

LANDSOVERENSKOMSTEN
FOR
ELEKTROFAGENE
med kommentarer
gjeldende fra
01.05.16–30.04.18

§ 1 Overenskomstens omfang og varighet

Overenskomsten gjelder for bedrifter som utfører installasjon, montasje og vedlikehold av elektriske anlegg med tilhørende anlegg for automatisering, data, telekommunikasjon o.l. Reparasjon og vedlikehold av elektriske/elektroniske apparater og utstyr er også en del av overenskomstens omfang.

Arbeidstakere innenfor ovennevnte områder skal ansettes på de betingelser som er fastsatt i overenskomsten. (Unntakelse herfra, se § 3 D).

Dersom enkelte kategorier arbeidstakere har et arbeid og/eller en utdanning som foreløpig ikke kan tilpasses i overenskomstens lønssystem og tariffavtaler, kan lønnsavtalene avtales særskilt på den enkelte bedrift etter avtale mellom organisasjonene. Denne overenskomsten trer i kraft fra og med 1. mai 2016 og gjelder til 30. april år 2018 og videre for ett år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

Dersom LOs Representantskap vedtar å gjennomføre tariffrevisjonen som et samordnet eller kartellvist oppgjør, har Representantskapet også myndighet til å beslutte å si opp de enkelte tariffavtaler med 1-en-måneders varsel til felles utløp 1. april - uavhengig av de enkelte tariffavtalers avtalte utløpstid.

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak-vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde jf. § 1. Innleie av arbeidskraft fra vikarbyrå/bemanningselskap reguleres av bilag13.

Kommentarer til § 1;

Flere kategorier:

Her kan vi få tilfeller der flere kategorier arbeidstakere kan komme inn under § 1. Her er det grensetilfeller og det vil her være en nemnd som vil avgjøre dette.

Vi mener at omfangsparagrafen kun gjelder for operatører. Dersom «serviceteknikere» utfører det samme arbeid som montørene utfører er partene enige om at disse personer også er omfattet av overenskomsten.

Partene er enige om at Landsoverenskomsten gjelder ansatte som utfører montasje og service i bedriftens tjeneste jf. protokoll 9. mars 1982.

Tavlebygger er også underlagt overenskomsten, jf. protokoll 28. januar 1981.

Dersom det er opprettet flere tariffavtaler som dekker de samme arbeidsområdene, vil det for hver av avtalene være forhandlingsrett, jf. protokoll 6. mars 2007.

Normallønnsavtale:

Partene er enige om at Landsoverenskomsten for elektrofagene er en normallønnsavtale med satser som ikke kan fravikes. Dette gjelder både oppover og nedover, jf. protokoll NHO og LO datert 15 oktober 1993.

§ 2 Ansettelsesvilkår

Til enhver arbeidstaker som ansettes, skal det minst utleveres ansettelsesbevis som skal inneholde dato for tiltredelse, ansettelsessted, og angivelse av hvorvidt vedkommende er ansatt som fagarbeider eller arbeidstaker uten fagbrev. For øvrig henvises til AML § 14-6.

Dersom en arbeidstaker bytter bosted etter ansettelse, skal det tas opp med bedriften om dette kan få konsekvenser i forholdet til bestemmelsene i Landsoverenskomstens § 9. Varige ansettelsesforhold for alle arbeidstakere i bedriften gir de beste forutsetningene

for kompetanseheving, sikkerhet, kvalitet, lønnsomhet og trygghet for den enkelte arbeidstaker.

Midlertidige ansettelser kan kun foretas når dette er i samsvar med AML § 14-9 og er drøftet med tillitsvalgte på forhånd.

For oppsigelse henvises også til AML § 15-3.

Rullerende permittering er et aktuelt alternativ ved manglende beskjefteigelse i den enkelte bedrift dersom det er praktisk mulig.

Lærlinger har den samme rettslige stilling som andre arbeidstakere, dog således at ansettelsesforholdet kan bringes til opphør ved kontraktens utløp. Dersom ansettelsesforholdet skal bringes til opphør, skal varsel gis senest 1 måned før læretidens utløp. Viser forøvrig til AML § 14-9 nr.4 og Opplæringsloven.

Ved overgang til fast ansettelse, skal ansettelsesbevis utstedes. Ansiennitet i bedriften gjelder fra læretidens begynnelse.

Arbeidstakere uten fagbrev gjøres ved ansettelsen oppmerksom på at arbeidsopdragene normalt ikke vil danne grunnlag for avleggelse av fagprøve.

Kommentarer til § 2;

Arbeidsavtale:

Etter arbeidsmiljøloven § 14-5 skal det utarbeides en skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. I arbeidsforhold med en varighet på mindre enn en måned, skal skriftlig arbeidsavtale inngås umiddelbart.

I arbeidsforhold med en varighet på mer enn en måned skal avtalen inngås senest innen en måned etter at arbeidsforholdet begynte. Imidlertid anbefales alltid at en skriftlig arbeidsavtale er akseptert og undertegnet av begge parter før arbeidsforholdet tiltres. Ved en eventuell senere tvist mht. hva som ble avtalt er det i utgangspunktet arbeidsgiver som har bevisbyrden.

Arbeidsmiljøloven § 14-6 fastsetter krav til minimumsinholdet i en arbeidsavtale. Det er utarbeidet mange standard arbeidsavtaler som oppfyller lovens vilkår.

Bytte av bosted:

Se bilag 2

Ved ansettelse der arbeidstaker frivillig ønsker å pendle så utløses ingen kompensasjon.

Oppsigelse:

Her er det viktig å følge prosedyrene i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Rullerende permittering:

En rullerende permittering menes hvor dette roterer i virksomheten. Dette er en permisjonsadgang som vi ikke anbefaler da dette er kostbart.

Permittering:

Arbeidsgiverperioden ved hel permittering er etter [permitteringsloven § 3 første ledd](#) fastsatt til 10 arbeidsdager. Dette innebærer at arbeidsgiver er forpliktet til å betale permitteringslønn til arbeidstaker de 10 første arbeidsdagene vedkommende ville hatt om permitteringen ikke var iverksatt.

Der man har behov for å permittere utover 30 uker uten lønn, kan man fra 1. juli 2016 permittere ytterligere i 19 uker uten lønn, slik at det maksimalt kan permitteres 49 uker uten lønn over en løpende 18 måneders periode, jf forskrift om lønnsplikt under permittering. Men før man starter på de 19 ukene, blir det først en ny arbeidsgiverperiode på 5 arbeidsdager.

Permitterte arbeidstakere kan tas inn for kortere arbeidsoppdrag i permitteringsperioden uten at permitteringen derfor anses avsluttet. Departementet har lagt til grunn at dersom arbeidsperioden ikke overstiger seks uker er det ikke grunnlag for nytt permitteringsvarsel.

Dagpenger utbetales ikke i tiden f.o.m. 20. desember t.o.m. 1. januar og f.o.m. palmesøndag t.o.m. 2. påskedag. I disse perioder henvises til bestemmelsene i LOK § 12

pkt. 4.

En lærling kan også permitteres dersom situasjonen blir vanskelig og bedriften ikke er i stand til å oppfylle opplæringsplikten på grunn av arbeidsmangel. I slike tilfeller må bedriften ta kontakt med opplæringskontoret og fylkeskommunen for å finne en løsning for lærlingen, jf. opplæringsloven § 4-6.

Dagpenger:

Det er ingen automatikk til retten til å motta dagpenger og bedriftens adgang til å permittere arbeidstakere. Dette er et tosporet system. Dersom det er enighet mellom partene på bedriften skal NAV som hovedregel legge denne til grunn.

Enighet mellom parten på bedriften En forutsetning er at partene på bedriften er enige om at arbeidsgiveren har gjort det som kan forventes for å unngå permitteringer. Dersom årsaken til permitteringen også ligger utenfor det arbeidsgiveren kan påvirke, skal dette som hovedregel gi rett til dagpenger.

Enigheten må dokumenteres NAV må vurdere partenes saksbehandling opp mot regelverket for dagpenger i folketrygdloven. Kravene til dokumentasjon fra arbeidsgiveren er derfor presisert. Det vil bidra til å sikre lik praksis på tvers av fylkesgrenser og gi en større forutsigbarhet.

Dagpengegrunnlag:

Det ytes ikke dagpenger de tre første dagene i perioden man er arbeidsledig etter endt arbeidsgiverperiode. Dette betyr at man får dagpenger fra fjerde dag regnet fra den dag man melder seg som arbeidssøkende. Det presiseres i bestemmelsen at lørdag og søndag ikke regnes med som ventedager. Dagpenger utgjør pr. dag 2,4 promille av den årlige inntekt, og utbetales 5 dager i uken. Dagpengegrunnlaget vil aldri være høyere enn 6 G som er 555456. 1 G er pr. 01. 05. 2016 kr 92576. Høyeste dagpengesats utgjør pr. dag kr 1333 og maks kr 6665 pr. uke. Det er et vilkår for rett til dagpenger at vanlig arbeidstid er redusert med minst 50 %. Satsene endres pr. 1. mai hvert år.

Lærlinger/opphør:

Det er ikke de samme formkrav som for oppsigelse. Det er tilstrekkelig å vise til lærekontraktens utløpsdato.

Når læretiden går mot slutten må arbeidsgiver ta spørsmålet om tilsetning opp til vurdering. For øvrig vises det til kommentarene på side 18 vedr. opphør av lærekontrakt

Bedriften ønsker å avslutte tilsetningsforholdet etter endt læretid

Regelen er at arbeidsgiver skriftlig skal varsle lærlingen senest en måned før kontraktsutløp om at arbeidsforholdet opphører. Det framgår av arbeidsmiljølovens § 14-9 (4). Dersom varsel ikke er gitt eller lærlingen av andre årsaker fortsetter som arbeidstaker i bedriften, kan han hevde seg fast ansatt i bedriften. I så fall gjelder de vanlige regler om oppsigelse av fast ansatte.

Konsekvensen ved å ikke gi varsel senest 1 måned før læretidens utløp er at vedkommende blir å betrakte som fast ansatt med de betingelser som da gjelder. Husk at disse reglene er strengere enn opplæringslovens bestemmelser om avslutning av læreforholdet. Husk å ta kontakt med opplæringskontor og fylkeskommunen for å avslutte arbeidsforholdet med en lærling, jf. opplæringsloven § 4-6

Bedriften ønsker å fortsette tilsettingen etter endt læretid

Hvis bedriften ønsker å ha lærlingen ansatt etter bestått fagprøve tilbys han fast ansettelse og det inngås ny tilsetningsavtale som fast ansatt.

