

**Overenskomst for
asfaltarbeid og
veivedlikehold**

2022 – 2024

Overenskomst
mellom
Næringslivets Hovedorganisasjon og
Byggenæringens Landsforening og
de i denne stående asfalt- og veivedlikeholdsbedrifter
på den ene side

og

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og
Parat
på den annen side

Gjelder fra 1. april 2022

Innhold

Del I	Hovedavtalen YS – NHO.....	3
Del II	Overenskomsten.....	3
Kap. 1	Tariffavtalens omfang	3
Kap. 2	Lønnsbestemmelser.....	4
Kap. 3	Lærling og annen fag-, etter- og videreutdanning.....	7
Kap. 4	Lønnssystemer	11
Kap. 5	Arbeidstid.....	12
Kap. 6	Reise- og oppholds bestemmelser	16
Kap. 7	Lønnsutbetaling.....	18
Kap. 8	Ferie	18
Kap. 9	Helse, miljø og sikkerhet samt arbeidsmiljø	19
Kap. 10	Likeverd.....	21
Kap. 11	Generelle bestemmelser	23
Kap. 12	Varighet	23
Bilag 1	Sliterordningen	25
Bilag 3	Avtale om ny AFP-ordning (AFP)	31
Bilag 4	Avtale om prosentvis trekk av fagforeningskontingent.....	36
Bilag 5	Avtalen om korte velferdspermisjoner	37
Bilag 6	Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987	39
Bilag 7	Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai.....	47
Bilag 8	Lønnssystem.....	48
Bilag 9	Ferie mv.....	51
Bilag 10	Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå	55
Bilag 11	Rammeavtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid for asfaltarbeid.....	59
Bilag 12	Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO).....	62

Del I Hovedavtalen YS – NHO

Del II Overenskomsten

Kap. 1 Tariffavtalens omfang

§ 1-1 Tariffavtalens omfang

1. Denne tariffavtale omfatter alt asfaltarbeid, herunder også råvareproduksjon av begrenset omfang, drift og vedlikehold av veier o.l., arbeider som asfaltarbeidere blir satt til i vintersesongen, reparasjon av bedriftens maskinpark på eget verksted eller lignende som medlemmer av Næringslivets Hovedorganisasjon har eller får til utførelse.

Hvor denne tariffavtale mellom NHO/BNL og YS/Parat er eller blir gjort gjeldende etter 1. ledd kan ikke noen av partene fra dette tidspunkt slutte nye overenskomster med andre om avvikende bestemmelser for lønns- og arbeidsvilkår.

Denne overenskomsten kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jf. [bilag 11](#).

2. Der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av denne overenskomsten. De sentrale parter vil anbefale at de lokale parter tilpasser sine bedriftsinterne avtaler til kompetansekrav og ansvar.

3. Innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid mm.

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

Vedrørende vilkårene for utsetting av arbeid og innleie, og lønns- og arbeidsvilkårene for innleide, se [bilag 11](#).

Partene er enige om at innleie av arbeidskraft skal forekomme bare når det oppstår behov av kort varighet.

Kap. 2 Lønnsbestemmelser

§ 2-1 Lønnsbestemmelser

1. Øvede arbeidstakere

Med øvede arbeidstakere forstås arbeidstakere som:

- a) har minst 12 måneders relevant praksis gjennom tre sesonger i løpet av de siste fem år,
- b) kan arbeide selvstendig,
- c) for maskinførernes vedkommende, foruten å betjene maskinen, også kan utføre vanlig pass og stell av denne,

Øvede arbeidstakere lønnes med minst kr. 220,00 pr. time.

Lønnen gjelder også når øvede arbeidstakere settes til annet arbeid.

2. Arbeidstakere med yrkeserfaring lønnes med minst kr. 212,00 pr. time.

3. Arbeidstakere over 18 år uten yrkeserfaring lønnes med minst kr.206,00-pr. time.

4. Vektbetjenter, trafikkdirigenter, driftsrenholdere, unge arbeidere, ferievikarer samt øvrige hjelpearbeidere avlønnes dog etter særskilt lokalavtale, dersom de ikke på grunn av sitt arbeids karakter går inn under eller dekkes av annen tariffavtale i bedriften.

Merknad punkt 1 - 4: For øvrig vises til [bilag 8](#).

5. Eventuelle ansiennitetsskalaer forutsettes innarbeidet i de lokale lønnsavtaler.

6. Fagarbeidere

Ved bestått fagprøve innen overenskomstens omfang gis et lokalt tillegg på minst kr. 17-.

7. Sesongansatt - prøvetid

For nyansatt sesongarbeider gjelder en prøvetid på 2 uker, i denne perioden praktiseres en gjensidig oppsigelsestid på tre dager.

8. Bastillegg

Hvor arbeidslaget arbeider på eget ansvar, skal lagbasen ha en ekstragodtgjørelse på minst kr. 15,- pr time. Hvis lagbasen fører dags og ukerapporter, skal godtgjørelsen være minst kr. 18,- pr time.

9. Smusstillegg

Det betales et tillegg på kr 21,50pr time for den tid arbeidet pågår ved arbeid med kloakk og septikk, fjerning av døde dyr, samt manuell spyling av veiområder og ved innvendig rengjøring og innvendig reparasjon av:

- posefilter
- lagertanker
- mikser
- siktekaske
- sprøyteramper for bitumen
- feie- og sugebiler

Tillegget gis også ved rengjøring av toalett på rasteplasser ved utkalling som følge av ekstraordinære forhold ved byrdefulle situasjoner.

10. Tillegg for arbeid i tunnel – og lukkede rom

Arbeidsmiljøet skal være tilrettelagt slik at arbeid i lukkede rom og tunneler kan skje på forsvarlig måte. Ved arbeid i tunneler og lukkede rom tilstås et tillegg på kr 21,50pr arbeidet time.

11. Lokal avtale om ventetid

Det skal lokalt inngås avtale om godtgjørelse for ventetid/beredskap vedr. produksjon, lasting og lossing i forbindelse med skipslaster.

12. Lokal avtale om tillegg for spesielle arbeidsoppgaver innunder overenskomstens omfang

Det kan lokalt inngås avtale om godtgjørelse for spesielle arbeidsoppgaver knyttet til veivedlikehold som hører innunder overenskomstens omfang.

13. Matpenger

Arbeidstaker som har arbeidet ordinær arbeidstid og som blir tilsagt til overtidarbeid samme dag, betales hvis mat ikke skaffes av oppdragsgiver eller arbeidsgiver – kr. 96,00,- i matpenger dersom overtidarbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidarbeid som vil vare utover 5 timer, betaler bedriften kr. 90,-i tillegg til satsen på kr. 96,00- - nevnt i første avsnitt.

14. Lønnsansiennitet

1. Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret eller tilsvarende pålagt tjeneste som sivilarbeider, i sivilforsvaret o.l., skal godskrives som lønnsansiennitet.
2. Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/ fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppebærer rett til foreldrepenger ved fødsel eller adopsjon etter folketryktdloven.
3. For sesongarbeidere settes 1 driftssesong = 1 år ved fastleggelse av ansiennitetstillegg. En driftssesong må minimum være av 4 måneders varighet for å bli godkjent som ansiennitetsgivende.
4. **Foreldrepermisjon**
Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlinger også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

15. Lokale forhandlinger

En gang hvert avtaleår skal det opptas forhandlinger om eventuelle lønnsjusteringer. Tidspunktet for forhandlingene fastlegges nærmere i lokal avtale.

Lønnsforhandlingene skal være reelle og grunnlaget for forhandlingene skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

En gang årlig kan en lokalt ta opp de prinsipper og den form lønnsfastsettelsen skal foretas etter.

