

Fellesoverenskomsten for byggfag 2010-2012

Fellesoverenskomsten for byggfag 2010-2012



Byggenæringens
Landsforening

Trykke- og Gruppen AS



Fellesforbundet

**FELLESOVERENSKOMSTEN
FOR BYGGFAG
2010 - 2012**

Overenskomst

mellom

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

og

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

Gjelder fra 1. april 2010

Del I: Hovedavtalen LO - NHO

Del II

Innholdsfortegnelse

Kapittel 1 Omfang	7
§ 1-1 Tariffavtalens omfang.....	7
§ 1-2 Innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid m.m.....	8
Kapittel 2 Lønnsbestemmelser	10
§ 2-1 Alminnelige bestemmelser	10
§ 2-2 Fagarbeidere	10
§ 2-3 Arbeidstaker uten fag- eller svennebrev	10
§ 2-4 Unge arbeidstakere	11
§ 2-5 Særlige lønnsbestemmelser	11
§ 2-6 Andre lønnsystemer enn hovedlønnssystemet	11
§ 2-7 Lokale forhandlinger	15
§ 2-8 Overtidsgodtgjørelse.....	16
§ 2-9 Korte velferdspermisjoner, jf. bilag 10.....	16
§ 2-10 Kranførere.....	16
§ 2-11 Diverse tillegg.....	17
§ 2-12 Verktøygodtgjørelse	18
§ 2-13 Arbeidstøy.....	19
§ 2-14 Matpenger / kafépenge	19
§ 2-15 Lønnsansiennitet	20
Kapittel 3 Lærlinger og annen fag-, etter- og videreutdanning .	20
§ 3-1 Generelt for alle kategorier lærlinger og lærekandidater.....	20
§ 3-2 Lærling etter Kunnskapsløftet	21
§ 3-3 Lærling med avvikende kontraktvilkår	22
§ 3-4 Lønn i perioden fra læretidens utløp til førstegangsfag- / svenneprøve avlegges.....	24
§ 3-5 Lønn til lærling som ikke består fagprøve m.v.....	24
§ 3-6 Lønn til lærekandidat.....	24
§ 3-7 Praksiskandidat	24
§ 3-8 Etter- og videreutdanning	25

Kapittel 4 Hovedlønssystemet, akkordarbeid og	
akkordtariffene	25
§ 4-1 Omfangsbestemmelsene	25
§ 4-2 Akkordtariffene	25
§ 4-3 Organisering av akkordlaget	26
§ 4-4 Akkordsedler	27
§ 4-5 Akkordforskudd	27
§ 4-6 Retten til måling	27
§ 4-7 Utarifferte arbeidere	28
§ 4-8 Arbeidsgiverens plikter	29
§ 4-9 Arbeidstakernes plikter	29
§ 4-10 Fordeling av akkordfortjeneste	30
§ 4-11 Timelister	31
§ 4-12 Heft og forsering av akkordarbeidet	31
§ 4-13 Avbrytelse av akkordarbeidet	31
§ 4-14 Målegebyret	32
§ 4-15 Utbetaling av akkordoverskudd	32
§ 4-16 Tvister	32
§ 4-17 Tilpasning av akkordtariffen til den tekniske utvikling og andre forhold	34
§ 4-18 Reguleringsbestemmelser for akkordtariffene	36
Merknader for trehusindustrien	37
Kapittel 5 Helse, miljø og sikkerhet	39
§ 5-1 Helse, miljø og sikkerhet	39
§ 5-2 Gravide arbeidstakere	39
§ 5-3 Oppfølging	39
Kapittel 6 Arbeidstid	40
§ 6-1 Ordinær arbeidstid	40
§ 6-2 Overtidsarbeid	40
§ 6-3 Forskjøvet arbeidstid	41
§ 6-4 Skiftarbeid	42
Kapittel 7 Reise- og oppholdsbestemmelser	44
§ 7-1 Hvor nattopphold er nødvendig	44
§ 7-2 Hvor nattopphold ikke er nødvendig	45
§ 7-3 Bruk av privat bil til tjenestekjøring i arbeidstiden	50

§ 7-4	Arbeid utenfor landets grenser.....	50
Kapittel 8	Lønnsutbetaling	50
§ 8-1	Lønnsutbetaling	50
Kapittel 9	Midlertidig stans	51
§ 9-1	Midlertidig stans	51
Kapittel 10	Ferie	51
§ 10-1	Ferie	51
Kapittel 11	Generelle bestemmelser.....	52
§ 11-1	Spise-, hvilerom og innkvartering	52
§ 11-2	Bilagens omfang	52
Kapittel 12	Likeverd.....	52
§ 12-1	Innledning	52
§ 12-2	Eldre arbeidstakere	53
§ 12-3	Likestilling mellom kvinner og menn.....	53
§ 12-4	Innvandrere	54
Kapittel 13	Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner	54
§ 13-1	Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner.....	54
Kapittel 14	Varighet	55

Bilag	1	Sluttvederlagsavtalen	57
Bilag	2	om et Opplysnings- og utviklingsfond opprettet av Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.....	74
Bilag	3	Avtale om ny AFP-ordning.....	77
Bilag	4	Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent - “trekkavtale”	82
Bilag	5 A	Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987.....	87
Bilag	5 B	Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987 - avtale vedrørende byggfagene	98
Bilag	6	Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom kvinner og menn	102
Bilag	7	Ferie m.v.	108
Bilag	8	Bedriftsvis tjenstepensjon	112
Bilag	9	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai	114
Bilag	10	Avtale om korte velferdspermisjoner.....	119
Bilag	11	Rammeavtale om grunnopplæring i verne- og miljøarbeid for byggfag	123
Bilag	12	Rammeavtale om opplæring i behandling av asbest i byggningsfagene	125
Bilag	13A	Lønnssystemer	128
Bilag	13B	Avtale om lønssystemer	130
Bilag	14	Kommentarer til bestemmelser om godtgjørelse for reisetid og reiseutgifter etter fellesoverenskomsten § 7-2	132
Bilag	15	Verktøyliste	136
Bilag	16	Offshoreavtale for byggfagene.....	138
Bilag	17	Rammeavtale om arbeidstidsordning.....	154
Bilag	18	Husvær, brakker, innkvartering og personalrom	158
Bilag	19	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste	170
Bilag	20	Grunnlag for beregning av godtgjørelser etter overenskomsten.....	171

Bilag 21	Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid	174
-----------------	--	------------

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 offshoarearbeid i henhold til offshoareavtalen, 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 riving og kildesortering på byggeplass. Disse fag omfattes av overenskomsten:

Anleggsgartnerfaget, stein-, jord- og sementarbeid, tømrere og innredningsnekkere, murere og murarbeidere, rørleggere, kobber- og blikkenslagere, malere og byggtapetsere, isolatører, taktekkere, stillasbyggerfaget, og industrimalerfaget I tillegg omfattes tømrer- og montasjearbeid i trehusindustrien.

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 Riksmeklingsmannen eller en av ham bemyndiget.

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

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

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 byggtapetsere

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 § 5-1. Det vises i den forbindelse til Hovedavtalen § 5-11.

§ 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.

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

Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie følger AML § 14-12. Det vises særlig til AML § 14-12 (2) hva gjelder avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

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 urimelige i forhold til sentrale tariffavtaler i området kan tas opp til drøfting med bedriften.

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og arbeidsforhold i samsvar med bilag 18.

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 AML § 15-7 og Hovedavtalen § 8-1 nr. 1. De tillitsvalgte kan kreve forhandlinger om dette.

2. Avtaler om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler partene på bedriftene å etablere avtaler om arbeidsleie bedriftene imellom, for å motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med lov og avtaler.

Kapittel 2

Lønnsbestemmelser

§ 2-1 Alminnelige bestemmelser

1. Hovedlønssystemet skal for anleggsgartnerfaget, blikkenslagerfaget, byggtapetsfaget, isolatører, malerfaget, murerfaget, rørleggerfaget, stein-, jord- og sementarbeid, taktekkingsfirmaene og tømmerfaget være ren akkord, og skal baseres på de til enhver tid gjeldende avtalte landsomfattende akkordtariffer mellom partene, jf. kap IV. Dog vises til § 2-6 nr. 2 og 3 nedenfor.
2. For stillasbyggere, industrimalerfaget, verkstedarbeidere, reparatører, sjåførere, lagerarbeidere, anleggsmaskinførere samt andre grupper arbeidstakere som ikke kommer inn under første avsnitt, forhandles det lokalt i henhold til § 2-7. Det vises til bilag 13 A.
3. Lønssystemene skal virke produktivitetsfremmende og stimulere til initiativ, innsats og opplæring.

§ 2-2 Fagarbeidere

For fagarbeidere gjelder en garantert minstefortjeneste på kr. 154,50 med virkning fra og med 17. april 2010. Med virkning fra og med 1. april 2011 gjelder en garantert minstefortjeneste på kr 159,00.

Fagarbeidere er arbeidstakere som har fag- eller svennebrev i vedkommende fag. Som fagarbeider regnes også de som har fått tildelt yrkesbevis.

§ 2-3 Arbeidstaker uten fag- eller svennebrev

1. For arbeidstaker uten bransjeerfaring gjelder en garantert minstefortjeneste på kr 139,00 med virkning fra og med 17. april 2010. Med virkning fra og med 1. april 2011 gjelder en garantert minstefortjeneste på kr 143,00.

2. For arbeidstakere med minst ett års bransjeeerfaring gjelder en garantert minstefortjeneste på kr. 144,50 med virkning fra og med 17. april 2010. Med virkning fra og med 1. april 2011 gjelder en garantert minstefortjeneste på kr 149,00.
3. For murarbeidere med 6 måneders praksis gjelder en garantert minstefortjeneste lik den for fagarbeider etter § 2-2.

§ 2-4 Unge arbeidstakere

For unge arbeidstakere (arbeidstakere under 18 år), gjelder en garantert minstefortjeneste på kr. 93,00 med virkning fra og med 17. april 2010. Med virkning fra og med 1. april 2011 gjelder en garantert minstefortjeneste på kr 96,00.

