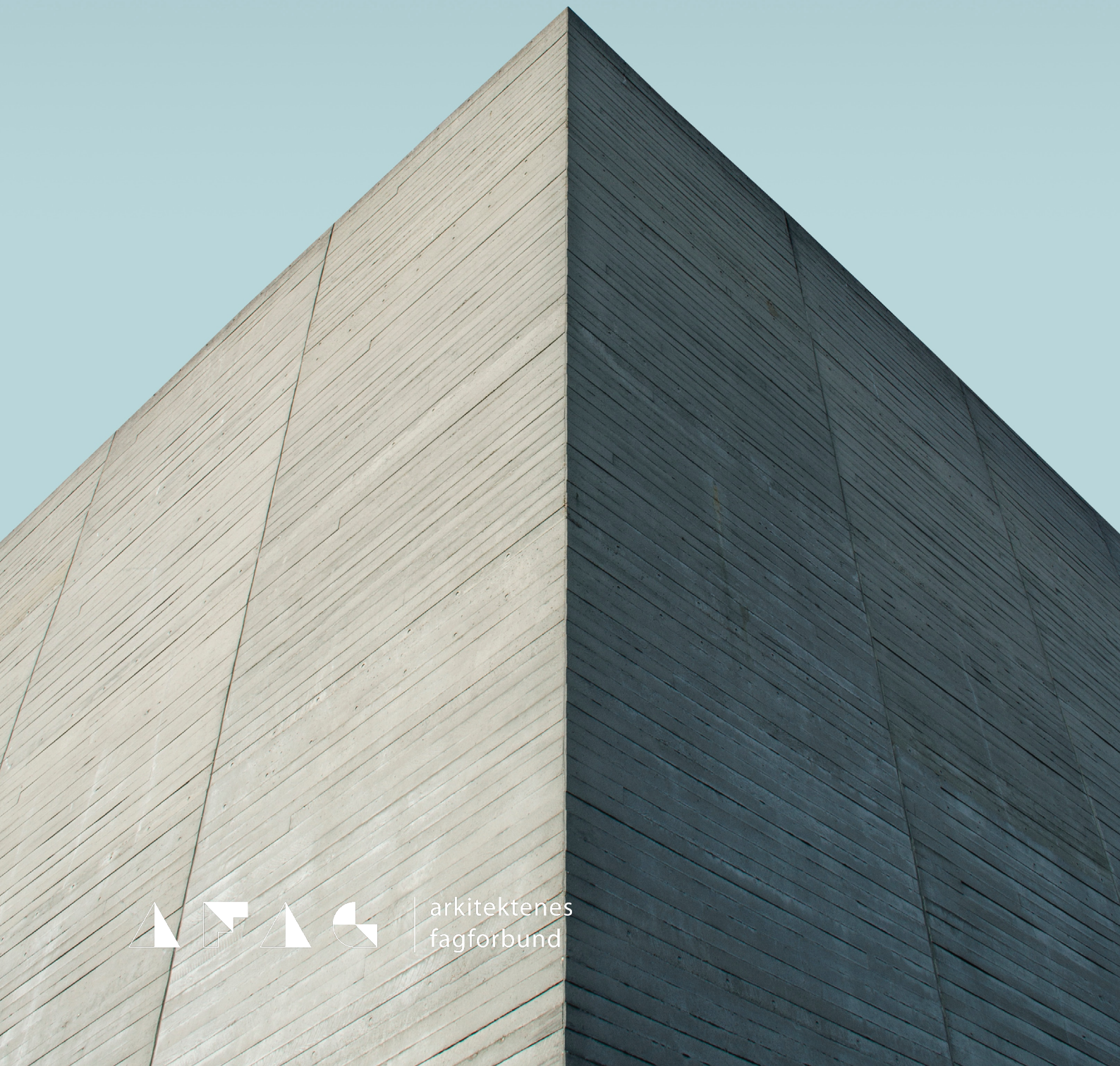
Arkitektenes fagforbund

Tariffavtale

Mellom Arkitektenes fagforbund og Arkitektbedriftene i Norge

01.07.2026 - 30.06.2028



arkitektenes
fagforbund

Innhold

Kapittel 1 - Avtalens virkeområde og varighet

1.1 Virkeområde 3
1.2 Avtalens varighet 3
1.3 Plassoppsigelse 3

Kapittel 2 - Tvister

2.1 Rettstvister 3

Kapittel 3 - Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

3.1 Valg 3
3.2 Plikter 4
3.3 Rettigheter 4

Kapittel 4 - Arbeidsgivers plikter

4.1 Plikter 4

Kapittel 5 - Lønn og velferdspermisjoner

5.1 Lokale lønnsforhandlinger 4
5.2 Overtidsgodtgjørelse 5
5.3 Mertid 5
5.4 Lønn under sykdom 5
5.5 Lønn ved dødsfall 5
5.6 Lønn under militærtjeneste 6
5.7 Permisjon med full lønn 6
5.8 Velferdspermisjon med full lønn 6
5.9 Pensjon 7

Kapittel 6 - Andre bestemmelser

6.1 Ansettelse 7
6.2 Bedriftens arbeidstid 7
6.3 Spisepauser 7
6.4 Fridager 7
6.5 Ferie 7
6.6 Forsikringer 7
6.7 Reisegodtgjørelse 7
6.8 Ekstraarbeid 8
6.9 Kompetanseheving 8
6.10 Permittering 8
6.11 Oppsigelse 9
6.12 Medarbeidersamtale 9
6.13 Sluttattest 9
6.14 Eiendomsrett, opphavsrett og øvrige immaterielle rettigheter 9
6.15 Konkurranseklausuler 9

Kapittel 1 - Avtalens virkeområde og varighet

1.1 Virkeområde

Bestemmelsene i denne tariffavtalen omfatter medlemsbedrifter i Arkitektbedriftene i Norge og medlemmer av AFAG. Avtalen omfatter også deltidsansatte når arbeidstiden er mer enn 15 timer i uken.

1.2 Avtalens varighet