De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser timefortjeneste og overtidsbruk for det sist kjente kvartal, eventuelt annet materiale som gir grunnlag for slik oversikt.

Tjenestepensjoner

BNL og Parat vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

Merknad

Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger.

16. Omsorgspermisjon

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon i samsvar med arbeidsmiljøloven [§12-3](#).

17. Partene vil anbefale de lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres.

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

§ 2-2 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

De lokale parter gis mulighet til å forhandle om bruk av A- eller B-ordningen som avtalt mellom hovedorganisasjonene. Oppnås ikke enighet gjelder B-ordningen.

Kap. 3 Lærling og annen fag-, etter- og videreutdanning

§ 3-1 Generelt for alle kategorier lærlinger og lærekandidater

BNL og Parat er enige om at det er viktig å sikre rekrutteringen til bransjen. Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønssystem. Grunnlaget for beregningen av lønnen er nyutdannede fagarbeideres fortjeneste innenfor lærlingens fagområde ved bedriften.

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

Arbeidsgiver dekker lønn og utgifter til prøveavleggelse. Arbeidsgiver dekker lønn ved den teoretiske del av fagprøven.

Overtidsgodtgjørelse

Overtid for alle kategorier lærlinger og lærekandidater som er fylt 18 år betales i henhold til [§ 2-1 pkt. 3](#). Overtidstimer går ikke inn i læretiden. For arbeidstakere som har inngått avtale med avvikende kontraktsvilkår som er bedre enn [§ 2-1 pkt. 3](#) kan denne bestemmelse fravikes.

§ 3-2 Lærling etter kunnskapsløftet

Lærlinger med 2 år i bedriften avlønnes etter følgende prosentkala:

1. halvår	30 %
2. halvår	40 %
3. halvår	50 %
4. halvår	80 %

Skolefagbrev

Arbeidstakere med skolefagbrev skal første året i bedriften avlønnes med 85 % av nyutdannet fagarbeider i bedriften.

Lærling i yrkesfaglig og studieforberevende utdanningsprogram

For den tiden lærlingen er utplassert i bedrift de to første årene, betales 30 % av nyutdannet fagarbeider. De to siste årene betales lønn for verdiskapningstiden, slik at de samlet over alle 4 årene opparbeider en samlet lønn tilsvarende en årslønn for nyutdannet fagarbeider.

Retningsgivende tabell:

1	2	3	4	halvår
55	55	70	75	prosent

§ 3-3 Lærling med avvikende kontraktvilkår

1. Arbeidstaker med minst 10 måneders arbeidserfaring som ansatt i heltids stilling og som ikke er ansatt i bedriften fra før og som inngår lære-kontrakt etter forskrift til opplæringsloven [§ 11-12](#), 1. ledd, avlønnes etter følgende prosentkala:

1. halvår	45 %
2. halvår	45 %
3. halvår	55 %
4. halvår	60 %
5. halvår	70 %
6. halvår	80 %
7. halvår	80 %
8. halvår	80 %

Når det inngås lærekontrakt med arbeidstaker som er ansatt i bedriften, skal lærlingen lønnes iht. tidligere avtalt lønnsatts. Det forutsettes også at arbeidstakeren ikke kan fremstille seg til prøve etter opplæringsloven [§ 3-5](#) om allsidig praksis i faget.

2. For lærling med begrenset arbeidsevne pga. fysisk eller psykisk funksjonshemming, inntatt etter forskrift til opplæringsloven [§ 11-12](#), 2. ledd, skal lønns- og arbeidsvilkår avtales direkte mellom bedriftens ledelse, lærlingen og tillitsvalgte. Prinsippene i handlingsplanen LO/NHO legges til grunn. Lærlingene skal være garantert minstefortjeneste som lærlinger etter Reform – 94.
3. Lærling som er vurdert som særlig lite skolemotivert og med full opplæring i bedrift, inntatt etter forskrift til opplæringsloven [§ 11-12](#), 3 ledd, avlønnes etter følgende prosentskala;

1. halvår	30 %
2. halvår	30 %
3. halvår	40 %
4. halvår	40 %
5. halvår	50 %
6. halvår	55 %
7. halvår	55 %
8. halvår	75 %

Bedriften dekker utgifter til læremateriell ved teoriopplæring.

§ 3-4 Lønn til lærekandidat

Lønn til lærekandidat med opplæringskontrakt med sikte på mindre omfattende prøve enn fag- og svenneprøve. Inntatt etter opplæringsloven [§ 4-1](#).

Lønn til lærekandidat avtales på bedriften. Lønnen skal tilsvare lønn til lærling inntatt etter bestemmelsene i [§ 3-3](#), pkt.3. Bedriften dekker utgifter til læremateriell ved teoriopplæring.

§ 3-5 Lønn i perioden fra læretidens utløp til førstegangsfagprøve avlegges

Fram til avlagt fagprøve skal lærlingen være sikret arbeid og lønn som i sitt siste lærehalvår.

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

§ 3-6 Betaling for lærling som ikke består fagprøve mv.

Læretiden avsluttes ved avleggelse av førstegangs fag-/svenneprøve.

Ved ikke bestått prøve kommer forskrift til opplæringsloven [§ 3-62](#) til anvendelse. Dersom det avtales frivillig forlengelse i henhold til [§ 3-62](#), benyttes siste halvårs sats.

§ 3-7 Praksiskandidat

For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve etter opplæringsloven [§ 3-5](#), skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

Arbeidsgiver dekker også lønn ved den teoretiske del av fagprøven.

§ 3-8 Etter- og videreutdanning

Partene i bedriften bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning, jf. hovedavtalen § 18. Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplæringssspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring der dette er hensiktsmessig.
- Bedrift og tillitsvalgte drøfter hvert år om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning.. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.
- at det ved innføring av ny teknologi vises til kap. V i tilleggssavtale IV til Hovedavtalen.

- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak og andre relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drifts- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

- Bedriften og tillitsvalgte skal drøfte hvordan man på best mulig måte kan benytte kompetansen til eldre arbeidstakere i forbindelse med opplæring.

Kap. 4 Lønnssystemer

§ 4-1 Lønnssystemer

Forskjellige typer av lønssystemer som tidlønn, fastlønn, bonussystemer og akkord skal kunne avtales. Vedlikeholdsarbeid, som sikringsarbeid i tunnel/fjellrensk i dagen, bør av hensyn til sikkerhet ikke settes ut på akkord. Ved bruk av bonus skal målekriterier som skadefrekvens og sykefravær unngås. Bonusavtalen skal avtales skriftlig.

Dersom partene ikke blir enige om hvilket lønssystem som skal anvendes, kan saken bringes inn for organisasjonene. Blir organisasjonene ikke enige, kan bedriften sette arbeidet ut i akkord og de ansatte er minst garantert lønn i henhold til kapittel 2.

§ 4-2 Tvisteløsning under akkord

Når arbeidet er satt ut i akkord, gjelder at dersom det ikke oppnås enighet om akkordprisene ved innføring av nye maskiner og/eller arbeidsmetoder, henvises saken til forhandling mellom organisasjonene. Oppnås heller ikke enighet mellom disse, kan hver av partene innbringe saken til avgjørelse ved voldgift med oppmann. Dersom partene ikke kan bli enige om oppmann, oppnevnes denne av Riksmekler.

Når partene har valgt å benytte et fastlønnssystem, forutsettes det at prinsippene i lønnssystemet som er omtalt i [bilag 8](#) til denne overenskomst legges til grunn.

§ 4-3 Vedlikehold av lønnssystemer

Organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet på den enkelte bedrift. Dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurranseevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt. Partene i arbeidslivet vil derfor arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønnssystem utviklet i et samarbeid på bedriften.

