

## Protokoll fra hovedoppgjør 2024

Det ble den 7. - 8. mai 2024 avholdt forhandlinger mellom Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) og Maskinentreprenørenes Forbund (MEF) vedrørende endringer i Anleggsoverenskomsten.

Til stede:

Fra NAF:

Frode Engen (Forbundssekretær, NAF)

Arne Presterud (Forhandlingsleder,

NAF)

Knut-Erik Andersen (Marthinsen og Duvholdt AS)

Egon Johansen (Vassbakk og Stol AS)

Linda M. Vassdal (LNS Spitsbergen AS)

Endre Sjøvoll (Hadsel Maskin AS)

Lasse Gunnestad (LNS AS)

Margrethe Hadland (Dalane Anleggsservice AS)

Andreas Granum Hansen (M. Dobloug AS)

Pål Christoffer Båtnes (Volda Maskin AS)

Ole Jørgen Mjølnerød (Leif Grimrud AS)

Fra MEF:

Geir Arne Lodgaard (Forhandlingsleder, Dovre

Entreprenør AS)

Øystein Hope (Magne Hope AS)

Svend I. Hoel Larsen (Larsen Maskin og Transport AS)

Jon Sellæg (Røstad Entreprenør AS)

Jon Gudbrand Kveen (Kveen AS)

Gry Lene Kløvstad (Isachsen AS)

Jørn Vollan (LNS AS)

Øyvind Bergset (regionsjef MEF)

HS

GA



Solveig N. Wanvik (advokat MEF)

Thomas Kollerød (advokat MEF)

### Endringer i lønnsbestemmelser

#### 1. Minstelønn § 2.1 b

Minstelønnsatsen, § 2.1 b, økes med kr. 12,50 pr. arbeidet time. Ny minstelønnsats er kr. 223,50 pr. arbeidet time.

#### 2. Ansiennitetstillegg § 2.1 c

	Økning:	Ny sats:
1 års dok. praksis i bransjen	1	9 kr
3 års dok. praksis i bransjen	1	17 kr
5 års dok. praksis i bransjen	1	23 kr
8 års dok. praksis i bransjen	1	26 kr
12 års dok. praksis i bransjen	3,50	31,50 kr

Ansiennitetstillegg for 16 år tas ut.

#### 3. Tillegg for fagkompetanse § 2.1 d

Tillegg for fagarbeider økes med kr 1.- til kr 19.-

Fører av mobilkran med sertifikat økes med kr 3.- til kr 7,50.

#### 4. Tillegg § 2.2 a

Tillegget i § 2.2 a økes med kr 5.- til kr 30 pr. time.

#### 5. Generelt tillegg

Det gis et sentralt generelt tillegg på kr 9,00 pr. arbeidet time til arbeidstakere som omfattes av denne overenskomst, for de som ligger over tariffert lønn i henhold til § 2.1.

ASP

CKZ

AW

## 6. Andre forhold

For øvrig viser partene til § 2.3 c) hvor det fremgår at: «Der lokale forhold tilsier det, kan bedriften og de tillitsvalgte inngå særavtale om lokale lønnsstillegg.» Det skal skrives protokoll fra forhandlingene jf. Hovedavtalens § 4.1.

7. Nye lønnssetser gjelder fra 1. mai 2024. Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

## Tekstendringer

1. Tekstendring i § 2.2 b  
Ved bruk av tungt håndholdt skjæreutstyr/redskap, slik som håndverktøy for saging av stein, asfalt og trær, kjerneborer, asfaltborer og betongborer, samt utføring av speilsveising og muffesveis, utbetales et tillegg på kr 20,- pr. time. Lettere håndholdt utstyr, slik som vinkelsliper, drillere, etc. omfattes ikke av bestemmelsen.

2. § 2.6.2

Bestemmelsen flyttes til bilag 7.