Denne avtalen trer i kraft 1. juli 2026 og gjelder frem til 30. juni 2028 og videre to år av gangen hvis ikke en av partene skriftlig sier den opp med 3 måneders varsel.

1.3 Plassoppsigelse

Ved bruk av kollektive oppsigelser knyttet til interessetvister, forplikter partene seg til å gi varsel med minst 14 dagers frist. Varselet skal i form og innhold være i samsvar med arbeidstvistlovens § 15, og varsel om plassfratredelse i samsvar med § 28.

Kapittel 2 - Tvister

2.1 Rettstvister

Uenighet om forståelsen av denne avtalen skal først søkes løst gjennom forhandlinger lokalt. Forhandlinger skal holdes innen 14 dager fra det tidspunkt det er fremsatt krav skriftlig.

Dersom det ikke oppnås enighet lokalt, kan en av de lokale partene bringe tvisten inn for AFAG og Arkitektbedriftene i Norge sentralt for videre behandling.

Sentrale forhandlinger skal avholdes innen 14 dager etter at det er fremsatt krav skriftlig. Dersom det ikke oppnås enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for Arbeidsretten.

Dersom partene er enige om det, kan tvisten i stedet bringes inn for en særskilt nemnd. Nemndas sammensetning skal bestå av to personer fra hver av partene samt en person som partene oppnevner i fellesskap. Nemndas avgjørelse er bindende.

Det føres protokoll fra alle møter som følger av denne bestemmelse, og protokollen undertegnes av en representant fra hver av partene.

Kapittel 3 - Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

3.1 Valg

Den lokale tillitsvalgte velges blant AFAGs medlemmer, og den som velges skal normalt ha vært ansatt minst ett år.

