
Overenskomst for maskinentreprenørene
Hovedavtale LO – MEF

s. 4

s. 64

Maskinentreprenørene

Gjelder fra 01.05.2012 til 30.04.2014

Overenskomst

mellom

Maskinentreprenørenes Forbund

på den ene side og

**Landsorganisasjonen i Norge og
Norsk Arbeidsmandsforbund**

på den annen side

Innhold

Del I. Hovedavtale

s.64

Del II. Overenskomst

s.4

§ 1	Tariffavtalens omfang.....	4
§ 2	Lønnsbestemmelser	4
§ 3	Akkordarbeid – avtalt lønn	7
§ 4	Overtids-, helgedags- og skiftarbeid samt forskjøvet arbeidstid	8
§ 5	Arbeidstid	10
§ 6	Lønnsutbetaling	12
§ 7	Godtgjørelse for reisetid	12
§ 8	Reiser	13
§ 9	Diett/oppholdsgodtgjørelse.....	13
§ 10	Arbeidstøy – vareklær – vernefottøy	14
§ 11	Husvære og brakker.....	15
§ 12	Brakkebetjening	18
§ 13	Korte velferdspermisjoner	19
§ 14	Omsorgspermisjon.....	21
§ 15	Etterlønn ved dødsfall.....	21
§ 16	Lønnsansienitet ved militær førstegangstjeneste	21
§ 17	Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere	21
§ 18	Tjenestepensjon	21
§ 19	Ansettelse, oppsigelse og permittering	22
§ 20	Avtaleinngåelse	22
§ 21	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.....	22
§ 22	Varighet og oppsigelse	23
Bilag 1	Godtgjørelse for bevegelige helgedager og 1. og 17. Mai.....	24
Bilag 2	Sluttvederlagsordningen	27
Bilag 3	Opplysnings- og utviklingsfondet.....	37
Bilag 4	Avtalefestet pensjon (AFP).....	39
Bilag 5	Avtale om lærlinger	42
Bilag 6	Likestilling	44
Bilag 7	Arbeidstidsordning	48
Bilag 8	Arbeidstidsforkortelsen.....	51
Bilag 9	Ferie m.v.	57
Bilag 10	Grunnopplæring i verne- og miljøarbeid	59
Bilag 11	Utsetting, innleie og ansatte i vikarbyrå	61

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 6,00 pr. time
Fagarbeider	kr 11,00 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 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 15,- pr. time.

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

- b. Ved bruk av tungt håndholdt skjæreutstyr/redskap, slik som asfaltskjærer, kjerneborer, asfaltborer og betongborer, utbetales et tillegg på kr 15,- 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 15,- 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.

§ 2.3 Lokale tillegg

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

§ 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 c , 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:
 - 0 – 12 måneder 60 % av lønn nyutdannet fagarbeider
 - 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. § 4, som beregnes av § 2. 1 a, Minstelønn

Når lærlingen arbeider på skift eller forskjøvet arbeidstid, skal vedkommende i tillegg til lærlingelønnen ha tillegg iht. § 4 som beregnes ut fra lærlingelønnen.
- f. Ved avleggelse av fagprøve utbetales ordinær lærlinglønn.

§ 2.6 Bevegelige helgedager (helligdager og høytidsdager)

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.

§ 2.7 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 eksamensforberedende 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 § 41

§ 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 nødvendigvis gjør 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 Overtids-, helgedags- og skiftarbeid samt forskjøvet arbeidstid

§ 4.1 Formål

Overtidsarbeid skal kunne finne sted i den utstrekning som rasjonell drift eller spesielle arbeiders utførelse er nødvendig, med den begrensning som den til enhver tid gjeldende lovgivning medfører. Bedriftsledelsen skal gi arbeidernes tillitsvalgte adgang til å se overtidslistene dersom tillitsvalgte ber om det, jfr. arbeidsmiljøloven § 10-7.

§ 4.2 Beregningsgrunnlag for overtidarbeid, forskjøvet arbeidstid og skiftarbeid

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

Beregningsgrunnlaget for skiftarbeid skal være minstelønn i henhold til § 2.1 b. Som overtid regnes all arbeidstid utenom den for vedkommende arbeiders fastsatte arbeidstid ved bedriften.

§ 4.3 Minimumsgodtgjørelse for overtid

I de tilfeller overtidsgodtgjørelsen utregnet etter overenskomstens bestemmelser gir lavere overtidstillegg enn 40 % tillegg av ordinær lønn (arbeidsmiljøloven § 10-6 nr. 11), skal 40 % tillegg av faktisk lønn legges til grunn ved utregning av overtidstillegget. Når en blir utkalt på arbeid utenom vanlig arbeidstid, skal det uansett betales for minimum 2 – to – timer, selv om arbeidet varer kortere.