Kap. 5 Arbeidstid

§ 5-1 Arbeidstid

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

Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljøloven [§ 10 – 3](#), [§ 10 – 5](#) og [§ 10 – 12](#).

§ 5-2 Utvidelse av arbeidstiden av produksjonsmessige grunner

Hvis det av produksjonsmessige grunner er behov for en utvidelse av arbeidstiden i perioder med økt sysselsetting, kan dette avtales nærmere med de tillitsvalgte på den enkelte bedrift. I så fall skal denne, dersom partene ikke blir enige om annet, begrenses til høyst 4 måneder inklusive ferie og være 40 timer pr uke.

Partene kan ta opp til drøftelse eventuelle andre ordninger i perioder med redusert sysselsetting som følge av slike avtaler.

For asfaltarbeidere vises til rammeavtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid for asfaltarbeid, jf. [bilag 12](#).

Protokolltilførsel

Sesongarbeider som har en arbeidstid som på årsbasis utgjør 37,5 timer i gjennomsnitt pr uke, men som på grunn av at han slutter før året er omme får et høyere gjennomsnittlig timetall enn 37,5 timer pr uke i den tid han er ansatt, skal ved avslutning av sesongen ha en godtgjørelse på 40 % av den enkeltes faktiske fortjeneste, for det antall timer sesongarbeideren

arbeider utover 37,5 timer i gjennomsnitt pr uke. (I ovennevnte beregning medtas ikke overtidstimer).

§ 5-3 Overtidsarbeid

Overtidsgrunnlaget skal være den enkelte arbeidstakers ordinære lønn. I ordinær lønn inngår alle faste tillegg som utbetales for hver time.

Overtidsarbeid betales med flg. tillegg:

1. Dagarbeid

Overtidsarbeid de første 5 virkedager i uken etter endt ordinær arbeidstid og inntil kl. 21.00 betales med 50 % tillegg.

Fra kl. 21.00 inntil ordinær arbeidstids begynnelse betales 100 % tillegg.

Forlanges overtidsarbeidet påbegynt etter kl. 04.00 betales 50 % tillegg pr time inntil ordinær arbeidstids begynnelse.

2 Overtidsarbeid på søn.- og helligdager og dager før disse, samt på høytidsdagene 1.og 17. mai

Overtid etter endt ordinær arbeidstid på dager før helligdager og arbeid på søn.- og helligdager betales med et tillegg på 100 %. Tilsvarende tillegg gjelder for overtidsarbeid på høytidsdagene 1. og 17.mai.

3. Overtidsarbeid på fridager

Hvor arbeidsinndelingen er gjennomført slik at det er gitt fri enkelte dager, skal arbeidstakere som skulle være fri disse dager, men blir pålagt å arbeide, få et tillegg på 50 % pr time inntil kl. 12.00 på lørdager og inntil kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager og deretter et tillegg på 100 %.

4. Avspaseringsdager og dager hvor innarbeidet tid er ment å tas, anses ikke som fridager i denne sammenheng når ny avspaseringsdag avtales.

§ 5-4 Jul- og nyttårsaften

Hvor julaften etter avtale om arbeidstidsinndelingen ikke er fridag, slutter den ordinære arbeidstid kl. 13.00. Nyttårsaften er fridag.

§ 5-5 Forskjøvet arbeidstid

1. *Forskjøvet arbeidstid*

Hvis spesielle stedlige forhold gjør det påkrevet, er det forutsetningen at arbeidstiden kan forskyves

Ved forskjøvet arbeidstid betales det 50 % tillegg pr time innenfor rammen av den avtalte forskjøvede arbeidsdags lengde. Varer arbeidstiden utover dette, betales i tillegg ordinær overtidssats.

Nødvendigheten av bruken av forskjøvet arbeidstid og varslingsfrister skal drøftes med de tillitsvalgte før iverksettelse.

2. Endring av arbeidstid

Ved endring av arbeidstid utover 6 dager gjelder arbeidsmiljøloven § 10-3.

§ 5-6 Nattarbeid

Ved arbeider som utelukkende finner sted om natten, skal det forhandles om et særskilt tillegg. Tillegget skal minst være 50 % av ordinær lønn.

§ 5-7 Skiftarbeid

1. Generelt

Det er adgang til å anvende skiftarbeid i samsvar med arbeidsmiljøloven [kap. 10](#).

Når det arbeides på skift skal det utarbeides en arbeidsplan i henhold til arbeidsmiljøloven [§ 10-3](#). Skifttillegg betales bare for skiftarbeid som varer sammenhengende 6 arbeidsdager eller mer. Annet skiftarbeid betales som for overtid.

2. Skifttillegg

Skifttillegg for ettermiddagsskift på hverdager betales med 25 % av ordinær lønn.

Skifttillegg for nattskift på hverdager betales med 40 % av ordinær lønn.

Skifttillegg på lørdager etter kl. 12.00 og på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt, samt på søn. - og helligdager inntil kl. 22.00 betales med 100 % av ordinær lønn.

Hvis en arbeidstaker ved overgang fra dag- til skiftarbeid eller omvendt i samme døgn (fra kl. 00.00-24.00) får en lengre arbeidstid enn normalt i vedkommende døgn, gjelder overtidsbetaling for de overskytende timene.

3. Overtid ved skiftarbeid

Ved overtidsarbeid før eller etter skiftet, gis et tillegg på 50 %. I tillegg betales skifftillegget.

Disse satsene gjelder også for overtidsarbeid som finner sted på lørdager etter kl. 12.00, på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstid, samt på søn. - og helligdager.

4. Omregningsfaktorer

Ved omregning fra normal arbeidstid 37,5 timer pr. uke, til avvikende arbeidstidsordninger, brukes nedenstående tabell:

Fra 37,5 timer – 36,5 timer = 2,74 %

Fra 37,5 timer – 35,5 timer = 5,63 %

Fra 37,5 timer – 33,6 timer = 11,61 %

§ 5-8 Ordinært arbeid på lørdager

Hvor arbeidstiden er inndelt slik at det ordinært arbeides også på lørdager, betales etter kl. 1200 på lørdager et tillegg på 100 % pr. time.

§ 5-9 Lokal avtale om vaktordning

Partene på den enkelte bedrift kan inngå avtale om vaktordning. Behovet for å innføre vaktordning skal drøftes lokalt. Avtalen skal baseres på arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

Merknad

Det vises til Arbeidstilsynets side om beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.

1. Avtalens omfang

Lokal avtale skal omfatte vaktordning, kompensasjon og avspaseringsordninger.

2. Vakt

Ukevakt er vakt som startet ved arbeidstidens slutt på en virkedag og avsluttes ved arbeidstidens slutt samme virkedag uken etter.

Helgevakt regnes fra arbeidstidens slutt på fredag og til arbeidstidens begynnelse på mandag. Helligdagsvakt regnes for bevegelige hellig- og høytidsdager fra arbeidstidens slutt dagen før helligdagen til arbeidstidens begynnelse første virkedag etter hellig/ høytidsdagen.

3. Kompensasjon for beredskapsvakt

Kompensasjonen avtales for ukevakt, helgevakt og helligdagsvakt. Når kompensasjon avtales, skal utrykningstid, hyppighet og belastning legges til grunn.

§ 5-10 Midlertidig stans

Når arbeidet må stanse på grunn av mangel på materialer, redskap eller på grunn av andre forhold, og arbeidstakeren ikke anvises annet arbeid, betales han sin timelønn for den tid han må gå ledig. Dette gjelder dog ikke hvis stansen skyldes forhold som bedriften ikke kunne hindre når arbeidstakeren har fått beskjed 3 dager før. For øvrig følges reglene i hovedavtalen kap. VII.