§ 3 Lønnsbestemmelser

A. Fastlønn: Fra 1/5-2016 Fagarbeider kr 207,29 Arbeidstaker uten fagbrev kr 180,35
Beregningsgrunnlag fagarbeider offshore kr 204,56 Beregningsgrunnlag arbeidstaker
uten fagbrev kr 177,52

Lærlingskala

Beregningsgrunnlag kr 248,46 pr 1/5-16

Når lærlinger arbeider overtid, benyttes lønn og overtidssatsene for arbeidstaker uten fagbrev, unntatt lærlinger i 9.halvår som skal ha lønn iht. § 3 A + overtidssatsen til arbeidstakere uten fagbrev.

Opplæring i bedrift for 4,5 års fag

Lærling 5. halvår kr 86,96 (35 % note1) Lærling 6. halvår kr 99,38 (40 % note1)
Lærling 7. halvår kr 111,81 (45 % note 1) Lærling 8. halvår kr 136,65 (55 % note 1)
Lærling 9. halvår kr 186,35 (75 % note 1)

Opplæring i bedrift for 4 års fag

Lærling 5 halvår kr 86,96 (35 % note 1) Lærling 6 halvår kr 99,38 (40 % note1)
Lærling 7.halvår kr 124,23(50 % note 1) Lærling 8. halvår kr 186,35 (75 % note 1)

Fag med lærekontrakt etter VG 3

Lærling 7. halvår kr 111,81(45 % note 1) 8. halvår kr 136,65 (55 % note 1)
9. halvår kr 186,35 (75 % note 1)

Fagarbeidere etter med fagbrev fra skole skal ha 1 ½ års praksis i henhold til angjeldende læreplan før det tillates å arbeide selvstendig. Som øvrige lærlinger skal det føres opplæringsbok og lønnes etter følgende skala:

4,5 års fag

Lærling 1. halvår kr 149,08 (60 % note 1) Lærling 2. halvår kr 173,92 (70 % note 1)
Lærling 3. halvår kr 186,35 (75% note 1)

4 års fag

Lærling 1. halvår kr 173,92 (70 % note 1) Lærling 2. halvår kr 186,35 (75 % note 1)

Lærling, teknisk-allmennfag (TAF-lærlinger) lønnes som følger:

De to første årene (når kandidaten er elev) betales en timefortjeneste tilsvarende lærlingskalaens 5. halvår for arbeid i bedrift.

De 2 1/2 siste årene (når kandidaten er lærling) betales pr. time praksis i bedriften i henhold til overenskomstens skala for avlønning av lærlinger.

B. Lønn for ledighet

Når det oppstår ledighet og arbeidstaker ikke blir beskjeftiget av arbeidsgiver pga. manglende oppdrag eller tilrettelegging, skal den medgatte tid betales med lønn jf. § 3 A og C

C. Fagarbeidertillegg

Fagarbeidere betales et tillegg etter følgende skala:

2%	3%	4%	5%	6%
0 år	2 år	5 år	8 år	11 år

Ovennevnte tillegg betales etter bestått fagprøve/DSB - godkjenning. Tillegget betales for samtlige timer.

Merknad:

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet. Dette innebærer at det opparbeides lønnsansiennitet under førstegangstjeneste uavhengig av når denne er gjennomført. Fravær på grunn av foreldrepermisjon likestilles med avtjening

av førstegangstjeneste i forsvaret med hensyn til lønnsansiennitet (inntil 12 måneder). Ut over dette beregnes fagarbeidertillegg for den tiden vedkommende fagarbeider har vært i faget. Dersom fagarbeideren har hatt arbeid utenfor faget, regnes denne tiden ikke som lønnsansiennitet i henhold til LOK § 3 C fagarbeidertillegg.

D. Unntak

For arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne kan det gjøres unntak fra Landsoverenskomstens lønnsatser etter nærmere avtale mellom bedriftens leder, vedkommende arbeidstaker og tillitsvalgt.

E. Fastlønn i den enkelte bedrift

- 1 Bestemmelsen omfatter alle som lønnes på overenskomsten eksklusiv lærlinger. § 3 A satsen for den enkelte ansatte legges til grunn. Videre kan avtalen benyttes for ansatte jf. § 1 som har arbeid eller utdanning som ikke er tilpasset lønssystemet for øvrig.
- 2 Bedriftsinterne tillegg skal avtales i den enkelte bedrift basert på fastlagte kriterier partene på bedriften blir enige om.

Fremgangsmåte:

- Fra forhandlingene settes det opp protokoll som skal inneholde lønnsinnplasseringer og vilkår knyttet til disse.
 - Bedriften foretar plassering av de aktuelle arbeidstakere iht. de avtalte kriterier.
 - Plassering godkjennes av de tillitsvalgte.
 - Forhandlinger på bedriften kan starte når forhandlingene mellom EL og IT Forbundet og Nelfo er gjennomført, og skal normalt være avsluttet senest 15. september.
 - Avtalen er en særavtale iht. Hovedavtalens § 4.2 pkt. 4. Avtalen kan revideres i tariffperioden, men det forutsetter enighet for å kunne gjennomføre endringene i tariffperioden.
 - Nyansatte eller arbeidstaker som i løpet av avtaleperioden oppfyller de avtalte kriterier, lønnsinnplasseres iht. avtalen.
 - Når en 3 E- avtale etter oppsigelse bortfaller ved overenskomstens utløp er partene enige om at alle særavtalenes lønnsbetingelser videreføres administrativt inntil ny særavtale er inngått iht. § 3 E nr.2 kulepunkt 4.
3. Resultatlønn/bonus Det er anledning til å avtale resultatlønn/bonus i tillegg til del 2. Partene på bedriften avgjør størrelse og kriterier. Forhold med betydning for resultatlønn/bonus kan f. eks være:
 - Overskudd i bedrift, avdeling/prosjekt.
 - Planlegging og tilrettelegging.
 - Reduksjon av uproduktiv tid.
 - Reduksjon av driftsutgifter.

Merknad:

Resultatlønn/bonus knyttet til helse, miljø og sikkerhet kan ikke benyttes som kriterier i lønssystemet.

4. Offshore
Vedrørende lønnsbestemmelsene for arbeid offshore viser partene til Offshoreavtalen.
5. Inshore
Ved arbeid inshore betales et ulempetillegg på 4,7 % av § 3 A pr. time for fagarbeidere.

Merknad:

Definisjon Med dette menes anlegg i tilknytning til oljevirkosomheten som er oppankret for kortere eller lengre tid i en viss avstand fra land og hvor sjøtransport er nødvendig. Ulempetillegg for inshorearbeidet tar sikte på å gi kompensasjon for:

- Adkomst til arbeidsplassen med båt.

- Provisoriske heisinnretninger i forbindelse med adkomst til plattformen (ikke kurv).
- Få muligheter til å forlate arbeidsstedet i hviletiden.

F. Månedslønn

Det er adgang til å avtale månedslønn ved den enkelte bedrift. Det forutsettes at forhandlinger om overgang fra timelønn til månedslønn føres med de tillitsvalgte og at enighetsprotokoll settes opp.

Ved månedslønn gjelder følgende forutsetninger:

- Det kan inngås slik avtale enten for alle eller for enkelte grupper av de ansatte som omfattes av Landsoverenskomsten for elektrofagene. Det forutsettes at lønn avtales i henhold til overenskomstens øvrige bestemmelser.
- Ved bruk av månedslønn gjelder alle Landsoverenskomstens bestemmelser, men med omregningsfaktor på 162,5 timer pr måned.
- Avvik fra den faste månedslønnen utbetales den kommende måneden.
- Utbetaling av feriepenger tilpasses øvrig praksis i bedriften.
- Månedslønnede beholder sin månedslønn uavkortet også i måneder med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai, med mindre retten til godtgjøring tapes i henhold til bestemmelsene i § 12.
- Oppsigelse av avtalen er i henhold til HA kap IV.

G. Bastillegg

1. Bastillegg skal utgjøre minst 6 % i tillegg til § 3 A lønn. Det er kun fagarbeidere som kan utnevnes som baser.
2. Bastillegg betales under følgende forutsetninger:
 - Når samlet arbeidstid på et oppdrag utgjør minst 400 timer og består av minst 3 arbeidstakere på deler av oppdraget, skal det ved utnevning av bas betales bastillegg for hele arbeidet.
 - Et oppdrag defineres som et prosjekt som utføres sammenhengende selv om det er delt opp i flere ordrenumre.
 - Ved større oppdrag og anlegg iht. § 9 hvor det er iverksatt rotasjoner, oppnevnes baser i tilstrekkelig antall for å dekke behovet på anlegget.
 - I spesielle tilfeller kan man på den enkelte bedrift avtale at bastillegg skal betales selv om forutsetningene i denne bestemmelse ikke er oppfylt.
2. Ved bruk av onshoreavtalen betales bastillegg kun for de timer fagarbeideren er bas.

H. Mønstring/reisetidsbestemmelser

- 1 Mønstring skal skje direkte på bedriften, uansett avlønningsform, med mindre annet er bestemt.
- 2 Mønstring kan skje direkte på arbeidsstedet til fastsatt arbeidstid ved reiser inntil 20 km hver vei ved bruk av bil, eller 20 minutter ved bruk av offentlig transportmiddel

Merknad:

Der hvor ferjeforbindelser eller lignende varige trafikkforhold vesentlig endrer reisetiden for bruk av bil, kan avtale om endret mønstringstidspunkt inngås med bedriften.

- 3 Ved arbeid i lønssystemene i § 4 betales reisetid utover 20 km eller 20 min. med fastlønn + fagarbeidertillegg (§ 3 A og § 3 C). Ved fastlønnsoppdrag lønnes tid utover 20 km eller 20 min med §§ 3 A + 3 C + 3E.
- 4 Dokumenterte medgåtte reiseutgifter godtgjøres med maksimalt bedriften som utgangspunkt. .
- 5 Bedriften kan beslutte å sette opp fellestransporter. I slike tilfeller er oppmøte bedriften. I den enkelte bedrift kan man inngå avtale om annet oppmøtested.

Oppmøtetid er på bedriften tidligst 20 minutter før arbeidstidens begynnelse.

- 6 Den avtalte arbeidstid i bedriften kan, innenfor normalarbeidsdagens lengde (07:00 – 17:00), tilpasses arbeidsstedets mønstringstidspunkter hvis oppdraget har varighet utover 5 dager.
- 7 Bedriftene skal tegne en forsikringsordning som gir den samme økonomiske dekning som yrkesskadeforsikringen ved annet oppmøtested enn bedriften.

