NHO Byggenæringen

Fellesforbundet

Fellesoverenskomsten for byggfag

2026 – 2028



FELLESOVERENSKOMSTEN FOR BYGGFAG 2026 – 2028

Overenskomst

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon

og

NHO Byggenæringen

på den ene siden

og

Landsorganisasjonen i Norge

og

Fellesforbundet

på den annen side

Gjelder f.o.m.1.april 2026 t.o.m.31.mars 2028

Innholdsfortegnelse

Kapittel 1. 6
§ 1-1 Tariffavtalens omfang 6
§ 1-2 Definisjon 7
§ 1-3 Innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid m.m. 7

Kapittel 2. Lønnsbestemmelser 8
§ 2-1 Lønnssystemer 8
§ 2-2 Garanterte minstefortjenester 8
§ 2-3 Overtidsgodtgjørelse 9
§ 2-4 Diverse tillegg 9
§ 2-5 Matpenger 10
§ 2-6 Kafépenger 10
§ 2-7 Lokale forhandlinger 10
§ 2-8 Særlige lønnsbestemmelser 11
§ 2-9 Lønnsansiennitet 11
§ 2-10 Verktøygodtgjørelse 12
§ 2-11 Arbeidstøy 13
§ 2-12 Vernebriller med styrke 13
§ 2-13 Permisjon med rett til lønn 13
§ 2-14 Forskuttering av sykepenger 13
§ 2-15 Tjenestepensjoner 15

Kapittel 3. Akkordarbeid og akkordtariffer 16
§ 3-1 Omfang 16
§ 3-2 Påslagsprosent og kronefaktor 17
§ 3-3 Organisering av akkordlaget 17
§ 3-4 Akkordavtale 18
§ 3-5 Akkordforskudd 18
§ 3-6 Retten til måling 18
§ 3-7 Utarifferte arbeider 19
§ 3-8 Arbeidsgiverens plikter 19
§ 3-9 Arbeidstakernes plikter 20
§ 3-10 Fordeling av akkordfortjeneste ved akkordarbeid 20
§ 3-11 Timelister 21
§ 3-12 Heft og forsering av akkordarbeidet 21
§ 3-13 Avbrytelse av akkordarbeidet 21
§ 3-14 Målegebyret 22
§ 3-15 Utbetaling av akkordoverskudd 22

§ 3-16 Tvister 23
§ 3-17 Tilpasning av landsomfattende akkordtariffer til den tekniske utvikling og andre forhold 25

Kapittel 4. Lærlinger og annen fag-, etter- og videreutdanning 27
§ 4-1 Generelt for alle kategorier lærlinger og lærekandidater 27
§ 4-2 Lærling etter Kunnskapsløftet 28
§ 4-3 Lærling med avvikende kontraktsvilkår 29
§ 4-4 Lønn i perioden fra læretidens utløp til førstegangs fag- / svenneprøve avlegges 30
§ 4-5 Lønn til lærling som ikke består fagprøve m.v. 30
§ 4-6 Lønn til lærekandidat 30
§ 4-7 Praksiskandidat 30
§ 4-8 Kompetanseutvikling /opplæring 30

Kapittel 5. Helse, miljø og sikkerhet 33
§ 5-1 Helse, miljø og sikkerhet 33
§ 5-2 Spise-, hvilerom og innkvartering 33
§ 5-3 Gravide arbeidstakere 33
§ 5-4 Oppfølging 33

Kapittel 6. Arbeidstid 34
§ 6-1 Ordinær arbeidstid 34
§ 6-2 Fleksibilitet 34
§ 6-3 Overtidsarbeid 35
§ 6-4 Forskjøvet arbeidstid 36
§ 6-5 Skiftarbeid 36

Kapittel 7. Reise- og oppholdsbestemmelser 38
§ 7-1 Hvor nattopphold ikke er nødvendig 38
§ 7-2 Hvor nattopphold er nødvendig 42
§ 7-3 Bruk av privat bil til tjenestekjøring i arbeidstiden 43
§ 7-4 Bruk av elbil til tjenestekjøring 44
§ 7-5 Arbeid utenfor landets grenser 44

Kapittel 8. 45
§ 8-1 Lønnsutbetaling 45

Kapittel 9. Midlertidig stans 45
§ 9-1 Midlertidig stans 45

Kapittel 10. Ferie 46

Kapittel 11. Likeverd **47**
§ 11-1 Innledning 47
§ 11-2 Likeverd 47

Kapittel 12. Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner **48**

Kapittel 13. Varighet **49**

Bilag 1. Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) 50

Bilag 2. Opplysnings og utviklingsfond opprettet av Næringslivet Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge (Endret siste gang i 2024) 52

Bilag 3. Avtale om ny AFP-ordning 55

Bilag 4. Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontigent «trekkavtale» mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og aktuelle landsforeninger og Landsorganisasjonen i Norge ved Fellesforbundet 59

Bilag 5. Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987 64

Bilag 6. Aktivitetsprogram mellom LO og NHO– med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering 73

Bilag 7. Ferie m.v. 76

Bilag 8. Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A-ordningen (Endret siste gang 2024) 79

Bilag 9. Avtale om korte velferdspermisjoner 82

Bilag 10. Rammeavtale for HMS-opplæring av verneombud og AMU-medlemmer i byggenæringen. Opplæringen i byggfag reguleres etter bestemmelsene i Hovedavtalen Del C Tilleggsavtale III. 85

Bilag 11. Rammeavtale om opplæring i behandling av asbest i bygningsfagene mellom NHO Byggenæringen på den ene side og Fellesforbundet på den annen side 87

Bilag 12. Lønnssystemer 89

Bilag 13. Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste 91

Bilag 14 Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå 92

Bilag 15. Offshoreavtale for byggfagene 97

Bilag 16. Rammeavtale om arbeidstidsordning 112

Bilag 17. Rammeavtale for innarbeidingsordninger med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid..... 115

Bilag 18. Verktøylister 124

Bilag 19. Husvær, brakker, innkvartering og personalrom 126

Bilag 20. Grunnlag for beregning av godtgjørelse etter overenskomsten.... 136

Bilag 21. Sliterordningen Mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund..... 140

Bilag 22. Presisering til FOB kapittel 7 144

Kapittel 1.

§ 1-1 Tariffavtalens omfang

1. Denne tariffavtale omfatter alt bygningsarbeid som tariffbundne medlemmer av NHO har eller får til utførelse i hele landet, også offshorearbeid i henhold til offshoreavtalen, bilag 15. 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, betongfaget, tømrerfaget, murerfaget, rørleggerfaget, ventilasjons- og blikkenslagerfaget, malerfaget, isolatørfaget, taktekkerfaget, stillasbyggerfaget, industrimalerfaget, glass og glassfasadearbeider, kulde- og varmepumpeteknikkfaget og ventilasjonsteknikkfaget. I tillegg omfattes tømrer- og montasjearbeid i trehusindustrien, verkstedarbeidere, reparatører, sjåfører, lagerarbeidere, anleggsmaskinførere samt andre grupper som ikke hører inn under fagene nevnt i første setning.

   Merknad for: Malerfaget, industrimalerfaget, stillasbyggerfaget, isolatørfaget og rørleggerfaget
   Overenskomsten omfatter også arbeid på skip, moduler, prosessutstyr, broer, o.l. For rørleggerfaget også arbeid på drivstoffanlegg med rørføringer samt fjernkjølingsanlegg og lignende.

2. Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jfr. bilag 14

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

4. Fellesoverenskomsten for byggfag omfatter også stillingsgrupper hvor det kreves spesielle kvalifikasjoner og/eller kunnskaper utover fagarbeidernivå i nevnte fag. Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten. De sentrale parter vil anbefale at de lokale parter tilpasser sine bedriftsinterne avtaler til kompetansekrav og ansvar.

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

6. Bilagenes omfang
   Hvor det ikke av nedenstående eller andre spesielle bestemmelser fremgår at enkelte fag er unntatt, gjelder bilagene til den felles bygg-overenskomsten 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.

§ 1-2 Definisjon

I de bestemmelser der det er henvist til bedriften menes en selvstendig og geografisk adskilt avdeling. Bedriftstillitsvalgt / tillitsvalgt er definert i Hovedavtalen §5-12b.

Det vises i den forbindelse til Hovedavtalen §5-3.5.

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

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

Kapittel 2. Lønnsbestemmelser

§ 2-1 Lønnssystemer

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

   Avtalen følger reglene om særavtaler, HA kap. IV.

2. Lønnssystemene skal virke produktivitetsfremmende og stimulere til initiativ, innsats og opplæring, jf. bilag 12.

3. Partene er enige om, både sentralt og lokalt, å arbeide for at partene på bedriften i fellesskap skal gis opplæring i lønnsbestemmelsene for at de skal få en felles forståelse for disse og samtidig sikre at lønnsbestemmelsene kan benyttes til felles beste for arbeidstaker og bedrift.

4. I bedrifter der partene er enige om å benytte akkord som lønnssystem, skal det forhandles etter bestemmelsene i kapittel 3. Partene er enige om å arbeide for at akkordlønnssystemet benyttes i tråd med bestemmelsene i kapittel 3 og fremhever derfor betydningen av at akkordtariffene i de forskjellige fagene vedlikeholdes i takt med teknisk utvikling som finner sted.

5. Bedriftsvise avtaler om lønnssystem skal ikke være til hinder for at de enkelte lag skal kunne drøfte å inngå avtale om å utføre arbeider etter landsakkordtariffene.

§ 2-2 Garanterte minstefortjenester

1. *Fagarbeidere*
   For fagarbeidere gjelder **kr. 276,48 pr. time.**

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

   Utenlandske fagbrev som er godkjent av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse er sidestilt med norsk fagbrev.

2. *Arbeidstaker uten fag- eller svennebrev*
   For arbeidstaker uten bransjeerfaring gjelder
   kr. 250,63 pr. Time

   For arbeidstakere med minst ett års
   bransjeerfaring gjelder.
   kr. 260,45 pr. time.

3. *Unge arbeidstakere*
   For arbeidstakere under 18 år gjelder,
   kr. 169,91 pr. time.

4. *Reguleringsbestemmelse for mellomoppgjør og samordnende oppgjør.*
   Etter at resultatet fra mellomoppgjør og samordnende oppgjør mellom LO og NHO foreligger, opptas forhandlinger mellom FF og NHO Byggenæringen om regulering av minstelønnssatsene i § 2-2 Garanterte minstefortjenester, med utgangspunkt i lønnsveksten innenfor avtaleområdet.

   Regulering skjer med virkning fra 1. april.

§ 2-3 Overtidsgodtgjørelse

Grunnlaget for beregning av overtid for
voksne arbeidere skal være: **kr. 347,60 pr. time.**
jf. § 6-3 og bilag 20.

