

O V E R E N S K O M S T

mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon

på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge og
Norsk Arbeidsmandsforbund

på den annen side

om

lønns- og arbeidsvilkår for renholdsarbeid på land i egen regi, ved de av Næringslivets Hovedorganisasjons bedrifter hvor denne overenskomst er gjort gjeldende. Det vises til egen oversikt som består mellom organisasjonene.

INNHold

	Side	
§1	Arbeidstid.....	3
§2	Lønnsbestemmelser	5
§3	Hovedrengjøring o.l.	7
§4	Lønn for ventetid	8
§5	Lønn for arbeidslederfunksjoner	9
§6	Personlig utstyr - rengjøringsmidler	9
§7	Merarbeid - overtidsarbeid	10
§8	Nattarbeid, søn- og helligdagsarbeid m.v.	11
§9	Ferie	11
§10	Lønn under sykdom	11
§11	Omsorgspermisjon	11
§12	Oppsigelsestid	11
§13	Permitteringer	11
§14	Godtgjørelse for 1. og 17. mai. A-ordningen	12
§15	Likestilling.....	12
§16	Generelle bestemmelser	13
§17	Særavtaler	13
§18	Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner	13
§19	Varighet og reguleringsbestemmelser.....	14
Bilag 1	Sliterordningen	
Bilag 2	Opplysnings- og utdanningsfondet.....	
Bilag 3	Korte velferdspermisjoner.....	
Bilag 4	Godtgjørelse for 1. og 17. mai, A-ordningen.....	
Bilag 5	Avtalefestet pensjon (AFP).....	
Bilag 6	Garantiordningen.....	
Bilag 7	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.....	
Bilag 8	Yrket som renholder.....	
Bilag 9	Likestilling.....	
Bilag 10	Ferie m.v.....	
Bilag 11.	Bemanningspolitikk.....	

DEL I HOVEDAVTALEN LO OG NHO

DEL II

§ 1 ARBEIDSTID

1. Alle ansatte skal ha skriftlig arbeidsavtale som angir ansettelsesbetingelsene. Det vises for øvrig til Arbeidsmiljøloven § 14-6.
2. Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling iht. Arbeidsmiljølovens § 14-3. Alle ledige stillinger i de ansattes distrikt eller fylke skal utlyses internt. Partene lokalt avtaler hvordan informasjon gis til de ansatte.
3. Når deltidsansatte har varslet arbeidsgiver om at det ønskes mer arbeid skal arbeidsgiver, i den grad det er mulig, gi disse fortrinnsrett til ledige stillinger i bedriften.
4. Arbeidsgiver plikter ved ansettelsen eller ved endringer i arbeidsomfang og metoder, å gi arbeidstaker nødvendig, grunnleggende introduksjon til arbeidet. Arbeidstaker plikter på samme måte å gjennomføre tilbudt opplæring.
5. Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer, og med de unntak Arbeidsmiljøloven gir adgang til, legges mellom kl. 06.00 og 21.00.
6. Arbeidstiden fastsettes av bedriftsledelsen etter drøftelser med renholderne og deres tillitsvalgte, der det lar seg praktisere. Ved avgjørelsen bør en søke å ta hensyn til den enkeltes reisemuligheter til og fra arbeidsstedet og til en vurdering av hvorvidt renholdet kan foretas mens annen virksomhet er i gang på arbeidsstedet.
7. Rammen for renholderens daglige arbeidsområde fastsettes av bedriften. Renholderne skal få utlevert en plan for sitt område, samt en beskrivelse av arbeidets omfang, (se protokolltilførsel vedrørende hva en renholdsplan og arbeidsomfangbeskrivelse skal inneholde).

Rammetimetallet skal gjøre det mulig å utføre de beskrevne oppgaver i h.h.t. renholdsplan og arbeidsomfang.

For hvert område fastsettes det en minimumstid pr. dag. Denne tiden skal gjøre det mulig å oppfylle bestemmelsene i renholdsplan og arbeidsomfang for hver enkelt dag. Tidsforbruket registreres daglig med stemplingsur/timelister. I løpet av en kalendermåned skal det arbeides de timer som er fastsatt.

