

RIKSMEKLARENS MØTEBOK
i sak 2026-059 mellom

PARAT
på den eine side

og

MASKINENTREPRENØRENE FORBUND
på den anna sida

rundt Anleggsoverenskomsten.

Den 25. og 26. juni 2026 vart det halde meklingsmøte i Riksmeklarens lokale i Akersgaten 45, Oslo, under leiing av meklar Arild Dommersnes.

Til stades for partane:

Parat: Robin Grande, Eirik Pedersen Ellingsen, Kenneth Rasmussen, Kjell Morten Aune og Benedicte Søderlund

Maskinentreprenørenes Forbund: Forbund: Svend Ingvar H. Larsen, Anne Melgård Tårn, Jon Gudbrand Kveen Ø. Flo, Gry Lene Kløvstad, Jørn Vollan, Roar Håkonsen, Silje Lindvig, Øyvind Bergset og Thomas Kollerød.

Det vart framlagt:

1. Melding om plassoppseiing frå Parat, motteke 21. mai 2026.
2. Riksmeklarens forbod mot arbeidsstans, datert 21. mai 2026.
3. Kravet frå Parat om at meklinga blir avslutta, datert 22. juni 2026.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøte og særmøter.

Under meklinga nådde partane - med mellomkomsten til meklaren - ei forhandlingsløysing.

Meklinga vart avslutta kl. 23.50


Arild Dommersnes

PROTOKOLL

Den 25.6.2026 og 26.6.2026 ble det meklet mellom Parat og Maskinentreprenørens Forbund (MEF) vedrørende endringer i Anleggsoverenskomsten for maskinentreprenører hos Riksmekleren ved Arild Dommersnes.

Til stede:

Fra Parat: Kjell Morten Aune
Robin Grande
Eirik Pedersen Ellingsen
Kenneth Rasmussen
Benedicte Søderlund

Fra MEF: Svend Ingvar Hoel Larsen
Gry Lene Kløvstad
Jørn Vollan
Jon Gudbrand Kveen
Roar Håkonsen
Anne Melgaard Tårn
Silje Lindvig
Thomas Kollerød
Øyvind Bergset

1. ØKT MINSTELØNN

Minstelønnsatsen, § 2.1.b, økes med kr. 12 pr arbeidet time. Ny minstelønnsats er kr. 246,50 pr. arbeidet time.

2. ANSIENNITETSTILLEGG (§ 2.1.c)

	Økning:	Ny sats:
1. års dok. praksis i bransjen	kr. 1,-	kr. 12,-
3. års dok. praksis i bransjen	kr. 1,-	kr. 20,-
5. års dok. praksis i bransjen	kr. 1,-	kr. 26,-
8. års dok. praksis i bransjen	kr. 1,50	kr. 29,50
12. års dok. praksis i bransjen	kr. 2,-	kr. 36,50

3. GENERELT TILLEGG

Det gis et sentralt generelt tillegg på kr. 7,50 pr. arbeidet time til arbeidstakere som omfattes av denne overenskomst, for de som ligger over tariffert lønn i henhold til § 2.1.

4. ØVRIGE TILLEGG:

I boforhold uten kokkelag (§10-3) økes satsen fra kr 195,- til kr 210,- pr. arbeidsdag.

5. TEKSTENDRINGER:

§ 1 Tariffavtalens omfang

Nytt fjerde avsnitt:

Når det inngås gjeldende tariffavtale i en bedrift som ikke har vært bundet av denne avtalen før, bør de tillitsvalgte sammen med de som har personalansvar/forhandlingsrett for arbeidsgiver kurses i hovedavtalen samt overenskomsten innen 12 måneder.

§ 2.5 Lærlinger

Ny tekst, som erstatter dagens pkt. e) og f) gammel litra f) er ny g):

e.) Når lærlingen arbeider overtid, skal vedkommende lønnes i henhold til tariffert minstelønn etter §2.1.b. Overtidstillegget skal beregnes ut fra tariffert minstelønn, iht. §2.1.b.

f) Når lærlingen arbeider på skift eller forskjøvet arbeidstid, skal vedkommende i tillegg til lærlingelønnen ha tillegg iht. § 6.

g) Ved avleggelse av fagprøve utbetales ordinær lærlingelønn.