§ 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. Blir 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 Andre lønnssystemer enn hovedlønnssystemet

1. Lønn for arbeider som faller utenfor de landsomfattende akkordtariffer og andre akkorder

Ved arbeider som faller utenfor de landsomfattende akkordtariffer, eller som av andre årsaker ikke er mulig å

utføre i akkord, skal det forhandles om lokal lønnsavtale. Det gjelder også forandrings-, reparasjons- og servicearbeider som ikke omfattes av akkordtariffene.

Ved slike forhandlinger skal den gjennomsnittlige akkordfortjeneste i vedkommende fag/bransje på stedet være grunnlaget for forhandlingene.

Bedriften og de bedriftstillitsvalgte, jfr. §1-1 nr 5, forhandler om lokal avtale. Avtalen er en særavtale for bedriften, jf. Hovedavtalen kapittel 4.

2. *Supplerende lønnssystemer*

De tillitsvalgte og bedriftsledelsen kan også avtale andre typer avlønning enn hovedlønnssystemet når intensjonene i bestemmelsene er ivaretatt, og organisasjonene gir sin tilslutning til det. Et eventuelt avslag må saklig begrunnes.

Blir partene ikke enige om hvilket lønnssystem som skal anvendes, skal hovedlønnssystemet basert på landsomfattende akkordtariffene i kap. IV anvendes. Er partene enige om å benytte et lokalt lønnssystem, skal tidlønn/fastlønn anvendes dersom partene ikke blir enige om et annet lønnssystem i henhold til punkt 2, 1. avsnitt. Hvis det på den enkelte bedrift inngås avtale om et supplerende lønnssystem, skal denne inngås skriftlig i henhold til HA kap. IV Særavtaler.

3. *Lokalt avtalt lønnssystem uten organisasjonsmessig godkjenning*

- 3.1. Partene på bedriften kan bli enige om å etablere et lokalt avtalt lønnssystem, det vises til FOB § 2-6 nr. 3. Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening er enige om følgende regler for det lokalt avtalte lønnssystemet. Når partene på bedriften følger disse reglene, kreves ikke organisasjonsmessig godkjenning.

3.2. *Definisjoner og avgrensninger*

Med lokal avtale om lønssystem menes en avtale mellom partene på bedriften om et bedriftstilpasset produktivitetlønnssystem eller prestasjonslønnssystem.

Partene på bedriften er definert i FOB § 1-1- nr. 5.

I utgangspunktet gjelder FOB kap 4 også for det lokalt avtalte lønssystemet, med unntak av de bestemmelser partene på bedriften er enige om ikke skal gjelde. De kjøreregler / prosedyreregler som avtales lokalt skal baseres på og tolkes ut fra tilsvarende bestemmelser i FOB kap 4.

I punkt 3.5 under er opplistet bestemmelser i FOB kap 4 som det kan være aktuelt å fravike i det lokalt avtalte lønssystem.

3.3. *Fagforeningens rolle*

Bedriften og tillitsvalgte kan rådføre seg med målekantoret når partene lokalt forhandler om lokalt lønssystem. Målekantoret kan også kontrollere at de lokale avtalte kjørereglene / prosedyrereglene ikke strider mot intensjonene i FOB, jfr. punktene 1 og 2 over.

Målekantoret kan kontrollere at det avtalte lønssystem følges og at avlønning skjer i henhold til de inngåtte avtaler. Når målekantoret engasjeres av lagbas/tillitsvalgte til å utføre et arbeid, avsettes et målegebyr avtalt mellom bedriften, de tillitsvalgte og målekantoret. Gebyret skal avspeile omfanget av det arbeidet målekantoret utfører, og oppad begrenses til 2,5 % av den enkelte arbeidstakers lønn. Gebyret trekkes i de ansattes lønn og utbetales etter nærmere avtale mellom bedriften og målekantoret.

Kommentar til pkt. 3.3:

Etter at det lokale lønssystemet er etablert skal det avtales et målegebyr. Gebyrets størrelse skal avtales mellom bedriften,

tillitsvalgte og målekontoret, og skal stå i forhold til målekontorets faktiske arbeid. Gebyret kan dekke:

- a) Kontroll og rådgivning i forbindelse med oppretting av akkordsedler på den enkelte byggeplass.
- b) Kontroll av mengder, timeforbruk og timefordeling.

Det kan være hensiktsmessig å differensiere gebyret slik at en del skal dekke pkt. a Kontroll og rådgivning i forbindelse med oppretting av akkordsedler på den enkelte byggeplass, og resterende på pkt b. Samlet skal gebyret begrenses til 2,5%. Dette forutsetter en enklere kontrolljobb enn hovedlønnssystemet.

Dersom det ikke blir enighet om målegebyrets størrelse, kan tvisten forelegges Fellesforbundet og BNL som avgjør tvisten med endelig virkning.

3.4. *Tvister*

Tvist om forståelsen av det lokalt avtalte lønssystem skal søkes løst på den enkelte arbeidsplass, mellom partene i bedriften eller i henhold til ha § 2-3 bygg/anlegg/offshore.

Oppnås ikke enighet kan hver av partene forlange oppnevnt en oppmann som avgjør saken. Blir partene ikke enige om oppmann, oppnevner riksmeklingsmannen oppmann.

3.5. *Bestemmelser i FOB kap 4 som kan fravikes*

Følgende bestemmelser i FOB kap 4 kan fravikes i det lokalt avtalte lønssystemet, det vises til punkt 1,4. og 5. avsnitt:

- a) § 4-1 omfangsbestemmelse
- b) § 4-2 akkordtariffene
- c) § 4-6 retten til måling
- d) § 4-14 målegebyr
- e) § 4-16 tvister
- f) § 4-17 teknisk revisjon
- g) § 4-18 reguleringsbestemmelse

h) Bilag 13 b

3.6. *Bortfall av lokal avtale om lønnsystem*

Dersom partene på bedriften ikke oppnår enighet om ny lokal avtale om lønnsystem etter oppsigelse av gjeldende avtale, vil hovedlønnssystemet gjelde når den lokale avtalen er bortfalt. Igangsatte prosjekter slutføres etter den lokale lønnsavtalen.

3.7. *Brudd på bestemmelsene i denne avtale*

Partene i denne avtalen har rett til å kreve forhandlinger i henhold til hovedavtalen § 2-3 dersom partene i det lokale avtalte lønnsystemet bryter bestemmelsene i denne avtalen.

3.8. Hvis det på den enkelte bedrift inngås lokalt avtalt lønnsystem, skal denne inngås skriftlig i henhold til HA kap. IV Særavtaler.

4. *Lokale avtaler*

Dersom partene inngår avtale om å benytte et supplerende eller lokalt avtalt lønnsystem etter punkt 2 eller 3, skal det forhandles etter reglene i § 2-7 nedenfor.

Bedriftsvise avtaler om supplerende lønnsystem inngått mellom bedrift og de tillitsvalgte, skal ikke være til hinder for at de enkelte lag skal kunne inngå avtale om å utføre arbeider etter hovedlønnssystemet basert på landsakkordtariffene. Dette innebærer at både hovedlønnssystemet og supplerende lønnsystem kan praktiseres samtidig på den enkelte bedrift

§ 2-7 Lokale forhandlinger

En gang hvert år skal de lokale parter forhandle om en eventuell regulering av fortjenestenivået i bedriften. Det forutsettes at det føres reelle forhandlinger, eventuelt med organisasjonenes bistand.

Til disse forhandlinger skal de tillitsvalgte få utlevert lister med oversikt over lønsmottakernes fortjenestenivå innenfor denne tariffavtalens virkeområde i bedriften. Videre skal bedriften fremlegge og presentere regnskap og budsjett.

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, fremtidsutsikter og konkurransevne.

Forhandlingene skal ikke kunne påbegynnes før de sentrale / forbundsvise oppgjør er avsluttet. Bestemmelsen innebærer ikke adgang til temporeduksjon ved lokal uenighet.

§ 2-8 Overtidsgodtgjørelse

Grunnlaget for beregning av overtid for voksne arbeidere skal være kr 202,83, jf. § 6-2 og bilag 20.

§ 2-9 Korte velferdspermisjoner, jf. bilag 10

1. *Voksne arbeidstakere.*

Satsen for korte velferdspermisjoner er kr 202,83 pr. time.

2. *Unge arbeidstakere*

Godtgjørelsen er den gjennomsnittlige timefortjeneste for vedkommende arbeidstaker, dvs. sykelønnsgrunnlaget.

Godtgjørelsen er begrenset til betalingen for voksne arbeidstakere, dvs. godtgjørelsen i pkt. 1).

3. *Tidligere inngåtte avtaler*

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

§ 2-10 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

kranførerer overensstemmende med lagenes gjennomsnittlige akkordlønn på byggeplassen. Hvilken kranfører dette gjelder skal fremgå av akkordseddel.

For øvrig gjelder § 2-6 Andre lønssystemer enn hovedlønnssystemet.

§ 2-11 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. 5,90 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 § 16-3 og understreker basens kompetansebehov som leder og representant for bedriften.

2. Smusstillegg

Ved reparasjons- og ombygningsarbeider betales et ulempetillegg på minst kr 3,60 pr time for det antall timer den enkelte arbeidstaker blir berørt.

Merknad for takteking, isolasjon, maler og byggtapetserer samt rørlegger

Ovenstående bestemmelser gjelder ikke for disse fagene.

Merknad for stillasbyggere og industrimalere

Det anbefales at det tas opp drøftelser på de aktuelle bedriftene om å inngå avtale om 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 blikkenslagerfaget*

Lodding av bly og sveising av galvanisert jern bør så vidt mulig unngås. Må dette likevel gjøres, skal alle forsiktighetsregler som forholdet tilsier iakttas og maske skal anvendes. Arbeidet betales med kr. 3,80 i tillegg til timelønnen.

Ved arbeid på tårn, mansardtak og bratte tak (dvs. stigning fra og med 55 til og med 90 grader) og vegger hvor talje med båtmanns stol, hengestillas/stigebil, tau e.l. nyttes, betales kr. 4,10 i tillegg til timelønnen. Dette tillegget betales også for det antall timer som medgår til montering og demontering av taljer, hengestillas e.l.

4. *Særskilt for stillasbyggere*

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

§ 2-12 Verktøygodtgjørelse

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

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

- Forskalere og tømrere kr 1,60 pr. arbeidet time
- Murere og flisleggere, sementpussere og terrazzoarbeidere kr 1,15 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.