Kap. 6 Reise- og oppholds bestemmelser

A. Når nattopphold er nødvendig:

Før bedriften sender arbeidstaker utenfor sitt hjemsted, skal ordninger vedrørende kost, losji og reise, samt eventuelt ulempetillegg avtales med tillitsvalgte.

§ 6-1 Kost og losji

Hovedregel er at bedriften holder kost og losji. Bedrift og tillitsvalgt kan avtale andre ordninger som fast diettsats, betaling etter regning etc.

Standard for losji er møblert enmannsværelse med seng og sengeklær, når det er mulig vask, toalett og dusj. I tillegg en oppholdsplass med radio og TV. Renhold og vask av sengetøy etc. besørges av arbeidsgiver.

§ 6-2 Reisekostnader

Reise skal foregå på mest hensiktsmessige måte. Når en arbeidstaker sendes på oppdrag, skal nødvendige reiseutgifter godtgjøres etter regning.

Kost under reise betales etter regning.

§ 6-3 Fri hjemreise

Arbeidstaker som nevnt ovenfor, skal ha dekket reiseutgifter og kostgodtgjørelse etter regning under reisen fra utgangspunktet og tilbake for minst

en reise pr 14. dag. I disse reiser inngår også reise i forbindelse med ferie og/eller høytider. Reisetid godtgjøres ikke, bortsett fra reise ved oppdragets slutt som i § 6-4.

Dersom produksjonsmessige forhold eller arbeidstidsordningen umuliggjør hjemreise til tider som ovenfor nevnt, kan partene avtale betaling for hjemreise til andre tider. Arbeidstaker som vil reise til et annet sted enn utgangspunktet har rett til godtgjørelse etter foranstående ledd med inntil det beløp som reisen til utgangspunktet samt tilbakereisen ville ha kostet.

§ 6-4 Betalingsregler

For reisetiden betales ordinær lønn. Når soveplass benyttes, betales for de timer som faller innenfor bedriftens ordinære arbeidstid og inntil kl. 20.00. Under reisen betales for lørdager og helligdager det samme antall timer som for øvrige dager.

For betalte reise-timer mellom lørdag kl. 12.00 og søndag kl. 22.00 og for betalte reise-timer mellom kl. 07.00 og kl. 22.00 på helligdager betales 50 % tillegg til ordinær timelønn. Det samme gjelder for reise på fridager.

§ 6-5 Arbeid utenfor landets grenser

Før bedriften sender arbeidstaker utenfor landets grenser, skal det avtales ordninger som ivaretar reise, opphold, forsikringer, hjemtransport ved sykdom, lønns- og arbeidsvilkår etc.

B. Når nattopphold ikke er nødvendig:

§ 6-6 Reisetid

Definisjoner:

Arbeidssted: Det sted hvor arbeidet skal utføres.

Avtalt utgangspunkt: Det sted som er avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (lag) og som bestemmer betaling for reisetid.

Reisetid beregnes på grunnlag av avstanden fra avtalt utgangspunkt til arbeidsstedet etter følgende ordning;

0 - 20 km 0,5 time pr. arbeidstaker pr. dag

20 - 30 km 1,0 time pr. arbeidstaker pr. dag

30 - 45 km 1,5 time pr. arbeidstaker pr. dag

Ved større avstand avtales særskilt. Dagpendling mellom avtalt utgangspunkt og arbeidssted som overstiger 60 km / 1 time hver vei tilrådes ikke.

Arbeidsstedet danner utgangspunktet for arbeidstidens påbegynnelse/ slutt. Reisetid faller utenfor arbeidstid.

§ 6-7 Betalingsregler

Ved arbeid hvor nattopphold ikke er nødvendig, skal arbeidstakere ha minst kr. 100,- pr. time for den tid som medgår for reise fra avtalt utgangspunkt til arbeidsstedet, uansett hvor vedkommende har sin bopel. Lærlinger betales på samme måte godtgjørelse for den tid som medgår for reise fra avtalt utgangspunkt til arbeidsstedet basert på den enkeltes timelønn i henhold til [kap. 3](#). så lenge denne er lavere enn beløpet nevnt ovenfor. Deretter brukes samme beregningsgrunnlag som for voksne arbeidstakere.

Kap. 7 Lønnsutbetaling

§ 7-1 Lønnsutbetaling

Tidspunkt for betaling av lønn avtales på den enkelte bedrift.

§ 7-2 Gjennomføring

Prinsippene i hovedavtalen kap. XI legges til grunn for lønnsutbetaling.

Kap. 8 Ferie

§ 8-1 Almennelige bestemmelser

Ferie gis i samsvar med [ferieloven](#). Feriegodtgjørelse utbetales i henhold til reglene i ferieloven.

§ 8-2 Lovfestet ekstraferie

Vedr. lovfestet ekstraferie for arbeidstakere over 60 år er det forutsetningen at arbeidstakernes ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien etterkommes så langt som mulig.

Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen eller for systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet.

Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.

Se for øvrig [bilag 9](#) Ferie mv.

Kap. 9 Helse, miljø og sikkerhet samt arbeidsmiljø

§ 9-1 Arbeidstøy og vernefottøy

Alle arbeidstakere har rett til tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende og vernefottøy tilpasset arbeidet, og arbeidshansker etter behov. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig. Arbeidstakere får ved ansettelse nødvendig verneutstyr og som erstattes ved behov.

Utlevering av arbeidstøy skjer ved ansettelsen. Nytt arbeidstøy utleveres ved innbytte av utslitt.

Arbeidstaker tilbakeleverer arbeidstøy og verneutstyr ved arbeidsforholdets avslutning. Arbeidstøy/regntøy/termoklær er bedriftens eiendom.

§ 9-2 Termoklær

Når spesielle vær- og arbeidsforhold tilsier det, utleveres termoklær (ytterklær).

§ 9-3 Regntøy

Dersom behov foreligger, utleveres ett sett vernefarget regntøy (bukse/jakke med hette/sydvest) mot innlevering av det gamle.

§ 9-4 Der hvor arbeidstaker utfører arbeid som krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv. utarbeides på den enkelte bedrift.

§ 9-5 Spesielle bestemmelser

Bedriften holder flammesikkert arbeidstøy (bomull) etter behov for dem som er beskjeftiget med sveising o.l.

§ 9-6 Vask

Bedriften besørger vask av tøyet.

§ 9-7 Spise- og hvilerom

Ved asfaltverkene og arbeidssted / oppmøtested skal det være spise- og hvilerom i overensstemmelse med gjeldende forskrifter for personalrom (Bestillings nr. 529). Tilfredsstillende tørke- og vaskerom med mulighet for å få tørket arbeidsklær og fottøy skal også foreligge.

Mobil-brakker skal også kunne benyttes. Mobil-brakker og andre mobile spise- og hvilerom, samt skifte- og hvilerom forutsettes å oppfylle kravene satt i forskriftene for arbeidsplasser (bestillings nr. 529).

De ovenfor nevnte rom skal ikke brukes til nattopphold.

Brakke/letthus for bruk ved arbeid på vei

Eksempel på godkjent spise og hvilerom:

A. Spisedel

Areal pr. bruker skal være minst 1 m². Den frie høyde skal være 2.20 m, ved buet tak måles den frie høyden midt i buen. Det skal være bord og sitteplasser med ryggstøtte som er lette å holde rene. Vindusflatene skal være minst 10 % av arealet. Det skal være kjøleskap for oppbevaring av mat. Det skal være kokemuligheter med benk og overskap.

B. Skifte- og vaskedel samt toalett

Areal pr. bruker skal være minst 0,8 m². Den frie høyden skal være minst 2.20 m, ved buet tak måles den frie høyden midt i buen. Det skal være tilstrekkelig med plass til å skifte klær og skotøy. Det skal være minst 50 cm garderobeplass med låsbart skap. Det skal være mulighet for adskilt oppbevaring av tøy.

