsalder, har ikke krav på sluttvederlag.

BILAG 1

Tilsvarende begrensninger gjelder også når pensjonsalderen er lavere enn 67 år. Bestemmelsen i første avsnitt gis da virkning i året før vedkommende kan ta ut alderspensjon.

6.0 Saksbehandling

6.1 *Fremsetting av søknad*

På vegne av arbeidstakeren skal bedriften/bobestyrer, på foreskrevet skjema sende søknaden om sluttvederlag til NAV lokalt. Etter at NAV har påført de nødvendige data, videresendes søknaden til Sluttvederlagsordningen.

Både arbeidsgiver og arbeidstaker er pliktig til å gi de opplysninger som er nødvendig for å avgjøre søknaden.

Alle forhold som må antas å ha betydning for saken skal dokumenteres.

Om det etter at søknaden er innsendt skjer endringer som må antas å ha betydning for behandling av søknaden, plikter både arbeidsgiver og arbeidstaker å underrette Sluttvederlagsordningen.

6.2 *Foreldelse*

Krav om sluttvederlag må være fremmet innen 3 år etter sluttdato. I uføresaker må krav om sluttvederlag være fremmet innen 3 år etter at vedtak om uførepensjon ble truffet.

Dersom søknad om sluttvederlag ikke er sendt fordi arbeidsgiver/arbeidstaker manglet nødvendig kunnskap om muligheten til å søke sluttvederlag inntreer foreldelse tidligst 1 år etter den dag da fordringshaveren fikk eller burde skaffet seg slik kunnskap. Foreldelsestiden kan ikke forlenges etter denne paragraf med mer enn til sammen 2 år.

6.3 Klage

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

Klage må være Sluttvederlagsordningen i hende eller postlagt innen 6 uker etter at melding om avgjørelsen er sendt til arbeidstakerens sist oppgitte adresse. Klager som er fremsatt for sent, skal avvises. I særlige tilfeller kan administrasjonen til Sluttvederlagsordningen anmode styret om å behandle en klage selv om fristen er løpt ut.

6.4 Taushetsplikt

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for Sluttvederlagsordningen, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som personlige forhold regnes også fødested, fødselsdato, personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bosted og arbeidssted.

Taushetsplikten omfatter også tekniske innretninger og fremgangsmåter, samt drifts- eller forretningsforhold, som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

I tillegg gjelder avtalebasert taushetsplikt for ansatt i Sluttvederlagsordningen og oppdragstaker i samsvar med avgitt taushetserklæring. Taushetsplikt etter foregående punktum kan ikke omfatte opplysninger som er alminnelige kjent og heller ikke når opplysningsplikt følger av bestemmelse gitt i eller i medhold av lov.

7.0 Utbetaling

7.1 Utbetaling til søker

BILAG 1

Om vilkårene for rett til sluttvederlag er til stede, skal utbetaling fra Sluttvederlagsfondet skje så raskt som mulig etter at fratredelsen har funnet sted.

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

I tilfeller hvor bedriften selv plikter å utbetale sluttvederlaget - jfr. pkt. 7. 2, men unnlater å betale ut sluttvederlaget som forutsatt, har arbeidstakeren krav på betaling direkte fra Sluttvederlagsordningen. I så fall overtar ordningen arbeidstakerens krav mot bedriften.

7.2 *Utbetaling fra bedriften*

Dersom bedriften er blitt krevd, men likevel skylder premie for 2 år eller mer, plikter bedriften selv å utbetale sluttvederlaget om en ansatt oppfyller vilkårene for rett til sluttvederlag etter denne avtale. Sluttvederlaget skal også i slike tilfeller utmåles etter bestemmelsene i denne avtale.

Bedriften kan også pålegges å utbetale sluttvederlaget til en arbeidstaker som har rett til sluttvederlag etter denne avtale, om bedriften har unnlatt å melde arbeidstakeren inn i arbeidstakerregisteret.

7.3 *Utbetaling etter søkerens dødsfall*

Dersom søker dør før sluttvederlaget er utbetalt, kan utbetaling skje til ektefelle/samboer (bodd sammen i minimum 12 av de siste 18 måneder) eller til forsørgede barn under 21 år. Hvis avdøde etterlater seg både forsørgede barn og ektefelle eller samboer som nevnt, skal barnet ha fortrinnsrett til sluttvederlaget. Andre slektninger/arvinger kommer ikke i betraktning.

7.4 *Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag*

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt uriktige eller ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har

endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 Premiebetalingen m.m.

8.1 *Premien*

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og i NHOs styre etter innstilling fra styret.

Antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysninger bedriften har gitt til Arbeidsgiver og arbeidstakerregisteret.

Grunnlaget for fastsetting av avgiften er antall arbeidstakere innmeldt i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret. Kvartalspremien fastsettes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av foregående kvartal.

8.2 *Innbetaling av premie*

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 *Ansvar for premieinnbetalingen*

Arbeidsgiveren har - uavhengig av om vedkommende blir krevd eller ikke - selv ansvaret for at premien blir betalt som fastsatt.

8.4 *Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.*

Om bedriften unnlater å betale innkrevd premie, sendes kravet til inkasso etter at det er sendt en purring.

Plikten til å innbetale skyldig premie opprettholdes uredusert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i pkt. 7.2.

9.0 Ledelse, administrasjon m.m.

9.1 *Sluttvederlagsordningens styre*

BILAG 1

Sluttvederlagsordningens øverste myndighet er styret. Styret består av fire medlemmer og fire personlige varamedlemmer.

LO og NHO velger hver to medlemmer av styret. De personer som er valgt som medlemmer av styret i Fellesordningen for Avtalefestet pensjon fra LO og NHO anses samtidig valgt som medlemmer av styret i Sluttvederlagsordningen med mindre en part foretar særskilt valg av medlemmer til styret i Sluttvederlagsordningen. Vervet som leder i styret besettes for to år ad gangen av de to partene etter tur.

Styret kan vedta at det skal betales godtgjørelse for verv som styremedlem og varamedlem, samt særskilt klageorgan (jfr. pkt. 9.2) Styret fastsetter i tilfelle godtgjørelsenes størrelse. Styret kan overlate til et utvalg bestående av inntil tre personer valgt av partene i Sluttvederlagsordningen å fastsette godtgjørelsen til styrets medlemmer.

9.2 *Styrets oppgaver*

Forvaltningen av Sluttvederlagsordningen hører under styret. Styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten.

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

Styret skal holde seg orientert om Sluttvederlagsordningens økonomiske utvikling og skal påse at dets virksomhet og regnskap er gjenstand for betryggende kontroll. Styret skal ha tilsyn med at forvaltningen av Sluttvederlagsordningens midler skjer overensstemmende med disse vedtekter og styrets vedtak.

Styret avgjør hvordan vedtektene skal fortolkes og kan avgjøre saker av prinsipiell karakter.

Styret behandler og avgjør klagesaker. Styret kan oppnevne et særskilt klageorgan til behandling av klagesakene.

Styret utarbeider forslag til endringer i vedtektene på grunnlag av den til enhver tid gjeldende Sluttvederlagsavtale.

Styret utøver for øvrig slik myndighet som det er tillagt i lov eller vedtekter eller som naturlig tilligger styret.

9.3 *Styrets møter*

Styret holder møte når lederen bestemmer eller et av de andre medlemmene krever det. Det skal holdes minst 4 møter hvert år med regelmessige mellomrom.

Møtet ledes av styrets leder. Er styrets leder fraværende ledes møtet av nestleder eller i dennes fravær av annen møteleder som styret velger. Er det stemmelikhet ved avgjørelse som vedtas med alminnelig flertall, gjelder det som møtelederen har stemt for.

For at styret skal være beslutningsdyktig, må minst 1 representant fra hver av partene være til stede.

Styret skal føre protokoll, som undertegnes av de medlemmer og/eller varamedlemmer som er tilstede.

Styret treffer sine vedtak med alminnelig flertall når ikke annet er bestemt i disse vedtekter.

