# Anleggsoverenskomsten for maskinentreprenører inkludert hovedavtale 2020 - 2022

**Anleggsoverenskomsten for maskinentreprenører** **s. 5**

**Hovedavtale LO – MEF** **s. 66**

# Anleggsoverenskomsten for maskinentreprenører

Gjelder fra 01.05.2020 til 30.04.2022

mellom
**Maskinentreprenørenes Forbund**
på den ene side
og
**Landsorganisasjonen i Norge og**
**Norsk Arbeidsmandsforbund**
på den annen side

# Innhold


| | | |
|---|---|---|
| Del I. | Hovedavtale | s. 66 |
| Del II. | Overenskomst | s.7 |
| § 1. | Tariffavtalens omfang | s.7 |
| § 2. | Lønnsbestemmelser | s.7 |
| § 3. | Akkordarbeid – avtalt lønn | s.11 |
| § 4. | Arbeidstid | s.12 |
| § 5. | Godtgjørelse for overtid | s.13 |
| § 6. | Godtgjørelse for ubekvem arbeidstid | s.14 |
| § 7. | Lønnsutbetaling | s.15 |
| § 8. | Godtgjørelse for reisetid - dagpendling | s.16 |
| § 9. | Reiser | s.16 |
| § 10. | Diett/oppholdsgodtgjørelse | s.17 |
| § 11. | Arbeidstøy - vareklær - vernefottøy | s.17 |
| § 12. | Husvære og brakker | s.18 |
| § 13. | Brakkebetjening | s.22 |
| § 14. | Korte velferdspermisjoner | s.23 |
| § 15. | Omsorgspermisjon | s.25 |
| § 16. | Etterlønn ved dødsfall | s.25 |
| § 17. | Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste | s.25 |
| § 18. | Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere | s.25 |
| § 19. | Tjenestepensjon | s.25 |
| § 20. | Ansettelse, oppsigelse og permittering | s.26 |
| § 21. | Avtaleinngåelse | s.26 |
| § 22. | Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår | s.26 |
| § 23. | Varighet og oppsigelse | s.27 |
| Bilag 1: | Godtgjørelse for bevegelige helgedager, 1. og 17. mai | s.28 |
| Bilag 2: | Sliterordningen | s.31 |
| Bilag 3: | Opplysnings- og utviklingsfondet | s.34 |
| Bilag 4: | Avtalefestet pensjon (AFP) | s.37 |
| Bilag 5: | Avtale om lærlinger | s.41 |
| Bilag 6: | Likestilling | s.43 |
| Bilag 7: | Arbeidstidsordning | s.47 |
| Bilag 8: | Arbeidstidsforkortelsen | s.50 |
| Bilag 9: | Ferie m.v. | s.57 |
| Bilag 10: | Grunnopplæring i verne- og miljøarbeid | s.60 |
| Bilag 11 | Utsetting, innleie og ansatte i vikarbyrå | s.62 |
| Bilag 12: | Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO) | s.65 |

# Del I. Hovedavtale

Hovedavtalen MEF – LO/NAF.

# Del II. Overenskomst

## § 1 Tariffavtalens omfang

Det fastsettes følgende lønnssatser og vilkår for bedrifter tilsluttet Maskinentreprenørenes Forbund som har, eller i tariffperioden får, arbeidere som er tilsluttet Norsk Arbeidsmandsforbund, og hvor det er opprettet tariffavtale og **der det utføres anleggsarbeid.**

Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten.

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.

## § 2 Lønnsbestemmelser

### § 2.1 Tariffert lønn

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

b. Minstelønn kr. 190,00 pr. time
Omregningsfaktorene for de vanlige avkortingsbestemmelsene (37,5 time);
36,5 timer - 1,0274
35,5 timer -1,0563
33,6 timer - 1,116
For øvrig vises til bilag 8B.

c. Ansiennitetstillegg:

| | |
|---|---|
| Etter 1 års dokumentert praksis i bransjen | kr 5,00 |
| Etter 3 års dokumentert praksis i bransjen | kr 12,00 |
| Etter 5 års dokumentert praksis i bransjen | kr 15,00 |
| Etter 8 års dokumentert praksis i bransjen | kr 18,00 |
| Etter 12 års dokumentert praksis i bransjen | kr 22,00 |
| Etter 16 års dokumentert praksis i bransjen | kr 27,50 |

d. Tillegg for fagkompetanse:

Med yrkesbevis forstås ordningen som ble avviklet i 1986.

| | |
|---|---|
| Førere med yrkesbevis | kr 7,00 pr. time |
| Førere av mobilkran med sertifikat | kr 4,50 pr. time |
| Arbeidstakere med ADK-sertifikat | kr 8,00 pr. time |
| Fagarbeider | kr 14,00 pr. time |
| Førerkort klasse C/CE | kr 6,00 dersom relevant for stilling. |

Det gis kun ett av tilleggene for fagkompetanse i pkt. d.

e. Skytebas/bergsprenger gis et tillegg på kr 30,00 pr. time.

**§ 2.2 Tillegg**

a. For håndgraving i fungerende kloakk og kloakk som ikke er i funksjon, men som ennå har sjenerende lukt og urenheter, samt hvor det må benyttes ekstraordinært personlig verneutstyr i forbindelse med arbeid med asbest og sterkt forurenset grunn, betales et tillegg på kr 25,- pr. time.

Godtgjørelse tilkommer også maskinførere, dersom disse deltar i manuelt arbeid i grøfta.

b. Ved bruk av tungt håndholdt skjæreutstyr/redskap, slik som håndverktøy for saging av stein og asfalt, kjerneborer, asfaltborer og betongborer, utbetales et tillegg på kr 20,- pr. time. Lettere håndholdt utstyr, slik som vinkelsliper, driller, etc. omfattes ikke av bestemmelsen.

c. For det tilfellet at det utføres arbeid som omfattes av både § 2.2, punkt a og punkt b, skal det likevel ikke utbetales mer enn kr 25,- pr. arbeidet time.

d. Ved innvendig rengjøring av bensin-, diesel- og parafintanker gis et tillegg på kr 150,- pr. arbeidet time.

e. Etter avtale mellom bedriften og arbeidstakernes tillitsvalgte kan det forhandles om beredskapstillegg. Det henvises til Arbeidsmiljøloven § 10-4 nr 3.

f. Operatører og personell som betjener mobile/stasjonære knuseverk for produksjon av pukk og som ikke kjører maskiner med tilfredsstillende friskluftsanlegg, tilstås kr 15,- pr. time.

g. Tillegg for arbeid på stuff under dagen
Det gis et tillegg på kr 20,- pr arbeidet time ved boring, ladning, rensk, sikring og opplasting på stuff.
Alt annet arbeid under dagen, både rehabilitering, etterarbeid driving og drift og vedlikehold skal betales med et tillegg på kr 10,- pr arbeidet time.

**§ 2.3 Lokale tillegg**

a. Lokale ansiennitetstillegg:
Etter avtale mellom bedriftene og arbeidstakernes tillitsvalgte kan det forhandles om ansiennitets-, lagbas-, boremaskinfører- og skytebastillegg.

b. Arbeid utenfor hjemmet – lokalt tillegg:
For arbeid utenfor hjemmet hvor det medfører overnatting, kan det forhandles om et lokalt tillegg pr. time.

c. Der lokale forhold tilsier det kan bedriften og de tillitsvalgte inngå særavtale om lokale lønnstillegg.

**§ 2.4 Brakkebetjening/renholdere**

Lønn for brakkebetjening og renholdere følger de lønnsbestemmelser som følger av § 2.1.a, b og c.
Kokk/renholdere med fagbrev får fagbrevtillegg etter § 2.1.d.

I tillegg til satsene tilkommer brakkebetjening helgedagsgodtgjørelse etter §2.6.
Kjøkken/husmorpraksis gis maksimalt inntil 2 års praksis i faget.

**§ 2.5 Lærlinger**

Lønn for lærlinger skal beregnes i % av tariffert lønn for nyutdannet fagarbeider – minstelønn § 2.1 b + tillegg fagarbeider § 2.1 d, og skal minst være:

a. Lærlinger med status som rettselev/reformelev med VG1 og VG2 og som er under 21 år ved inngåelse av lærekontrakt:
Fra 0 – 12 måneder 60 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 12 – 24 måneder 75 % av lønn nyutdannet fagarbeider

b. Lærlinger (jamfør pkt a) som følger annet opplæringsløp enn 2+2 og lærekandidater som er mellom 16 og 21 år.
Fra 0 – 12 måneder 45 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 12 – 24 måneder 55 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 24 – 36 måneder 65 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 36 – 48 måneder 80 % av lønn nyutdannet fagarbeider

c. Lærlinger som har fylt 21 år og som inngår lærekontrakt
Fra 0 – 12 måneder 65 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 12 – 24 måneder 75 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 24 – 36 måneder 85 % av lønn nyutdannet fagarbeider
Fra 36 – 48 måneder 95 % av lønn nyutdannet fagarbeider

Dersom lærlingen har grunnkurs som gir fratrekk i læretiden med 12 måneder, begynner vedkommende med 75 % av lønn nyutdannet fagarbeider.
Dersom lærlingen har grunnkurs og VK1 som gir fratrekk i læretiden med 24 måneder, begynner vedkommende med 85 % av lønn nyutdannet fagarbeider.

d. Lærlinger som tar fagbrev etter tre år i skole. Arbeidstakere med fagbrev tatt etter tre år i skole lønnes det første året etter skolen med 85 % av lønn nyutdannet fagarbeider.

e. Tillegg for overtid, skifttillegg og tillegg for forskjøvet arbeidstid. Når lærlingen arbeider overtid, skal vedkommende i tillegg til lærlingelønnen ha et overtidstillegg iht. § 5, som beregnes av § 2. 1 a, Minstelønn.

Når lærlingen arbeider på skift eller forskjøvet arbeidstid, skal vedkommende i tillegg til lærlingelønnen ha tillegg iht. § 6 som beregnes ut fra lærlingelønnen.

f. Ved avleggelse av fagprøve utbetales ordinær lærlinglønn.

**§ 2.6 Bevegelige helgedager (helligdager og høytidsdager)**

**§ 2.6.1 Helligdagsgodtgjørelse for ordinær arbeidsuke**

Som kompensasjon for lønn på bevegelige helgedager benyttes A-ordningen.
Se bilag 1 til overenskomsten.

Kompensasjon for lønn etter A-ordningen innebærer at det skal utbetales ordinær lønn tilsvarende normal arbeidsdag på de bevegelige helgedager som faller på en hverdag.

**§ 2.6.2 Helligdagsgodtgjørelse for innarbeidingsordninger**

Godtgjørelse ved bevegelige hellig- og høytidsdager («høytidsgodtgjørelse»)

a) For arbeid på bevegelige hellig- og høytidsdager betales lønn + helligdagsgodtgjørelse ihht. arbeidstimer i rotasjonen

b) For arbeidstakere som i henhold til arbeidsplan skulle ha arbeidet på en bevegelig hellig- eller høytidsdag, men som får fri, betales godtgjørelse for antall timer ihht. arbeidsplan. Denne godtgjørelsen justeres i henhold til stillingsprosent.

c) For arbeidstakere som er i friperioden betales godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager for 7,5 timer. Denne godtgjørelsen justeres i henhold til stillingsprosent.

Pkt. a og b gjelder også for 1. påskedag og 1. pinsedag der disse dagene omfattes av arbeidsperioden i arbeidsplanen.

**§ 2.7 Eksamensforberedende kurs, fagbrev § 3-5 (praksiskandidater)**

For arbeidstakere som er medlem av Norsk Arbeidsmandsforbund, og som ønsker å avlegge fagprøve etter lov om fagopplæring, dekker bedriften utgifter til læremateriell med inntil kr 5.000,-. Arbeidstaker skal ikke påføres lønnstap ved pålagt eksamens-forberedende kurs, fagbrev § 3-5.

**§ 2.8 Spisepause**

Dersom arbeidstakerne ikke kan innta sine måltider i tilfredsstillende spiserom, eller ikke har anledning til å forlate arbeidsplassen, skal spisepausen regnes som en del av arbeidstiden og betales tilsvarende, jfr. arbeidsmiljølovens bestemmelser, §10-9, nr. 1.

Tilfredsstillende spiserom er definert i Forskrift om arbeidsplasser og arbeidslokaler § 3-5.

## § 3 Akkordarbeid – avtalt lønn

**§ 3.1 Formål**

Akkordarbeid anvendes i den utstrekning partene finner det tjenlig og forutsettes utført på reell akkord eller avtalt timelønn.

**§ 3.2 Fastsettelse av akkorden**

Akkordsatsen fastsettes gjennom fri forhandling mellom bedriftens ledelse og akkordlaget eller valgte representanter. De som på lagets vegne forhandler om akkordprisen, skal konferere med sitt akkordlag før akkorden endelig vedtas.
Lagbas/skytebas skal ha ekstra godtgjørelse som avtales ved forhandling. Det samme gjelder også personlig tillegg, § 2.1 b, c og d.
Oppnås ikke enighet, betales gjeldende timelønn, og arbeidet utføres på dagsing.

**§ 3.3 Akkordavtaler**

Ved akkordens utrettelse skal det utskrives akkordavtale med tydelig angivelse av pris, lagets størrelse, arbeidets art, omfang og masse, samt måten arbeidet skal utføres på.
Akkordavtalen skal inneholde en gjensidig oppsigelse.

**§ 3.4 Avbrytelse av akkordarbeidet**

Avbrytes akkorden, skal forholdsvis betaling skje for utført arbeide. Det samme gjelder for arbeide som slutter før akkorden er fullført.

### § 3.5 Tilleggsarbeid

Ved ekstraarbeid som utføres og som uttrykkelig ikke er med i akkordavtalen og som arbeidsgiveren pålegger akkordlaget å utføre, betales etter timelønn.

### § 3.6 Endring av akkordavtale

Hvis nye arbeidsmetoder og maskiner eller endrede arbeidsforhold nødvendiggjør en endring i de tidligere fastsatte akkorder, skal det forhandles med akkordlaget eller deres representant.

### § 3.7 Utbetaling av oppgjør

Oppgjør foretas første lønningsdag etter at akkordarbeidet er avsluttet, oppmålt og godkjent av arbeidsgiver. Hvis oppmåling og godkjenning foreligger 4 dager eller kortere før lønningsdag, kan utbetaling av akkorden utsettes til neste lønningsdag.

### § 3.8 Behandling av utstyr

Arbeidsgiveren holder redskaper, transportmateriell, belysning etc. vederlagsfritt. Partene kan avtale bonusordning for ammunisjon, borstål etc. som skal være skriftlig med akkordlaget. Arbeidsgiveren kan kreve at laget tar vare på brukt eller skadet utstyr, borstål etc. for reklamasjonsrett overfor leverandør.

Utstyr som bortkommer eller blir skadet ved beviselig skjødesløs behandling, betales av laget. Det innskjerpes at arbeiderne skal behandle maskiner og utstyr av enhver art med forsiktighet og påpasselighet så avbrekk i arbeidet kan unngås.

## § 4 Arbeidstid

### § 4.1 Alminnelig arbeidstid

Den gjennomsnittlige alminnelige arbeidstid er 37,5 timer pr. uke.
For øvrig henvises til Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid.
Det vises til bilag 8 til overenskomsten, hva angår nærmere opplysninger om arbeidstids-nedsettelsen og omregningsfaktorer for dette.

### § 4.2 Særlige regler

Reise fra oppmøtested på det enkelte anlegg og frem til der produksjon skal skje som overstiger 15 minutter reisetid hver vei, betraktes som arbeidstid.
Arbeidstiden for jul- og nyttårsaften er satt til kl. 12.00.

### § 4.3 Arbeidstidsordninger

Bedriften kan avtale med de ansatte og gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-5.
Ønsker bedriften og de tillitsvalgte arbeidstidsordninger utover den nevnte § 10-5, skal NAF og MEF bestrebe seg etter søknad å tillate arbeidstidsordninger basert på den avtalemulighet aml. 10-12 gir partene.
Det vises til bilag 7 til overenskomsten for nærmere informasjon om arbeidstidsordninger.