§ 2-4 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. 8,15 pr. time.**

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

2. *Smusstillegg*
   Ved reparasjons- og ombyggingsarbeider der rivearbeid utsetter arbeidstakerne for mye støv og smuss betales et ulempetillegg på minst **kr. 4,89 pr. time** for det antall timer den enkelte arbeidstaker blir berørt.

   Merknad for taktekking, isolasjon, malerfaget 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, fettet, eller illeluktende, samt påføring av mørtel- og epoksybasert passiv brannbeskyttelse.

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

§ 2-5 Matpenger

Arbeidstakere som har arbeidet ordinær arbeidstid og som blir beordret til minst 2 timers overtidsarbeid samme dag, skal utbetales **kr. 114** i matpenger dersom mat ikke skaffes til veie av arbeidsgiveren.

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

§ 2-6 Kafépenger

Ved arbeider hvor oppholdsrom for spisepauser ikke kan skaffes og arbeidstakerne derfor må spise på kafé, betales en godtgjørelse på **kr. 30,63 pr. spisepause**, til dekning av kaféutgifter.

§ 2-7 Lokale forhandlinger

1. En gang hvert år skal bedriften og de bedriftstillitsvalgte, jf. §1-2, forhandle om en eventuell regulering av fortjenestenivået i bedriften. Det forutsettes at det føres reelle forhandlinger, eventuelt med organisasjonenes bistand.

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

3. Forhandlingene skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal legge til grunn en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

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

§ 2-8 Særlige lønnsbestemmelser

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

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

§ 2-9 Lønnsansiennitet

1. Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret eller tilsvarende pålagt tjeneste som sivilarbeider, i Sivilforsvaret og lignende, godskrives som lønnsansiennitet, jf. bilag 13.

   Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/ fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppebærer rett til foreldrepenger ved fødsel eller adopsjon etter folketrygdloven.

2. Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

§ 2-10 Verktøygodtgjørelse

1. *For betongarbeidere, tømrere, anleggsgartnere og murere*
   Arbeidstakere som selv holder tilstrekkelig håndverktøy som kan kontrolleres av arbeidsgiveren, får godtgjørelse slik:
   Forskalere og tømrere **kr. 1,85 pr. arbeidet time.**

   Murere og flisleggere, sementpussere og terrazzoarbeidere
   kr. 1,30 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.

   Der hvor arbeidstaker utfører arbeid som krever bruk av digitale verktøy, skal partene lokalt avtale nærmere retningslinjer om hvordan dette skal kompenseres.

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

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

§ 2-11 Arbeidstøy

Bedriften holder nødvendig, firmamerket arbeidstøy og vernefottøy tilpasset årstiden og arbeidsplass.

Med nødvendig arbeidstøy menes tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende, varmetøy, regntøy og hansker. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.

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

§ 2-12 Vernebriller med styrke

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

§ 2-13 Permisjon med rett til lønn

1. Kortere velferdspermisjoner i henhold til bestemmelsene i bilag 9.

2. Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 12-3

3. For permisjoner etter punkt 1 og 2 utbetales den enkelte arbeidstaker sin lønn. For akkordlønte og andre med varierende lønn benyttes den gjennomsnittlige timefortjenesten (sykelønnsgrunnlaget).

§ 2-14 Forskuttering av sykepenger

Fra 1. januar 2027 er det innført en tariffmessig plikt til å forskuttere syke-, pleie- og foreldrepenger på nærmere angitte vilkår.

Eksisterende bedre avtaler eller ordninger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.

Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Det er satt følgende vilkår for ny tariffestet rettighet om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger:

a. Forskuttering er begrenset til de tilfeller der arbeidstaker har rett på sykepenger fra arbeidsgiver og trygden yter sykepenger etter utløp av arbeidsgiverperioden (ftrl. § 8-17 (1) bokstav a, d og e). Vilkårene for rett til syke-, pleie- og foreldrepenger etter folketrygdloven må til enhver tid være oppfylt.

b. Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Refusjon fra trygden tilfaller arbeidsgiver.

c. Forskutteringens lengde begrenses til inntil 4 måneder (inkl. arbeidsgiverperioden for sykepenger) ila. kalenderåret, med mindre bedre ordninger fastsettes i den enkelte bedrift.

d. Arbeidsgiver skal varsle arbeidstaker senest en måned før forskuttering opphører.

e. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften i minst 6 mnd.

f. Plikt til forskuttering bortfaller:
   - dersom arbeidstaker misligholder sin opplysningsplikt, ikke oppfyller de forpliktelser som sikrer arbeidsgiver (løpende) refusjon eller ikke yter nødvendig medvirkning til rett tid.
   - dersom NAV avslår søknad om ytelse
   - når arbeidsforholdet opphører

g. Sykefraværet skal dokumenteres med sykemelding iht. bedriftens rutiner. Forskutteringsplikten ved sykemelding fra lege utenfor EØS-land inntrer først fra det tidspunkt arbeidsgiver har fått bekreftelse fra Nav på at sykemeldingen gir rett til refusjon.

h. Arbeidstaker har tilbakebetalingsplikt ved feil eller urettmessig forskuttering.
   Arbeidstaker skal tilbakebetale feil eller urettmessig forskutterte sykepenger, etter krav fra arbeidsgiver.

   Det skal inngås skriftlig avtale om tilbakebetaling av skyldig

beløp, herunder avtale egnet oppgjørsform. Det anbefales at dette gjøres iht. arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) bokstav c. Det gir grunnlag for nødvendig korrigering av inntektsmelding og skattetrekk.

i. Arbeidstaker skal ifm. sykemelding opplyse om andre arbeidsforhold/bierverv.

   Merknad:
   Det er arbeidstaker som har rettigheter til sykepenger fra NAV. Dette er derfor et forhold mellom arbeidstaker og NAV, og gir ikke grunnlag for lokal tvistebehandling mellom arbeidstaker/tillitsvalgt og bedrift. Hovedavtalens tvistesystem gjelder ikke i slike saker.

   Bestemmelsen i § 2-14 med unntak av tredje avsnitt trer i kraft 01. januar 2027. Ny bestemmelse gjøres gjeldende for nye tilfeller etter denne datoen.

§ 2-15 Tjenestepensjoner

NHO Byggenæringen og Fellesforbundet vil understreke viktigheten av at de lokale parter en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere.

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

Bedriften skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med bedriftens leverandør av tjenestepensjon, og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

Kapittel 3. Akkordarbeid og akkordtariffer

A. Akkordarbeid

§ 3-1 Omfang

1. Dette kapittelet gjelder alt akkordarbeid innen fagene med landsomfattende akkordtariffer.
   Disse fag har landsomfattende akkordtariff:

   Blikkenslagerfaget, malerfaget, murerfaget, isolatørfaget, rørleggerfaget, taktekkerfaget, tømrerfaget, betongfagene og anleggsgartnerfaget.

   Med akkordarbeid forstås arbeid hvor hele fortjenesten eller en del av den varierer med ytelse, produsert mengde og lignende, jf. bilag 12.

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

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

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

   3.1. Forskuddslønn ved akkordarbeid, jf.§ 3-5 punkt 1.

   3.2. For arbeid som faller utenfor akkordtariffene eller som av andre årsaker ikke er mulig å utføre i akkord, skal det forhandles om lokale lønnsavtaler. Det gjelder også lønn for forandrings, reparasjons- og servicearbeider som ikke omfattes av akkordtariffene.

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

Bedriften og de bedriftstillitsvalgte, jf.§ 1-2 forhandler om lokal avtale. Avtalen er en særavtale for bedriften, jf. Hovedavtalens kapittel IV.

§ 3-2 Påslagsprosent og kronefaktor

Påslagsprosenten og kronefaktor pr.1. August 2024 er:

blikkenslagerfaget:	153,03 %
malerfaget:	25,66 %
murerfaget:	28,85 %
rørleggerfaget:	14,03 %
Kronefaktor:	
taktekkerfaget:	minst kr.270,69
tømrerfaget:	minst kr.258,98
isolatører:	kr.264,55
betongfagene:	minst kr.308,76
anleggsgartnerfaget	minst kr. 2,24

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

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

3. *Særskilt for tømrerfaget*
   For arbeid som faller utenom akkordtariffen og som det ikke er avtalt rundsum eller prosentpåslag for, tillegges målesummen pr. avtalte time (godkjent timeliste) med gjeldende sats etter §3-1 punkt 3 nr. 2. Dersom slik sats ikke er avtalt i bedriften benyttes grunnlaget i FOB §2-13 punkt 3.

§ 3-3 Organisering av akkordlaget

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

2. *Laget ledes av en lagbas.*
   Basen i samråd med akkordlaget fører forhandlinger med

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

§ 3-4 Akkordavtale

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

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

§ 3-5 Akkordforskudd

1. Bedriftstillitsvalgte og bedriften kan avtale forskuddenes størrelse. jf. §3-1 punkt 3 (1). Laget har rett til å føre egne forhandlinger.

2. Dersom akkordarbeidet ikke gir avtalt forskudd, jf. pkt.1. utbetales forskuddet hvis årsaken til underskuddet ikke skyldes arbeidstaker.

3. Laget kan kreve ekstra forskudd på antatt akkordoverskudd ved akkordarbeid som varer over 4 uker. Forskudd utbetales i tilfelle første gang 2. lønningsdag etter at akkordarbeidet startet, og deretter hver lønningsdag.

4. Hvis arbeidsgiver og arbeidstaker ikke blir enige om skjønnsmessig forskudd, kan hver av dem forlange oppmåling og forskudd på antatt akkordoverskudd utbetalt etter denne. Det skal innestå 15% av det i akkorden opparbeidede beløp inntil akkorden er avlevert og godkjent.

§ 3-6 Retten til måling

Overenskomstens parter med underavdelinger har ved sine målekontorer rett til å foreta oppmåling. Hvor NHO Byggenæringen med sine underavdelinger ikke har målekontorer, er bedriften partsrepresentant. Retten til måling gjelder alt arbeid omfattet av akkordavtale, jf.§ 3-4. Måling skal skje i fellesskap til på forhånd avtalt tid og sted. Representanter for bedriften og laget skal være til stede.

Den part som ikke møter til måling etter avtale, godtar den annen parts måling. Måling kan foretas etter tegning og beskrivelser hvis partene blir enige om det. Partene kan også avtale forhåndoppmåling.

§ 3-7 Utarifferte arbeider

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

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

2. Oppnås ikke enighet om akkordprisen/-tiden og arbeidsgiveren likevel ønsker arbeidet utført, skal det av hensyn til de krav som stilles for arbeidets utførelse, gis et tillegg til lokalt avtalt forskudd akkord.

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

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

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

§ 3-8 Arbeidsgiverens plikter

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

§ 3-9 Arbeidstakernes plikter

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

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

Merknad for malere
Unnlatelse og/eller feilaktig utført arbeid skal av arbeidsgiver påpekes før akkorden avsluttes og arbeidet godkjennes av mester.

