

EL&IT
FORBUNDET

**SJEKKLISTE FOR
TILLITSVALGTE**

**LANDSOVERENSKOMSTEN
FOR
ELEKTROFAGENE**

FORORD

Etter flere innspill i fra fagforeninger og distrikter har forbundets installasjonsutvalg revidert sjekklista pr. januar 2005.

Heftet er ment som et hjelpemiddel for tillitsvalgte i bedriftene.

Vi har forsøkt å lage noen kommentarer til de mest brukte bestemmelsene i Landsoverenskomsten.

Oppgavene for de tillitsvalgte er mange og skiftende. I perioder med problemer med sysselsetting blir oppgavene gjerne preget av dette, mens man i perioder med god sysselsetting blir opptatt av helt andre arbeidsoppgaver.

Utviklingen i samfunnet og innen LO går mot at stadig flere oppgaver skal overlates til partene på den enkelte bedrift.

Dette er krevende oppgaver som er viktige for medlemmene og krever at den enkelte tillitsvalgte bruker tid og resurser til å skaffe seg kunnskap om de arbeidsoppgavene man skal fylle.

Fra installasjonsutvalget vil sin side vi anbefale alle tillitsvalgte å gjennomføre en god opplæring i de tillitsvalgte sine oppgaver ved å delta på kurs.

Dette heftet og andre lignende trykksaker kan aldri erstatte kunnskap og kompetanse som den tillitsvalgte har behov for, kun være et hjelpemiddel i den enkeltes hverdag.

Fra installasjonsutvalget sin side ønsker vi alle tillitsvalgte lykke til i sitt arbeid, og håper at dette heftet kan være til noe hjelp.

Installasjonsutvalget
Januar 2005



§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG OG VARIGHET

Overenskomsten gjelder for bedrifter som utfører:

- Installasjon og vedlikehold av elektriske anlegg
- Automatisering
- Data
- Telekommunikasjon
- Eventuelt nye grener som utvikles innenfor eI-teknologien

Overenskomst kan opprettes på følgende måter:

- Hvor bedriften ikke er medlem av TELFO og 50 % eller flere av de ansatte er organisert, krever EL & IT Forbundet opprettet direkte overenskomst mellom bedriften og EL & IT Forbundet
- Bedriften er organisert i TELFO og har 10 % eller flere organiserte. Overenskomsten vil bli opprettet mellom partene TELFO/EL & IT Forbundet
- Fagforeningen må sende inn opplysninger til forbundet når det blir organisert medlemmer i bedrifter hvor det ikke er opprettet overenskomst.

Se Hovedavtalen § 3.7



§ 2 ANSETTELSESVILKÅR

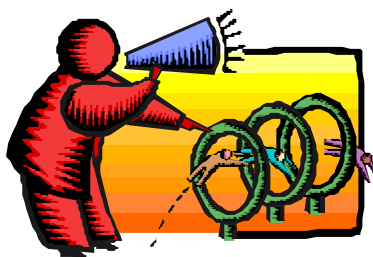
Alle skal ha ansettelsesbevis som minst skal inneholde:

- **Ansettelsessted**
NB! - dette er ved (installasjons)bedriftens adresse.
- **Dato for tiltredelse**
- **Ansettelsesvilkår i hht. Landsoverenskomstens bestemmelser, eventuelle spesielle avtaler – jf. § 1**
- **Status (fagarbeider, arbeidstaker uten fagbrev)**

Midlertidige ansettelser kan kun brukes når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet adskiller seg fra det som ordinært utføres av bedriften og i vikariater. AML 58.A.

EL & IT Forbundet understreker derfor at slike forhold alltid skal drøftes i bedriften før man går til ansettelser. Dette i hht. Hovedavtalens § 9.3 og pkt. 4 i bestemmelsens protokolltilførsel.

Er det tvil om bedriften kan gå til midlertidig ansettelse så søk hjelp i fagforening/distrikt eller EL & IT Forbundet.



§ 3 Lønnsbestemmelser

Se overenskomsten for å finne gjeldende satser.

§ 3 C) Fagarbeidertillegg

Fagarbeidertillegget betales i tillegg til ordinær lønn for alle arbeidete timer.

Avtjent førstegangstjeneste i forsvaret teller ett fagarbeiderår. Dette gjelder selv om man er lærling når man avtjener militærtjeneste.

Man vil i slike tilfelle automatisk få godskrevet 1 år som fagarbeider når man har bestått fagprøven.