## § 5 Godtgjørelse for overtid

### § 5.1 Om overtid

Overtidsarbeid skal kunne finne sted i den utstrekning som rasjonell drift eller spesielle arbeiders utførelse er nødvendig, med den begrensing som den til enhver til gjeldende lovgivning medfører. Bedriften skal til enhver tid gi den tillitsvalgte adgang til å se overtidslistene ved forespørsel.

### § 5.2 Beregningsgrunnlaget for overtidsbetaling

Beregningsgrunnlaget for overtidsgodtgjørelsen skal være tariffert lønn i henhold til § 2.1 b, c og d.

### § 5.3 Minimumsgodtgjørelse for overtid

I de tilfeller overtidsgodtgjørelsen utregnet etter overenskomsten bestemmelser gir lavere overtidstillegg enn 40 % av den faktiske timelønnen, skal 40 % tillegg av faktisk lønn legges til grunn ved utregning av overtidstillegget.

### § 5.4 Overtidstillegg

**a. Hverdager**
Arbeid etter endt alminnelig arbeidstid og frem til kl. 21.00, betales med et tillegg på 50 %.
Arbeid på fredag etter kl. 15.00, betales med et tillegg på 100 % pr. time.

**b. Arbeid fra kl. 21.00 til kl. 07.00**
Arbeid mellom kl. 21.00 og til kl. 07.00 betales med et tillegg på 100 % pr. time.
Arbeidstakere som på forhånd er orientert om at det skal arbeides overtid etter kl. 21.00, betales for minimum en time, selv om arbeidet varer kortere.
Dette under forutsetning av at de ikke har arbeidet overtid før kl. 21.00 samme dag.

**c. Arbeid på lørdager og dager før helgedager**
Arbeid på lørdager betales med et tillegg på 100 % pr. time. Arbeider på hverdager før helgedager etter kl. 16.00, betales med et tillegg på 100 % pr. time.

**d. Arbeid på søndager og helgedager**
Arbeid på søn- og helgedager betales med et tillegg på 100 % pr. time.

**e. Arbeid på innarbeidede fridager**
Arbeid på innarbeidede fridager skal betales med et tillegg 50 % pr. time fra kl. 07.00 til kl. 16.00. Arbeid mellom kl. 16.00 og 07.00 betales med et tillegg på 100 % pr. time. Arbeid på lørdager betales med et tillegg på 100 % pr. time.

**f. For skiftarbeidere**
Skiftarbeidere skal betales et tillegg på 50 % pr. time mellom 07.00 og kl. 21.00. Mellom kl. 21.00 og 07.00 betales et tillegg på 100 % pr. time. Det skal betales et tillegg på 100 % pr. time for arbeid på lørdager, dager før helgedager etter kl. 16.00 og for arbeid på søn- og helgedager.

**g. Tilkalling**
Dersom en arbeidstaker blir tilsagt til overtidsarbeid, som ikke kontinuerlig henger sammen med den enkeltes arbeidstid, betales det for minst to timer, selv om arbeidet varer kortere.

### § 5.5 Matpenger

Når en arbeidstaker arbeider minst to overtidstimer, skal bedriften sørge for middag eller annen forpleining. I motsatt fall skal det forhandles lokalt om et fast beløp, dog ikke under kr. 135,-.
Ved overtidsarbeid som varer ut over fem timer, forutsettes at anlegget sørger for ytterligere forpleining, evt. at det avtales et beløp til dekning av matutgiftene.
Denne bestemmelsens anvendelse forutsetter at arbeidstakeren har arbeidet ordinær arbeidstid samme dag og at tilsigelsen om overtid i forbindelse med ordinær arbeidstid blir gitt samme dag.

## § 6 Godtgjørelse for ubekvem arbeidstid

### § 6.1 Formål

Det kan forekomme at arbeidstakere må arbeide på ubekvemme tider av døgnet uten at dette er å betrakte som overtidsarbeid. Det gis derfor særlige tillegg for de tilfeller der arbeidstakere arbeider skift, forskjøvet arbeidstid eller må arbeide på søndag eller bevegelige helgedager. Det kan aldri utbetales kompensasjon for ubekvem arbeidstid dersom vilkårene for overtidsgodtgjørelse er til stede.

### § 6.2 Skiftarbeid

**§ 6.2.1**
Når det arbeides regulære skift skal arbeidstakerne ha følgende godtgjørelse:

1. skift med ordinær lønn.
2. og 3. skift med 30 % tillegg av minstelønn i henhold til § 2.1 b.
Ved avtalt skiftordning på inntil to ganger 10 timer pr. døgn betales etter skift 1 og 2.

**§ 6.2.2**
I tidsrommet fra kl. 14.00 dagen før søn- og helgedag til vedkommende søn- og helgedag kl. 22.00 betales et tillegg på 100 % pr. time.
Med regulære skift menes kun skiftarbeid som til sammen varer minst seks arbeidsdager, og hvor skiftene ligger innenfor det tidsrom og ikke overstiger den lengde som arbeidsmiljøloven fastsetter. Beregningsgrunnlaget for skifttillegget skal være tariffert minstelønn, jfr. § 2.1 b. Skifttillegg etter § 6.2 skal ikke komme til utbetaling ved overtidsarbeid.

**§ 6.2.3**
Ved bruk av skiftarbeid i forbindelse med arbeidstidsordninger, hvor døgnet blir delt i to skift, skal skifttillegg som regulære skift komme til anvendelse på skift nr. 2.

**§ 6.3 Forskjøvet arbeidstid**

Ved forskjøvet arbeidstid, betales for de to første timer som er forskjøvet et tillegg på 30 % pr. time. For øvrige timer som er forskjøvet betales et tillegg på 40 % pr. time.
Forskjøvet arbeidstid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 betales et tillegg på 50 % pr. time.
Beregningsgrunnlaget for tillegget for forskjøvet arbeidstid skal være tariffert lønn, jfr. § 2.1 b, c og d.

**§ 6.4 Arbeid på søndager og bevegelige helligdager.**

Arbeidstaker som må arbeide på søndag eller bevegelig helgedag har krav på et tillegg på 100 % pr. time. Beregningsgrunnlaget for tillegget skal være tariffert lønn i henhold til § 2.1 b, c og d.

## § 7 Lønnsutbetaling

Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften blir enige om noe annet. Det kan treffes avtale om à konto forskudd for lønnsperioden.
Foran fridager og de store høytider reguleres lønningsterminene etter nærmere avtale i god tid i forveien mellom bedriftsledelsen og arbeidernes tillitsvalgte. Hvis gjenstående arbeidstimer ved de store høytider for hver arbeidstaker overstiger 40 timer, kan forskudd forlanges utbetalt.
Som grunnlag for lønnsutbetaling, plikter den ansatte å levere lønnsgrunnlag til fastsatt tid.
Ved hver lønning leveres lønnsslipp med angivelse av arbeidets ordinære timer, overtidstimer, samt oversikt av trekk av hver art og dato for lønningsukene. Det skal gå frem hva som er ordinær lønn/minstelønn (/grunnlønn), ansiennitetstillegg, tillegg for fagkompetanse og eventuelle andre tillegg.
Lønnen utbetales som hovedregel til arbeidstakers lønnskonto.

## § 8 Godtgjørelse for reisetid - dagpendling

**§ 8.1**

Den ansatte skal for egen regning dekke transport/kjøring fra sitt bosted til bedriftens faste oppmøtested, som fremgår av arbeidsavtalen.

Det faste oppmøtested må oppfylle bestemmelsene i overenskomsten § 12.6.

**§ 8.2**

Hvor fremmøte skal skje på det enkelte anlegg og den ansatte bruker privat bil, skal det forhandles mellom bedriften og dens tillitsvalgte om godtgjørelse i relasjon til reisetid og avstander.
Forutsetningen er at fremmøte på det enkelte anlegg medfører økt reiseavstand på lenger enn 10 km (hver vei) fra fast oppmøtested. Dersom avstanden mellom arbeidstakers bosted og bedriftens faste oppmøtested er kortere, faller pkt. 2 vekk.

Dersom partene ikke kommer til enighet, skal følgende legges til grunn:

a. Arbeidstaker kompenseres med en kilometergodtgjørelse på kr 3,80 pr. kilometer.

b. Arbeidstaker godtgjøres timelønn for faktisk tidsbruk, basert på tariffert minstelønn.

c. Dagpendling utover 1 time hver vei tilrådes ikke. Dersom innkvartering av praktiske årsaker ikke kan ordnes, kan bedriften og tillitsvalgte avtale særskilte ordninger med dagpendling utover 1 time hver vei. Ved inngåelse av slike avtaler skal det tas tilbørlige hensyn både til arbeidstakerens helse og sikkerhet samt arbeidstidens og reisetidens lengde.

Godtgjørelse etter pkt. a og b inntrer når økt reiseavstand er lenger enn 10 km (hver vei) fra fast oppmøtested.

**§ 8.3**

Utgifter til fergebefordring og bompengeavgift dekkes av arbeidsgiver (tjenestekjøring).

## § 9 Reiser

**§ 9.1 Frie hjemreiser**

For arbeidstaker som i forbindelse med utførelse av sitt arbeid ikke kan bo hjemme, dekker arbeidsgiveren reiseutgifter med 17 besøk i hjemmet pr. år. 2 av hjemreisene skal tas i forbindelse med jul og sommer-ferie, de 15 øvrige etter eget ønske.
Bestemmelsen gjelder kun for reiser innenfor landets grenser.

Før reisen tar til, skal partene avtale reisemåten.

Det godtgjøres ikke lønn for reisetid.

**§ 9.2 Beordret reise/tjenestereise**

Når en arbeider beordres av arbeidsgiveren til en annen arbeidsplass enn der vedkommende arbeider, skal arbeidstakeren ha godtgjort de nødvendige reiseutgifter etter regning for avtalt transportmiddel.

For reisetiden betales ordinær timelønn uten overtidstillegg. Når soveplass nyttes, betales dog bare for de timer som faller innenfor den ordinære arbeidstid.

Under reisen betales for lørdager, helgedager for samme antall timer som for de øvrige dager. Diettgodtgjøring under reisen betales etter regning.

## § 10 Diett/oppholdsgodtgjørelse

Arbeidstaker som i forbindelse med utførelse av sitt arbeid ikke kan bo hjemme, får utbetalt en godtgjørelse til innkjøp av mat til kokkelag på kr 85,- pr. arbeidsdag i boforhold med kokkelag. I boforhold uten kokkelag får arbeidstaker utbetalt en godtgjørelse på kr 195,- pr. arbeidsdag. I de tilfeller hvor arbeidstakeren må bo på hotell/pensjonat eller annet husvære, dekker bedriften legitimerte utgifter til bo-oppholdet og kostutgifter. I slike tilfeller betales ikke diett/oppholdsgodtgjørelse.

## § 11 Arbeidstøy – vareklær – vernefottøy

**§ 11.1 Arbeidstøy**

Arbeidsgiver utleverer alminnelig arbeidstøy ved arbeidsforholdets start. Arbeidstøyet skal til enhver tid være tilpasset årstiden og arbeidets art. Ekstra arbeidstøy utdeles ved behov.

Arbeidsgiver sørger for vaskemaskin eller annen løsning for renhold av arbeidstøy. Arbeidstaker skal etter beste evne ta vare på utdelt arbeidstøy.

Slutter arbeidstakeren før prøvetidens utløp, leveres arbeidstøyet tilbake eller beløpet trekkes i sluttoppgjøret.

**§ 11. 2 Verneutstyr**

Arbeidsgiver skal stille med verneutstyr, herunder vernetøy/sko. Verneutstyret skal være av god kvalitet, og gi forsvarlig vern av arbeidstakerens helse og sikkerhet tilpasset til arbeidsforhold og arbeidstaker.

Arbeidsgiver sørger for vaskemaskin eller annen løsning for renhold av verneutstyr. Arbeidstaker skal etter beste evne ta vare på utdelt arbeidsutstyr.

Verneutstyret leveres til arbeidsgiver ved arbeidsforholdets slutt.

## § 12 Husvære og brakker

### § 12.1 Bestemmelser for husvære og brakker

#### § 12.1.1 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.

#### § 12.1.2 Fra og med 11 til og med 20 personer

Det rigges med enkeltrom minimum 8,5 $m^2$ og takhøyden minst 2,30 m. Soveenheten skal inneholde wc, vask, dusj, klesskap, skohylle, seng med veggfast leselampe, 1 stol og 1 lenestol av god kvalitet. 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.

På hvert rom skal det monteres 1 taklampe og 1 dobbel stikkontakt, samt panelovn som monteres under vinduet. Våtrommet utstyres med tilstrekkelig lys, stikkontakt, elektrisk oppvarming, ventilasjon og speil med hylle. Det rigges til lomp, min. samlet veggplass 40 cm pr. person. Våtrom inneholdende 1 wc, 1 urinal, 3 tappesteder, 1 skyllekum, 1 vaskemaskin og 1 tørkeskap/tørketrommel. Videre rigges det spiserom 34 $m^2$ og oppholdsrom/TV-rom 34 $m^2$.

#### § 12.1.3 Fra og med 21 til og med 40 personer – maksimal riggstørrelse

Det rigges med enkeltrom slik som beskrevet i §12.1.2. Lomp min. 40 cm pr. person og våtrom inneholdende 1 wc, 1 urinal, 9 tappesteder, 2 skyllekummer, 2 vaskemaskiner og 2 tørkeskap/tørketromler. Videre spiserom 51 $m^2$ og oppholds/TV-rom 68 $m^2$.

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

Dette spørsmålet må bedriften ta opp ved anmeldelsen av anlegget.

Felles for §12.1.2 og §12.1.3:
Det skal rigges for kokkelagsdrift med kjøkken, fryserom/lager iht. gjeldende offentlige forskrifter.

**§ 12.1.4 Øvrige bestemmelser**

Følgende gjelder bestemmelsene §12.1.1-§12.1.3 og §12.2 Rigging for brakkebetjening:
Når en brakke tas i bruk, skal den være rengjort og utstyrt med nødvendig inventar.
Anlegget holder vendbar madrass 80x200 cm og minst 13 cm 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.

Følgende gjelder bestemmelsene §12.1.2-§12.1.3 og §12.2 Rigging for brakkebetjening:

a. Rigger i henhold til §12.1.2 og §12.1.3 rigges med badstue med dusj.

b. Hvor TV-apparat kan nyttes, holder anlegget TV med tekst-TV og betaler lisensavgiften.
Hvor det arbeides på skift, installeres video i oppholdsrommene nevnt under §12.1.1-§12.1.3 og §12.2. Rigging for brakkebetjening.

c. Oppholdsrommet utstyres med småbord, gode stoler, leselamper og radio.

d. Anlegget holder 2 aviser. Det skal drøftes med tillitsvalgte hvilke aviser som skal holdes.

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

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 §12.1.1-§12.1.3 og §12.2 Rigging for brakkebetjening.
Entreprenøren bekoster hovedrengjøring 2 ganger årlig.

i. Under tilriggingen kan innkvarteringsbestemmelsene fravikes.

**§ 12.2 Rigging for brakkebetjening**

For brakkebetjening rigges enkeltrom som beskrevet i §12.1.2, 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.

**§ 12.3 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.

**§ 12.4 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 §12.5. Ved anlegg som bare drives i sommerhalvåret kan lufterommet pr. mann i soverommene reduseres, dog ikke under 7 $m^3$. Ved anlegg hvor utgiftene til gjennomføring av ovenstående regler vil stå i urimelig forhold til anleggets totale kostnader eller ved andre spesielle årsaker, kan det rigges etter avtale mellom anleggsledelsen og de tillitsvalgte. I slike tilfeller kan det forhandles om en rimelig kompensasjon.