§ 4.4 Overtidstillegg

- a. Dagarbeid
Arbeid på de fire første virkedager etter endt ordinær arbeidstid, og frem til kl 21.00, betales med et tillegg på 50 %. Arbeid på fredag etter kl. 15.00 og frem til mandag kl 07.00, betales med et tillegg på 100 %.
- b. Arbeid fra kl. 21.00 til kl. 07.00
For overtid mellom kl. 21.00 og til kl. 07.00 betales 100 %. Arbeidstakere som blir tilsagt å arbeide overtid etter kl. 21.00, betales for minst 1 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 hverdager før helgedager etter kl. 16.00 betales med et tillegg på 100 % pr. time. Arbeid på lørdager betales med et tillegg på 100 % pr. time
- d. Arbeid på søn- og helgedager
Arbeid på søn- og helgedager betales med et tillegg på 100 % pr. time.
- e. Arbeid på fridager
Pålagt arbeid på innarbeidede fridager, skal betales med tillegg på 100 % på lørdager. På ukens øvrige dager betales et tillegg på 50 % inntil kl. 16.00, og deretter et tillegg på 100 %.
- f. Overtid for skiftarbeidere
Skiftarbeidere som arbeider overtid før eller etter skift, skal betales et tillegg på 50 % mellom kl. 07.00 og kl. 21.00. Mellom kl. 21.00 og kl. 07.00 betales 100 %. Overtidstillegget på 100 % betales også for arbeid på lørdager og dager før helgedager etter den ordinære arbeidstid og for arbeid på søn- og helgedager.

Skiftprosenten skal ikke komme til utbetaling ved slik beregning.

§ 4.5 Skiftarbeid

Når det arbeides på regulære skift, betales det for:

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 2 ganger 10 timer pr. døgn betales etter skift 1 og 2.

I tidsrommet fra kl. 14.00 dagen før søn- og helgedag til vedkommende søn- og helgedag kl. 22.00 betales 100 % tillegg. Med arbeid på «regulære skift» menes kun skiftarbeid som til sammen varer minst 6 arbeidsdager, og hvor skiftene ligger innenfor det tidsrom og ikke overstiger den lengde som arbeidsmiljøloven fastsetter.

§ 4.6 Forskjøvet arbeidstid

Ved forskjøvet arbeidstid betales for de 2 første forskjøvede arbeidstimer 30 % tillegg pr. time og for de øvrige forskjøvede arbeidstimer 40 % pr. time. (Det vil si de timer som faller utenfor ordinær arbeidstid.)

Forskjøvet arbeidstid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 betales med et tillegg på 50 %.

§ 4.7 Matpenger

Når en arbeidstaker blir tilsagt til minst 2 timers overtidsarbeid samme dag, skal bedriften sørge for middag eller annen forpleining. I motsatt fall skal det forhandles lokalt om et fast beløp, dog ikke under kr 130,-. Ved overtidsarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at anlegget sørger for ytterligere forpleining, evt. at det avtales et beløp til dekning av matutgiftene.

Ovennevnte anvendes slik:

- 1 Arbeidstakeren har arbeidet ordinær arbeidstid vedkommende dag.
- 2 Tilsigelsen skjer i ordinær arbeidstid samme dag.

§ 5 Arbeidstid

§ 5.1 Almennelig arbeidstid

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

Når utnyttelse av produksjonsutstyr tilsier det, kan den ukentlige arbeidstid økes til 40 timer pr. uke. Økt ukentlig arbeidstid kompenseres ved avspasering eller kortere arbeidstid deler av året. Slike ordninger inngås nå som tidligere i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-5. I bedrifter hvor det er inngått avtale om arbeidstidsordning med avspasering som innebærer arbeid på søn- og helgedager, betales ingen tillegg.

For skiftordninger, se § 4.5. For øvrig arbeidsmiljøloven § 10-4 og Hovedavtalen MEF – LO/NAF. Den almennelige avtalte arbeidstid kan legges i tidsrommet kl. 06.00 – 18.00.

Der det er opprettet tariffavtale og de tillitsvalgte og bedriftsledelsen er interessert i å iverksette arbeidstidsordninger ut over aml, skal NAF og MEF bestrebe seg på å utarbeide ordninger basert på den avtalemulighet aml gir for tariffpartene.

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

Det vises til overenskomsten bilag 8, pkt. C, nr. 3. Partene er enige om å skjerpe overholdelse av arbeidstiden, og at denne skal utnyttes effektivt.

Kaffe- og spisepauser på en halvtime er hviletid, jfr. aml. § 10-9 nr. 1. Pauser ut over dette må avtales mellom bedriften og den tillitsvalgte.

§ 5.2 Arbeidstid etter nærmere avtale

I bedrifter der tariffavtale mellom MEF og NAF er gjort gjeldende, vil arbeidsmiljøloven kap. 10. Arbeidstid, åpne adgang til å inngå avtale om fleksible arbeidstidsordninger.