I. Retningslinjer samt godtgjørelse for bruk av eget transportmiddel

1. **Generelt** Bedriften kan ikke pålegge sine arbeidstakere å benytte egen bil i arbeidet, like lite som arbeidstakeren kan kreve å få benytte egen bil mot den fastsatte godtgjørelse. Partene på den enkelte bedrift kan inngå avtale om at arbeidstakerne nytter egne biler i bedriftens tjeneste. Satsene for bilgodtgjørelse reguleres på samme tid og i samsvar med statens satser. Om slik avtale inngås, betales: fra 1. januar 2012.

2. Godtgjørelse for inntil 9000 km

Bilgodtgjørelse betales med kr 4,05 pr. km. (Tromsø kr 4,15 pr.km)

3. **Tillegg for passasjerer** I den utstrekning vedkommende arbeidstaker må ta med passasjerer i sin bil når han bruker denne i bedriftens tjeneste, betales kr 1,00 i tillegg pr. km for hver passasjer.

4. **Godtgjørelse for over 10000 km** Km-godtgjørelsen under pkt. 2 forutsetter at arbeidstakeren ikke benytter egen bil i bedriftens tjeneste i større utstrekning enn 10000 km i en 12 mnd. periode. Ved overstigende km-antall betales kr 3,45. (Tromsø kr 3,55 pr.km)

5. Korte kjørestrekninger

For korte kjørestrekninger i by- og tettbygd strøk er partene enige om at det kan treffes særskilt ordning på bedriftsplanet.

6. Transport av materiell

For transport av materiell betales kr 0,85.-pr. km. Godtgjørelsen dekker transport av verktøy, instrumenter, materiell og annen ikke personlig utrustning som trenges for tjenestens utførelse i den utstrekning det kan få bagasjeplass og ikke medfører unormal slitasje.

7. Avtale om en fast årlig godtgjørelse med lavere km-godtgjørelse

Det er også adgang til å inngå avtale om en kombinasjon av fast årlig godtgjørelse med et lavere beløp i godtgjørelse pr. km (Jf. Riksskattestyrets rundskriv nr. 431.)

8. Utbetaling av bilgodtgjørelse

Opptjent bilgodtgjørelse utbetales etterskuddsvis hver 14. dag på grunnlag av attestert kjørelengde i henhold til kjørebok og timelister hvis ikke annen avtale om oppgjørsformen er inngått på bedriften.

J. Spiserom

I tilfeller hvor det ikke finnes tilfredsstillende spiserom iht. Landsoverenskomsten § 16.3, skal spisepausen anses som en del av arbeidstiden og betales med ordinær lønn. Med ordinær lønn menes den lønn som betales for arbeidede timer på samme oppdrag/prosjekt.

Kommentarer til § 3;

Lærlingelønn (note 1)

De prosentuelle tallene kalt note 1 som fremgår av hvert halvår har vi ført inn

§ 3 A Fastlønn:

Alle prosenttillegg i overenskomsten blir regnet ut fra § 3 A. Dette gjelder eksempelvis bastillegg, skifttillegg, utenbystillegg, smusstillegg, høydetillegg. Landsoverenskomsten

er en normallønnsavtale som gir eksakte anvisninger på lønnsfastsettelse.

Reform 94/lønnsnivå:

Etter reform 94 var det overordnet enighet om å legge lønnsnivået for første års fagarbeider uten tillegg til grunn for beregningsgrunnlaget. Halve læretiden regnes som verdiskapende arbeid som skal lønnes og halve læretiden regnes som opplæringstid som ikke skal lønnes. Lønnen utbetales gjennom hele læretiden etter tabellene nedenfor. Det å betale lærlinger mer enn tariffavtalen tilsier, betyr i prinsippet at lærlinger får en bedre timebetaling enn første års fagarbeider. Avvik fra den avtale som partene i alle bransjer har inngått om reformen vil over tid føre til en svekkelse av lærlingeordningen.

Læretidens lengde er beregnet ut fra normal arbeidstid.

TAF lærlinger:

En TAF- lærling menes en lærling, teknisk-allmennfag

Opplæring i bedrift for 4,5 års fag:

Satsene gjelder for fag med to år i skole og 2,5 års læretid som: elektriker, energimontør, energioperatør, signalmontør, telekommunikasjonsmontør

Opplæring i bedrift for 4 års fag:

Satsene gjelder for fag med to år i skole og to års læretid som: elektrorparatør, elektromotor- og transformatorreparatør og togelektriker

Fag med lærekontrakt etter VG3:

Satsene gjelder for fag med tre år i skole og 1, 5 års læretid som: dataelektroniker, automatiser.

Fagbrev fra skole, uten læretid 4,5 års fag:

Ovennevnte har fagbrev, men mangler praksis.

Fagbrev fra skole, uten læretid 4 års fag:

Ovennevnte har fagbrev, men mangler praksis. For ovennevnte lærlinger skal disse ha 1. års praksis i henhold til angjeldende læreplan før det tillates å arbeide selvstendig.

Avtale sommervikarer:

Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale i alle ansettelsesforhold uansett arbeidsforholdets lengde. Dette følger av arbeidsmiljølovens § 14-5. I arbeidsmiljølovens § 14-6 er det fastsatt minimumskrav til hva en slik avtale skal inneholde.

Vi anbefaler at det benyttes en standard ansettelsesavtale for midlertidig tilsetning. Lengden av ansettelsesforhold bør angis så nøyaktig som mulig.

Lønn sommervikarer:

Dette avtales lokalt.

Feriepenger sommervikarer:

Reglene om feriepenger gjelder også kortvarige arbeidsforhold. Feriepengene skal ikke inkluderes i lønnen, men utbetales separat ved arbeidsforholdets avslutning.

Opplæring sommervikarer:

Manglende arbeidserfaring kan representere en sikkerhetsrisiko både for en selv og andre. Arbeidsgivere bør derfor være oppmerksom på at unge arbeidstaker kan mangle nødvendig forståelse for viktige sikkerhetsregler og rutiner.

Det bør derfor tenkes igjennom hva slags arbeid de kan settes til og om spesiell opplæring vil være nødvendig; jfr. arbeidsmiljølovens § 3-2 (1) og (2). Her vil det være av betydning om de settes til arbeidsoppgaver hvor de er under tilsyn av en ansvarlig person eller om de helt eller delvis arbeider alene.

§ 3 B Ledigtid:

Dersom en fagarbeider ikke blir beskjeftiget av arbeidsgiver og betales med ledigtid, har vedkommende i tillegg til § 3 A lønn rett til fagarbeidertillegg, (se tabell nedenfor).

§ 3 C Fagarbeidertillegg:

Det er ingen automatikk mellom DSB godkjenning og utbetaling av fagarbeiderlønn for utenlandske montører.

§ 3 E kriterier:

*At det er mulig å forhandle om kriterier som skal legges til grunn for bedriftsinterne tillegg **må** ikke oppfattes som at det kan føres lokale forhandlinger om et generelt tillegg. Det er bedriften som bestemmer et eventuelt tillegg og innplassering, og det er ikke mulig å tviste på denne avgjørelsen. Med andre ord så må bedriften benytte styringsretten.*

Å omforene kriterier til en ren ansiennitetsskala er i strid med Landsoverenskomsten, jf. protokoll 18. august 1993.

Revidering av avtalen/oppsigelse av særavtalen:

Utgangspunktet for denne særavtalen er at den gjelder inntil partene blir enige om noe annet, eller at den blir sagt opp. Endringer i avtalen forhandles i tariffperioden, men kan bare endres ved enighet. Særavtalen kan endres når som helst også i tariffperioden. Oppnås ikke enighet, og bedriften er bestemt på at en vil ha endring, er løsningen å si opp særavtalen. Dette skjer iht. de spesielle prosedyrer som følger av Hovedavtalen § 4-2 pkt. 4.

*Når avtalen er gyldig oppsagt og utløpt etter HA § 4-2 pkt. 4, kan bedriften selvsagt invitere klubben til å forhandle en ny avtale. Gyldig oppsigelse kan bare gis etter at saken har vært forhandlet mellom Nelfo og EL og IT Forbundet og NHO og LO, og oppsigelsen må gis **senest samtidig med at overenskomsten (LOK) sies opp (dvs. utløpet av februar i tariffperioden)***

Følgende fremgangsmåte må benyttes for å komme i posisjon for bortfall eller reforhandling av disse 3E-avtalene:

1)Partene på bedriften må foreta forhandlinger om endringer av 3E avtalen. Blir partene ikke enige, skrives en uenighetsprotokoll. Protokollen skal inneholde forslag til lønnsinnplassering og vilkår knyttet til disse.

2)Deretter skal saken sendes inn til Nelfo for videre forhandling iht. Hovedavtalen § 2-3, som innebærer at forhandlingene kan ende på LO/NHO nivå. Dette må bedriftene ta høyde for rent tidsmessig ved å sørge for at forhandlingene lokalt iverksettes i god tid før fristen for oppsigelse.

3)Hvis det etter gjennomførte forhandlinger jf. pkt. 2 fremdeles ikke oppnås enighet, kan hver av de lokale partene bringe særavtalen til opphør gjennom oppsigelse. Oppsigelsen må som nevnt ovenfor være motparten i hende innen utløpet av februar før hovedoppgjør. Deretter fryses adgangen til å etablere nye kriterier inntil hovedoppgjøret mellom EL og IT Forbundet og Nelfo om LOK er gjennomført og vedtatt.

Krav om innsyn:

*Dom i Arbeidsretten avklarer viktige spørsmål vedrørende tillitsvalgtes krav om innsyn i uorganisertes lønn. 31.10.2011 avsa Arbeidsretten dom vedrørende spørsmålet om arbeidsgiver er forpliktet til å utlevere lønnsopplysninger om uorganiserte ansatte til de tillitsvalgte i forbindelse med lønnsoppgjøret. Dommen slår fast at de tillitsvalgte **ikke** har rett til å få lønnsopplysninger på individnivå for uorganiserte.*

§ 3 F Månedslønn:

LOK åpner for at utbetaling skjer en gang i måneden.

§ 3 G Bastillegg:

Det er bedriften som avgjør om det skal være en bas på anlegget eller ei. Dersom bedriften ikke oppnevner bas når forutsetningen i tariffavtalen er tilstede innebærer det at bedriften selv må utføre de oppgavene som ellers tilfaller basen, jf. protokoll 16. mars 2010.

§ 3 H Reise og mønstring:

Her bestemmer bedriften hvor oppmøte skal finne sted, og dette kan variere, jf. AML § 14-6 (b).