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

§ 3-10 Fordeling av akkordfortjeneste ved akkordarbeid

1. *Fagarbeidere*
   Fagarbeidere skal ha 100 % andel av den beregnede akkordfortjenesten pr. fagarbeidertime. For skolefagbrev vises til § 4-2.

2. *Arbeidstaker uten fag- eller svennebrev*
   Ved akkordarbeid skal arbeidstakeren ha andel i akkorden. Lønnen fastsettes gjennom drøftelser mellom akkordlaget og arbeidsgiveren, i forhold til relevant yrkeserfaring, og kan utgjøre inntil 90 % av fagarbeiderens akkordfortjeneste og belastes akkorden på vanlig måte.

3. *Lærlinger*
   Se kapittel 4 angående avlønning av lærlinger.

4. *Spesielle kvalifikasjoner*
   Tillegg gitt i medhold av § 2-8 pkt. 1 skal ikke belastes akkorden.

5. *Kranførere*
   Inngår kranen eller annet løfteutstyr i en bestemt akkord, lønnes kranføreren på linje med fagarbeiderne i akkordlaget. Betjener kranen flere akkordlag, i egen bedrift, lønnes kranføreren overensstemmende med lagenes gjennomsnittlige akkordlønn på byggeplassen. Hvilken kranfører dette gjelder skal fremgå av akkordavtalen. For øvrig gjelder lønn avtalt etter § 2-7.

§ 3-11 Timelister

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

Timelister skal kvitteres gjensidig hver uke eller etter avtale.

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

§ 3-12 Heft og forsering av akkordarbeidet

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

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

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

§ 3-13 Avbrytelse av akkordarbeidet

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

§ 3-14 Målegebyret

Gebyret for målingen fratrekkes akkordsummen og utbetales målekontoret dersom innestående akkordoverskudd er tilstrekkelig til helt eller delvis å dekke gebyret.
Er akkordavtalen knyttet til andre priser/tider enn de landsomfattende akkordtariffene, for eksempel bedriftstariffer eller priser/tider avtalt i akkordavtalen, og det ikke ved skriftlig avtale fremgår at målegebyret inngår i de avtalte prisene/tidene, skal målegebyret beregnes i tillegg til akkordsummen. Målegebyret beregnes i så fall inntil 4%.

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

§ 3-15 Utbetaling av akkordoverskudd

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

Når et av fagforeningens målekontor 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.

B. Behandling av tvister etter akkordtariffen

§ 3-16 Tvister

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

2. *Saksbehandling når akkordavtalen er knyttet til landsomfattende akkordtariff*
   Før en tvist om uenighet bringes inn for Tariffrådet, skal den søkes løst gjennom forhandlinger mellom forbund og landsforening i henhold til Hovedavtalens § 2-3. Tvist som ikke blir løst gjennom slike forhandlinger, bringes inn for Tariffrådet av den part som eventuelt ønsker en annen avgjørelse enn det som følger av akkordseddelen og er nedfelt i protokollen, eller av den part som ønsker en generell fortolkning av akkordtariffen.

   Denne sender Tariffrådet kopi av akkordseddel og en beskrivelse av hvordan det omtvistede arbeid ble utført. Beskrivelsen skal undertegnes av representanter for akkordlaget og en representant for arbeidsgiveren. Dessuten innsendes protokollene fra møtet på arbeidsplassen og forhandlingene mellom Fellesforbundet og NHO Byggenæringen.

3. *Tariffrådets oppgaver*
   Blir partene lokalt ikke enige, skal saken av Fellesforbundet eller NHO Byggenæringen 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 NHO Byggenæringen ønsker en fortolking 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 NHO

Byggenæringen ønsker det - straks opptas forhandlinger etter reglene i § 3-17.

Under henvisning til § 3-16 kan Tariffrådet i tariffperioden fastsette nye priser/tider.

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

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

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

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

5. *Saksbehandling for lokalt avtale akkordtariffer*
Oppnås ikke enighet etter at tvisten har vært forsøkt løst på den enkelte arbeidsplass, mellom partene i bedriften eller i henhold til Hovedavtalens § 2-3 bygg/anlegg/offshore, kan hver av partene

forlange oppnevnt en oppmann som avgjør saken. Blir partene ikke enige om oppmann, oppnevner Riksmekler oppmann.

C. Teknisk utvikling og andre forhold

§ 3-17 Tilpasning av landsomfattende akkordtariffer til den tekniske utvikling og andre forhold

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

   Begge parter kan til enhver tid forlange at det blir tatt opp forhandlinger om endring av akkordtariffen på grunn av endrede arbeidsmetoder, forbedrede maskiner, andre materialer o.l. som forrykker det grunnlag som akkordtariffens priser ble bygd på. Dette skal igangsettes senest 6 måneder etter en av partene har forlangt det. En slik justering eller endring for å tilpasse akkordtariffen til utviklingen, skal først behandles ved direkte forhandlinger mellom akkordtariffens parter. Oppnås ikke enighet kan hver av partene forlange saken inn for tariffrådet, som treffer avgjørelse i spørsmålet hvis forutsetningene for faglig bedømmelse er til stede, slik at endelig prisfastsettelse kan skje. I motsatt fall skal tariffrådet fastsette en midlertidig pris, som senere blir å ta opp til ny vurdering.

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

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

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.

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

   I fag hvor det gjennomføres felles teknisk og økonomisk revisjon i henhold til bilag 20 gjelder ikke kravet i § 3-17 nr. 4, siste setning om bibehold av fortjenestenivået.

Kapittel 4. Lærlinger og annen fag-, etter- og videreutdanning

§ 4-1 Generelt for alle kategorier lærlinger og lærekandidater

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

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

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

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

Arbeidsgiver dekker lønn og utgifter til prøveavleggelse.

Arbeidsgiver dekker lønn ved den yrkesteoretiske (kunnskap) del av fagprøven ved avvikende læreløp og for praksiskandidater.
I bedrifter med mer enn 10 ansatte som inntar lærlinger skal de ansatte oppnevne representant/representanter som sammen med faglig leder skal påse at
a. bedriftens opplæringsmuligheter er tilfredsstillende
b. fagenes opplæringsplaner følges
c. lærlinger får delta i den pliktige skoleundervisning

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

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

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

§ 4-2 Lærling etter Kunnskapsløftet

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

1.	2.	3.	4.	5. *)	Halvår
30	40	55	75	80	Prosent

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

2. Lærlinger med 3 år i bedriften, etter 1 år i skole, avlønnes etter følgende prosent-skala

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7. *)	Halvår
30	35	40	45	55	75	80	Prosent

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

Skolefagbrev, tre år i skole
Arbeidstakere med skolefagbrev skal første året i bedriften avlønnes med 80 %.

Lærling i yrkesfaglig og studieforberedende utdanningsprogram.
For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av nyutdannet fagarbeider. De to siste årene betales lønn for verdiskapingstiden, slik at de samlet over alle 4 årene*opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.
**4,5 år for rørleggerfaget*

Retningsgivende tabell:

1.	2.	3.	4.	5.*)	Halvår
55	55	70	75	75	Prosent

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

§ 4-3 Lærling med avvikende kontraktsvilkår

1. *Arbeidstaker som ikke er ansatt i bedriften fra før*
   Arbeidstaker med minst 12 måneders arbeidserfaring som ansatt i heltids stilling og som ikke er ansatt i bedriften fra før og som inngår lærekontrakt etter gjeldende forskrift til Opplæringslova avlønnes etter følgende prosentskala:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.*)	Halvår
45	45	55	60	70	80	80	80	85	Prosent

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

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

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

3. *Lærling med avgrenset arbeidsevne*
   For lærling med avgrenset arbeidsevne p.g.a. fysisk eller psykisk funksjonshemming, inntatt etter forskrift til opplæringslova § 11-12, 1. ledd, skal lønns- og arbeidsvilkår avtales direkte mellom bedriftens ledelse, lærlingen og tillitsvalgte.

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

4. *Lærling med full opplæring, 4 år i bedrift*
   Lærling med full opplæring i bedrift avlønnes etter følgende prosentskala:

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

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

Bedriften dekker utgifter til læremateriell.

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

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

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

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

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

§ 4-6 Lønn til lærekandidat

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

Bedriften dekker utgifter til læremateriell.

§ 4-7 Praksiskandidat

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

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

§ 4-8 Kompetanseutvikling /opplæring

Byggfagenes framtidige konkurranseevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse.

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

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

- å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger. Bedriften og tillitsvalgte drøfter behov for inntak av lærlinger.
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3-5 i opplæringsloven i arbeidslivet – «praksiskandidatordningen», opprettholdes også i fremtiden.
- at ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jf. Kap. V i tilleggsavtalen IV til Hovedavtalen.
- opplæringen innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.
- at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektive og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.
- at bedriften og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.
- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom «den digitale fagarbeideren», bas-skolen («Bas-rollen, ledelse av sikre og effektive byggeplasser») eller andre relevante etter – og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte

arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

- for at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers varighet pr. år betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.
- bedriften og tillitsvalgte skal drøfte hvordan man på best mulig måte kan benytte kompetansen til eldre arbeidstakere i forbindelse med opplæring.

Kapittel 5. Helse, miljø og sikkerhet

§ 5-1 Helse, miljø og sikkerhet

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

Med hensiktsmessig godkjent verneutstyr menes verneutstyr tilpasset kvinner og menn der unisexmodell ikke er tilfredsstillende.

§ 5-2 Spise-, hvilerom og innkvartering

Generelt

Når et arbeid igangsettes plikter bedriften å skaffe rommelige spise- og hvilerom med tilfredsstillende oppvarming til opphold under hviletiden (Jf. bilag 19).

§ 5-3 Gravide arbeidstakere

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

§ 5-4 Oppfølging

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

Kapittel 6. Arbeidstid

§ 6-1 Ordinær arbeidstid

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

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

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

Merknad
For øvrig vises til bilag 5, Nedsettelse av arbeidstiden.

§ 6-2 Fleksibilitet

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

   Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.

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

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

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

§ 6-3 Overtidsarbeid

1. Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige, jf. aml § 10-6. Ved 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. 347,60 pr. time.**

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 %.

   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 184,62 pr gang**. Ovennevnte ordning gjelder ikke for bedrifter hvor det er inngått fast vaktordning.

§ 6-4 Forskjøvet arbeidstid

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

Merknad for betongarbeidere

a) I den tid flo og fjære innvirker på arbeidet, kan arbeidstiden forskyves mellom kl. 16.00 og kl. 18.00 uten overtidsbetaling.

b) Når arbeidstiden på grunn av forholdene må deles i to økter pr. døgn (delt arbeidstid), betales følgende 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 overtidssatsene forholdsmessig.

§ 6-5 Skiftarbeid

1. *Generelt*
   Det er adgang til å anvende skiftarbeid i samsvar med aml § 10. Når det arbeides på skift skal det utarbeides en arbeidsplan i henhold til aml § 10-3.