Det skal være tørkemuligheter for klær og skotøy med tørke/sittebenk.

Det skal være vaskemuligheter med kaldt og varmt vann og inntil to tappesteder etter behov. Vaskerenne skal ha sluk i midten.

Det skal være toalett. Størrelsen på klosettrom skal være minst 1 x 0,8m. Det skal være undertrykk ventilering. Inntak av friskluft ved gulvavtrekk over tak. Adkomsten til toalett skal ikke være direkte fra spiserom. Det skal være separate dame- og herregarderobe og toalett med egen inngang. På rigg med mindre enheter for inntil 10 personer kan det avtales med bedriftstillitsvalgte at kjønnsdelte garderober og toalett sløyfes, når dette likevel ikke vil bli

benyttet. Bestemmelsen gjelder for nye prosjekter fra 1. juli 2021.

C. Generelt

Det skal være oppvarmingsmuligheter. Ventilasjonen skal være god. Renhold organiseres av laget. Belysning baseres på tekniske muligheter som er tilgjengelige.

Førstehjelpsutstyr skal være tilgjengelig, og etter forskriftene. Det skal være brannslukningsapparater (se brannforskriftene). Propan/gassbeholder skal ikke plasseres i spise/vaskerom.

Spise-, vaske- og skifterom skal være i samsvar med gjeldende forskrifter.

§ 9-8 Ivaretagelse av personlig hygiene

Ved arbeid ute på veiene skal bedriften tilrettelegge forholdene for personlig hygiene, (bestillings nr. 529).

§ 9-9 Førstehjelpsutstyr

Førstehjelpsutstyr i henhold til gjeldende forskrifter (bestillings nr. 176) skal forefinnes på arbeidsplassen.

§ 9-10 Arbeidsmiljø og verneombud

Parat og BNL er enige om at det på den enkelte bedrift skal drives planmessig verne- og miljøarbeid.

I denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte følger lovens intensjoner om å ha verneombud. Videre at bedrifter med mindre enn 10 arbeidstakere, som følger lovens bestemmelse om unntak fra dette, har skriftlig avtale om annen ordning. Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid som tilfredsstillende lovens krav.

Kap. 10 Likeverd

§ 10-1 Innledning

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

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

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeids-situasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av denne grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig, ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

Arbeidsgiver har ansvar for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale etter Hovedavtalen, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriftene. Det vises også til bestemmelsen § 10-2 om likestilling mellom kvinner og menn, og Hovedavtalens Tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

§ 10-2 Likestilling mellom kvinner og menn

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 overenskomstens område. Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

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

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

§ 10-3 Innvandrere

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere i større grad velger å ta arbeid innenfor overenskomstens område. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedriftsaktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdnings-spørsmål.

Partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

Kap. 11 Generelle bestemmelser

§ 11 Generelle avtaler inntatt som bilag

- Bilag 1 Sliterordningen
- Bilag 2 Avtale om opplysnings- og utviklingsfondet
- Bilag 3 Avtale om ny AFP-ordning
- Bilag 4 Ikke YS bilag
- Bilag 5 Avtale om korte velferdspermisjoner
- Bilag 6 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- Bilag 7 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai – B-ordningen
- Bilag 8 Lønnssystem
- Bilag 9 Ferie mv.
- Bilag 10 Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå
- Bilag 11 Rammeavtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid for asfaltarbeid
- Bilag 12 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

Kap. 12 Varighet

§ 12 Varighet

Denne overenskomsten trer i kraft per 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS, eller det organ YS 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 YS sitt hovedstyre, eller det organ YS bemyndiger, og NHOs Representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremmet krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtalene med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

Oslo, juni 2022

Jon F. Claudi
Næringslivets Hovedorganisasjon

Tor André Sunde/s/
Yrkesorganisasjonens Sentralforbund

Siri Bergh
Byggenæringens Landsforening

Turid Svendsen /s/
Parat

Bilag 1 Sliterordningen

Avtale mellom Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund.

§ 1 Bakgrunn og formål

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

Formålet med sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018

§ 2 Etablering

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

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitertillegg er tilgjengelig på sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

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

Fra samme tidspunkt stenges sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådt fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

§ 3 Tariffavtaler med sliterbilag

LO og YS skal innta sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes

Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskin-entreprenørens Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for sliterordningen.

§ 4 Individuelle krav

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

har fått innvilget AFP fra fellesordningen for avtalefestet pensjon, på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet sliterordningen, og har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitertillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000.

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til slitertillegg, se sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

§ 5 Ytelsen

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.

Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.

Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

§ 6 Finansiering

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndrivning av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for sliterordningens forpliktelser.

§ 7 Endring og avvikling

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til sluttvederlagsordningens og sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS

Bilag 2 Avtale Opplysnings- og utviklingsfond Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Opprettet 1. januar 2022

§ 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 blant annet 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 pkt 1.
3. Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
4. Gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskaping.
5. Fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte bedrift.

§ 3 Finansiering

Fondets midler bringes til veie ved at arbeidsgiverne hvert kvartal etterskuddsvis innbetaler kr 198,- (til sammen kr 792,- per år), for hvert av YS-forbundenes medlemmer som er omfattet av tariffavtale mellom YS og tilknyttet forbund og NHO.

I de kr 198,- er inkludert kr 42,25 (til sammen kr 169,- per år), som trekkes av arbeidstakerens lønn ved hvert trekk.

Innbetalingsordningen og trekkordningen gjelder for heltidsansatte samt for deltidsansatte med 50 % av tariffmessig bestemt gjennomsnittlig normal arbeidstid eller mer.

§ 4 Innkreving av premie

Bedrifter som er bundet av overenskomst med LO-forbund, innbetaler kvartalsvis bedriftens samlede forpliktelser for alle OU-fond til OU-samordningen.

Dersom bedriften ikke er bundet av overenskomst med LO, mottar bedriften hvert kvartal fra OU-samordningen samlet krav om premieinnbetaling for medlemmer av YS-forbund i bedriften.

§ 5 Administrasjon

Fondet ledes av et styre på 6 medlemmer, hvorav partene oppnevner tre hver. Vervet som styreleder alternerer mellom YS og NHO.

§ 6 Midlenes anvendelse og fordeling

Fondsstyret fastsetter hvert år de beløp som forskuddsvis skal avsettes til administrasjons- og revisjonskostnader samt fellesformål som en finner det ønskelig å støtte. Fondets øvrige midler disponeres - med en halvpart til hver - av forbundet og NHO, og med utgangspunkt i kriteriene nevnt i § 2.

Alle bedrifter som innbetaler til fondet, skal etter nærmere fastsette regler ha adgang til å delta i tiltak som finansieres av fondet midler.

§ 7 Regnskap og årsberetning

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert revisor.

§ 8 Oppløsning

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

§ 9 Iverksettelse

Denne avtale erstatter med virkning fra 1. januar 2022 alle forbundsvis OU-avtaler mellom NHO/landsforeningen og YS-forbund. Ny avtale er ikke ment å innebære noen realitetsendringer mellom partene.

Eksisterende fondsstyrer knyttet til ovennevnte avtaler opphører fra samme dato. Partene er imidlertid opptatt av at samarbeidsaktiviteter som har funnet sted i regi av fondsstyrene kan videreføres på annen måte.

Oslo, 15. desember 2021

Jon F. Claudi (NHO)

Christopher Navelsaker (YS)

Bilag 3 Avtale om ny AFP-ordning ([AFP](#))

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 fratrukke seg 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 partene 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 virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

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

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

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

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

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

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

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

VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av 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 NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

Bilag 4 Avtale om prosentvis trekk av fagforeningskontingent

Dette er ikke et bilag i YS sine tariffavtaler. Det vises til hovedavtalens kap. XI.