§ 2-13 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.

§ 2-14 Matpenger / kafépenge

1. Arbeidstakere som har arbeidet ordinær arbeidstid og som blir beordret til minst 2 timers overtidsarbeid samme dag, skal utbetales kr. 74,00 i matpenger dersom mat ikke skaffes til veie av arbeidsgiveren.

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

2. Ved arbeider hvor oppholdsrom for spisepauser ikke kan skaffes og arbeidstakerne derfor må spise på kafé, betales en godtgjørelse på kr. 24,30 pr. spisepause, til dekning av kaféutgifter.

§ 2-15 Lønnsansiennitet

1. Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret eller tilsvarende pålagt tjeneste som sivilarbeider, i Sivilforsvaret og lignende, godskrives som lønnsansiennitet. Jfr. 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 Folketrygdloven § 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.

Kapittel 3

Lærlinger og annen fag-, etter- og videreutdanning

§ 3-1 Generelt for alle kategorier lærlinger og lærekandidater

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 prosentats 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 § 2-8 - 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.	halvår
30	35	40	45	55	75	prosent

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 verdiskapningstiden, slik at de samlet over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell:

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

§ 3-3 Lærling med avvikende kontraktsvilkår

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 prosentkala:

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 2 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, jfr. FOB § 2-3. 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 prosentkala:

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 2 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.

Ved ikke bestått prøve kommer Forskrift til Opplæringslova § 4-56 til anvendelse. Dersom det avtales frivillig forlengelse i henhold til § 4-56, benyttes siste halvårs sats.

§ 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 Etter- og videreutdanning

Partene i bedriften bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning, jfr. Hovedavtalen § 16.

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

Kapittel 4

Hovedlønnssystemet, akkordarbeid og akkordtariffene

§ 4-1 Omfangsbestemmelsene

Partene er enige om at Kap. 4 bare gjelder der hvor den enkelte arbeidsoppgave utføres etter de landsomfattende akkordtariffene. Dog vises til § 2-6 nr 3 "Lokalt avtalt lønnssystem uten organisasjonsmessig godkjenning".

Hovedlønnssystemet skal være ren (100 %) akkord basert på de til enhver tid gjeldende akkordtariffer.

§ 4-2 Akkordtariffene

Partene har utarbeidet landsomfattende akkordtariffer for følgende fag:

Påslagsprosenten pr. 1. august 2010 er:

- byggtapetserfaget: 13,73 %
- blikkenslagerfaget: 56,97 %
- malerfaget: 13,73 %
- murerfaget: 10,75 %

- rørleggerfaget: 66,46 %
- taktekkerfaget:15,87 %
- tømrerfaget: minst kr 160,67
- isolatører: kr 164,19
- betongfagene: minst kr 191,54
- anleggsgartnerfaget: 139 øre

1. Lønnssystemer basert på ren akkord stimulerer til initiativ og innsats og virker produktivitetsfremmende. Vedrørende supplerende lønnssystem, jf. § 2-6.
2. Kronefaktoren for tømrerfaget og betongfagene skal kunne avtales fritt på den enkelte arbeidsplass. Ved fastsettelse av kronefaktorens størrelse skal det legges vekt på de tekniske forutsetninger, det stedlige lønnsnivå, samt andre forhold av betydning for arbeidsplassen.
3. Særskilt for tømrerfaget.

For arbeid som faller utenom akkordtariffen og som det ikke er avtalt rundsum eller prosentpåslag for, tillegges målesummen pr. avtalte time (godkjent timeliste) med gjeldende sats etter FOB § 2-6, 1. ledd. Dersom slik sats ikke er avtalt i bedriften benyttes satsen for korte velferdspermisjoner, jfr. FOB § 2-9

§ 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 Akkordsedler

Det skal skrives akkordseddel før arbeidet påbegynnes. På akkordseddelen skal det stå oppført hva akkordarbeidet består i, priser på ikke-tarifferte arbeider, lagets maksimale størrelse og akkordarbeidets omfang. Kopi av akkordseddel skal av laget sendes målekantoret og eventuelt de tillitsvalgte

§ 4-5 Akkordforskudd

1. De bedriftstillitsvalgte kan avtale forskuddenes størrelse. Laget skal ikke av denne grunn fratse retten til å føre egne forhandlinger.
2. Hvis et arbeid som utføres etter landsomfattende akkordtariff ved oppgjøret ikke gir overenskomstens garanterte akkordfortjeneste, skal den enkelte arbeidstaker dog utbetales denne når det er forhold som ikke kan legges ham til last som er skyld i underskuddet.
3. Varer akkordarbeidet over 4 uker kan laget forlange at det utbetales ekstra forskudd på antatt akkordoverskudd. Forskudd utbetales i tilfelle første gang 2. lønningsdag etter akkordarbeidets påbegynnelse og deretter hver lønningsdag.
4. Hvis arbeidsgiveren og arbeidstakerne ikke kan bli enige om et skjønnsmessig forskudd, kan hver av dem forlange oppmåling og forskudd på antatt akkordoverskudd utbetalt etter denne. Dog skal det til enhver tid inntil 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. Retten til måling gjelder ved akkordarbeid:

1. Etter landsomfattende akkordtariff.
2. Arbeid som utføres i henhold til § 4-7.

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 forhåndsoppmåling.

§ 4-7 Utarifferte arbeider

1. Når det i forbindelse med akkordarbeid utføres arbeid som helt eller delvis faller utenfor akkordtariffen, skal akkordtiden/-prisen for den ikke tarifferte del fastsettes ved fri forhandling mellom arbeidsgiver og akkordlaget ved lagbas og en representant for laget. Så vel arbeidsgiver som akkordlag skal på forhånd ha anledning til å rådføre seg med sine tillitsvalgte eller oppmålere. Rådføringen kan skje i fellesmøte dersom begge parter er enige om det.

Verken de tillitsvalgte eller oppmålere har adgang til å gi partene pålegg vedrørende 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.

Foranstående bestemmelse avskjærer ikke tariffavtalens parter deres adgang til å påse at tariffavtalens bestemmelser overholdes.

3. Bedriften og de bedriftstillitsvalgte sammen med lagbas, kan forhandle om priser / tider på utarifferte arbeider. Disse gjøres gjeldende som prislister for hele bedriften. De kan

også rådføre seg med målekontor i slike forhandlinger. Dette gjelder ikke hvor forholdet er regulert gjennom de generelle bestemmelser i respektive akkordtariffer.

§ 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 videre sørge for planlegging av arbeidet, ordentlige målsatte arbeidstegninger i hensiktsmessig målestokk og beskrivelse av arbeidet. Arbeidsgiver skal for akkordlaget sørge for nødvendig dekkemateriell og lagringsmuligheter av materialene.

§ 4-9 Arbeidstakernes plikter

Det påhviler arbeidstakerne å 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.

Det påhviler akkordlaget å behandle utlånt materiale, verktøy og maskiner med nødvendig ansvar og forsiktighet.

Merknad for malere og byggtapetsere

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 blir i så fall å rette 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

1. Fagarbeidere

Fagarbeidere skal ved deltakelse i akkordarbeid 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 akkordseddel.

For øvrig gjelder § 2-6 Andre lønssystemer enn hovedlønnssystemet.

§ 4-11 Timelister

Det skal skrives timelister med angivelse av akkordtid, dagtid og tid for utførelse av utarifferte arbeider når rundsum 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 målekantoret snarest mulig og senest 14 dager etter akkordens avslutning.

§ 4-12 Heft og forsering av akkordarbeidet

Både 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 på akkordseddelen, 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 til målekontoret så sant det innestående akkordoverskudd er tilstrekkelig til helt eller delvis å dekke gebyret.

Gebyret forfaller til utbetaling samtidig med akkordoverskuddet. Utbetalingen av det kan dog, som tidligere praktisert, skje periodevis f.eks. hver måned etter nærmere avtale mellom bedriften og målekontoret.

§ 4-15 Utbetaling av akkordoverskudd

Det endelige akkordoverskudd skal betales snarest mulig og senest 2. lønningsdag 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 akkordoppgjøret, skal det som er uomtvistet utbetales innen ovennevnte frister.

Arbeidsgiveren må ikke uten forutgående reklamasjon foreta rettelser i målebrevet.

§ 4-16 Tvister

1. Uenighet om akkordtariffens forståelse og omfang

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

Saksbehandling

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.

2. *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.

3. *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 spørsmål 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. Riksmeklingsmannen oppnevner oppmannen dersom Tariffrådets medlemmer ikke blir enige om oppnevningen.

§ 4-17 Tilpasning av akkordtariffen 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 Riksmeklingsmannen, 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 medvirke 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.

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 § 4-18, gjelder ikke kravet i 4-17 nr. 4, siste setning om bibehold av fortjenestenivået.

§ 4-18 Reguleringsbestemmelser for akkordtariffene

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, jfr. § 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 Tvistenemnd 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.

Merknader for trehusindustrien

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

Akkordtariffen, til § 4-2

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.

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.

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, og inndelingen skal være felles for hvert sted.

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 5 B).

§ 6-2 Overtidsarbeid

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

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

2. *Betaling for overtid*

2.1. Overtidsgrunnlag

Satsen reguleres etter beregningsmodellen i Bilag 20 pkt 1 a).

Overtidsgrunnlaget er kr 202,83.

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 136,25 pr gang.

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

§ 6-3 Forskjøvet arbeidstid

Ved forskjøvet arbeidstid som varer sammenhengende 6 arbeidsdager eller mer, skal det betales en ekstra godtgjørelse som beregnes av det i § 6-2 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 tilleggsprosenter 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 overtidssettsene forholdsmessig.

§ 6-4 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.

2. *Skifttillegg*

Skifttillegg for 2. skift på hverdager betales med kr 23,24 pr. time.

Skifttillegg for 3. skift på hverdager betales med kr 37,13 pr. time.

Skifttillegg på lørdager etter kl. 13.00 og på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt betales med kr 91,56 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 m.v. 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, jfr. overenskomstens minstelønnssetter 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 punkt 8.