Mønstring direkte hos kunde:

I de tilfeller hvor arbeidstaker har bosted utenfor bedriftens områdegrense og skal mønstre hos kunden, skal reisetid beregnes som følger: Godtgjøring for reisetiden er iht. ordinær lønn. Dokumenterte reiseutgifter dekkes, jf. protokoll 13. februar 1997. Mønstring utenfor bedrift iht. pkt. 2 beregnes med bedriften som utgangspunkt.

Når det er påkrevet og kunden forlanger at arbeidstaker er til stede på arbeidsstedet under hele normalarbeidsdagen, legges reisetiden utover 20 km/min på utsiden av den normale arbeidstiden. I slike tilfeller skal reisetiden avspaseres etter følgende retningslinjer: Avspasering av reisetid skal foretas umiddelbart etter anleggets avslutning eller ved langvarige oppdrag hver 3. måned. Hvis avspasering ikke skjer iht. dette, skal reisetid tillegges overtidsprosent iht. LOK § 8. Lønn for reisetid utbetales under avspasering. Ovennevnte forhold må tas opp med de tillitsvalgte før oppstart, jf. protokoll 16. juni 1992.

NB: reise som faller utenom den normale arbeidsdagen er ikke å betrakte som overtid i AMLs forstand, men mertid.

Arbeidstakerne skal være ferdig skiftet til arbeidstidens begynnelse og "spiser" ikke av de 20 minuttene som er omtalt ovenfor, jf. protokoll 18. oktober 1996.

Betaling av reisetid:

Reisetid inngår i produktiviteten, timene skal inngå i fordelingen av overskuddet på linje med de øvrige timer den enkelte måtte ha på det aktuelle anlegget og utbetales med samme sats som øvrige timer, jf. protokoll 18. oktober 1996.

Medgåtte reiseutgifter:

Bedriften skal dekke reise på billigste måte ved bruk av offentlig kommunikasjonsmidler. Ved bruk av bil dekkes kilometergodtgjørelse iht. § 3 i, jf. protokoll 17. september 2001.

Fellestransport:

En transport som er organisert av bedriften er å betrakte som fellestransport uavhengig av antallet deltakere. Den enkelte arbeidstaker kan selv velge om vedkommende vil delta i fellestransport eller ikke. I de tilfelle arbeidstaker ikke velger å delta i fellestransporten, skal vedkommende mønstre hos kunden uten kostnader for bedriften. Når bedriften beslutter å sette opp fellestransport med kjøretøy som bedriften eier, betales reisetid for sjåfør, jf. protokoll 26. oktober 1995.

En forutsetning for at en reise kan defineres som fellestransport, er at det kun dekkes reiseutgifter for en person i kjøretøy som benyttes. Dersom hver enkelt deltaker i transporten får dekket reiseutgifter som om man reiste alene, gjelder ikke reglene for fellestransport, jf. protokoll 30. august 2002.

Partene er enige om at arbeidstaker som hovedregel skal mønstre i arbeidsklær ved arbeidstidens begynnelse.

Forsikringsordning:

Yrkesskadeforsikring gjelder også for utplasserte elever.

Avtale om bruk av bil:

Benyttes privat bil i tjenesteforholdet må partene inngå avtale om en bilavtale, jf. protokoll 3. januar 1991.

§ 4 Produktivitetsslønssystemer

Forskudd gjeldene for arbeid i henhold til § 4 avtales mellom bedriften og de tillitsvalgte.

A. Akkordtariffen for land

- 1 Akkordmultiplikator land: 2,197 pr 1/5-16
- 2 Merknad: Vedrørende akkordmultiplikator er følgende punkter innkalkulert:
 - 110-12 Tilrettelegging
 - 110-13 Tegninger
 - 110-14 Oppgave over materiell og utstyr
 - 110-27 Opprydding og fjerning av avfall
 - 120-10 Transporttillegg
 - 115-21 Konferanser av administrativ art

Alle oppgaver av administrativ art, tilrettelegging, arbeid med tegninger og materiallister samt opprydding av eget avfall og transport av materiell, er innkalkulert i akkordprisene innenfor arbeidsplassen (anleggsområdet og bedriften). Oppgaver som foregår utenfor arbeidsplassen skal det avtales betaling for. Det vises for øvrig til partenes felles kommentarer til akkordtariffen.

Før arbeidet påbegynnes plikter bedriften å sørge for planlegging av arbeidet og under arbeidets gang påhviler det arbeidsgiveren i samråd med akkordtakeren å organisere byggeplassen slik at arbeidet kan utføres rasjonelt. Arbeidsgiver skal sørge for at montasjeunderlag i form av tegninger og skjemaer samt oppgave over materiell og utstyr med typebetegnelser tilstilles akkordtaker.

3. I listeakkorden kan inngå følgende:

- Akkord ifølge liste
- Dagtid
- Akkord 05-07 avtaler
- Fastlønn i akkord.

Eksempler på fastlønn i akkord:

- reisetid iht. LOK § 3H3
- reparasjoner av skader forvoldt av andre yrkesgrupper
- feilsøking utover bestemmelsen 110-40 i akkordtariffen
- merarbeid ved innbrudd, tyveri m.m. på anleggsstedet
- arbeid med provisoriske anlegg, utover eget behov
- graving av grøfter og liknende
- arbeid med stillaser og lifter etc.
- Brannøvelser og utløst brannalarm
- utarbeidelse ved FDV-dokumentasjon som overleveres kunde er ikke en del av arbeidsoppgaver som er innkalkulert i akkordprisene, og lønnes som fastlønn i akkord

Lista er ikke uttømmende.

Ovennevnte inngår i akkordfordelingen.

Merknad til § 4 B, C og D:

Alternative lønssystemer til akkord/produktivitetsavtaler

- 1 Akkordtariffen land jf. § 4 B
- 2 Produktivitetsavtale for skip jf. § 4 B
- 3 Produktivitetsavtale for virksomhet onshore jf. del 14

B. Bedriftsavtale for produktivitetslønn - landbasert virksomhet - produktivitetsavtalen for skip (PAS)

- 1 Partene på bedriften skal utforme en protokoll hvor det fremkommer at § 4 B kan tas i bruk. Det kan på det enkelte oppdrag inngås avtale mellom arbeidstaker og arbeidsleder/saksbehandler om bruk av § 4 B. Blir disse ikke enige, er produktivitetslønnssystemene i § 4 A eller § 4 D tilbakefallsregelen.

De tillitsvalgte skal ha kopi av alle inngåtte avtaler.

Punkt 2:

Avtalen skal inneholde kriterier for beregning av et eventuelt overskudd. Overskudd utbetales senest 2. lønningssdag etter at produktivitetsoppgaver er levert av vedkommende produktivitetsleder, dog ikke utover 4 uker.

Punkt 3:

Det forutsettes at garantert minstelønn avtales på bedriften.

Punkt 4

Forhold som legges til grunn for målekriterier kan være:

- innsparing av timer i forhold til kalkulerte timer
- innsparing på planlegging og tilrettelegging
- totalt resultat (overskudd) i prosjektet
- innsparing av materiell
- fakturerbare/ produktive timer
- Slumpakkord

Det forutsettes at avtalen skal kunne omfatte alle kategorier arbeidstakere som deltar i prosjektene.

Systemet baseres på samarbeid i alle ledd i den valgte arbeidsoppgave eller prosjekt. Det forutsettes at de berørte arbeidstakere før arbeidet igangsettes og under arbeidets gang får innsikt som gir et best mulig grunnlag for å vurdere forutsetningene for produktiviteten.

Det kan på større prosjekter være nødvendig at informasjon og avtaler blir gjort allerede i anbudsfasen. Dette kan gjøres mellom bedriften og produktivitets/akkordtaker dersom denne er valgt eller tillitsvalgte.

C. Produktivitetsavtale for virksomhet onshore

Vedrørende produktivitetslønnssystem for onshorearbeid viser partene til Produktivitetsavtale for virksomhet onshore. Beregningsgrunnlaget er kr 183,68 pr 1/5-16

D. Produktivitetsavtale for skipsinstallasjon

Vedrørende produktivitetslønnssystem for skipsinstallasjoner vises det til Produktivitetsavtalen for skipsinstallasjoner (PAS). Beregningsgrunnlaget er kr 183,68 pr 1/5-16

E. Tariffgebyr

Gebyr for administrasjon av akkordtariffordningene

Bedriften avsetter for hver lønnsperiode 0,3 % av den samlede lønsmassen innen LOK som gebyr for administrasjon av akkordtariffordningene innen land, skip og onshore. Beløpet innbetales til EL og IT Forbundets respektive distriktskontor hver annen måned med samme forfall som arbeidsgiveravgiften. Gjennomføring av ordningen er beskrevet i et felles informasjonsskriv som finnes på partenes hjemmesider, www.elogit.no eller www.nelfo.no.

Kommentarer til §4:**Fastlønn i akkord:**

Dette blir regnet ut fra LOK § 3 A

§ 4 B Produktivitetslønnssystem

§ 4 B har etter tariffoppgjøret 2014 blitt forenklet. Etter vår oppfatning er det to parallelle måter å opprette en § 4 B avtale. Enten en protokoll mellom bedrift/tillitsvalgte om en generell avtale eller en avtale som gjelder for et enkelt prosjekt som avtales mellom arbeidstaker og bedrift.

Beregning av tariffgebyret:

Her fremkommer det at trekket skal være av den samlede lønnsmassen innen LOK. Dette innebærer at for alle som er ansatt i virksomheten skal bedriften innbetale 0,3 % av den samlede lønnsmasse. Bestemmelsen er ikke begrenset til kun å gjelde organiserte. Det bemerkes at innleide ikke er ansatt i virksomheten og således ikke inngår i bedriftens lønnsmasse for tariffområdet, jf. protokoll 3. april 2003.

Gebyret beregnes i prosent av:

- 1 Timelønn (§ 3 A, B, C, D, E) inkl. fagarbeidertillegg.*
- 2 Akkordlønn (akkordforskudd, akkordoppgjør § 4 A og B). Produktivitetslønn onshore (forskudd og overskudd) § 4 C.*
- 3 Produktivitetslønn skip (forskudd og overskudd) § 4 D.*
- 4 Lønn for arbeid som ikke utføres i akkord.*
- 5 Lønn under sykdom i arbeidsgiverperioden.*

(Som det fremkommer av ovenstående skal ikke overtidstillegg, høydetillegg, smusstillegg samt bastillegg inngå i beregningsgrunnlaget).