Avtale om fleksible arbeidstidsordninger kan inngås på 2 nivåer:

- a. Arbeidsmiljøloven kap. 10 gir adgang til virksomheter som er bundet av tariffavtale til å inngå arbeidstidsordninger innenfor nærmere fastlagte rammer. Vilkåret er ytterligere at disse arbeidstidsordningene inngås mellom arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte, samt at avtalen skal være skriftlig.
- b. Arbeidsmiljøloven § 10-12 nr.4 gir fagforeninger som har innstillingsrett etter lov av 5. mai 1927, nr. 1, rett til å slutte tariffavtale om ordning av den alminnelige arbeidstid uten hinder av reglene i arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven kap. 10.

Som bilag 7 til denne overenskomst følger nærmere redegjørelse over hvilke paragrafer i arbeidsmiljøloven som gir arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte rett til å slutte skriftlig avtale innenfor visse rammer ang. arbeidstidsordninger. De avtalene som inngås mellom arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte innenfor de rammer som følger av arbeidsmiljøloven kap. 10, behøver ikke å forelegges for NAF og MEF.

Ønsker derimot arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte å inngå arbeidstids ordninger ut over disse rammer, følgelig iht. arbeidsmiljøloven § 10-12 nr. 4, skal avtalen forelegges NAF og MEF for endelig godkjenning.

Når det foreligger lokal enighet mellom ledelse og tillitsvalgt om bruk av fleksible ordninger,

derav bruk av natt- og helgearbeid, vil partene sentralt bestrebe seg på å inngå avtale basert på arbeidsmiljøloven § 10-12 nr. 4. Spesielt vil brøyting, trafikkendringer og driftstekniske årsaker prioriteres.

§ 6 Lønnsutbetaling

Det bør benyttes månedlig utlønning, med mindre partene på bedriften blir enige om noe annet. Det kan treffes avtale om å 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 lønsslipp med angivelse av arbeidets ordinære timer, overtidstimer, samt oversikt av trekk av hver art og dato for lønningsukene.

Lønnen utbetales som hovedregel til arbeidstakers lønnskonto.

§ 7 Godtgjørelse for reisetid

§ 7.1

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 § 11.6.

§ 7.2

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 3,20 pr. kilometer.
- b. Arbeidstaker godtgjøres timelønn for faktisk tidsbruk, basert på tariffert minstelønn.

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

fast oppmøtested.

§ 7.3

Reise fra bedriftens faste oppmøtested eller annet godkjent møtested, jfr. overenskomsten § 11 og frem til arbeidsplassen som overstiger 15 minutter reisetid hver vei, betraktes som arbeidstid.

§ 7.4

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

§ 8 Reiser

§ 8.1 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 sommerferie, 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.

§ 8.2 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.

§ 9 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 80,- pr. arbeidsdag i boforhold med kokkelag. I boforhold uten kokkelag får arbeidstaker utbetalt en godtgjørelse på kr 170,- pr. arbeidsdag. I de tilfeller hvor arbeidstakeren må bo på hotell/pensjonat, dekker bedriften legitimerede utgifter til hotelloppholdet og kostutgifter. I slike tilfeller betales ikke diett/oppholdsgodtgjørelse.

§ 10 Arbeidstøy – vareklær – vernefottøy

§ 10.1 Generelle bestemmelser

Arbeidstøy – vareklær – verneutstyr utleveres etter behov.
Arbeidstøy/verneutstyr utleveres første arbeidsdag.

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

Arbeidstøyet skal være av godkjent kvalitet.

Ved utlevering av nytt arbeidstøy kan brukt tøy kreves innlevert/fremvist.

Maksimalt skal det utleveres følgende arbeidstøy for:

- a. Maskinkjørere inntil 1 varmedress/varmejakke hvert annet år og inntil 2 sett kjeledress/bukse-jakke pr. år
- b. Verkstedarbeidere inntil 1 varmedress hvert annet år og inntil 4 sett kjele dress/bukse-jakke pr. år.
- c. Riggkjørere inntil 1 varmedress hvert år og inntil 3 kjeledresser/bukse-jakke pr. år.
- d. Stein-, jord- og sementarbeidere inntil 1 varmedress hvert år og inntil 2 kjeledresser/bukse-jakker pr. år.

Arbeidstakere med ekstremt vanskelige arbeidsforhold får ekstra arbeidstøy etter behov.
Renhold av arbeidstøy tilligger bedriften ved at denne holder vaskemaskin eller annen løsning.

§ 10.2 Vareklær – hansker

Til arbeidstakere som arbeider med boring, stein- og jordarbeid og annet særlig utsatt arbeid, utdeles gummiklær og eventuelt forede arbeidshansker og armmansjetter etter behov. På arbeidsplassen holdes håndrensemiddel og papirhåndklær.