3. Tekstendring i § 12.6 Arbeidsplasser uten innkvarterte arbeidstakere

Det skal legges til rette for separate garderobes og toaletter for damer og herrer. På rigg med mindre enheter for inntil 10 personer kan det avtales med bedriftstillitsvalgte at separat garderobe og toalett sløyfes, når dette likevel ikke vil bli benyttet. Det vises til arbeidsplassforskriften § 3-7. Denne bestemmelsen gjelder fram til 30. juni 2025.

Fra 1. juli 2025 gjelder følgende:

Det skal legges til rette for separate dame- og herregarderobes med toalett, dusj og egen inngang. Det vises til arbeidsplassforskriften § 3.7. Bestemmelsen gjelder fra 1. juli 2025.

4. Tekstendring i § 12.6.1 Inntil 6 personer

APP

GAZ

Ny tekst:

Rigges med 1 brakkeenhhet (standard enhet på ca. 7,4 x 2,4m). Enheten skal inneholde: adskilt spiserom med tekjøkken, kjøleskap, oppvaskkum, min. 1m<sup>2</sup> spise plass pr. person, min.60 cm. bordplass pr. person. Dessuten skal enheten inneholde wc med vask og dusj, 2 tappesteder med rent kaldt og varmt vann, låsbart skap til gangtøy, samt åpen plass til lomp, til sammen minimum ca. 50 cm.pr. person.

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

5. Ny § 16 Forskuttering av sykepenger (etterfølgende bestemmelser forskyves tilsvarende)

MEF og NAF vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke anledning til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

6. § 22 Reguleringsbestemmelser 2. avtaleår

Ny tekst:

#### §22 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det

organ LO bemyndiger, og MEFs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 2025).

#### § 23 Varighet og oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2024 og gjelder til 30. april 2026 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 1 – én – måneders varsel.



## Bilag

1. Det vises til utvalgsarbeid knyttet til fremgangsmåten ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, og den enighet som foreligger i protokoll av mai 2022. Teksten fra denne protokollen inntas som bilag 7, og dagens bilag 7 blir bilag 8 osv.-Se vedlegg til denne protokoll.
2. Det vises til utvalgsarbeid knyttet til drift- og vedlikehold , og den enighet som foreligger i protokoll av mai 2022. Teksten fra denne protokollen inntas i nytt bilag 14. Se vedlegg til denne protokoll.

## Utvalgsarbeid

Alle utvalg konstitueres innen 1. oktober 2024. Utvalgsarbeidene skal ferdigstilles innen 1. februar 2026.

1. Utvalg om "minstelønn" og "grunnlønn". Mandatet til utvalget er redaksjonell endring av begrepet "minstelønn" til "grunnlønn" i Anleggsoverenskomsten.
2. Utvalg om § 2.2 Tillegg. Mandatet til utvalget er forenkling av hele § 2.2.
3. Utvalg om § 14 Korte velferdspemisjoner. Dette samordnes med forhandlingsutvalgene for Overenskomst for Miljøbedrifter, jf. protokoll fra tariffoppgjør for Overenskomst for Miljøbedrifter.
4. Utvalg om lading av firmabil og lading av anleggsmaskiner.

## Protokolltilførsel

### Kompetansereform

MEF og NAF er enige om at det har betydning for bedriftene og den enkelte arbeidstaker at det finnes reelle muligheter for faglig utvikling gjennom etter- og videreutdanning, og at det i denne forbindelse finnes gode og bransjenære faglige tilbud.

MEF og NAF viser til arbeidet i Kompetansereformutvalget. Det vises også til det Statsministeren fremhever om Kompetansereformutvalget i sitt brev av 7. april 2024 til Riksmekleren:

*"Regjeringen har i samråd med partene satt ned Kompetansereformutvalget, som skal utrede hvordan Norge skal lykkes med livslang læring i arbeidslivet. Utvalget er sammensatt med bred representasjon fra partene i arbeidslivet. Regjeringen legger til grunn at utvalget, som en del av sitt arbeid vil vurdere finansieringsmodeller som støtter opp om etter- og videreutdanning i etablerte arbeidsforhold slik at det sikrer ambisjonen om livslang læring. Når utvalget har lagt frem sin innstilling vil regjeringen følge opp på egnet måte, i dialog med partene. Målet er at vi i fellesskap lager en kompetansereform som svarer på behovene til både arbeidstakere og arbeidsgivere for oppdatert og formalisert kompetanse."*

NAF

CAF

MEF og NAF forventer at regjeringen i dialog med partene, etablerer en hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget.