Ordningen gjelder for bedrifter hvor tariffavtalen er gjort gjeldende. Bedrifter som er bundet av ordningen, skal innbetale tariffgebyr og Elbus avgift for samtlige arbeidstakere med arbeidsforhold regulert av tariffavtalen. Med samtlige arbeidstakere menes EL og IT forbundets medlemmer samt uorganiserte arbeidstakere (også lærlinger, arbeidstaker uten fagbrev).

Bedriften skal for hver lønnsperiode betale 0,3 % i tariffgebyr og 0,35 % i Elbus avgift beregnet ut ifra et beregningsgrunnlag basert på samlet lønnsmasse innen LOK – området. (Se ovenfor).

§ 5 Kompetanseutvikling**1. Innledning**

Nelfo og EL og IT Forbundet erkjenner den store betydningen som økt kompetanse har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder spesielt etter- og videreutdanning av den enkelte fagarbeider innen elektrofagene, men også den enkelte ansattes mulighet for videreutdanning, jf. også bestemmelsene i Hovedavtalen kap. XVI.

Partene understreker verdien i at arbeidstakerne øker sine kunnskaper og styrker kompetansen. Bedriftene må legge stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte ved eksterne og interne tilbud. Ansvar for utvikling av slik kompetanse påhviler bedriftene, ansatte og partene etter denne overenskomsten.

Kompetanseutvikling må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov og den enkelte ansattes behov for etter- og videreutdanning i forhold til stilling og arbeidssituasjon.

2. Opplæringsutvalg

Bedriftens forhandlingsutvalg fungerer som opplæringsutvalg med mindre partene ved bedriften blir enige om å opprette eget opplæringsutvalg.

Opplæringsutvalget skal ha minimum 2 møter i året.

Utvalget skal foreta kartlegging og initiere tiltak i samsvar med bestemmelsene i Hovedavtalen kap. XVI

Kartlegging**Bedriftens og den enkelte ansattes nåværende kompetanse**

Nåværende kompetanse i bedriften kartlegges ved at den enkelte ansattes kompetanse dokumenteres årlig. Dokumentasjon skal, foruten personlige data, inneholde formell utdanning, dokumenterte kurs, sertifikater og spesifisert praksis.

Bedriftens behov for nåværende og fremtidig kompetanse

Bedriften skal legge fram sine mål og planer for sin virksomhet. I samarbeid med de tillitsvalgte skal bedriften i regi av opplæringsutvalget foreta kartlegging av nødvendig kompetanseutvikling for å møte forannevnte mål og planer. Det skal vurderes både omfang og type opplæringsbehov.

Den enkelte ansattes behov for etter- og videreutdanning i forhold til stilling og arbeidssituasjon

Den enkelte ansatte skal årlig beskrive sine behov for kompetanseutvikling i forhold til stilling og arbeidssituasjon. Denne kartleggingen bør skje ved skriftlig henvendelse til den enkelte.

Forholdene skal også legges til rette slik at den enkelte ansatte kan fremkomme med behov for eller ønsker om kompetanseutvikling i forhold til fagenes utvikling.

Der partene på bedriften finner det hensiktsmessig, kan opplæringsutvalget bruke enklere metoder for å komme fram til den ansattes behov for etter- og videreutdanning.

3. Opplæringsplaner og kurstilbud

På bakgrunn av den gjennomførte kartleggingen skal opplæringsutvalget utarbeide forslag til opplæringsplan for bedriften, eventuelt grupper og/eller den enkelte ansatte. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler. Opplæring i tekniske forskrifter og normer skal også vurderes ved utarbeiding av bedriftens ordinære opplæringsplaner.

I lys av den spesielle utviklingen i elektrobransjen innebærer ovennevnte bestemmelser at alle ansatte over en periode på to år skal få tilbud om etter- og/eller videreutdanning. Det forutsettes at det ved valg av tilbud skal tas hensyn til tidspunkt for gjennomføring, at tilbudet er relevant, kompetansegivende osv., og at partene på bedriften er enige.

Slike tilbud skal minst

- enten følge én av modulene i de til enhver tids gjeldende læreplaner
- eller bestå av EL og IT/Nelfo - kurs
- eller leverandørkurs når de inngår som element i opplæringsplanen.

Etterutdanning, som er avtalt gjennomført innenfor ordinær arbeidstid, betales i henhold til §§ 3 A, 3 C og 3 E. Deler av etter- og videreutdanning kan gjennomføres utenfor ordinær arbeidstid.

All opplæring den ansatte pålegges å gjennomføre knyttet til forskrifter om sikkerhet i elektriske anlegg (FSE) og opplæring i tekniske forskrifter med tilhørende normer, skal i sin helhet gjennomføres i ordinær arbeidstid

Slik opplæring betales iht. §§ 3A, 3C og 3E.

4. Oppfølging

Opplæringsutvalget skal følge opp planlagt etterutdanning ved bedriften. Utvalget har en særlig plikt til å påse at alle ansatte i henhold til § 5.3 foran, har fått tilbud om etter- og/eller videreutdanning.

5. ELBUS

Elektrobransjens utviklingscenter (ELBUS) finansieres gjennom en avgift som medlemsbedriftene innbetaler seks ganger pr. år. Avgiftens størrelse er satt til 0,35 % beregnet av bedriftens lønnsmasse innen LOK-området. Se bilag 1

Kommentarer til § 5;

Tilbud i løpet av 2 år:

Når det forutsettes enighet om tilbudene som skal gis, omfatter dette både enighet om innholdet i tilbudet og tiden for når tilbudet skal gis. Organisasjonene oppfordrer partene på bedriften til å være fleksible vedrørende kursopplegget, jf. protokoll 13. august 2001. Kurs kan gjennomføres delvis på de ansattes egen tid, dagtid eller i kombinasjon dagtid/kveldstid. Det forutsettes at det er enighet om tilbudene som skal gis mellom de tillitsvalgte og bedrift, jf. protokoll 24. februar 2000. Overtid betales ikke.

Elbus lønnsgrunnlag:

Bedriften utarbeider annen hver mnd et brutto lønnsgrunnlag for forhenværende arbeidsgiverperiode. Dette lønnsgrunnlaget meldes inn til Visma services pr. e-post. Innmeldt lønnsgrunnlag brukes deretter som beregningsgrunnlag for beløpet som vil bli fakturert av Visma. Elbus har som hovedoppgave å høyne kompetansen hos bransjens fagarbeidere og øvrige ansatte, spre kunnskap om forskning og utvikling og bidra til organisasjons – utvikling i bedriftene.

§ 6 Fagopplæring

Det er i bransjens interesse at bedriftene tilrettelegger for et kontinuerlig inntak av lærlinger for å sikre rekrutteringen til fagopplæringen og elektrofagene spesielt. Partene på den enkelte bedrift bør i samarbeid med alle ansatte bidra til et godt læringsmiljø for lærlingene.

Opplæringen skal foregå i overensstemmelse med Opplæringsloven med tilhørende forskrifter og gjeldene læreplan for faget. Lærebedrifter som påtar seg opplæring av en eller flere lærlinger, må kunne gi opplæring som tilfredsstillende kravene i læreplan, og ha en faglig utdannet person som forestår opplæringen (faglig leder). For elektrofagene vises det i denne sammenheng til Forskrift om kvalifikasjoner for elektrofagfolk (FKE). Tilsynsansvarlig (representant for arbeidstakerne, ref oppl.lov § 4-7) for lærlingene og faglig leder har en viktig rolle når det gjelder å følge opp opplæringen av lærlinger i den enkelte bedrift. Tilsynsansvarlig skal få nødvendig tid til å følge opp lærlingen i samarbeid med faglig leder.

Såvel tilsynsansvarlig som den fagarbeider som faktisk står for opplæringen må få nødvendig kunnskap om gjeldende fagopplæringsystem for å kunne gi god veiledning og opplæring.

1. Antall lærlinger

Antall lærlinger skal stå i følgende forhold til antall fagarbeidere:

- 1 lærling for 1-3 fagarbeidere
- 2 lærlinger for 4-6 fagarbeidere
- 3 lærlinger for 7-9 fagarbeidere
- 4 lærlinger for 10-12 fagarbeidere
- 5 lærlinger for 13-15 fagarbeidere

og så videre 1 lærling for hvert fylte to-tall fagarbeidere.

Av hensyn til elsikkerhet og kvalitet på opplæringen ønsker partene å presisere at en fagarbeider ikke kan ha tilsyn for flere enn to lærlinger eller arbeidstakere uten fagbrev under utførelse av sitt arbeid. Det henvises for øvrig til § 2 vedrørende en lærlings rettslige stilling og ansettelsesforhold.

2. Planlegging av opplæringen

Faglig leder i samarbeid med lærling skal planlegge opplæringen med bakgrunn i det enkelte fags læreplan. Planen fremlegges for den som skal stå for opplæringen (instruktør) og tilsynsansvarlig.

Bedriften står fritt til å velge rekkefølgen på de læreplanmål det gis opplæring i forhold til arbeidsmengde, ordretilgang, årstid vil kunne spille en rolle for den periodeplanen som legges.

3. Gjennomføring av opplæringen

Opplæring skal foregå etter ovennevnte plan (punkt 2). I elektrofagene skal det føres arbeidsbok. Lærlingen fører selv arbeidsboken og sørger for at den som står for opplæringen attesterer regelmessig. Faglig leder i samarbeid med tilsynsansvarlig plikter å føre den nødvendige kontroll med opplæringen.

Lærlinger skal arbeide under stadig veiledning og kontroll, og kan ikke benyttes til selvstendig å utføre arbeid på elektriske anlegg. Fagarbeidere som er overlatt ansvar for lærlinger, plikter å gi disse opplæring og instruksjon og sørge for at de får delta i utførelse av praktisk arbeid i henhold til opplæringsplan og planlagt opplæring, samt påse at lærlingen fører arbeidsbok i overensstemmelse med opplæring.

Det skal gjennomføres jevnlig lærlingesamtaler, minst hvert halvår. Lærlingen skal da få tilbakemelding om sin progresjon i opplæringen og grad av måloppnåelse i henhold til opplæringsplan.

For lærlinger tilknyttet opplæringskontor er bedriften forpliktet til å avholde 2 samtaler med den enkelte lærling pr. år.

Bedriften stiller til lærlingens rådighet aktuelle lover og regelverk som for eksempel forskrifter og normer som er nødvendig i henhold til opplæringsplan eller som lærling og montør i gjennom bedriftens internkontroll er pålagt å følge. For øvrig vises til opplæringslovens § 3-1 om læremidler og utstyr.