§ 7-2 Hvor nattopphold ikke er nødvendig

Det vises til bilag 14 Kommentarer til bestemmelser om godtgjørelse for reisetid og reiseutgifter etter fellesoverenskomsten § 7-2

Innledende bestemmelser

Reisetid og gangtid faller utenom arbeidstiden.

Avstand

Med uttrykket "avstand" jf. 7.2, punktene 1 og 2, menes den reiselengde som arbeidstakeren må tilbakelegge for å komme fra bopel til arbeidsplass.

Bompenger

Bompenger refunderes når arbeidstakeren får godtgjørelse etter 7-2 nr 1.

Ved passering av bom hvor avgiften er differensiert etter bilens vekt eller størrelse, refunderes etter sats for personbil (under 3500 kg).

Godtgjørelse

Utbetalt reisegodtgjørelse etter reglene i § 7-2 er lønn og medtas i beregningsgrunnlaget ved utregning av feriegodtgjørelse.

Det skal betales en daglig godtgjørelse for gangtid, reisetid og reiseutgifter for reise fra bopel til arbeidsplass og tilbake etter følgende regler:

1. Når arbeidstakeren selv sørger for transport:

- a) Hvis avstanden fra bopel til arbeidsplass er inntil 7,5 km betales ingen godtgjørelse.

Ved større avstander betales:

- b) For avstand fra 7,5 til 15 km: kr. 74,90
- c) For avstand fra 15 til 30 km: kr. 124,20
- d) For avstand fra 30 til 45 km: kr. 145,60
- e) For avstand fra 45 til 60 km: kr. 166,70

Eventuelt bedre lokale ordninger bibeholdes.

Dagpendling utover 60 km, hver vei tilrådes ikke.

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

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) Hvis avstanden fra bopel til arbeidsplass er inntil 7,5 km, betales ingen godtgjørelse.

Ved større avstander betales:

- b) For avstand fra 7,5 til 15 km: kr 44,80
c) For avstand fra 15 til 30 km: kr 74,60
d) For avstand fra 30 til 45 km: kr 89,20
e) For avstand fra 45 til 60 km: kr 104,20

Eventuelt bedre lokale ordninger bibeholdes. Dagpendling utover 60 km, hver vei tilrådes ikke.

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

Unge arbeidstakere og lærlinger

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

Lokal avtale

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

3. *Øvrige bestemmelser*

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

Når arbeidstakeren mønstrer på byggeplass og arbeidsdagen avsluttes på en arbeidsplass som nevnt i 1. ledd, betales halv godtgjørelse etter punktene 1 og 2 ovenfor. Det samme gjelder når arbeidstakeren mønstrer på en arbeidsplass som nevnt i 1. ledd og arbeidsdagen avsluttes på byggeplassen.

4. Ved vedlikeholdsarbeider, oppussingsarbeider og reparasjonsarbeider samt ved andre sammenlignbare oppdrag som utføres på oppdragsgivers område (verksted, fabrikk, m.v.), betales ikke godtgjørelse når arbeidstakeren skriftlig stilles i utsikt arbeid på vedkommende sted i minst 2 år. Allerede inngåtte avtaler forutsettes opprettholdt.
5. Benyttes både bil og ferge, og utgiftene til ferge tar minst 50 prosent av den fastsatte godtgjørelse, anbefaler partene at man i det enkelte tilfelle finner fram til en rimelig ordning. Eventuelle bompenger refunderes av bedriften i sin helhet dersom avstanden er over 7,5 km.
6. Godtgjørelsen betales ved hver ordinær utlønning.
7. *Fremtidig regulering*

Se bilag 20.

Merknad:

Ferge- og bompenger: Det vises til bestemmelsene i bilag 14.

8. *Særbestemmelser for rørleggerfaget om reisetid og reisepenger*
 - 8.1. 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.
 - 8.2. Reisepenger ved bruk av offentlige kommunikasjonsmidler betales etter faktiske kostnader. Ved bruk av egen bil legges statens satser til grunn.

Arbeidsgiver kan velge billigste alternativ.

Når arbeidsgiver stiller gratis kommunikasjonsmiddel til disposisjon, har arbeidstakerne ikke krav på reise penger. Påløpne utgifter til ferge og bompenger betales av bedriften i de tilfeller hvor dette er merutgifter som følge av byggeplassens beliggenhet i forhold til bedrift.

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

8.3. Reise- og gangtid inntil 1½ timer daglig faller utenfor arbeidstiden. For denne tid betales:

Rørlegger kr. 92,00 pr. time

Ufaglært kr. 84,00 pr. time

Lærling kr. 63,00 pr. time

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

Fra 1½ til 2 timer daglig betales med servicelønn.

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

Reisetid og reise penger mellom verkstedet og byggeplass betales av bedriften.

Reisetid utover 2½ timer daglig tilrådes ikke.

8.5. For reisetid i arbeidstiden betales med servicelønn.

8.6. Avtale om reise- og gangtidsbestemmelser påføres akkordseddel.

8.7. Bedriften og bedriftstillitsvalgte kan avtale at bestemmelsen i § 7-2, 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

Lønningsterminen utløper hver annen uke og lønningene blir å utbetale senest den følgende uke. Ved hver utlønning leveres lønningsbevis med angivelse av lønnstrekk av enhver art og dato for betalingsterminen.

Foranstående er ikke til hinder for at det mellom bedriften og dens arbeidstakere kan avtales andre betalingsterminer, se Hovedavtalen § 11, 1-3.

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.

Bilag 14 gjelder ikke for rørleggerfaget.

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, hvilepauser, deltidarbeid m.v. 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 lønnsforhandlinger 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.

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 tilfredsstillende arbeidstvistslovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i henhold til fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og 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 nr. 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 2010 og gjelder til 31. mars 2012 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 forhandlingens avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2011).

Oslo, 30. april 2010

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING

FELLESFORBUNDET

SLUTTVEDELAGSAVTALEN

Gjeldende fra 01.01.2011

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.

1.2 Formål og personkrets

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

1.3 Rettstilling

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

Bilag 1

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 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 uttrede av Sluttvederlagsordningen

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen blir bedriften fra det tidspunkt tariffavtale hvor Sluttvederlagsbilaget til LØNHO inngår, trer i kraft. Det påhviler den relevante tarifforganisasjon å foreta tilmelding og kontrollere at vilkårene for deltakelse er tilfredsstillende. 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 likevel 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 uttrede dato.

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 rett til avtalefestet pensjon (AFP) og dessuten:

Bilag 1

- 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 anleggsgagnere, 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 arbeidsavklaringspenger, 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

Bilag 1

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.

Ved fusjon og ved virksomhetsoverdragelse som faller inn under virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 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 arbeidsdag.

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 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. 18 000,- 59 år : kr. 33 800,-

51 år : kr. 18 000,- 60 år : kr. 36 000,-

52 år : kr. 19 500,- 61 år : kr. 39 000,-

53 år : kr. 19 500,- 62 år : kr. 57 000,-

54 år : kr. 23 300,- 63 år : kr. 45 600,-

55 år : kr. 23 300,- 64 år : kr. 34 200,-

56 år : kr. 26 900,- 65 år : kr. 22 800,-

57 år : kr. 26 900,- 66 år : kr. 11 400,-

58 år : kr. 30 000,-

Etter skattelovens § 5-15 (1), bokstav a, nr. 1 er sluttvederlaget skattefritt.

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 pensjonsaldere utbetales kr. 11.400,- for det nest siste året kr. 22.800,- osv. inntil 50-årsgrensen er nådd.

Bilag 1

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 lønnstapet 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 uføregraden 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.

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 inntreffer 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.

Bilag 1

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

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.

Bilag 1

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 MM.

8.1 Premien

Bedriften betaler premie for hver ansatt. Premiesatsen varierer etter arbeidstid. Beløpene reguleres av sekretariatet i LO og arbeidsutvalget i NHO 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 ureduert, selv om arbeidsgiveren har måttet utbetale sluttvederlag etter bestemmelsen i pkt. 7.2.

9.0 LEDELSE, ADMINISTRASJON M.M.

9.1 Sluttvederlagsordningens styre

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

Bilag 1

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 en hver 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.

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.

Bilag 1

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 Felleskontoret

Styret kan bestemme at Sluttvederlagsordningens administrative oppgaver skal tillegges Felleskontoret for LO/NHO-ordningene (Felleskontoret). Felleskontoret skal i tilfelle være sekretariat for Sluttvederlagsordningen og ivareta administrasjonen av Sluttvederlagsordningen. Administrerende direktør for Sluttvederlagsordningen skal være administrerende direktør også for Felleskontoret.

Felleskontoret 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 Felleskontoret.

Bestemmelsene i pkt. 6.4 om taushetsplikt gjelder tilsvarende for Felleskontoret.

Felleskontorets kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

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 delegerer 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.

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

(Endret siste gang i 2008)

§ 1 Formål

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

§ 2 Virkemidler

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

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt 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 pr. måned.

- Gruppe 1: kr. 15,-
- Gruppe 2: kr. 25,-
- Gruppe 3: kr. 44,-

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 pr. uke. Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og Arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 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 LO og NHO ett år ad gangen.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

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

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

Bilag 2

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

§ 7 Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge.

§ 8 Oppløsning

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

§ 9 Ikrafttredelse

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

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 såvel 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 fratruke med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

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

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

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

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

Bilag 3

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.nyafp.no

III Opprinnelig AFP- ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

V. Vilkår for å få ny AFP

(Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

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

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

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

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

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

Bilag 3

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 avkorting 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 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.

**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 lønnsutbetaling 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.
- 4.2 Kontingenttrekket foretas av hele det opptjente beregningsgrunnlaget i hver enkelt lønnsperiode. (Akkordetterskudd og feriepenger 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.

Bilag 4

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 èn 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. Trekkister, meldinger

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

Trekkistene, 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
- Til eller fra førstegangs pliktig militærtjeneste/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 trekkistene så lenge vedkommende er medlem av Fellesforbundet, og har et ansettelsesforhold i bedriften.

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

Bilag 4

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

- 7.3 For sykmeldte arbeidstakere skal bedriften etter utløpet av arbeidsgiverperioden gi melding til trygdekontoret om kontingenttrekk 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 overgangsordninger 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
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
pr. 1. januar 1987**

A

Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse

1. **Til 37,5 timer pr. uke:**
Dagarbeidstid.
2. **Til 36,5 timer pr. uke:**
Vanlig 2-skiftarbeid som hverken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. **Til 35,5 timer pr. 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 pr. uke:**
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.