Tillitsvalgte har innsynsrett i renholdsplan og arbeidsomfang, samt rammetimetall. En deltidsansatt renholder får, ved oppstart av ny kontrakt timelønn for medgått tid i 4 uker.

Partene kan bli enig om at det skal fremlegges beregninger av rammetimetall og ytelser for å fastslå fremtidig tid for å utføre oppdraget. I slike tilfeller kan tillitsvalgte også kreve fremlagt kalkyle/beregning av gang/kjøretid.

Bedriften og de tillitsvalgte har imidlertid anledning til å inngå avtale om et renholdsopplegg knyttet til en valgt renholdsstandard. En forutsetning er at de renholdere som skal praktisere dette får en grundig opplæring i systemet før oppstart.

Endring av arbeidstid eller arbeidsomfang skal drøftes med tillitsvalgt i henhold til Hovedavtalens § 9-4.

8. Dersom en av partene mener det er behov for å endre rammen skal det etter den innledende fase utføres prøverehold. Prøvereholdet utføres i henhold til bestemmelsene i dette punktet.

Før prøverehold forlanges skal tillitsvalgt gi begrunnelse for hvorfor renholdsplanen bør endres, og drøfte løsningsmuligheter som overflødiggjør prøverehold med arbeidsgiver.

Er det tvil om rammetimetallet er riktig, kan det etter ønske fra renholder/tillitsvalgt eller bedriften etter oppstart av ny kontrakt eller etter vesentlig endring av renholdsplan og arbeidsomfang, kreves prøverehold. Prøverehold kan kreves når en av partene mener det er nødvendig.

Før prøverehold igangsettes skal tillitsvalgte og bedriften forsikre seg om at arbeidet utføres i henhold til renholdsplan og arbeidsomfang, at tilstrekkelig opplæring er blitt gitt og at man har arbeidsredskap som er nødvendig for å utføre reholdet.

9. Av renholdsplanen skal det fremgå:
Hvilke arealer den enkelt renholder har ansvar for, hvor mange og hva slags rom det er, og hvor disse ligger i bygget. Dette skal fremgå av en skisse eller annen utvetydig beskrivelse. Videre type gulvbelegg, harde gulv - tekstilbelagte gulv og planlagte renholdsmetoder. Hvor ofte de enkelte rom/arealer skal rengjøres i løpet av en nærmere definert periode. En beskrivelse av daglig renhold og tilsynsrenhold. Dersom ikke annet er avtalt, innbefatter tilsyn tømning av papirkurv, tømning og rengjøring av askebeger, støvtørring av tilgjengelige flater på arbeidsbord, avlastningsbord/konferansebord. Ved INSTA 800 skal kvalitetsnivå fremgå av renholdsplanen.
10. Eldre arbeidstaker og arbeidstakere med nedsatt helse (Lønnsoppgjøret 2014).
For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

§ 2 LØNSBESTEMMELSER

- 1) Renholderne skal ha sin lønn utbetalt som månedslønn. Månedslønnen beregnes da på bakgrunn av 21 2/3 dager (ved femdagersuke) og rammetimetall.

Fra 01.09.2020 gjelder følgende lønnskala:

Under 18 år	kr 141,62 pr. time
0-2 års ansiennitet	kr 191,39 pr. time
2-4 års ansiennitet	kr 194,76 pr. time
4-10 års ansiennitet	kr 201,49 pr. time
Over 10 års ansiennitet	kr 205,34 pr. time

Fagarbeidertillegget heves med kr. 0,50 kr pr time til kroner 13,00 pr. time.

Lønnstabell for lærlinger:

1. læreår i bedrift kr 103,88
2. læreår i bedrift kr 103,88

På den enkelte bedrift kan det avtales med organiserte tillitsvalgte:

- Bonus på objektivt grunnlag hvor arbeidsgiver og arbeidstaker deler gevinst.
- At renholdere som utfører renhold basert på INSTA 800 får tillegg for denne tjenesten, basert på at stikkontroller viser avtalt nivå.
- Tillegg for pålagt opplæring, der dette ikke omfattes av andre tillegg.
- At sommervikarer ikke avlønnes etter overenskomstens lønnssetser.
- Tillegg for renholdsoppgaver der særskilte grunner tilsier det.
- Ved tilfeller hvor ansatte fjerner oppkast, og dette avviker fra det arbeidstaker med rimelighet kan forvente, skal partene på bedriften bli enige om et beløp for dette, minimum kr 150 pr. tilfelle.