§ 4 Arbeidstid

§4.2 Særlige regler. Dele bestemmelsen opp i litra a) og litra b). Ingen realitetsendring tilsiktet, kun en teknisk endring. Endringen markert i kursiv.

a) Reise fra oppmøtested på det enkelte anlegg og frem til der produksjon skal skje som overstiger 15 minutters reisetid hver vei, betraktes som arbeidstid.

b) Arbeidstiden for jul- og nyttårsaften er satt til kl.12.00.

Diett/oppholdsgodtgjørelse

Ny § 10 erstatter gammel tekst i § 10. Det er ikke ment noen realitetsendring, kun en teknisk endring. Partene er enige om en ny sats i boforhold uten kokkelag.

§ 10 Diett og oppholdsgodtgjørelse

Når en arbeidstaker på grunn av jobben ikke kan bo hjemme, gjelder følgende ordning:

1. I boforhold med kokkelag (felles matlaging) hvor arbeidsgiver ikke dekker diett, utbetales en godtgjørelse på 85,- per arbeidsdag til innkjøp av mat til kokkelaget.
2. I boforhold med kokkelag (felles matlaging) hvor arbeidsgiver dekker diett, utbetales det ikke godtgjørelse til mat.
3. I boforhold uten kokkelag (må ordne mat selv), utbetales en godtgjørelse på kr 210,- per arbeidsdag til mat.
4. I de tilfeller hvor arbeidstakeren må bo på hotell/pensjonat eller annet husvære, dekker bedriften legitimerede utgifter til bo-oppholdet og kostutgifter. I slike tilfeller betales ikke diett/oppholdsgodtgjørelse.

§ 14 Korte velferdspermisjoner

Bestemmelsen i pkt. 14 a) andre setning endres til: «Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre, barnebarn, samt fosterbarn og stefamilie.»

Partene er enige om at eksisterende tekst i bestemmelsen, som lyder: «Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering», endres til: «Partene på den enkelte bedrift lager nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering, herunder etablering av rutiner for søknad om korte velferdspermisjoner.»
Partene ønsker samtidig å flytte denne ordlyden opp til det første avsnittet i bestemmelsen om korte velferdspermisjoner.

§ 16 Forskuttering av sykepenger

Tilpasses nåværende bestemmelse.

Forskuttering av sykepenger, pleiepenger og foreldrepenger

1. Partene er enige om å innføre bestemmelser om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger på nærmere angitte vilkår i Anleggsoverenskomsten.

2. Det settes følgende vilkår for ny tariffestet rettighet om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger i Anleggsoverenskomsten:

Forskuttering er begrenset til de tilfeller der arbeidstaker har rett på sykepenger fra arbeidsgiver og trygden yter sykepenger etter utløp av arbeidsgiverperioden (ftrl. § 8-17 (1) bokstav a, d og e).
Vilkårene for rett til syke-, pleie- og foreldrepenger må til enhver tid være oppfylt.

a. Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra NAV. Refusjon fra trygden tilfaller arbeidsgiver.

b. Forskutteringens lengde begrenses til inntil 4 måneder (inkl. arbeidsgiverperioden for sykepenger) i kalenderåret, med mindre bedre ordninger fastsettes i den enkelte bedrift.

c. Arbeidsgiver skal varsle arbeidstaker senest en måned før forskuttering opphører.

d. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften i minst 6 mnd.

e. Plikt til forskuttering bortfaller:

- dersom arbeidstaker misligholder sin opplysningsplikt, ikke oppfyller de forpliktelser som sikrer arbeidsgiver (løpende) refusjon eller ikke yter nødvendig medvirkning til rett tid.
- dersom NAV avslår søknad om ytelse.
- når arbeidsforholdet opphører.

f. Sykefraværet skal dokumenteres med sykemelding iht. bedriftens rutiner.

g. Arbeidstaker har tilbakebetalingsplikt ved feil eller urettmessig forskuttering. Arbeidstaker skal tilbakebetale feil eller urettmessig forskutterte sykepenger, etter krav fra arbeidsgiver.

Det skal inngås skriftlig avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp, herunder avtale egnet oppgjørsform. Det anbefales at dette gjøres iht. arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) bokstav c. Det gir grunnlag for nødvendig korrigerende inntektsmelding og skattetrekk.

h. Forskutteringsplikten ved sykemelding fra lege utenfor EØS-land inntreer først fra det tidspunkt arbeidsgiver har fått bekreftelse fra Nav på at sykemeldingen gir rett til refusjon.

i. Arbeidstaker skal ifm. sykemelding opplyse om andre arbeidsforhold/bierverv.