Bilag 5 Avtalen om korte velferdspermisjoner

Med tillegg avtalt i frontfaget (Gjelder punktene 4, 5 og 10)

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

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

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

2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfeller vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfeller som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner i skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
6. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstagerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget

nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstageren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon.
11. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

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

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

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

Bilag 6 Nedsettelse av arbeidstiden per 1. januar 1987

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:

Dagarbeidstid

2. Til 36,5 timer per uke:

Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.

3. Til 35,5 timer per uke:

a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.

b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

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

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

4. Til 33,6 timer per uke:

a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

b. Arbeid under dagen i gruver.

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

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

B. Gjennomføringen av kompensasjon for nedsettelse av arbeidstiden

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

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

38 til 35,5 timer. 7,14 % for de som får arbeidstiden nedsatt fra 36 til 33,6 timer.

- c. Andre lønnssetninger som er uttrykt i kroner og øre per time forhøyes på tilsvarende måte som bestemt i pkt. b når det er på det rene at arbeidstakerens ukentlige fortjeneste ellers ville synke ved nedsettelsen av arbeidstiden hvis satsene ikke ble regulert.
- d. Akkordtariffer, faste akkorder og prislister, produksjonspremieordninger, bonusordninger og andre lønnsordninger med varierende fortjeneste, reguleres slik at timefortjenesten økes med prosenttall som skal anvendes i henhold til pkt. b.

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

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

Hvor bedriften innen et overenskomstområde med akkordnormal i 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 i stedet for i prosenter.

C. Generelt om gjennomføringen

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

3. I samtlige tariffavtaler inntas bestemmelse om at arbeidstiden skal overholdes og utnyttes effektivt. Tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til dette. Med sikte på størst mulig grad å effektivisere arbeidstiden, skal det foretas en gjennomgang av pauser, vasketider mv.

Hvis det etter en av partenes oppfatning ikke er grunn til å opprettholde ordningene, forholdes på vanlig tariffmessig måte.

4. I arbeidsmiljølovens [§ 10-12](#) (4), er det under visse betingelser åpnet adgang for tariffpartene til å treffe avtale om en annen ordning av arbeidstiden enn den loven fastsetter som den vanlige. Skulle det innenfor enkelte bransjer eller bedrifter være spesielt behov for å opprettholde den nugjeldende arbeidstid, kan tariffpartene treffe avtale om det i henhold til [§ 10](#) i loven.
5. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen kan det vise seg ønskelig av hensyn til den økonomiske utnyttelse av produksjonsutstyret å praktisere forskjellig ordinær arbeidstid, innen arbeidsmiljølovens rammer, for forskjellige grupper av arbeidstakere. Innenfor en arbeidstidsordning kan det videre være ønskelig å legge pausene til forskjellige tider for arbeidstakerne. Det forutsettes at dette nærmere reguleres i den enkelte tariffavtale.
6. I tilfelle arbeidstidsordningen medfører at enkelte virkedager er arbeidsfrie dager, skal arbeide på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. I de tilfeller hvor tariffavtalen inneholder bestemmelse om 100 % tillegg for overtidsarbeid på søn.- og helligdager og dager før disse, skal det dog betales 100 % etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager.
7. Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfeller 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.

8. 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.
9. I bedrifter hvor hjemnevaktbestemmelsene i arbeidsmiljølovens [§ 10-4](#) (4), kommer ikke 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.
10. Hvor skiftarbeid innenfor arbeidsmiljølovens ramme ønskes opprettholdt, innført eller utvidet og hvor man ikke allerede har tariffhjemmel for dette, skal partene oppta forhandlinger i tariffperioden om skiftbestemmelser.

D. Dagarbeid

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

Det kan også bli spørsmål om andre løsninger, eksempelvis:

1. ved at den daglige arbeidstid forkortes med 25 minutter hvor det benyttes 6 dagers arbeidsuke,
2. ved at den ukentlige arbeidstid er lengre enn 37,5 timer enkelte perioder mot tilsvarende kortere i andre perioder,
3. ved at den nuværende ukentlige arbeidstid opprettholdes eller reduseres med mindre enn 2,5 time per uke mot at det gis tilsvarende fridager spredt over hele året eller ved sammenhengende fritid enkelte perioder i året.

I de tilfelle vedkommende tariffavtale ikke inneholder andre bestemmelser gjelder følgende:

Blir bedriften og arbeidstakerne - eventuelt med bistand fra organisasjonene – ikke enige, skal den daglige arbeidstid forkortes med ½ time på 5 av ukens virkedager eller med 25 minutter hver dag hvis det arbeides 6 dagers uke.

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

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

E. Overgang til ny skiftplan

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

F. Opprettholdelse av produksjon, produktivitet og effektiv arbeidstid

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

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

I Hovedavtalen har Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene best mulig til rette for samarbeid mellom bedriften, tillitsvalgte og de ansatte. Hovedorganisasjonene understreker betydningen av at partene i praksis følger disse bestemmelser.

I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen vil hovedorganisasjonene med sikte på å dempe den økonomiske belastning spesielt peke på at man på den enkelte bedrift må samarbeide om tiltak for å øke effektiviteten, redusere produksjonsomkostningene og bedre bedriftenes 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. For øvrig må partene i sine bestrebelser ha oppmerksomheten vendt mot tekniske nyvinninger som kan gi bedre produksjonsresultater og innebære en forbedring av arbeidsmiljøet. De effektiviseringstiltak som gjennomføres, må harmonere med kravene til et godt arbeidsmiljø. Trivsel og sikkerhet er viktige momenter ved behandlingen av spørsmålet om en effektiv utnyttelse av arbeidstiden.

G. Nærmere om arbeidsmiljølovens [§ 10](#)

1. [§ 10.4](#)

- a. Med døgnskiftarbeid 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 døgnskiftarbeid, som regel vil være tilfelle når arbeidet drives mer enn 5 timer hver natt, selv om det antall timer den enkelte arbeids-taker arbeider om natten vil ligge noe under det som vil være tilfelle om virksomheten ble drevet døgnet rundt.
- c. Uttrykket "søn.- og helgedager" betyr i denne bestemmelse "søn.- og/eller helgedager". Dette innebærer at for arbeid på to skift og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på bevegelige helligdager, men ikke nødvendigvis på søndager, skal den alminnelige arbeidstid heller ikke være over 35,5 timer per uke. For at arbeid skal regnes som arbeid på søn.- og/eller helgedag, må vedkommende arbeidstaker enten ha arbeidet minst 4 timer inn i det døgn hvor det etter loven skal være helligdagshvile, dvs. samtlige 4 timer mellom kl. 18.00 og 22.00, eller etter kl. 22.00. I sistnevnte tilfelle uten noe krav til minste lengde av tiden.

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

2. § 10-4:

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

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

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

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

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

H. Overgangsordning

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

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

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

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

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

Bilag 7 Godtgjørelse for helligdager og 1. og 17. mai

B-ordningen for asfaltfirmaer

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

I Godtgjørelsen

1. Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag.
2. Arbeidsgiveren avsetter fra 1. mai 2020 til 30. april 2022 et beløp for hver arbeidet time på: kr 11,66 pr. arbeidet time for voksne arbeidstakere. Som reguleringsgrunnlag for avsetningsbeløpet benyttes gjennomsnittstimer teoretiske tall mulige arbeidstimer de siste 7 år.

De avsatte beløp innestår i bedriften og oppspares til periodevis utbetaling. Beløp som er avsatt i tiden etter 15. august til årets slutt, utbetales etter nyttårsdag. Beløp som er avsatt i tiden fra 1. januar fram til 2. påskedag, utbetales etter 2. påskedag. Beløp som er opptjent fra 3. påskedag til 15. august, utbetales etter denne dato. Beløpene utbetales senest en lønnsperiode pluss 4 dager etter de ovennevnte dager.