MEF og NAF er enige om å gjennomføre et utvalgsarbeid om hvilke faktiske behov og utfordringer anleggsbransjen har når det gjelder etter- og videreutdanning, og hvilken betydning resultatene av forslagene fra kompetansereformutvalget har for bransjen. For dette utvalgsarbeidet tar NAF initiativ til å gjennomføre utvalgsarbeidet overfor MEF.

#### Fullføringsreform

Partene er enige om å vurdere endringer i tariffavtalen som følge av endringer i opplæringsloven i forbindelse med fullføringsreformen

#### Stemmeresultat

Partene tok forbehold om at gjeldende forhandlingsprotokoll måtte forelegges medlemmene for aksept.

Partene vil meddele hverandre avstemningsresultatet innen 28. mai 2024.

Denne avtale er utstedt i 2 – to- likelydende eksemplarer.

Oslo, 8. mai 2024

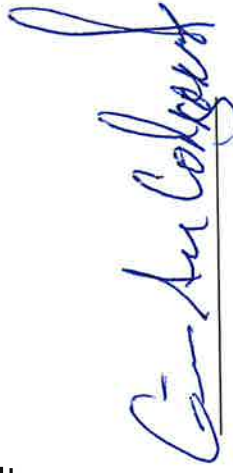
NAF



Arne Presterud

Forhandlingsleder

MEF



Geir Arne Lodgaard

Forhandlingsleder

## Nytt bilag bilag 7:

Del I:

### **Arbeidstidsordninger som kan inngås internt mellom bedriften og de tillitsvalgte, aml. § 10-5(2)**

#### **1. Innledning**

De avtalene tillitsvalgte i bedrift og NAF inngår er kun gjort gjeldende for medlemmer i Norsk Arbeidsmandsforbund, derfor må et flertall av arbeidstakerne som avtalene omfatter være organisert.

#### **2. Hvordan går man frem?**

##### **2.1 Arbeidstidsordninger som kan avtales lokalt i bedriften**

Lokalt i bedriften kan det avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, som åpner for at det arbeides annerledes enn vanlig dagarbeid. Gjennomsnittsberegning tillater at det på en enkelt dag arbeides opp til 12,5 timer i løpet av 24 timer, og inntil 48 timer i løpet av sju dager. Arbeidstiden skal i gjennomsnitt ikke overstige grensene for alminnelig arbeidstid, som er 37,5 timer i løpet av en uke, jf. Anleggsoverenskomsten for maskinentreprenører § 4.1. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 10-5 (2).

Arbeidstidsordninger som er innenfor disse rammene, kan avtales lokalt i bedriften. Et eksempel på arbeidstidsordning som kan avtales lokalt i bedriften er 4:3-ordning, hvor de ansatte arbeider 37,5 timer i løpet av mandag til torsdag, og avspaserer fredag

##### **2.2 Fremgangsmåte for å avtale arbeidstidsordning lokalt i bedriften**

Når det skal avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden som beskrevet ovenfor, for eksempel for å avtale en 4:3-ordning, skal dette avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte. Første steg er at arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte møtes for å drøfte arbeidstidsordningen. Dersom det skal inngås avtale som innebærer at den alminnelige arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd. Det bør derfor gå frem av avtalen at arbeidstakernes helse og velferd ble drøftet ved inngåelsen av arbeidstidsordningen.