3.2 Plikter

Den tillitsvalgte plikter å påse at bestemmelser som følger av denne avtale blir overholdt.

Tillitsvalgte har videre rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid og arbeidsmiljø ved den enkelte bedrift. Tillitsvalgte skal ta seg av og forsøke ordnet i minnelighet tvister på arbeidsplassen og klager som den enkelte arbeidstaker mener å ha overfor arbeidsgiver. Dersom tillitsvalgte har noe å fremføre, skal han henvende seg til arbeidsgiver eller dennes representant.

Tillitsvalgte har taushetsplikt når det gjelder personlige opplysninger og kan pålegges taushetsplikt når forretningsmessige hensyn gjør det nødvendig.

3.3 Rettigheter

Tillitsvalgte, samt medlemmer med tillitsverv i AFAG, skal ikke nektes tjenestefrihet uten saklig grunn når de deltar i møter og forhandlinger for sin organisasjon. Tillitsvalgte beholder sin lønn under forberedelse og gjennomføring av lokale og sentrale tarifforhandlinger og forbundsstyremøter.

Øvrige organisasjonsmessige oppdrag dekkes etter nærmere avtale mellom de lokale partene.

Kapittel 4 - Arbeidsgivers plikter

4.1 Plikter

Arbeidsgiver plikter å forholde seg korrekt til den som til enhver tid er valgt som tillitsvalgt, samt følge det som fremkommer i denne avtale.

Dersom det er flere eiere, skal eierne utpeke en person som representerer arbeidsgiver overfor tillitsvalgte.

Planer om innskrenkninger, rasjonaliseringstiltak eller omlegging av driften skal drøftes med tillitsvalgte på et så tidlig tidspunkt som mulig. Drøfting skal skje i møter. Innkalling bør skje skriftlig, med de frister som følger av punkt 2.1 om Rettstvister. Det skal føres protokoll fra drøftingene.

Kapittel 5 - Lønn og velferdspermisjoner

5.1 Lokale lønnsforhandlinger

Lønnsforhandlinger skal foregå årlig mellom de lokale partene og skal være sluttført innen 1. juli.

Virkningstidspunktet for lønnsjustering skal være 1. juli.

De lokale lønnsforhandlingene skal ta hensyn til prisstigning, arbeidsgivers økonomi, produktivitet og konkurranseevne, og kan ta hensyn til lokal lønnsvekst på grunn av ansiennitetsopprykk. Arbeidsgiver kan videre gi individuelle tillegg utover det som følger av de generelle lønnsforhandlingene, basert på den enkeltes kvalifikasjon og innsats.

Oppnås ikke enighet i de lokale lønnsforhandlingene kan hver av de lokale partene bringe tvisten inn for de sentrale parter.

Den enkelte arbeidstaker kan kreve en lønnssamtale i god tid forut for de lokale lønnsforhandlingene hvert år.

5.2 Overtidsgodtgjørelse

Arbeid som etter pålegg av arbeidsgiver utføres ut over bedriftens daglige arbeidstid regnes som overtidsarbeid og skal lønnes etter satsene nedenfor.

Overtid skal utføres i bedriftens lokaler dersom ikke annet er avtalt.

Overtid godtgjøres med 50 %.

Arbeid på søndager, helligdager, 1. og 17. mai godtgjøres med 100 %.

Del av overtidstimer godtgjøres med avrunding til nærmeste 0,5 time.

Deltidsansatte som pålegges arbeid ut over bedriftens daglige arbeidstid har likeledes krav på overtidsbetaling. Overtid kan etter avtale avspaseres time mot time med utbetaling av overtidstillegg. Overtidstillegget utgjør differansen mellom ordinær timesats og overtidsgodtgjørelsen.

Overtid opparbeides ikke før ordinær arbeidstid, jf. pkt. 6.2, er oppnådd.

Bestemmelsene er ikke til hinder for at de lokale partene inngår særavtaler om andre ordninger.

