

## RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-005 mellom

FELLESFORBUNDET  
på den ene side

og  
BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING  
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2022 - Fellesoverenskomsten for Byggfagene

Den 3., 4. og 5. april ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo, under ledelse av mekler Carl Petter Martinsen.

### Til stede for partene:

Fellesforbundet:

Per Skau, Frank Heine Jensen, Jan Petter Gurholt, Kjetil Grønsberg, Eddy Henningsen, Kenneth Olderøien, Lars Ørjan Reinholdsson, Marie Slåen Granøien, Torgeir Aakre, Magnus Alstadsæter, Julie Wilhelmsen, Joachim Espe, Joakim Gebhardt, Knut Øygard, Sara Kvam, Stig Lundsbakken, Dag Odnnes, Bård Jordfald og Jan Ørnevik.

Byggenæringens Landsforening: Siri Bergh, Eirik Gjelsvik, Benth Eik, Hans Olav Sørli, Thomas Jørs, Ruben Høie, Arild Østgård, Rune Borgersen, Nina Solli, Iselin Bauer Seeberg, Iwona Kilanowska, Bibbi Moen Drange og Anita Hegg.

### Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Fellesforbundet, mottatt 21. mars 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 21. mars 2022.
3. Fellesforbundets begjæring om at meklingen avsluttes, mottatt 31. mars 2022.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Under meklingen nådde partene - med meklerens mellomkomst - fram til en forhandlingsløsning. Arbeidstaker anbefalte forslaget og vil sende det ut til uravstemning med svarfrist 6. mai 2022 kl. 12.00. Byggenæringens landsforening meddelte at enighetsdokumentet vil bli behandlet i henhold til de regler som gjelder for saksbehandlingen for vedkommende part.

Meklingen ble avsluttet kl. 12.20.

  
Carl Petter Martinsen

# A. Generelt

---

## Til protokollen:

### Akkord

#### Partenes felles mål

Partene er enige om at akkord er et hensiktsmessig lønssystem, og vi har en felles intensjon om å øke bruken av akkord i bedriftene. Akkord brukt på riktig måte bidrar til høyere produktivitet og lønnsomhet for arbeidsgiver og høyere lønn for arbeidstaker, og oppleves dermed som vinn-vinn for begge parter.

#### BNL og Fellesforbundet etablerer servicekontor

Partene vil i fellesskap opprette og finansiere et servicekontor for akkord. Finansieringen skal skje ved at hver av partene bidrar med et årsverk til servicekontoret. Kontoret skal være etablert innen 1. januar 2023, i første omgang for to år, men med mål om at dette kan videreføres. Servicekontoret skal ha en styringsgruppe med 1-2 representanter fra hver av partene. Målet er at kontoret skal bidra til å fremme akkord som lønssystem gjennom kompetanseutvikling og rådgivning, samt videreutvikling, forenkling og digitalisering av akkordlønnssystemet.

#### Partssamarbeid

En viktig del av arbeidet vil være å skaffe et godt faktagrunnlag med tall og statistikk for bruk og effekt av akkord.

Partene vil utarbeide en felles handlingsplan for hvordan man best kan stimulere til at akkord blir det foretrukne lønssystemet i flere bedrifter.

Partene er enige om at en del av dette arbeide skal være å avholde en felles konferanse om akkord for ledere og tillitsvalgte. Partene vil videre gjennomføre kampanjer for å vise frem vellykkede prosjekter der det har vært jobbet akkord. Eksempelvis kan dette være prosjekter som går med overskudd, leverer godt innenfor tid og med god kvalitet.

I tillegg skal partene i fellesskap jobbe for å få forskningsmidler og /eller andre midler som kan bidra til målet om økt bruk av akkord. Dette kan eksempelvis dreie seg om midler til et digitaliseringsprosjekt, men også til andre typer prosjekter partene i fellesskap blir enige om.

#### **Tilpasning av landsomfattende akkordtariffer til den tekniske utvikling og andre forhold**

---

Arbeidet med revidering av Akkordtariffen for tømmerfaget slutføres innen 1. oktober 2022.

### **Kompetansereform**

Partene viser til regjeringens svar til partene i frontfaget om den varslede kompetansereformen. Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening vil sammen følge dette arbeidet med sikte på at det kan utvikles bedre relevante tilbud til etter- og videreutdanning for fagarbeidere innenfor bransjen.