Avtalen om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden skal avtales skriftlig. Det skal stå i den skriftlige avtalen at det er inngått avtale om gjennomsnittsberegning i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-5 (2). Avtalen skal også beskrive nærmere den arbeidstidsordningen som er avtalt, som f.eks. at det er avtalt en 4:3-ordning, der arbeidstidens plassering kommer frem. Det kan høyst avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for en periode på 52 uker. Det skal derfor stå i avtalen når avtalen ble inngått, og for hvilken periode avtalen om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden skal gjelde. Det skal også stå i avtalen hvilke arbeidstakere de tillitsvalgte representerer. Avtalen om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden skal signeres av arbeidsgiver og tillitsvalgte. Ettersom avtale om gjennomsnittsberegning bare kan avtales for en periode på 52 uker, bør bedriften sørge for å avtale ny avtale når perioden er over, dersom det fortsatt er behov for arbeidstidsordninger.

##### **2.3 Arbeid på bevegelige helgedager og natt**

Hovedregelen er at det ikke skal arbeides på bevegelige helgedager eller natten. Dette kan etter bestemte regler i arbeidsmiljølovens § 10-10 og § 10-11 fravikes. Det åpnes i nevnte bestemmelser







for at de tillitsvalgte og bedriften kan inngå skriftlig avtale som fraviker disse hovedreglene. Tilfeller der det kan tenkes at sterke hensyn tilsier unntak fra hovedregelen kan være:

- arbeid som ikke kan drives uten at annet arbeid på arbeidsstedet avbrytes, og som på grunn av driftstida på arbeidsstedet må utføres på søn- og helgedager,
- vedlikeholds- og reparasjonsarbeid som av hensyn til virksomhetens jevne gang må utføres på søn eller helgedager. Slikt arbeid kan også av hensyn til annen virksomhets jevne gang utføres på søn eller helgedager når viktige grunner krever det,
- arbeid som er nødvendig for at ikke anlegg, maskiner, råstoffer eller produkter skal ta skade,
- vakthold
- berging og dykkerarbeid når forholdene gjør søn- eller helgedagsarbeid nødvendig,
- arbeid som av driftstekniske årsaker ikke kan avbrytes,

## Del II:

### Arbeidstidsordninger som må godkjennes eksternt av NAF aml. § 10-12(4)

#### 1. Innledning

I de tilfellene bedriftene har behov for å inngå arbeidstidsordninger som går ut over det som følger av aml. § 10-5(2), må bedriften og de tillitsvalgte søke NAF om godkjenning for en slik ordning.

De avtalene tillitsvalgte i bedrift og NAF inngår er kun gjort gjeldende for medlemmer i Norsk Arbeidsmandsforbund, derfor må et flertall av arbeidstakerne som avtalene omfatter være organisert.

#### 2. Hvordan går man frem?

##### 2.1 Arbeidstidsordninger som må godkjennes utenfor bedriften

Noen ganger er bedriftene avhengig av arbeidstidsordninger som går utover det som lovlig kan avtales med de tillitsvalgte i bedriften, f.eks. fordi arbeidstakere som har lang reisevei skal sikres en god balanse mellom arbeid og fritid, og at visse anlegg eller prosjekt krever det. I slike tilfeller kan det søkes om godkjenning av arbeidstidsordning utenfor bedriften. Det følger av arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) at fagforening med innstillingsrett kan godkjenne arbeidstidsordninger som går ut over hva § 10-5 (2) foreskriver. NAF er en fagforening med slik innstillingsrett.

Det er flere varianter av innarbeidingsordninger som krever godkjenning fra NAF, som f.eks.:

**12:9-ordning:** Arbeidstakerne arbeider i 12 dager og har så 9 fridager

**12:9-ordning:** Ved tunneldrift med nattarbeid

**12:16-ordning:** Arbeidstakerne arbeider 12 dager og har så 16 fridager

**14:14-ordning:** Arbeidstakerne arbeider 14 dager og har så 14 fridager



**15:13-ordning:** Arbeidstakerne arbeider 15 dager og har så 13 fridager

**7:7-ordning:** Arbeidstakeren arbeider 7 dager og har så 7 fridager

## **2.2 Fremgangsmåte for å søke og få godkjent arbeidstidsordning**

Først må bedriften og de tillitsvalgte bli enige om hvilken arbeidstidsordning det skal søkes om. Enighet om dette skrives ned i en enighetsprotokoll. Videre må søker gå inn på NAF sine hjemmesider under lønn og arbeidsforhold, og deretter innarbeidinger for å søke om ønsket ordning.