§ 10.3 Verneutstyr

Bedriften holder 2 par vernefottøy pr. år. Fottøyet skal være tilpasset årstiden og hver enkelt person.

§ 11 Husvære og brakker

§ 11.1 Bestemmelser for husvære og brakker

§ 11.1.1 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.

§ 11.1.2 Fra og med 11 til og med 20 personer

Det rigges med enkeltrom minimum $8,5 \text{ m}^2$ 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 .

§ 11.1.3 Fra og med 21 til og med 40 personer – maksimal riggstørrelse

Det rigges med enkeltrom slik som beskrevet i §11.1.2. 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 §11.1.2 og §11.1.3:

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

§ 11.1.4 Øvrige bestemmelser

Følgende gjelder bestemmelsene § 11.1.1-§ 11.1.3 og § 11.2 Rigging for brakkebetjening:

Når en brakke tas i bruk, skal den være rengjort og utstyrt med nødvendig inventar. Anlegget holder vendbar madrass 80 x 200 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 § 11.1.2-§ 11.1.3 og § 11.2 Rigging for brakkebetjening:

- a. Rigger i henhold til § 11.1.2 og § 11.1.3 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 § 11.1.1-§ 11.1.3 og § 11.2 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 utstyres 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 § 11.1.1-§ 11.1.3 og § 11.2 Rigging for brakkebetjening.
Entreprenøren bekoster hovedrengjøring 2 ganger årlig.

- i. Under tilriggingen kan innkvarteringsbestemmelsene fravikes.

§ 11.2 Rigging for brakkebetjening

For brakkebetjening rigges enkeltrom som beskrevet i § 11.1.2, 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.

§ 11.3 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.

§ 11.4 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 § 11.5. Ved anlegg som bare drives i sommerhalvåret kan lufterommet pr. mann i soverommene reduseres, dog ikke under 7 m³. 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.

§ 11.5 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.

§ 11.6 Arbeidsplasser uten innkvarterte arbeidstakere

§ 11.6.1 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.

§ 11.6.2 Inntil 12 personer

Rigges med 2 enheter som beskrevet i § 11.6.1.

§ 11.6.3 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 § 11.6.1, 1 enhet til vaskebrakke som skal inneholde 2 wc, 2 dusjer og 8 tappesteder, 2 enheter til spiserom med tekjøkken, inneholdende kjøleskap og oppvaskkum.

§ 11.6.4 Inntil 40 personer

Det rigges med 7 enheter, 2 enheter til skiftebrakker slik som beskrevet i § 11.6.3, 2 enheter til vaskebrakker slik som beskrevet i § 11.6.3, 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 § 11.6.1.

§ 11.6.5 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 § 7.

§ 11.7 Containerrigg

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

§ 11.8 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 vordsløs behandling. Arbeidsgiveren kan i slike tilfelle i henhold til Arbeidsmiljøloven § 14-15 nr. 2 e trekke reparasjonskostningen 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.

§ 12 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 inndelegge 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 utdanning.
6. Godtgjørelse for overtidarbeid på skift gis i samsvar med bestemmelsene i § 4.
7. For ekstraarbeid i forbindelse med avslutning og oppstart ved jule-, påske- og fellesferie eller ved andre lengre avbrudd, tilkommer brakkebetjeningen som utfører dette, en godtgjørelse på kr. 500,00.
8. En kokk/kokke forutsettes normalt å stille 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.

§ 13 Korte velferdspermisjoner

§ 13.1 Formål

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 arbeidssted 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 velferdspermisjon i fritiden.

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

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

§ 13.2 Ordningens omfang

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

- a. Permisjon ved dødsfall og for deltagelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til 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, samt behandling av fysioterapeut eller kiropraktor. 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 sykmeldt.
- 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 i hjemmet, 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 ved flytting til fast bopel.
- g. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden
- h. 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 pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og opphører når barnet fyller 1 år.
- i. 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. Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

- j. Permisjon ved barns konfirmasjon som avholdes i arbeidstiden.
- k. Permisjon for oppmøte på sesjon.

§ 14 Omsorgspermisjon

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

§ 15 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.

§ 16 Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste

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

§ 17 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.

§ 18 Tjenestepensjon

Partene er enige om at det etableres tjenestepensjon for ansatte som trer i kraft 1. mai 2005.

Tjenestepensjon er innskuddsbasert hvoretter arbeidsgiver innbetaler 3 % av tariffert lønn i henhold til overenskomsten § 2.1 b, c og d fratrukket 1 G.