9.4 *Daglig ledelse*

Sluttvederlagsordningen skal ha en administrerende direktør som daglig leder. Administrerende direktør tilsettes av styret. Styret kan fastsette instruks for stillingen.

9.5 *Representasjonsforhold*

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

Administrerende direktør representerer Sluttvederlagsordningen utad i saker som inngår i den daglige ledelse.

BILAG 1

Styret kan gi styremedlemmer, administrerende direktør eller navngitte ansatte rett til å representere Sluttvederlagsordningen utad, meddele prokura eller annen fullmakt. Slik rett kan når som helst tilbakekalles.

Har styremedlem, administrerende direktør eller prokurist overskredet sin myndighet, er disposisjonen ikke bindende for Sluttvederlagsordningen når Sluttvederlagsordningen godtgjør at medkontrahenten forsto eller burde ha forstått at myndigheten ble overskredet, og det ville stride mot redelighet å gjøre disposisjonen gjeldende.

9.6 *Habilitet*

Et styremedlem eller varamedlem må ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har slik særlig betydning for egen del eller for noen nærstående at vedkommende må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Det samme gjelder for administrerende direktør eller annen person som utfører arbeid for Sluttvederlagsordningen.

Et styremedlem eller daglig leder må heller ikke delta i en sak om lån eller annen kreditt til seg selv eller om sikkerhetsstillelse for egen gjeld.

9.7 *Taushetsplikt*

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

Styrets vedtak er ikke underlagt taushetsplikt, med mindre annet følger av første ledd eller er bestemt av styret.

Styremedlem og varamedlem har diskresjons- og taushetsplikt om opplysninger og synspunkter som fremkommer i forbindelse med styrets arbeid når ikke annet er bestemt av styret.

Taushetsplikten i første punktum gjelder likevel ikke dersom det er behov for å drøfte en sak internt i den organisasjonen som medlemmet er knyttet til med mindre annet følger av første ledd.

Reglene i paragrafen her gjelder tilsvarende for medlem av særskilt klageorgan, med mindre annet er bestemt av styret i Sluttvederlagsordningen.

9.8 *Sluttvederlagsordningen.*

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Sluttvederlagsordningens administrasjon. Administrasjonen skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonen skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

- a) forberede sakene som skal behandles av styret, og øvrige organer for Sluttvederlagsordningen,
- b) innkreve premier og egenandeler fra bedriftene,
- c) behandle og avgjøre søknader om sluttvederlag og i denne forbindelse kommunisere med bedriftene, arbeidstakerne og NAV,
- d) representere Sluttvederlagsordningen i utenrettslige og rettslige tvister med arbeidstakere, foretak, organisasjoner og andre,
- e) sørge for at rettigheter og plikter etter denne avtale oppfylles i tråd med hovedorganisasjonenes intensjoner.

Styret kan gi fullmakt etter pkt. 9.5 til styremedlem eller ansatt i Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Sluttvederlagsordningens administrasjon.

Administrasjonens kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

BILAG 1

9.9 *Revisor*

Styret velger en statsautorisert revisor og godkjenner revisors godtgjørelse. Revisor skal ha tilgang til alle opplysninger som er nødvendige for utøvelsen av arbeidet.

10.0 **Anbringelse av sluttvederlagsordningens midler**

10.1 *Kapitalforvaltning*

Styret avgjør plasseringen av Sluttvederlagsordningens midler og fastsetter retningslinjer for kapitalforvaltningen. Styret kan innenfor de fastsatte retningslinjer delegere myndighet til å bestemme plasseringer til administrasjonen.

Styret kan beslutte at Sluttvederlagsordningen skal overlate kapitalforvaltningen til et foretak med konsesjon til å drive aktiv forvaltning eller oppnevne en investeringskomité til å bestemme plasseringer eller på annen måte bistå ved kapitalforvaltningen.

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

BILAG 2

Avtale om et opplysnings og utviklingsfond

(endret siste gang i 2011)

§ 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 opplærings-tiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
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 gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

- Gruppe 1: F.o.m. 4 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 per måned:

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

BILAG 2

Ansatte som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO er, som en del av finansieringsordningen, forpliktet til å betale kr 3,25 per uke.

Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og Arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra Fondsstyret, jf. § 5.

§ 4 Innkreving av premie

Den premie som er nevnt i § 3 innbetales kvartalsvis til Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Premieinnbetalingen skal dekke bedriftens samlede forpliktelser til alle OU-fond.

§ 5 Administrasjon

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

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

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

§ 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.

Merknader:

NHOs representanter gjorde oppmerksom på at de måtte regne med at samme avtale ville bli inngått med organisasjoner utenfor LO som man hadde tilsvarende tariffavtaler med, som med forbund i LO. I den forbindelse vil det bli nødvendig å drøfte nærmere den praktiske gjennomføring av så vel innkreving av avgiften som fordelingen av midlene.

Disse organisasjonene er omfattet av § 7 i avtalen mellom LO og NHO.

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 utgangs-punktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP -ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP-ordning

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

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

IV Ny AFP-ordning

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

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

BILAG 3

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 inntektpensjon 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 avkortning i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektpensjon 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

BILAG 3

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 4

Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent- «trekkavtale»

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon og aktuelle landsforeninger

og

Landsorganisasjonen i Norge ved Fellesforbundet

1. Grunnlag

- 1.1 Grunnlaget for avtalen om trekk av prosentkontingenten bygger på bestemmelsene om dette i § 11-3 i Hovedavtalene for industri og bygg/anlegg.

2. Opplysninger

- 2.1 Det er en forutsetning at de opplysninger som blir tilgjengelig vedrørende den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift, ikke blir benyttet i annen sammenheng enn i forbindelse med trekk av fagforeningskontingent.

3. Hvem skal det trekkes for

- 3.1 Fellesforbundets lokale avdeling eller klubb er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem det skal trekkes kontingent for - og følge opp dette. Det skal gis melding til bedriften om nye eller utmeldte medlemmer på egne standard meldingsblanketter.
- 3.2 Nye medlemmer trekkes fra første mulige trekkperiode lønns-utbetaling etter at skriftlig melding er gitt.
- 3.3 Stopp av trekk for utmeldte medlemmer skjer fra den påfølgende lønnsperiode etter at skriftlig melding fra forbund, avdeling eller klubb er gitt.

4. Gjennomføring av trekket

- 4.1 Kontingenten trekkes av bedriften ved hver utlønning. Det trukne beløp overføres månedlig.

BILAG 4

- 4.2 Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlaget i hver enkelt lønnsperiode (akkordetterskudd og ferie-penger inkludert).

Beregningsgrunnlaget er arbeidstakerens brutto lønn som oppgis i kode 111-A samt trekkpliktige utgiftsgodtgjørelser o.l. i lønns- og trekkoppgaven. Unntatt er honorar utover vanlig fortjeneste til medlem av styre og bedriftsforsamling samt erkjentlighetsgaver.

- 4.3 Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, opplysnings- og utviklingsfond, lavlønnfond og bidragstrekk.
- 4.4 Ved overføring av kontingent til Fellesforbundet skal det benyttes fortrykt bankgiroblankett, som sendes bedriften. Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter. Klubben skal ha gjenpart av giroblanketten som benyttes ved innbetaling til Fellesforbundet.

5. Trekk

- 5.1 Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemskapet, når tillitsvalgte - eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt - Fellesforbundet eller dets avdeling krever det. Fellesforbundet eller dets avdelinger skal gi bedriften melding om hvilke satser som skal benyttes ved trekk av fagforenings- og forsikringskontingent.

Den enkelte bedriftsklubb har anledning til å vedta særskilt kontingent til klubben. Klubbkontingenten trekkes sammen med den vanlige kontingent, ved at satsen for fagforeningskontingent økes.

Tidspunkt for etablering eller endring av klubbkontingent følger reglene i pkt. 5.4.

- 5.2 Trukket kontingent overføres til oppgitt kontonummer i Fellesforbundet.
- 5.3 I de tilfeller bedriftsklubben har vedtatt egen kontingent, overføres beløpet til oppgitt kontonummer i klubben.
- 5.4 Endringer av satsene kan skje med virkning fra 1. januar eller 1. juli når skriftlig melding er gitt med 1 måneds varsel.