Ovennevnte skal være skriftlig og drøftes minst en gang årlig.

Renholdere som for det vesentlige utfører renholdsoppgaver, men som også utfører tilleggstjenester, lønnes som øvrig renholdsarbeid.

- 2) Opprykk på lønnsstigen skjer ved dokumentert arbeid som renholder siste 15 år. Renholder som arbeider minst 15 timer pr uke får ansiennitet som heltidsansatt.

Renholdere som arbeider mindre enn 15 timer pr uke får 1/2 års ansiennitet for hvert hele års ansettelse.

Arbeidsgiveren må ha plikt til å sende inn lønnsinnberetning og arbeidsforholdet må være dokumentert. Det gjøres ikke fradrag for legitimert sykefravær eller permisjon i inntil 3 måneder eller for permisjon etter Arbeidsmiljøloven § 12-2-12-5.

- 3) Dersom det ikke lønnes etter hovedregelen i punkt1, skal det lønnes pr. måned etter arbeidede timer eller dager. Dette vil ikke få innvirkning på bestemmelsene i bilag 4.
- 4) Sykdom varsles så snart som mulig og senest før arbeidsstart. Ved sykefravær utover

arbeidsgiverperiodens lønnsplikt eller annet fravær, trekkes lønn for den tid fraværet har vart.

- 5) Ved skoler og under lignende arbeidsforhold lønnes etter antall arbeidede dager samt helligdager.
- 6) § 3-5 praksiskandidater opprettholder sin lønn ved avleggelse av den praktiske og teoretiske fagprøven første gang når betingelsene for å få fagbrev er tilstede.
- 7) Rammen for renholderens daglige arbeidsområde fastsettes av bedriften. Renholderne skal få utlevert en plan for sitt område, samt en beskrivelse av arbeidets omfang, (se protokolltilførsel vedrørende hva en renholdsplan og arbeidsomfangbeskrivelse skal inneholde).

Rammetimetallet skal gjøre det mulig å utføre de beskrevne oppgaver i h.h.t. renholdsplan og arbeidsomfang.

For hvert område fastsettes det en minimumstid pr. dag. Denne tiden skal gjøre det mulig å oppfylle bestemmelsene i renholdsplan og arbeidsomfang for hver enkelt dag. Tidsforbruket registreres daglig med stemplingsur/timelister. I løpet av en kalendermåned skal det arbeides de timer som er fastsatt.

Tillitsvalgte har innsynsrett i renholdsplan og arbeidsomfang, samt rammetimetall. En deltidsansatt renholder får, ved oppstart av ny kontrakt timelønn for medgått tid i 4 uker.

Partene kan bli enig om at det skal fremlegges beregninger av rammetimetall og ytelser for å fastslå fremtidig tid for å utføre oppdraget. I slike tilfeller kan tillitsvalgte også kreve fremlagt kalkyle/beregning av gang/kjøretid.

Pålagt arbeid som går ut over beskrivelsen i renholdsplan og arbeidsomfang er å betrakte som merarbeid.

Bedriften og de tillitsvalgte har imidlertid anledning til å inngå avtale om et renholdsopplegg knyttet til en valgt renholdsstandard. En forutsetning er at de renholdere som skal praktisere dette får en grundig opplæring i systemet før oppstart.

Endring av arbeidstid eller arbeidsomfang skal drøftes med tillitsvalgt i henhold til Hovedavtalens § 9-4.

- 8) Dersom en av partene mener det er behov for å endre rammen skal det etter den innledende fase utføres prøverehold. Prøvereholdet utføres i henhold til bestemmelsene i dette punktet.

Før prøverehold forlanges skal tillitsvalgt gi begrunnelse for hvorfor renholdsplanen bør endres, og drøfte løsningsmuligheter som overflødiggjør prøverehold med arbeidsgiver.