5.3 Mertid

Hvis en arbeidstaker ønsker å arbeide ut over den avtalte arbeidstiden, skal dette avtales med arbeidsgiver. Slik mertid må ikke pålegges arbeidstakeren.

Mertid utbetales etter ordinær timesats, eller kan etter avtale avspaseres med time mot time.

Bestemmelsen er ikke til hinder for at de lokale partene inngår særavtaler om andre ordninger i forbindelse med arkitektkonkurranser.

5.4 Lønn under sykdom

Lønn under sykdom ytes i samsvar med folketrygdlovens bestemmelser.

I arbeidsgiverperioden utbetales full lønn. I tillegg utbetales differansen mellom full lønn og folketrygdlovens utbetaling på 6G ved sykdomstilfeller ut over 16 kalenderdager.

5.5 Lønn ved dødsfall

Ved dødsfall skal det utbetales lønn i 2 måneder fra dødsdagen dersom avdøde hadde forsørgelsesbyrde og avdøde hadde en tjenestetid på minst 1 år.

Dette gjelder ikke der arbeidsgiver har tegnet gruppelivsforsikring som gir arbeidstaker rett til et tilsvarende eller høyere beløp.

5.6 Lønn under militærtjeneste

Lønn under avtjening av militær eller sivil førstegangstjeneste utbetales ikke.

Lønn under repetisjonsøvelse (herunder tjeneste i Sivilforsvaret, Heimevernet og lignende) utbetales med differansen mellom den normale sivile lønn og den totale godtgjørelse i tjenesten i inntil 1 måned, såfremt arbeidstakeren er fast ansatt.

5.7 Permisjon med full lønn

Lønn under permisjon som følger av bestemmelsen i punktet her forutsetter at arbeidstaker har rett til ytelsene i henhold til folketrygdloven. Ut over dette gjelder følgende:

1. Under svangerskap, fødsel og adopsjon utbetales arbeidstaker full lønn for samme periode som det ytes svangerskaps - og foreldrepenger i henhold til folketrygdloven. Ved uttak av redusert sats og forlenget stønadsperiode reduseres utbetalingen tilsvarende.

2. Arbeidstaker som ammer sitt barn gis tjenestefrihet med full lønn inntil 1 time per dag forutsatt at vilkårene for lønn under ammefri i Arbeidsmiljøloven er oppfylt. Utover barnets første leveår er retten betinget av at arbeidstaker på forhånd har dokumentert et medisinsk behov for amming i arbeidstiden med erklæring fra lege.

3. Ved barns og barnepassers sykdom utbetales arbeidstaker full lønn for samme periode som det ytes omsorgspenger i henhold til folketrygdloven.

4. Én av to uker med omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel eller overtagelse av omsorg for adoptiv - eller fosterbarn gis med full lønn dersom vedkommende har vært ansatt i minst ett år.

Protokolltilførsel til nr. 1 Partene oppfordrer til at foreldrepermisjonen fordeles mellom foreldrene.

5.8 Velferdspermisjon med full lønn

1. Arbeidstaker gis inntil 3 dagers permisjon ved alvorlig sykdom, dødsfall og begravelse av personer som står en nær, hvorav minst 1 dag med full lønn når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie menes personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle, samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

2. Arbeidstaker gis 1 dag permisjon ved flytting.

3. Arbeidstaker gis 1 dag permisjon ved vigsel.

4. Arbeidstaker i minimum 75 % stilling gis rett til permisjon ved nødvendig lege – og tannlegebesøk, samt ved annen nødvendig behandling foreskrevet av disse. Ved behandling fra andre enn lege og tannlege er retten betinget av at arbeidstaker på forhånd har dokumentert et medisinsk behov for behandling med erklæring fra lege eller tannlege. All behandling etter dette punktet skal som hovedregel skje utenfor ordinær arbeidstid.