Bilag 5A

5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskaps-tjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. Arbeidsmiljølovens § 46 nr. 5 og 6, 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 e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.
- b. Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med
 - 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer
 - 6,85 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer
 - 7,04 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer
 - 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer
- c. Andre lønnsatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. 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 prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at

timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

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

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

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 pkt. a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.

Hvor arbeidstidsnedsettelsen fra henholdsvis 40, 39, 38 eller 36 timer skjer fra en lavere tidligere arbeidstid, gis forholdsvis mindre kompensasjon.

C

Generelt om gjennomføringen.

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt. A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.
2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.
3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.
4. I Arbeidsmiljølovens par. 46, nr. 10, er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nu gjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til par. 46 i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen Arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det

forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.

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

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

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

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
8. I bedrifter hvor hjemnevaktbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 9, 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.

Bilag 5A

9. Hvor skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D **Dagarbeid**

Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en 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 time pr. uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

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

Bli 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 forbundsvise forhandlinger for så vidt angår tariffavtaler som inneholder eksakte bestemmelser om inndelingen av arbeidstiden.

E
Overgang til ny skiftplan

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

F
***Opprettholdelse av produksjon,
produktivitet og effektiv arbeidstid***

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

Bilag 5A

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, tillitsmennene og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

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

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

Også ved denne arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene oppfordre partene til å drøfte utnyttelsen av arbeidstiden. Partene bør undersøke om arbeidstiden blir effektivt utnyttet i alle arbeidsforhold og eventuelt iverksette tiltak for å oppnå dette. 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 § 46

1. § 46 nr. 3

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

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

- b. Med sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning som påfører arbeidstakerne samme eller tilnærmet de samme ulemper som døgnkontinuerlig skiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeidstaker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c. Uttrykket "søn- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer pr. uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn-og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, d.v.s. 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.

Bilag 5A

- d. Bevegelige helligdager skal regne som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer pr. uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis 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. § 46 nr. 4

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

I hvilken utstrekning turnusarbeid kan sies å være sammenlignbart med helkontinuerlig skiftarbeid, beror på om den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan skal være henlagt til ulike tider av døgnet og slik at arbeidstiden for vedkommende som hovedregel skal omfatte minst 539 timer nattarbeid pr. år og minst 231 timer arbeid på søndager pr. 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 nå gjeldende skift-, turnus- og andre arbeidstidsordninger.

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

I de uker hvor overgangsordninger benyttes, skal timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus- eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. 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 pr. 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
 - Anleggesgartnerfaget
 - Blikkenslagerfaget
 - Byggrensjøring
 - Byggtapetserfaget
 - 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

Bilag 5B

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

Arbeid på lørdager hvor varsel ikke er mottatt som nevnt ovenfor, betraktes som overtidsarbeid 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)

**Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling mellom
kvinner og menn**

**Fra ord til handling
- et aktivitetsprogram i 10 punkter -**

I arbeidet med likestilling har Hovedorganisasjonene, i perioden 1995 til 2000, lagt hovedvekten på intensjonsavtaler, brosjyremateriell og generell opplysningsvirksomhet. Det har vært tiltak i riktig retning for å oppnå hovedmålsettingene om lik lønn for arbeid av lik verdi og økt rekruttering av kvinner til alle stillingsnivåer i bedriftene.

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Slike forhold lar seg bare endre gjennom et møysommelig utviklingsarbeid. Som en følge av et slikt syn, er 10-punktsprogrammet omformet til et aktivitetsprogram med sterkt fokus på kulturendring gjennom aktiv handling.

Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Problemstillinger knyttet til likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er sammensatt, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene.

Forbund og landsforeninger, i et samarbeid, må ta et spesielt ansvar for at arbeidet med likestilling, kommer fra ord i overenskomstene til handling i bedriftene.

Likestillingsavtaler

I 1995 var det et mål å få etablert flest mulig likestillingsavtaler og det er til nå laget en rekke slike avtaler. De fleste uten å være basert på et utviklingsarbeid i bedriften. Det foreligger

indikasjoner på at disse avtalene ikke har gitt den tilstrekkelige aktivitet i bedriftene. På denne bakgrunn vil Hovedorganisasjonene presisere at oppretting av lokale likestillingsavtaler bør skje i en utviklingsprosess i bedriften.

Lederforankring

Arbeidet med likestilling må være forankret i bedriftens toppledelse og følges opp av den øvrige ledelse. Ledere må også måles på oppnådde resultater innenfor likestilling.

Integrering

Arbeidet med likestilling må integreres både i bedriftens daglige arbeid og utviklingsarbeid, og må komme til uttrykk i bedriftens strategi og handlingsplaner.

Likestillingsperspektivet må ivaretas ved omstillinger, ansettelser, forfremmelser, opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønssystemer.

Arbeidsorganisering

Måten arbeidet organiseres og fordeles vil ha konsekvenser for blant annet lønnsutvikling, kompetanseutvikling, avansementsmuligheter og omplasseringsmuligheter.

Erfaringer viser at endret arbeidsorganisering/omstilling ofte medfører at de arbeidsoppgaver hvor kravene til kompetanse er minst, blir borte. I disse jobber er kvinner fortsatt i majoritet. Spesielt utsatt er deltidsansatte. Det er av stor betydning at mulighet til kompetanseutvikling og omskolering, og god tid til dette, gis til alle før endringene gjennomføres.

Deltid

Andelen kvinner som jobber deltid varierer kraftig mellom bransjene.

Bilag 6

I følge Teknisk Beregningsutvalg (TBU) har lønnsutviklingen for de grupper det finnes tall for, vært noe svakere for deltidsansatte enn heltidsansatte i den siste 15 årsperiode. En årsak kan være mindre opprykksmuligheter for deltidsansatte. Det å jobbe deltid eller ta ut fødselspermisjon har vist seg å ha negativ effekt på opprykksmulighetene.

Mange deltidsansatte ønsker utvidet arbeidstid. De fleste arbeidstakere som arbeider deltid er kvinner. Arbeid utenfor vanlig dagtid er ikke uvanlig. Disse forhold kan ha betydning for karriere og avansement i bedriften.

Mangfold i arbeidsmarkedet

Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft er avgjørende for bedriftenes konkurransekraft. Det er derfor en utfordring for næringslivet å få tilgang til den arbeidskraftressurs kvinner representerer. Det kan blant annet gjøres ved at bedriftene fremstår som interessante arbeidsplasser for kvinner. Et annet virkemiddel er å påvirke kvinners yrkesvalg i en retning som er tilpasset næringslivets behov. Rekruttering av medarbeidere med mer utradisjonelle utdanning/bakgrunn vil også kunne virke positivt. Mangfold i arbeidsstyrke og lederteam gir bedre beslutninger og bedre resultater.

Kompetanse og rekruttering

I forbindelse med kompetanse utvikling må det også tas hensyn til deltidsansatte.

Ved rekruttering til fagopplæring skal det stimuleres til inntak av både kvinner og menn uavhengig av tidligere tradisjoner for hva som er kvinne- og mannsyrker. Kvinner og menn bør spesielt oppfordres til å kunne gjøre utradisjonelle valg for å få endret det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

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

Hovedorganisasjonenes ansvar - Et aktivitetsprogram i 10 punkter

Hovedorganisasjonene vil ta ansvar for gjennom handling å få til endringer, både strukturelt og kulturelt, og vil i tariffperioden avsette tilstrekkelige ressurser for å gjennomføre disse aktiviteter:

1. Organisasjonenes arbeid med likestilling

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av Hovedorganisasjonenes strategi- og plandokumenter innenfor alle områder.

En kartlegging av nåsituasjonen er et nødvendig første skritt for senere å kunne foreta en evaluering av effekten av slike bestemmelser og om de skaper aktivitet. En kartlegging vil kunne gi svar på om antallet likestillingsavtaler har økt.

2. Lønnsdannelse

2.1 *Kvalitetssikring av den lokale lønnsfastsettelse*

Et arbeid med å kartlegge overenskomstenes innretning i forhold til lokale lønnsforhandlinger og lokal lønnsfastsettelse skal gjennomføres.

Videre skal det kartlegges hvilken virkning lokale likestillingsavtaler har ved lokale forhandlinger om lønn.

2.2 *Lik lønn for arbeid av lik verdi*

Lønnsforholdene i bedrifter tilknyttet fire ulike bransjer skal kartlegges. Formålet er å avdekke eventuell lønnsdiskriminering i den enkelte virksomhet.

Bilag 6

Undersøkelsen skal finansieres av hovedorganisasjonene i fellesskap.

3. Næringsutvikling

Hovedorganisasjonene er enige om at vellykket næringsutvikling forutsetter tilgang på kompetanse og arbeidskraft. Arbeidet med likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi må derfor ses i sammenheng med Hovedorganisasjonenes arbeidet med næringsutvikling.

Hovedorganisasjonene vil arbeide for å øke kompetansen på dette området, stimulere til tiltak og synliggjøre positive resultater.

4. Bedriftsutvikling

På initiativ fra hovedorganisasjonene skal det gjennomføres et kulturendringsprosjekt: "Likestilling i bedriftene" - LIB - 2, med oppstart i 2000. En evaluering skal deretter gjennomføres.

Prosjektet skal blant annet fokusere på:

- utforming av lokale likestillingsavtaler med handlingsplaner
- karrieremuligheter
- kompetanse
- lik lønn for arbeid av lik verdi

5. Rekruttering

LO, NHO, forbund og landsforeninger skal stimulere til samarbeid mellom skole og næringsliv. Hovedorganisasjonene forplikter seg til å arbeide for å få til en økning i andelen kvinner i styrer, lederposisjoner og i fagarbeiderstillinger.

6. Kvinneres karrieremuligheter

Hovedorganisasjonene skal, på grunnlag av erfaringer fra løpende prosjekter, anbefale egnede virkemidler for å sikre at kvinner og menn gis like karrieremuligheter i faglige- og administrative stillinger.

7. Deltid

Hovedorganisasjonene vil, gjennom sin deltakelse i TBU, medvirke til at alle relevante sider ved deltidsarbeid blir kartlagt og vurdert.

