

Bruk av kontraktsmedhjelper med lønns- og arbeidsvilkår (BAKLA)

Vedlegg til Melding om UE, jf. D2.2 BH Seriøsitetsskrav pkt. 8

Kontraktmedhjelpere og deres ansatte skal, i likhet med UE, utføre arbeid i henhold til kontraktens krav og de krav som fremgår av de til enhver tid gjeldende regler i norsk rett.

Byggherrens kontraktspartner:	<Skriv inn firmanavn og org.nr.>	
Begrunnelse for å benytte kontraktsmedhjelper (kryss av)	<input type="checkbox"/> Kapasitet <input type="checkbox"/> Kompetanse <input type="checkbox"/> Garantier	
Utfyllende info om begrunnelsen:	<Skriv inn forklarende tekst>	
Søker om bruk av følgende kontraktsmedhjelper:	<Skriv inn firmanavn og org.nr.>	
Type kontraktsmedhjelper (kryss av)	<input type="checkbox"/> UE med egne ansatte	<input type="checkbox"/> Innleie fra Produksjonsbedrift <input type="checkbox"/> Innleie fra Bemanningsselskap

Kryss av for: OK eller M for merknad. Merknader legges nederst.

Forutsetninger som gjelder for alle typer kontraktsmedhjelpere		OK	M
1.1	Krav fra byggherren er vederført i kontrakt med kontraktsmedhjelper.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	UE har skriftlig avtale med sin kontraktsmedhjelper, hvor kravene til lønns- og arbeidsvilkår iht. krav i <i>Forskrift om informasjons- og påseplikt § 5</i> , er inkludert. Skal fremlegges på forlangende.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Kontraktsmedhjelper er registrert i StartBANK.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Kontraktsmedhjelper har signert fullmakt for utvidet skatteattest og den er videresendt til byggherren. NB! Evt. utestående fordringer hos kontraktsmedhjelper til det offentlige skal være gjort opp før adgang til prosjektet tillates.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Personell hos kontraktsmedhjelper har gyldig HMS-kort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Det bekreftes at dokumentasjon på gyldige avtaler om yrkesskedeforsikring, obligatorisk tjenestepensjon (OTP) og bedriftshelsetjeneste kan fremlegges på forespørsel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opplysninger om kontraktsmedhjelpere		NEI	M
2.1	Holder arbeidsgiver bosted for arbeidstakere, og hvis ja oppgi adresse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Vil mannskap innmeldt her arbeide på flere byggeprosjekt under dette oppdragets varighet, og hvis ja oppgi prosjekt og byggherre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	Er det foretatt kontroll av lønns- og arbeidsvilkår siste 12 måneder hos kontraktsmedhjelper, og hvis ja beskriv funn i merknad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	Dekkes arbeidstakers reiseutgifter til hjemsted.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	Får arbeidstaker utbetalt diettgodtgjørelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Informasjon om arbeidstidsordning for kontraktsmedhjelper, ref. arbeidsmiljøloven kap. 10 (kryss av)		
3.1	Alminnelig arbeidstiden overstiger ikke ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager, iht. § 10-4.	<input type="checkbox"/>
3.2	Gjennomsnittsberegning av alminnelige arbeidstid *) etter avtale med den ansatte, iht. § 10-5 (1).	<input type="checkbox"/>
3.3	Gjennomsnittsberegning av alminnelige arbeidstid *) etter avtale med tillitsvalgte, iht. § 10-5 (2). Avtalen skal fremlegges på forlangende.	<input type="checkbox"/>
3.4	Gjennomsnittsberegning av alminnelige arbeidstid *) etter samtykke fra Arbeidstilsynet, iht. § 10-5 (3). Samtykket fra Arbeidstilsynet skal fremlegges på forlangende.	<input type="checkbox"/>
*)	Rotasjonsplan som gir oversikt over arbeidstagerens arbeids- og fri-perioder skal fremlegges på forlangende.	<input type="checkbox"/>

Rettslig grunnlag for innleie fra bemanningsselskap, ref. arbeidsmiljøloven kap. 14 (kryss av)		
4.1	Arbeidet av midlertidig karakter (kortvarige og uforutsigbar situasjon *) §§ 14-12 (1), 14-9 (2) a. *) Arbeidsgiver kan ansette midlertidig for toppler som ikke er sesongavhengige, dersom det dreier seg om kortvarige og uforutsigbare situasjoner. Det er ikke anledning til å ansette midlertidig for å avhjelpe generelle eller jevne variasjoner i ordretilgang eller ved usikkerhet om eventuell fremtidig reduksjon i arbeidsmengde. Organiseringen av arbeidet i prosjekter eller enkeltstående oppdrag vil ikke i seg selv være nok til å begrunne midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven. Prop 39L.	<input type="checkbox"/>
4.2	Arbeid i stedet for en annen eller andre – vikariat. §§ 14-12 (1), 14-9 (2) b.	<input type="checkbox"/>
4.3	Virksomheten er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett, det foreligger skriftlig avtale med tillitsvalgte om innleie fra bemanningsselskap. § 14-12 (2). NB! Avtalen skal vedlegges denne søknaden.	<input type="checkbox"/>

Forutsetninger som gjelder for innleie fra bemanningsselskap (kryss av)			OK	M
5.1	Bemanningsselskapet er registrert hos Arbeidstilsynet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.2	Personell fra bemanningsselskap har arbeidsavtale med minst 80% stilling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.3	UE har en skriftlig oppdragsbekreftelse med bemanningsselskapet hvor det fremgår hvilken arbeidstidsordning og tariff/timelønn som er avtalt iht. likebehandlingsprinsippet. NB! Oppdrags bekreftelse skal vedlegges denne søknaden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Nr.	Utfyllende info om merknader og evt. vilkår for godkjenning.