4. Fagprøve

Fagprøven skal som hovedregel avvikles ved læretidens slutt, og normalt være avsluttet senest innen to måneder etter dette tidspunkt. Hvis det medgår over 1 måned, har lærlingen - såfremt han/hun består prøven og forsinkelsen ikke skyldes ham/henne - krav på å få etterbetalt differansen mellom lærlinglønn og fagarbeiders lønn for tiden utover 1 måned.

Bedriften melder kandidaten opp til fagprøven. Prøvenemnda har ansvar for å arrangere fagprøven i henhold til Opplæringsloven og forskrifter, retningslinjer for den praktiske delen av fagprøven og vurderingsforskriften. Består kandidaten ikke prøven, forlenges læretiden, og kandidaten gis adgang til å avlegge ny prøve.

Det er i partenes interesse å tilrettelegge for at representanter for partene kan være medlemmer av prøvenemndene, og på denne måte være det siste kvalitetssikrende ledd i fagutdanningen.

5. Lønn ved skolegang

Bedriften betaler lønn i henhold til § 3 A for den tid lærlingen går på skole.

Kommentarer til § 6;

Rekruttering av lærlinger:

Tariffpartene har i fellesbrev av 11. mars 2009 oppfordret våre lokale organisasjoner til å opprettholde trykket på nyrekruttering ved å intensivere arbeidet med å øke antall lærebedrifter i sin region. Erfaringen viser at reduksjon i lærlinginntaket i

nedgangstider gir merkbare uheldige konsekvenser når konjunkturen går opp igjen.

Kunnskapsløftet:

Nye rammebetingelser for "kunnskapsløftet".

"Kunnskapsløftet" er innført med nytt Vg1 fra høsten 2006, og de første lærlinger etter nye læreplaner ble tatt inn høsten 2008.

Med Kunnskapsløftet er det innført nye rammebetingelser for samarbeid skole næringsliv.

Rekruttering:

Dersom vi som bransje skal sikre fremtidig rekruttering til elektrofagene må fagene være godt synlige for utdanningsøkende ungdom.

Ungdomsskole

I de siste år på ungdomsskolen er det satt av tid i skolen til informasjon om utdanningsvalg. Bransjeengasjement og samarbeid med skolen i lokalmiljøet/regionen er en forutsetning for å få ungdom til å søke elektrofag.

Videregående skole

"Mer forpliktende samarbeid mellom skole og næringsliv" er en av myndighetenes og næringslivets målsetting i den nye fagutdanningen. I Vg1 er det satt av 20 % av tiden, eller 168 timer og i Vg2, 30 % eller 253 timer pr elev til samarbeid skole/næringsliv.

Faget "Prosjekt til fordypning" gir bedriften mulighet til å bli kjent med fremtidige lærlinger og til å etablere samarbeidsforhold med skole og elev for å påvirke faglig innhold og kvalitet i fagutdanningen

Læreplan prosjekt til fordypning, se:

http://www.utdanningsdirektoratet.no/upload/larerplaner/Fastsatte_lareplaner_for_Kunnskapsloefiet/Forskrift_for_prosjekt_til_fordypning_vg1_vg2.rtf

Læretid i bedrift

Rammebetingelser for lærling og lærebedrift er tilnærmet uendret i forhold til tidligere læreplaner. Det anbefales at lærekontrakten tegnes med et opplæringskontor og ansettelsesavtale med lærebedriften.

Læreplaner kunnskapsløftet, se:

http://www.utdanningsdirektoratet.no/templates/udir/TM_UtdProgrFag.aspx?id=2103

Fagprøven:

Dersom virksomheten ikke er i stand til å oppfylle opplæringsplikten pga. arbeidsmangel, må bedriften ta kontakt med opplæringskontoret og fylkeskommunen for å finne en løsning for lærlingen, jf. opplæringsloven § 4-4. Det er fylkeskommunen som tar avgjørelsen om å heve en lærekontrakt, jf. opplæringsloven § 4-6. Med andre ord kan ikke bedriften ensidig beslutte å permittere eller å si opp en lærling.

Opplæringskontoret og fylkeskommunen **skal** delta i prosessen.

Lærlingen skal formelt ha etterbetalt tarifflønn for fagarbeider. I praksis mener vi at det burde være laveste montørlønn i bedriften.

Dersom en lærling avlegger fagprøven f.eks. tre uker før kontraktutløpsdato så har ikke vedk. krav på montørlønn før lærlingekontrakten er utløpt. Det vil si at vedk. skal ha 9. halvår frem til kontraktsutløp.

Prøvenemnda:

Dette fører til at bedriften skal legge forholdene til rette for 2. gangs prøve.

Reiseutgifter/skolegang:

Bedriften skal ikke dekke reiseutgifter i forbindelse med skolegang, jf. arbeidsrettsdom av 15. mai 2000.

Dersom en lærling som begynner etter VG1 er dette en lærekandidat og får ikke betalt for skolegang som tilsvarer VG2. Lærekandidaten får lønna etter § 3 A for den tiden han arbeider.

§ 7 Ordinær arbeidstid

1. Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl. 07:00 til kl. 17:00 de første 5 virkedager i uken, og lørdag i tiden kl. 07:00 til kl. 13:30. Julaften og nyttårsaften er fridager med betaling for 4,5 timer etter § 3 E. Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse hvis nyttårsaften eller julaften faller på en dag hvor vedkommende er i avspasering etter arbeidsplan. Bestemmelsen gjelder kun når disse dagene kommer på virkedager. Ved 6-dagers uke skal det arbeides ordinær tid på påskeaften og pinseaften, når arbeidstakeren ikke har fri etter fastsatt arbeidstidsinndeling.

Merknad:

Eksisterende lokale avtaler skal ikke forringes som følge av denne bestemmelsen.

2. Ved fastsettelse av arbeids- og hviletider skal det forhandles med bedrift og de tillitsvalgte eller deres organisasjoner. Inndelingen bør så vidt mulig være ensartet for alle bedrifter i samme by.
3. For så vidt enighet om tidsinndeling ikke oppnås, skal følgende inndeling gjelde: 6-dagers uke (med fri annen hver lørdag). De første 5 virkedager i uken kl. 07:30 - 11:00 og kl. 11:30 - 15:00. De lørdager det arbeides kl. 07:30 – 10:00 og kl. 10:30 til 13:00. Partene er enige om at det kan avtales 5-dagers arbeidsuke med fri hver lørdag. 5-dagers uke (med fri hver lørdag). Kl. 07:30 - 11:00 og kl. 11:30 - 15:30.
4. Hvor de lokale parter måtte ønske det, er det adgang til med hovedorganisasjonenes medvirkning å gjennomføre en arbeidstidsinndeling tilpasset de øvrige fag på byggeplassene.
5. **Fleksibilitet**
Se bilag 10 – Ferie m.v.

Kommentarer til § 7;

Arbeidstid:

Arbeidstiden skal iht. pkt. 1 legges mellom kl. 07:00 og kl. 17:00 de fem første virkedagene i uken. Det vil si at den for eksempel kan være fra kl. 07:00 til kl. 15:00, jf. protokoll 14. november 2008.

NB: Se også bilag 10 «fleksibilitet». Her åpnes det for å avvike arbeidstiden i § 7 blant annet ved å opprette individuelle arbeidstidsordninger, gjennomsnittsberegning m. v.

Lønn julaften/nyttårsaften:

Bedriften skal dekke lønn for 4,5 t for julaften og 4,5 t for nyttårsaften.

NB: Onsdag før skjærtorsdag er vanlig arbeidsdag i henhold til overenskomsten

I forbindelse med godtgjørelse for arbeid på julaften og nyttårsaften under innarbeiding

og rotasjonsordninger betales for det antall timer som fremgår av arbeidsplanen, jf. protokoll 1. desember 2010.

§ 8 Overtid og skiftarbeid

A. Overtidsarbeid

- 1 Overtidsarbeid er alt arbeid utenfor den ordinære arbeidstid.
- 2 Overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning som gjeldende lov hjemler. Overtidsarbeid bør innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker.
- 3 Arbeidstakere skal også innenfor rammen av den i loven fastsatte begrensningen av adgangen til overtidarbeid enkeltvis være berettiget for fritakelse for overtidarbeid ved særlige anledninger som møter mv. samt også av andre private grunner.
- 4 Partene på bedriften kan bli enige om at overtid avspaseres
- 5 Tid for avspasering skal avtales. Det skal tas hensyn til bedriftens sysselsettings-situasjon. Partene på bedriften kan bli enige om at det etableres et administrativt system slik at timelønnen tilbakeholdes og utbetales når avspasering finner sted. Overtidstillegget betales ut fortløpende iht. de ordinære lønnsperiodene.
- 6 Hviletiden mellom 2 arbeidsøkter iht. AML § 10-8 som går inn i den daglige arbeidsdagen skal betales med ordinær lønn

B. Overtidstillegg

- 1 Overtidsarbeid betales med følgende tilleggsprosent: De 5 første virkedagene betales overtid med 50 % inntil kl. 21:00 og deretter 100 %. For arbeid som forlanges påbegynt etter kl. 06:00 innenfor ordinær arbeidsdag, betales 50 % tillegg frem til ordinær arbeidstids start.
- 2 Arbeid på lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstid og arbeid på søn- og helligdager inntil ordinær arbeidstid betales med 100 % tillegg. I de tilfeller arbeidsordningen på den enkelte bedrift hjemler fri hver lørdag skal arbeid på lørdager betales med 100 %.
- 3 Overtidstillegg i prosent betales med følgende satser fra 1. mai 2016:

	50 %	100 %
Fagarbeider	153,95	307,90
Arbeidstakere uten fagbrev	138,56	277,12
Lærlinger	138,56	277,12

Når lærlinger og TAF-lærlinger arbeider overtid, benyttes lønn og overtidssatsene for arbeidstakere uten fagbrev. Lærlinger i 9. halvår skal ha lønn i henhold til § 3 A og overtidstillegg som arbeidstaker uten fagbrev.

4. Overtidssatsene reguleres pr. 1. mai hvert år fra gjennomsnittsførtjeneste for fagarbeidere foregående år, tillagt det generelle tillegg. Grunnlaget for regulering er SSBs indeks avtale 60 elektrofagene.

C. Spisepause

- 1 Det skal være pause på minst en halv time før overtidarbeid av mer enn 2 timers varighet. (AML § 10-9 nr. 2). Pausen betales slik: Legges pausen før ordinær arbeidstids slutt betales denne med samme timelønn som bevegelige helligdager.

Legges pausen etter ordinær arbeidstids slutt, kommer overtidsgodtgjørelse i tillegg.