§ 3 E Fastlønn i den enkelte bedrift

Bestemmelsen gjelder for alle som lønnes på overenskomsten unntatt lærlinger.

Bestemmelsen sikrer et minste lønnsnivå, i tillegg åpner bestemmelsen for at det kan avtales høyere lønn i den enkelte bedrift.

Til pkt.1. Generelt tillegg til § 3A.

Til pkt.2. Åpner for å avtale bedriftsinterne tillegg. Disse kan være differensierte. Det skal settes opp protokoll om dette som underskrives av begge parter.

Protokollen skal inneholde lønnsinnplasseringer og vilkår.

Det er viktig at det klart fremkommer at avtalen bygges opp gjennom § 3A + § 3E.2 + eventuelt resultatlønn iht. § 3E.3.

Kriterier og nivå på tillegg avtales lokalt. Forbundet anbefaler at disse blir gjort så objektive som mulig og at avtalen ikke inneholder så mange kriterier for differensiering at den blir uoversiktlig.

Fremgangsmåte



De tillitsvalgte skal godkjenne at bedriftens innplassering av den enkelte arbeidstaker er iht. den inngåtte avtalen.

De tillitsvalgte kan fremme krav om at avtalen kan revideres i avtale perioden slik at nye kriterier og nivåer kan endres. Dette krever enighet på bedriften.

Skal avtalen sies opp må dette skje minst 2 mnd. før tariffavtalen utløper (HA 4.2.4).

§ 3 F Månedslønn

Det er anledning til å inngå avtale om månedslønn ved bedriften. Se for øvrig også på de andre forutsetningene i tariffavtalen og ta kontakt med fagforening/distrikt.

§ 3 G Bastillegg



Bestemmelsen om bastillegg gjelder både ved arbeid på fastlønn og akkord.

Tillegget betales i hht. bestemmelsene i § 3 G og skal også utbetales for eventuelt medgått reisetid i arbeidstiden.

3 H Mønstrings-/reistidsbestemmelser

Ved mønstring på egen bedrift - Arbeidstidens begynnelse og slutt

* Ved avtalt mønstring hos kunden

Ved bruk av bil, 20 km på egen tid

Ved bruk av off. komm. 20 min. på egen tid.

All reisetid utover dette skal foretas i den ordinære arbeidstid.

* Ved fellestransport

Bedriften kan bestemme at det skal brukes fellestransport. Oppmøte er bedriften, tidligst 20 min. Før arbeidstidens begynnelse. Det kan avtales annet oppmøte sted.

Dersom en av de ansatte benyttes som sjåfør, enten med egen bil eller bedriftens, er all tid denne bruker som sjåfør arbeidstid.

Er arbeidsoppdraget over 5 dager, kan arbeidstiden tilpasses kunden innenfor normalarbeidsdagen (0700-1700).

Dette skal avtales umiddelbart og krever enighet (LOK § 7).

Forsikring. Ved tariffoppjøret i 2004 ble det avtalt at bedriften er forpliktet til å etablere en forsikring for arbeidstakerne ved oppmøtested en bedriften. De tillitsvalgte bør be om å få utlevert betingelsene i denne forsikringen.

Betaling for reisetid

§ 3E lønn (fastlønn)

+ § 3 C (fagarbeidertillegg)

+ event. § 3G (bastillegg)

+ event. § 9 D (utenbystillegg ved reise fra innkvarteringssted til anleggsted)

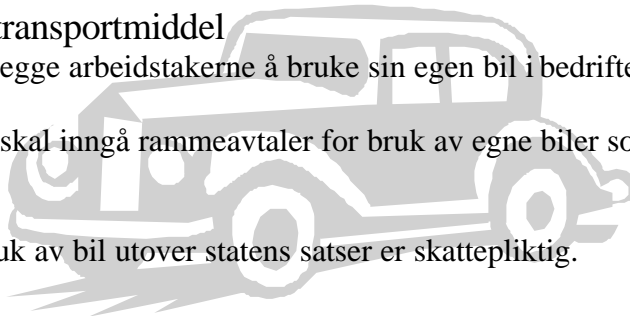
- ved akkordarbeid skal betalingen for reisetid tillegges akkorden med § 3A lønn. Tiden betales på samme måte som for arbeid i § 4.

§ 3 I Bruk av eget transportmiddel

Bedriften kan ikke pålegge arbeidstakerne å bruke sin egen bil i bedriftens tjeneste

- Bedrift/tillitsvalgt skal inngå rammeavtaler for bruk av egne biler som eventuelt tiltres av den enkelte.