   Skifttillegg betales bare for skiftarbeid som varer sammenhengende 6 arbeidsdager eller mer. Annet skiftarbeid betales som overtid. Skifttillegg for 2. skift på hverdager betales med **kr. 35,00** pr. time.

Skifttillegg for 3. skift på hverdager betales med **kr. 55,94** pr. time.

Skifttillegg på lørdager etter kl.13.00 og på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt betales med **kr.138,22 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.

2. *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.

3. *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

Kapittel 7. Reise- og oppholdsbestemmelser

§ 7-1 Hvor nattopphold ikke er nødvendig

Godtgjørelse for daglig reising fra bopel til arbeidsplass

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

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

1. Når arbeidstakeren selv sørger for transport

   Ved større avstander enn 7,5 km betales:

a)	For avstand fra 7,5 til 15 km:	kr. 122,20
b)	For avstand fra 15 til 30 km:	kr. 202,60
c)	For avstand fra 30 til 45 km:	kr. 238,20
d)	For avstand fra 45 til 60 km:	kr. 273,00
e)	For avstand fra 60 til 75 km:	kr. 310,10

   Bedriften kan ikke pålegge arbeidstakeren å benytte egen bil.

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

2. Når arbeidsgiver sørger for transport

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

a)	For avstand fra 7,5 til 15 km:	kr. 76,00
b)	For avstand fra 15 til 30 km:	kr. 127,30
c)	For avstand fra 30 til 45 km:	kr. 152,10
d)	For avstand fra 45 til 60 km:	kr. 177,60
e)	For avstand fra 60 til 75 km:	kr. 203,90

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

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

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

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

4. *Arbeid fast på bedriftens verksted og lignende.*
Når arbeidstakeren arbeider fast på bedriftens verksted, lagertomt eller annen arbeidsplass på bedriftens eget område, betales ingen godtgjørelse.

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

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

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

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

7. *Generelle bestemmelser*

7.1. Reisetid og gangtid faller utenom arbeidstiden.

7.2. Utbetalt reisegodtgjørelse etter reglene i § 7-1 er lønn og medtas i beregningsgrunnlaget ved utregning av feriegodtgjørelse.

7.3. Godtgjørelsen betales ved hver ordinær utlønning.

7.4. Det skal utføres risikovurdering av dagpendling i forhold til reisetid og andre forhold.

7.5. Dagpendling utover 75 km, hver vei tilrådes ikke. Dersom innkvartering av praktiske grunner ikke kan ordnes, kan bedriften og tillitsvalgte avtale særskilte ordninger med dagpendling utover 75 km.

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

7.7. Eventuelle bompenger og fergebilletter refunderes av bedriften i sin helhet dersom avstanden er over 7,5 km. Gjelder bompenger og fergebillett etter sats for bruk av personbil (under 3500 kg.)

7.8. Partene oppfordrer til at det lokalt inngås avtale om at det benyttes offentlig kommunikasjon, eller annen miljøvennlig transport, der dette er praktisk gjennomførbart. Ordningen skal avtales mellom bedrift og tillitsvalgte for hvert prosjekt. Bedriften betaler den faktiske kostnaden, i tillegg kommer satsene i §7-1 nr. 2

8. *Særbestemmelser for rørleggerfaget om reisetid og reisepenger*

8.1. Hvor arbeidstaker mønstrer direkte på byggeplass - skal det betales en daglig godtgjørelse for reisetid/gangtid og reisepenger utover 5 km fra bedriften til byggeplass og tilbake til samme utgangspunkt.

8.2. Reisepenger ved bruk av offentlige kommunikasjonsmidler betales etter faktiske kostnader. Ved bruk av egen bil legges statens satser til grunn.

Arbeidsgiver kan velge billigste alternativ.
Når arbeidsgiver stiller gratis kommunikasjonsmiddel til disposisjon, har arbeidstakerne ikke krav på reisepenger.

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

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

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

For denne tid betales:
Rørlegger: kr.144,75 pr. Time
Ufaglært: kr.135,35 pr. Time
Lærling: kr.110,75 pr. Time

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

Fra 1½ til 2 timer daglig betales med servicelønn.

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

Reisetid og reisepenger mellom verkstedet og byggeplass betales av bedriften.

Reisetid utover 2½ timer daglig tilrådes ikke.

8.5. For reisetid i arbeidstiden betales med servicelønn.

8.6. Avtale om reise- og gangtidsbestemmelser påføres akkordseddel.

8.7. Bedriften og bedriftstillitsvalgte kan avtale at bestemmelsen i § 7-1, som gjelder for øvrige byggfag, i sin helhet kan anvendes i bedriften.

§ 7-2 Hvor nattopphold er nødvendig

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

   For øvrig kan de tillitsvalgte og bedriften avtale andre ordninger vedrørende kost og losji, som fast diettsats, betaling etter regning mv. Standard for losji fremgår av Bilag 19 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. 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.

5. *Særskilt for rørleggerfaget*
   Reisetid og reisepenger betales fra innlosjeringsstedet og frem til arbeidsplassen. Reisetid betales etter §7-1 punkt 8.

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

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

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

§ 7-4 Bruk av elbil til tjenestekjøring

Der hvor arbeidsgiver stiller elbil til disposisjon for arbeidstaker, skal tillitsvalgte og bedrift drøfte nærmere retningslinjer for hvordan eventuelle utfordringer med lading skal løses.

Det skal sikres at arbeidstakers kostnader knyttet til strøm dekkes av bedriften.

§ 7-5 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, hjem-transport ved sykdom, lønns- og arbeidsvilkår, permisjoner o.s.v. Se også aml §14-8

Kapittel 8.

§ 8-1 Lønnsutbetaling

Lønningsutbetaling følger bestemmelsene i Hovedavtalens §11, 1-3. Innen 2 uker fra utløp av lønnsterminen utbetales lønn og utgiftsdekninger.

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

Kapittel 9. Midlertidig stans

§ 9-1 Midlertidig stans

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

2. 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.

3. Bestemmelsen gjelder ikke for blikkenslagere, rørleggerfaget, stillasbyggerfaget og industrimalerfaget

Kapittel 10. 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 ekstraferie.

Kapittel 11. Likeverd

§ 11-1 Innledning

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

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Partene understreker viktigheten av at eldre arbeidstakere og arbeidere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

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

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

§ 11-2 Likeverd

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

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

Kapittel 12. Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner

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

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

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

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

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

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

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

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

Kapittel 13. Varighet

Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2026 og gjelder til 31. mars 2028 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

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

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

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2027).

Oslo, 12 mai. 2026

NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
LANDSORGANISASJONEN I NORGE
NHO BYGGENÆRINGEN
FELLESFORBUNDET

Bilag 1.
Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

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

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

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften
Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften. Før det ansettes drøftes det med tillitsvalgte hvordan arbeidstakeren skal ivaretas, og få den oppfølging og utvikling som kvalifiseringsplanen krever.

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed
Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven. Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

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

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

Minstesats for lønn fremgår av det til en hver tid gjeldende VTA-bilag til AIB-overenskomsten. Fra 1. april 2025 er minstesats for lønn kr 33,- per time. Oppdatert minstelønnssats finnes her

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

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 7 Lønn under sykdom mv.

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

§ 8 OU-premie

Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med varig tilrettelagt arbeid med uføretrygd som hovedinntekt, skal unntas fra OU-ordningen.

Bedriften skal ikke betale premie for arbeidstakere med et VTA vedtak, og disse skal ikke trekkes for arbeidstakers egenandel.

Bilag 2.
Opplysnings og utviklingsfond opprettet av Næringslivet Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge (Endret siste gang i 2024)

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

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

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. utdanning av bedriftsledere og ansatte innenfor de samme områder som nevnt i punkt 1,
3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak,
4. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskaping,
5. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

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

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

Bedriftene innbetaler hvert kvartal etterskuddsvis premie etter følgende satser pr. måned.

Fra og med 3. kvartal 2011 gjelder følgende premiesatser per måned for O/U-fondet:

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

Arbeidsgiver kan, som en del av finansieringsordningen, trekke arbeidstakere som kommer inn under Hovedavtalen for arbeidere mellom LO og NHO og Hovedavtalen NHO-LO/FLT/HK, kr. 3,25 pr. uke.
Beløpene reguleres av Sekretariatet i LO og NHOs styre, etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

§ 4 Innkreving av premie

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

§ 5 Administrasjon

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

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

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

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge holder hverandre gjensidig underrettet om de planer spesialutvalgene har for midlenes anvendelse og for hvilke tiltak som har vært gjennomført.
Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsatte regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondets midler.

§ 7 egnskap 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.

Oslo, april 2024

Jon F. Claudi

Tone Faugli

Bilag 3.
Avtale om ny AFP-ordning

1. Innledning

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

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

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

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

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

2. Vedtekter

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

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med

hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

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

3. 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.

4. 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.

5. Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være, og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært, ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen. Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

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

ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

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

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

6. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

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

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP. Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

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

7. 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.

8.
Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

Bilag 4.
Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontigent «trekkavtale» mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og aktuelle landsforeninger og Landsorganisasjonen i Norge ved Fellesforbundet

1. Grunnlag

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

2. Opplysninger

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

3. Hvem skal det trekkes for

3.1. Fellesforbundets lokale avdeling eller klubb er ansvarlig for å holde bedriften à jour med hvem det skal trekkes kontingent for - og følge opp dette. Det skal gis melding til bedriften om nye eller utmeldte medlemmer på egne standard meldingsblanketter.

3.2. Nye medlemmer trekkes fra første mulige trekkperiode lønns-utbetaling etter at skriftlig melding er gitt.

3.3. Stopp av trekk for utmeldte medlemmer skjer fra den påfølgende lønningsperiode 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 lønningsperiode (akkordetterskudd og feriepenger inkludert).

4.3. 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.

4.4. Den beregnede kontingent trekkes med prioritet etter skattetrekk, pensjonspremie, opplysnings- og utviklingsfond, lavlønnsfond og bidragstrekk.

4.5. Ved overføring av kontingent til Fellesforbundet skal det benyttes fortrykt bankgiroblankett, som sendes bedriften. Bedrifter som skriver ut betalingsblanketter fra eget EDB-anlegg må legge inn den bedriftsidentifikasjon som finnes på de tilsendte blanketter. Klubben skal ha gjenpart av giroblanketten som benyttes ved innbetaling til Fellesforbundet.

5. Trekk

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

Den enkelte bedriftsklubb har anledning til å vedta særskilt kontingent til klubben. Klubbkontingenten trekkes sammen med den vanlige kontingent, ved at satsen for fagforeningskontingent økes.
Tidspunkt for etablering eller endring av klubbkontingent følger reglene i pkt. 5.4.

5.2. Trukket kontingent overføres til oppgitt kontonummer i Fellesforbundet.

5.3. I de tilfeller bedriftsklubben har vedtatt egen kontingent, overføres beløpet til oppgitt kontonummer i klubben.

5.4. Endringer av satsene kan skje med virkning fra 1. januar eller 1. juli når skriftlig melding er gitt med 1 måneds varsel.