2 Matpenger

Arbeidstaker som har arbeidet ordinær arbeidstid og som arbeider overtid samme dag, betales kr 82,50 i matpenger dersom overtidarbeidet varer minst 2 timer med mindre mat skaffes av oppdragsgiver eller arbeidsgiver. Ved overtidarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avsettes et beløp til dekning av matutgifter.

D. Skiftarbeid

1. Ved skiftarbeid kan to- eller tre-skiftsordninger avtales, samt helkontinuerlig skift. Ved omregning fra normal arbeidstid, 37,5 timer pr. uke, til avvikende arbeids- tidsordninger, brukes nedenstående tabell ved kompensasjon av lønn:

Fra 37,5 timer - 36,5 timer 2,74 %

Fra 37,5 timer - 35,5 timer 5,63 %

Fra 37,5 timer - 33,6 timer 11,61 %

Kompensasjon for forkortet arbeidstid i forbindelse med skiftarbeid regnes av reell timelønn.

2. Som regelmessig skiftarbeid regnes sammenhengende arbeidsoppdrag av minst 14 dagers varighet. Arbeidet anses som sammenhengende selv om arbeidet ikke foregår på lørdag/søndag.
3. Før skiftarbeid settes i gang skal partene konferere iht. Hovedavtalens § 9. For øvrig skal skiftplaner og skiftordninger settes opp og godkjennes iht. Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

E. Skiftordninger

1. To-skiftsordning - 36,5 timer pr. uke Med to-skiftsordning forstås at arbeidstiden skifter vekselvis mellom dag og kveld (en uke dag, en uke kveld) i en oppsatt skiftplan. To-skiftsordninger kan kun avtales innenfor tidsrammen kl. 06:00 - 24:00 på ukens vanlige virkedager.
2. Kompensasjonen beregnes av § 3 A. Kompensasjonen dekker et ulempetillegg som utgjør 17 %. Kompensasjoner gis ikke for dagskift.
3. Tre-skiftsordning - 35,5 timer pr. uke Med tre-skiftsordning forstås at arbeidstiden skifter mellom dag, kveld og natt (en uke dag, en uke kveld og en uke natt) i en oppsatt skiftplan. Tre-skiftsordninger kan kun avtales innenfor tidsrommet søndag kl. 22:00 til og med lørdag kl. 06:00.
4. Kompensasjon
Kompensasjon beregnes av § 3 A. Kompensasjonen dekker et ulempetillegg som utgjør 17 % for andre skift. Tredje skift utgjør 27,3 %. Dagskiftet kompenseres ikke.
5. Helkontinuerlig skiftordning - 33,6 timer pr. uke Helkontinuerlig skiftordning er arbeid som drives 24 timer i døgnet uten normal stans på søn- og helligdager, og som skifter mellom dag, kveld og natt i en oppsatt skiftplan.
6. Kompensasjon
Kompensasjon
Kompensasjon beregnes av § 3 A.
Kompensasjon gis ikke for dagskift. Andre skift dekker et ulempetillegg som utgjør

17 %. Tredje skift dekker et ulempetillegg som utgjør 27,3 %.

På lørdager etter kl. 13:00 og på dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt kompenseres for et ulempetillegg på 68,1 %.

På søn- og helligdager inntil kl. 22:00 betales med 68,1 %.

F. Overgangsregel

- 1 Dersom en arbeider ved overgang fra dag- til skiftarbeid eller omvendt i samme døgn (fra kl. 00:00 til kl. 24:00) får en lengre arbeidstid enn normalt i vedkommende døgn, skal vedkommende ha overtidsbetaling for de overskytende timer.
- 2 Overtid
Skiftarbeider som arbeider overtid før eller etter skiftet, skal betales overtidstillegg for disse timer i tillegg til skift prosenten for vedkommendes skift.

G. Vaktordninger

Dersom det skal etableres vaktordninger ved en bedrift, forutsettes det at bedriften og de tillitsvalgte forhandler frem en rammeavtale for vaktordninger. Fra forhandlingene settes opp protokoll, som skal inneholde vilkår for avtalen. Oppsigelsesfrist er i henhold til HA Kap IV. En vaktavtale skal som minimum omhandle;
Definisjon av vaktperiode
Lønnskompensasjon for vakt og utrykning
Beregning av arbeidstid og avspaseringsregler
Vaktbelastningen bør fordeles over flest mulig, slik at minst tre personer bør være tilsluttet ordningen.

Kommentarer til § 8;

Eks. nattarbeid:

Arbeidsmiljøloven definerer nattarbeid som arbeid mellom kl. 21:00 og kl. 06:00. Nattarbeid er ikke tillatt, med mindre arbeidets art gjør det nødvendig. Utgangspunktet for vurderingen er hvorvidt nattarbeid er nødvendig av produksjonsmessige grunner eller for å dekke samfunnets eller allmennhetens behov. Dette må vurderes opp mot forbudets formål, som er å verne arbeidstakerne mot de helsemessige belastninger som nattarbeid innebærer.

Før nattarbeid eventuelt iverksettes, skal arbeidsgiver drøfte med arbeidstakers tillitsvalgte hvorvidt nattarbeid er nødvendig.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte i virksomhet bundet av tariffavtale kan inngå skriftlig avtale om nattarbeid dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det. Det må dreie seg om spesielle forhold hvor det i kortere perioder oppstår behov for nattarbeid. Det kan f. eks. være på grunn av sesongmessige svingninger, uventet arbeidspress eller andre upåregnelige begivenheter.

Arbeidstilsynet har ikke lenger anledning til å gi dispensasjon for nattarbeid.

Loven gir nærmere regler om begrensninger i alminnelig arbeidstid for arbeidstakere som jevnlig arbeider mer enn 3 timer om natten og for nattarbeid som innebærer en særlig risiko for betydelige belastninger. Loven inneholder også bestemmelser om fritak fra nattarbeid.

Dersom arbeidet kun foregår på natten eksempelvis mellom kl. 23:00 og kl. 07:00, vil overtidstilleggene komme til sin anvendelse, jf. LOK § 8 A

Overtid:

Overtid er kun tillatt dersom det foreligger **et særlig og tidsavgrenset behov** for det. Man kan med andre ord ikke bruke overtid som en fast ordning. Før overtidarbeid og merarbeid iverksettes plikter arbeidsgiver, så fremt det er mulig, å drøfte nødvendigheten av det med de tillitsvalgte. Arbeid ut over arbeidsmiljølovens grenser for den alminnelige arbeidstid er overtidarbeid. Lovens grenser for alminnelig arbeidstider:

- timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager

Overtidsarbeid etter avtale med tillitsvalgte:

I virksomheter med tariffavtale kan arbeidsgiveren og de tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om utvidet overtidarbeid. Det kan avtales overtid på inntil:

- 15 timer i løpet av sju dager
- 40 timer i løpet av fire sammenhengende uker
- 300 timer i løpet av 52 uker

Avspasering:

I henhold til AML § 10-6 nr. 12 kan arbeidsgiver og arbeidstaker skriftlig avtale at overtidstimer helt eller delvis skal tas ut i form av arbeidsfri på et avtalt tidspunkt. I henhold til pkt. 11 skal det for overtidarbeid betales et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 50 prosent.

§ 8 A Hviletid:

Etter AML § 10-8 skal arbeidstakere ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri. Dette kan avtales ned til 8 timer med de tillitsvalgte, jf. AML § 10-8 nr.3.

§ 8 B Overtid på lørdag:

Husk at ved overtidarbeid på lørdager skal det betales 50 % inntil kl. 12 og deretter 100 %.

Betaling for overtid:

I tariffavtaler er overtidstillegget 50 % og 100 % og rett på overtidsbetaling allerede ved arbeid ut over avtalt arbeidstid (etter 37,5 timer og ikke etter 40 som er lovens grense for alminnelig arbeidstid.) Hvis bedriften ikke har tariffavtale har den ansatte bare krav på minst 40 % tillegg.

Det kan avtales avspasering av overtidstimer, time mot time. Derimot er det ikke tillatt å avtale avspasering av overtidstillegget. Det skal utbetales.

§ 8 C Betaling av spisepause:

Arbeidstaker har rett til minst én pause når den daglige arbeidstiden overstiger fem og en halv time. Dersom den daglige arbeidstiden er åtte timer eller mer, har arbeidstaker rett til pause på minst en halv time. Dersom arbeidstakeren må oppholde seg på arbeidsplassen i pausen eller det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausen regnes med i arbeidstiden.

Dersom arbeidet varer mer enn to timer utover alminnelig arbeidstid (merarbeid eller overtid), har arbeidstaker rett til pause på minst en halv time. Pausen regnes som en del av arbeidstiden.

Grunn til at helligdagsgodtgjørelse kommer til anvendelse er at faget har flere lønnsystemer med skiftende lønnsinntekter og at helligdagsgodtgjørelsen fanger opp et gjennomsnitt, jf. protokoll 19. mai 1995.

Vedr. betaling for spisepauser på helligdager i rotasjon så er det ingen forskjell på dagene i en rotasjonsordning.

Matpenger:

Husk at spisepausen ikke regnes med i overtidskvoten som er nedfelt i AML § 10-6. Det samme vil gjelde for reisetid.

§ 8 D Skiftarbeid/kompensasjon:

Kompensasjon for redusert arbeidstid i forbindelse med skiftbestemmelsene beregnes av reell timelønn, dvs. LOK § 3 A (fastlønn) + § 3 E (bedriftsinterne tillegg) full lønn (evt. iht. anlegg-/prosjektavtale), jf. protokoll 13. januar 2009.

Skiftarbeid minst 14 dg:

For å gå inn på skiftordninger må arbeidet være sammenhengende av minst 14 dagers varighet.

§ 8 G Vaktordning:

En vaktordning må tilpasses den enkelte bedrifts behov for funksjonalitet og hva som forventes av kundene og hva de er villige til å betale for. Det formelle som gjelder er AMLs bestemmelser om beredskapsvakt, § 10-4 pkt. 3 der minst 1/5 av vakten regnes med i den alminnelige arbeidstiden. Det som er en realitet er at de forhold som gjaldt når denne bestemmelsen ble satt er helt forskjellig fra i dag når det gjelder mobilitet for den som har beredskapsvakt. Mobiltelefon var ikke tilgjengelig på det tidspunktet der loven ble formulert, man måtte befinne seg i nærheten av en vanlig hustelefon. Utover det som er kravet i AML, er det fantasien som setter rammen for hva som kan bli løsningen i bedriften.