Bedriften og de ansatte kan inngå avtale om tilleggssinnbetaling ut over dette, som dekkes av den enkelte ansatte ved trekk i lønn. Partene er også enige om at premieinnbetaling på tjenestepensjon fra arbeidsgiver skal samordnes med lønnsreguleringen for 2. avtaleår.

Tjenestepensjonsordningen skal dekke premiefritak.

§ 19 Ansettelse, oppsigelse og permittering

§ 19.1 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 tilsetning; det være seg tilsetning for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art.

§ 19.2 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.

§ 19.3 Permittering

Det vises til Hovedavtalens del A kapittel 8.

§ 19.4 Sluttvederlag

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

§ 20 Avtaleinngåelse

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

§ 21 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 2013).

§ 22 Varighet og oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2012 og gjelder til 30. april 2014 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 Sluttvederlagsordningen
- 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

Oslo, 25. juni 2012

Jon Sælleg
Maskinentreprenørenes Forbund

Roar Flåthen
Landsorganisasjonen i Norge

Erna Hagensen
Norsk Arbeidsmandsforbund

Bilag 1

Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. Mai

A-ordningen

Endret siste gang 1978

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

I Godtgjørelsen.

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
2. Under henvisning til par. 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager.

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

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

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

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

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

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

5. For unge arbeidere og lærlinger, kvinnelige og mannlige, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidere under ett,

med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.

6. For arbeidere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjørelse beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke høytids- eller helligdag faller.
7. For ukelønnede arbeidere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjørelse etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

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

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

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

Feriegodtgjørelse beregnes av ovennevnte kr. 30,-, derimot ikke skift- eller overtidspresenter.

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

II Opptjeningsregler.

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

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

III Tapsregler

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

Retten til godtgjørelse tapes hvis ikke det er avtalt fri dagen før og dagen etter helligdagen med arbeidsgivers samtykke.

2. Retten tapes også hvis arbeideren forsømmer sitt arbeid enten på virkedagen før eller virkedagen etter helligdagen, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgiverens samtykke, ferie, legitimert sykdom, varetakelse av offentlig ombudspått eller annen uforskyldt fraværsgrunn.

3. Retten til godtgjørelse tapes ikke for helligdager og 1. og 17. mai som faller innenfor tidsrom hvor arbeideren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, men reglene ovenfor følges dog for såvidt angår fravær siste virkedag før og første virkedag etter slik ferie- eller permisjonstid.
4. Dersom en arbeider med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold, og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjørelse for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

IV Utbetaling

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

V

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

Bilag 2

Sluttvederlagsavtalen

Gjeldende fra 01.01.2011 med endringer fra 1. juli 2011

1.0 GENERELT

1.1 Opprettelse

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

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

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

1.2 Formål og personkrets

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

1.3 Rettsstilling

Sluttvederlagsordningen er en selvstendig juridisk person med egen regnskapsføring.

Sluttvederlagsordningens midler holdes skilt fra Partenes midler og hefter ikke for deres forpliktelser. Dette er ikke til hinder for at Sluttvederlagsordningen innkrever og fordeler Opplysnings- og utviklingsfonds midler på vegne av LO og NHO og eventuelle andre arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såfremt midlene holdes skilt fra midlene i Sluttvederlagsordningen. Sluttvederlagsordningen ved styret kan reise og motta søksmål. Avtalt verneting er i alle tilfelle Oslo, som vedtas ved tilslutning til Sluttvederlagsordningen eller ved fremsetting av krav om AFP.

2.0 KOLLEKTIVE VILKÅR

2.1 Hvilke bedrifter som er tilsluttet

Tilsluttet Sluttvederlagsordningen er:

- a) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som har avtale med forbund innenfor LO.
- b) Tariffbundne bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund innenfor LO.
- c) Tariffbundne medlemsbedrifter i NHO som ikke har tariffavtale med forbund innenfor LO, når arbeidsgiver og arbeidstakere er blitt enige om at bedriften skal slutte seg til ordningen. Slik tilslutning må godkjennes av styret for Sluttvederlagsordningen.

- d) Tariffbundne bedrifter tilhørende andre tariffområder enn de som faller inn under bokstavene a–c forutsatt at Partene er enige om at tariffområdet skal være med. Ved brudd på eventuelle vilkår som er satt for slik tilslutning i medhold av første ledd, kan Partene etter innstilling fra styret trekke tillatelsen tilbake.
- e) Bedrifter som etter tidligere avtale hadde anledning å være tilsluttet på frivillig basis.

Tilslutningen skjer automatisk om bedriften har inngått tariffavtale som omfatter Sluttvederlagsbilaget til LONHO.