**§ 12.5. Avtale om alternativ innkvartering**

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

**§ 12.6 Arbeidsplasser uten innkvarterte arbeidstakere**

**§ 12.6.1 Inntil 6 personer**

Rigges med 1 brakkeenhet (standard-enhet på ca 7,4 x 2,4 m). Enheten skal inneholde: Atskilt spiserom med tekjøkken, kjøleskap, oppvaskkum, min. 1 m² spiseplass pr. person, min. 60 cm bordplass pr. person. Dessuten skal enheten inneholde wc med vask og dusj, 2 tappesteder, låsbart skap til gangtøy, samt åpen plass til lomp, tilsammen minimum ca. 50 cm pr. person.

Ved mannskapsstyrker under 6 personer kan mindre enheter benyttes når bare standarden pr. person opprettholdes.

**§ 12.6.2 Inntil 12 personer**

Rigges med 2 enheter som beskrevet i §12.6.1.

**§ 12.6.3 Inntil 20 personer**

Rigges med 4 enheter, 1 enhet til skiftebrakke med låsbart skap til gangtøy og åpen lompeplass med tilsammen min. ca 50 cm pr. person, slik som beskrevet i §12.6.1, 1 enhet til vaskebrakke som skal inneholde 2 wc, 2 dusjer og 8 tappesteder, 2 enheter til spiserom med tekjøkken, inneholdende kjøleskap og oppvaskkum.

**§ 12.6.4 Inntil 40 personer**

Det rigges med 7 enheter, 2 enheter til skiftebrakker slik som beskrevet i §12.6.3, 2 enheter til vaskebrakker slik som beskrevet i §12.6.3, 3 enheter til spiserom med tekjøkken, inneholdende kjøleskap og oppvaskkum.

Ved mannskapsstørrelser mellom 20 og 40 personer kan en 20-mannsrigg suppleres med 6-mannsbrakker etter §12.6.1.

**§ 12.6.5 Bestemmelser ved kortvarig arbeid**

Hvor det ved kortvarige arbeider ikke er mulig å benytte brakker, må tilfredsstillende spise-, skifte- og vaskemuligheter avtales i hvert enkelt tilfelle med de tillitsvalgte. Det vises til innhold i gjeldende §8.

**§12.7 Containerrigg**

Containerrigg kan anvendes der dette er aktuelt, dog etter standard som gjelder forøvrig for husvære og brakker.

**§ 12.8 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 Arbeidsmiljøloven § 14-15 nr. 2 e trekke reparasjonsomkostningen i arbeidernes lønn.
På anlegg hvor arbeidernes tillitsmenn ønsker å benytte brakkenes spiserom og oppholdsrom, hvile- eller oppholdsrom til møter, skal det være adgang til dette.

## § 13 Brakkebetjening

1. På anlegget velges en brakkesjef. Tillitsvalgte er ansvarlige for å innkalle til møte for valg av brakkesjef. Valget skal gi uttrykk for viljen hos flertallet av de organiserte arbeidstakere.
   Bedriften trekker kostpenger for egne ansatte etter liste fra brakkesjef.
   Brakkelaget velger revisor som ivaretar revisjon av regnskapet én gang pr. måned.
   Anleggsledelsen kan være behjelpelig med faglig bistand ved revisjonen.
   Brakkebetjeningen skal ansettes av bedriften (anleggsledelsen) etter samråd med de tillitsvalgte. Før tiltredelse skal det foreligge helseattest fra lege.

2. Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke.
   Anleggsledelsen skal i fellesskap med de tillitsvalgte kokker og i samråd med brakkesjefen inndele arbeidstiden slik at ovennevnte arbeidsordninger blir fulgt.
   Dersom det ikke er praktisk mulig å sette opp skiftplan innenfor rammen av den ordinære ukentlige arbeidstid fordelt på en 4 ukers periode, skal det ved stedlige forhandlinger enten ordnes med vikar eller betales godtgjørelse for antall overtidstimer.

3. Brakkebetjeningen skal én gang ukentlig ha en sammenhengende fritid på minst 36 timer, slik at det alltid er et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis gis på søndag og minst annenhver søndag.
   Ved pålagt arbeid som legges til søn- og helgedager, gis et særskilt tillegg som avtales lokalt på det enkelte anlegg.

4. 1. og 17. mai, samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager.
   For pålagt arbeid på slike dager gis et tillegg på 100 % foruten eventuelt skifttillegg.

5. Kokk/kokke er ansvarlig for matlaging, innkjøp samt ledelse av kjøkkenavdelingen, og kan godskrives tidligere praksis, arbeid i hjemmet samt relevant utdannelse.

6. Godtgjørelse for overtidsarbeid på skift gis i samsvar med bestemmelsene i § 5.

7. For ekstraarbeid i forbindelse med avslutning og oppstarting ved jule-, påske- og fellesferie eller ved andre lengre avbrudd, tilkommer brakkebetjening som utfører dette, en godtgjørelse på kr. 500,00.

8. En kokk/kokke forutsettes normalt å stelle for inntil 12 personer.

9. Foruten matlaging påligger det brakkebetjeningen å sørge for at den daglige rengjøring m.v. blir utført i samsvar med brakkereglementets bestemmelser. Renholdet omfatter kjøkkenavdeling og spisesal.
Vask av mannskapsrom, korridorer, oppholdsrom, vaske- og tørkerom (begge avdelinger) utføres av særskilt ansatte renholdere. I tilfelle forholdene ligger til rette for det, og det er enighet om det, kan det inngås avtale om at brakkebetjeningen påtar seg dette arbeidet som ekstraarbeid, det vil si utenfor ordinær arbeidstid. I så fall skal det gis særskilt godtgjørelse for arbeidet.

## § 14 Korte velferdspermisjoner

Med korte velferdspermisjoner menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn. Ved dødsfall i nær familie hvor den ansatte har lang reise fra arbeidsted til hjemsted, utvides velferdspermisjonen til også å omfatte denne reisetid.
Ordningen med korte velferdspermisjoner kommer kun til anvendelse dersom den ansatte ikke har mulighet til å innpasse velferdspermisjonen i fritiden. Den ansatte skal varsle arbeidsgiver så snart behovet for korte velferdspermisjoner oppstår.
Forutsatt at det ikke er mulig å innpasse velferdspermisjonen i fritiden, skal ordningen omfatte minst følgende tilfeller:

a) Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle / samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommende avdeling kan være representert.

b) Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege. Tilsvarende gjelder for behandling av fysioterapeut eller kiropraktor forutsatt at trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykemeldt.

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

d) Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfeller i hjemmet. Det siktes her til akutte sykdomstilfeller, forutsatt at annen hjelp, f eks. hjemmehjelptjenesten, ikke kan skaffes og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er nødvendig. Her gjelder også bestemmelsene om korte velferdspermisjoner slik at arbeidstakeren kan ordne seg på annen måte.

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

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

g) Kvinne som ammer har rett til den fritid hun av den grunn trenger, og minst en halv time 2 ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time per dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og opphører når barnet fyller 1 år.

h) Arbeidstaker har rett til permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skole, samt når foreldre blir innkalt til konferansetimer i barnehage / skole.

i) Ved barns konfirmasjon som avholdes i arbeidstiden.

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

k) Kvinne som ammer har rett til den fritid hun av den grunn trenger, og minst en halv time 2 ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time per dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og opphører når barnet fyller 1 år.

l) Arbeidstaker har rett til permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skole, samt når foreldre blir innkalt til konferansetimer i barnehage / skole.

m) Ved barns konfirmasjon som avholdes i arbeidstiden.

n) Permisjon for oppmøte på sesjon.

o) Permisjon ved flytting til fast bopel. Antall permisjoner avgrenses inntil en (1) dag hvert tredje år.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år og har vært folkeregistret i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidspunkt, eller har felles barn.

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

## § 15 Omsorgspermisjon

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

## § 16 Etterlønn ved dødsfall

Når en arbeidstaker som har vært ansatt i samme bedrift de siste to år eller mer, avgår ved døden, skal bedriften utbetale i rekkefølge til ektefelle/registrert partner, samboer, forsørgede barn eller andre personer som avdøde har forsørget (jfr. skatteloven), etterlønn som tilsvarer full lønn for én måned.

Formålet med regelen er å sikre de etterlatte en minsteinntekt, når den ansatte ved dødsfallet overhodet ikke er dekket av trygde- eller forsikringsordninger.

## § 17 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

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

## § 18 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere

Det forutsettes at arbeidstakers ønske om avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig. Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves på et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen, eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Er dette tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av ekstraferien.

## § 19 Tjenestepensjon

Partene er enige om at det etableres tjenestepensjon for ansatte som trer i kraft 1. mai 2005. Tjenestepensjon er innskuddsbasert hvoretter arbeidsgiver innbetaler 4,5 % av tariffert lønn i henhold til overenskomsten § 2.1.b, c og d. Bedriften og de ansatte kan inngå avtale om tilleggsinnbetaling ut over dette, som dekkes av den enkelte ansatte ved trekk i lønn. Partene er også enige om at premie- innbetaling på tjenestepensjon fra arbeidsgiver skal samordnes med lønnsreguleringen for 2. avtaleår. Tjenestepensjonsordningen skal dekke premiefritak.

## § 20 Ansettelse, oppsigelse og permittering

**§ 20.1 Ansettelse**

Arbeidstakerne ansettes med prøvetid på inntil 6 – seks – måneder. Ansettelsen skal være skriftlig, og arbeidsavtalen skal inneholde alle de opplysninger som følger av aml § 14-6. Partene er enige om at aml § 14-9 kommer til anvendelse for midlertidig tilsetting; det være seg tilsetting for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art.

**§ 20.2 Oppsigelse**

For parter som er bundet av denne tariffavtale gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist for de 5 – fem – første år på minst 1 – én – kalendermåned. Denne gjensidige oppsigelsesfrist kan fravikes av partene ved arbeidsavtaler for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art, eller ved avtalt prøvetid. Jfr. arbeidsmiljølovens bestemmelser.

**§ 20.3 Permittering**

Det vises til Hovedavtalens del A kapittel 7.

**§ 20.4 Sluttvederlag**

Ansettelsestiden anses ikke avbrutt i relasjon til reglene om sluttvederlag for arbeiderne uten beordring flytter fra anlegg til anlegg innen samme firma.

## § 21 Avtaleinngåelse

Ingen arbeidstaker skal få nedsatt sin lønn på grunn av gjennomføring av forannevnte lønns- og arbeidsvilkår.

## § 22 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom MEF 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 MEFs Hovedstyre. 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. mai 2021).

## § 23 Varighet og oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2020 og gjelder til 30. april 2022 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 1 – én – måneds varsel.

**Merknad:**
Følgende bilag gjelder for denne overenskomst:

1. Godtgjørelse for bevegelige helgedager, 1. og 17. mai
2. Sliterordningen
3. Opplysnings- og utviklingsfondet
4. Avtalefestet pensjon (AFP)
5. Avtale om lærlinger
6. Likestilling
7. Arbeidstidsordning
8. Arbeidstidsforkortelsen
9. Ferie m.v.
10. Avtale om grunnopplæring i verne- og miljøarbeid
11. Utsetting, innleie og ansatte i vikarbyrå
12. Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet

Oslo, 28.september 2020

Geir Arne Lodgaard
Maskinentreprenørenes Forbund

Hans Christian Gabrielsen
Landsorganisasjonen i Norge

Anita Johansen
Norsk Arbeidsmandsforbund

# Bilag 1

**GODTGJØRELSE FOR**
**HELLIGDAGER OG 1. OG 17. MAI**
**A-ordningen**
**Endret siste gang 2020**

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

**I. Godtgjørelsen.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Merknader:**

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

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

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

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte sats, derimot ikke skift- eller 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 2

Bilag til overenskomstene 2020-2022

**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 3

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

(Endret siste gang i 2011)

**§ 1 Formål**

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

**§ 2 Virkemidler**

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

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

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

3. forberedelse, tilrettelegging og utvikling av 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 gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/ arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1: F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke
Gruppe 2:F.o.m. 20 t/uke inntil 30 t/uke
Gruppe 3:F.o.m. 30 t/uke og derover.

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

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

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

**§ 4 Innkreving av premie**

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

**§ 5 Administrasjon**

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom 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 Regnskap og årsberetning**

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

**§ 8 Oppløsning**

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

**§ 9 Ikrafttredelse**

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

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

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

# Bilag 4

## Avtale om ny AFP-ordning I Innledning

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

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

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

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

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

**II Vedtekter**

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

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

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

**III Opprinnelig AFP-ordning**

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

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

**IV Ny AFP-ordning**

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor. Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

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

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

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

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet.

For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.
Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

**VI. Pensjonsnivået i den nye AFP-ordningen**

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

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

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

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

**VII. Den nye AFP-ordningen finansieres på følgende måte:**

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist. Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31.desember 2010 gjelder reglene i lov 23.desember 1988 nr. 110 og fra 1.januar 2011 reglene i AFP-tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

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

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

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

# Bilag 5

## Avtale om lærlinger

**1. Lærlingbestemmelser**

A. Opplæringen i bedrift skal skje i samsvar med Lov om grunnskolen og den videregående opplæring (Opplæringslova av 17. juni 1998 nr. 61) og dens for skrifter, og de læreplaner som er fastsatt for faget.

B. Bedrifter/opplæringskontoret som påtar seg opplæringsansvar, må være god kjent av Yrkesopplæringsnemnda og ha en faglig kvalifisert person som har ansvaret for og tilsynet med opplæringen.

C. Det opprettes skriftlig lærekontrakt mellom lærebedrift og lærlingen når læreforholdet tar til. Lærekontrakten skal godkjennes av Yrkesopplæringsnemnda.

D. Læretiden i bedrift er normalt 2 år.

E. Lærlinger som har fylt 21 år og som inngår lærekontrakt med full opplæring i bedrift (4 år), skal ha en prøvetid på 6 måneder. Skriftlig lærekontrakt må opprettes senest en måned etter at læreforholdet tar til.

**2. Ansvar og rettigheter**

A. Lærlingen er arbeidstaker i lærebedriften, med de retter og plikter som følger av lover, forskrifter og tariffavtaler. Når læretiden er over, opphører arbeidsavtalen. Dersom lærlingen skal fortsette i bedriften, må ny arbeidsavtale inngås.

B. Lærebedriften skal gi en opplæring i samsvar med de fastsatte læreplanene i faget. Lærebedriften skal gi lærlingen fri til å gjennomføre teoriopplæring utenfor lærebedriften. Arbeids-og skoletiden til lærlingen skal til sammen ikke være lengre enn den arbeidstiden som gjelder for andre arbeidstakere i faget. Dersom lære-bedriften stanser eller utvikler seg på en slik måte at den ikke lengre finner det mulig å gi lærlingen tilfredsstillende opplæring, skal bedriften melde fra til Yrkesopplæringsnemnda.
Lærebedriften får tilskudd fra fylkeskommunen etter forskrifter gitt av departementet.

C. Én eller flere representanter for arbeidstakerne skal sammen med faglig leder føre tilsyn i lærebedriften med at opplæringsforholdene i lærebedriften er tilfreds-stillende, det blir skrevet lærekontrakt, læreplanene for faget følges og at lærlingene får den teoriopplæringen de har krav på

D. Lærekontrakten kan heves av partene dersom de er enige om det og etter at lærebedriften har orientert Yrkesopplæringsnemnda skriftlig. Etter samtykke fra Yrkesopplæringsnemnda kan kontrakten heves av både lærebedrift og lærling på visse vilkår.

**3. Fagprøven**

A. Lærebedriften skal melde lærlingen til den fagprøven som blir avholdt nærmest den tiden læretiden er ute. Lærebedriften stiller nødvendig arbeidsplass, materialer, redskaper, utstyr og assistenthjelp til rådighet under fagprøven.

B. Fagprøven avholdes i samsvar med fastsatte retningslinjer for fag-og svenneprøven i faget.

# Bilag 6

## Likestilling

Partene er enige om både sentralt og lokalt å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor anleggsfagene. Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter-og videreutdanning. Det er derfor enighet mellom partene om å arbeide aktivt for at både bedrift og arbeidstaker skal etterleve bestemmelsene i overenskomsten i samsvar med intensjonene. I partenes arbeid med likestilling mellom menn og kvinner skal det legges vekt på den avtale som er inngått mellom NHO og LO, gjengitt nedenfor.