Hjem » Lønn og arbeidsforhold » Innarbeidingsordninger

Norsk Arbeidsmandsforbund og LO kan på vegne av sine medlemmer inngå avtale som fraviker bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 10 om arbeidstid. Det søkes om å inngå avtale om innarbeidingsordning, dvs. arbeidstid med konsentrerte arbeidsperioder kombinert med lengre friperioder. For at vi skal inngå en slik avtale, må bedriften ha inngått tariffavtale med oss og over 50% av de ansatte som omfattes av innarbeidingsordningen være organisert i Norsk Arbeidsmandsforbund.

## **Søknad om avtale om innarbeidingsordning**

Søknader om avtale om innarbeidingsordning sendes nå elektronisk via vår hjemmeside.

### **1.Registrering som kontaktperson**

For å kunne sende inn søknad må du være registrert i vårt register som kontaktperson. Det gjøres da under :

- Registrering som kontaktperson for bedriften.

### **2. Sende inn søknad**

Ved senere innlogging kan du gå direkte til skjemaet.

- Til innlogging og søknadsskjema

Her følger en syv minutters video om utfylling av søknadsskjemaet.

Til papirutgave: på hjemmesiden til NAF ligger det en 7 minutters video om utfylling av søknadsskjemaet.

For å søke må du være registrert som kontaktperson for bedriften. Enighetsprotokoll, innarbeidingsordning og navnelister sendes sammen med søknaden til NAF. Om bedriften underveis i avtaleperioden inkluderer nye arbeidstakere i innarbeidingsordningen sender bedriften revidert navneliste minimum hver tredje måned (90 kalenderdager) fra avtaledato. På bakgrunn av søknaden gir NAF sin innstilling til LO. Når bedriften har mottatt melding fra NAF om at ordningen er godkjent kan den iverksettes. MEF medunderskriver alltid godkjenningen. En arbeidstidsordning kan godkjennes for inntil ett år av gangen og gjeider for det enkelte anlegg. Bedriften må sørge for å søke

på nytt når perioden det er gitt godkjennelse for er over. Eventuelle underentreprenører må søke på selvstendig grunnlag.

### **2.3 Hvilke ordninger kan man få godkjent?**

Det gis maksimal tillatelse til å arbeide opp til 12,5 timers dag. Det kan benyttes inntil 15 dager i rotasjonen hvorav maksimalt 14 dager kan ha mer en 10.5 timer effektiv arbeidstid. For dager hvor det arbeides ut over 10,5 timer skal det være minst en times pause, hvorav 30 minutter inngår i arbeidstiden, slik at betalt tid blir 12 timer ved 12,5 timers arbeidsdag. Hovedregelen er at arbeidstiden for slike ordninger legges mellom 06:00 og 20:00, fortrinnsvis mellom 07:00 og 19:00. Det kan også søkes om ordninger som går på andre tidspunkt der arbeidets art eller behov på det enkelte anlegg tilsier det. NAF vil alltid gjøre den endelige vurderingen på om hovedregelen kan fravikes. Når det gjelder søknader som gjelder nattarbeid gjøres oppmerksom på at arbeid med tunelldrifft før permanent sikring er det hovedsakelig satt en grense til kl. 02.00.

Behov for arbeidstidsnedsettelse.