8. Kompetansereformen

Personer med spesiell kompetanse på likestilling skal delta i arbeidet med en dokumentasjonsordning for realkompetanse. Begge kjønn skal være representert.

9. Arbeidsliv - familiepolitikk

Hovedorganisasjonene vil initiere en utvikling mot at menn i større grad tar en del av omsorgspermisjonene. Dette forutsetter at fedre gis selvstendig opptjeningsrett til omsorgspermisjon.

Kontantstøtteordningen ble innført uten at Regjeringen vurderte konsekvensene i forhold til likestilling.

Hovedorganisasjonene vil oppfordre Regjeringen til å foreta en slik konsekvensutredning.

10. Informasjon

For å gjøre erfaringene fra arbeidet med likestilling mer tilgjengelig, vil Hovedorganisasjonene, gjennom LIB 2, utprøve nettbasert informasjon.

Ferie m.v.

Innledning

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

A

Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

”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.”

”Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 47. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.”

”Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning.

Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

B **Avtalefestet ferie**

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

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

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

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

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

Ferie penger 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:

Bilag 7

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.

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.

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

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

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.

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

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

Merknader:

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

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

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.

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 informasjonsmaterieil til bruk i de enkelte virksomheter
- legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene
- ta opp forhandlinger med enkelte tilbydere av alderspensjonsordninger med sikte på å komme fram til standardkontrakter som kan benyttes i de virksomheter som ønsker å etablere ordninger
- ta opp til drøfting mulighetene for og eventuelt inngå avtale om en felles alderspensjonsordning for de virksomheter som ut fra ulike forhold skulle ønske en slik ordning

**Godtgjørelse for helligdager
og 1. og 17. mai**

A-ordningen
(Endret siste gang 1978)

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

I
Godtgjørelsen

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
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 arbeidere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

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

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

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

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

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

5. For unge arbeidere og lærlinger, kvinnelige og mannlige, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
6. For arbeidere ved bedrifter som praktiserer fastlønns-systemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
7. For ukelønnede arbeidere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal

Bilag 9

beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

- a. I tillegg til den betaling vedkommende arbeider skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 30,-.

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 kr. 30,-, derimot ikke skift- eller overtidspresenter.

- 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 arbeider som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdagen eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30

dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de 2 helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet.

For 1. og 17. mai gjelder reglene i par. 3 om 1. og 17. mai, av 26.april 1947.

III Tapsregler

1. Retten til godtgjørelse tapes hvis arbeideren er fraværende både virkedagen før og virkedagen etter helligdagen.

Retten til godtgjørelse tapes hvis ikke det er avtalt fri dagen før og dagen etter helligdagen med arbeidsgivers samtykke.
2. Retten tapes også hvis arbeideren forsømmer sitt arbeid enten på virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgiverens samtykke, ferie, legitimert sykdom, varetagelse av offentlig ombudsplikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn.
3. Retten til godtgjørelse tapes ikke for helligdager og 1. og 17. mai som faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, men reglene ovenfor følges dog forsåvidt angår fravær siste virkedag før og første virkedag etter slik ferie- eller permisjonstid.
4. Dersom en arbeider 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.

IV
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.

V

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

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 tannlegespesialist 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.

Bilag 10

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.

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.

Godtgjørelse for velferdspermisjoner

Voksne arbeidstakere

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

Godtgjørelsen er kr. 202,83.

Bilag 10

Unge arbeidstakere

Godtgjørelsen er den gjennomsnittlige timefortjeneste for vedkommende arbeidstaker, d.v.s. sykelønnsgrunnlaget. Godtgjørelsen er begrenset til betalingen for voksne arbeidstakere, d.v.s. godtgjørelse i pkt. a).

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.

ooOoo

Rammeavtale om grunnopplæring i verne- og miljøarbeid for byggfag

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

Merknad for byggfag til Tilleggsavtale III

Fagnemnd

Opplæring i bedriften knyttes til fagenes virkeområder og gjennomføres for hver bransje. For å ivareta felles interesser i faglig nivå og nødvendig 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 lov om arbeidervern og arbeidsmiljø § 29 nr. 2, 2. ledd om rett for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg til å ta nødvendig opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer. Innenfor tidsfristene i Tilleggsavtale III nr. 7, skal det tas hensyn til arbeidsgivers ønske om kurssted nært bedriften.

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

Tilleggsavtale III nr. 1

For byggfagene omfattes alle fag som dekkes av Fellesoverenskomsten for byggfag.

Bilag 11

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.

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, byggtapets- faget, gårdnedrivningsvirksomhet, byggrensjøringsvirksomhet, murerfaget, murarbeiderfaget, stillasbyggere, korrosjonsentreprenører og taktekkerfaget.

Bilag 12

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 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. *Opplæringsmateriell*

Opplæringen baseres på det studiemateriell som partene blir enige om.

7. *Omkostninger*

Utgiftene i forbindelse med opplæringen bæres av arbeidsgiver.

8. *Styringskomite*

Det opprettes en styringskomité 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 asbestsementplater (f.eks. eternitt) er partene enige om en opplæring av minimum 2 dagers varighet.

Lønnssystemer

1. Almennelige bestemmelser

Organisasjonene understreker betydningen av å finne frem til hensiktsmessige lønnssystemer, og vil bistå med råd og veiledning. Valg av lønnssystem 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 lønnssystemer som tidlønn/fastlønn, bonussystemer og akkord skal kunne avtales mellom de lokale parter.

Lønnssystemet 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.

Lønnssystemet 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 lønnssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

2. Tidlønn/fastlønn

1. Med tidlønn/fastlønn forstås et lønnssystem hvor fortjenesten beregnes i henhold til arbeidet tid (pr. år, måneder, uker, timer).

2. Forskjellige tidlønnssystemer/fastlønnssystemer skal kunne anvendes for deler av bedriften eller felles for hele bedriften. Tidlønnssystemer/fastlønnssystemer skal avtales skriftlig.

3. Bonussystemer

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

Avtale om lønnssystemer

1. Partene er enige om at de landsomfattende akkordtariffene er hovedlønnssystemet. Basert på ren akkord stimulerer dette lønnssystemet til initiativ og innsats og virker produktivtetsfremmende. Partene fremhever betydningen av at akkordtariffene i de forskjellige bygningsfag vedlikeholdes i takt med den tekniske utvikling som finner sted.

Partene er innforstått med at det på mange bedrifter allerede er inngått avtaler om bevegelige lønnssystemer. Det bør arbeides for at slike avtaler fremtidig ikke etableres i konkurranse med hovedlønnssystemet.

Ut fra dette er partene derfor enige om å arbeide for at de landsomfattende akkordtariffene skal sikres økt anvendelse ved aktivt å gå inn for at disse blir anvendelige, fremtidsrettede, attraktive og hensiktsmessige for arbeidstakere og arbeidsgivere.

2. Partene er videre 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 beste for arbeidstaker og bedrift.
 - at supplerende lønnssystemer ikke skal virke dempende når det gjelder prissetting av nye produkter/produksjonsmetoder ved teknisk revisjon av de landsomfattende akkordtariffer

- at de tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver på en effektiv måte og at forholdene legges til rette for at tillitsvalgte kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid.
3. Der minstelønnsprinsippet blir gjort gjeldende skal partene føre reelle forhandlinger om lokale tillegg.

**Kommentarer til bestemmelser
om godtgjørelse for reisetid og reiseutgifter
etter fellesoverenskomsten § 7-2**

1. Omfang

Bestemmelsene gjelder ikke for rørleggerfaget.
Bestemmelsene i § 7-2 gjelder ikke arbeidstakere som er innkvartert på byggeplassen i henhold til bilag 18.
Arbeidstakere som bor nærmere arbeidsplassen enn 7,5 km får ikke utbetalt godtgjørelse for reisetid og reiseutgifter.

2. Godtgjørelse

Arbeidstakere som har lengre reisedistanse enn 7,5 km fra bopel til arbeidssted skal ha godtgjørelse beregnet etter 4 satser basert på reiseavstand:

- reiseavstand fra 7,5 til 15 km
- reiseavstand fra 15 til 30 km
- reiseavstand fra 30 til 45 km og
- reiseavstand fra 45 til 60 km.

Med uttrykket ”avstand”, jf. § 7.2 punkt 1. og 2., menes den reiselengde som arbeidstakeren må tilbakelegge for å komme fra bopel til arbeidsplass.

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. Disse satser kommer også til anvendelse hvis arbeidstakeren foretrekker å gå til arbeidet.

3. Nærmere om de enkelte bestemmelser i § 7-2

§ 7-2 nr. 1; Når arbeidstakeren sørger for transport
Dagpendling utover 60 km tilrådes ikke, se § 7-2 nr. 1 e) og § 7-2 nr. 2 e).

Grensen er satt fordi lengre reisedistanser er uheldig. I slike tilfeller bør det derfor sørges for innkvartering. Innkvartering vil imidlertid ikke alltid være praktisk. Partene må i slike tilfeller avtale godtgjørelsens størrelse.

Derfor er det anledning til å avtale andre ordninger mellom de tillitsvalgte og bedriftsledelsen.

Eventuelle bompenger og fergebilletter refunderes av bedriften i sin helhet dersom avstanden er over 7,5 km.

For satser for unge arbeidere og lærlinger, se bilag 13 B pkt. 3.

§ 7-2 nr. 2; Når arbeidsgiver stiller passende kommunikasjonsmiddel til gratis disposisjon

De tilfeller der bedriften delvis sørger for transporten, dekkes ikke av bestemmelsen. I praksis ordner bedriften ofte transport fra avtalt møtested og til arbeidssted i disse tilfeller. Arbeidstakeren sørger selv for transport fram til avtalt møtested. Ordningene forutsetter spesiell avtale mellom bedrift og tillitsvalgte. Avtalt godtgjørelse 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.

Slike kombinerte løsninger forutsettes ikke å medføre lengre reisetid eller reisestrekning for den enkelte arbeidstaker, dersom ikke annet er avtalt.