Er det tvil om rammetimetallet er riktig, kan det etter ønske fra renholder/tillitsvalgt eller bedriften etter oppstart av ny kontrakt eller etter vesentlig endring av renholdsplan og arbeidsomfang, kreves prøverehold. Prøverehold kan kreves når en av partene mener det er nødvendig.

Før prøverehold igangsettes skal tillitsvalgte og bedriften forsikre seg om at arbeidet utføres i henhold til renholdsplan og arbeidsomfang, at tilstrekkelig opplæring er blitt gitt og at man har arbeidsredskap som er nødvendig for å utføre renholdet.

Protokolltilførsler:

- 1) Av renholdsplanen skal det fremgå:
Hvilke arealer den enkelt renholder har ansvar for, hvor mange og hva slags rom det er, og hvor disse ligger i bygget. Dette skal fremgå av en skisse eller annen utvetydig beskrivelse. Videre type gulvbelegg, harde gulv - tekstilbelagte gulv og planlagte renholdsmetoder. Hvor ofte de enkelte rom/arealer skal rengjøres i løpet av en nærmere definert periode. En beskrivelse av daglig renhold og tilsynsrenhold. Dersom ikke annet er avtalt, innbefatter tilsyn tømning av papirkurv, tømning og rengjøring av askebeger, støvtørring av tilgjengelige flater på arbeidsbord, avlastningsbord/konferansebord. Ved INSTA 800 skal kvalitetsnivået fremgå av renholdsplan.
- 2) Det er en forutsetning at lønnsavregningen er utformet slik at arbeidstakerne kan kontrollere at avregningen er i overensstemmelse med utført arbeid. Detaljene i lønnsavregningen utformes av bedriften i samråd med de tillitsvalgte. Det vises forøvrig til Hovedavtalens § 11-3.
- 3) Ved avtalt avbrudd i arbeidet på minst ½ time betales ved annen gangs fremmøte for minst 2 timer.
- 4) Renholdere som blir pålagt arbeidsoppdrag på flere arbeidssteder i bedriften skal ha beregnet lønn for løpende tid mellom oppdragene.
- 5) Ekstraordinært merarbeid som ikke er fastsatt i renholdsplanen og arbeidsomfang godtgjøres som merarbeid etter avtale med arbeidsgiver.
- 6) Bedriften skal angi på lønnslippen eller på annen hensiktsmessig måte den til enhver tid gjeldende pensjonsleverandør.

§ 3

HOVEDRENGJØRING, BYGGRENGJØRING

1. Hovedrengjøring, byggrengjøring og annet som partene enes om som temporært renhold skal som hovedregel utsettes i akkord der oppgavens natur tilsier at dette er hensiktsmessig. Før bedriften fastsetter akkorden skriftlig, skal dette drøftes med berørte arbeidstakere. Hovedrenhold som ikke settes ut i akkord, betales med den ordinære timelønn tillagt et akkordavsavn på minst kr 13,- pr. time.

Ved rengjøring av nye bygg i forbindelse med overlevering, skal det ved rengjøring av himling, over himling, vinduer og gulv, lønnes med normallønn tillagt akkordavsavn.

2. Ved hovedrengjøring skal de renholdere som er på arbeidsstedet og som kan utføre hele hovedrengjøringen tilbys dette arbeid såfremt dette ikke medfører overtidsarbeid.

3. Hovedrengjøring o.l. omfatter:

Rengjøring av vegger og/eller tak i den forbindelse følgende arbeidsoperasjoner: Inventar som er flyttbart flyttes bort fra veggene og tildekkes. Fast inventar og store skap m.v. tildekkes på stedet. Løse tepper/ryer stues bort.

Bilder/ malerier m.v. tas ned av veggene. Gardiner tas ned, likeså løse arrangementer for gardinoppheng. Lysarmatur rengjøres. Dører (alle sider), karmner, vinduskarmner og lister rengjøres. Varmeelementer, slik som radiatorer, panelovner rengjøres.

På skoler rengjøres pulter og stoler. Bilder m.v. som er tatt ned av veggen, støvtørkes. Glasspartier i dører og vegger pusses. Inventar, bilder m.v. settes/henges på plass. Inventar støvtørkes etterpå. Gardiner med opphengsarrangement henges på plass. Gulv vaskes, eventuelt støvsuges om det er tepper. Inventar som er flyttet bort, settes på plass. Medbragt utstyr rengjøres og fjernes. Hel oppskuring (ikke vedlikehold eller reetablering av bonevoks) av gulv og hel tepperens.