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

**Fra ord til handling – et aktivitetsprogram i 10 punkter.**

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

Likestilling har med kultur og tradisjon å gjøre. Slike forhold lar seg bare endre gjennom et møysommelig utviklingsarbeid. Som en følge av et slikt syn, er 10-punktsprogrammet omformet til et aktivitetsprogram med sterkt fokus på kulturendring gjennom aktiv handling. Likestilling er ikke et område som kan ses isolert. Dette arbeidet må drives på alle plan og innenfor alle områder. Problemstillinger knyttet til likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi er sammensatt, og det må fokuseres og satses på å få frem helheten i problemstillingene. Forbund og landsforeninger, i et samarbeid, må ta et spesielt ansvar for at arbeidet med likestilling, kommer fra ord i overenskomstene til handling i bedriftene.

**Likestillingsavtaler**

I 1995 var det et mål å få etablert flest mulig likestillingsavtaler og det er til nå laget en rekke slike avtaler. De fleste uten å være basert på et utviklingsarbeid i bedriften. Det foreligger indikasjoner på at disse avtalene ikke har gitt den tilstrekkelig aktivitet i bedriftene. På denne bakgrunn vil Hovedorganisasjonene presisere at oppretting av lokale likestillingsavtaler bør skje i en utviklingsprosess i bedriften.

**Lederforankring**

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

**Integrering**

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

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

**Arbeidsorganisering**

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

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

**Deltid**

Andelen kvinner som jobber deltid varierer kraftig mellom bransjene. I følge Teknisk Beregningsutvalg (TBU) har lønnsutviklingen for de grupper det finnes tall for, vært noe svakere for deltidsansatte enn heltidsansatte i den siste 15 årsperiode. En årsak kan være mindre opprykksmuligheter for deltidsansatte. Det å jobbe deltid eller ta ut fødselspermisjon har vist seg å ha negativ effekt på opprykksmulighetene.
Mange deltidsansatte ønsker utvidet arbeidstid. De fleste arbeidstakere som arbeider deltid er kvinner. Arbeid utenfor vanlig dagtid er ikke uvanlig. Disse forhold kan ha betydning for karriere og avansement i bedriften.

**Mangfold i arbeidsmarkedet**

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

**Kompetanse og rekruttering**

I forbindelse med kompetanse utvikling må det også tas hensyn til deltidsansatte.
Ved rekruttering til fagopplæring skal det stimuleres til inntak av både kvinner og menn uavhengig av tidligere tradisjoner for hva som er kvinne-og mannsyrker. Kvinner og menn

bør spesielt oppfordres til å kunne gjøre utradisjonelle valg for å få endret det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

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

**Hovedorganisasjonenes ansvar -et aktivitetsprogram i 10 punkter**

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

**1. Organisasjonenes arbeid med likestilling**

Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling skal baseres på en helhetlig tankegang. Det forutsettes at likestillingsperspektivet integreres i de enkelte fagområder og at dette fremgår av Hovedorganisasjonenes strategi-og plandokumenter innenfor alle områder. En kart-legning av nåsituasjonen er et nødvendig første skritt for senere å kunne foreta en evaluering av effekten av slike bestemmelser og om de skaper aktivitet. En kartlegging vil kunne gi svar på om antallet likestillingsavtaler har økt.

**2. Lønnsdannelse**

2.1 Kvalitetssikring av den lokale lønnsfastsettelse

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

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

2.2 Lik lønn for arbeid av lik verdi

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

Undersøkelsen skal finansieres av hovedorganisasjonene i fellesskap.

**3. Næringsutvikling**

Hovedorganisasjonene er enige om at vellykket næringsutvikling forutsetter tilgang på kompetanse og arbeidskraft. Arbeidet med likestilling og lik lønn for arbeid av lik verdi må derfor ses i sammenheng med Hovedorganisasjonenes arbeidet med næringsutvikling. Hovedorganisasjonene vil arbeide for å øke kompetansen på dette området, stimulere til tiltak og synliggjøre positive resultater.

**4. Bedriftsutvikling**

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

Prosjektet skal blant annet fokusere på: -utforming av lokale likestillingsavtaler med handlingsplaner -karrieremuligheter -kompetanse -lik lønn for arbeid av lik verdi

**5. Rekruttering**

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

**6. Kvinners karrieremuligheter**

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

**7. Deltid**

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

**8 Kompetansereformen**

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

**9 Arbeidsliv – familiepolitikk**

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

Kontantstøtteordningen ble innført uten at Regjeringen vurderte konsekvensene i forhold til likestilling. Hovedorganisasjonene vil oppfordre Regjeringen til å foreta en slik konsekvensutredning.

**10. Informasjon**

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

# Bilag 7

**Arbeidstidsordning – arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgtes rett til å slutte skriftlige avtaler innenfor visse rammer ang. arbeidstidsordninger**

| AML § | ARBEIDSMILJØLOVEN | BEDRIFTER MED TARIFFAVTALE | PARTER SOM INNGÅR AVTALE |
|---|---|---|---|
| 10-12 nr. 4 | Arbeid som ikke går inn under regelen om arbeidstid. | MEF og NAF kan slutte tariffavtale om ordning av den alminnelige arbeidstid uten hinder av reglene i arbeidstidsreglene i aml. Kap. X. Avtale mellom MEF og NAF sluttes etter anmodning og felles avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte. | MEF – NAF avtalefrihet. |
| 10-11 | Nattarbeid.<br>Arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 er nattarbeid, og må ikke drives i andre tilfeller enn de som følger av aml. §10-11. | | |
| 10-11 nr.1, 2 og 4 | Nattarbeid etter særskilt tillatelse eller avtale.. | Den virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren slutte skriftlig avtale med arbeidstakerens tillitsvalgte om utføring av nattarbeid etter bestem-melsene i § 10-11 nr. 1, nr. 2 og nr. 4Følgende vilkår stilles i § 10-11 nr 2 og nr. 4:<br>- Nattarbeidet er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig<br>- Det må foreligge et særlig og tidsavgrenset behov<br>- Avtalen skal inngås skriftlig | Bedriften og tillitsvalgte. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 10-10 nr. 1-3 | Søn- og helgedagsarbeid. Det skal være arbeidshvile fra kl. 18.00 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 22.00 dagen før neste virkedag. Jul-, påske- og pinseaften skal være arbeidshvile fra kl. 15.00 til kl. 22.00 dagen før neste virkedag. Arbeid innenfor disse tidsrom regnes som søn- og helgedagsarbeid og må ikke utføres i andre tilfeller enn dem som er nevnt i aml. § 10-10. Arbeidsgiveren skal på forhånd konferere med arbeidstakernes tillitsvalgte om nødvendigheten av å nytte søn- og helgedagsarbeid. | | |
| 10-10 nr. 2 og 4 | Søn- og helgedagsarbeid etter særskilt tillatelse eller avtale. | Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiveren og arbeidstakerens tillitsvalgte slutte skriftlig avtale om søn- og helgearbeid: Følgende vilkår stilles i § 10-10 nr 2 og nr. 4:<br><br>- Nattarbeidet er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig<br>- Det må foreligge et særlig og tidsavgrenset behov<br>- Avtalen skal inngås skriftlig | Bedriften og tillitsvalgte. |
| 10-4 | Lengden av den alminnelige arbeidstid. Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 9 timer i døgnet eller 40 timer i uken. | Etter aml. § 10-4 nr. 5, er en alminnelig arbeidstid 40 timers arbeidsuke. Aml. § 10-6 ang. lengden av overtidsarbeid regnes således ut fra 40 timers arbeidsuke. Den enkelte bedrift har således 2,5 timer ekstra pr. uke iht. partenes avtalte arbeidstid på 37,5 timers arbeidsuke. | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 10-5 | Gjennomsnittsberegning av arbeidstida. | Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte slutte skriftlig avtale om at arbeidstida skal ordnes slik at den i løpet av en perioden på høyst 52 uker blir gjennomsnittlig så lang som foreskrevet i aml. §10-1 og §10-4, men ikke over 54 timer i noen enkelt uke, og ikke over 12,5 timer på noen enkelt dag. Lengre arbeidstid enn foreskrevet i §10-4 må ikke benyttes i mer en seks uker i sammenheng. | Bedriften og tillitsvalgte. |
| 10-6 | Lengden av overtidsarbeid. | Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte for et tidsrom på inntil 3 måneder slutte skriftlig avtale om overtidsarbeid på inntil 20 timer pr. uke, men slik at det samlede overtidsarbeid ikke overstiger 50 timer i 4 sammenhengende uker. Den samlede arbeidstid må ikke være over 16 timer i ett enkelt døgn. Overtidsarbeid må ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker. | Bedriften og tillitsvalgte. |
| 10-8 og 10-9 | Hvilepauser og fritid. | Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte slutte skriftlig avtale om at overtidsarbeid når det er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser og hjemmevakter, kan utføres i den arbeidsfrie perioden. Ytterligere kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte slutte avtale om at den ukentlige fritiden skal være kortere enn hva som følger av aml. § 10-5. | Bedriften og tillitsvalgte. |

# Bilag 8

## Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987

**A.** **Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:**

1. Til 37,5 timer pr. uke:
   Dagarbeidstid.

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

3. Til 35,5 timer pr. uke:

a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.

b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn-og/eller helligdager.

d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn-og/eller bevegelige helligdag.

4. Til 33,6 timer pr. uke:

a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

b. Arbeid under dagen i gruver.

c. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.

5. For dem som har forlenget arbeidstid p.g.a. beredskapstjeneste eller passiv tjeneste i.h.t. Arbeidsmiljølovens § 46 nr. 5 og 6 (§ 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 e.l. som er avhengig av arbeidstiden, reguleres den bevegelige del i henhold til pkt. d. nedenfor.

b.
Timelønninger (minstelønnssatser, normallønnssatser, individuelle lønninger og akkord-avsavn) 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.

Partene er enige om at det settes opp en tabell for omregningsfaktorer:
Arbeid på 37,5 timers uke til arbeid på 36,5 timers uke 1,0274
Arbeid på 37,5 timers uke til arbeid på 35,5 timers uke 1,0563
Arbeid på 37,5 timers uke til arbeid på 33,6 timers uke 1,116
Arbeid på 36,5 timers uke til arbeid på 37,5 timers uke 0,973
Arbeid på 36,5 timers uke til arbeid på 35,5 timers uke 1,028
Arbeid på 36,5 timers uke til arbeid på 33,6 timers uke 1,086
Arbeid på 35,5 timers uke til arbeid på 37,5 timers uke 0,947
Arbeid på 35,5 timers uke til arbeid på 36,5 timers uke 0,973
Arbeid på 35,5 timers uke til arbeid på 33,6 timers uke 1,057
Arbeid på 33,6 timers uke til arbeid på 37,5 timers uke 0,896
Arbeid på 33,6 timers uke til arbeid på 36,5 timers uke 0,921
Arbeid på 33,6 timers uke til arbeid på 35,5 timers uke 0,946

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

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

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

e.
Akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) reguleres slik at akkordfortjenesten stiger med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b. Inntil enighet om regulering av akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag) er oppnådd, benyttes de gamle akkordnormaler (akkordberegningsgrunnlag), og tilleggene betales pr. arbeidet time.
Hvor bedrifter innen et overenskomstområde med akkordnormal i hovedoverenskomsten måtte anvende høyere tall enn overenskomstens akkordnormal, skal disse tall bare reguleres i den utstrekning det er nødvendig for å bringe dem opp til den nye overenskomsts akkord-normal.

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 istedet 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 i størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider m.v. Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.

4.

I Arbeidsmiljølovens § 46, nr. 10 (§ 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 § 46 i loven.

5.

I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen Arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.

6.

I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg.

I de tilfelle hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidsarbeid på søn-og hellig- dager 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 § 46, nr. 9 (§ 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 skiftarbeide innenfor Arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

**D. Dagarbeid.**
Hovedorganisasjonene anbefaler at arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning, og at arbeidstidsforkortelsen gjennomføres med en 1/2 times forkortelse av den daglige arbeidstid.
Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

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

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

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

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende: Blir bedriften og arbeidstakerne -eventuelt med bistand fra organisasjonene -ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med 1/2 time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers u

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

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvise forhandlinger forsåvidt 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. Såvidt 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, tillitsmennene og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betyd-ningen 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. Forøvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

**G. Nærmere om arbeidsmiljølovens § 46 (§ 10-4)**

1. § 46 nr. 3 (§ 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 arbeids- takerne 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 arbeids- tid heller ikke være over 35,5 timer pr. uke.

For at arbeid skal regnes som arbeid på søn-og/eller helgedag, må vedkommende arbeids- taker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være hellig- dagshvile, d.v.s. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og kl. 22.00, eller etter kl. 22.00. I sist- nevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

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

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

2. § 46 nr. 4 (§ 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 pr. år og minst 231 timer arbeid på søndager pr. år.

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

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

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

**H. Overgangsordning.**

I en overgangsperiode inntil 1. juli 1987 skal det være anledning til å benytte 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 pr. uke overstiger den nye arbeidstid, regnes som overtidsarbeid. Overtidsgodtgjørelsen for de timer hvor med arbeidstiden i henhold til skift-, turnus eller annen arbeidstidsordning i gjennomsnitt pr. uke over- stiger 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 9

## Ferie m.v.

**Innledning**

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

**A. Fleksibilitet**

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 § 47. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."

c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritids-ønsker 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 fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. Ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

2.
Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002. Feriepenger beregnes i samsvar med Ferielovens § 10. Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. Ferielovens § 10 nr. 2 og 3. Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik;

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

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

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

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

4.
Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger. Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av 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, jule-og nyttårshelgen.

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

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

**Merknader:**

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

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 10

## Avtale om grunnopplæring i verne-og miljøarbeid mellom Maskinentreprenørenes Forbund på den ene side og Norsk Arbeidsmandsforbund på den annen side.

Etter lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 6-5, skal arbeidsgiverne sørge for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal få den opplæring som er nødvendig for at de skal kunne utføre sine verv på en forsvarlig måte. Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg har rett til å ta den nødvendige opplæring ved kurs som partenes organisasjoner arrangerer.

Utgiftene i forbindelse med slik opplæring dekkes av arbeidsgiveren.

Departementet gir nærmere regler om hvilke krav som skal stilles til opplæringen. For øvrig vises til kapittel 6. og 7. i arbeidsmiljøloven.

Under henvisning til ovennevnte er Maskinentreprenørenes Forbund og Norsk Arbeidsmandsforbund enige om følgende avtale vedrørende grunnopplæring i verne-og miljøarbeid:

**Opplæringsbehov og deltakelse**
God opplæring er en forutsetning for at verneorganisasjonen ved bedriftene skal kunne løse oppgaver de er pålagt i lov og avtale. Avtalepartene er enige om at det, så vel av hensyn til et effektivt miljøarbeid som til en praktisk gjennomføring, er ønskelig at opplæringen skjer i samarbeid mellom partene.

På grunn av bransjens spesielle egenart fremstår det behov for en felles grunnopplæring som omfatter alle som har en funksjon i maskinentreprenørenes verneorganisasjon, herunder verneombud, tillitsvalgte, arbeidsledere, bedriftsledere og representanter i arbeidsmiljø-utvalgene.

Felles grunnopplæring bør legges opp slik at den samtidig bidrar til å utvikle gode samarbeidsforhold innen verneorganisasjonen, bedriften og det etablerte tillitsvalgtapparatet.

**Opplæringens omfang – kurstype**
Grunnopplæringen skal gjennomføres innen en ramme fastsatt av partene – maksimalt 40 timer.