All godtgjøring for bruk av bil utover statens satser er skattepliktig.



§ 4 Akkord

Med unntak av offshore arbeid kan det arbeides akkord/produktivitet på alle arbeidsområder. Vi har egne avtaler for akkordarbeid landbasert, og produktivitetsavtale skipsinstallasjoner og onshoreanlegg. I tillegg kan det innen landbasert arbeid og skipsinstallasjoner avtales bedriftsintern produktivitet.

Nye brukere anbefales å ta kontakt med sin fagforening/distrikt før det blir igangsatt arbeid etter § 4.

Tjene mer?

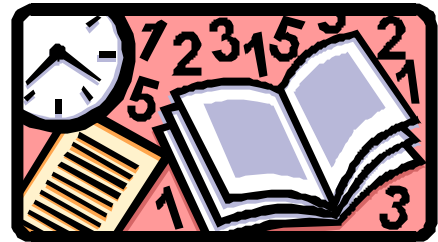
Det er ekstra penger å hente ved bruk av § 4.

§ 5 Kompetanseutvikling

⊕ Opplæringsutvalg

Det vanligste er at det er klubbens forhandlingsutvalg som er opplæringsutvalg.

Det er viktig at de tillitsvalgte sørger for at opplæringsutvalget er aktivt. De tillitsvalgte skal gjennom å delta i bedriftens strategiske planlegging og budsjett prosesser bidra til at kompetanseutvikling inngår i bedriftens planer og budsjetter.



Det vises i denne sammenheng til Hovedavtalen kap IX, særlig § 9.2 og kap. XVI. Se også AML, særlig § 12.

⊕ Kartlegging

Overenskomsten beskriver at kompetanse skal kartlegges i forhold til:

- Dette skal sees i forhold til bedriftens planer og den enkeltes behov.
- Opplæringsutvalget skal delta i prosesser rundt kartlegging og planlegging av kompetanseutvikling.

Det finnes verktøy utviklet for kompetanseutvikling. Dette er utviklet via ELBUS og kan skaffes gjennom distrikt/fagforening.

⊕ Opplæringsplaner og kurstilbud

Opplæringsutvalget skal på bakgrunn av gjennomført kartlegging utarbeide forslag til opplæringsplan for bedriften.

For at et opplæringsstilbud skal være iht. § 5 i overenskomsten kreves:

- At tilbudet skal være relevant og kompetansegivende
- At de tillitsvalgte og bedriften er enige om å gjennomføre tiltaket.

Etterutdanning som gjennomføres i arbeidstiden betales med § 3A, 3C og 3E og eventuelt overtidstillegg etter § 8.

Deler av etterutdanningen kan gjennomføres utenfor arbeidstiden. Dette krever enighet og skal avtales mellom bedriften og de tillitsvalgte både om innhold og gjennomføring.

⊕ **Forhold knyttet til sikkerhet i elektriske anlegg**

Bedriftens planer skal i tillegg til det overstående omfatte krav om etterutdanning og krav om kunnskap som følger av forskrifter om sikkerhet i elektriske anlegg.

Slike kurs er f. eks kurs i sikkerhetsforskriftene lavspent og kurs i varme arbeider.

Slike kurs skal holdes i arbeidstiden. Husk at de tillitsvalgte skal være enige i de tiltak som iverksettes. Kurs som er obligatoriske for de ansatte er etter forbundets oppfatning kurs som skal dekkes fullt ut av bedriften og holdes i arbeidstiden. Se også Hovedavtalen kap. XVI og Forskrifter om kvalifikasjoner for elektrofagfolk (FKE).

§ 6 Fagopplæring

Opplæring av lærlinger skal foregå etter Opplæringsloven og gjeldende forskrifter og læreplan for faget.

-Husk lærlingens antall i forhold til antall montører i bedriften.

NB! En montør kan ikke ha ansvar for mer enn to lærlinger eller arbeidstakere uten fagbrev.

- **Lærlingen skal ha lønn i hht. § 3A for den tid han/hun går på skole**
- **Foregår undervisningen på kveldstid, har lærlingen rett til å få fri fra arbeidet tilsvarende tid som han/hun er på skolen – eks. skoletid 1700 – 2000. Man kan avslutte arbeidet 3 timer før arbeidstidens slutt**
- **Lærlingene har rett til å velge lærlingtillitsvalgt**
- **Klubben skal velge tilsynsvalgt for lærlinger. Denne skal få nødvendig tid til å følge opp lærlingen.**

Lærlingen skal skrive arbeidsbok i følge opplæringsplan. Tillitsvalgt og bedrift har plikt til å følge dette opp.