6. Flere avdelinger

- 6.1 Har Fellesforbundet ved samme bedrift medlemmer fra flere avdelinger, skal bedriften foreta kontingenttrekk for samtlige avdelinger.

Hvor avdelingene vedtar en særskilt kontingent for sitt område og bedriften ikke kan påta seg å trekke forskjellige kontingentsatser for de ulike avdelingene, skal avdelingene avtale en felles sats, som meddeles bedriften.

Fellesforbundet kan overlate til en av avdelingene å representere forbundet overfor bedriften.

Den avdelingen som har fått fullmakt til å opptre på Fellesforbundets vegne, er ansvarlig for at bedriften settes i stand til å gruppere medlemmene avdelingsvis i trekklistene.

7. Trekklist, meldinger

- 7.1 Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekklist.

Trekklistene, med angitt trekkperiode, skal inneholde:

- Fødselsnummer (11 siffer) og medlemsnr. eller arbeidsnr. hvor dette brukes som medlemsnr.
- Navn
- Trukket beløp
- Meldinger, hvor følgende bør være med
- Tilmeldt i perioden
- Frameldt i perioden

BILAG 4

- Til eller fra førstegangs pliktig militær-/siviltjeneste
 - Død
 - Eventuelle andre meldinger tariffpartene blir enige om.
- Der hvor EDB-behandling gjør det mulig eller partene på bedriften er enige om det, kan også følgende meldinger tas med:
- Til eller fra permittering eller permisjon uten lønn av minst 5 dagers varighet ut over arbeidsgiverperioden
 - Til eller fra utlønning fra trygdekontoret
 - Brutto lønn
 - Trukket hittil
 - Overgang til uføretrygd, alderstrygd eller AFP

Arbeidstakerne skal stå på trekklistene så lenge vedkommende er medlem av Fellesforbundet, og har et ansettelsesforhold i bedriften.

- 7.2 Trekklistene sendes avdelingen og bedriftsklubben månedlig dersom ikke annet er avtalt.

I de tilfeller hvor det skaper praktiske problemer å sende trekk-lister til flere avdelinger skal organisasjonene drøfte andre løsninger.

- 7.3 For sykmeldte arbeidstakere skal bedriften etter utløpet av arbeidsgiverperioden gi melding til trygdekontoret om kontingentrekk til Fellesforbundet.
- 7.4 Fellesforbundet eller dets avdelinger og den enkelte bedrift kan avtale at trekklistens opplysninger avgis i elektronisk form.
- 7.5 For å lette arbeidet for de bedrifter som ikke bruker EDB, vil Fellesforbundet - etter bestilling - levere standard trekkliste, som kan brukes til rapporteringen.

8. Tilpasning

- 8.1 For bedrifter som av tekniske årsaker ikke kan følge retningslinjene fullt ut, avtales nødvendige tilpasninger eller overgangs-

ordninger i samråd med avtalepartene.

- 8.2 Hvis det ved bedriften foretas kontingenttrekk for arbeidstakere organisert i andre forbund, forutsettes det at det i samråd med organisasjonene foretas en samordning av rapporteringen

9. Varighet og oppsigelse

- 9.1 Denne avtale trådte i kraft 01.09.1988 og er senere endret ved tariffrevisjonen i 1998. Dersom de endringene som er foretatt ved tariffrevisjonen i 1998 viser seg å medføre praktiske problemer for enkelte bedrifter, kan gjennomføringen av disse utsettes til 01.02.1999.

Partene kan si opp denne avtalen med ett - 1 - års skriftlig oppsigelse.

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 hverken 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 utsprenngning av bergrom under dagen
5. For dem som har forlenget arbeidstid på grunn av beredskaps-tjeneste eller passiv tjeneste i henhold til 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 eller liknende som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til punkt d) nedenfor.
- b) Timefortjenester (minstelønnsatser, normallønnsatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med:
 - 6,67% for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer
 - 6,85% for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer
 - 7,04% for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer
 - 7,14% for dem som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer
- c) Andre lønnsatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i punkt b), når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville ... synke ved nedsettelsen av arbeidstiden, hvis satsene ikke ble regulert.
- d) Akkordtariffer, faste akkorder og prislistene, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til punkt 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 punkt b). Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales per arbeidet time.

BILAG 5A

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

- f) Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til punktene 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 punkt A er det av avgjørende betydning at en 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 i 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 de vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den någjeldende 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 ramme for forskjellige grupper av arbeids-takere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette reguleres nærmere i den enkelte tariff-avtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeid på disse dager av arbeidstakere som skulle være fri, betales med 50% tillegg. I de tilfeller hvor tariff-avtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtid-arbeid 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 tilfeller 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.

BILAG 5A

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 en 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 1/2 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 nåværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 timer per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året, eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfeller 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 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag, hvis det arbeides 6 dagers uke.

Bedriften skal drøfte med tillitsmennene 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 forbundsvisse 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 en 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

BILAG 5A

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, de tillits-valgte 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 en på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurransevne.

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

Også ved denne arbeidstidsreduksjon 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. Forøvrig 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 arbeidstids-ordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, hvilket 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 ville være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c) Uttrykket “søn- og helligdager” betyr i denne bestemmelse ”søn- og/eller helligdager”. Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søn-dager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke.

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

- d) Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket “hver tredje søndag”. Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 38 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og

BILAG 5A

helligdag.

- e) Uttrykket “arbeid som hovedsakelig drives om natten” innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen, hvis 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten (i tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00.).

2. § 10-4

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

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hoved-regel 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 overgangsordninger benyttes, skal timer hvormed arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt per uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvormed 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.

**Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987
- avtale vedrørende byggfagene -**

År 1986, den 4. september holdtes forhandlingsmøte vedrørende spørsmålet om gjennomføring av 37,5 timers uke fra 1. januar 1987 i bygningsfagene.

Under henvisning til protokoll fra årets tariffrevisjon for bygningsfagene, pkt. V samt til det "arbeidsdokument" som er utarbeidet i forbindelse med tariffrevisjonen, drøftet partene spørsmålet om en bransjeavtale vedrørende gjennomføringen av 37,5 timers arbeidsuke fra 1. januar 1987 i bygningsfagene og var enige om følgende:

1. Hvis det i de forskjellige faggrupper ikke inngås avtale lokalt, gjennomføres arbeidstidsforkortelsen fra 1. januar 1987 for
 - Anleggsgartnerfaget
 - Blikkenslagerfaget
 - Byggrensjøring
 - Byggtapetsfaget
 - Glassfagene
 - Gårdnedrivning
 - Isolasjonsfaget
 - Malerfaget
 - Murerfaget
 - Rørleggerfaget
 - Stein-, jord- og sementfaget
 - Taktekkerfirmaene
 - Tømmerfagetpå den måten at arbeidstiden forkortes med 1/2 time pr. dag ved arbeidstidens slutt.

Hvor det måtte være innført en ordning med redusert arbeidstid på fredager, skal det dog ikke foretas reduksjon av arbeidstiden på denne dag. Det må i tilfelle gjennomføres en ordning med tilsvarende fritid til andre tider.

Merknad for fag med overenskomster med skiftbestemmelser

Partene er enige om at innføring av fri hver lørdag ikke skal medføre at arbeidere som går på skift skal få en kortere arbeidstid enn 36,5 timer gjennomsnittlig pr. uke.

Hvis det ved skiftarbeid ikke er mulig å få 37, 5 timers effektivt arbeids pr. uke ved anvendelse av frilørdager, har man i disse tilfelle adgang til å drive arbeid i 6 dager pr. uke uten å betale det tillegg som er nevnt i overenskomstens overtidsparagrafer vedrørende betaling for pålagt arbeid på frilørdager.

I slik tilfelle avtales skiftordningen mellom bedriften og arbeiderne på arbeidsplassen.