### **Digitale verktøy:**

Under tariffrevisjonen 2020 ble partene enige om et utvalgsarbeid for å se på hva arbeidstakere har bruk for av digitale verktøy samt se over og vurdere verktøyliste for tømmerere og betongarbeidere jf. bilag 19 i FOB.

Utvalgsarbeidet skal være sluttført senest 28. februar 2023.

### **Vedrørende bilag 20 – B – Arbeidsplasser uten innkvarterte arbeidstakere - Skifterom**

Partene er enige om at det er viktig at arbeidstakerne har tilgang til tilstrekkelige og tilfredsstillende skiftebrakker på byggeplassen.

Det er sentralt at skiftebrakker er dimensjonert slik at det tas hensyn til det største antall arbeidstakere som normalt skal bruke brakkene samtidig. Skiftebrakkene skal også ha tilstrekkelig med utstyr (bord, stoler etc.) som er tilpasset det antall arbeidstakere som skal benytte seg av brakkene. Partene viser til at kravene til dimensjonering er regulert i arbeidsmiljøforskriftene, samt konkretisert i bilag 20 i Overenskomst for byggfag. Partene fremhever viktigheten av god etterlevelse av disse reguleringene og at eventuelle avvik tas opp i forbindelse med vernerunde. Partene vil oppfordre Regionale verneombud til å ha fokus på etterlevelsen av reglene om dimensjonering av brakker i arbeidsmiljøforskriftene.

## **B. Endringer i overenskomsten**

---

### **§ 1-1 Tariffavtalens omfang**

Punkt 1 tredje avsnitt:

Anleggsgartnerfaget, betongfaget, tømrefaget, murerfaget, rørleggerfaget, ventilasjons- og blikkenslagerfaget, malerfaget, isolatørfaget, taktekkerfaget, stillasbyggerfaget, og industrimalerfaget, glass og glassfasadearbeider, kulde- og varmepumpeteknikkfaget og ventilasjonsteknikkfaget. I tillegg omfattes tømmer- og montasjearbeid i trehusindustrien, verkstedarbeidere, reparatører, sjåførere, lagerarbeidere, anleggsmaskinførere samt andre grupper som ikke hører inn under fagene nevnt i første setning

Nytt fjerde avsnitt:

4. Fellesoverenskomsten for byggfag omfatter også stillingsgrupper hvor det kreves spesielle kvalifikasjoner og/eller kunnskaper utover fagarbeidernivå i nevnte fag. 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.

Nummereringen endres på de påfølgende avsnittene.

### **§ 1-3 Innleie av arbeidskraft, utsetting av arbeid**

Vedrørende vilkårene for utsetting av arbeid og innleie, og lønns- og arbeidsvilkårene for utsetting av arbeid og innleie, og lønns- og arbeidsvilkårene for innleide, se bilag 15.

### **§ 2-1.1 Lønnssystem**

Forskjellige typer lønnssystem skal kunne avtales mellom bedrift og bedriftstillitsvalgte. Partene kan ved forhandlinger av lokal avtale etter § 2-7, hvert år ta opp om akkordarbeid skal benyttes som lønnssystem.

Slik Avtalen følger reglene om særavtaler, HA Kap. IV

### **§ 2-9 Lønnsansiennitet**

Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/ fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppbeholder rett til fødselspenger foreldrepenger ved fødsel eller adopsjon eller adopsjonspenger etter folketrygdløven. ~~§ 4-4 og § 14-14~~

### **§ 2-11 Arbeidstøy**

Bedriften holder nødvendig, firmamerket arbeidstøy og vernefottøy tilpasset årstiden og arbeidsplass. Med nødvendig arbeidstøy menes tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modell ikke er tilfredsstillende, varmetøy, regntøy og hansker. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig. Arbeidstøyet er bedriftens eiendom. Utlevering skjer ved ansettelsen. Nytt arbeidstøy utleveres ved innbytte av utslitt.

### **Ny § 2-12 Vernebriller med styrke**

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 variighet mv. utarbeides på den enkelte bedrift.

Nåværende § 2-12 og § 2-13 flyttes tilsvarende og blir § 2-13 og § 2-14.

### **§ 2-12 Permisjon med rett til lønn**

Korte velferdspermisjoner i henhold til bestemmelsene i bilag 9 10.

### **Ny § 2-15 Tjenestepensjoner**

BNL og Fellesforbundet 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.