Hvis en arbeidstaker slutter i bedriften før disse utbetalingsdager, skal vedkommende ha det oppsparte beløp - eventuelt redusert i henhold til pkt. 3 - utbetalt sammen med sluttoppgjøret.

2. Godtgjøringen betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
4. Godtgjørelsen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjørelsen. Den regnes ikke med ved beregningen av tillegg for overtidarbeid

Bilag 8 Lønnssystem

1. Generelt

Under henvisning til kapittel 4 - Lønnssystemer - er overenskomstens parter enige om at nedennevnte hovedelementer skal legges til grunn når bedrift og tillitsvalgte inngår avtale om bedriftsvise lønnssystemer.

2. Hovedelementer

Lønnssystemet skal i hovedtrekk inneholde følgende elementer:

- Ivareta lønnsomheten ved bedriften ved å opprettholde, helst øke produktiviteten.
- Gi muligheter for eventuelle bonusordninger som gir de timelønnede andel av eventuelle produktivitetsøkninger.
- Ta hensyn til faglig kompetanse, allsidighet og kunnskaper.
- Være attraktiv for utenforstående mht. rekruttering.
- Stimulere til stabilitet blant de ansatte.
- Fastlønsandelen kan avtales revidert iht. eventuell revisjon av overenskomsten.

3. Oppbygging av lønnssystemet

3.1 Generelt

Lønnssystemet bygges opp fra en grunnlønn og med en lønnsskala sammensatt av lønnsgrupper. Det kan avtales en ansiennitetsskala som er mer oppsplittet enn den som finnes i overenskomsten.

3.2 Grunnlønnen

Grunnlønnen er den til enhver tid gjeldende sats i overenskomsten § 2-1.

3.3 Lønnsskala

Lønnssystemet kan f.eks. bestå av 4 lønnsgrupper hvor 4 er lavest og 1 er høyeste gruppe.

3.4 Ansiennitetstillegg

Det kan avtales ansiennitetstillegg etter 1, 3, 5 og 7 år. Da en sesongarbeider i løpet av driftssesongen oppnår samme grad av erfaring som en fast arbeidstaker, settes en driftssesong lik ett års ansiennitet ved fastsettelse av ansiennitetstillegg for sesongarbeidere. En driftssesong må minst være 4 måneder.

Praktisering av ansiennitet for de som har mindre enn 4 måneder: Månedene overføres til neste driftssesong. Siktemålet er å utvikle et lønnssystem slik at forskjellen mellom hver gruppe f.eks. skal være kr 2,- pr time og forskjellen mellom ansiennitetstrinnene skal være kr 1,-.

3.5 Lønnsgruppeplassering

Ved fastleggelse av gruppeplassering skal følgende danne grunnlag ved vurderingen:

Gruppe 1:

Arbeidstaker med relevant offentlig fagbrev.

Gruppe 2:

For å kvalifisere til gruppe 2 kreves minst 12 måneders variert, relevant praksis.

Gruppe 3:

Øvede arbeidstakere, definert i overenskomsten § 2-1 nr. 2 som øvrige øvede arbeidstakere.

Gruppe 4:

Uøvede arbeidstakere, definert i overenskomsten § 2-1 nr. 3 som øvrige arbeidstakere.

3.6 Nyansatte

Nyansatte, som etter vurdering av kompetanse skal plasseres i gruppe 2 eller 1, plasseres en gruppe lavere i en opplæringstid på 3 måneder.

3.7 Ved tvil om gruppeplassering

Nyansatte får sin gruppe- og ansiennitetsplassering fastlagt av bedriftsledelsen ut fra ovennevnte retningslinjer. Relevant ekstern praksis må vurderes i det enkelte tilfellet ved nyansettelser. I tvilstilfeller konfereres med stedlig tillitsvalgte. Eventuelle tvister avgjøres av bedriftsledelsen etter at uttalelse er innhentet fra tillitsvalgt.

Ved senere endringer i stillingens arbeidsområde, og hvor det kan oppstå tvil om gruppeplassering, skal saken bringes frem for partenes forhandlingsutvalg.

3.8 Forfremmelse til gruppe 1

Ved forfremmelse til gruppe 1 skal bedriftsledelsen begrunne forfremmelsen overfor den/de tillitsvalgte. Bedriftsledelsen videresender sin innstilling til forhandlingsutvalget som tar den endelige avgjørelsen.

3.9 Overføring til arbeid med lavere kompetanse

Gruppeplassering skjer etter vurdering av hvilken kompetanse vedkommende har opparbeidet i kraft av utdanning og erfaring. Overføres en ansatt til arbeid hvor det kreves lavere kompetanse enn den gruppeplassering han har, beholder han sin opprinnelige plassering.

4. Varig endring av gruppeplassering

Viser en ansatt manglende samarbeidsvilje og vegrer seg for utføre arbeid innenfor den kompetanse som forventes ut fra hans gruppeplassering, skal hans gruppeplassering endres. I slike tilfeller skal vedkommende og stedlig tillitsvalgt informeres av anleggsleder før endring skjer. Dersom det ikke er enighet mellom tillitsvalgt og anleggsleder, er distriktstillitsvalgte og distriktssjef ankeinstans i slike spørsmål. Endring skjer 14 dager etter at endelig avgjørelse er tatt.

For arbeidstakere med lang tjenestetid i selskap, skal det tas spesielt hensyn ved endring av gruppeplassering hvis nedsatt arbeidsevne kan ha sin årsak i sykdom eller alder.

Ansatte som har fått arbeidsevnen nedsatt som følge av arbeidsulykke eller annen sykdom i tilknytning til arbeidet, bør beholde sin gruppeplassering. Saker av denne art skal behandles i og avgjøres av forhandlingsutvalget.

5. Regulering av lønningene

Eventuell regulering av lønningene og ansiennitetstilleggene skal skje iht. overenskomsten.

6. Produktivitetsoppfølging

Lønnssystemet forutsetter at man bestreber seg på å bedre produktiviteten i takt med den tekniske utvikling og at arbeidsinnsatsen opprettholdes så vel under den ordinære driftssesong som utenfor denne.

Bilag 9 Ferie mv.

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 bosituasjon mm. 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 arbeidsmiljøloven [§ 10-5](#). Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres."
- c) "Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. 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. ferieloven [§ 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. ferieloven [§ 5](#) nr. 1 og 2. Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven [§ 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.

Ferie penger beregnes i samsvar med ferieloven [§ 10](#).

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven [§ 10](#) nr. 2 og 3.

Økningen foretas ved at prosentsatsen for opptjeningsåret endres slik:

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

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

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

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

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepenger.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven [§ 7](#) nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir

ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferieloven [§ 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 Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå

Utsetting av arbeid, innleie og ansatte i vikarbyrå omfattet av Overenskomst for asfaltarbeid og veivedlikehold

1. Vilkår for innleie og utsetting av arbeid

1.1. Drøfting om egenbemanning

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanningen innen ordinær drift ikke er tilstrekkelig i forhold til bedriftens produksjon, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet egne ansatte jf. hovedavtalen § 9-3.

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

1.2. Innleie og bortsetting av arbeidet.

Ved innleie av arbeidskraft eller utsetting av arbeid innenfor bedriftens ordinære drift, skal behov og omfang før kontraktsinngåelse forhandles mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte i bedriften, det vises til hovedavtalen § 9-3, samt arbeidsmiljøloven [§§ 14-12](#) og [14-13](#).