6. Flere avdelinger

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

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

Fellesforbundet kan overlate til en av avdelingene å representere forbundet overfor bedriften.
Den avdelingen som har fått fullmakt til å opptre på Fellesforbundets vegne, er ansvarlig for at bedriften settes i stand til å gruppere medlemmene avdelingsvis i trekklistene.

7. Trekklister, meldinger

7.1. Bedriften skal rapportere trekket ved regelmessig oversendelse av trekklister.

- Trekklistene, med angitt trekkperiode, skal inneholde:
- Fødselsnummer (11 siffer) og medlemsnr. Eller arbeidsnr. hvor dette brukes som medlemsnr.
- Navn
- Trukket beløp
- Meldinger, hvor følgende bør være med
- Tilmeldt i perioden
- Frameldt i perioden
- Til eller fra førstegangs pliktig militær-/siviltjeneste
- Død
- Eventuelle andre meldinger tariffpartene blir enige om.
- Der hvor EDB-behandling gjør det mulig eller partene på bedriften er enige om det, kan også følgende meldinger tas med:
- Til eller fra permittering eller permisjon uten lønn av minst 5 dagers varighet ut over arbeidsgiverperioden
- Til eller fra utlønning fra trygdekontoret
- Brutto lønn
- Trukket hittil
- Overgang til uføretrygd, alderstrygd eller AFP

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

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

I de tilfeller hvor det skaper praktiske problemer å sende trekklister 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

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

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

Bilag 5.
Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
   Dagarbeidstid

2. Til 36,5 timer per uke:
   Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.

3. Til 35,5 timer per uke:
   a) Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
   b) Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
   c) 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
   d) Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.

4. Til Til 33,6 timer per uke:
   a) Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
   b) Arbeid under dagen i gruver.
   c) Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.

5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

a) Rene uke-, måneds- og årslønninger beholdes uforandret. Dersom det i tillegg ytes bonus, produksjonspremie el som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt d. nedenfor.

b) Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer, 6,85% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer, 7,04% for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.

c) Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.

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

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

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

   Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i hoved-overenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i

den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkordnormal.

f) Det skal efter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt a-e gis i form av et øretillegg i stedet for i prosenter.

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

C. Generelt om gjennomføringen

1. Ved gjennomføringen av arbeidstidsreduksjon etter pkt A er det av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeid skal utføres, opprettholde en hensiktsmessig driftstid samt sikre en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden.

2. Før arbeidstidsforkortelsen settes i verk, skal det forhandles på den enkelte bedrift om den praktiske gjennomføringen.

3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.

4. I arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til § 10 i loven.

5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av

produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.

6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50% tillegg. I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100% tillegg for overtidsarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100% etter kl 12.00 på lørdager og etter kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.

7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

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

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

   Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl 12.00 på lørdager og inntil kl 16.00 på ukens øvrige hverdager.

8. I bedrifter hvor hjemmevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (4), kommer til anvendelse skal reduksjonen av den ukentlige arbeidstid i seg selv ikke føre til en videre adgang til kompensasjon i fridager enn det som er praktisert under en ordning av ukentlig arbeidstid med 40 timer i gjennomsnitt.

9. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har

tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,

2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,

3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:
Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

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

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

E. Overgang til ny skiftplan

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

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

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

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.
I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes konkurranseevne.

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

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

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 10

1. § 10-4

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

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

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

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

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn- og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer

inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs samtlige 4 timer mellom kl 18.00 og 22.00, eller etter kl 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til miste lengde av tiden.

d) Bevegelige helligdager skal regnes som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer per uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.

e) Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis ¾ av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl 21.00 – kl 06.00).

2. § 10-4:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning

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

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

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

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

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

Bilag 6.
Aktivitetsprogram mellom LO og NHO– med mål om å fremme likestilling og hindre diskriminering

INNLEDNING

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

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

AKTIVITETSPROGRAM

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

Et arbeidsliv med likestilling og mangfold – uten diskriminering

- Partene vil arbeide aktivt for likestilling og mangfold i arbeidslivet, og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse grunnlagene.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder vern mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.
- Partene vil arbeide for at tillitsvalgte og arbeidsgivere har kunnskap om lov- og avtaleverk som gjelder tilrettelegging for ansatte som har krav på det.

Sammen mot seksuell trakassering

- Hovedorganisasjonene vil arbeide for at tiltak mot seksuell trakassering blir en del av det aktive, forebyggende arbeidet med arbeidsmiljø og likestilling i virksomhetene.

- Hovedorganisasjonene vil støtte opp om lokale eller bransjevise initiativer for å forebygge og hindre seksuell trakassering.

Lokale avtaler og prosjekter om likestilling og ikke-diskriminering

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

Arbeidsliv –familiepolitikk

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

Likelønn

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

Heltid/deltid

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

Likestilling i utdannings- og yrkesvalg

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

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

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

Bilag 7.
Ferie m.v.

FERIE M.V.

Innledning

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

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

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

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

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

B. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

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

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

   Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:
   2000 settes til 11,1
   2001 settes til 12,0
   Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

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

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

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.
   Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen,

pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.

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

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

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

Merknader:

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

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

Bilag 8.
Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai
A-ordningen (Endret siste gang 2026)

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

I. Godtgjørelsen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. For ukelønnede arbeidstakere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

a) I tillegg til den betaling vedkommende arbeidstaker skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidede skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag kr. 62,05.

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

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

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

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

II. Opptjeningsregler.

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

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

III. Utbetaling

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

IV.

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

Bilag 9.
Avtale om korte velferdspermisjoner

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

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

10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.

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

12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

Anmodninger om velferdspermisjoner

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

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

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

Bilag 10.
Rammeavtale for HMS-opplæring av verneombud og AMU-medlemmer i byggenæringen. 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 Hovedavtalens del C, IIIA
Fagnemnd
Opplæring i bedriften knyttes til fagenes virkeområder og gjennomføres for hver bransje. For å ivareta felles interesser i faglig nivå og nødvendig bransjeretting, oppnevner partene en fagnemnd for opplæring av verneombud og AMU medlemmer i byggenæringen.

Nemnda skal bestå to representanter fra Fellesforbundet og 2 representanter fra NHO Byggenæringen som alle oppnevnes for 2 år av gangen. (følger revisjon av FOB) Fagnemnda administreres av NHO Byggenæringen.

Ledervervet altererer mellom partene med 2 år av gangen Fagnemndas oppgave er blant annet å overvåke alle sider av opplæringens virksomher, herunder den tekniske gjennomføringen.

Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg
For verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg gjelder arbeidsmiljølovens § 6. 5og §7 om rett for henholdsvis verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg til å ta nødvendig opplæring ved kurs som arbeidstakernes organisasjoner arrangerer. Innenfor tidsfristene i Hovedavtalens 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 slik å fremme felles problemforståelse.

Tilleggsavtale III nr. 1
For byggfagene omfattes alle fag som dekkes av Fellesoverenskomsten for byggfag.

Tilleggsavtale III nr. 3
For byggfagene anses 40 timer å være en riktig ramme for opplæringen. Eventuelle avvik fra dette skal drøftes av fagnemnda, og godkjennes av partene.

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

Tilleggsavtale III nr. 4

Opplæringsmateriell
Partene har utarbeidet felles bransjerettet HMS opplæring av verneombud og AMU medlemmer i byggenæringen som dekker opplæringsbehovet for fellesoverenskomstens område. Når materiellet er godkjent av fagnemnda skal det brukes av alle kursarrangører som grunnlag for bransjeretting av kurs. Materiellet revideres ved behov – av fagnemnda første gang i 2020.

Kursleder
Den som står for opplæringen (kursleder) må selv ha gjennomgått HMS opplæring for verneombud og AMU medlemmer i byggenæringen.

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

Bilag 11. Rammeavtale om opplæring i behandling av asbest i bygningsfagene mellom NHO Byggenæringen på den ene side og Fellesforbundet på den annen side

Direktoratet for Arbeidstilsynet har med hjemmel i Arbeidsmiljølovens §4-5 ("Særlig om kjemisk og biologisk helsefare") fastsatt forskrift om asbest. Den tidligere "Asbestforskriften" finner man nå igjen i disse tre forskriftene:
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning'.
Forskrift om utførelse av arbeid.
Forskrift om tiltak og grenseverdier.

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 skal omfatte alle arbeidstakere på Fellesoverenskomsten for byggfag sitt område. Kurset er også åpent for bedriftsledere på 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 kan variere mellom de forskjellige faggrupper. Normalt varer et kurs fra 14 til 21 timer. Partene er enige om at det ved fjerning av asbestsementplater f eks, eternitt er et krav om minimum 14 timers opplæring.

Kursgjennomføring

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

5. Opplæringsmateriell

Opplæringen baseres på det studiemateriell som fagnemnda sørger for å utarbeide.

6. Omkostninger

Utgiftene i forbindelse med opplæringen bæres av arbeidsgiver.

7. Fagnemndas oppgaver

Fagnemnda for HMS-opplæring av verneombud og AMU medlemmer i byggenæringen jmf, bilag 10, skal overvåke alle sider av opplæringens virksomhet, - herunder den tekniske gjennomføring.

8. Bedrifter som ikke er medlemmer av NHO/NHO Byggenæringen

Opplæringen/kursene skal også være åpen for deltakere fra bedrifter som ikke er medlem av NHO/NHO Byggenæringen, men som har tariffavtale med Fellesforbundet. Offentlige og statlige etater kan delta på kursene etter avtale.

9. Utvendig riving/sanering

Ved fjerning av utvendige harde asbestsementplater (f.eks. eternitt) er partene enige om en opplæring av minimum 14 timers varighet

Bilag 12.
Lønnssystemer

1. Alminnelige 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, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær skal unngås. Bonussytemet 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 V Videre kan systematisk arbeidsvurdering benyttes i henhold til Hovedavtalens Tilleggsavtale IV.

Avbrudd i akkord

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

Bilag 13.
Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

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

På denne bakgrunn er partene enige om at:

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

Bilag 14
Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå

1. Vilkår for innleie og utsetting av arbeid

1.1. Drøfting om egenbemanning

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

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

1.2. Innleie og bortsetting av arbeidet

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

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

1.3. Godtgjøring av ordnede lønns og arbeidsvilkår

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

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid I arbeid i bedriften har bo- og arbeidsforhold i samsvar med bilag 19.

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

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

2. Lønns- og arbeidsvilkår for innleide

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

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

- Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond
- Avtale om AFP- Ordningen
- Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent
- Nedsettelse av arbeidstiden av 1. januar 1987
- Likestilling
- Sliterordningen

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

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

2.4. Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som er bundet av Hovedavtalen
Hovedavtalen kap.V, gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

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

2.5. Presentasjon av innleide arbeidstakere.
Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtsarbeid, jfr. HA § 5-6

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

3. Ansatte i vikarbyråer

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

3.1. Tariffavtale i bemanningsforetak

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

3.2. Skriftlig arbeidsavtale

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

3.3. Skriftlig oppdragsavtale

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

3.4. Oppsigelse og avskjed

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

3.5. Arbeidstaker som ansettes i innleiebedrift

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

3.6. Innleiebedriftens lønns og arbeidsvilkår

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

3.7. Utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomsten

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

3.8. Lønnsplikt

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

Bilag 15.
Offshoreavtale for byggfagene

1. Definisjoner

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

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

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

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

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

Friperiode er tiden mellom oppholdsperiodene.