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

§ 2.2 Inn- og uttrede av Sluttvederlagsordningen

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

Bedrifter som er blitt medlem må opprettholde sitt medlemskap så lenge betingelsene for medlemskap etter tariffavtalen er tilstede. Ved oppsigelse av tariffavtalen i tariffperioden gjelder premieplikten til Sluttvederlagsordningen likevel alltid ut tariffperioden. Dette gjelder likevel ikke frivillig tilmeldte bedrifter – jfr. pkt. 2.1, bokstav e – som kan tre ut med umiddelbar virkning. Premie betales frem til uttrede dato.

Dersom vilkårene for deltakelse ikke lenger er oppfylt, påhviler det den relevante tarifforganisasjon umiddelbart å melde fra til Sluttvederlagsordningen. Frivillige tilmeldte bedrifter kan på eget initiativ tre ut av Sluttvederlagsordningen når de måtte ønske. I de tilfeller hvor bedriften er tilsluttet en arbeidsgiverorganisasjon skal denne anses for regnes denne som relevant tarifforganisasjon. For øvrig foretas tilmelding av den aktuelle arbeidstakerorganisasjon.

3.0 INDIVIDUELLE VILKÅR

3.1 Tilknytning til ordningen

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

3. 2 Krav til alder og ansiennitet

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

- a) ha vært ansatt minst 10 år i sammenheng i bedriften, eller
- b) ha sammenlagt 20 år i bedriften, herav de siste 3 år i sammenheng, eller
- c) ha minst 15 års sammenhengende medlemskap i sluttvederlagsordningen umiddelbart før sluttdato, eller
- d) ha arbeidet i et fag som hører inn under overenskomsten for anleggsfagene, fellesoverenskomsten for byggfag og elektromontører i til sammen 20 år – hvorav de siste 5 årene i sammenheng. Arbeidstaker må på søknadstidspunktet være ansatt i en bedrift som er

omfattet av Sluttvederlagsavtalen. Ansienniteten som kreves etter dette punkt skal godtgjøres ved attestasjon fra arbeidsgiver(e) og/eller NAV, om nødvendig supplert med opplysninger fra forbund/fagforening. Om ikke uførhet/kronisk sykdom er årsak til at vedkommende måtte slutte, er det et tilleggsvilkår at vedkommende har mottatt dagpenger ved arbeidsledighet i minst 3 måneder uten å ha blitt tilvist passende arbeid.

Om ansiennitet er opptjent i flere bedrifter innen et konsern, må de aktuelle bedrifter ha vært tilsluttet Sluttvederlagsordningen da opptjeningen fant sted for å telle med. Om en arbeidstaker ikke arbeider i bedriften som følge av at vedkommende er permittert eller mottar arbeidsavklaringspenger, anses vedkommende å beholde tilknytningen til bedriften inntil ett år, regnet fra siste ordinære arbeidsdag.

3. 3 Oppsigelse, sykdom m.m.

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

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

Sluttvederlag ytes til arbeidstakere som innvilges uførepensjon.

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

3. 4 Annet passende arbeid m.m.

Om en arbeidstaker som mister arbeidet, jfr. pkt. 3. 3, tilbys annet passende arbeid i bedriften, eller i samme konsern som bedriften inngår i, eller hos nye eiere, eller i annet foretak som viderefører virksomheten, tilstås det ikke sluttvederlag.

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

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

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

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

3.5 Fastsetting av sluttdato

Sluttdatoen er normalt oppsigelsestidens utløp.

Når uførhet eller kronisk sykdom nødvendiggjør opphør av arbeidsforholdet, skal sluttdatoen regnes å være 6 måneder etter siste arbeidsdag.

3.6 Vilkår for rett til nytt sluttvederlag

Etter at sluttvederlag er innvilget, må det gå minst 10 år før nytt sluttvederlag kan innvilges. Det er sluttdatoene og ikke tidspunktet for utbetalingen som er avgjørende for om dette vilkåret anses oppfylt.

3.7 Dødsfall og sluttvederlag

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

3.8 Førtidspensjon (bedriftsbaserte) og AFP

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

Sluttvederlag ytes ikke til arbeidstakere som tar ut AFP.

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

4.0 STØRRELSEN PÅ SLUTTVEDERLAGET

4.1 Sluttvederlagssatsene

Følgende satser gjelder fra 1. juli 2011 for 1/1 stilling (normalt 37,5 timer i uken):

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

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

4.2 Lavere pensjonsalder enn 67 år

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

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

5.0 REDUKSJON AV SLUTTVEDERLAGET

5.1 Deltid

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

5.2 Bibehold av deler av stillingen

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

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

5.3 Sluttdato mindre enn ett år før ordinær pensjonsalder

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

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

6.0 SAKSBEHANDLING

6.1 Fremsetting av søknad

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

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

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

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

6.2 Foreldelse

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

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

6.3 Klage

Avgjørelser om sluttvederlag kan klages inn for ordningens styre eller et særskilt klageorgan

oppnevnt av styret. Saker som er klagebehandlet kan begjæres gjenopptatt om det foreligger nye opplysninger.