Ved søknad om arbeidstidsordninger må det også vurderes om det er behov for arbeidstidsnedsettelse i henhold til bilag 8

### **3. Krav om at ordningen må være forsvarlig**

#### **3.1 Innledning**

Arbeidsmiljøloven stiller krav til at alle arbeidstidsordninger skal være forsvarlige. Arbeidstidsordningene må være slik at de ikke utsetter arbeidstakerne for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 (1). Arbeidsgiver skal derfor alltid vurdere om arbeidstidsordningen man ønsker å benytte i bedriften er forsvarlig ut fra hensynet om helse, velferd og sikkerhet. Om en arbeidstidsordning er forsvarlig, må vurderes konkret i hvert tilfelle. Nedenfor er det gitt en redegjørelse av hvordan arbeidsgiver kan vurdere om arbeidstidsordningen er forsvarlig.

#### **3.2 Hvordan vurdere om en arbeidstidsordning er forsvarlig**

Arbeidsgiver bør først kartlegge hvilke arbeidstidsordninger man har i bedriften hvor arbeidstakerne arbeider utover vanlig arbeidstid per arbeidsøkt. Oversikten bør beskrive arbeidstidsordningene, fordelingen av arbeidstid og fritid (lengde på vaktene og lengde på de arbeidsfrie periodene), antallet nattevakter på rad.

Det skal så gjøres en risikovurdering av arbeidstidsordningen, hvor følgende forhold bør vurderes:

- Hvilke arbeidsoppgaver skal utføres?
- Arbeidsstokkens sammensetning (erfaring, kompetanse, egenskaper), lærlinger inngår i fast arbeidslag og har en fast fadder
- Er arbeidet passivt eller aktivt?
- Arbeidspress og tempo
- Pauser — antall, varighet og om de lar seg gjennomføre som planlagt
- Pauser etter behov, mulighet for å hvile
- Sunn næringsrik mat, og hensiktsmessig plassering av brakkerigg med tanke på reiseavstand og støy
- God balanse mellom arbeidsliv og sosialt liv

- Hensyn til den enkelte arbeidstaker — alder, helsestilstand, familieforhold, avstand hjem arbeidssted ved spesielle særtilfeller der det er gitt dispensasjon for hjemmeboende i å delta i arbeidstidsordningen
- Sikre at arbeidstakerne ikke utsettes for fare ved hjemreise etter avsluttet rotasjon
- Hvilke risikoreducerende tiltak er iverksatt?

I risikovurderingen skal i tillegg til de tillitsvalgte, også bedriftens hovedverneombud involveres. Risikovurderingene skal synliggjøres i søknaden.

Arbeidsgiver bør deretter vurdere om helse- eller sikkerhetsmessige konsekvenser er sannsynlige og om de har vist seg. Her kan arbeidsgiver bruke informasjon fra bedriftshelsetjenesten og de ansatte selv.

Dersom arbeidsgiver finner at arbeidstidsordningen kan føre til uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller at den går utover sikkerheten, må arbeidsgiveren iverksette tiltak. Dette kan være å gi lengre hvileperioder mellom vaktene, kortere vakter, redusere arbeidsmengden per vakt, øke bemanningen osv.

Arbeidsgiver skal sikre at arbeidstaker beholder sin stilling og lønn ved innarbeidingsordninger. Der det inngås innarbeidingsordninger med ulike uketimetall, skal lønnen omregnes i henhold til § 2.1 b i overenskomsten.

### **3.3 Arbeid på bevegelige helgedager og natt**

Ved søknad om en arbeidsordning kan NAF ved innvilgelse av søknad om arbeidstidsordning gi et slikt unntak fra hovedregelen om forbud mot å arbeide bevegelige høytidsdager og natt. Blir bedriften og tillitsvalgte underveis i innarbeidingsordningen enige om å jobbe på hellig- og høytidsdager skal bedriften avtale dette nærmere med Norsk Arbeidsmandsforbund ved en enkel søknad, som enkel søknad anses e-post med vedlagt enighetsprotokoll som tilstrekkelig.