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

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

2. VIRKEOMRÅDE

2.1. Denne avtale gjelder for arbeidsoppdrag på faste og mobile 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 eventueltå avtalefeste spørsmålet.

2.3. Partene er enige om å holde hverandre gjensidig orientert om nye lover og forskrifter som får innflytelse på arbeidsforholdene innenpetroleumsvirksomheten 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.

2.5. 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

3. ARBEIDSTID, OVERTID MV.

3.1. Arbeidstid
Arbeidsordningen bygger på den til enhver tid gjeldende tariff-avtale og forskrifter for arbeid offshore.
Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 12 timer i døgnet. Den ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 33,6 timer i gjennomsnitt over et tidsrom på høyst 12 måneder.

3.2. Rotasjonsordninger
Vedrørende arbeidsplan vises til Rammeforskriften

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

Når det forutsettes av oppdragsgiver, eller oppdragets varighet og/eller art tilsier at normal rotasjonsordning ikke kan benyttes,

skal det være adgang til å benytte andre rotasjonsordninger. Slike rotasjonsordninger skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Andre rotasjonsordninger medfører ikke noen ekstra kompensasjon utover det som fremgår av avregningsbestemmelsene.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ansatte kan i perioder bli satt på rotasjonsordninger hvor normal friperiode avkortes/ forlenges, eller hvor normal oppholdsperiode ikke kan gjennomføres. Dersom lokale parter ikke har avtalt noe annet, gjelder følgende rammer for pålagt pluss- og minustid gjennom avregningsperioden for arbeid offshore iht. VO-bilag 1 pkt. 3 om arbeidstid m.m.:
- 150 timer plusstid (134,4 offshoretimer)
- 75 timer minustid (67,2 offshoretimer)

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

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

Minustid utover nevnte ramme godtgjøres med individuell timefortjeneste og kan ikke kreves innarbeidet. Avvik fra ovennevnte kan avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale at inntil 37,5 timer minustid på årsavregnings kan overføres til neste årsavregningsperiode.Minustimer som ikke avtales overført, skal strykes uten trekk i lønn.

3.4. Overtid

Arbeidet tid utover 12 timer i døgnet er å betrakte som overtid. Den samlede arbeidstid inkl. overtid skal ikke overstige 16 timer i døgnet. Den samlede overtid offshore skal ikke overstige 200 timer i kalenderåret, jf. Rammeforskriften (FOR 2010-02-12 nr. 158) Bruken av overtid skal begrenses til det minst mulige og søkes fordelt blant arbeidstakerne. Overtid skal søkes lagt i direkte tilknytning til arbeidsperioden.

3.5. Hvilepauser

Hvilepausen skal være minst 30 minutter dersom arbeidstiden er 8 timer i døgnet, og 60 minutter dersom arbeidstiden er 12 timer. Tiden regnes fra en ankommer spisesalen til en forlater denne. Eventuell gang-, skifte og vasketid kommer i tillegg. Hvilepausen skal medregnes i arbeidstiden.

Merknad

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

3.6. Arbeid utover oppholdsperiode

Dersom uforutsette hendinger gjør at mannskapsbytte ikke kan gjennomføres til avtalt tid, må de ansatte være forberedt på å fortsette arbeidet.

Arbeid utover normal oppholdsperiode skal kompenseres som for overtid bestemt. Overtidstillegget skal utbetales fortløpende i henhold til bedriftens rutiner for lønnsutbetaling. For ansatte som ved utreise hadde minustid, jfr. pkt. 3.3, kan arbeidet tid utover normal oppholdsperiode inngå i årsverket. Avvik kan avtales lokalt.

Arbeidede timer som allerede er godtgjort som for overtid bestemt skal ikke godtgjøres med nytt overtidstillegg. Overtids-tillegget beregnes av det beregningsgrunnlag, jf. VO delens § 7.2, som gjelder på det tidspunkt etterbetaling skjer.

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

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

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

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

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

Tapte arbeidstimer som følge av overføringer skal kompenseres med offshorelønn.

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

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

3.10.1. Den enkeltes totale arbeidstid skal avregnes der all arbeidet tid offshore, på landanlegg og ved fastedriftssteder skal inngå i den totale arbeidstid og gjøres opp minimum en gang pr. 12 måneder. Årlig avregningstidspunkt avtales lokalt.
I perioden for avregning legges til grunn at den enkelte har startet med en oppholdsperiode offshore eller en

arbeidsperiode på land og avsluttet med fullført avspaseringsperiode.

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

3.10.2. Modell for avregning av arbeidstid

Alle arbeidede timer utenom overtid/ekstra tid som allerede er oppgjort og betalt i henhold til overenskomsten omregnes til 37,5 timer per uke jf. VO § 3.2.4.
Perioder med ferie og fravær skal det tas hensyn til i avregningen. Ved beregning av korrekt mertid skal det legges til grunn at fravær ikke skal innarbeides.

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

3.10.4. Avregning

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

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

Organisasjonene forutsetter at lokale parter finner nødvendige løsninger for å kunne benytte innleie fra

bemanningsforetak, herunder inngår avtaler iht. aml §14-12 (2) der dette er nødvendig. Det forutsettes videre at lokale parter tar utgangspunkt i bedriftens produksjonsbehov og bemanningssituasjon.

4. REISEBETINGELSER – MØNSTRING

4.1. Reise – ventetid – reiseutgifter

Reisetid og ventetid fra bopel til boliginnretning godtgjøres ikke. Det samme gjelder tilbakereise og tiltredelse og fratredelse fra prosjektet. Partene på bedriften drøfter hensiktsmessige reiseordninger, men NHO Byggenæringen 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 + offshoretillegg.

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

4.2. Diett under reise

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

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

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

4.4. Avbrudd, kansellering av oppholdsperiode

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

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

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

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

4.5. Ventetid offshore
Dersom uforutsette hendinger gjør at planlagt avreise fra plattform ikke kan gjennomføres, betales ventetid offshore etter endt oppholdsperiode med individuell timelønn + en kompensasjon pr. time tilsvarende offshoretillegget.

Ventetid betales for inntil 12 timer pr. døgn (arbeidsperiode). Dersom den ansatte blir satt i arbeid, reduseres antall timer med ventetid tilsvarende.

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

4.7. Shuttling

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

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

4.8. Mønstring

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

5. FERIE OG FERIEPENGER

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:

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

II) kurs og kompetanseheving som er nødvendig og påkrevd for utførelse av den enkeltes arbeid offshore.

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

7. NØDINNKVARTERING

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

8. SIKKERHETSBESTEMMELSER

8.1. Sikkerhetsmøter mv.

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

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

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

Tilkomstteknikk

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

8.2. Arbeidstøy, verneutstyr, redningsdress

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig verneutstyr og arbeidstøy, jf. forskriftene. Verneutstyret og arbeidstøyet, som er bedriftens eiendom, skal være i forsvarlig stand og rengjort ved utlevering. Alt yttertøy skal under arbeid offshore være oransjefarget og flammesikkert. Rettighetshaver eller bedriften skal holde arbeidstakeren med overlevingsdrakt under transport fra

utreisebase til innretning, under opphold på innretning, shuttling og under transport fra innretning til utreisebase.

9. VELFERDSPERMISJONER

Permisjon med lønn uten 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 arbeidsmiljøloven hjemler. Avtalens bestemmelser legges til grunn. Ved utløpet av permisjonen kan bedriften anvise 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 anvise 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 grunn-beløpet i Folketrygden ved død, og 40 G ved 100% invaliditet.

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

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

10.2. Helsekontroll/legeundersøkelse

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

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

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

11. LØNNSBESTEMMELSER

11.1. Timefortjeneste

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

11.2. Offshoretillegg

I tillegg til timefortjenesten gis et offshoretillegg pr. time på kr.109,92. Offshoretillegget skal dekke alle særtillegg etter VO-delen og alle tillegg for spesielle forhold knyttet til arbeidssituasjonen, samt reisetid og ventetid fra bopel til boliginnretning – og retur.

I forbindelse med kommende avtalerevisjoner skal offshoretillegget reguleres med den prosentvise stigning som fremkommer etter NHOs statistikk for denne overenskomsten. Det fortjenestebegrepet som legges til grunn er «avtalt lønn». Det er økningen i perioden fra siste måletidspunkt før forrige regulering og frem til siste måletidspunkt for den aktuelle reguleringen, som skal legges til grunn. Ved eventuell regulering av overenskomstens øvrige satser ved mellomoppgjør, skal også 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	7 timer	17. mai	12 timer
1. nyttårsdag	12 timer	Kr. himmelfartsdag	12 timer
Skjærtorsdag	12 timer	Pinseaften	7 timer
Langfredag	12 timer	1. pinsedag	12 timer
Påskeaften	7 timer	2. pinsedag	12 timer
1. påskedag	12 timer	Julaften	7 timer
2. påskedag	12 timer	1. juledag	12 timer
1. mai	12 timer	2. juledag	12 timer

Overtid utover 12 timer betales med 200 %. I tillegg betales timefortjeneste for 7,5 timer for bevegelige hellig- og høytidsdager som faller i oppholdsperioden. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriftene – innenfor ovennevnte ramme – blir enige om en annen betaling. Ovennevnte betales også hvis dagene faller på lørdager og søndager.

11.5. Nattillegg

For nattarbeid utbetales et tillegg pr. time på kr. 61,09. Tillegget betales ikke for timer som godtgjøres med overtidsprosenter

11.6. Tilkomstteknikk

Personell som utfører klatreoppdrag, jf. pkt. 8.1 Tilkomstteknikk, kompenseres med kr. 62,05 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

NHO Byggenæringen og Fellesforbundet anbefaler at det for offshorearbeid og når arbeidsgruppen gjennomsnittlig har minst 25 arbeidstakere, velges tillitsvalgte, 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 tillitsvalgtsapparatet offshore.

Partene skal så langt det er mulig ta hensyn til dette ved demobilisering/omplassering.

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.

Bilag 16.
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 NHO Byggenæringen og Fellesforbundet. Ordningen kan ikke settes i verk før aksept fra begge organisasjoner foreligger. Partene skal ha svar så raskt som mulig, og senest innen 3 dager fra avtalen er mottatt av organisasjonene. Hvis en av organisasjonene ikke finner å kunne akseptere forslaget, tas dette umiddelbart opp med den andre organisasjonen.