Bilag 8 utgår. Nummerering av øvrige bilag flyttes tilsvarende.

### **§ 3-2 Påslagsprosent og kronefaktor**

Kronefaktoren for anleggsgartnerfaget oppgis i kroner og ikke i øre (eks 181 øre = kr 1,81)

### **§ 4-1 Generelt for kategorier alle kategorier lærlinger og lære kandidater:**

Nytt avsnitt 7 og 8:

Avsnitt 7:

I bedrifter med mer enn 10 ansatte som inntar lærlinger skal de ansatte oppnevne representant/representanter som sammen med faglig leder skal påse at

- a. bedriftens opplæringsmuligheter er tilfredsstillende
- b. fagenes opplæringsplaner følges
- c. lærlinger får delta i den pliktige skoleundervisning

Avsnitt 8:

Lærlingen skal ved ansettelsen presenteres for arbeidstakernes representant/representanter som er oppnevnt, og informeres om representantens/representantenes oppgaver.

Eksisterende § 4-8 erstattes med følgende ny tekst:

#### **§ 4.8 Kompetanseutvikling/opplæring**

Byggfagernes framtidige konkurransevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse. Partene i bedriften bør jevnlig diskutere behovet for etter- og videreutdanning, jf. Hovedavtalen kap. XVII.

Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens framtidige krav, er partene enige om:

- å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger. Bedriften og tillitsvalgte drøfter behov for inntak av lærlinger.
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3-5 i opplæringsloven i arbeidslivet – «praksiskandidatordningen», opprettholdes også i fremtiden.
- at ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jf. Kap. V i tilleggavtalen IV til Hovedavtalen. Opplæringen innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.
- at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektive og fleksible tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.
- at bedriften og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er 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 legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom «den digitale fagarbeideren» eller andre relevante etter – og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

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.

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

## **§ 7-2 punkt 4.5 Særskilt for rørleggerfaget**

Reisetid og reisepenger betales fra innlosjeringsstedet og frem til arbeidsplassen. Reisetid betales etter §7-1 punkt 5 §.

## **§ 11-1 Innledning**

Fellesforbundet 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.

Arbeidsgever 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 § 11-2 om likelønn, Fellesbilag 6 og Hovedavtalens Tilleggsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

## **§ 11-2 Likeverd Likelønn**

Partene er enige om at kvinner og menn etter Fellesoverenskomsten for byggfag under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners 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.

Bestemmelsen inntatt i § 11-2 Likeverd utgår.

### **Kapittel 13. Varighet**

Denne overenskomst trer i kraft 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.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.

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

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

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 – fjorten dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

### **Bilag 13 avsnitt 3**

2. Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes, men målekriterier som skadefrekvens og sykefravær skal unngås. Bonussystemet skal avtales skriftlig.

### **Bilag 16. Offshoreavtale for byggfagene**

Bilag 16 endres i tråd med endringene inntatt i Riksmeklerens møtebok i sak 2022-003 mellom Fellesforbundet og Norsk Industri vedrørende Tariffrevisjonen 2022 – Industrioverenskomsten punkt “Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore”.

#### **1. Definisjoner**

(...)

**Merknad:**

Hvis enkelte oppdrag unntaksvis skulle kreve nattekvarter i land, henvises til 2.2, første setning, under hensyntagen til definisjonen av avtalens virkeområde i 2.1.



## 2. Virkeområde

(...)

2.5 Hvis enkelte oppdrag unntaksvis skulle kreve nattekvarter i land, henvises til 2.2. første setning. under hensyntagen til definisjonen av avtalens virkeområde i 2.1

## 3. Arbeidstid, overtid mv.

### 3.2 Rotasjonsordninger

(...)

Ved årsavregningen skal først timer utover fullt normalt årsverk (basert på rotasjonsordning 14- 21-14-28) godtgjøres som fm: overtid bestemt etter reglene i pkt. 3.9.1 og 3.9.2.

#### KommentarMerknad

På bakgrunn av kontraktsforpliktelser, rekrutterings- og kapasitetsbehov og nødvendige tilpasninger hos den enkelte bedrift er partene innforstått med at innføring av ny rotasjonsordning 14-28 vil være tidkrevende. Partene understreker at ny rotasjonsordning skal være implementert innen 31.12.2014. Avvik fra dette avtales med tillitsvalgte.