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

6.4 Taushetsplikt

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

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

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

7.0 UTBETALING

7.1 Utbetaling til søker

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

Krav på sluttvederlag kan ikke overdras til andre.

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

7. 2 Utbetaling fra bedriften

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

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

7. 3 Utbetaling etter søkerens dødsfall

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

7.4 Tilbakebetaling av urettmessig utbetalt sluttvederlag

Dersom noen får utbetalt sluttvederlag som følge av at det er gitt uriktige eller ufullstendige opplysninger eller at situasjonen har endret seg etter at søknaden ble innsendt, vil sluttvederlaget bli krevd tilbakebetalt.

8.0 PREMIEBETALINGEN MM.

8.1 Premien

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

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

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

8.2 Innbetaling av premie

Premien innbetales kvartalsvis til Sluttvederlagsordningen.

8.3 Ansvar for premieinnbetalingen

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

8.4 Konsekvenser av manglende premieinnbetaling m.m.

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

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

9.0 LEDELSE, ADMINISTRASJON M.M.

9.1 Sluttvederlagsordningens styre

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

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

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

9.2 Styrets oppgaver

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

Styret fastsetter planer og budsjetter for Sluttvederlagsordningens virksomhet.

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

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

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

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

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

9.3 Styrets møter

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

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

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

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

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

9.4 Daglig ledelse

Sluttvederlagsordningen skal ha en administrerende direktør som daglig leder.

Administrerende direktør tilsettes av styret. Styret kan fastsette instruks for stillingen.

9.5 Representasjonsforhold

Styret representerer Sluttvederlagsordningen utad.

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

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

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

9.6 Habilitet

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

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

9.7 Taushetsplikt

Taushetsplikten i pkt. 6.4 omfatter styrets medlemmer.

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

Styremedlem og varamedlem har diskresjons- og taushetsplikt om opplysninger og synspunkter som fremkommer i forbindelse med styrets arbeid når ikke annet er bestemt av styret. Taushetsplikten i første punktum gjelder likevel ikke dersom det er behov for å drøfte en sak internt i den organisasjonen som medlemmet er knyttet til med mindre annet følger av første ledd.

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

9.8 Felleskontoret

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

Felleskontoret skal blant annet på Sluttvederlagsordningens vegne

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

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

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

Felleskontorets kostnader knyttet til Sluttvederlagsordningen dekkes av Sluttvederlagsordningen.

9.9 Revisor

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

10.0 ANBRINGELSE AV SLUTTVEDERLAGSORDNINGENS MIDLER

10.1 Kapitalforvaltning

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

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

Kapitalforvaltningen skal være forsvarlig.

Bilag 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 utdanning i norsk arbeidsliv.

§ 2 Virkemidler

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

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

§ 3 Finansiering

Det er etablert en forenklet innkrevingsmodell hvor antall ansatte som skal være gjenstand for premieberegningen fastsettes ut fra opplysningene bedriften har gitt til trygdekontorenes arbeidstaker-/arbeidsgiverregister med følgende gruppeinndeling:

Gruppe 1:	F.o.m. 4 t/uke inntil 20 t/uke
Gruppe 2:	F.o.m. 20t/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 Arbeidsutvalget i NHO etter innstilling fra Fondsstyret, jfr. § 5.

§ 4 Innkreving av premie

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

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer hvorav partene oppnevner 3 hver. Vervet som styrets leder alternerer mellom 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 inntående 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 fratruke med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

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

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

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

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

II Vedtekter

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

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

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

III Opprinnelig AFP-ordning

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

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

IV Ny AFP- ordning

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

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

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

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

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjongivende 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 pensjongivende 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 pensjongivende inntekt fram til og med det kalenderår
arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjongivende inntekt
fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens
alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

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

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

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

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

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31. desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110 og fra 1. januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

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

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

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt.

Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A.

Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

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

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i 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 forskrifter, og de læreplaner som er fastsatt for faget.
- B. Bedrifter/opplæringskontoret som påtar seg opplæringsansvar, må være godt 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 lærebedriften 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 tilfredsstillende, 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 anleggsgagnene. Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, 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, ansettelse, forfremmelser,

opplæring, kompetanseutvikling og ved innplassering i stillings- og lønssystemer.