2. For anleggsgartnerfaget, som er sterkt sesongpreget, er partene enige om etter nærmere avtale å innta en bestemmelse i overenskomsten som åpner adgang til en utvidet alminnelig arbeidstid i sommerhalvåret.
3. Innenfor fag hvor man ut fra service- eller beredskapshensyn har praktisert spesielle ordninger for lørdagsarbeid, skal det fortsatt være anledning til dette etter spesiell avtale for den enkelte bedrift.

For rørleggerfaget gjelder følgende:

Hvor den enkelte arbeider blir pålagt å utføre påkrevet arbeid på lørdag, kan bedriften i stedet gi vedkommende et tilsvarende antall timer fri senere. Disse fritimer kan oppspares og bør fortrinnsvis gis i tilknytning til søndager, andre fridager eller nærmeste etterfølgende ferie.

Arbeideren skal ha beskjed om lørdagsarbeid senest ved arbeidstidens slutt onsdag forut, og bedriften skal samtidig gi ham beskjed når han i stedet skal ha sin fritid.

Når varsel er mottatt i rett tid om arbeid på lørdager, skal arbeidet innenfor den tidligere ordinære arbeidstid på lørdager betales med ordinær timelønn uten prosenttillegg for overtid.

BILAG 5B

Arbeid etter kl. 13.00 på lørdager betales med overtidsprosenter etter overenskomstens bestemmelser.

Arbeid på lørdager hvor varsel ikke er mottatt som nevnt ovenfor, betraktes som overtidarbeid og blir å betale etter bestemmelsene i overenskomstens overtidsparagraf med 50 % tillegg inntil kl. 12.00 og 100 % deretter. Arbeideren har i så fall ikke krav på tilsvarende fritid senere.

4. Når arbeidere sendes utenfor sitt hjemsted slik at nattopphold er nødvendig, er det adgang til å avtale mellom bedriften og angjeldende arbeidere en annen arbeidstidsinndeling enn ovenstående.
5. Man viste for øvrig til “arbeidstidsdokumentets“ forutsetning for den enkelte bedrift gjennom Hovedavtalens samarbeidsbestemmelser skal samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurransevne, slik at den økonomiske belastning som arbeidsforkortelsen innebærer kan bli dempet. Partene bør bestrebe seg på å få en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden. Effektiviseringstiltak som gjennomføres må harmonere med kravene til godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmål om effektiv utnyttelse av arbeidstiden.
6. Partene var ellers enige om at man så snart som mulig for hvert overenskomstområde fastlegger de nye satser som skal gjelde fra 1. januar 1987.

Odd Moseby(s)

Odd Isaksen(s)

BILAG 6

Aktivitesprogram mellom LO og NHO

Likestilling mellom kvinner og menn

Innledning

Hovedavtalen mellom LO og NHO, Tilleggsavtale II – Rammeavtale om likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet, fastsetter at partene tar initiativ til tiltak og aktiviteter som kan fremme likestilling. I avtalen heter det blant annet;

Det anbefales at det felles likestillingsarbeidet i LO-NHO-regi prioriterer å se sammenhengen mellom arbeidsliv, kjønnsroller på arbeidsmarkedet, fremme kvinners deltakelse i beslutningsprosesser og utarbeide virkemidler for å takle kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

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

Aktivitetsprogram

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

Lokale likestillingsavtaler og likestillingsprosjekter

Hvis de lokale parter ønsker å utarbeide en likestillingsavtale på bedriftsnivå eller ønsker å igangsette konkrete likestillingsvedtak, kan hovedorganisasjonene bistå gjennom rådgiving.

Arbeidsliv - familiepolitikk

Hovedorganisasjonene vil arbeide for en foreldrepermisjonsordning som fremmer likestilling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for en familiepolitikk som balanserer hensynet til familie og arbeidsliv.

Likelønn

Felles tiltak for oppfølging av enkelte elementer i likelønnskommisjonens rapport og eventuelle tiltak initiert i tariffoppgjørene.

BILAG 6

Heltid /deltid

Partene vil jobbe for å innhente kunnskap om partenes ønsker og behov lokalt, og øke bevissthet og holdninger om kvinners tilknytning til arbeidslivet.

Arbeidsflytting mellom sektorene

Hovedorganisasjonene vil initiere kartlegging/forskning på hindringer i forhold til jobbskifte fra offentlig til privat sektor og fra privat til offentlig sektor.

Opplæring og rekruttering – det kjønnsdelte studie og yrkesvalget

- Tiltak ovenfor opplæringskontorer og rådgivningstjeneste.
- Rekruttere flere kvinner til ledende stillinger – Female Future
- Synliggjøre HF- prosjekter som eksempelvis ”*Jenter i bil og elektro*” og oppfordre flere bransjer og bedrifter til å høste erfaring og gjøre tilsvarende.
- Motivere til utradisjonelle yrkesvalg

Felles informasjon

Partene vil i fellesskap samarbeide om å utvikle felles informasjon for å fremme reell likestilling mellom kvinner og menn.

Ett virkemiddel for å motivere til utradisjonelle yrkesvalg, vil være å vektlegge motiveringsarbeidet sterkere i skolesystemet.

Hovedorganisasjonene skal foreta en evaluering av samarbeidet innenfor likestillingsområdet innen 2 år fra virkningspunktet for dette aktivitets programmet. Denne evalueringen skal danne grunnlaget for videre samarbeid og nye tiltak på området.

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

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 bosituasjonen m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Fleksibilitet

- a) ”Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes .bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.”
- b) ”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.”
- c) ”Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. Ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. Ferielovens § 5 nr. 1 og 2.

BILAG 7

Arbeidstaker kan kreve fem 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 bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Bilag 7

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 opptjeningen av feriepengene.

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

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

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

BILAG 8

Bedriftsvis tjenstepensjon

BNL og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at tjenstepensjonsordninger drøftes på de enkelte bedriftene med det formål å etablere bedriftsvis tjenstepensjonsordninger.

BNL og Fellesforbundet 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 tjenstepensjonsordninger, skal partene på den enkelte bedrift drøfte alle sider vedrørende tjenstepensjon og forsikringsordninger som ofte er knyttet til slike.

På de bedriftene hvor det ikke er etablert tjenstepensjonsordninger, 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 tjenstepensjonsordninger. Partene bør også drøfte ulike forsikringsordninger som ofte er knyttet til tjenstepensjonsordninger. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

På de bedriftene hvor det allerede er etablert pensjonsordninger vil BNL og Fellesforbundet 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.

Bilag 7

På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

BNL og Fellesforbundet 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 å 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

BILAG 9

Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17.mai

A-ordningen (Endret siste gang 2016)

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.

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

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

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

3. For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode; for de øvrige

bevegelige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes foregående 4. kvartal.

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

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

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

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

5. For unge arbeidstakere og lærlinger, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidstakere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
6. For arbeidstakere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
7. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr.45,22.

BILAG 9

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 overtidsprosjenter.

- 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.

BILAG 10

Avtale om korte velferdspermisjoner

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykemeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er

begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

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

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

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

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

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

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

12. Permisjon for oppmøte på sesjon

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

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

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

BILAG 10

Anmodninger om velferdspermisjoner

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

Tidligere inngåtte avtaler

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

Protokolltilførsel

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

Rammeavtale om grunnopplæring i verne- og miljøarbeid for byggfag

Opplæringen i byggfag reguleres etter bestemmelsene i Hovedavtalen Del C IIIA.

Avtale om opplæring i verne- og miljøarbeid i virksomhetene for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget (AMU).

Merknad for byggfag til Hovedavtalens del C, IIIA

Fagnemnd

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

Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

For verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg gjelder arbeidsmiljølovens § 6. 5. om rett for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg til å ta nødvendig opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer. Innenfor tids-fristene 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 byggfagene omfattes alle fag som dekkes av Fellesoverenskomsten for byggfag.

Tilleggsavtale III nr. 3

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

BILAG II

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

Tilleggsavtale III nr. 4

Opplæringsmateriell

Partene har utarbeidet felles bransjerettet grunnopplæringsmateriell - SAMBA- som dekker opplæringsbehovet for fellesoverenskomstens område. Når materialet er godkjent av fagnemnda skal det brukes av alle kursarrangører som grunnlag for bransjeretting av kurs. Materialet 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.