Partene er videre enige om at ved eventuelle fremtidige arbeidstidsreduksjoner i industrien/samfunnet som gjennomføres uten reduksjon i lønn, skal slike reduksjoner kompenseres verdimesig økonomisk.

#### Merknad:

Etter å ha fullført planlagt oppholdsperiode offshore skal arbeidsgiver sikre arbeidstaker sammenhengende arbeidsfri tilsvarende varigheten på siste fullførte oppholdsperiode før det kan foretas ny utreise offshore. Eventuelle avvik fra dette kan avtales med arbeidstaker.

## Fellesoverenskomsten for byggfag Bilag 16. Offshoreavtale for byggfagene

Partene er enige i at innføring av 14-28 rotasjon i 2014 ikke innebærer endring av praksis og den forståelse partene har knyttet til offshorebilaget, utover retten til å arbeide redusert årstimetall.

### **Nytt punkt 3.3:**

#### 3.3 Rammer for løpende pluss- og minustid ved oppstart av arbeidsoppdrag

Arbeidstaker skal ha sitt arbeid fordelt så jevnt som mulig gjennom året. Imidlertid anerkjenner partene at uforutsigbarhet i kundeoppdrag også kan medføre uforutsigbarhet for arbeidsoppdrag offshore.

Partenes formål med denne presiseringen er å mer forutsigbarhet for arbeidstid og fritid for ansatte.

Ansatte kan i perioder bli satt på rotasjonsordninger hvor normal friperiode avkortes/ forlenges, eller hvor normal oppholdsperiode ikke kan gjennomføres. Dersom lokale parter ikke har avtalt noe annet, gjelder følgende rammer for pålagt pluss- og minustid gjennom avregningsperioden for arbeid offshore iht. VO-bilag 1 pkt. 3 om arbeidstid m.m.:

- 150 timer plusstid (134,4 offshoretimer)
- 75 timer minustid (67,2 offshoretimer)

Grensetallet på pluss- og minustid gjelder til enhver tid i løpet av årsavregningsperioden.

Pålegg om arbeid utover overnevnte ramme for plusstid godtgjøres som for overtid bestemt. Overtidstillegget går til fortløpende ut- betaling iht. bedriftens rutiner for lønnsutbetaling. Ved den årlige avregningen skal arbeidede timer som allerede er godtgjort som for overtid bestemt iht. rammetallet (150) ikke godtgjøres med nytt overtidstillegg hvis arbeidstaker har plusstid utover fullt årsverk (1582). Det vises til dagens bestemmelse om årsavregning i bilaget punkt 3.2 femte ledd.

Minustid utover nevnte ramme godtgjøres med individuell timefortjeneste og kan ikke kreves innarbeidet.

Avvik fra ovennevnte kan avtales mellom arbeidstaker og arbeids- giver.

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale at inntil 37,5 timer minustid på årsavregnings kan overføres til neste årsavregningsperiode.

Minustimer som ikke avtales overført, skal strykes uten trekk i lønn.

### 3.6 Arbeid utover oppholdsperiode

Dersom uforutsette hendinger gjør at mannskapsbytte ikke kan gjennomføres til avtalt tid, må de ansatte være forberedt på å fortsette arbeidet. Hvis partene i det enkelte tilfelle ikke blir enige om at arbeidstiden utover normal oppholdsperiode skal betales med overtidsgodtgjørelse, (100 %), skal avspasering finne sted. Arbeid utover normal oppholdsperiode skal kompenseres som for overtid bestemt. Overtidstillegget skal utbetales fortløpende i henhold til bedriftens rutiner for lønnsutbetaling. For ansatte som ved utreise hadde minustid, jfr. pkt. 3.3, kan arbeidet tid utover normal oppholdsperiode inngå i årsverket. Avvik kan avtales lokalt.

Arbeidede timer som allerede er godtgjort som for overtid bestemt skal ikke godtgjøres med nytt overtidstillegg.

~~(I de tilfeller der man etter avtale velger å kompensere den opparbeidede avspaseringstid med overtidstillegg, skal o~~Overtidstillegget beregnes av det beregningsgrunnlag, jf. VO-delens § 5.2, som gjelder på det tidspunkt etterbetaling skjer.)

### 3.9 Forskjøvet arbeidstid

Forskjøvet arbeidstid utenfor den fastlagte arbeidstidsordning for den enkelte arbeidstaker, betales med som for overtidsgodtgjøring bestemt (100 %).