For de som arbeider med renhold av produksjonslokaler og produksjonsutstyr innen kjøtt- og fiskeindustrien skal normallønnen være kr 10,00 høyere enn satsene i § 2.

Det kan på det enkelte oppdrag avtales et bonussystem.

§ 4 LØNN FOR VENTETID M.V.

1. Renholder som blir tilsagt til et bestemt klokkeslett uten å bli tilvist arbeid, skal ha timebetaling for ventetid. Forutsetningen for betaling for ventetid er at vedkommende møter presis.

Hvis en renholder blir tilkalt til tilfeldig arbeid uten å få arbeid eller får arbeid av mindre enn 2 timers varighet, betales for oppmøte for minst 2 timer.
2. Dersom det ordinære arbeid av utenforliggende årsaker må forseres, slik at den fastsatte tid ikke benyttes fullt ut, skal det dog betales for denne.
3. Renholdere som blir pålagt arbeidsoppdrag på flere arbeidssteder for samme bedrift skal ha beregnet arbeidstid og lønn for løpende tid mellom oppdragene. Dette gjelder også patruljetjeneste.
4. Dersom renholderen ikke får anledning til å arbeide ut den fastsatte tid uten at slik forsering har funnet sted, skal det likevel betales for denne tid så sant det ikke kan tilvises annet renholdsarbeid på samme arbeidssted.

5. Ved avtalt avbrudd i arbeidet på minst ½ time betales ved annen gangs frammøte for minst 2 timer.

§ 5

LØNN FOR ARBEIDSLEDERFUNKSJONER

1. Arbeidstakere som er omhandlet av denne overenskomst og som av bedriften blir satt til å lede, fordele og kontrollere arbeid skal for dette arbeidet godtgjøres etter følgende kriterier:
 - For den tid som medgår til lederfunksjoner skal vedkommende etter kvalifikasjoner, praksis og jobbinnhold utbetales et ansvarstillegg pr time i tillegg til sin ordinære tariff lønn. Timetilleggets størrelse fastsettes i avtale på bedriften.
 - Renholder som blir pålagt opplæring av nytilsatt i vanlig arbeidstid skal lønnes med normallønn. Hvis det medfører arbeid utover normal arbeidstid lønnes dette som ekstra arbeid.
 - Foruten tariffmessige endringer skal det ved årlige konferanser mellom bedriftsledelse og tillitsvalgt tas opp drøftelser om eventuell regulering av det som er omfattet i denne paragraf.
 - I tilfelle det pålegges hjemmetjeneste skal godtgjørelsen for dette avtales på bedriften. Dette gjelder også bruk av egen telefon i tjenesten.

§ 6

PERSONLIG UTSTYR - RENGJØRINGSMIDLER

1. Fast ansatte har etter utløp av avtalt prøvetid krav på sko eller skogodtgjørelse. Bedriften kan velge å enten stille sko til rådighet for de ansatte, eller subsidiere anskaffelsen av sko med en engangssum (etterskuddsvis), evt. utbetale skogodtgjørelse som et tillegg til ordinær timelønn.
Evt. skogodtgjørelse utgjør kr 700,- per år for arbeidstakere som arbeider mer enn ½ årsverk, og kr 350,- per år for de som arbeider mindre enn ½ årsverk.
2. Bedriften holder renholdere med hensiktsmessig arbeidstøy. Arbeidstakere plikter å benytte utlevert arbeidstøy. Arbeidstøy, fottøy og verneutstyr er bedriftens eiendom hvis ikke annet er uttrykkelig avtalt.
3. Hvor det på grunn av forholdene er behov for det, skal renholderne utleveres gummistøvler eller annet hensiktsmessig fottøy.
4. Arbeidsgiver plikter å gi grundig opplæring i bruk av de aktuelle rengjøringsmidler, metoder og utstyr. Rengjøringsmidlene skal være merket i henhold til merkeforskriftene. For Renholdere som utfører renhold etter INSTA 800 skal opplæring i standarden gis. Denne opplæringen dokumenteres med kursbevis. Arbeidsgiver skal stille verneutstyr til disposisjon. Arbeidstaker plikter å benytte verneutstyr der dette er pålagt.