**Rammeavtale
om opplæring i behandling av asbest i bygningsfagene
mellom
Byggenæringens Landsforening på den ene side
og
Fellesforbundet på den annen side**

Direktoratet for Arbeidstilsynet har med hjemmel i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø den 14. desember 1984 fastsatt forskrifter om asbest. Nye forskrifter er gjort gjeldende fra 16. august 1991.

1. Målsetting

For å kunne behandle asbest i samsvar med forskriftenes krav, erkjenner partene behovet for opplæring av arbeidstakere som blir satt til slikt arbeid som omfattes av forskriftene.

Partene anser det som viktig at opplæringen organiseres og gjennomføres i et samarbeid mellom bedriften, verneombudet og de ansatte.

2. Hvem opplæringen skal omfatte

Opplæringen omfatter arbeidstakerne i følgende bygningsfag:

Tømrerfaget, blikkenslagerfaget, rørleggerfaget, malerfaget, stein-, jord- og sementfaget, isolasjonsfaget, glassmesterfaget, glassliperfaget, anleggsgartnerfaget, byggtapetsfaget, gårdnedrivningsvirksomhet, byggregjøringsvirksomhet, murerfaget, murarbeiderfaget, stillasbyggere, korrosjonsentreprenører og taktekkerfaget.

Merknad

Kurset er åpent også for bedriftsledelsen på de ulike nivåer.

3. Bransjeavtaler

I samsvar med denne rammeavtale kan det opprettes bransjeavtaler mellom de respektive landssammenslutninger og

BILAG 12

Fellesforbundet vedrørende den praktiske side av opplæringen. Bransjeavtaler kan også omfatte flere lands- og/eller fagsammenslutninger.

4. Opplæringens varighet

Opplæringens varighet forutsettes avtalt mellom partene i denne avtale. Det tas sikte på kurs på 3 til 4 dager.

5. Kursgjennomføring

Fellesforbundet har ansvaret for det tekniske arrangement av opplæringen/kursene i samarbeid med BNL. Opplæringen skal skje i organisasjonenes felles regi med bistand av nødvendig ekspertise.

6. Opplæringsmaterieil

Opplæringen baseres på det studiematerieil som partene blir enige om.

7. Omkostninger

Utgiftene i forbindelse med opplæringen bæres av arbeidsgiver.

8. Styringskomite

Det opprettes en styringskomite med 2 representanter fra Fellesforbundet og 2 representanter fra Byggenæringens Landsforening. Formannsvervet alternerer mellom partene. Styringskomiteens oppgave er blant annet å overvåke alle sider av opplæringens virksomhet, - herunder den tekniske gjennomføring.

9. Bedrifter som ikke er medlemmer av NHO/BNL

Opplæringen/kursene skal også være åpen for deltakere fra bedrifter som ikke er medlem av NHO/BNL, men som har tariffavtale med Fellesforbundet.

10. Utvendig riving/sanering

Ved fjerning av utvendige harde asbestementplater (f.eks. eternitt) er partene enige om en opplæring av minimum 2 dagers varighet.

Lønssystemer

1. Alminnelige bestemmelser

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

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

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

Lønssystemet bør også stimulere til initiativ, innsats og opplæring, og virke produktivitetsfremmende.

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

2. Tidlønn/fastlønn

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

BILAG 13

3. Bonussystemer

1. Bonussystemer består av en fast lønnsandel og en mindre, bevegelig andel, felles for hele bedriften, avdelingen eller grupper.
2. Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonus systemer skal avtales skriftlig.

4. Akkordarbeid

Alminnelige bestemmelser

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

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

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

Avbrudd i akkord

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

BILAG 14

Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå

1. Vilkår for innleie og utsetting av arbeid

1.1 Drøfting om egenbemanning

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

Dersom bedriften ønsker å leie inn arbeidskraft eller sette bort deler av arbeidet, skal det på forhånd forhandles med de bedriftstillitsvalgte, jfr. Hovedavtalen §9-3.

Saksbehandling:

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

1.3 Godtgjøring av ordnede lønns og arbeidsvilkår

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

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere

BILAG 14

ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og arbeidsforhold i samsvar med bilag 18.

1.4 Permittering og oppsigelse ved utsetting av arbeid

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

1.5 Avtaler om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

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

2. Lønns- og arbeidsvilkår for innleide

2.1 Likebehandling

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Unntak

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

Bilag 1. Sluttvederlagsavtalen

Bilag 2. Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 3. Avtale om AFP- Ordningen

- Bilag 4. Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent
- Bilag 5a. og 5b. Nedsettelse av arbeidstiden av 1. januar 1987
- Bilag 6. Likestilling
- Bilag 8. Bedriftsvis tjenestepensjon

2.2 Bedriftens Informasjonsplikt

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

2.3 Dokumentasjon av lønns og arbeidsvilkår

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

2.4 Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som er bundet av Hovedavtalen

Hovedavtalen kap.V, 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 tillitsvalgsarbeid, jfr. HA § 5-6

Merknad:

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

3. Ansatte i vikarbyråer

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

3.1 Tariffavtale i bemanningsforetak

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jfr § 1.1.

3.2 Skriftlig arbeidsavtale

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

3.3 Skriftlig oppdragsavtale

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

3.4 Oppsigelse og avskjed

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

3.5 Arbeidstaker som ansettes i innleiebedrift

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun 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 Innleiebedriftens lønns og arbeidsvilkår

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

3.7 Utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomsten

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

3.8 Lønnsplikt

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

BILAG 15

Verktøylist

Verktøyliste for betongarbeidere

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

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

Verktøyliste for tømrere

Følgende verktøyliste legges til grunn for beregning av verktøygodtgjørelsen for tømrere:

- Rotterumpe 3150-12 xpt
- Baufil
- Baufilblader 2 stk.
- Liten støthøvel (Stanley)
- Stemjern 1 stk. 12 mm
- Hammer m/stålskaft
- Snekerbille (øks)
- Stor vinkel TMV 1000

- Kantvinkel (bordvinkel)
- Loddestokk (vater) 0,6 m
- Tommestokker (4 stk) 2 m tre
- Dor
- Kubein (brekkjern) Øyo 223 (60 cm)
- Kniv m/slire
- Blyanter 8 stk.
- Stillbart bor
- Stanley platekniv m/blad
- Syl (Geilo)
- Vannpumpetang, (for eksempel 250 mm Belzer)
- Skjevsmål (vinkel)
- Krittspor m/kritt SL 30
- 5m målebånd
- Blikksaks
- Handsag, herdede tinner, forbruk 3 stk pr år
- Stiftehammer for 10,6 stifter
- Spikerforkle med hammerholder

Begge lister er revidert april 2010.

BILAG 16

Offshoreavtale for byggfagene

1. Definisjoner

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

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

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

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

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

Friperiode er tiden mellom oppholdsperiodene.

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

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

Merknad

Hvis enkelte oppdrag unntaksvis skulle kreve nattekvarter i land, henvises til 2.2, første setning, under hensyntagen til definisjonen av avtalens virkeområde i 2.1.

2. Virkeområde

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

Protokolltilførsel

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

3. Arbeidstid, overtid mv.

3.1 Arbeidstid

Arbeidsordningen bygger på den til enhver tid gjeldende tariffavtale og forskrifter for arbeid offshore..

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

BILAG 16

3.2 Rotasjonsordninger

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

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

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

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

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

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

Kommentar

På bakgrunn av kontraktsforpliktelser, rekrutterings og kapasitetsbehov og nødvendige tilpasninger hos den enkelte bedrift er partene innforstått med at innføring av ny rotasjonsordning 14-28 vil være tidkrevende. Partene understreker at ny rotasjonsordning skal være implementert innen 31.12.2014. Avvik fra dette avtales med tillitsvalgte.

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

3.3 *Overtid*

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

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

3.4 *Hvilepauser*

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

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

Merknad

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

BILAG 16

3.5 Arbeid utover oppholdsperiode

Dersom uforutsette hendinger gjør at mannskapsbytte ikke kan gjennomføres til avtalt tid, må de ansatte være forberedt på å fortsette arbeidet. Hvis partene i det enkelte tilfelle ikke blir enige om at arbeidstiden utover normal oppholdsperiode skal betales med overtidsgodtgjørelse, (100 %), skal avspasering finne sted.