Saksbehandling:

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

1.3. Godtgjøring av ordnede lønns- og arbeidsvilkår

Arbeidsgiver som ønsker å sette ut arbeid i entreprise og/eller på oppdrag, skal på forlangende informere de tillitsvalgte i bedriften at innleid arbeidskraft og underentreprenører har ordnede lønns-, arbeidsvilkår og boforhold.

1.4. Permittering og oppsigelse ved utsetting av arbeid

Dersom utsetting av arbeid medfører at bedriften, av den grunn, må permittere eller si opp fast ansatte arbeidstakere, vil utsettingen av arbeidet kunne stride mot arbeidsmiljøloven [§ 15-7](#) og hovedavtalen § 8-1 nr. 1. De tillitsvalgte i bedriften kan kreve forhandlinger om dette.

1.5. Avtaler om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven [§ 14-13](#) samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte i bedriften.

2. Lønns- og arbeidsvilkår for innleide

2.1. Likebehandling

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med arbeidsmiljøloven [§ 14-12 a](#), (forslag i Prp. 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Unntak

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

- Bilag 1 Sliterordningen
- Bilag 2 Avtale om et opplysnings- og utviklingsfond
- Bilag 3 Avtale om ny AFP- Ordningen
- Bilag 4 Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent (ikke YS bilag)
- Bilag 6 Nedsettelse av arbeidstiden av 1. januar 1987
- Bilag 10 Bedriftsvis tjenestepensjon

2.2 Bedriftens Informasjonsplikt

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

2.3 Dokumentasjon av lønns- og arbeidsvilkår

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

2.4 Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som er bundet av hovedavtalen

Hovedavtalen kap. 5 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak:

Dersom utleiebedriften er bundet av hovedavtalen mellom YS og NHO, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften.

Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier, kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

2.4.1 Tillitsvalgtes rolle i utleiebedrift som ikke er bundet av hovedavtalen

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av hovedavtalen mellom YS og NHO, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt. 2.1 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

2.5 Presentasjon av innleide arbeidstakere

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jf. hovedavtalen § 5 .

Merknad:

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

3 Ansatte i vikarbyråer omfattet av overenskomsten

Følgende bestemmelser regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jf. [§ 1](#).

3.1 Tariffavtale i bemanningsforetak

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde jf. [§ 1.1](#).

3.2 Skriftlig arbeidsavtale

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

3.3 Skriftlig oppdragsavtale

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

3.4 Oppsigelse og avskjed

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

3.5 Arbeidstaker som ansettes i innleiebedrift

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun 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.

3.6 Innleiebedriftenes lønn- og arbeidsvilkår

Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften, [jf. 2.1](#).

3.7 Utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomsten

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

3.8 Lønnsplikt

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

Bilag 11 Rammeavtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid for asfaltarbeid

Rammeavtalen er inngått mellom Parat og Byggenæringens Landsforening.

Partene skal i tariffperioden evaluere avtalen og avtale om den skal videreføres for neste tariffperiode. Tilsvarende gjelder ved eventuelt samordnet hovedoppgjør i 2020.

1. Formål

Formålet med gjennomsnittsberegningen er å opparbeide tid for avspasering i perioder med lav sysselsetting.

2. Beregningsperiode

Beregningsperioden for opparbeiding fra 1. april til 31. mars året etter eller etter lokal avtale. Ved enighet mellom bedrift og arbeidstaker kan det overføres innarbeidingstimer til neste periode.

3. Timebank

Partene på bedriften kan avtale å opprette en timebank. Opparbeidet tid til avspasering avsettes i timebanken. Antall timer satt av i banken kan varieres etter behov og mellom distriktene.

4 HMS og velferdshensyn

Ved inngåelse av lokal avtale legges vekt på HMS og de ansattes familieliv og velferd. Bedriftens produktivitet og prosjektgjennomføring skal også vektlegges.

5. Arbeidsmiljøloven [§ 10-5](#)

Avtalen om gjennomsnittsberegning tar utgangspunkt i arbeidsmiljøloven § 10-5.

§ 10-5. Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid

(1) Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstid kan ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ni timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager.

(2) Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lenger enn foreskrevet i § 10-4, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. 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.

6. Beregning i opparbeidingsperioden og overføring til timebank

Gjennomsnittlig tid i perioden på 52 uker skal ikke overstige 37,5 timer ved dagarbeid.

Ved øvrige ordninger, så som 2-skift, 3-skift, helkontinuerlig skift, nattarbeid mv, i samsvar med overenskomstens bilag 6.

Omregningsfaktor for overføring til timebank:

Timer utover overenskomstens ordinære arbeidstid, jf. bilag 6, omregnes slik: arbeidet time x påslag som for overtid = timer som overføres timebank. Når det gjelder adgangen til konvertering av overtidstillegget til arbeidsfri vises til arbeidsmiljøloven [§ 10-6](#) (12).

I tillegg til den tid som ansatte overfører til timebanken skal bedriften gi en faktor på minst 0,2 time per arbeidet time som overføres til timebanken for avspasering.

Det avtales lokalt hvor mange timer som skal overføres til timebank. Så lenge innestående timer er beregnet ut fra omregningsfaktoren skal timene utbetales med ordinær lønn.

Påslaget som bedriften skyter inn kommer kun til utbetaling ved ordinært uttak fra timebanken til kompensasjon for avspasering.

7. Lokal avtale om avspasering av overtid

Lokalt kan det inngås avvikende ordning for avspasering og betaling for overtid.

8. Ferie

Ferie kan legges i avspaseringsperioden etter lokal avtale.

9. Helligdager og 1. og 17. mai

Helligdager og 1. og 17. mai jf. [bilag](#) 7 er fridager og skal ikke innarbeides.

Fravær i avspaseringsperioden skal ikke føre til at godtgjørelsen tapes grunnet fraværet, jf. bilag 7, I 3.a og b.

10. Lokal protokoll om avspaseringsperiode

Det kan lokalt avtales hvordan avspaseringen skal gjennomføres. Forventet avspaseringsperiode skal fremgå av protokollen og bekjentgjøres for berørte ansatte. Arbeidstakere på avspasering står fritt i å ta seg annet lønnet arbeid i denne perioden.

11. Sykdom i innarbeidingsperioden

Lokale avtale skal inneholde regler ved eventuell sykdom i innarbeidingsperioden. Det samme gjelder korte velferdspermisjoner i innarbeidingsperioden.

12. Utbetaling av oppspart lønn

Det bør som hovedregel avtales utbetaling av oppspart ordinær timelønn i avspaseringsperioden.

13. Avslutning av arbeidsforhold

Dersom arbeidstaker slutter grunnet sykdom, ulykke eller blir oppsagt på grunn av arbeidsgivers forhold strykes eventuelt minustid uten tap av lønn.

14. Sysselsetting gjennom året

Bedriften plikter etter beste evne å sysselsette de ansatte hele året slik at behovet for å avspasere blir lavest mulig.

Bilag 12 Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTO)

§ 1 Bilagets omfang

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

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

§ 2 Arbeidstakerens oppgaver i bedriften

Arbeidstakeren utfører de oppgaver hun/han blir pålagt av bedriften.

Før det ansettes drøftes det med tillitsvalgte hvordan arbeidstakeren skal ivaretas, og få den oppfølging og utvikling som kvalifiseringsplanen krever.

§ 3 Ansettelse, arbeidsavtale, oppsigelse/avskjed

Arbeidstakeren ansettes i bedriften i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale.

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

§ 4 Lønnsbestemmelser

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

Minstesats for lønn fremgår av det til en hver tid gjeldende VTA-bilag til AMB-overenskomsten. For tariffperioden 2020-2022 er minstesats for lønn kr 22,50 pr. time.

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

§ 5 Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 6 Arbeidstidsordninger, Arbeid utenfor tjenestestedet

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

§ 7 Lønn under sykdom mv.

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