### **3.4 Helligdagsgodtgjørelse for innarbeidingsordninger**

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

- For arbeid på bevegelige hellig- og høytidsdager betales lønn + helligdagsgodtgjørelse iht. arbeidstimer i rotasjonen
- For arbeidstakere som i henhold til arbeidsplan skulle ha arbeidet på en bevegelig hellig- eller høytidsdag, men som får fri, betales godtgjørelse for antall timer iht. arbeidsplan. Denne godtgjørelsen justeres i henhold til stillingsprosent.
- For arbeidstakere som er i friperioden betales godtgjørelse for bevegelige hellig- og høytidsdager for 7,5 timer. Denne godtgjørelsen justeres i henhold til stillingsprosent.

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

### **4. Oppsigelse av arbeidstidsordninger**

Arbeidstidsordninger som krever godkjenning fra NAF, gis for inntil ett år. I visse tilfeller vil det være anledning til å si opp arbeidstidsordningen før utløpet av perioden på ett år. Dette gjelder dersom det er mistanke om at arbeidstidsordningen blir misbrukt, f.eks. ved at det arbeides lengre vakter



enn det som er avtalt. Der NAF vurderer å gi oppsigelse av arbeidstidsordningen, altså å trekke godkjennelsen, skal bedriften og MEF varsles om dette.

Arbeidsgiver kan også initiere oppsigelsen av en arbeidstidsordning, dersom arbeidsgiver ser at ordningen ikke er forsvarlig. Arbeidsgiver skal gjennomføre drøftelse rundt forsvarlighetsvurdering med tillitsvalgt og verneombud, og drøfte tiltak som kan ivareta arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd, og sikkerheten. Dersom arbeidsgiver likevel vurderer at arbeidstidsordningen er uforsvarlig, kan arbeidsgiver kreve arbeidstidsordningen oppsagt til NAF.

Før en arbeidstidsordning sies opp skal MEF og NAF alltid på forhånd drøfte saken.

GAZ

AFJ

## **Nytt bilag Drift og vedlikehold**

### **Drift og vedlikehold o.l.**

Dette bilaget omfatter arbeid innenfor drift og vedlikehold av veier o.l. Dette bilaget er laget for maskinentreprenører som hovedsakelig arbeider innen anlegg, men som også driver med drift og vedlikehold.

### **Utsetting, innleie og ansatte i vikarbyrå**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanning ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak - herunder muligheter for å øke antall egne ansatte, jf. Hovedavtalen § 9-3, og bilag 11 i overenskomsten

### **Lønnsatser**

For lønn gjelder gjeldende lønnsbestemmelser i overenskomsten.

### **Arbeidstid**

For alminnelig arbeidstid gjelder bestemmelsene i overenskomsten.

### **Beredskap**

For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet henvises det til Arbeidsmiljølovens § 10-4 (3) tredje ledd.

### **Arbeidstidsordninger/gjennomsnittsberegning**

For arbeidstidsordninger/gjennomsnittsberegning gjelder bestemmelsene i overenskomsten.

Formålet med gjennomsnittsberegning er å inneha en arbeids- og beredskapsordning som er nødvendige for å sikre en tilfredsstillende styring og gjennomføring av de oppgaver innen drift og vedlikehold o.l.

Partene på bedriften kan avtale å opprette en timebank. Opparbeidet tid til avspasering/minustid overføres til timebanken. Eventuelt overtidstillegg utbetales fortløpende hver lønnsperiode. Antall timer satt av i banken kan variere etter behov og avtales i lokale forhandlinger. Etter beredskapsavtalens sluttdato strykes eventuelle minus timer. Dersom det er plusstimer igjen på timekontoen (som ikke er avspasert) etter beredskapsavtalens sluttdato, utbetales disse.

### **Lokale forhandlinger**

For hver beredskapsperiode skal ledelsen sammen tillitsvalgte fremforhandle en særavtale som sikrer forutsigbarhet og forsvarlighet og imøtekommer lovreguleringene i arbeidsmiljøloven og overenskomsten innen vakt-/beredskapsordninger, arbeidstidsordninger og avlønning.

Vakt-/beredskapsordninger, arbeidstidsordninger skal utarbeides og drøftes med de tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest innen to (2) uker før planen iverksettes. Fra drøftingene settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.