Arbeidsorganisering

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

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

Deltid

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

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

Mangfold i arbeidsmarkedet

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

Kompetanse og rekruttering

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

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

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

Hovedorganisasjonenes ansvar - et aktivitetsprogram i 10 punkter

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

1. Organisasjonenes arbeid med likestilling

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

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

2. Lønnsdannelse

2.1 Kvalitetssikring av den lokale lønnsfastsettelse

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

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

2.2 Lik lønn for arbeid av lik verdi

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

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 arbeid 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 tillitsvalgte 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 underregelen 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 sluttet etter anmodning og felles avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte.	MEF-NAF avtalefrihet.
10-11	Nattarbeid. 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 særskilttillatelse eller avtale..	Den virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren slutte skriftlig avtale med arbeidstakerens tillitsvalgte om utføring av nattarbeid etter bestemmelsene i § 10-11 nr. 1, nr. 2 og nr. 4Følgende vilkår stilles i § 10-11 nr 2 og nr. 4:- Nattarbeidet er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig- Det må foreligge et særlig og tidsavgrenset behov. Avtalen skal inngås skriftlig	Bedriften og tillitsvalgte.

10-10 nr. 1-3	<p>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.</p>		
10-10 nr. 2 og 4	<p>Søn- og helgedagsarbeid etter særskilt tillatelse eller avtale.</p>	<p>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: - Nattarbeidet er ikke tillatt med mindre arbeidets art gjør det nødvendig- Det må foreligge et særlig og tidsavgrenset behov. Avtalen skal inngås skriftlig.</p>	<p>Bedriften og tillitsvalgte.</p>
10-4	<p>Lengden av den alminnelige arbeidstid. Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 9 timer i døgnet eller 40 timer i uken.</p>	<p>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.</p>	

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 periode på høyst 52 uker blir gjennomsnittlig så langsom foreskrevet i aml. § 10-1 og § 10-4, men ikke over 54 timer i noen enkeltuke, og ikke over 10 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 15 timer pr. uke, men slik at det samlede overtidsarbeid ikke overstiger 40 timer i 4 sammenhengende uker. Den samlede arbeidstid må ikke være over 16 timer i ett enkelt døgn. Overtidsarbeid må ikke overstige 300 timer i kalenderåret for den enkelte arbeidstaker. Avtale om at den ukentlige fritiden skal være kortere enn hva som følger av aml. § 10-5.	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 hjemmenvakter, 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 utsprenning 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 akkordavsavn) forhøyes med 6,67 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 40 til 37,5 timer 6,85 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 39 til 36,5 timer 7,04 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.
 - c. Andre lønnssatser som er uttrykt i kroner og øre pr. time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakernes ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
 - d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med det prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

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

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

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

- f. Det skal etter avtale mellom partene innenfor det enkelte overenskomstområde være adgang til å avtale at kompensasjon i henhold til pkt. a-e gis i form av et øretillegg 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 overtidarbeid på søn- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfelle hvor det ikke foreligger avtale bransjevis eller på bedriften om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:
I stedet for den fastsatte fridag kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker.

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

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

8. I bedrifter hvor hjemmевaktbestemmelsene 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 uke.

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

Foranstående bestemmelser er for det første ikke til hinder for at det kan treffes bransjevis avtale om hvordan arbeidstidsforkortelsen skal gjennomføres og kan dernest heller ikke påberopes under de forbundsvisе 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 betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

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

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 konkurransevne 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 døgkontinuerlig skiftarbeid menes arbeid som drives 24 timer i døgnet, men som avbrytes søn- og helligdager.

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

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

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

- d. Bevegelige helligdager skal regne som søndager ved fortolkningen av uttrykket "hver tredje søndag". Dette innebærer at en arbeidstaker som ikke arbeider så ofte på søndag som hver tredje søndag, likevel vil kunne få 35,5 timer pr. uke dersom han i tillegg arbeider på bevegelige helligdager i slik utstrekning at han når opp i minst hver tredje søn- og helligdag.
- e. Uttrykket "arbeid som hovedsakelig drives om natten" innebærer at arbeidstakere går inn under bestemmelsen hvis 3/4 av arbeidstiden, dog minst 6 timer etter den gjeldende arbeidstidsordning, faller om natten. (I tidsrommet fra kl. 21.00 - kl. 06.00).

2. § 46 nr. 4 (§ 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 overstiger den nye arbeidstid skal være 50 % inntil 1. juli 1987.

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

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

Bilag 9

Ferie m.v.

Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurransevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og 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 godkjenning.”
- 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, fritidsønsker m.v. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.”

B. Avtalefestet ferie

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

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

Arbeidstaker kan kreve 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 feriepenge være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. Ferielovens § 10 nr. 2 og 3. Økningen foretas ved at proSENTSATS for opptjeningsåret endres slik;

2000 settes til 11,1

2001 settes til 12.0

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

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

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

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.
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 Maskinentreprenørens 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 Maskinentreprenørens 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 maskinentreprenørens verneorganisasjon, herunder verneombud, tillitsvalgte, arbeidsledere, bedriftsledere og representanter i arbeidsmiljøutvalgene.

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 Maskinentreprenørens 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.

Maskinentreprenørens 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 § 14-12 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. Sluttvederlagsavtalen

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 bedriftsrepresentant 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 fratrukket 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.