Det opprettes en styringskomité, bestående av en representant fra Maskinentreprenørenes Forbund og en representant fra Norsk Arbeidsmandsforbund. Denne styringskomiteen skal ha ansvaret for den faglige sammensetningen av grunnopplæringen, herunder valg av forelesere/ studieledere og disponering av den tilmålte tid.

Maskinentreprenørenes Forbund skal på vegne av avtalepartene stå som teknisk kursarrangør.

**Opplæringsmateriell**
Opplæringen skal baseres på det studiemateriell som er utarbeidet i samarbeid mellom Maskinentreprenørenes Forbund og Norsk Arbeidsmandsforbund.

Avtalen skal ikke være til hinder for at verneombud og representanter i miljøutvalget som av praktiske grunner heller vil ta grunnopplæringen ved andre relevante opplæringsinstitusjoner.

**Spesialopplæring i miljøarbeid**
Partene er inneforstått med at opplæringsbehovet vil variere med de ulike oppgavene som er pålagt de forskjellige kategorier av medarbeidere i verneorganisasjonen.
For enkelte kategoriers vedkommende vil det sannsynligvis være et behov for ytterligere opplæring ut over grunnopplæringen. Inntil videre vil permisjon for deltakelse i slik spesialopplæring behandles i henhold til Hovedavtalen § 6, pkt. 9.

**Målsetting**
Etablere et fundament av kunnskaper som arbeidslivet i fremtiden kan bygge på med tanke på å virkeliggjøre målsettingen i lover og avtaler om arbeidervern og arbeidsmiljø.

**Kostnader**
Alle kostnader forbundet med grunnopplæringen dekkes av bedriften.

**Avtalens varighet**
Denne avtalen gjelder inntil videre og kan av partene sies opp med 6 måneders skriftlig varsel.

# Bilag 11

## Utsetting, innleie og ansatte i vikarbyrå

**1. Vilkår for innleie og utsetting av arbeid med mer**

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

1.4. Dersom utsetting av arbeid medfører at bedriften, av den grunn, må permittere eller si opp fast ansatte arbeidstakere, vil utsettingen av arbeidet kunne stride mot Arbeidsmiljøloven § 15-7 og Hovedavtalen § 8-1 nr. 1. De tillitsvalgte kan kreve forhandlinger om dette.

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

**2. Lønns-og arbeidsvilkår for innleide**

2.1 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med Arbeidsmiljøloven § 1412 a, (forslag i Prop 74L).
Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

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

Bilag 2. Sliteravtalen
Bilag 3. Avtale om et Opplysnings-og utviklingsfond
Bilag 4. Avtale om AFP-Ordningen
Bilag 6. Likestilling
Bilag 8. Arbeidstidsforkortelsen

2.2 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.
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.

2.3 Hovedavtalen kap. 6 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og MEF, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedrift-representant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og MEF, 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.

2.4 Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jfr. HA § 6-6

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

**3. Ansatte i vikarbyråer**
Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr. Omfang 1.1

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

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

3.4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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

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

# Bilag 12

## Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

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

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

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

**§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed**
Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

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

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

Minstesats for lønn fremgår av det til enhver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2018-2020 er minstesats for lønn kr 20,00 pr. time.

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

**§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet**
Ved arbeid utenfor det daglige arbeidssted kan dette kompenseres etter lokale avtaler.

**§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet**
Ved arbeide utenfor arbeidstakers daglige arbeidssted kan det avtales at arbeidstiden følger arbeidstiden i ekstern bedrift.

**§ 7 Lønn under sykdom mv.**
Bedriften skal betale sykepenger i henhold til de til enhver tid gjeldende bestemmelser i folketrygdloven, basert på den enkeltes lønn i arbeidsgiverperioden.

# DEL A I HOVEDAVTALEN

# LO – MEF 2018-2021

**Utdrag fra hovedavtalen**
Fra hovedavtalen har LO og MEF tatt inn Del A i overenskomsten.
Hovedavtalen finnes i sin helhet som egen trykksak.

Del A inneholder sentrale bestemmelser som bl.a. regulerer partsforholdet, lokal avtale-inngåelse, ansettelsesforhold samt regler om informasjon, samarbeid og medbestemmelse.

## Innholdsfortegnelse


**Kap. I Partsforhold, virkeområde og varighet** 71
Partsforhold, virkeområde og varighet 71
§ 1-1 Partsforhold 71
§ 1-2 Virkeområde 71
§ 1-3 Varighet 71

**Kap. II Oganisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål** 71
§ 2-1 Organisasjonsretten 71
§ 2-2 Fredsplikt 72
§ 2-3 Forhandlinger 72
§ 2-4 Søksmål 72

**Kap. III Konflikter** 72
§ 3-1 Kollektive oppsigelser 72
§ 3-2 Lærlingers og lærekandidaters stilling ved konflikt 73
§ 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt 73
§ 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler 73
§ 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler 74
§ 3-6 Sympatiaksjoner 74
§ 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden 75
§ 3-8 Behandling av krav om tariffavtale 75
§ 3-9 Bedrifter som trer ut av MEF 76
§ 3-10 Oversikt over tariffbundne bedrifter 76
§ 3-11 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte 76
§ 3-12 Politiske demonstrasjonsaksjoner 76

**Kap. IV Særavtaler** 76
§ 4-1 Særavtalers gyldighet 76
§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler 76
§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper 77

**Kap. V Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter** **77**
§ 5-1 Målsetting og opptreden 77
§ 5-2 Innledende bestemmelser 78
§ 5-3 Valg av tillitsvalgte 79
§ 5-4 Organisering av tillitsvalgte. 79
§ 5-5 Spesielt om endringer 80
§ 5-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold 80
§ 5-7 Godtgjørelse til tillitsvalgte 81
§ 5-8 Tjenestefri for tillitsvalgte 81
§ 5-9 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre 82
§ 5-10 Bruk av advarsel mot tillitsvalgte 82
§ 5-11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte 82

**Kap. VI Vernearbeid og verne- og helsepersonell** 83
§ 6-1 Verneombud 83
§ 6-2 Arbeidsmiljøutvalg 83
§ 6-3 Bedriftshelsetjenesten 83

**Kap. VII Permittering** 84
§ 7-1 Vilkårene for permittering. 84
§ 7-2 Plikt til å konferere før varsel gis 84
§ 7-3 Varsel om permittering 84
§ 7-4 Varslets form og innhold 85
§ 7-5 Betinget varsel 85
§ 7-6 Oppsigelse under permittering 85
§ 7-7 Spesielle bestemmelser 85

**Kap. VIII Individuelle forhold** 86
§ 8-1 Ansettelse m.v. 86
§ 8-2 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning 86
§ 8-3 Virkning av manglende informasjon 86

**Kap. IX Informasjon, samarbeid og medbestemmelse** 86
§ 9-1 Målsetting 86
§ 9-2 Organisering og gjennomføring 87
§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift 87
§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften 88
§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold 88
§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon 88
§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold 88
§ 9-8 Eksterne rådgivere 89
§ 9-9 Forhåndsinformasjon om tillitsvalgte 89
§ 9-10 Eierskifte i aksjeselskap 89
§ 9-11 Personellregistre og kontrolltiltak 89
§ 9-12 Drøftelser innen et konsern 90
§ 9-13 Kontaktmøte i bedrift som eies av selskap 90
§ 9-14 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser 90
§ 9-15 Bedriftsavdelinger med egen ledelse 91
§ 9-16 Kombinerte møter 91

**Kap. X Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold** 91
§ 10-1 Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden 91
§ 10-2 Drøftelse før oppsigelse eller avskjed 91
§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede 91
§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling 91
§ 10-5 Tjenestefrihet for ivaretakelse av offentlige verv 92
§ 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere 92
§ 10-7 Sluttattest 92
§ 10-8 Opparbeidelse av fridager 92
§ 10-9 Permisjon for utdanning 92

**KAP XI Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent** 93
§ 11-1 Månedlig utlønning 93
§ 11-2 Utlønning over bank 93
§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent 93

## Kap. I

## Partsforhold, virkeområde og varighet

**§ 1-1 Partsforhold**
Hovedavtalen gjelder mellom Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) med samtlige lokale avdelinger og enkeltbedrifter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) med sine forbund og klubber/avdelinger.

**§ 1-2 Virkeområde**
Hovedavtalen er det overordnede regelverk for alle tariffavtaler for arbeidere som er eller blir opprettet mellom de organisasjoner som er nevnt i § 1-1 og/eller deres medlemmer, og som ikke omfattes av andre Hovedavtaler.

Denne hovedavtale er etablert med henblikk på den særlige bedriftsstruktur blant MEFs medlemsbedrifter, og med felles ønske om en innskrenkning i omfang. I den utstrekning denne hovedavtale ikke har bestemmelser for situasjoner som oppstår i avtaleperioden, gjelder bestemmelsene i Hovedavtalen mellom LO og MEF.

**§ 1-3 Varighet**
Denne avtale, som trer i kraft 1. januar 2018, gjelder til 31. desember 2021 og videre 2 år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks – måneders varsel.

## Kap. II

## Organisasjonsretten, fredsplikt, forhandlingsrett og søksmål

**§ 2-1 Organisasjonsretten**
LO og MEF anerkjenner gjensidig arbeidsgivernes og arbeidstakernes frie foreningsrett.

Et velorganisert arbeidsliv er en styrke for arbeidstakernes og arbeidsgivernes organisasjoner og for samfunnet som helhet. I kraft av å representere brede interesser ivaretar LO og MEF et samfunnsmessig helhetssyn.

For å fylle sine roller er det viktig for LO og MEF å ha bred oppslutning. I Hovedavtalen og arbeidstvistloven er organisasjonenes demokratiske rettigheter nedfelt.

Et sentralt prinsipp i nasjonal og internasjonal rett på arbeidsrettens område er retten for arbeidstakere og arbeidsgivere til å organisere seg og gjennom kollektive avtaler ivareta sine interesser.

For at organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere skal sikres bred oppslutning og derigjennom fylle sin funksjon som sentrale samfunnsaktører, er det av avgjørende betydning at det i forhandlings- og konfliktsituasjoner vises respekt for organisasjonenes interesser og at ingen av partene opptrer på en måte som svekker hverandres posisjon.

I kraft av å representere brede interesser ivaretar LO og MEF et samfunnsmessig helhetssyn, og partene understreker frontfagsmodellens betydning.

**§ 2-2 Fredsplikt**
Hvor det er tariffavtale, må arbeidsstans eller annen arbeidskamp ikke finne sted.

Oppstår det tvist om forståelsen av en tariffavtale eller krav som bygger på en tariffavtale, blir saken å avgjøre av Arbeidsretten, hvis partene ikke blir enige etter reglene i § 2-3.

**§ 2-3 Forhandlinger**
1. Tvist mellom bedrift og arbeidstakere skal søkes løst ved forhandling mellom bedrift og tillitsvalgte. Fra forhandlingene skal settes opp protokoll. Partenes syn skal fremgå av protokollen som skal undertegnes av begge parter så snart som mulig.

2. Oppnås ikke enighet mellom bedrift og tillitsvalgte videreføres forhandlingene med medvirkning fra Forbund og MEF.

3. Oppnås ikke enighet ved forhandlinger etter pkt. 1 og 2 kan hver av partene bringe tvisten inn for LO og MEF.

4. Forhandlingene skal holdes senest 8 dager etter at det er framsatt skriftlig krav om det.

**§ 2-4 Søksmål**
Tvist om forståelsen av denne Hovedavtale kan innbringes for Arbeidsretten. Søksmålsrett etter avtalen har bare LO og MEF.

Tilsvarende gjelder søksmål i anledning av annen tariffavtale, med mindre søksmålsretten er overdratt iht Arbeidstvistlovens § 8.

LO og MEF skal varsle den annen part om søksmål mot/fra annen tariffpart om likelydende tariffbestemmelser.

## Kap. III

## Konflikter

**§ 3-1 Kollektive oppsigelser**
1. MEF og LO vil ved tariffrevisjonene eller ved varsel om arbeidsstans etter Arbeidstvistloven godta som gyldig plassoppsigelse for arbeidstakerne et varsel utvekslet mellom begge organisasjoner . Begge parter forplikter seg til å gi disse opplysninger med minst 14 dagers varsel.

Plassoppsigelsen skal i form og innhold være i samsvar med Arbeidstvistlovens § 28.

Senest samtidig med at plassoppsigelse gis, skal partene sette opp en protokoll fra forhandlingene. Av protokollen skal det framgå at partene ikke er kommet til enighet, og det skal gis en kort beskrivelse av krav som har vært fremmet og hvilke temaer det faktisk har vært forhandlet om.

2. Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst 4 dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter Arbeidstvistlovens § 36.

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst 4 dagers frist.

3. For bedrifter utenfor MEF som er bundet av tariffavtale av samme art plikter LO å varsle og gjennomføre plassoppsigelse og plassfratredelse forholdsmessig i samme omfang og fra samme tidspunkt dog begrenset til det som er praktisk mulig.

4. Dersom et meklingsforslag forkastes kan plassfratredelse iverksettes med 4 dagers varsel, med mindre partene blir enig om noe annet. Varselet kan gis før svarfristens utløp.

**§ 3-2 Lærlingers og lærekandidaters stilling ved konflikt**

1. Lærlinger på kontrakt og lærekandidater på opplæringskontrakt omfattes ikke av kollektiv oppsigelse i henhold til § 3-1, 1. ledd, med mindre de utrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom organisasjonene.

2. Lærlinger og lærekandidater skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring under arbeidsstansen. Bedriften skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

Hvis stansen medfører at det ikke lenger er mulig å drive opplæringen på rasjonell måte, kan lærlingene og lærekandidater med minst 7 dagers varsel permitteres for det tidsrom stansen varer.

For lærlinger og lærekandidater som blir permittert i henhold til foregående avsnitt, skal spørsmålet om eventuell forlengelse av læretiden på grunn av arbeidsstansen, avgjøres overensstemmende med lov om grunnskolen og den videregående opplæring (opplæringslova) § 4-6 eller tilsvarende bestemmelser i annen lovgivning.

**§ 3-3 Arbeid i forbindelse med konflikt**

MEF og LO forutsetter, hvor det er behov, at det på den enkelte bedrift, eventuelt innenfor det enkelte overenskomstområde, i god tid før tariffutløp, sluttes avtaler som regulerer forhold som er knyttet til driftens avslutning og gjenopptagelse på teknisk og vernemessig forsvarlig måte, samt arbeid som er nødvendig for å avverge fare for liv og helse eller betydelig materiell skade. Stedlige avtaler om dette skal godkjennes av MEF og LO.

**§ 3-4 Arbeidstakernes avstemningsregler**

1. Avstemning gjennomføres ved at hver arbeidstaker som skal delta i avgjørelsen, blir gjort kjent med tarifforslaget og tilstilet stemmeseddel med plikt til å returnere denne påført sin stemmegivning.

Dersom det er ønskelig kan en ved avstemninger innkalle de stemmeberettigede til møte, hvor tarifforslaget blir lagt frem og hvor en foretar skriftlig hemmelig avstemning. De ansvarlige tillitsvalgte i bedriften og lokalavdelingene sender LO en oversikt over det samlede stemmeresultat og stemmegivningen.

Avstemming kan også gjennomføres elektronisk forutsatt at det etableres betryggende rutiner som ivaretar hemmelighold og personvern og hindrer dobbeltstemmer.

2. a) Rett til å delta i avstemninger om tarifforslag har alle organiserte arbeidstakere ved bedrifter som tarifforslaget gjelder

   b) Når en fagforening får seg forelagt en hovedtariff, som faktisk bestemmer lønns- og arbeidsvilkårene for hele faget, har alle medlemmer rett til å delta i avstemningen.

   c) Alle stemmeberettigede medlemmer har stemmeplikt.

3. Hvis det er så få som stemmer at avstemningen ikke gir et fullgyldig uttrykk for hva flertallet av de stemmeberettigede medlemmer mener, kan vedkommende forbundsstyre pålegge ny avstemning. Den nye avstemning skal omfatte alle interesserte foreninger og stemmeberettigede medlemmer.