5. Arbeidstaker gis inntil 3 dagers permisjon hvorav 1 dag med full lønn, ved tilvenning i barnehage og ved skolestart for hvert barn.

6. Samlede antall dager med full lønn etter punkt 5.7 nr. 4 og punkt 5.8 nr. 1, 2, 3 og 5 er begrenset til 6 dager per kalenderår.

5.9 Pensjon

I bedrifter med innskuddspensjon skal innskuddet ligge på minimum 4 %. Fordelingen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker utover lovens minimum på 2 % forhandles lokalt.

Kapittel 6 - Andre bestemmelser

6.1 Ansettelse

Ansettelse skjer med 6 måneders prøvetid når det er skriftlig avtalt før tiltredelsen, med mindre annet følger av lov.

6.2 Bedriftens arbeidstid

Den ordinære arbeidstid er 37.5 timer per uke - 1875 timer per år inkludert ferier, hvis ikke annet avtales ved den enkelte bedrift.

6.3 Spisepauser

Dersom den daglige arbeidstiden overstiger 5,5 timers varighet inngår en spisepause på 1/2 time i arbeidstiden. Dette gjelder også for timelønnet arbeid.

Arbeidstaker skal stå til arbeidsgivers disposisjon i spisepausen.

Ved overtidsarbeid som overstiger 2 timer inngår en spisepause på 1/2 time i overtidstiden. Arbeidsgiver holder passende kost i spisepauser ved overtidsarbeid.

6.4 Fridager

Julaften og nyttårsaften er fridager. Dag før bevegelig helligdag eller fridag er ellers full arbeidsdag.

6.5 Ferie

Feriens lengde er 5 uker. Prosentsats for feriepengene er 12 % av feriepengegrunnlaget.

6.6 Forsikringer

I tillegg til lovbestemte forsikringer skal arbeidsgiver sørge for:

1. ansvarsforsikring
2. reiseforsikring

6.7 Reisegodtgjørelse

Reiseutgifter, nattopphold, diett og betaling for reisetid ytes etter statens bestemmelser og satser, eller etter regning etter avtale med arbeidsgiver. Ved utstasjonering i utlandet avtales spesiell godtgjørelse i hvert enkelt tilfelle.

Bestemmelsen er ikke til hinder for at de lokale partene inngår særavtaler om andre ordninger.

6.8 Ekstraarbeid

Arbeidstakeren kan, etter samtykke fra arbeidsgiver, ta ekstraarbeid i den utstrekning dette ikke går ut over hovedarbeidsforholdet.

Arbeidstakeren har ikke rett til å delta i arkitektkonkurranser hvor arbeidsgiver deltar, med mindre det foreligger særskilt avtale.

6.9 Kompetanseheving

Partene har som mål å opprettholde og videreutvikle et høyt faglig nivå i bransjen.

Kompetanseheving skal gjennomføres årlig og utgjøre minimum 30 timer per arbeidstaker. Ved særlige økonomiske utfordringer i bedriften kan de lokale partene avtale midlertidige avvik fra bestemmelsen. De lokale partene kan videre avtale andre ordninger for kompetanseheving, forutsatt at ordningene samlet gir arbeidstakerne et tilsvarende kompetanseutviklingstilbud.

Arbeidsgiver skal årlig utarbeide en plan for kompetanseheving. Planen skal ta hensyn til bedriftens behov og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker.

Omkostninger i forbindelse med gjennomføring av tiltakene i opplæringsplanen dekkes av arbeidsgiver.

6.10 Permittering

Varsel om permittering skal gis skriftlig til hver enkelt som skal permitteres. Det skal leveres arbeidstakeren personlig, sendes i rekommandert brev til arbeidstakerens oppgitte adresse eller på annen måte hvor mottak kan dokumenteres. Varsel om permittering skal anses for å ha funnet sted når det er kommet frem til arbeidstakeren.