§ 7-2 nr. 3; Arbeid på bedriftens verksted, lagertomt og lignende

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

Det gjelder arbeidstakere som arbeider fast på nevnte steder, for eksempel entreprenørenes faste arbeidstakere på verksted, lager og liknende som sjelden eller aldri arbeider utenfor dette arbeidssted. Bestemmelsen dekker også arbeidstakere som ambulerer mellom verksted, lagertomt m.v. på bedriftens eget område og andre arbeidsplasser. Bestemmelsen tar særlig sikte på håndverksfagene, hvor slik ambulerende virksomhet er alminnelig, men også andre fag.

Ved arbeid på byggeplassen eller annen arbeidsplass enn bedriftens verksted, lagertomt m.v., betales godtgjørelse etter punkt § 7-2 nr. 1 eller § 7-2 nr. 2 i bestemmelsene. Ved arbeid på verksted, lagertomt m.v. fra arbeidstidens begynnelse til arbeidstidens slutt betales ikke godtgjørelse i henhold til pkt. § 7-2 nr. 3.

Kommentarene over om frammøte på bedriftens verksted m.v., er ikke ment å gjøre noen endring i gjeldende praksis på dette område. De tidligere tariffmessige bygrenser er falt bort, og det er nødvendig å presisere at det ikke skal betales godtgjørelse når det arbeides på verkstedet m.v.

2. ledd i § 7-2 nr. 3 tar bare sikte på arbeidstakere som ambulerer mellom verksted, lager m.v. og byggeplass. Det som er sagt over om slike arbeidstakere er aktuelt også i denne sammenheng. Arbeidsdag som i sin helhet faller på verkstedet m.v. dekkes av første avsnitt. Deles dagen mellom verksted m.v. og arbeidsplasser utenfor bedriftens eget område, dvs. at arbeidsdagen begynner på det ene sted og avsluttes på det annet, faller forholdet inn under 2. ledd. I slike tilfeller betales halv godtgjørelse. Annet avsnitt dekker frammøte på verksted, lager m.v. ved arbeidstidens begynnelse når arbeidstakeren må hente verktøy, materiale m.v. før han drar videre til arbeidsplassen. Reisen mellom

verksted, lager m.v. og arbeidsplassen foregår da i arbeidstiden og betalingsspørsmålet reguleres ikke av overenskomstens § 7-2, som kun gjelder reiser utenfor arbeidstiden.

§ 7-2 nr. 4; Arbeid på oppdragsgivers område

Bestemmelsene dekker langvarige løpende oppdrag som gjelder vedlikeholdsarbeider, oppussingsarbeider og reparasjonsarbeider og andre sammenlignbare oppdrag som utføres på oppdragsgivers område (verksted, fabrikk m. v.). Bestemmelsene i punkt § 7-2 nr. 4 dekker ikke arbeider i forbindelse med nybygg, verken oppføring av enkeltstående hus eller langvarige byggeprosjekter, f.eks. utbygging av nye boligfelt. Bestemmelsene dekker heller ikke reparasjonsarbeider, vedlikeholdsarbeider eller oppussingsarbeider m.v., unntatt løpende arbeider på oppdragsgivers område og arbeidstakerne skriftlig er stilt i utsikt arbeid i minst 2 år.

Bestemmelsen dekker også oppdrag som naturlig kan sammenlignes med vedlikeholdsarbeider m.v. som en malermesters oppdrag på et skipsverft med oppussing av eldre båter og malingsarbeider på nye båter.

Ved eldre oppdrag skal allerede inngåtte ordninger praktiseres overfor den enkelte arbeidstaker.

§ 7-2 nr. 6; Fremtidig regulering

Bestemmelsen har regler om fremtidig regulering av satsene ved tariffrevisjoner m.v.

Tidligere praksis om innregulering av tillegg, bibeholdes. Se bilag 20, punkt 4.

Verktøyliste

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
- Tommestokk 5 pr. år
- Tømmermannsblyanter 10 pr. år
- Stjern 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)
- Stenjern 1 stk. 12 mm
- Hammer m/stålskaft
- Snekerbiler (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.

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.

Bilag 16

3. Arbeidstid, overtid m.v.

3.1 *Arbeidstid*

Arbeidsordningen bygger på den til enhver tid gjeldende tariffavtale og forskrifter for arbeid offshore, jfr. forskrifter om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. i forbindelse med undersøkelse og utnyttelse av undersjøiske petroleumsforekomster.

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, jfr. forskriftenes § 9.

3.2 *Oppholdsperiode*

Oppholdsperiodens lengde avtales mellom arbeidstakerne ved deres tillitsvalgte og arbeidsgiver. Normal rotasjonsordning baseres på 14-21-14-28

Der hvor de lokale parter mener det er hensiktsmessig /praktisk mulig kan det avtales 14-28-rotasjon.

Arbeidstakere som arbeider 14-28-rotasjon skal ikke pålegges å innarbeide manglende timer, men utlønnes i henhold til lavere timetall/årstimetall som følger av 14-28-rotasjon. Bedriften skal, så langt praktisk mulig, tilrettelegge slik at arbeidstakere som ønsker å innarbeide manglende tid, i henhold til sin stilling, får mulighet til dette. Partene lokalt kan avtale andre elementer til inndeckning av manglende timer.

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, jfr. forskriftene.

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.

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 overtidstillegget beregnes av det beregningsgrunnlag, jfr. Verkstedsoverenskomstens § 6-2, som gjelder på det tidspunkt etterbetaling skjer. Verkstedsoverenskomsten § 6-2 lyder: Overtidsgrunnlaget utgjør timefortjenesten eksklusiv overtids- og skifttillegg for gruppene fag-, spesial- og hjelpearbeidere innenfor den enkelte bedrift i sist

Bilag 16

kjente kvartal. Partene kan avtale at den enkelte arbeidstakers timefortjeneste eksklusive overtids- og skifttillegg skal legges til grunn).

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 *Arbeidsplan*

Vedrørende arbeidsplan vises til forskrift om arbeidervern og arbeidsmiljø § 20 og arbeidsmiljølovens § 48.

3.8 *Endring av arbeidsperiode*

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

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

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

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

Tapte arbeidstimer som følge av overføringer skal kompenseres med offshorelønn.

3.9 *Forskjøvet arbeidstid*

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

3.10.1

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 avspaseringperiode.

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

3.10.2 *Modell for avregning av arbeidstid*

Alle arbeidede timer utenom overtid/ekstra tid som allerede er oppgjort og betalt i henhold til overenskomsten omregnes til 37,5 timer per uke jf. § 6-4.4.

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.

Bilag 16

3.10.3 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.

3.10.4 Disposisjonstillegg

Arbeidstakere som arbeider etter bilag 16 pkt. 3.2 (14-28-rotasjon), og stiller sin arbeidskraft til disposisjon for innarbeiding av manglende tid, betales inntil 30 timer lønn pr. år (3,5 timer pr. oppholdsperiode). Dette disposisjonstillegget kommer i tillegg til manglende tid som er innarbeidet.

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 + offshoretilllegg.

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, jfr.

Verkstedsoverenskomstens § 7.3.1.3 hvor nattopphold er nødvendig.

(Verkstedsoverenskomstens § 7.3.1.3. lyder: Kostpenger under reise betales etter regning hvis det ikke er truffet avtale om et fast beløp.)

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 offshoretillegget. 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).

Bilag 16

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

4.6 *Hvile før arbeidet påbegynnes*

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

4.7 *Shuttling*

Shuttling utenfor arbeidstiden og tilhørende ventetid skal ikke regnes som arbeidet tid, og tiden som medgår skal ikke registreres som overtid. Medgått tid kompenseres med timefortjeneste + offshoretilllegg, 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*

Feriens lengde og feriepenger gis i samsvar med Ferieloven.

Hvis ikke annet er avtalt lokalt, skal følgende gjelde:

- Arbeidstakeren skal være fritatt for alt arbeid i de første tre ukene av den første friperioden etter 1. juni hvert år og de

12 første dagene (2 uker) av den første friperioden etter 30. september.

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

Se bilag 7, merknad 2 for avtalefestet ferie.

6. Offshorekurs/Fagopplæring

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

- sikkerhetskurs, repetisjonskurs, kjentmannskurs og andre kurs som er påkrevd av hensyn til helse, miljø og sikkerhetsgrunner for opphold og arbeid offshore.
- 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 m.v.

Sikkerhetsarbeid skal foregå i medhold av gjeldende offentlige regler og forskrifter. De ansatte skal gjøres kjent med lover og forskrifter/arbeidsreglement før arbeid

Bilag 16

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 m.v. som finner sted utenfor arbeidstiden.

Tilkomsteknikk

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

8.2 *Arbeidstøy, verneutstyr, redningsdress*

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

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

9. Velferdspermisjoner

Permisjon med lønn uten offshoretillegget (12 timer pr. dag) skal gis ved dødsfall og begravelse i nærmeste familie, akutt, alvorlig sykdom i hjemmet og ved innleggelse på sykehus. Dessuten skal permisjon uten lønn gis på de vilkår som arbeidsmiljølovens kap. VIII oppstiller. Avtalens bestemmelser legges til grunn. Ved utløpet av permisjonen

kan bedriften anvisе 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 anvisе 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 offshoretillegget 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.

Bilag 16

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 Offshoretillegg

I tillegg til timefortjenesten gis et offshoretillegg pr. time på kr. 59,22. Offshoretillegget skal dekke alle sært tillegg etter Verkstedsoverenskomsten 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 offshoretillegget reguleres med den prosentvise stigning som fremkommer etter SSBs "Lønnsstatistikk for industrien, heltidsansatte i bygging av skip og oljeplattformer". Gruppen håndverkere skal benyttes. Fortjenestebegrepet "avtalt lønn" skal legges til grunn. Det er de årlige økninger som skal legges til grunn. Ved eventuell regulering av overenskomstens øvrige satser ved mellomoppgjør, skal også offshoretillegget 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.

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

Nyttårsaften	6 timer	17. mai.....	12 timer
1. nyttårsdag	12 timer	Kr. himmelfartsdag	12 timer
Skjærtorsdag	12 timer	Pinseaften	6 timer
Langfredag.....	12 timer	1. pinsedag	12 timer
Påskeaften.....	6 timer	2. pinsedag	12 timer
1. påskedag	12 timer	Julaften	6 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 *Natttillegg*

For nattarbeid utbetales et tillegg pr. time på kr. 27,92.