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

4. Det benyttes en 12/9-rotasjon med en arbeidstid inntil 10 1/2 time pr. dag og som fortrinnsvis legges i tidsperioden kl. 07.00 -18.00. (se vedlagte eksempel på arbeidsplan.)

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

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

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

8. Rammeavtalen hjemler skiftordninger. Hvis arbeidstiden på skift-ordninger 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 driftssteder 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:

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

12. Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager

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

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

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

Bilag 17.
Rammeavtale for innarbeidingsordninger med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid.

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

1. Omfang

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

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

Ordninger i henhold til Rammeavtalen skal, for den enkelte arbeidstaker, legge til grunn tariffavtalens gjennomsnittlige ukentlig arbeidstid. (Bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden fra 1.jan.1987)

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

Hovedbedriften kan fremme felles søknad som også inkluderer underleverandører.

For øvrig vises til FOB generelt og § 7-1 spesielt vedrørende reise- og oppholdsbestemmelser hvor nattopphold er nødvendig.

På grunnlag av lokal enighetsprotokoll sender bedriften søknad til Fellesforbundet som gir sin innstilling til LO. Den lokale protokollen skal følge søknaden sammen med arbeidsplanen. Dersom

hovedbedriften også inkluderer underleverandører i sin søknad, skal søknaden inneholde lokale protokoller fra disse. Når bedriften har mottatt melding fra Fellesforbundet om at ordningen er godkjent kan den iverksettes.

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

Fellesforbundet skal sende kopi til bedriften av sin oversendelse av arbeidstidssøknaden til LO.

2. Krav til HMS og velferd

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

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

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

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

3. Arbeidstid

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

Det kan benyttes inntil 12,5 timers arbeidsdag.

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

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

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

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

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

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

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

4. Inngåelse av lokale avtaler

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

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

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

For øvrig vises til Industrioverenskomsten VO-delen § 6.5.1.nr.8 «Arbeidstid i oppdragsperioden» tredje ledd.

5. Godkjenning

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

Søknader godkjennes for inntil 1 år av gangen.

Bedriften skal ha svar så raskt som mulig.

Det kan kreves evaluering av HMS og velferdsmessige erfaringer som ledd i 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.

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

7. Elementer til bruk for fremme av fritidsløsninger

(manglende innarbeiding):

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

a) Ferie skal gjennomføres i medhold av ferieloven. Det kan benyttes ferie i hver rotasjon for å oppnå sammenhengende fritidsløsninger. Det er imidlertid ikke anledning til å forskuttere

ferie fra påfølgende ferieår til bruk i rotasjoner etter denne rammeavtalen.

Arbeidstakere som ikke har ferie å benytte, skal ikke bli skadelidende (få redusert sin stilling/lønn).

b) Som del av denne rammeavtalen gis en særskilt kompensasjon på 15 minutter per arbeidsdag i arbeidstidsordninger/rotasjoner med effektiv arbeidstid utover 10,5 timer som legges som plusstid i avregningen. Evt. mertid som genereres i avregningen som følge av dette er ment som bidrag til at ordninger lettere kan gå i balanse i hver rotasjon, og skal ikke håndteres som mertid etter reglene om avregning i pkt. 8 nedenfor.

I tillegg kan bl.a. følgende individuelt avtalte løsninger benyttes:

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

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

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

8. Avregning for ordninger i henhold til denne rammeavtalen

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

Ved avregning av arbeidstid for personell som arbeider på forskjellige landanlegg og/eller faste driftssteder som har

gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, gjøres prinsippene for avregning i FOB bilag 15 pkt 3.10.1, 3.10.2 og 3.10.3 gjeldende.

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

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

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

Etter sporadiske reiseoppdrag skal arbeidstaker ha opplyst status.

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

9. Godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager

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

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

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

10. Ventetid

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

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

Vedlegg til rammeavtalen 2024-2026 for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid

Eksempler på arbeidsplan

Ex.1	15- 20 Rotasjon med søndagsarbeid, arbeidstid 07.00-19.30. Oppstart første dag 12.00 avslutning siste dag 15.00								
	Forutsetningen for timetall pr dag er: 0,25 betalt pause 09.00-09.15, ubetalt lunch 11.30-12.00, 0,25 betalt pause 15.45-16.00								
Uke 1		Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag	Betalt tid	Arbeidet tid
	Arbeidstid inkl. pauser	Avspasering	Avspasering	12,00-19,30	07,00-19,30	07,00-19,30	07,00-19,30	07,00-19,30		
	Antall timer inkl. pauser			7,5	12,5	12,5	12,5	12,5		
	Pauser (betalt)			0,25	0,5	0,5	0,5	0,5		
	Arbeidet tid eks. pauser			7,25	11,5	11,5	11,5	11,5		53,25
	Antall timer betalt	0	0	7,5	12	12	12	12	55,5	
Uke 2	Arbeidstid inkl. pauser	07,00-19,30	07,00-19,30	07,00-19,30	07,00-19,30	07,00-19,30	07,00-19,30	07,00-19,30		
	Antall timer inkl. pauser	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5		
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		
	Arbeidet tid eks. pauser	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5		80,5
	Antall timer betalt	12	12	12	12	12	12	12	84	
Uke 3	Arbeidstid inkl. pauser	07,00-19,30	07,00-19,30	07,00-15,00	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
	Antall timer inkl. pauser	12,5	12,5	8						
	Pauser (betalt)	0,5	0,5	0,25						
	Arbeidet tid eks. pauser	11,5	11,5	7,25						30,25
	Antall timer betalt	12	12	7,5	0	0			31,5	
Uke 4		Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
Uke 5		Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Avspasering	Fri	Fri		
	Arbeidet timer pr rotasjon									164
	Betalt timer pr rotasjon								171	
	15 min kompensasjon pr dag * note 1							14,2	3,55	
	Feriedag								2,95	
	Sum timer før arbeidstid kompensasjon								177,50 timer	
	Arbeidstidskompensasjon							5,63 %	9,99	
	Betalt tid i rotasjonen								187,49 timer	

Elementer benyttet for å få ordningen til å gå opp omregnet til 37,5 t uke = 2,95 t x 5,63% = 3,12 timer
For å oppnå mulighet for reise til og fra anlegget første og siste arbeidsdag er betalt pause disse dager delt i to, dvs. 15 min betalt pause første og siste arbeidsdag.
Ferie til gode hvis en kun benytter av ferie til å dekke opp manglende timer:: 52,14 / 5 = 10,4 rotasjoner x 3,12 timer pr rot = 32,44 timer forbruk av ferie = 155 timer ferie tilgode, dvs. 20,6 dager

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

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

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

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

Bilag 18.
Verktøylister

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
- Brekkjern
- Snorer
- Tommestokk 5 pr. år
- Tømmermannsblyanter 10 pr. år
- Morakniv m/slire
- Krittsnor
- 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
- Stemjern
- Hammer
- Stor vinkel TMV 1000
- Kantvinkel (bordvinkel)
- Vater 0,6 m
- Tommestokker (4 stk) 2 m
- Dor
- Kubein (brekkjern 60 cm)
- Kniv m/slire
- Blyanter 8 stk.
    - Stillbart bor
    - Gipskniv/tapetkniv

- Syl
- Skjevmål (vinkel)
- Krittsnor m/kritt SL 30
- 5m målebånd
- Blikksaks
- Handsag
- Stiftehammer for 10,6 stifter

Begge lister er revidert april 2024.

Bilag 19.
Husvær, brakker, innkvartering og personalrom

Når Fellesoverenskomstens bilag 19 gjøres gjeldende på anleggs- eller byggeprosjekter hvor det er kokkelag, følges bestemmelsene i Overenskomst for private anlegg for arbeidstakerne og godtgjørelse for kost bortfaller.

A Arbeidsplasser med innkvarterte arbeidstakere

I. Til og med 10 personer

Det rigges med 1 hybelenhet pr. person. Enheten skal inneholde wc, vask, dusj, tekjøkken med kjøleskap og oppvaskkum, seng med veggfast leselampe, bord, 2 stoler, enkel bokhylle og klesskap. Vegger og tak skal være vaskbare og godt lyd- og 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 2,30 m. Soveenheten skal inneholde wc, vask, dusj, klesskap, skohylle, seng med veggfast leselampe, 1 stol, bord og 1 lenestol av god kvalitet. Vegger og tak skal være vaskbare og godt lyd- og varme-isolert. Særlig må vegg og dør mot korridor ha god lydisolasjon. Vindusflaten skal ikke være under 10 % av golvflaten. Vinduet skal være forsynt med enten rullegardin og kappe eller fortrekksgardiner. Veggventiler eller ventiler i vinduskarm skal være montert i tilstrekkelig grad og slik at trekk unngås i sengen.

På hvert rom skal det monteres 1 taklampe og 2 doble stikkontakter samt panelovn som monteres under vinduet. Våtrommet utstyres med tilstrekkelig lys, dobbel stikkontakt, elektrisk oppvarming, ventilasjon og speil med hylle. Det rigges til lomp, min. samlet veggplass 40 cm

pr. person. Våtrom inneholdende 1 wc, 1 urinal, 3 tappesteder, 1 skyllekum, 1 vaskemaskin og 1 tørkeskap/tørke-trommel.

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

III. Fra og med 21 til og med 44 personer - maksimal riggstørrelse

Det rigges med enkeltrom slik som beskrevet i II.

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

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

Dette spørsmålet må bedriften ta opp ved anmeldelsen av anlegget.

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

IV. Brakkebetjening

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

V. Følgende gjelder bestemmelsene I-IV

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

låssystem i brakkene, slik at rommene blir låsbare i henhold til forsikringsselskapenes bestemmelser.

VI. Følgende gjelder bestemmelsene II-IV

a) Rigger i henhold til II og III rigges med badstue med dusj.

b) Oppholdsrommet utstyres med småbord, gode stoler, leselamper og radio og tv der anlegget betaler lisens.

c) Anlegget holder 2 aviser. Det skal drøftes med de tillitsvalgte hvilke aviser som skal holdes.

d) Når interessen er til stede fra de ansatte, er bedriften villig til å stille tilstrekkelig utstyrt rom til disposisjon for innendørs fysisk aktivitet, samt i samråd med de tillitsvalgte legges forholdene til rette for hobby- og fritidsaktiviteter eller andre velferdstiltak.

e) På anlegget velges en brakkesjef. De tillitsvalgte er ansvarlige for å innkalle til møte for valg av brakkesjef. Valget skal gi et fullt gyldig uttrykk for viljen hos flertallet av de organiserte arbeidstakere. Anlegget trekker kostpenger for egne ansatte etter liste.

f) Korridor i soveromsenheten skal være belagt med støydempende gulvbelegg. Soveromsdørene skal være av min. B-15 standard, og være utstyrt med tetningslist.

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

   Partene kan med rimelig mellomrom foreta opptelling av beholdningen.

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

   Anlegget holder lys og brensel.

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

Entreprenøren bekoster hovedrengjøring 2 ganger årlig.