Permitteringsfristen er 14 dager fra den dag varsel har funnet sted. I de tilfellene som er nevnt i arbeids -miljølovens § 15-3 (10) og som medfører at en vesentlig oppdragsgiver faller bort eller stanser et prosjekt, er permitteringsfristen 1 dag, men for øvrig med samme krav som nevnt i første ledd. Permitteringsvarsel skal være saklig begrunnet i henhold til arbeidsmiljølovens § 15-7 (1). Ved utvelgelsen kan arbeidsgiver ta hensyn til tillitsvalgtes funksjon og stilling.

Permitteringsvarselet skal angi permitteringens lengde. Dersom dette ikke er mulig, skal det fastsettes et tidspunkt hvor behovet for fortsatt permittering tas opp til drøftelse med de tillitsvalgte.

Når en arbeidstaker er permittert i samsvar med disse bestemmelsene, er vedkommende fortsatt ansatt og har rett og plikt til å begynne igjen straks permitteringen er over. Dersom permitteringen ikke varer så lenge som angitt, og arbeidstakeren har tatt seg midlertidig arbeid, gjelder det 1 ukes tilbakekallingsfrist. Den permitterte plikter å melde fra til arbeidsgiveren når midlertidig arbeid tiltres.

Permitteringen er ikke til hinder for at arbeidstakeren eller arbeidsgiver leverer oppsigelse i permitteringstiden. Dersom arbeidsgiver eller arbeidstaker leverer oppsigelse, skal det betales lønn i oppsigelsestiden. Arbeidstakeren har i så fall plikt til å stille sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiveren.

Avstår arbeidstakeren fra å arbeide i oppsigelsestiden, fordi nytt arbeidsforhold er tiltrådt, har arbeidstaker ikke krav på lønn i oppsigelsestiden. Dersom foranstående regler ikke blir fulgt fra arbeidsgivers side, skal det betales full lønn for en periode som tilsvarer lovlig permitteringsfrist.

6.11 Oppsigelse

Oppsigelse fra arbeidsgiver og arbeidstaker skal være skriftlig, og fra arbeidsgiver saklig begrunnet i henhold til arbeidsmiljølovens § 15 -7 (1).

Blant annet skal følgende kriterier være vurdert:

Ansettelsestiden, sosiale forhold, faglig kompetanse, utdannelse, erfaring, samt muligheten for omplassering.

Ved nedbemanning kan arbeidsgiver ta hensyn til tillitsvalgtes funksjon og stilling under utvelgelsen.

Oppsigelsesfristen løper fra og med første dagen i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

Oppsigelsestiden er:

- Ved prøvetid: 1 måned.
- Ved fast ansettelse med mindre enn 5 års tjenestetid: 2 måneder.
- Ved fast ansettelse med over 5 års tjenestetid: 3 måneder

For øvrig gjelder arbeidsmiljølovens § 15 -3.

6.12 Medarbeidersamtale

Det skal årlig føres medarbeidersamtaler.

Det skal utarbeides kort referat fra medarbeidersamtalen som underskrives av både arbeidsgiver og arbeidstaker.

6.13 Sluttattest

Ved fratredelse skal det gis sluttattest i samsvar med arbeidsmiljølovens § 15-15. Den som slutter kan kreve å få en vurdering av sin innsats. I sluttattesten skal arbeidstakers hovedarbeidsområder beskrives.

6.14 Eiendomsrett, opphavsrett og øvrige immaterielle rettigheter

Eiendomsrett, opphavsrett og øvrige immaterielle rettigheter til utførte arbeider tilhører arbeidsgiver, dersom ikke annet er avtalt skriftlig. Dette gjelder selv om arbeidstaker er navngitt i forbindelse med prosjekt eller byggverk.

Ved omtale og presentasjon av prosjekter skal ansvarlig og utførende ved bedriften navngis.

6.15 Konkurranseklausuler

Konkurranseklausuler skal ikke brukes i større grad enn det som er nødvendig.