#### 3.10.1 Avregning av arbeidstiden for personell som arbeider offshore, og vekselvis arbeider offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder der arbeidstiden er gjennomsnittsberegnet

##### 3.10.1 Den enkeltes totale arbeidstid skal avregnes der all arbeidet tid offshore, på landanlegg og ved faste driftssteder skal inngå i den totale arbeidstid og gjøres opp minimum en gang pr. 12 måneder. Årlig avregningstidspunkt avtales lokalt.

I perioden for avregning legges til grunn at den enkelte har startet med en oppholdsperiode offshore eller en arbeidsperiode på land og avsluttet med en fullført avspaseringstidperiode.

All arbeidet tid utover tariffestet tid skal avspaseres. Hvis disse timer ikke er påbegynt avspasert ved avregningstidspunktet utbetales disse timer som for overtid bestemt. Partene lokalt kan avtale at den enkelte etter eget ønske kan overføre inntil 200 timer for avspasering på et senere tidspunkt.

##### 3.10.2 *Modell for avregning av arbeidstid*

Alle arbeidede timer utenom overtid/ekstra tid som allerede er oppgjort og betalt i henhold til overenskomsten omregnes til 37,5 timer pr. uke jf. VO-delen 2.2.2.

Perioder med ferie og fravær skal det tas hensyn til i avregningen. Ved beregning av korrekt mertid skal det legges til grunn at fravær ikke skal innarbeides.

##### 3.10.3 *Behandling av sykefravær og annet legitimt lønnet fravær i avregningen,*

*Sykefravær og annet legitimt lønnet fravær i forbindelse med permisjoner fra arbeidsperioder, registreres som arbeidet tid unntatt i de tilfeller hvor sykefravær oppstår etter at årstimeverket er oppfylt.*

##### 3.10.4 *Avregning*

De lokale parter kan avtale praktiske løsninger slik at bedriften kan benytte det samme avregningstidspunktet for alle arbeidstakerne, herunder overføring av minus/plusstid for dette formålet.

Merknad:

Innleie fra bemanningsforetak

Fellesforbundet og Norsk Industri erkjenner at industrien kan ha behov for å supplere egenbemanning med innleie fra bemanningsforetak.

Organisasjonene forutsetter at lokale parter finner nødvendige løsninger for å kunne benytte innleie fra bemanningsforetak, herunder inngår avtaler iht. aml §14-12 (2) der dette er nødvendig. Det forutsettes videre at lokale parter tar utgangspunkt i bedriftens produksjonsbehov og bemanningssituasjon.

**4. Reisebetingelser - Mønstring**

4.1 Reise - ventetid - reiseutgifter

(...)

Denne bestemmelse trer i stedet for eventuelle lokale avtaler, med virkning fra og med bedriftens lokale forhandlingsdato 1992.

~~4.4 Avbrudd, kansellering av offshoreperiode~~

~~Dersom arbeidsgiveren på grunn av uforutsette hendinger må kansellere eller avbryte offshoreperioden, skal de ansatte, og hvis mulig også de tillitsvalgte, varsles så tidlig som mulig. De ansatte kan, etter at nødvendig avspasering er avtalt, tilvises annet arbeid. Retningslinjer for avspasering avtales mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes tillitsvalgte.~~

4.4 Avbrudd, kansellering av oppholdsperiode

Ved avbrudd i oppholdsperioden og kansellering av planlagt oppholdsperiode gjelder følgende:

- a. Avbrudd i oppholdsperioden  
Dersom arbeidsgiver avbryter oppholdsperioden etter ankomst innretning, betales tapte arbeidstimer med timefortjeneste (maks 12 timer pr. døgn) + 11,61 % + en kompensasjon pr. time tilsvarende offshoretillægget. Arbeidstakeren kan i slike tilfeller anvises annet arbeid for resterende del av oppholdsperioden.

- b. Kansellering av planlagt oppholdsperiode  
I de tilfeller arbeidsgiver kansellerer planlagt oppholdsperiode etter avreise fra hjemsted, betales timefortjeneste (eksl. 11,61% kompensasjon for redusert arbeidstid og offshoret tillegg) for 12 timer. Samlet kompensasjon, inkl. eventuell ventetid iht. pkt. 4.3, skal ikke overstige 12 timer per døgn.