SJEKKLISTE LØNNS- OG ARBEIDS-VILKÅR

Fylles ut av UE, så tidlig som mulig før oppstart på byggeplass.

Legg eventuelle utfyllende kommentarer etter skjemaet (nederst i dokumentet).

Nr.	Aktivitet	Kvittert ut (J/N)	
		J/N	Antall
	OBS! Alle spørsmål er på prosjektnivå		
1	Har UE faste ansatte produksjonsarbeidere? (Hvor mange)		
2	Bruker UE midlertidige ansettelser, med produksjonsarbeidere? (Hvor mange)		
3	Har UE fagarbeidere? (Hvor mange)		
4	Er UE godkjent opplæringsbedrift? (Antall lærlinger)		
5	Er UE informert om prosjektets SHA-krav og bestemmelsene om lønns- og arbeidsvilkår?		
6	Har UE dokumentert sitt internkontrollsystem med tilpasning til SHA-planen?		
7	Kommer UE til å benytte seg av egne UE? (Maks 2 ledd under Hovedbedrift)		
8	Kommer UE til å benytte seg av innleid arbeidskraft? (Innleie regnes som et ledd)		
9	Hvis JA på nr.7 og 8, er UE og innleide kjent med hvordan krav (nr. 5 og 6) skal videreføres?		
10	Er innleide arbeidstakere fast ansatt hos sin arbeidsgiver og har garantilønn mellom oppdrag?		
11	Jobber UE normalarbeidstid (07:00 – 15:00), 7,5 – 8 timer?		
12	Har UE skriftlig avtale ved evt. utvidet normalarbeidstid, godkjent arbeidstidsrotasjon iht. AML §§10-5 eller 10-12(4)? * Se veiledning siste side.		
13	Betaler UE for overtid (min. 40%)?		
14	Dekker UE reise, kost- og losji for arbeidstakerne ved overnatting?		
15	Planlegger UE å bruke ikke-skandinaviske arbeidstakere i gjennomføring av oppdrag?		

Nr.	Aktivitet	Kvittert ut (J/N)
Fylles ut KUN hvis det benyttes ikke-skandinaviske arbeidstakere i oppdraget		
a)	Er det innhentet dokumentasjon for arbeidstakere?	
b)	Er følgende forhold kontrollert og i orden for ikke-skandinaviske arbeidstakere: <ul style="list-style-type: none"> - Oppholdstillatelse - Arbeidstillatelse - Registrering hos skattekontor 	
c)	Er lønn i henhold til lov og avtaler? Ref. Arbeidstilsynets faktaside: http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=90849	
d)	Foreligger arbeidsavtale på et språk som arbeidstaker forstår?	
e)	Foreligger det en godkjent arbeids- og rotasjonsordning?	
f)	Er evt. fradrag i lønn dokumentert med skriftlig avtale?	
g)	Dekker UE reise, kost- og losji for arbeidstakere ved overnatting?	
Sted – dato – signatur		Signatur
Underentreprenør:		
Hovedentreprenør:		

Veiledning til punkt 12 som omhandler: skriftlig avtale ved evt. utvidet normalarbeidstid, godkjent arbeidstidsrotasjon iht. AML §§10-5 eller 10-12(4).

Sykehusbygg krever i kontraktens seriøsitetsskrav, kapittel 10 om Lønns- og arbeidsvilkår at Forskrift om allmenngjort tariffavtale og Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter skal følges. Arbeidstidsordningen skal i tillegg følge kravene i Arbeidsmiljøloven.

Definisjon av en arbeidstidsordning: den måten arbeidstiden er organisert på.

Rammer ved gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven (AML):

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale:

- Maks 10 t/døgn
- Maks 48 t/uke
- Maks 52 uker
- Grensen på 48 t/uke kan beregnes som gjennomsnitt for en periode på 8 uker, der ingen enkeltuke overstiger 50 timer.

Arbeidsgiver og tillitsvalgt kan skriftlig avtale:

- Maks 12,5 t/døgn
- Maks 48 t/uke
- Maks 52 uker
- Grensen på 48 t/uke kan beregnes som gjennomsnitt for en periode på 8 uker, der ingen enkeltuke overstider 54 timer.

Arbeidstilsynet kan samtykke:

- Normalt 10 - 10,5 t, maks 13 t/døgn
- Maks 60 t/uke, f.eks. 60 + 60 + en uke fri, 10 t/døgn
- Maks 26 ukers periode
- NB! Ferie skal avvikles ihht. Ferieloven. Fri-uke skal ikke legges i ferie!

Merk! Krav til arbeidstidsordningene: Alle arbeidstidsordninger skal være:

- Innenfor arbeidstidskapitlets (AML) rammer, dvs. lov, forskrift og avtaler. Eksempelvis:
 - arbeidsplaner når arbeidstakeren arbeider til ulike tider av døgnet
 - oversikt som viser den tid arbeidstakeren faktisk har arbeidet
- Fullt forsvarlig

Det kan forekomme at arbeidstidsordningen er innenfor timerammene i kapittel 10 (AML), men likevel ikke fullt forsvarlig. Kravet om forsvarlighet (AML § 10-2, første ledd og § 4-1, andre ledd) er ubetinget og kan ikke fravikes.