(I de tilfeller der man etter avtale velger å kompensere den opparbeidede avspaseringstid med overtidstillegg, skal overtids-tillegget beregnes av det beregningsgrunnlag, jf. VO delens § 7.2, som gjelder på det tidspunkt etterbetaling skjer.

3.6 Arbeidsfri periode

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

3.7 Endring av arbeidsperiode

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

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

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

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

Tapte arbeidstimer som følge av overføringer skal kompenseres med offshorelønn.

3.8 Forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid utenfor den fastlagte arbeidstidsordning for den enkelte arbeidstaker, betales med overtidsgodtgjøring (100 %).

3.9.1 Avregning av arbeidstiden for personell som arbeider offshore, og vekselvis arbeider offshore, på landanlegg og ved faste driftsteder der arbeidstiden er gjennomsnittsberegnet.

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

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

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

3.9.2 Modell for avregning av arbeidstid

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

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

3.9.3 Avregning

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

BILAG 16

4. Reisebetingelser - Mønstring

4.1 *Reise - ventetid - reiseutgifter*

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

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

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

Denne bestemmelse trer i stedet for eventuelle lokale avtaler, med virkning fra og med bedriftens lokale forhandlingsdato 1992.

4.2 *Diett under reise*

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

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

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

4.4 *Avbrudd, kansellering av offshoreperiode*

Dersom arbeidsgiveren på grunn av uforutsette hendinger må kansellere eller avbryte offshoreperioden, skal de ansatte, og hvis mulig også de tillitsvalgte, varsles så tidlig som mulig. De ansatte kan, etter at nødvendig avspasering er avtalt, tilvises annet arbeid.

Retningslinjer for avspasering avtales mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes tillitsvalgte.

4.5 *Ventetid offshore*

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

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

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

4.6 *Hvile før arbeidet påbegynnes*

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

4.7 *Shuttling*

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

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

4.8 *Mønstring*

Mønstringssted er på innretningen hvor det skal arbeides.

Mønstringstidspunktet kan variere for den enkelte arbeidstaker og skal på forhånd være avtalt.

5. Ferie og feriepenger

Ferians lengde og feriepenger gis i samsvar med Ferieloven.

Hvis ikke annet er avtalt lokalt, skal følgende gjelde:

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

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

Se bilag 7, merknad 2 for avtalefestet ferie.

6. Offshorekurs/Fagopplæring

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

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

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

7. Nøddinnkvartering

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

8. Sikkerhetsbestemmelser

8.1 *Sikkerhetsmøter mv.*

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

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

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

Tilkomstteknikk

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

8.2 *Arbeidstøy, verneutstyr, redningsdress*

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

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

9. Velferdspermisjoner

Permisjon med lønn uten offshoretillaget (12 timer pr. dag) skal gis ved dødsfall og begravelse i nærmeste familie, akutt, alvorlig sykdom i hjemmet og ved innleggelse på sykehus. Dessuten skal permisjon uten lønn gis på de vilkår som arbeidsmiljøloven

BILAG 16

hjemler. Avtalens bestemmelser legges til grunn. Ved utløpet av permisjonen kan bedriften anviser arbeid i land for det timetall som gjenstår i arbeidsperioden.

I de tilfeller hvor vilkårene for velferdspermisjon foreligger og kan forutses, skal bedriften varsles så tidlig som mulig før avreise offshore, slik at den eventuelt i stedet kan anviser vedkommende arbeid i land angjeldende oppholdsperiode.

10. Forsikringer/Sykepengeordninger/Helsekontroll

10.1 Forsikring/sykepenger

Sykepenger betales i henhold til Rikstrygdeverkets fastsatte forskrifter. Partene må lokalt avtale den del av offshoretillægget som skal inngå i inntektsgrunnlaget for sykepenger. Sykdom i avspaseringsperioden gir ikke anledning til utvidet avspasering.

Arbeidstakeren skal gjennom forsikring tegnet av bedriften, ulykkesforsikres basert på en sum tilsvarende minst 20 x grunnbeløpet i Folketrygden ved død, og 40 G ved 100% invaliditet.

Forsikringen gjelder for reise mellom bosted og offshoreanlegget og for den periode vedkommende befinner seg om bord på innretningen.

Hvis bedriften har tilsvarende forsikring eller bedre for sine arbeidstakere fra tidligere, er den ikke forpliktet til å tegne ytterligere forsikringer.

10.2 Helsekontroll/legeundersøkelse

Arbeidstakeren skal dokumentere at han har gjennomgått en obligatorisk legeundersøkelse før arbeid offshore påbegynnes. Tid medgått til slike undersøkelser kompenseres ikke.

Legeundersøkelse skal foretas i henhold til gjeldende forskrifter og/eller når bedriftslegen finner det nødvendig.

Ved sykdom i avspaseringsperioden skal friskmelding fremlegges før nytt offshorearbeid påbegynnes, og sykmelding fremlegges hvis arbeidstakeren på grunn av sykdom ikke kan tiltre ny offshoreperiode.

11. Lønnsbestemmelser

11.1 Timefortjeneste

Den enkelte arbeidstaker skal utbetales lønn i h.h.t. den lønnsavtale som gjelder ved bedriften med eventuell kompensasjon for det lavere antall timer pr. uke han måtte få offshore. (Fra 37,5 timer til 33,6 timer 11,61%). Kompensasjon for forkortet arbeidstid utbetales for inntil 12 timer pr. arbeidsperiode og inngår ikke i overtidsgrunnlaget.

11.2 Offshoret tillegg

I tillegg til timefortjenesten gis et offshoret tillegg pr. time på kr.78,80. Offshoret tillegg skal dekke alle sært tillegg etter VO - delen og alle tillegg for spesielle forhold knyttet til arbeidssituasjonen, samt reisetid og ventetid fra bopel til boliginnretning - og retur.

I forbindelse med kommende avtalerevisjoner skal offshoret tillegg reguleres med den prosentvise stigning som fremkommer etter NHOs statistikk for denne overenskomsten. Det fortjenestebegrepet som legges til grunn er "avtalt lønn". Det er økningen i perioden fra siste måletidspunkt før forrige regulering og frem til siste måletidspunkt for den aktuelle reguleringen, som skal legges til grunn. Ved eventuell regulering av overenskomstens øvrige satser ved mellomoppgjør, skal også offshoret tillegg reguleres som ovennevnt bestemt.

11.3 Overtidstillegg

Arbeid utover 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid og godtgjøres med 100% overtidstillegg.

11.4 Arbeid på bevegelige hellig- og høytidsdager og arbeid på nyttårs-, påske-, pinse- og julaften etter kl. 12.00.

BILAG 16

Det betales 100 % i overtidsgodtgjørelse for arbeid på følgende dager:

Nyttårsaften	7 timer	17. mai	12 timer
1. nyttårsdag	12 timer	Kr. himmelfartsdag....	12 timer
Skjærtorsdag.....	12 timer	Pinseaften	7 timer
Langfredag	12 timer	1. pinsedag.....	12 timer
Påskaften.....	7 timer	2. pinsedag.....	12 timer
1. påskedag	12 timer	Julaften	7 timer
2. påskedag	12 timer	1. juledag	12 timer
1. mai	12 timer	2. juledag	12 timer

Overtid utover 12 timer betales med 200 %.

I tillegg betales timefortjeneste for 7,5 timer for bevegelige hellig- og høytidsdager som faller i oppholdsperioden. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriftene - innenfor ovennevnte ramme - blir enige om en annen betaling. Ovennevnte betales også hvis dagene faller på lørdager og søndager.

11.5 Nattillegg

For nattarbeid utbetales et tillegg pr. time på kr.42,46. Tillegget betales ikke for timer som godtgjøres med overtidsprosenter.

11.6 Tilkomsstteknikk

Personell som utfører klatreoppdrag, jf. pkt. 8.1 Tilkomsstteknikk, kompenseres med kr.46,98 pr. time for godkjent klatretid i tillegg til offshorelønnen.