Tillegget betales ikke for timer som godtgjøres med overtidspresenter.

Bilag 16

11.6 Tilkomstteknikk

Personell som utfører klatreoppdrag, jf. pkt. 8.1
Tilkomstteknikk, kompenseres med kr. 36,84 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 arbeids-
takere, 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 Landsforening 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. Det forutsettes at med en slik arbeidstidsordning vil behovet for overtid i hovedsak være eliminert.
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>
<i>Mandag</i>	kl. 07.00-18.00	avspasering	kl. 10.00-18.00
<i>Tirsdag</i>	kl. 07.00-18.00	avspasering	kl. 07.00-18.00
<i>Onsdag</i>	kl. 07.00-18.00	avspasering	kl. 07.00-18.00
<i>Torsdag</i>	kl. 07.00-18.00	avspasering	kl. 07.00-18.00
<i>Fredag</i>	kl. 07.00-18.00	avspasering	kl. 07.00-18.00
<i>Lørdag</i>	fri	fri	kl. 07.00-18.00
<i>Søndag</i>	fri	fri	fri
<i>Mandag</i>	avspasering	kl. 10.00-18.00	kl. 07.00-18.00
<i>Tirsdag</i>	avspasering	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00
<i>Onsdag</i>	avspasering	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00
<i>Torsdag</i>	avspasering	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00
<i>Fredag</i>	avspasering	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00
<i>Lørdag</i>	fri	kl. 07.00-18.00	fri
<i>Søndag</i>	fri	fri	fri
<i>Mandag</i>	kl. 10.00-18.00	kl. 07.00-18.00	avspasering
<i>Tirsdag</i>	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00	avspasering
<i>Onsdag</i>	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00	avspasering
<i>Torsdag</i>	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00	avspasering
<i>Fredag</i>	kl. 07.00-18.00	kl. 07.00-18.00	avspasering
<i>Lørdag</i>	kl. 07.00-18.00	fri	fri
<i>Søndag</i>	fri	fri	fri
<i>Totalt</i>	<i>112,5</i>	<i>112,5</i>	<i>112,5</i>

12. Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager

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

- b) Ved fri i oppholdsperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager i henhold til arbeidsplan.
- c) I friperioden betales godtgjørelse for hellig- og høytidsdager for 7,5 timer.

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.

Innen 15.05.2002 skal innkvarteringsstandard i brakker være enkeltrom med dusj og toalett på hvert rom.

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 varmeisolert. 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 2,30m. Soveenheten skal inneholde wc, vask, dusj, klesskap, skohylle, seng med veggfast leselampe, 1 stol og 1 lenestol av god kvalitet. Vegger og tak skal være vaskbare og godt lyd- og varmeisolerert. 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 1 dobbel stikkontakt samt panelovn som monteres under vinduet. Våtrommet utstyres med tilstrekkelig lys, stikkontakt, elektrisk oppvarming, ventilasjon og speil med hylle. Det rigges til lomp, min. samlet veggplass 40cm pr. person. Våtrom inneholdende 1 wc, 1 urinal, 3 tappesteder, 1 skyllekum, 1 vaskemaskin og 1 tørkeskap/tørketrommel. 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. 40cm pr. person og våtrom inneholdende 1 wc, 1 urinal, 9 tappesteder, 2 skyllekummer, 2 vaskemaskiner og 2 tørkeskap/tørketromler. 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.

Bilag 18

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) Hvor TV-apparat kan nyttes holder anlegget TV med tekst tv og betaler lisensavgiften.

Hvor det arbeides på skift, installeres video i oppholdsrommene nevnt under I-IV.

- c) Oppholdsrommet utstyres med småbord, gode stoler, leselamper og radio.
- d) Anlegget holder 2 aviser. Det skal drøftes med tillitsmennene hvilke aviser som skal holdes.
- e) 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.
- f) 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 fra brakkesjef. Brakkelaget velger 2 revisorer, som sammen med en representant for anleggsledelsen ivaretar revisjon av regnskapet en gang pr. måned.
- g) Korridor i soveromsenheten skal være belagt med støydempende gulvbelegg. Soveromsdørene skal være av min. B-15 standard, og være utstyrt med tetningslist.
- h) Anlegget utstyrer 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.
- i) De arbeidere som bor i brakker har fri transport av proviant på anlegget med anleggets transportmidler.

Bilag 18

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.

- j) Under tilriggingen kan innkvarteringsbestemmelsene fravikes.

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 tilfelle skal det forhandles om en

rimelig kompensasjon. Det vises til protokolltilførsel nr. 2 til overenskomsten.

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 8,6 m² og takhøyden minst 2,30 m.

Anlegg som ligger slik til at det av transportmessige eller andre spesielle årsaker vanskeliggjør rigging etter ny standard, kan rigges etter gammel 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.

Bilag 18

Golvarealet 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.

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.

Bilag 18

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

Inntil 10 personer

Det rigges med 2 enheter som beskrevet over.

Inntil 18 personer

Rigges med 4 enheter, 1 enhet til skiftebrakke, 1 enhet til 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, tekjøkken, oppvaskkum og kjøleskap sløyfes, når standarden for øvrig opprettholdes.

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

IV. Andre mannskapsstørrelser

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

V. Rigging der brakker ikke benyttes

Hvor det ved kortvarige arbeider ikke er mulig å benytte brakker, må tilfredsstillende spise-, skifte- og vaske-

Bilag 18

muligheter 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 bedriften forsvarlig transport av arbeidstakerne til og fra arbeidsstedet, evt. avtales godtgjørelse for eget transportmiddel.

C

Fremskutt spisebrakke

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

D

Sentralrigg

Når arbeidstakerne er innkvartert i rigg som ikke er tilknyttet en bestemt arbeidsplass, bekoster arbeidsgiver transport, eventuelt

gis det godtgjørelse for bruk av eget transportmiddel mellom rigg og arbeidsplass.

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

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

Dessuten rigges med 1 enhet med vaskemaskin tørkemuligheter for gangtøy, samt 1 enhet med låsbare boder, 1 bod pr. person. Ved flere enn 12 hybelenheter skal man ha 1 enhet med kombinert oppholds-/TV-rom. Ved flere enn 22 hybler skal man ha 2 enheter til kombinert oppholds-/TV-rom. Ved flere enn 44 hybelenheter skal det vær 3 enheter til kombinert oppholds-/TV-rom.

E ***Generelle bestemmelser***

Arbeiderne plikter ved orden og renslighet å bidra til å opprettholde den standard som søkes gjennomført ved foranstående bestemmelser. De er solidarisk ansvarlig for skader på brakker og hvileboder med utstyr og inventar, som oppstår på grunn av uaktsomhet eller vørdsløs behandling. Arbeidsgiveren kan i slike tilfelle i henhold til Arbeidsmiljølovens § 55, pkt. 2 e. trekke reparasjonsomkostningen i arbeidernes lønn.

På anlegg hvor arbeidernes tillitsmenn ønsker å benytte brakkenes spiserom 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 utdanning. 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.

Grunnlag for beregning av godtgjørelser 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 og korte velferdspermisjoner –
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) *Korte velferdspermisjoner for unge arbeidstakere*

Godtgjørelsen er den gjennomsnittlige timefortjeneste for vedkommende arbeidstakere, dvs. sykelønnsgrunnlaget. Godtgjørelsen er begrenset til betaling for voksne arbeidstakere, dvs. godtgjørelsen i pkt. a).

c) *Tidligere inngåtte avtaler om korte velferdspermisjoner*

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

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

§ 4-2 Akkordtariffene

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

Bilag 20

Eksempel:

2. halvår NHOs statistikk kr. 120,00

Generelt tillegg kr. 3,00

Prosentvis stigning:

$$\text{Kr } 3,00 \times 100/120,00 = 2,5 \%$$

Påslagsprosjenter

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

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

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

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

Kronefaktor:

Gammel kronefaktor = kr. 120,00

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

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

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 timelønnsatser.

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 rutebilstatistikk. (Se tabell 7 i nevnte statistikk).

For øvrig vises til bilag 14.

**RAMMEAFTALE FOR
INNARBEIDINGSORDNINGER PÅ LAND
med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten
søndagsarbeid**

Rammeavtalen er inngått mellom Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening for tariffperioden 2010-2012 i henhold til arbeidsmiljøloven (aml) § 10-12 (4). Partene skal ved tariffrevisjonene avtale om rammeavtalen skal videreføres for neste tariffperiode.

1. Omfang

Denne avtale regulerer innarbeidingsordninger for personell med overnatting utenfor hjemmet og er basert på gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden med daglig effektiv arbeidstid ut over 10,5 timer. Ordningen kan i særlige påkomne tilfeller også gjøres gjeldende for andre arbeidstakere. 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.

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. Når bedriften har mottatt melding fra Fellesforbundet om at ordningen er godkjent kan den iverksettes.

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

2. Krav til HMS og velferd

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

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

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

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

3. Arbeidstid

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

Det kan benyttes inntil 12 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.

Bilag 21

Det kan benyttes inntil 15 påfølgende dager hvorav maksimalt 14 arbeidsdager kan være på 12 timer.

Der det foreligger et velbegrunnet behov, kan ordninger med to fridager i oppholdsperioden benyttes. Der andre ordninger ikke er valgt skal det fremkomme av søknaden.

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 med tillitsvalgt.

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.

For øvrig vises til Verkstedsoverenskomstens § 7.3.5 tredje ledd.

5. Godkjenning

Den enkelte arbeidstidsordnings varighet skal knyttes til prosjektets eller oppdragets lengde, dog begrenset til maksimalt 1 år av gangen.

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

Bilag 21

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 driftsteder som har gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, gjøres prinsippene for avregning i FOB bilag 16 pkt 3.10.1, 3.10.2 og 3.10.3 gjeldende.

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

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

Bilag 21

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

Etter sporadiske reiseoppdrag skal arbeidstaker ha opplyst status.

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

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

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

Dersom uforutsette hendelser knyttet til reisen (transportforsinkelser mv.) gjør at planlagt hjemreise ikke

kan gjennomføres, betales ventetid med timelønn, første dag fra 3 timer etter planlagt avreise, maksimum betalt tid 7,5 timer ventetid. Neste dag betales medgått tid inntil 7,5 timer pr. døgn.