3. Det er arbeidstaker som har rettigheter til sykepenger fra NAV. Dette er derfor et forhold mellom arbeidstaker og NAV, og gir ikke grunnlag for lokal tvistebehandling mellom arbeidstaker/tillitsvalgt og bedrift. Hovedavtalens tvistesystem gjelder ikke i slike saker.

4. Eksisterende bedre avtaler eller ordninger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.

Denne bestemmelse trer i kraft 01. juli 2027. Ny bestemmelse gjøres gjeldende for nye tilfeller etter denne datoen. Nåværende tekst i §16 slettes fra samme dato, med unntak av siste setning som innarbeides i bestemmelsen.

Partene vil evaluere ordningen etter 01. januar 2029.

Parat og MEF forplikter seg til å avklare egnede tiltak som sikrer trekkadgang for arbeidsgiver.

§ 20 Nytt 4. avsnitt:

Synliggjøring av OTP

Bedriften skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med bedriftens leverandør av tjenstepensjon og informere om hvordan den enkelte kan følge med på hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

§ 23 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom MEF 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 hovedstyre, eller det organ YS bemyndiger, og MEFs Hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14-fjorten -dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 2027).

§ 24 VARIGHET OG OPPSIGELSE

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2026 og gjelder til 30. april 2028 og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 1 – én – måneds varsel.

Bilag 14 Drift og vedlikehold o.l.

Endring tekst, legge til ordet «med», fjern ordet «utarbeides og» nedenfor i teksten. Ingen realitetsendring tilsiktet.

Lokale forhandlinger:

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

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

7. UTVALGSARBEID:

Partene er enige om at det settes et utvalg som skal se på grunnlaget for beregning av den økonomiske ramme. Utvalget skal nedsettes innen 1.9.2026 og være ferdig innen 1.3.2027.

1. Utvalg om livsfasepolitikk. Mandatet til utvalget er å drøfte hva partene kan gjøre i fellesskap for å få til en bransje hvor flere kan stå i arbeid fram til ordinær pensjonsalder. Utvalget skal bestå av inntil tre personer fra hver av partene. Utvalget skal ferdigstilles innen 1.februar 2028. Parat tar initiativ til oppstart av arbeidet.
2. Utvalg om kompetanse og etter- og videreutdanning. Utvalget skal vurdere hvilke behov og utfordringer anleggsbransjen har når det gjelder etter- og videreutdanning. Konkrete forslag til endringer av overenskomsten skal vurderes. Utvalget skal bestå av inntil tre personer fra hver av partene. Utvalget skal ferdigstilles innen 1.februar 2028. Parat tar initiativ til oppstart av arbeidet.

8. PROTOKOLLTILFØRSEL:

Lading av EI- firmabil / yrkesbil

Partene er enige om at arbeidsgiver dekker arbeidstakers utgifter til strøm som benyttes til lading av elfirmabil / yrkesbil, herunder eventuell hjemmelading, slik at arbeidstaker ikke påføres økonomisk tap ved slik lading. Arbeidstaker dokumenterer forbruk og kostnad.

Dekningen gjelder kun strøm til lading av elfirmabil/yrkesbil, og omfatter ikke kostnader til installasjon av ladeboks eller annet ladeutstyr i arbeidstakers bolig med mindre dette avtales særskilt.

Partene er enige om at utfordringer knyttet til bruk av strøm for lading av elfirmabil og yrkesbil, må løses lokalt mellom partene på den enkelte bedrift.

Kvartsstøv

Partene slår fast at kvartsstøv utgjør en alvorlig helserisiko i anleggsbransjen, og at alle aktører skal ha tydelig og oppdatert kunnskap om denne risikoen.

Arbeidsgiver skal aktivt sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ved å forebygge og hindre helseskadelig eksponering for kvartsstøv i tråd med regelverket.

Partene vil bruke etablerte HMS-samarbeid, som IA-bransjeprogrammet for bygg og anlegg og Samarbeid for sikkerhet - bygg og anlegg (SfS BA), til å styrke kunnskap og praksis i virksomhetene. Partene forplikter seg til å gjøre veiledningsmaterieill kjent, særlig å informere om og markedsføre kvartsstøveilederen fra SfS BA.

Nye lønssatser gjelder fra 1. mai 2026. Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som har sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

Forhandlingsresultatet er godtatt av Parat sitt forhandlingsutvalg og er gjeldende fra 26. juni 2026.

Oslo, 26. juni 2026

MASKINENTREPRENØRENE FORBUND

PARAT


Svend Ingvar Hoel Larsen


Kjell Morten Aune