Merknad

Partene er innforstått med at dette er et enkeltstående unntak fra prinsippet i 11.2

12. Tillitsvalgte/Verneombud

BNL og Fellesforbundet anbefaler at det for offshorearbeid og når arbeidsgruppen gjennomsnittlig har minst 25 arbeidstakere, velges tillitsmenn, jf. for øvrig Hovedavtalens kap. V. For så vidt

gjelder verneombud, henvises til arbeidsmiljøloven med forskrifter.

De særegne forhold gjør det nødvendig med kontinuitet innenfor tillitsmannsapparatet offshore. Partene skal så langt det er mulig ta hensyn til dette ved demobilisering/omplussing.

13. Tvistebehandling

Hvis det oppstår tvist om forståelsen eller praktiseringen av dette bilag, følges reglene i Hovedavtalens § 2-3.

14. Varighet

Avtalen inngår som et bilag til Fellesoverenskomst for byggfag, og har samme varighet og oppsigelsestid som denne. Partene er enige om at forhandlinger om vesentlige endringsforslag bør foretas i eget offshoreutvalg, og slik at forslag til ny offshoreavtale ved tariffoppgjøret kan inngå i, og omfattes av, avstemming over ny overenskomst.

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 Fellesoverenskomst for byggfag, sendes denne avtale Byggenæringens Lands-forening og Fellesforbundet. Ordningen kan ikke settes i verk før aksept fra begge organisasjoner foreligger. Partene skal ha svar så raskt som mulig, og senest innen 3 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 1/2 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 i henhold til 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. 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 bilag 16 pkt. 3.10.1 og 3.10.2 gjeldende.

For øvrig vises til protokoll av 21. februar 1995 mellom partene.

Eksempel på arbeidsplan

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

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

BILAG 17

	<u>Lag 1</u>	<u>Lag 2</u>	<u>Lag 3</u>
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
<i>Totalt</i>	<i>112,5 timer</i>	<i>112,5 timer</i>	<i>112,5 timer</i>

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

BILAG 18

Husvær, brakker, innkvartering og personalrom

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

A

Arbeidsplasser med innkvarterte arbeidstakere

I. Til og med 10 personer

Det rigges med 1 hybelenhet pr. person. Enheten skal inneholde wc, vask, dusj, tekjøkken med kjøleskap og oppvaskkum, seng med veggfast leselampe, bord, 2 stoler, enkel bokhylle og klesskap. 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.

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

II. Fra og med 11 til og med 20 personer

Det rigges med enkeltrom minimum 8,5 m² og takhøyden minst 2,30 m. Soveenheten skal inneholde wc, vask, dusj, klesskap, skohylle, seng med veggfast leselampe, 1 stol, bord og 1 lenestol av god kvalitet. Vegger og tak skal være vaskbare og godt lyd- og varme-isolert. Særlig må vegg og dør mot korridor ha god lydisolasjon. Vindusflaten skal ikke være under 10 % av 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

BILAG 18

stikkontakter samt panelovn som monteres under vinduet. Våtrommet utstyres med tilstrekkelig lys, dobbel stikkontakt, elektrisk oppvarming, ventilasjon og speil med hylle.

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

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

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

Det rigges med enkeltrom slik som beskrevet i II.

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

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

Dette spørsmålet må bedriften ta opp ved anmeldelsen av anlegget.

Felles for II og III

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

IV. Brakkebetjening

For brakkebetjening rigges enkeltrom som beskrevet i II, supplert med et stort speil samt kommode. Våtromsenheten utstyres med dusj, vaskemaskin og tørkeskap/tørketrommel. Det avsettes egen plass til arbeidstøyet. Oppholdsrommet innredes med sofa, lenestoler 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 håndklær 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 tillitsmennene hvilke aviser som skal holdes.
- d) Når interessen er til stede fra de ansatte, er bedriften villig til å stille tilstrekkelig utstyrt rom til disposisjon for innendørs fysisk aktivitet, samt i samråd med de tillitsvalgte legges forholdene til rette for hobby- og fritidsaktiviteter eller andre velferdstiltak.
- e) På anlegget velges en brakkesjef. Tillitsmennene er ansvarlige for å innkalle til møte for valg av brakkesjef. Valget skal gi et full 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.

BILAG 18

- g) Anlegget utstyres riggen med tilstrekkelig relevant utstyr som støvsuger, strykejern, oppvaskmaskin, potetskrellemaskin, kjøleskap/frysere, mikser og annet nødvendig kjøkkenutstyr og bestikk.

Partene kan med rimelig mellomrom foreta 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 avtalepartene som kan fastslå ved avtale om kantinedrift kan anordnes.

VIII. Mobilbrakker, sesongarbeid med mer

På veianlegg, ledningsanlegg og lignende hvor brakkene på grunn av anleggets framdrift må flyttes ettersom anlegget skrider fram, kan benyttes 2-manns mobilbrakker med 1 person pr. soverom. Vedrørende brakker som forutsettes bebodd sammenhengende mindre enn 1 år, henvises til IX. Ved anlegg som bare drives i sommerhalvåret kan luftrommet pr. mann i soverommene reduseres, dog ikke under 7m³.

IX. Avtale om alternativ innkvartering

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

Merknad 1

I forbindelse med industribygging og større anlegg, kan forbundet, når økonomiske grunner tilsier det, være villig til å vurdere en løsning med rigging over 40 personer med felleskjøkken i egen regi, eventuelt kantinedrift. Denne merknad endrer ikke forutsetningene i pkt. VIII da endringer i riggbestemmelsen i § 10 i Overenskomst for Private Anlegg fortsatt betinger spesiell avtale mellom hovedpartene.

Merknad 2

Forskjellige riggstørrelser kan benyttes, men soverom inklusive bad må ikke være mindre enn 8,5 m² og takhøyden minst 2,30 m.

Anlegg som ligger slik til at det av transportmessige eller andre spesielle årsaker 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 enhetsstørrelse 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 hvilerommet ordentlig rent. Rommet skal være låsbart. Redskaper eller andre uvedkommende ting må ikke stå i spise- og hvilerommet.

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

Skifterom

Skifterom skal ha tilstrekkelig plass til å skifte, nødvendig antall sitteplasser 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 legges til rette for separate dame-herregarderober og toaletter der dette er nødvendig.

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 bedriftstillitsvalgte 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.

BILAG 18

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 vaskebrakke 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 tappesteder, 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 vaskebrakke sløyfes når inngangsbrakke inngår i riggen. Inngangsbrakke skal inneholde WC, dusj, 6 tappesteder, grovvask, urinal og tørkerom.

III. Rigg med mindre brakkeenheter for inntil 6 personer

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

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

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

IV. Andre mannskapsstørrelser

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

V. Rigging der brakker ikke benyttes

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

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

Hvor det av praktiske grunner ikke rigges brakker, og tjenlig hus ikke kan skaffes i rimelig nærhet av arbeidsplassen, koster

BILAG 18

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 tekjølken, kjøleskap og oppvaskmuligheter, min. 1 m² spiseplass pr. person og min. 60 cm bordplass pr. person. Enheten skal dessuten inneholde wc, 3 tappsteder 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 værdsløs behandling. Arbeidsgiveren kan i slike tilfelle i henhold til Arbeidsmiljølovens §14-15, pkt. 2 e. trekke reparasjonsomkostningen i arbeidernes lønn.

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

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 20

Grunnlag for beregning av godtgjørelse etter overenskomsten

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

1. **Kapittel 2 Lønnsbestemmelser**

a) § 2-8 Andre lønnsbestemmelser

Overtidsgrunnlag - beregningsmodell

Satsen reguleres med den prosentvise endring i timefortjenesten eks. overtidstillegg i SSBs statistikk for byggfag i NHOs medlemsbedrifter, målt fra 1. oktober foregående år til 1. oktober året etter.

b) Tidligere inngåtte avtaler om korte velferdspermisjoner

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

2. **Kapittel 4 Hovedlønssystemet akkordarbeid og akkordtariffen**

§ 4-2 Akkordtariffene

Regulering av generelle tillegg og regulering i henhold til § 4-15.