Eventuelle manglende timer grunnet forhold som oppstår etter pkt. b) håndteres etter pkt. 3.3 (rammer for pluss- og minustid) og pkt. 3.10 (avregningsbestemmelsen).

## Bilag 18

Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/ uten søndagsarbeid videreføres i tariffperioden 2022-2024

# C. Økonomi

---

## Generelt lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr 4 per time til alle fra 1. april 2022.

## § 2.2 Garanterte minstefortjenester

### Fagarbeidere

For fagarbeidere gjelder kr 230,00 per time

### Arbeidstaker uten fag- eller svennebrev

For arbeidstaker uten bransjeerfaring gjelder kr 207,40. per time

For arbeidstakere med minst ett års bransjeerfaring gjelder kr 216,00 per time

### Unge arbeidstakere

For arbeidstakere under 18 år, kr 139,00 per time.

## § 2-3 Overtidsgodtgjørelse

Ny sats, kr 289,30

## § 2-5 Matpenger

Matpenger ved overtid                      kr 96

## § 3-2 Akkordtariffene

### Nye satser FOB § 3-2

Påslagsprosent pr. 01. august 2022 er:

- Blikkenslagerfaget	114,99 %	
- Malerfaget	6,84 %	
- Murerfaget	9,52 %	
- Rørleggerfaget	23,18 %	
- Taktekkerfaget	58,70 %	
- Tømrerfaget		minst kr 220,07
- Isolatører		kr 224,88
- Betongfagene		minst kr 262,37
- Anleggsgartnerfaget		minst kr 1,90

### **Reguleringsbestemmelser for akkordarbeid**

1. Akkorder som løper før og etter 1. april 2022, men avsluttes før 1. august 2022, benytter dagens akkordsats.
2. Alle timer arbeidet i akkord fra og med 1. august 2022 tillegges den nye påslagsprosenten eller kronefaktoren.
3. Akkorder hvor det lokalt er avtalt en forhøyet påslagsprosent eller kronefaktor, tilkommer bare differansen mellom den avtalte påslagsprosent eller kronefaktor og den nye.

## § 6-3 Overtidsarbeid

§ 6-3.2 overtidsgrunnlag kr 289,30

## § 6-4 Skiftarbeid

§ 6-4.2 skifttillegg, 2. skift kr 29,90  
§ 6-4.2 skifttillegg, 3. skift kr 47,80  
§ 6-4.2 skifttillegg, lørdag etter kl. 13.00 m.m. kr 117,95

## § 7-1 Hvor nattopphold ikke er nødvendig

§ 7-1.1 Nye satser for reise- og gangtid.

1. Når arbeidstakeren selv sørger for transport:

a.	For avstand fra 7,5 til 15 km:	kr 108,20
b.	For avstand fra 15 til 30 km:	kr 179,20
c.	For avstand fra 30 til 45 km:	kr 210,50
d.	For avstand fra 45 til 60 km:	kr 241,00
e.	For avstand fra 60 til 75 km:	kr 273,50

2. Når arbeidsgiver sørger for transport:

a)	For avstand fra 7,5 til 15 km:	kr. 65,00
----	--------------------------------	-----------

- |                                  |            |
|----------------------------------|------------|
| b) For avstand fra 15 til 30 km: | kr. 108,90 |
| c) For avstand fra 30 til 45 km: | kr. 130,10 |
| d) For avstand fra 45 til 60 km: | kr. 151,80 |
| e) For avstand fra 60 til 75 km: | kr. 174,40 |

§ 7-2.8.3 for rørleggere, reise- og gangtid inntil 1 1/2 time daglig

Ny sats rørlegger	kr. 118,75
Ny sats ufaglært	kr. 109,35
Ny sats lærling	kr. 84,75

## Bilag 16

Offshoretillegg som er forhandlet frem i frontfag, inntas i FOB.

Nye satser

§11.2 Offshoretillegg kr 86,73

§11.5 Nattillegg kr 47,52

§11.6 Tilkomstteknikk kr 52,57

### **Ikrafttredelse**

Alle nye satser i overenskomsten gjelder fra 1.april 2022

Unntak:

- Satsene i § 6 og § 7 gjelder fra vedtakelsestidspunktet 6. mai 2022.

- Tillegg gis ikke til arbeidstakere som har sluttet før vedtakelsen 6. mai 2022.  
Ingen reguleringer skal iverksettes før oppgjøret er vedtatt.