Under tilriggingen kan innkvarteringsbestemmelsene fravikes.

i) Der det er nettilgang skal det rigges trådløst internett på boligriggen med fornuftig bruk.

VII. Kantinedrift

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

VIII. Mobilbrakker, sesongarbeid med mer

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

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

IX. Avtale om alternativ innkvartering

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

Merknad 1

I forbindelse med industribygging og større anlegg, kan forbundet, når økonomiske grunner tilsier det, være villig til å vurdere en løsning med rigging over 40 personer med felleskjøkken i egen regi, eventuelt kantinedrift. Denne merknad endrer ikke forutsetningene i pkt. VIII da

endringer i riggbestemmelsen i § 10 i Overenskomst for Private Anlegg fortsatt betinger spesiell avtale mellom hovedpartene.

Merknad 2
Forskjellige riggstørrelser kan benyttes, men soverom inklusive bad må ikke være mindre enn 8,5 m2 og takhøyden minst 2,30 m. Anlegg som ligger slik til at det av transportmessige eller andre spesielle årsaker vanskeliggjør rigging, kan rigges etter annen standard etter avtale med de tillitsvalgte.

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

B Arbeidsplasser uten innkvarterte arbeidstakere

Generelle bestemmelser om brakker og mobile letthus

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

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

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

Skifterom
Skifterom skal ha tilstrekkelig plass til å skifte, nødvendig antall sitteplasser for skifte av klær og skotøy, låsbart skap til gangtøy, samt åpen plass til lomp, til sammen minimum 60 cm pr. person.
På alle riggstørrelser for inntil 5 personer og inntil 10 personer godtas minimum 50 cm pr. person.

På rigg med mindre brakkeenheter for inntil 6 personer som beskrevet under III, kan det avtales med de bedriftstillitsvalgte at låsbart skap utgår

når enheten er forsvarlig avlåst i arbeidstiden.
Der det er nødvendig skal det i tillegg være låsbart avlukke for å sikre mot tap av verdisaker.

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

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

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

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

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

På riggstørrelser for over 18 personer kan det avtales med de bedrifts-tillitsvalgte at 1 eller flere dusjer sløyfes, når antall dusjer åpenbart er større enn det som vil bli benyttet.
På rigg med mindre enheter for inntil 6 personer som beskrevet under III, kan det avtales med de bedriftstillitsvalgte at dusj sløyfes når dusj likevel ikke vil bli benyttet.

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

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

1. Rigg med standard brakkeenhet 7,4 m x 2,5 m
Der det rigges med brakkeenhet 7,4 m x 2,5 m, gjelder følgende:

Inntil 5 personer
Rigges med 1 brakkeenhet med spiserom og skifte- /vaskerom med WC med vask, dusj og 2 tappesteder.

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

Inntil 10 personer
Det rigges med 2 enheter som beskrevet over.

Inntil 18 personer
Rigges med 4 enheter, 1 enhet til skiftebrakke, 1 enhet til 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.

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

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

Inntil 12 personer
Det rigges med 2 enheter, 1 enhet til spiserom og 1 enhet til skifte- og vaskebrakke.

Inntil 18 personer
Det rigges med 3 enheter, 1 enhet til spiserom og 2 enheter til skifte- og vaskebrakke.

Inntil 36 personer
Det rigges med 6 enheter, 2 enheter til spiserom og 4 enheter til skifte- og vaskebrakke.

Inntil 54 personer
Det rigges med 9 enheter, 3 enheter til spiserom og 6 enheter til skifte- og vaskebrakke.

Inntil 72 personer
Det rigges med 12 enheter, 4 enheter til spiserom og 8 enheter til skifte- og vaskebrakke.
På rigg for inntil 36 personer eller mer kan 1 skifte- og vaske-brakke sløyfes når inngangsbrakke inngår i riggen. Inngangsbrakke skal inneholde WC, dusj, 6 tappesteder, grovvask, urinal og tørkerom.

3. 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.

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

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

Videre kan det avtales med de bedriftstillitsvalgte at brakker ikke benyttes der hvor tilfredsstillende spise-, skifte- og vaskemuligheter med tilsvarende standard stilles til disposisjon etter IV.
Hvor det av praktiske grunner ikke rigges brakker, og tjenlig hus ikke kan skaffes i rimelig nærhet av arbeidsplassen, koster bedriften

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

C Fremskutt spisebrakke

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

D Sentralrigg

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

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

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

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

E Generelle bestemmelser

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

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

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

Bilag 20.
Grunnlag for beregning av godtgjørelse etter overenskomsten

Tillegg til akkordtariffer, overtidsgrunnlag og reise- og oppholdsbestemmelser i § 7-2 reguleres etter formlene nedenfor.

1. Kapittel 2 Lønnsbestemmelser

a) § 2-8 Andre lønnsbestemmelser
Overtidsgrunnlag – beregningsmodell

Satsen reguleres i tråd med årslønnsveksten, dvs den prosentvise endring i timefortjenesten totalt (avtalt lønn + bonus + uregelmessige tillegg) NHOs statistikk for Fellesoverenskomsten for byggfag, basert på data fra SSB.

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

2. Kapittel 3. Hovedlønnssystemet akkordarbeid og akkord-tariffen

§ 3-2 Akkordtariffene
Regulering av generelle tillegg og regulering i henhold til § 3-15.

Eksempel

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

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

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

Beregning av ny påslagsprosent:
(100 + 9,5) x 2,5 / 100 = 2,7375 ≈ 2,74 %
Ny påslagsprosent: 9,5 + 2,74 = 12,24 %

Regulering av minutt/kronefaktor
Minuttfaktor
Gammel minuttfaktor = kr. 1,05

Påslag 2,5 % av kr. 1,05 = (kr. 1,05 x 2,5 % / 100) =
kr. 0,02625 ≈ kr. 0,03

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

Kronefaktor
Gammel kronefaktor = kr. 120,00

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

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

Reguleringsbestemmelser for akkordtariffene

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

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

   Det skal tas hensyn til eventuelle produktivitetsforbedringer i de enkelte fag siden siste regulering. Utvalget for de tekniske forhandlinger foretar denne vurdering i god tid før reguleringsforhandlingene. Det settes opp protokoll fra forhandlingene.
   Dersom partene innenfor det enkelte akkordfag, jf. § 3-2 nr. 1, er blitt enige om teknisk og økonomisk revisjon av akkord-tariffen før utløpet av 1. avtaleår, er disse fagene ikke omfattet av forhandlingene etter 1-3. ledd. Med partene menes NHO Byggenæringens bransjeforeninger og Fellesforbundet.
   Hvis partene ikke blir enige, kan hver av dem forlange at spørsmålet avgjøres ved oppmann. Saksbehandlingen skal i slike tilfeller utføres

etter samme prosedyre som for Den Faste Tvistenemd i Hovedavtalens § 3-10.

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

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

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

Kronefaktoren skal avtales fritt på den enkelte bedrift.

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

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

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

1. Akkordsummen for de enkelte bygg beregnes på grunnlag av akkordtariffen. På forlangende kan Fellesforbundet kreve å kontrollere grunnlaget.

2. For hvert enkelt bygg utarbeides målebrev før arbeidet igangsettes. Fellesforbundet forbeholder seg retten til kontroll

som i pkt. 1.

3. Hvis endringer under arbeidets gang nødvendiggjør forandring av den fastsatte akkordpris, skal tilleggsarbeidene/ forandringene prises i henhold til akkordtariffen i den utstrekning arbeidsoperasjonene dekkes av denne. For ikke tariffestet arbeid avtales en rundsum eller en timelønn (akkordfortjeneste).

Målegebyr ved forhåndsmålebrev, til § 3-14
Bedriften trekker 2,5 % i akkord- og kontrollgebyr av den enkelte arbeidstakers lønn. Oppgjør over trukne beløp sendes månedlig til Fellesforbundet, sammen med oppgaver over hvilke bygg som er oppført med angivelse av byggherre, byggeadresse/ kommune, akkordsum og trukket akkord og kontrollgebyr for hvert enkelt bygg. Fellesforbundet har rett til å kontrollere riktigheten av trekket.

Utbetaling av akkordoverskudd
Bestemmelsen i § 3-15 vedr. målekontorets oppgaver, gjelder ikke byggearbeid etter spesiell byggemetode.

Kapittel 7 Reise - og oppholds-bestemmelser

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

Bilag 21.
Sliterordningen Mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

§ 1 Bakgrunn og formål

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

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av. Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018.

§ 2 Etablering

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

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.
Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

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

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt. Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med Sliterbilag

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO),

Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

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

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

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

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon, på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.
Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

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

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

§ 5 Ytelsen

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

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

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

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

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene. Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

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

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

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

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

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

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

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

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.
Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.
Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen	Ole Erik Almlid	Vegard Einan
LO	NHO	YS

Bilag 22.
Presisering til FOB kapittel 7

Presisering til § 7-1, når nattopphold ikke er nødvendig (daglig reise).

FOB § 7-1 omhandler den daglige godtgjørelsen (reise- og gangtid) for reising fra bopel til arbeidsplass innen bedriftens område/distrikt. Partene er enige om at med «bopel» etter overenskomstens §7-1 menes det en reell bolig, som hovedregel arbeidstakers folkeregistrerte adresse. Der arbeidstaker søker jobb og blir ansatt i en lokal virksomhet, men har sin faste bopel i en avstand ut over bestemmelsene i § 7-1, vil vedkommende ikke være omfattet av § 7-2. Det vil si at arbeidstaker ikke har krav på dekning av reise, kost og losji. Det forutsettes at arbeidstaker skaffer seg en «midlertidig bopel» i området/distriktet. Denne bopelen vil være utgangspunkt for beregning av reise -og gangtid i § 7-1. Hvis han likevel ikke velger å skaffe seg midlertidig bopel, må det fastsettes et utgangspunkt for beregningen for den daglige reise (f.eks. bedriftens adresse).

Presisering til § 7-2, når nattopphold er nødvendig

FOB §7-2 gjelder når arbeidsgiver sender arbeidstaker på et oppdrag som krever overnatting utenfor hjemsted. I denne sammenheng forstås «hjemsted» likt som «bopel» nevnt i avsnittet over i dette dokument. Retten til å få dekket reise, kost og losji gjelder der hvor det er virksomhetens behov som gjør overnatting utenfor hjemsted nødvendig. Hovedregelen er at arbeidsgiver holder kost og losji. Arbeidsgiver skal også dekke opp til 17 hjemreiser i året jfr. §7-2 nr. 4, pkt. 4.1. Det kan avtales lokale ordninger jfr. §7- 2 nr. 1, 2. avsnitt.

Generelt

Arbeidsgivers adresse og bedriftsnummer skal framgå av arbeidstakers arbeidsavtale. Tilsvarende gjelder arbeidstakers bopel. Endringer i arbeidsavtalen følger reglene i aml. Arbeidstakers bopel kan ikke kreves endret for å unngå tarifforpliktelser etter § 7-2.

LO Media 2025
Trykk: BK Grafisk AS