Fagprøven skal som hovedregel avvikles ved læretidens slutt, og normalt være avsluttet senest innen 2 mnd. Etter dette tidspunkt.

Hvis fagprøven avlegges etter at læretiden er utløpt, og årsaken til dette skyldes bedriften, skal man ha etterbetalt lønn som fagarbeider for medgått tid utover 1 mnd. Etter læretidens (kontraktens) sluttdato.

Husk at fagalder gjelder først fra etter bestått fagprøve, jf. § 3 C)

Består kandidaten ikke prøven, forlenges læretiden og kandidaten gis anledning til å avlegge ny prøve.

§ 7 ARBEIDSTID

37,5 timers arbeidsuke fordelt på 5/6 dager

Daglig arbeidstid skal ligge mellom kl 0700-1700

Dette avtales innenfor den enkelte bedrift, slik at alle har lik arbeidstid. Dette krever enighet mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Det skal avtales minst en spisepause à 30 min. pr dag

Denne går ikke inn i arbeidstiden og er således ulønnet

Forstyrrer bedriften arbeidstakeren i spisepausen om forhold som vedrørende arbeidets utførelse og lignende skal spisepausen lønnes som helligdagsgodtgjørelse.

§ 8 OVERTID OG SKIFTARBEID

Overtidsarbeid kan anvendes i hht. aml. bestemmelser, aml § 49

Overtidsarbeid kan ikke pålegges hvis arbeidstaker oppgir:

Helsemessige-, sosiale-eller andre personlige grunner

NB! Vurdere situasjonen i bedriften slik at ikke enkelte jobber overtid mens andre er ledige.

All arbeidstid utover den ordinære arbeidstiden er overtid.

AML § 49 Før overtidarbeid og merarbeid iverksettes, skal arbeidsgiver dersom det er mulig drøfte nødvendigheten av det med tillitsvalgte.

AML § 50: Lengdenav overtidarbeid

- **Det skal ikke arbeides mer enn 14 timer pr enkelt døgn og 200 timer i året. (Normalarbeidstid + overtid)**
- **Arbeidstaker og arbeidsgiver kan skriftlig avtale inntil 400 timer.**
- **Tillitsvalgte kan inngå avtale med bedriften om inntil 16 timer i et enkelt døgn.**
- **Overtidsarbeid må fordeles slik at den ukentlige arbeidstiden inkludert overtid i løpet av en periode på 4.mnd. ikke overstiger 48 timer (avtalt med tillitsvalgte kan perioden utvides).**

***Spisepause regnes ikke med i overtidskvoten**

***Reisetid regnes ikke med i overtidskvoten**

***AMLs § 50 – overtidbestemmelser gjelder for arbeidet tid utover 40 timer i uken. 37,5 timer i tariffavtale.**

Arbeides det utover 2 timer overtid pr dag, skal man ha lønnet spisepause

Legges pausen innenfor den ordinære arbeidstid, skal den lønnes med helligdagsgodtgjørelse

Legges pausen etter ordinær arbeidstid, kommer overtidsprosenten i tillegg

NB! Ved akkordarbeid skal spisepausen i forbindelse med overtid ikke inn i akkordfordelingen!

Hviletiden mellom 2 arbeidsøkter skal være minst 11 timer. **Dersom man da kommer inn i den ordinære arbeidstiden må det gjøres avtale om betaling for denne tiden.** (AML § 51)

*Skiftarbeid

Er det grunnlag for å bruke skift?

Dette skal drøftes på forhånd – jf. Hovedavtalens § 9

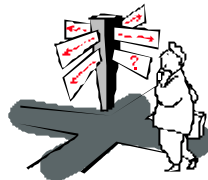
Forutsetninger:

- **Sammenhengende arbeid av 14 dagers varighet**
- **Før skiftarbeid settes i gang, skal partene konferere i hht. Hovedavtalens § 9**
- **Skiftplaner og skiftordninger settes opp og godkjennes i hht. aml's bestemmelser**
- **Aml kap 10, § 46**

Vaktavtale

Husk å sette opp avtalen iht. AML § 46.9. Hovedregelen er at minst 1/5 av tiden skal avspaseres.