4. Disse regler endrer ikke den retten forbundene og Sekretariatet har til å lede og avslutte tariffoppgjør og konflikter etter de lover som gjelder til enhver tid, jfr. lovene for LO.

5. I forbindelse med avstemning skal bedriften gi de tillitsvalgte oversikt over arbeidstakernes arbeidssteder.

**§ 3-5 Arbeidsgivernes avstemningsregler**
Når forslag til tariffavtale blir sendt til uravstemning, deltar de medlemmer av MEF som forslaget gjelder. Avstemningen skal være hemmelig og skriftlig. For at et forslag som blir sendt til uravstemning skal være forkastet, kreves at minst halvparten av de stemmeberettigede stemmer har stemt for forkastelse.

**§ 3-6 Sympatiaksjoner**
1. Bestemmelsene om fredsplikt i tariffavtalene innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av MEF eller LO. Før samtykke blir gitt, skal det forhandles mellom disse organisasjonene om utvidelse av hovedkonflikten. Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.

2. Varslet for arbeidsstans skal være som bestemt i § 3-1. Ved sympatistreik hos medlemmer av MEF til støtte for arbeidstakere ved bedrifter som ikke står tilsluttet noen arbeidsgiverorganisasjon, skal varselsfristen være 3 uker.

3. Hvis LO erklærer sympatistreik blant MEFs medlemmer på grunn av konflikt ved en bedrift som ikke står som medlem av MEF, skal LO samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter, hvis slike finnes; dog skal antallet arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare arbeiderantallet ved de organiserte bedrifter. Hovedorganisasjonene kan bli enige om unntak fra denne regel. LO kan unnta stat og kommuner.

4. Den adgang LO har til å erklære sympatistreik ved bedrifter tilsluttet MEF til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn MEFs tariffavtaler for tilsvarende bedrifter.

5. Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal være ubetinget, hvis ikke hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form ved bedrifter hvor minst halvdelen av arbeidstakerne er organisert i forbund tilsluttet LO. Har konflikten til mål å verne organisasjonsretten, har LO/NAF rett til å nytte betinget plassoppsigelse uansett medlemstall.

**§ 3-7 Ny tariffavtale i tariffperioden**
1. LO og MEF kan - i tariffperioden - kreve at tariffavtale skal gjelde i medlemsbedrift som ikke har vært bundet av tariffavtale mellom organisasjonene.

Tilsvarende gjelder dersom tariffbundet bedrift igangsetter virksomhet som ikke er omfattet av gjeldende tariffavtale for bedriften.

Når et forbund har fremsatt krav om tariffavtale overfor bedrift som ikke er medlem av MEF og bedriften deretter trer inn som medlem, skal MEF uten ugrunnet opphold gi meddelelse om medlemsskapet til det fagforbund som har fremsatt kravet. Samtidig skal MEF ta stilling til tariffkravet.

2. Vilkåret for å kreve tariffavtale gjennomført er at bedriften er medlem av MEF og at LO har organiserte arbeidstakere i bedriften.

Er det ikke tidligere opprettet tariffavtale på bedriften for den aktuelle arbeidstakergruppen, er det et vilkår at LO organiserer minst 10 % av arbeidstakerne i bedriften innenfor tariffområdet. I bedrifter med færre enn 25 ansatte gjelder ikke ovenstående regler, men vil som hovedregel følges.

Overenskomster som gjøres gjeldende individuelt er unntatt.

3. I tilfeller der bare lærlinger er organisert og ikke bedriftens øvrige ansatte innen bedriftens samme overenskomstområde, kan LO kreve at overenskomstens bestemmelser skal praktiseres i forhold til lærlingene selv om overenskomsten ikke gjøres gjeldende.

Denne praktiseringen bekreftes ved brevveksling mellom overenskomstens parter.

4. Tariffavtalen skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt.
Ved tvist om valg mellom flere anvendbare tariffavtaler, skal partene drøfte om Hovedavtalen og Fellesordningene skal gjøres gjeldende fra kravtidspunktet.

Dersom bedriften er bundet av annen tariffavtale ved innmeldelse i MEF, gjelder denne til den er brakt til utløp.

5. Medfører overgang til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkårene, herunder pensjon, eller forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om en overgangsordning.

6. Bestemmelsene i denne paragraf er ikke til hinder for å gjennomføre vertikale avtale- og organisasjonsforhold.

**§ 3-8 Behandling av krav om tariffavtale**
1. Krav om gjennomføring av tariffavtale etter § 3-7 fremsettes skriftlig av LO eller MEF.

2. Bekreftelse på gjennomføring av tariffavtale på vegne av MEF eller LO, skal gis motparten snarest mulig, og innen 1 måned fra kravet er mottatt.

Merknad
Partene har interesse av at krav om gjennomføring av tariffavtale iht. Hovedavtalen § 3-8 blir behandlet raskt og korrekt.

**§ 3-9 Bedrifter som trer ut av MEF**
Dersom en tariffbundet bedrift trer ut av MEF i tariffperioden, skal MEF varsle LO om uttredelsen og tidspunktet for den så snart som mulig. En bedrift som trer ut av MEF i tariffperioden er fortsatt bundet av de tariffavtaler som gjaldt ved uttredelsen ut tariffperioden. (jfr. Arbeidstvistlovens § 3 nr. 4).

**§ 3-10 Oversikt over tariffbundne bedrifter**
LO og MEF skal i revisjonsåret utveksle oversiktslister pr. 01.02 over tariffbundne bedrifter.

Bedrifter som er oppført på oversiktslisten pr. 01.02 omfattes av samme års tariffrevisjon, med mindre det fremgår av listene at medlemsskapet i MEF opphører før utløpet av tariffperioden.

For bedrifter som omfattes av tariffavtalen med utløp i annet halvår, vil tilsvarende dato være 2 mnd. før tariffavtalens utløpsdato.

**§ 3-11 Bedrifter som ikke lenger har organiserte ansatte**
Før utløpet av første avtaleår opptar forbund og landsforening forhandlinger om eventuelt bortfall av tariffavtale i bedrifter der LO ikke lenger har medlemmer.

**§ 3-12 Politiske demonstrasjonsaksjoner**
Partene anerkjenner gjensidig retten til å iverksette politiske demonstrasjonsaksjoner. Det er en forutsetning at formålet med aksjonen ikke er å fremtvinge forandringer i de tariffmessig ordnede forhold.

Politiske demonstrasjonsaksjoner skal forhåndsvarsles. Den som oppfordrer til aksjonen skal så tidlig som omstendighetene tillater varsle tariffmotparten, og dessuten sørge for varsling av aktuelle tillitsvalgte og bedrifter. Varslet skal angi tidspunktet for aksjonen, dens bakgrunn og forventede varighet. Siktemålet med forhåndsvarslingen og eventuell etterfølgende drøfting er å gi berørte parter tid og anledning til å innrette seg slik at aksjonen ikke griper inn i virksomhetenes ordinære drift i større grad enn nødvendig.

Bestemmelsene over, tar ikke sikte på å endre rettstilstanden skapt gjennom Arbeidsrettens praksis om politiske demonstrasjonsaksjoner.

## Kap. IV

## Særavtaler

**§ 4-1 Særavtalers gyldighet**
Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med den tariffavtale som på organisasjonsmessig måte er opprettet for bedriften.

**§ 4-2 Oppsigelse av særavtaler**
1. Forhandlinger før oppsigelse
De lokale parter skal føre forhandlinger om særavtaler før oppsigelse finner sted. Oppsigelse kan likevel finne sted hvis forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager.

2. Særavtaler med bestemt løpetid
Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst 1 måneds varsel før utløpstiden med mindre annet er avtalt. Blir avtalen ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den samme oppsigelsesfristen videre 1 måned av gangen.

3. Særavtaler som gjelder inntil videre
Særavtale som det er bestemt eller forutsatt skal gjelde inntil videre kan når som helst sies opp med minst 1 måneds varsel med mindre annet er avtalt.

4. Særavtaler som følger bedriftens tariffavtale.
Særavtale som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge bedriftens tariffavtale løper, gjelder videre for neste tariffperiode, dersom man ved en tariffrevisjon ikke er blitt enig om at særavtalen skal falle bort eller endres.

Har særavtale samme varighet som bedriftens tariffavtale, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen.

Oppnås ikke enighet kan saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalens § 2-3. Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som for tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.

5. Rett til forhandling og voldgift
Foregående bestemmelser kommer i tillegg til den rett partene i henhold til gjeldende tariffbestemmelser måtte ha til å kreve forhandlinger og eventuelt voldgiftsbehandling ved revisjon av særavtaler.

**§ 4-3 Virkningen av at særavtale utløper**
Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

Arbeidstvistlovens § 6 nr. 3, siste ledd gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger bedriftens tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår.

## Kap. V

## Bestemmelser om tillitsvalgte og bedriftens representanter

**§5-1 Målsetting og opptreden**
Målsetting
Det er av avgjørende betydning at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven.

Hovedorganisasjonene vil understreke betydningen av at så vel arbeidstakerne som bedriften har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften.

Hovedorganisasjonene vil gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem.

Opptreden
De tillitsvalgte og bedriftens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte skal påse at de plikter som påhviler partene etter tariffavtale, arbeidsreglement og arbeidsmiljølov blir fulgt, med mindre disse oppgaver spesielt er tillagt andre organer.

Det er uforenlig med arbeidsgivers og de tillitsvalgtes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. De tillitsvalgte har heller ikke anledning til å nedlegge sine verv i forbindelse med slik konflikt.

De tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at produksjonen skal lide minst mulig skade og at spesialmaskiner ikke blir stoppet i sin regulære drift.

**§5-2 Innledende bestemmelser**
1. Rett og plikt til å velge tillitsvalgte
Det skal velges tillitsvalgt for de organiserte arbeidstakere og blant disse. Denne kan suppleres med flere tillitsvalgte eller plasstillitsvalgte etter skalaen i § 5-3 (3).

2. Arbeidstakernes representanter – de tillitsvalgte
De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte arbeidstakere.

De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere, når tariffavtale ikke er til hinder for dette. Det forutsettes at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken frem for sine arbeidskamerater før de tar standpunkt til spørsmålet.

Bedriften skal ha svar uten ugrunnet opphold. De tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som de enkelte arbeidstakere har overfor bedriften, eller som bedriften har overfor de enkelte arbeidstakere.

Når de tillitsvalgte har noe å fremføre, skal de henvende seg direkte til arbeidsgiveren eller dennes representant på arbeidsstedet.

3. Arbeidsgivers representant
Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi arbeidsutvalget skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representanten ikke ta stilling umiddelbart til henvendelsen, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold

4. Forhandlinger mellom de tillitsvalgte og arbeidsgivers representanter
Bedriftens og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, jfr. § 6-2 nr 2 og § 6-3.

Ved forhandlinger kan arbeidsgiver møte selv eller ved stedfortreder for bedriftsledelsen. Arbeidsgiveren eller dennes stedfortreder kan tilkalle andre fra bedriftsledelsen.

I tvistesaker møter vanligvis ikke flere enn tre representanter fra hver av partene. Er bare en tillitsvalgt til stede, kan vedkommende ta med en annen arbeidstaker.

**§ 5-3 Valg av tillitsvalgte**
1.Hvilke arbeidstakere som kan velges som tillitsvalgt
Tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige arbeidstakere med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold.

De skal såvidt mulig ha arbeidet i bedriften eller i selskapet som helhet de to siste år.

Arbeidstakere som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant - så som arbeidstakere i særlig betrodd stilling som overordnet leder innenfor bedriften, som personlig sekretær for bedriftsledelsen eller som skal representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns- og arbeidsvilkår for underordnet personale, kan ikke velges som tillitsvalgt.

Protokolltilførsel
Arbeidstakere som er sagt opp, kan ikke velges. Dette gjelder ikke gjenvalg.

2. Gruppevise valg
Valg av tillitsvalgte kan om ønskes isteden foregå gruppevis. Enhver arbeidstakergruppe,
som av de lokale parter anerkjennes som sådan, og som har gjennomsnittlig minst 10 arbeidstakere, har rett til tillitsvalgt. Dette gjelder selv om antallet tillitsvalgte derved blir
høyere enn etter § 5-3.(3)

3. Antall tillitsvalgte som velges

| | | |
|---|---|---|
| Inntil 25 | arbeidstakere | 2 tillitsvalgte |
| fra 26 - 50 | arbeidstakere | 3 " |
| " 51 – 150 | " | 4 " |
| " 151 – 300 | " | 6 " |
| Over 300 | " | 8 " |

Når en virksomhet omorganiserer eller endrer antallet arbeidstakere, skal antallet tillitsvalgte drøftes. Antallet tillitsvalgte skal til enhver tid stå i forhold til bemanningen.

Når bedriftsstrukturen endres slik at den ikke samsvarer med den etablerte organiseringen av klubber/avdelinger, skal partene drøfte hensiktsmessige ordninger.

4. Valgperioden
Valget gjelder for et kalenderår. Leder, nestleder og sekretær kan velges for 2 år. Ved leders fravær fungerer nestleder eller i dennes fravær sekretær.

Hvis en tillitsvalgt slutter ved bedriften, opphører vedkommende i vervet.

5. Melding om valg
Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding med navn på de valgte i.h.t. § 5-3(3) og § 5-3(1) og § 5-4(1) dersom det etableres arbeidsutvalg.

En arbeidstaker kan ikke kreves anerkjent som tillitsvalgt før slik melding er gitt. Inntil bedriften har mottatt melding om nyvalg, fungerer de tidligere valgte.

**§ 5-4 Organisering av de tillitsvalgte**
1. Arbeidsutvalg
Ved flere tillitsvalgte etableres arbeidsutvalg. Arbeidsutvalget har ansvar for ledelsen av de tillitsvalgtes arbeid.

2. Valg av tillitsvalgte til spesielle oppgaver
Der hvor det er flere tillitsvalgte i en bedrift kan disse ha spesielle oppgaver f. eks. likestilling, ungdomstillitsvalgt, kompetansetillitsvalgt som skal ta seg av yrkesopplæring i forståelse med bedriftsledelsen samt faglig opplysningsvirksomhet. Videre sosialtillitsvalgt som skal bistå de ansatte i saker av sosial karakter som har tilknytning til forhold i bedriften. Dette skal ikke medføre at antall tillitsvalgte økes.
Tillitsvalgte etter tilleggsavtale IV og VI kan velges i tillegg utover rammene angitt i § 5-3.(3)

3. Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg m.v.
Når flere bedrifter er engasjert samtidig i forbindelse med oppføring av store anlegg, kan det etableres et koordineringsutvalg med 1 tillitsvalgt fra hver av de berørte bedrifter. Det samme gjelder ved store tidsbegrensede arbeider, så som ombygginger/opprustinger av slike anlegg. Likeledes kan det etableres koordineringsutvalg i annen virksomhet der flere bedrifter har oppdrag for samme oppdragsgiver på samme sted. Om nødvendig kan møter i koordineringsutvalget holdes i arbeidstiden.

Utvalget skal arbeide med informasjon om fellesanliggender og sosiale/kulturelle aktiviteter. Et av medlemmene i utvalget kan spesielt ta seg av kulturelle, velferdsmessige og sosiale forhold.

**§ 5-5 Spesielt om endringer**
I forbindelse med nedtrapping av et oppdrag, skal bedriften legge forholdene til rette for at tillitsvalgte kan beholdes på stedet så lenge som mulig i avslutningsperioden.

Ved overføring til annet oppdrag, skal vedkommende ha rett til nytt arbeid i henhold til sine rettigheter etter lov og tariffavtale.

**§ 5-6 De tillitsvalgtes arbeidsforhold**
1. Tid til tillitsvalgtes arbeid
Hovedorganisasjonene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen.

Dersom en av partene ønsker det, skal det føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Dersom partene ikke blir enige, behandles tvisten etter § 2-3.