5. Ved innkjøp av ny type utstyr skal verneombud og eventuelt bedriftshelsetjenesten tas med på råd før beslutning om innkjøp tas.
6. Alle avfallskurver bør av hensyn til smittefare, utstyres med plastpose.
7. Vaksine som er nødvendig for utførelsen av renholdsoppdraget bekostes av bedriften.
8. Dersom arbeidsgiver pålegger bruk av privat mobiltelefon i tjeneste og dette påfører arbeidstaker merkostnader, dekker arbeidsgiver disse kostnadene etter nærmere avtale.

§ 7

MERARBEID - OVERTIDSARBEID

1. Overtid inntreer ved:
 - arbeid over 9 timer pr. dag eller
 - arbeid over 37,5 timer pr. uke (henholdsvis 35,5 timer pr. uke ved skiftordning som tilsier dette)
2. Ekstraarbeid - hvorved den samlede ukentlige arbeidstid ikke overstiger 37,5 timer betales med timelønn etter de satser som er nevnte under § 2.
3. Pålagt arbeid som går ut over beskrivelsen i renholdsplan og arbeidsomfang er å betrakte som merarbeid.
4. For deltidsansatte opparbeides ikke overtid før arbeidstiden overstiger den tid som gjelder for heltidsansatte.
5. Ved pålagt overtidsarbeid gis følgende tillegg til normallønn, jfr § 2:
 - a) For de to første arbeidede overtidstimer: 50 prosent.
 - b) For ytterligere arbeidede overtidstimer: 50 prosent.
 - c) For overtidsarbeid på søn- og helligdager samt på dager før disse: 100 prosent.
 - d) For overtidsarbeid etter kl. 21.00: 100 prosent.
 - e) For overtidsarbeid, etter overenskomstens bestemmelser, som varsles samme dag og som varer minst 2 timer, betales kr 90,- i matpenger med mindre bedriften sørger for forpleining.
6. Lærlinger som arbeider overtid skal minst betales som andre ufaglærte som arbeider overtid.

§ 8

NATTARBEID, SØN- OG HELLIGDAGSARBEID M.V.

1. For pålagt arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 avtales lønnstillegg i hvert enkelt tilfelle. Dette lønnstillegg skal dog være minst kr 27,00 pr. time.
2. For arbeid på lørdager som ikke er høytids- eller helligdager, gis et tillegg på 50 % etter kl. 18.00.
3. For pålagt arbeid på søndager som ikke er høytids- eller helligdager, gis et tillegg på 75 %. Renholdere som fra tidligere har en gunstigere ordning, beholder denne.
4. For pålagt arbeid på 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag betales i tillegg til dagnormen 1 timelønn for hver arbeidet time.
5. For pålagt arbeid på påskeaften, julaften, nyttårsaften og pinseaften betales for arbeid etter kl. 13.00 i tillegg til dagnormen 1 timelønn for hver arbeidet time.

§ 9 FERIE

Ferie gis i samsvar med Ferieloven.

§ 10 LØNN UNDER SYKDOM

I henhold til Folketrygdloven.

Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger. Likebehandlingen gjelder senest fra 1. januar 2022.

§ 11 OMSORGSPERMISJON

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med AML § 12-3, begrenset oppad til 6G.

§12 OPPSIGELSESTID

Oppsigelsesfristen er 1 måned, jfr. Arbeidsmiljølovens § 15-3. For øvrig gjelder lovens oppsigelsesfrister.

Ved driftsinnskrenkninger skal færrest mulig rammes. Overtallige renholdere søkes omplassert så langt dette er mulig.

§ 13

PERMITTERINGER

Henvisningen til Hovedavtalens kap. 7.

§ 14

GODTGJØRELSE FOR 1. OG 17. MAI – A-ORDNINGEN

Månedslønnede og ukelønnede renholdere skal som godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai ha utbetalt sin vanlige lønn. Forøvrig vises til Bilag 4.

§ 15

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 i bedriftene.

Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, fremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Protokolltilførsel:

Partene på den enkelte bedrift skal i løpet av avtaleperioden foreta nødvendig gjennomgang av sine lokale avtaler for å sikre at disse er i samsvar med likestillingslovens bestemmelser.

I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale. Formålet med en slik avtale skal være å oppnå at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeid i bedriftene vil NAF og NHO bl.a. peke på at:

- Likestilling er et lederansvar
- Likestilling mellom kjønnene omfatter mer enn lønsspørsmål
- Likestilling gjelder også holdninger og normer og krever sterk medvirkning fra de tillitsvalgte
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

§ 16

GENERELLE BESTEMMELSER

Bilag 1 Sliterordningen
Bilag 2 Opplysnings- og utviklingsfondet.

Bilag 3	Korte velferdspermisjoner
Bilag 4	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai A- ordningen.
Bilag 5	Avtalefestet pensjon (AFP)
Bilag 6	Garantiordningen
Bilag 7	Lønnsansiennitet ved militær førstegangstjeneste.
Bilag 8	Yrke som profesjonell renholder.
Bilag 9	Likestilling.
Bilag 10	Ferie m.v.
Bilag 11	Bemanningspolitikk

17 SÆRAVTALER

Se Hovedavtalens Kap. 4

§ 18 UORGANISERTE BEDRIFTER – TARIFFREVISJONER

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

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

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

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

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varslingsfrist og eventuelt plassfratredelse i hht fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

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

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sies opp ihht de oppsigelsesregler som gjelder.

§ 19 VARIGHET OG REGULERINGSBESTEMMELSER

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2020 og gjelder til 30. april 2022 og videre 1 år ad gangen dersom den ikke skriftlig sies opp med 2 - to - måneders varsel.

Ved senere revisjoner av overenskomsten skal det benyttes ajourførte tall for antall ansatte i de forskjellige lønnstrinn.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

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

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

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2021).

Oslo, desember 2020

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

Norsk Arbeidsmandsforbund

Lavlønnsgaranti

Tidligere generelt bilag om lavlønnsordningen erstattes med dette bilaget.

NHO og Norsk Arbeidsmandsforbund skal årlig med basis i NHOs lønnsstatistikk (kolonne 6 – avtalt lønn + bonus men uten uregelmessige tillegg) regulere lønnsnivået slik at gjennomsnittlig lønn å overenskomstområdet minst tilsvarer 85 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Beregningsgrunnlaget er 4. kvartal. Utbetalingstidspunktet settes til overenskomstens utløpstidspunkt.

- Bilag 8

YRKET SOM RENHOLDER

Yrket som renholder er i dag sterkt preget av deltid. Oppgavene skaper ofte ikke behov for mer.

Hvis yrket skal få en faglig tilfredsstillende utvikling, er det nødvendig at en større andel av renholderne får mulighet for heltidsstillinger.

Partene er enige om å arbeide aktivt for en slik utvikling og for at så meget som mulig av arbeidstiden legges mellom kl. 0700 og kl. 1900.

Partene er enige om å arbeide aktivt for å fremme faglig dyktighet og konkurranse på like vilkår innen renhold.

Bemanningspolitikk

I.

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

II.

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §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 følgende bilag i Renholdsoverenskomsten:

Bilag 1: Sluttvederlagsordningen

Bilag 2: Avtale om et Opplysnings- og utviklingsfond

Bilag 5: Avtale om AFP-ordningen

III.

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt II 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.

IV.

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

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

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

Merknad:

Punktene II, III og IV iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

V. - Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette punktet regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jfr dette bilagets pkt. V nr. 1

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.

2. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
3. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
4. Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
5. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg 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.
6. Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, jfr pkt. II.
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.
8. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Protokolltilførsel:

1. Partene legger til grunn at LO sier opp Bemanningsavtalen mellom LO og NHO.
2. Partene er i tariffperioden enige om å praktisere H § 3-7(2) andre ledd på samme måte som den har vært praktisert i forhold til nåværende Bemanningsavtale.

Dersom man ikke blir enige om å fortsette denne praktiseringen gjelder H 3-7 (2) andre ledd på vanlig måte fra tariffrevisjonen 2014.