Ta kontakt med distrikt/fagforening før det inngås avtale om vakt.



§ 9 ARBEID UTENFOR BEDRIFTEN

Se også egen sjekklister for anlegg, rotasjon og § 9.

Landsoverenskomstens § 9 gjelder kun for arbeidstakere som ikke kan ha nattkvarter i eget hjem

- OBS!

Landsoverenskomstens bilag 2

**NB! Bedriften skal orientere de tillitsvalgte, så tidlig som mulig ved utenbysoppdrag.*

*Alle arbeidstakere skal ha et skjema med all nødvendig informasjon, og med kopi til de tillitsvalgte.

Det kan avtales rotasjonsplaner. Dersom denne inneholder arbeidstid inntil 10 timer pr. dag. Godkjenning av arbeidstid utover 10 timer kan avtales i særskilte tilfeller, etter søknad til forbundet. (AML 47 og 49)

Det finnes veiledninger for å sette opp og søke godkjenning av slike planer. Det må påregnes inntil 14 dagers behandlingstid.

Ta kontakt med distrikt/fagforening.

Utenlandstillegg:

Det er tarifferte satser for utenlandstillegg utenfor Skandinavia. Utover dette må vilkårene avtales i den enkelte bedrift. Statens satser for diett i det enkelte land gjelder.

Ved arbeid utenfor bedriften – ta alltid kontakt med fagforening/distriktet for hjelp



§ 10 SPESIELLE ARBEIDSFORHOLD

Vanlig arbeid i forbindelse med nyanlegg regnes ikke som smussig arbeid. Arbeidsoppdrag med forhold som utgjør mer smussige forhold enn disse, skal derfor ha smusstillegg

Dette kan være følgende type oppdrag:

- Rehabilitering av boliger (stubbloftsleire)
 - Verksteder/fabrikker og lignende som har vært i drift
 - Fjøs-, driftsbygninger og lignende
 - Olje på forskaling
- Smusstillegget skal avtales før arbeidet påbegynnes
 - Husk at bedriften skal holde regntøy – gummistøvler – hansker og lignende



§ 11 FERIE

- Feriepenger skal utbetales senest siste lønningsdag før ferien, dog senest en uke før feriens begynnelse
- Hvis du slutter i bedriften skal feriepenger utbetales siste vanlige lønningsdag
- Arbeidstaker kan kreve å få avholde hovedferien (3 uker) i perioden juni – 30. september.
- Den femte ferieuken. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret jmf. Ferieloven § 7.2 slik at en ukes sammenhengende ferie oppnås.

Det skal betales feriepenger av inntil 3 måneders lønn. Beregnet etter avtalt helligdagsgodtgjørelse i bedriften. Betales pr ferieår i følgende tilfeller:

- ved sykefravær
- ved militærtjeneste
- ved sivilforsvarstjeneste
- ved heimevernstjeneste

§ 12 HELLIGDAGSGODTGJØRELSE

- Helligdagsgodtgjørelse ytes hvis en taper inntekt pga. en helligdag.
- Partene på bedriften skal avtale satsene for helligdagsgodtgjørelsen
- Rett til godtgjørelse har arbeidstaker som har vært ansatt minst 30 dager forut for helligdager eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet.
- Retten til godtgjørelse tapes hvis arbeidstaker har vært fraværende uten gyldig grunn dagen før eller etter helligdagen.

Hvis det avtales å arbeide på en helligdag, tapes retten til godtgjørelse hvis dette ikke er ivare tatt i arbeidsavtalen eller avtalt på annen måte.

Ved sykdomsfravær eller permittering skal differansen mellom trygd/dagpenger og helligdagsgodtgjørelse utbetales.



§ 13 SYKELØNNSORDNINGEN

- I arbeidsgiverperioden betales full lønn fra arbeidsgiver
- Utover den første arbeidsgiverperioden og inntil 1 år, betales full lønn (inntil 6 G – Folketrygdens grunnbeløp)

§ 14 KORTE VELFERDSPERMISJONER

Paragrafen har 10 underpunkter som beskriver hva korte velferdspermisjoner minst skal omfatte

Det skal på den enkelte bedrift avtales retningslinjer for ordningens praktisering
Det skal samtidig forhandles om betaling for permisjonen, med utgangspunkt i den faktiske fortjeneste (for eksempel helligdagsgodtgjørelse)

§ 15 REGULERINGSBESTEMMELSE

Denne paragraf har ingen ”betydning” i det daglige virke, men er et forhold mellom partene LO - NHO og TELFO-EL & IT Forbundet ved mellomoppgjøret