Eksempel

2. halvår NHOs statistikk kr 120,00

Generelt tillegg kr 3,00

Prosentvis stigning:

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

Påslagsprosjenter

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

BILAG 20

Beregning av

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

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

Regulering av minutt/kronefaktor

Minutfaktor

Gammel minutfaktor = kr. 1,05

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

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

Kronefaktor

Gammel kronefaktor = kr. 120,00

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

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

Reguleringsbestemmelser for akkordtariffene

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

Retningsgivende for forhandlingene skal være NHOs lønnsstatistikk (basert på data fra SSB) for Fellesoverenskomsten for byggfag, kolonne utbetalt avtalt lønn pr. time (37,5 t/u) for arbeidere, gjennomsnittet for de tre siste årene pr. 1.10. Videre skal utbetalt avtalt lønn for gruppen personer uten akkordlønn pr. 1.10. for de tre siste årene tas med i vurderingen.

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

Dersom partene innenfor det enkelte akkordfag, jf. § 4-2 nr. 1, er blitt enige om teknisk og økonomisk revisjon av akkordtariffen før utløpet av 1. avtaleår, er disse fagene ikke omfattet av forhandlingene etter 1-3. ledd. Med partene menes BNLs bransjeforeninger og Fellesforbundet.

Hvis partene ikke blir enige, kan hver av dem forlange at spørsmålet avgjøres ved oppmann. Saksbehandlingen skal i slike tilfeller utføres etter samme prosedyre som for Den Faste Tvistenemd i Hovedavtalens § 3-10.

Merknad:

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

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

Merknader for trehusindustrien

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

Kronefaktoren skal avtales fritt på den enkelte bedrift.

Byggearbeid etter spesiell byggemetode. Hvor det utføres byggearbeid med et spesielt byggesystem som innebærer at arbeidet er tilrettelagt utover akkordtariffens og overenskomstens (§ 4-7) forutsetninger, fastsettes endringssatsene til akkordtariffens priser ved avtale på den enkelte bedrift.

BILAG 20

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

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

Forhåndsmålebrev til § 4-6

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

Målegebyr ved forhåndsmålebrev, til § 4-14

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

Utbetaling av akkordoverskudd

Bestemmelsen i § 4-15 vedr. målekontorets oppgaver, gjelder ikke byggearbeid etter spesiell byggemetode.

3. Kapittel 7 Reise - og oppholdsbestemmelser

§ 7- 2 *Hvor nattopphold ikke er nødvendig*

Reguleringsfaktor

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

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

Med samme prosentvise stigning eller fall i nevnte timelønnsatser reguleres satsene i 7.2, punkt 2 b), c) og d). Samtidig reguleres “reisepengeandelen” i 7.2, nr. 1 og 2 fastsatte satser med prosentvis stigning eller fall i gjennomsnittlig passasjerinntekt pr. passasjerkilometer i henhold til Statistisk sentralbyrås rutebil-statistikk. (Se tabell 7 i nevnte statistikk).

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

Rammeavtalen er inngått mellom Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening for tariffperioden 2018-2020 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 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 5a 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 FOB generelt og § 7-1 spesielt vedrørende reise- og oppholdsbestemmelser hvor nattopphold er nødvendig.

På grunnlag av lokal enighetsprotokoll sender bedriften søknad til Fellesforbundet 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 Fellesforbundet om at ordningen er godkjent kan den iverksettes.

Byggenæringens Landsforening skal på forespørsel til Fellesforbundet få fremlagt oversikter over søknader og resultater av Fellesforbundet og LOs saksbehandling. Fellesforbundet 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 fri-perioden. 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.

BILAG 21

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 i henhold til 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 Fellesoverenskomsten for byggfag 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 Industrioverenskomsten VO-delen §8.4.1 nr.8

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 Fellesforbundets behandling av søknad om forlengelse. Dersom en av de lokale parter krever det, og evaluering foreligger, skal evaluering medfølge søknaden om forlengelse. Fellesforbundet 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 Fellesforbundet for vurdering. Bygge-

BILAG 21

næringens Landsforening kan be om organisasjonsmessig møte med Fellesforbundet om saken dersom bedriften ønsker det. Oppsigelsen utstår til Fellesforbundet har konkludert i saken.

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

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 driftssteder 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 lønningdag.

Etter sporadiske reiseoppdrag skal arbeidstaker ha opplyst status.

BILAG 21

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.

Vedlegg til rammeavtalen 2014-2016 for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid

Eksempler på arbeidsplan

Uke 1	15-20 Rotasjon med søndagsarbeid, arbeidstid 07.00-19.30. Oppstart første dag 12.00 avslutning siste dag 15.00							Arbeidet tid
	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag	
	Forutsetningen for timelønn 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							
	Arbeidstid inkl. pauser	Arvspasering	Arvspasering	Arvspasering	Arvspasering	Arvspasering	Arvspasering	Arbeidet tid
	Antall timer inkl. pauser	7,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	
	Pauser (betalt)	0,25	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	53,25
	Arbeidet tid eks. pauser	7,25	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	
	Antall timer betalt	0	0	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	
	Arbeidet timer inkl. pauser	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	
	Arbeidet tid eks. pauser	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	80,5
	Antall timer betalt	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	Avspasering	
	Arbeidet 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	0	0	0		31,5
Uke 4	Arbeidstid inkl. pauser	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-15.00	Avspasering	Avspasering	Avspasering	
Uke 5	Arbeidstid inkl. pauser	07.00-19.30	07.00-19.30	07.00-15.00	Avspasering	Avspasering	Avspasering	
	Arbeidet timer pr rotasjon							164
	Betalt timer pr rotasjon							171
	15 min kompensasjon pr dag - note 1							14,2
	Feriedag							2,95
	Sum timer før arbeidstid kompensasjon							177,50 timer
	Arbeidstid kompensasjon							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 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 til gode, dvs. 20,6 dager

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

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

Uke 1	Arbeidstid inkl. pauser	15.00-19.00					07.00-19.00					Søndag		Betalt tid	Arbeidet tid	
		Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00	07.00-19.00				
Ex. 2	Arbeidstid inkl. pauser			7												
	Antall timer inkl. pauser			7												
	Pauser (betalt)			0,25	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
	Arbeidet tid eks. pauser			6,75	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	Antall timer betalt	0	0	7	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	53
Uke 2	Arbeidstid inkl. pauser															
	Antall timer inkl. pauser															
	Pauser (betalt)			0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	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	11	11	11	11	11	11
	Antall timer betalt			11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	80,5
Uke 3	Arbeidstid inkl. pauser															
	Antall timer inkl. pauser															
	Pauser (betalt)			0,5	0,5	0,25										29,25
	Arbeidet tid eks. pauser			11	11	7,25										30,5
	Antall timer betalt			11,5	11,5	7,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30,5
Uke 4	Arbeidstid inkl. pauser															
	Antall timer inkl. pauser															
	Pauser (betalt)			0,5	0,5											
	Arbeidet tid eks. pauser			11	11											
	Antall timer betalt			11,5	11,5											
Uke 5	Arbeidstid inkl. pauser															
	Antall timer inkl. pauser															
	Pauser (betalt)			0,5	0,5											
	Arbeidet tid eks. pauser			11	11											
	Antall timer betalt			11,5	11,5											
	Arbeidet timer pr rotasjon															157
	Betalt timer pr rotasjon															164
	15 min kompensasjon pr dag															3,55
	Ferie															14,2
	Ferie dag															9,95
	Sum timer før arbeidstid kompensasjon															177,50 timer
	Arbeidstid kompensasjon															9,99
	Betalt tid i rotasjonen															187,49 timer

Elementer benyttet for å få ordningen til å gå opp omregnet til 37,5t uke = 9,85t 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 arbeidsordningen/rotasjoner med effektiv arbeidstid over 10,5 timer som legges som plussid til avregningen. Ext. merid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til å ordninger/leiere kan gå i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som merid etterreglene om avregning i ny rammeavtale om innarbeiding i VO.