**Merknad:**
Hva som er nødvendig tid for utføring av arbeid for tillitsvalgt vil variere fra bedrift til bedrift. Det kan være en løsning å inngå avtale om en tidsramme. Store bedrifter har ofte inngått avtale om en tidsramme. Også i små og mellomstore bedrifter kan det være hensiktsmessig å inngå en slik avtale.

Tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon, videre adgang til telefaks etter nærmere avtale når bedriften har dette.

De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.

2. Utstyr til tillitsvalgte
Det opptas lokale drøftelser om det skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Så langt det er praktisk mulig og etter nærmere avtale gis adgang til tilsvarende kontorteknisk utstyr som benyttes i bedriften. Drøftelsene skal ta hensyn til bedriftens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, informasjon- og kommunikasjonsteknologisk utrustning, tariffavtalens lønnsform eller lignende.

Tillitsvalgte skal ha rett til låsbart skap og adgang til telefon. Videre skal tillitsvalgte ha adgang til hensiktsmessig kommuniksasjonsutstyr etter nærmere avtale når bedriften har dette.

3.Adgang til bedriften og avdelinger
Arbeidsutvalget, bedriftstillitvalgte og tillitsvalgte med spesielle oppgaver etter § 5-1 skal ha uhindret adgang til bedriftens avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De skal på forhånd sørge for at nærmeste overordnede får melding om årsaken til at de må forlate sin arbeidsplass, og skal så vidt mulig gi arbeidsleder i den avdeling de kommer til beskjed om hvem de ønsker å snakke med.

De øvrige tillitsvalgte skal også uhindret kunne utføre sitt verv. Med tillatelse fra nærmeste overordnede kan de i denne forbindelse forlate sin arbeidsplass.

Når tillitsvalgte i LO, samt ledere i deres underavdelinger som har tariffavtale med bedriften, ønsker adgang til bedriften for å ivareta tariffmessige gjøremål, skal det gis adgang etter å ha meldt fra til bedriftsledelsen. Ovenstående gjelder også problemer knyttet til at de tillitsvalgte ikke behersker norsk. I de tilfeller besøket omfatter samtaler/forhandlinger med bedriftsledelsen skal MEFs lokale representant informeres før en tar kontakt med bedriftsledelsen.

4. Møter i arbeidstiden
Møter for tillitsvalgte
Tillitsvalgte kan i forståelse med bedriftsledelsen holde møter i arbeidstiden uten trekk i lønn.
Ved planer om fisjoner, fusjoner og større omorganiseringer kan de tillitsvalgte ved berørte bedrifter i forståelse med bedriftsledelsen holde fellesmøter uten trekk i lønn.

Medlemsmøter
Medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag kan holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn, såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper.

Når utvalget av tillitsvalgte i forståelse med bedriftsledelsen er av den oppfatning at avgjørelse i saker må fattes omgående eller at saker av særlig viktighet skal behandles, kan det holdes medlemsmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Dersom virksomhetens driftstid strekker seg ut over 8 timer, kan medlemsmøte i forståelse med bedriftsledelsen holdes i arbeidstiden uten trekk i lønn.

Dersom ikke saken krever omgående avgjørelse, skal bedriften gis minst 8 dagers varsel.

**§ 5-7 Godtgjørelse til tillitsvalgte**
Når lokalt avtalt forhandlingsmøte etter § 2-3 avholdes i den enkelte tillitsvalgtes ordinære arbeidstid, godtgjøres tapt arbeidsfortjeneste. Møte som holdes i fritid skal godtgjøres med tariffl ønn uten overtid.

Medgått tid til tillitsvalgtes arbeid etter § 5-6 (1) betales tilsvarende. Det samme gjelder møter etter kap. IX, møter i bedriftsutvalg, avdelingsutvalg og arbeidsmiljøutvalg, ved bedriftskonferanser og samarbeidsutvalg etter Del B, og når det er nødvendig å gi bedriftsutvalgets leder og/eller sekretær fri for å utføre sine oppgaver.

Tid som verneombud anvender til vernearbeid betales på samme måte. Partene på bedriften eller det enkelte overenskomstområde kan avtale en annen beregningsmåte for godtgjørelsen. Overtid skal betales som fastsatt i AML. § 6-5 nr. 3.

**§ 5-8 Tjenestefri for tillitsvalgte**
Tillitsvalgte på bedriften skal ikke nektes tjenestefri uten tvingende grunn når de innkalles til møter og forhandlinger av sin organisasjon, skal delta i fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet, i faglige delegasjoner, eller nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens faglige kurs for tillitsvalgte.

Forespørsler om tjenestefri skal rettes til bedriften så tidlig som mulig.

Møter dette gjelder er:
Landsstyremøter, forbundsstyremøter, representantskapsmøter, landsmøter, kongresser, styremøter i LO-avdelingen, styremøter i fagforeningen, tarifforhandlinger og forhandlingsmøter etter § 2-3.

Tilsvarende rett til permisjon gjelder for skolering av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i bedriftens styrende organer. Samme bestemmelse gjelder kurs for bedriftens tillitsvalgte i regi LO.

Disse nye tillitsvalgte gis tapt arbeidsfortjeneste som er differanse mellom stipend og vanlig lønn. Bekreftelse fra kursledelsen for at vedkommende har gjennomført kurset med påført stipendiets størrelse leveres av kursdeltakeren til arbeidsgiver som reduserer neste lønning med tilsvarende beløp.

Arbeidstakere som skal utdannes til tillitsverv innen fagorganisasjonen skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller faglig opplysningsvirksomhet.

Forespørsler om tjenestefrihet skal rettes til bedriftsledelsen så tidlig som mulig,

**§ 5-9 Krav om at tillitsvalgt eller representant for arbeidsgiver skal fratre**
Hvis en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter Hovedavtalen, kan MEF overfor LO kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. Tas kravet til følge har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny tillitsvalgt.

Hvis arbeidsgivers representant gjør seg skyldig i grovt brudd på Hovedavtalen, kan LO kreve at vedkommende skal fratre som representant overfor arbeidstakerne. Tas kravet til følge har arbeidsgiver plikt til straks å utpeke en ny representant.

Ved uenighet om fratreden avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Det betraktes som grovt brudd på Hovedavtalen å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.

Tillitsvalgt eller arbeidsgiverrepresentant som må fratre kan ikke velges eller utpekes før det er gått 2 år.

**§ 5-10 Bruk av advarsel mot tillitsvalgte**
Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelsen av tillitsvervet uten saklig grunn.

**§ 5-11 Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte**
Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg til ansiennitet og andre grunner det er rimelig å ta hensyn til, skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i bedriften.

Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgt skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljølov eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.

Bestemmelsene i AML. kap. 15-17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis LO gjør gjeldende at oppsigelsen er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.

Hvis virksomheten nedlegges er det viktig at berørte arbeidstakere beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet bedrift drives videre av bostyret med sikte på avvikling.

Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas skal spørsmålet drøftes med arbeidsutvalget, hvis ikke vedkommende motsetter seg det, eller dette vil virke krenkende overfor andre.

Er tillitsvalgte eller andre arbeidstakere sagt opp eller avskjediget de siste 3 måneder før innmeldelse i MEF, og det hevdes at dette skyldes krav om tariffavtale, skal tvisten behandles etter Hovedavtalens regler. Det samme gjelder tvist om oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte i forbindelse med overdragelse eller selskapsrettslig nyorganisering av bedrift, når LO hevder at oppsigelsen eller avskjeden strider mot Hovedavtalens § 2-1.

Ovennevnte bestemmelser gjelder tilsvarende for verneombud, medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, styre- og bedriftsforsamling.

De tillitsvalgtes stilling ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer
Ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal det tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling.

## Kap. VI

## Vernearbeid og verne- og helsepersonale

**§ 6-1 Verneombud**
Verneombudet har uhindret adgang til sitt verneområde. Må vedkommende forlate arbeidsplassen, skal den nærmeste overordnede underrettes på forhånd eller snarest mulig.

Dersom partene i en virksomhet med færre enn 10 arbeidstakere blir enige om at det ikke skal være verneombud, kan verneombudets funksjon utføres av den tillitsvalgte.

Ansiennitet og lønn skal beregnes som om verneombud/hovedverneombud var i stilling i hele den perioden de virket i disse funksjoner.

**§ 6-2 Arbeidsmiljøutvalg**
Hvor det er opprettet arbeidsmiljøutvalg, kan bedriftsledelsen innenfor en fastsatt budsjettramme gi utvalget fullmakt til å iverksette vernetiltak som utvalgets medlemmer er enige om. Dette begrenser ikke utvalgets beslutningsmyndighet etter loven.

**§ 6-3 Bedriftshelsetjeneste**
Partene understreker viktigheten av det forebyggende arbeid med arbeidsmiljø og helse i bedriftene.

Bedriften skal når den er pliktig til å ha verne- og helsepersonale (VHP) etter arbeidsmiljøloven, la seg bistå av slikt personale.

Dersom et slikt tilbud ikke finnes, skal bedriften og tillitsvalgte i fellesskap arbeide aktivt med andre bedrifter for å søke opprettet ordninger som tilfredsstiller arbeidsmiljølovens forskrifter om verne- og helsepersonale. Verne- og helsepersonalets aktivitet skal fremgå av bedriftens dokumentasjon i henhold til Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften).

## Kap. VII

## Permittering

**§7-1 Vilkårene for permittering.**
1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for bedriften.

2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.

3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn, jfr. lov om lønnsplikt ved permittering. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

4. Ved vurdering av hvem som skal permitteres, skal det legges vekt på de spesielle oppgaver de tillitsvalgte har i bedriften.

**§ 7-2 Plikt til å konferere før varsel gis**
Før varsel gis skal det konfereres med tillitsvalgte i samsvar med kap. IX. Før lengre permittering iverksettes, bør bedriften som et alternativ vurdere yrkesfaglig kompetansehevende tiltak etter bedriftens behov og som kan styrke bedriftens konkurransesituasjon. Fra konferansen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselsfristen i § 8-3 nr. 1 og nr. 2 løper først etter at konferansen er holdt. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi bedriften ved gjeninntagelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntagelse utsettes.

**§ 7-3 Varsel om permittering**
1. Permittering gis med 14 dagers varsel.

2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 15-3, (10) er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.

3. Varselet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.

4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen bedrift eller tariffstridig konflikt i egen bedrift eller ulegitimert fravær fører til at arbeidstakere ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Bedriften plikter dog å gi det varsel som er mulig.

5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale gir adgang til kortere varsel. Det samme gjelder arbeidsreglement opprettet før 31.12.97.

6. Hvis bedriften permitterer uten å overholde varselfristen skal arbeidstakerne betales vanlig fortjeneste til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr. 2 betales ordinær timelønn.

7. Dersom en permitteringsperiode avbrytes, og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler m.v. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

Merknad.
Partene viser til brev fra MEF av 19. juni 2009 og er enige om følgende: Så lenge det ytes dagpenger direkte etter en arbeidsperiode på inntil 6 uker i sammenheng i en permitteringsperiode, er partene enige om at lengden av arbeidsperioden som kan benyttes uten at fortsatt permittering skal regnes som ny permittering, endres fra 4 til 6 uker.

**§7-4 Varslets form og innhold**
1. Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.

2. Ved betinget permittering etter § 8-5 kan varslet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.

3. Varslet skal angi permitteringens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringens sannsynlige lengde.

5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

**§ 7-5 Betinget varsel**
Ved konflikt i egen bedrift skal varselet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

**§ 7-6 Oppsigelse under permittering**
Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til bedriften med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt.

Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Dersom arbeidstakere som er permittert utover 4 måneder og inntil videre, sier opp for å gå over i annet arbeid, kan vedkommende fratre uten oppsigelsesfrist.

Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

**§ 7-7 Spesielle bestemmelser**
1. I typisk sesongindustri gjelder kap. VIII med mindre annet følger av tariffavtale eller fast praksis. Også i så fall gjelder § 8-6 tilsvarende.

2. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til syketrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.

3. § 8-3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer

## Kap. VIII

## Individuelle forhold

**§ 8-1 Ansettelse m.v.**
Bedriften skal snarest mulig, og senest ved tiltredelse, orientere arbeidsutvalget og de tillitsvalgte i vedkommende avdeling om nyansettelser herunder ledere som har betydning for avdelingens virksomhet og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Bedriftsrepresentant skal snarest mulig og senest innen 14 dager også presentere nyansatte for tillitsvalgte.

På større arbeidsplasser skal nyansatte med passende mellomrom innkalles til introduksjonsmøte hvor ledelsen og tillitsvalgte orienterer om bedriften og arbeidslivets organisasjoner. Møte bør ikke holdes for lenge etter ansettelsen. På mindre arbeidsplasser skal ledelsen og tillitsvalgte samarbeide om å gi slik orientering.

På anmodning skal de tillitsvalgte hvert kvartal få utlevert en liste over ansatte innen det aktuelle overenskomstområde på bedriften. Listen skal inneholde navn, arbeidssted og ansettelsestidspunkt.

**§ 8-2 Ansiennitet ved oppsigelse p.g.a. innskrenkning**
Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.

Hvis bedriften i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansienniteten og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 5 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utstår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene.

**§ 8-3 Virkning av manglende informasjon**
Er informasjonsplikten etter §§ 9-3 til 9-8 ikke oppfylt i forhold til hva som er relevant for oppsigelsen, har arbeidstaker som sies opp rett til 2 måneders vanlig fortjeneste fra og med den dag de tillitsvalgte ble informert om oppsigelsen selv om fratreden skjer på et tidligere tidspunkt. Har arbeidstaker som sies opp lenger oppsigelsesfrist enn 1 måned til slutten av en kalendermåned, har vedkommende rett til minst 3 måneders lønn (vanlig fortjeneste).

## Kap. IX

## Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

**§ 9-1 Målsetting**
MEF og LO er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og bedriften, både i enkeltselskap og konsern.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedrift som arbeidstakere.

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurranseevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

Hovedorganisasjonene vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeid.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

**§ 9-2 Organisering og gjennomføring**
Utviklingen av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i bedriften vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet innen bedriftsorganisasjonen slik at de som arbeider innenfor den enkelte avdeling eller arbeidsgruppe gis større adgang til selv å treffe beslutninger i det daglige arbeid. I det konkrete arbeid med dette er det viktig å tilpasse formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen til bedriftens art og størrelse m.v. Det forutsettes at de som deltar i beslutningsprosessen på de forskjellige nivåer i bedriften har ansvar, ikke bare overfor eiere eller arbeidskamerater, men også overfor bedriften som helhet.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi og virksomhetens påvirkning på det ytre miljø.

Ved etablering av arbeids-, prosjekt- og styringsgrupper innen bedriften, som ikke er en fast del av bedriftsorganisasjonen, skal de berørte ansatte sikres reell innflytelse. De tillitsvalgte skal sikres reell innflytelse på gruppens sammensetning og mandat. De tillitsvalgte utpeker selv de ansattes representanter blant de berørte ansatte.

Representanter for de forskjellige deler av organisasjonen tas med i arbeidet med å utvikle jobbinnhold, organisasjons- og ledelsesformer.

For den enkelte bedrift er det av største betydning at partene finner frem til praktiske former for medbestemmelse og medinnflytelse i samsvar med intensjoner og bestemmelser i kapittel IX. Hovedorganisasjonene vil anbefale at det på den enkelte bedrift søkes inngått egen avtale om dette. Drøftelser om slike spørsmål skal gjennomføres når en av partene ber om det. Partene på bedriften kan be om bistand fra organisasjonene.

**§ 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift**
Bedriftens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte:

- spørsmål som vedrører bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling,

- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift,
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst 1 gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

Partene understreker betydningen av at innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid og entrepriseliknende ordninger praktiseres innenfor rammen av gjeldende lov og avtaleverk. Behov for praktiske reguleringer anbefales løst gjennom de enkelte overenskomster.

**§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften**
Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- omleggingen av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder.
- sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.

**§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold**
Bedriftens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

Bedriftens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde.

Vurderer bedriften å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten drøftes med de tillitsvalgte.