§ 16 PROTOKOLLTILFØRSEL TIL OVERENSKOMSTEN

Denne inneholder bl.a. følgende forhold:

- **Lik arbeidstid for bedrifter i samme by/sted**
- **Landsoverenskomsten og del 1 i Akkordtariffen gjelder for elektromekaniske reparasjonsverksteder**
- **Vernearbeid**
- **Retningslinjer for spise-, skift- og hvilerom. Det henvises til aml § 51 pkt 1, 3. avsnitt om tilfredsstillende spiserom**
- **Det er arbeidsgivers plikt å sørge for at det eksisterer tilfredsstillende spiserom etc. Hvis slike forhold ikke kan etableres, skal spisepausen betales med ordinær lønn**
- **Verktøy og arbeidstøy**
- **Bransjestatistikk**
- **Regulering av timelønnsatser og multiplikator i mellomoppgjørene (regulering gjøres ut i fra statistikk).**
- **Gebyr for administrasjon av akkordtariff ordningene (t-gebyr)**
- **Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger.**

§ 17 Inn/Utleie

Se også egen sjekklister for anlegg, rotasjoner og § 9

Til pkt. 1. Dette punktet slår fast at all inn og utleie skal drøftes med de tillitsvalgte. Slike drøftelser skal foretas før innleie finner sted. Fra drøftelsene skal det settes opp protokoll.

I vedlegg 1 ligger forslag til en sjekklister til bruk ved slike drøftelser.

MRK. I avtaleteksten er det en feil henvisning. Der det står ” forskrift om inn- og utleie § 55L” skal det være AML 55L.

Til pkt.2. Dette punktet utelukker innleie fra vikarbyrå samtidig som det slår fast at utleiebedrift skal være godkjent opplæringsbedrift. Det er fylkesopplæringskontoret som gir slik godkjenning. Se også Landsoverenskomstens § 6- Fagopplæring. Kravet om egenproduksjon følger av loven. Bedriftene kan ikke leie ut mer enn 50 % av egne fast ansatte innenfor bedriftens hovedbeskjeftigelsesområde. Det betyr at en bedrift med 30 ansatte elektrikere kun kan leie ut 15 av disse.

Til pkt 3. Dersom det leies inn arbeidstakere på et arbeidsoppdrag der avlønning er i henhold til LOK § 4 skal også de innleide arbeidstakere delta i denne avlønningen. Dette gjelder alle lønssystem i § 4, både akkord og eventuelle alternative lønssystem. I denne sammenheng vises også til LOK § 16.4.

Til pkt. 4. Ved arbeid i fastlønn kan egne fastlønsavtaler benyttes i utleiebedriften. Det presiseres at slike avtaler må være i henhold til LOK § 3E, dvs. bedriftsinterne avtaler inngått med samme varighet som overenskomsten og forhandlet etter reglene i denne bestemmelsen.

Ved innleie fra bedrifter innenfor andre avtaleområder kan også disse benytte egne avtaler når oppdraget utføres i fastlønn.

Til pkt.5. Med ordnede lønns- og arbeidsvilkår menes i denne sammenheng at det enten er tariffavtale i bedriften eller at det er lønns og arbeidsvilkår som minimum tilsvarer overenskomstens bestemmelser.

Til pkt. 6. Utenlandske bedrifter vil ikke ha egne avtaler som er i samsvar med LOK § 3E. Slike bedrifter skal følge lønns og arbeidsvilkår i innleiende bedrift. Dette skal bekreftes skriftlig i protokoll mellom partene på utleiebedrift. Vedlegg 2 er et eksempel på en slik avtale. Ved arbeid i fastlønn der lønnen er differensiert mellom arbeidstakerne skal minimum gjennomsnitt av fastlønsnivå på anlegget legges til grunn for utleiende bedrift. Ved innleie fra utenlandske bedrifter informeres forbundet slik at det kan føres en statistikk over denne aktiviteten.

Til pkt. 7. All inn og utleie skal drøftes med de tillitsvalgte, jfr. Pkt.1. Dersom innleie overstiger 10 % innenfor fagområdet skal det inngås avtale. 10 % innenfor fagområdet betyr at en bedrift med 100 ansatte innenfor elektroområdet omfattet av overenskomsten ikke kan leie inn mer enn 10 stk uten at det foreligger avtale med de tillitsvalgte.

