

PROTOKOLL

9. juni 2022 ble det holdt forhandlingsmøter mellom Byggenæringens Landsforening (BNL) og Parat om revisjon av Overenskomst for tømmermålere (avtale nr. 360).

Tilstede:

For arbeidstakerne: Kjell Morten Aune, Parat
Rune Omang
Jimmy Gråberget Stensby
Rune Østdahl

For arbeidsgiverne: Eirik Haarr
Bjarne Brunæs, BNL
Bibbi Moen Drange, BNL

Partene drøftet de fremlagte krav i fellesmøter og særmøter og ble enige om følgende:

A. ØKONOMI

GENERELT LØNNSTILLEGG

Det gis et generelt tillegg på kr 4,00 pr. time til alle med virkning fra 1. mai 2022.

§ 3-1 Årslønn – Endring i satsene for minstelønn endres slik:

Minstelønn	pr. 1.5.2022	For 37,5 t/uke	For 36,5 t/uke
Begynnerlønn	<u>kr 450 265 pr år</u>	<u>kr 230,90</u>	<u>kr 237,23</u>
Etter 2 år	<u>kr 455 420 pr år</u>	<u>kr 233,55</u>	<u>kr 239,94</u>

§ 3-3 nr. 4. Overtid / Matpenger

Matpenger: ny sats kr 96,00

§ 3- 5 Skifttillegg

For ordning med to dagskift eller hel eller delvis døgnkontinuerlig skiftordning betales skifttillegg for arbeidstimer mellom kl. 1400 og kl. 2200 med minst kr 30,05 pr time. For arbeidstimer mellom kl. 22.00 og kl. 06.00 betales et skifttillegg på minst kr 52,26 pr time.

BB
KHA

B. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

§ 2-6 Arbeidstid

Endring i 7. avsnitt:

Ordinær varslingsfrist er minimum 1-2 uker. Kommer varsel om endring senere, utbetales det 50 % tillegg på den del av arbeidstiden som faller utenom den gjeldende arbeidstidsordning. Det kan i særskilte tilfeller avtales en kortere varslingsfrist. Endring skal drøftes med tillitsvalgte i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-3.

NY 2-7 Særskilte arbeidstidsordninger

Beredskapsvakt

Det kan inngås avtale om beredskapsvakt. Behovet for å innføre slike avtaler skal drøftes mellom TLF og Norsk Virkesmåling. Avtalen skal baseres på bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10-4 (3).

Gjennomsnittsberegning

Arbeidstidsordninger med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan iverksettes, etter avtale mellom TLF og Norsk Virkesmåling, på grunnlag av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-5 (2) og § 10-12 (5). Dette er ikke til hinder for at det inngås individuelle avtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-5 (1).

Nummereringen av de påfølgende bestemmelsene forskyves tilsvarende.

§ 3-1 Årslønn

Tredje avsnitt slettes:

Økningen av minstelønnssetene skal ikke føre til økning av i de utgående lønningene. Bedriften vil med dette redusere de stedlige overbygninger tilsvarende.

§ 3-2 Årlige lønnsvurderinger

Endring i tredje avsnitt:

I forbindelse med lønnsforhandlingene, skal de tillitsvalgte utleveres ajourført liste over den individuelle timelønn for samtlige voksne organiserte arbeidstakere som omfattes av overenskomsten. På forespørsel skal de tillitsvalgte også få informasjon om rammen for avsluttede forhandlinger for andre organisasjoner.

NY § 4-7 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

BB

ABA

bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

NY § 4-8 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 tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig. Arbeidstøyet er bedriftens eiendom. Utlevering, innlevering og renhold finner sted i henhold til lokale retningslinjer.

NY § 4-9 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 varighet mv. utarbeides på den enkelte bedrift.

Nummereringen av de påfølgende bestemmelsene forskyves tilsvarende.

§ 5 Kompetanseutvikling og opplæring

Nytt andre og tredje avsnitt:

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 tilleggssavtalen IV til Hovedavtalen. Opplæringen innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.

Bedriften og de tillitsvalgte skal regelmessig drøfte generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektive og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.

§ 7-2 Likestilling

Parat og BNL er enige om at det er viktig å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgavene innenfor bransjen. Bedriftene skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

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.

BB

Side 3 av 4

Handwritten signature

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 til Hovedavtalens Tilleqqsavtale II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet.

§ 10 Varighet og oppsigelse

§ 10-1 Avtalens varighet og oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft per 1.mai 2022~~0~~ og gjelder til 30. april 2024~~2~~ og videre 1 - ett- år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med - to - måneders varsel.

§ 10-2 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 situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i de respektive organisasjoners organer. Hvis partene, representert ved de respektive organisasjoners organer, 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~~1~~).

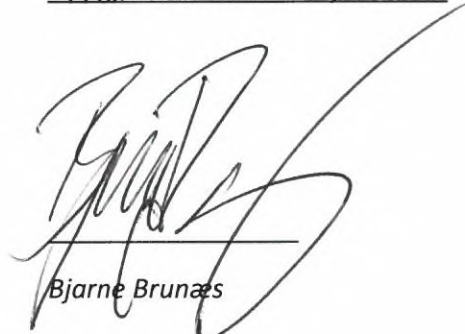
TIL FORHANDLINGSPROTOKOLLEN

Ikrafttredelse

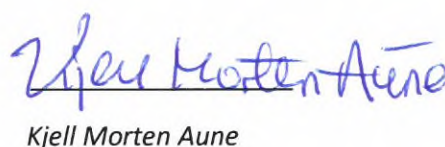
Det generelle tillegget gis med virkning fra og med 1. mai 2022. Alle nye satser i overenskomsten gjøres gjeldende med virkning fra og med 1. mai 2022. Dette innebærer at det ikke foretas omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før 9. juni 2022. Tillegg gis ikke til arbeidstakere som har sluttet før 9. juni 2022.

Vedtagelse

Oppgjøret er vedtatt 9. juni 2022.



Bjarne Brunæs



Kjell Morten Aune

BB