**§ 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon**
1. Bedriftens plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas.
Før bedriften treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

I de tilfeller bedriftsledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

Dersom en bedrift ønsker å gjennomføre slike endringer i bestående arbeidsforhold og LO hevder dette vil være tariffstridig, kan LO uten ugrunnet opphold ta opp med MEF spørsmålet om å utsette iverksettelsen inntil forhandlingsmøte mellom
hovedorganisasjonene er avholdt. Slikt møte skal i tilfelle avholdes innen 1 uke etter
at det er fremsatt skriftlig krav om det.

2. Plikt til å informere tillitsvalgte om årsaker til og virkninger av bedriftens disposisjoner.
I saker som omhandler forhold omfattet av §§ 9-4 og 9-5 skal tillitsvalgte informeres
om årsakene til bedriftens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.

**§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold**
Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører bedriftens økonomiske situasjon i den grad de tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser, jfr. §§ 9-3 første strekpunkt, 9-4 og 9-5.

Ved innføring av lønnssystemer i bedrifter som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muliggjør dette.

**§ 9-8 Eksterne rådgivere**
Dersom de tillitsvalgte ønsker å benytte ekstern rådgiver, skal bedriftens ledelse informeres om dette. Tillitsvalgte kan ta opp om bedriften helt eller delvis skal dekke utgiftene.

Benytter de tillitsvalgte i forståelse med bedriften rådgiver ved gjennomgang av regnskaper, årsoppgjør m.v., skal vedkommende ha adgang til nødvendig materiale og informasjon.

Får rådgiver adgang til konfidensielle opplysninger, skal de ikke anvendes utenom oppdraget.

**§ 9-9 Forhåndsinformasjon til tillitsvalgte**
Tillitsvalgte skal på forhånd og så tidlig som mulig orienteres om forhold som bedriften ved møte eller oppslag ønsker å informere arbeidsstokken om.

**§9-10 Eierskifte i aksjeselskap**
Ved eierskifte i aksjeselskap skal ledelsen straks den får sikker kunnskap om det, informere de tillitsvalgte såfremt erververen:

- Overtar mer enn 1/10 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/10 av stemmene i selskapet, eller
- blir eier av mer enn 1/3 av aksjekapitalen eller aksjer som representerer mer enn 1/3 av stemmene.

Ledelsen skal medvirke til at nye eiere så raskt som mulig orienterer de ansatte om sine planer.

**§ 9-11 Personellregistre og kontrolltiltak**
1. Personellregistre
Partene skal lokalt drøfte hvilke personalopplysninger bedriften kan registrere, og hvordan de skal oppbevares og brukes. All registrering må ha et saklig formål. Praksis må være i samsvar med lov om personopplysninger med forskrifter, eventuell personaldatainstruks og rammeavtalen om teknologisk utvikling og datamaskinbaserte systemer.

Personellregisteret skal behandles konfidensielt.

2. Kontrolltiltak
Behov, utforming og innføring av interne kontrolltiltak skal drøftes på bedriften.

For øvrig vises til personopplysningsloven med forskrifter og tilleggsavtale V i Del C.

Med jevne mellomrom bør partene revurdere iverksatte kontrolltiltak.

3. Fjernsynsovervåkning
Fjernsynsovervåkning må være saklig begrunnet ut fra hensynet til virksomheten i det overvåkende foretak. Hvis direkte og kontinuerlig fjernsynsovervåking av den enkelte ansatt i arbeidssituasjonen er aktuell, skal hensikt og behov klarlegges. Slik overvåking bør i størst mulig utstrekning unngås. For øvrig vises til personopplysningsloven med forskrifter.

Merknad:
Fjernsynsovervåking kan også være et viktig hjelpemiddel i arbeidet med å bedre sikkerheten for arbeidstakerne.

**§ 9-12 Drøftelser innen et konsern**
Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger også kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere bedrifter innen samme konsern, skal konsernledelsen så tidlig som mulig drøfte disse spørsmål med tillitsvalgte. På samme måte behandles spørsmål som gjelder konsernets økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.
Representanter for arbeidstakerne skal gis mulighet for å fremme sine synspunkter før konsernledelsen treffer sine beslutninger. I de tilfelle konsernledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til arbeidstakerrepresentantenes anførsler, skal den grunngi sitt syn.
Fra konferansen skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

**§ 9-13 Kontaktmøte i bedrift som eies av selskap**
I bedrift som eies av selskap (aksjeselskap, andelslag m.v.) skal det - med mindre partene er enige om en annen ordning - holdes kontaktmøte mellom styret og de tillitsvalgte når det ytres ønske om det. Møtene skal styrke samarbeid og tillit ved å drøfte spørsmål av interesse for bedriften og arbeidstakerne og gi de tillitsvalgte anledning til å fremføre sine synspunkter direkte overfor eiernes representanter i styret. Flest mulig styremedlemmer og tillitsvalgte bør være med. Bedriftens leder eller dennes stedfortreder deltar i møtene og innkaller og arrangerer disse. Møtene skal ikke gripe inn i reglene for behandling av tvister, jfr. § 2-3. Fra møtene settes opp notat som undertegnes av partene.

**§ 9-14 Brudd på reglene om informasjon og drøftelser**
1. Hovedorganisasjonene understreker viktigheten av at Hovedavtalens bestemmelser om informasjon og drøftelser overholdes. Partene har derfor funnet det hensiktsmessig å etablere et regelverk som ivaretar dette.

2. Ved grovt brudd på reglene om informasjon og drøftelser i Hovedavtalens §§ 9-3 til 9-6 kan det ilegges bot etter bestemmelsene i denne paragraf. Dersom de tillitsvalgte mottar konfidensiell informasjon etter reglene i §§ 9-3 til 9-6 skal grove brudd på de tillitsvalgtes lojalitetsplikt behandles etter reglene i denne paragraf.

3. Dersom det gjøres gjeldende at det foreligger grovt brudd som nevnt i pkt. 2, skal partene følge de saksbehandlingsregler som fremgår av Hovedavtalens § 2-3.

4. Dersom partene har sluttført forhandlingene etter Hovedavtalens § 2-3 og det er uenighet om det foreligger et brudd som nevnt i pkt. 2, kan organisasjonene innen 1 måned etter forhandlingenes avslutning bringe tvisten inn for den nemnd som er omhandlet i pkt. 6.

5. Dersom det gjennom enighet er på det rene at det foreligger et grovt brudd i henhold til disse bestemmelser, kan partene bli enige om hvilke sanksjoner dette skal medføre. Blir partene ikke enige om sanksjoner, kan en av partene bringe tvisten inn for sanksjonsnemnda i henhold til pkt. 6 nedenfor.

6. Partene skal i fellesskap oppnevne en nemnd bestående av fem medlemmer. Partene oppnevner to medlemmer hver. Nemndas leder oppnevnes av Riksmeklingsmannen.

Regler for saksbehandlingen fastsettes av nemnda.

Nemnda skal grunngi sin avgjørelse og kan ilegge en bot. Ved fastsettelse av botens størrelse skal det legges vekt på utvist skyld, bruddets grovhet, økonomisk evne og forholdene ellers. Det skal videre legges vekt på om den innklagede har rettet opp eller forsøkt å rette opp det påståtte grove brudd. Boten kan ikke overstige kr 300.000,-.

Nemnda avgjør saken med endelig virkning.

Nemndas funksjonstid er tilsvarende hovedavtaleperioden.

7. Boten skal tilfalle fellestiltak for bedriftsutvikling i bransjen.

8. Bestemmelsene i denne paragraf innebærer ingen innskrenkning i partenes adgang til å kreve erstatning for økonomisk tap for øvrig.

**§ 9-15 Bedriftsavdelinger med egen ledelse**
Har bedriften avdelinger med egen ledelse og myndighet til å treffe avgjørelser vedrørende avdelingen, får §§ 9-3 til 9-8 tilsvarende anvendelse på avdelingsnivå.

**§ 9-16 Kombinerte møter**
De drøftelser som skal finne sted i henhold til kap. 9 kan ses i sammenheng med del B, men dette kan ikke gripe inn i de tillitsvalgtes rettigheter etter Del A.

## Kap. X

## Bestemmelser vedrørende individuelle ansettelsesforhold

**§ 10-1 Rett til å nekte å arbeide sammen med person som har vist utilbørlig opptreden**
Arbeidstaker har rett til å nekte å arbeide sammen med eller under ledelse av personer som har vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv eller samfunnsliv bør kunne kreves fjernet. Det skal i så fall snarest opptas drøftelser mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, må arbeidsstans eller annen form for arbeidskamp ikke finne sted. Tvisten behandles av organisasjonene etter § 2-3.

**§ 10-2 Drøftelse før oppsigelse eller avskjed**
Før arbeidsgiver beslutter å si opp eller avskjedige arbeidstaker, skal saken hvis praktisk mulig drøftes med arbeidstakeren og med den tillitsvalgte med mindre arbeidstakeren ikke ønsker det. Oppsigelse i forbindelse med innskrenkning skal under enhver omstendighet drøftes med de tillitsvalgte, jfr. § 9-4.

**§ 10-3 Tiltak for yrkeshemmede**
Arbeidsgiver skal samarbeide om tiltak etter AML § 4-6 nr. 1 med den yrkeshemmede og - hvis denne samtykker - med de tillitsvalgte og eventuelt attføringsutvalg i bedriften.

**§ 10-4 Fortrinnsrett til ny stilling**
Ansettes nye arbeidstakere det første året etter at det er gjennomført innskrenkninger, skal arbeidstakere som måtte fratre ha fortrinnsrett med mindre det er saklig grunn til å fravike dette.

Det skal på forhånd konfereres med de tillitsvalgte. Tidligere opparbeidet ansiennitet beholdes.

Når bedriften har behov for mer arbeidskraft, skal den også ta i betraktning at enkelte deltidsansatte kan ha ønske om utvidet arbeidstid.

**§ 10-5 Tjenestefrihet for ivaretakelse av offentlige verv**
Arbeidstakere som har betalt overtid skal likebehandles med hensyn til trekk i lønn ved fravær for å ivareta offentlige verv.

For så vidt gjelder offentlige verv vises til kommunelovens § 40 nr. 1 og AML § 12-13.

Arbeidstaker som blir valgt til stortingsrepresentant har rett til tjenestefri.

Når det gjelder øvrige offentlige verv skal arbeidstakerne gis tjenestefrihet når det kan skje uten at viktige bedriftsmessige hensyn blir skadelidende. Dette gjelder ikke når disse verv kan skjøttes utenfor arbeidstiden.

**§ 10-6 Tjenestefri for arbeidstakere**
1. Arbeidstaker med tillitsverv i fagorganisasjonen, i Arbeidernes Opplysningsforbund og Norsk Folkehjelp gis tjenestefri etter de samme regler som gjelder for tillitsvalgte, jfr. § 6-9.

2. Når forholdene ligger til rette, gis arbeidstaker som blir valgt eller ansatt i lønnet tillitsverv i fagorganisasjonen, permisjon uten lønn i to valgperioder. Ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av bedriften.

**§ 10-7 Sluttattest**
Når arbeidstaker slutter etter lovlig oppsigelse skal vedkommende ha attest:
Attesten skal bare inneholde:
a. Navn, fødselsår og dato.
b. Når begynt.
c. Når sluttet (uten at grunn blir gitt).
d. Fag.
e. Lønn ved arbeidsforholdets opphør.
f. Tid for siste ferie.
g. Opplysning om hvorvidt det er søkt om sluttvederlag for arbeidstakeren.
h. Det skal opplyses hvilke oppgaver vedkommende har hatt.

Arbeidstaker som avskjediges har også rett til sluttattest.

**§ 10-8 Opparbeidelse av fridager**
Når tillitsvalgte ved spesielle anledninger inngår avtale om opparbeidelse av fridager ved forlenget arbeidstid andre dager, gjelder reglene om overtidsbetaling med mindre partene blir enige om noe annet.

**§ 10-9 Permisjon for utdanning**
1. Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og bedriften, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det.

2. Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de to siste år, har rett til utdanningspermisjon iht AML § 12-11.

3. Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.

4. Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.

5. Når en ansatt kommer tilbake til bedriften etter endt utdanning av inntil 2 års varighet, har den ansatte - dersom dette er praktisk mulig - rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt. Dersom utdanningen varer mer enn 2 år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.

6. Ansatte som har utdanningspermisjon og som avbryter sin utdanning, har rett til å gå tilbake til arbeid i bedriften, så snart dette er praktisk mulig.

## KAP XI

## Månedlig utlønning, lønn over bank og trekk av fagforeningskontingent

**§ 11-1 Månedlig utlønning**
1. Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften er enige om noe annet. Det kan treffes avtale om à konto forskudd for utlønningsperioden.

**§ 11-2 Utlønning over bank**
Utlønning skal foregå over bank.

I så fall gjelder følgende:

a. Arbeidsgiver foretar lovmessig trekk av skatt, trygder m.v. og trekk som arbeidsgiver/arbeidstaker skriftlig avtaler.

b. Arbeidstaker får på lønningsdagen en slipp som viser lønnsutregning, bruttobeløp, foretatt trekk og netto lønn som er overført.

Netto lønn minus trekk foretatt av banken settes inn på arbeidstakers lønnskonto og skal stå til disposisjon på lønningsdagen.

Hvis arbeidstaker ønsker lønnskonto i annen bank skal bedriften eller arbeidstaker gi banken beskjed om overføring.

**§ 11-3 Trekk av fagforeningskontingent**
Bedriften skal i egen regi eller gjennom bank sørge for trekk av fagforeningskontingent og forsikringskontingent dersom denne er en del av medlemsskapet, når tillitsvalgte - eller hvor tillitsvalgte ikke er valgt - arbeidstakernes forbund krever det.

De tillitsvalgte eller deres organisasjon skal levere oppgave over organiserte arbeidstakere ordningen skal gjelde for, og er ansvarlige for at oppgaven til enhver tid er korrekt.

Trukne beløp overføres hver lønningsperiode hvis det ikke treffes avtale om en annen ordning.

Ved prosentberegning av fagforeningskontingent fastlegger tariffpartene retningslinjer for gjennomføringen. Beregningsgrunnlag skal være bruttofortjeneste, d.v.s. summen av beløp som oppgis i den årlige lønns- og trekkoppgave, unntatt honorarer utover vanlig fortjeneste til medlem av styre eller bedriftsforsamling og erkjentlighetsgaver. Bedriften skriver lister over trukket kontingent for den periode tariffpartene fastsetter.

Trekklistene med angitt dato/periode skal inneholde:

- fødselsnummer (11 siffer)
- navn
- trukket beløp
- virksomhetssted

Meldinger, hvor følgende bør være med:

- tilmeldt i perioden
- sluttet i perioden
- til eller fra første gangs militærtjeneste/-siviltjeneste
- eventuelle andre meldinger tariffpartene er enige om
- brutto lønn
- trukket hittil
- overgang til uføretrygd, alderspensjon eller AFP

Hvis bedriften trekker kontingent for arbeidstakere i flere fagforbund forutsettes at rapporteringen samordnes.

Der det er mulig sendes trekklistene elektronisk.

Det må gis rom for tilpasninger i bedrifter som av tekniske grunner ikke kan følge retningslinjene fullt ut. Oppnås ikke enighet forelegges saken for hovedorganisasjonene til avgjørelse.

B

**Returadresse:**
Norsk Arbeidmandsforbund,
Postboks 8704, Youngstorget
0028 OSLO


**Norsk Arbeidsmandsforbund**
Postboks 8704 Youngstorget, 0028 Oslo
Besøksadresse: Grubbegt. 6, 0179 Oslo
E-post: norsk@arb-mand.no
Telefon: 81 54 51 00
Hjemmeside: www.arbeidsmandsforbundet.no

**Maskinentreprenørenes Forbund**
Postboks 505 Sentrum, 0105 Oslo
Besøksadresse: Fred. Olsensgt 3, 0152 Oslo
E-post: firmapost@mef.no
Telefon: 22 40 29 00
Hjemmeside: www.mef.no