§ 9 Arbeid utenfor bedriften

Jf. bilag 2

A. Definisjon

1. Landsoverenskomstens § 9 gjelder kun for arbeidstakere som ikke kan ha natt-kvarter i sitt hjem.

Eksempel:

En arbeidstaker som er ansatt hos bedrift X i Bergen, men som bor i Stavanger, har krav på diett ved arbeid f.eks. i Trondheim.

Ved arbeid i Stavanger mottas ikke diettgodtgjørelse. Har bedriften akseptert i ansettelsesvilkårene at arbeidstakeren kan bo i Stavanger, har vedkommende krav på diett ved arbeid i Bergen.

Merknad:

For øvrig vises til § 2 angående endring av bosted.

2. Utenlandstillegg

For oppdrag i utlandet avtales betingelsene i den enkelte bedrift. Her må en ta hensyn til det enkelte lands bestemmelser for utenlandsk arbeidskraft. Ved arbeid i utlandet skal det inngås egen avtale vedrørende reisetid.

Tillegg for arbeid i utlandet skal dog minimum være: For oppdrag utenfor Skandinavia, men innenfor Europa: 6 % i tillegg til § 9 G For oppdrag utenfor Europa: 20 % i tillegg til § 9 G

Statens regulativ for det aktuelle land gjelder.

B. Varsel om reiseoppdrag

1. Så snart som mulig og i god tid før avreise skal bedriften orientere den enkelte om reiseoppdraget. De tillitsvalgte skal så tidlig som mulig også bli orientert om

reiseoppdraget og hvilke forutsetninger som gjelder for det enkelte oppdrag. Orienteringen skal så vidt mulig gis av ansvarlig saksbehandler. Ved varighet ut over 10 dager skal den enkelte arbeidstaker og tillitsvalgte få vite hvem bedriftens ansvarlige er på det enkelte oppdrag. Orienteringen skal også omfatte verne- og miljøtjeneste på anlegget.

Ved eventuell uoverensstemmelse avklares dette mellom partene på bedriften.

- 2 Alle arbeidstakere som skal delta i oppdraget tilstilles et skjema med all nødvendig informasjon. Kopi av disse skjemaer tilstilles de tillitsvalgte.

C. Reiseforberedelser

- 1 Private reiseforberedelser Private reiseforberedelser betales med timelønn iht. § 3 A. Under forutsetning av at overnatting finner sted utenfor hjemmet, betales private reiseforberedelser med 2 timer. Dersom det er nødvendig med lengre tid, kan den tid som er nødvendig avtales.
- 2 Betaling for reiseforberedelsene i bedriften betales etter § 3 A og inngår i akkorden. I fastlønnsforhold etter § 3 E.
- 3 Fri ved hjemkomst etter utført oppdrag betales for 4 timer etter hjemkomsten når fraværet har vært mer enn 8 døgn. Har fraværet vært sammenhengende over 4 uker, betales for en dag (7 1/2 t). Ved hjemreise i anleggstiden i forbindelse med ferie eller høytider, gjelder ikke bestemmelsen når arbeidstakerne skal tilbake til anleggsstedet.
- 4 Bestemmelsene i pkt. 1 og pkt. 3 gjelder ikke når rotasjonsplan gir sammenhengende fri i 5 kalenderdager.

D. Gangtid på anlegg

- 1 Ved arbeid utenfor bedriften, hvor arbeidstakerne ikke kan ha nattkvarter i sitt hjem, legges gangtidsbestemmelsene i Landsoverenskomstens § 3 H til grunn, dog slik at innkvarteringsstedet er utgangspunktet
- 2 På anlegg med store interne avstander kan det gjøres avtale om gangtid i forbindelse med spisepause.

E. Reiser til og fra anlegg

1. Ved oppstart og avslutning av anlegg betales reiseutgiftene etter regning, med hjemstedet som utgangspunkt. Reiser skal skje på en for begge parter rimeligste/hensiktsmessige måte. Reiser i forbindelse med oppstart og avslutning av anlegg betales iht. Landsoverenskomstens § 3 A og tillegges akkorden. Reisemåte og tidspunkt for reisen skal avtales på forhånd med ansvarlig leder.
2. Bedriften plikter å tegne reise-/ulykkesforsikring for sine arbeidstakere. Hvis bedriften har forsikring for sine arbeidstakere fra tidligere, er den ikke forpliktet til å tegne ytterligere tilleggsforsikring.
3. Betaling av utgifter ved bruk av egen bil (km/kr) blir gitt når det foreligger avtale.
4. Reisetiden mellom anleggssted og hjemsted påføres timelisten med angivelse av den aktuelle tid og betales etter § 3 A. Reise utover ordinær arbeidstid og på fridager med tillegg etter § 8. Reiser på disse dager skal så vidt mulig unngås. Reisetid betales for reiser ved anleggets oppstart og avslutning, samt ved jul, påske, pinse og sommerferie.
5. Det gis en fri hjemreise etter 2 ukers tilstedeværelse på anlegget, forutsatt at det blir igjen minst 1 ukes arbeid på anlegget. Hjemreise tilpasses høytider som jul, nyttår, påske, pinse og ferie ifølge ferieplan. Hvor det er naturlig kan flere anlegg slås sammen før fri hjemreise gis etter 2 uker. Reiseutgiftene betales mellom anleggsstedet og hjemstedet. Reise skal skje på en for begge parter rimeligst/hensiktsmessig måte.
6. Dersom man kommer for sent til anlegget eller må reise tidligere fra anlegget etter å ha fulgt bedriftens reiseopplegg, skal denne tiden ikke jobbes inn, men betales med

avtalt lønn for anlegget.

F. Innarbeidings-/rotasjonsordninger

1. Partene skal medvirke til å legge opp arbeidet slik at arbeidstakerne sikres mest mulig fritid i hjemmet. Det kan på den enkelte bedrift etter godkjenning av oppdragsgiver avtales rotasjon- eller innarbeiding av tid for avspasering. Dette skal skje etter følgende retningslinjer:

- Det settes opp en rotasjonsplan. Dersom rotasjonsplan inneholder en daglig arbeidstid utover 10 timer, forutsettes denne godkjent av fagforening med innstillingsrett iht. AML.
- Hovedregel er at den daglige arbeidstid skal avbrytes med minimum ½ time ubetalt pause. Daglige pauser kan i særskilte tilfeller avtales til å inngå i arbeidstiden.
- Hjemreisefrekvensen i pkt. E 5 kan fravikes.
- Ved etablering av arbeidsplaner skal det tilstrebes at reiser til/fra anlegg fortrinnsvis foregår på de første 5 ukedagene (mandag-fredag).
- For innarbeidet tid betales ikke overtidsgodtgjørelse.
- Reiseutgiftene betales mellom anleggsstedet og hjemstedet. Reisetid betales for reiser ved anleggets oppstart og avslutning, samt ved jul, påske, pinse og sommerferie. Reisetid i forbindelse med jul, påske, pinse og sommerferie kan lokalt avtales til å legges som plusstid i avregningen for å få ordningen lettere til å gå opp.
- Hjemreise skal skje utenfor den normale arbeidstid. Såfremt det fremkommer ønske om å reise innenfor den normale arbeidstid, skal innarbeiding av tid avtales med bas eller ansvarlig leder.
- Ved avspasering av opparbeidet tid betales ikke kostgodtgjøring.
- Hellig/høytidsdager i forbindelse med friperioden kompenseres med helligdagsgodtgjørelse (7,5 timer)
- Dersom det arbeides på helligdager betales det overtidstillegg 100 % og helligdagsgodtgjørelse for det antall timer det arbeides.

G. Utenbystillegg.

Sendes arbeidstaker så langt bort at han ikke kan ha nattkvarter i sitt hjem, betales han for den tid han har arbeidet et tillegg på 14 % til timelønnen (timelønn iht. § 3

H. Kost og losjigodtgjørelse

- 1 Bedriften skal sørge for tilfredsstillende kost og losji. Utgifter til kost kan betales etter regning eller etter diettsatser **iflg. K.** Det skal på forhånd avtales hvilken ordning som skal anvendes.
- 2 Losjigodtgjørelse. Bedriften betaler utgiftene vedrørende losji.
- 3 Dersom bedriften betaler utgifter til kost og losji etter regning, betales håndpenger **iflg. K.4.**
- 4 Kostgodtgjørelse brakke, messe og privat overnatting **iflg. K.1.**

- 5 Kostgodtgjørelse pensjonat/hotell **iflg. K.2.** I de tilfeller hvor diettsatsen på hotell/pensjonat ikke dekker de reelle utgifter skal oppgjøret skje etter regning ved fremleggelse av bilag. Det skal på forhånd avtales hvilken oppgjørsform som skal anvendes.
- 6 Kostgodtgjørelse under reiser til anlegget iht. pkt. E.4 **iflg. K.3.**
- 7 Kost- og losjigodtgjøring skal beregnes på den for bedriften gunstigste innkvarteringsmåte.
- 8 Ved avtale om rotasjon, innarbeiding eller overtid, skal det tas hensyn til muligheter for flere måltider og tidspunktene for måltidene.
- 9 Privat innkvartering. Hvor det etter ønske fra arbeidstaker avtales privat innkvartering (kost/losji) og hvor bedriften ikke betaler for innkvartering, betales diett **iflg. K.1** pr. døgn og nattillegg **iflg. K.5** såfremt disse beløp ikke overstiger kostnadene ved innkvartering (kost/losji) som arbeidstakeren kunne vært innkvartert for på bedriftens regning. I slike tilfeller skal utbetales det beløp som bedriften har avtalt for innkvartering - (kost/losji). Gangtid ved denne ordningen betales ikke.

10 I. Retningslinjer for innløsning i bedriftens regi

1. Brakke

Hvor arbeidstakeren ikke innløses på et hotell eller pensjonat, skal firmaet skaffe innlosjeringssted i nærhet av anleggsstedet. Innlosjeringsstedet skal ligge slik at arbeidstaker minst mulig sjeneres av støy og larm fra maskiner og transportvogner. Minimumsstandard: Innkvarteringsstandard i brakker skal være enkeltrom med dusj og toalett på hvert rom. Forskjellige riggstørrelser kan benyttes, men soverom inklusive bad bør ikke være mindre enn 8,6 m², og takhøyden være minst 2,30 m. Rommene skal være rengjort ved ankomsten og deretter to ganger i uken.

Rommene skal inneholde:

Bord med skuff, 2 stoler, låsbart garderobeskap, seng og sengelampe, speil, vannglass, håndklær og komplett sengeutstyr. Putevar, laken og dynetrekk skiftes hver uke. Rommene skal være utstyrt med gardiner og rullegardiner. På innlosjeringsstedet eller i tilknytning til dette skal det være eget spiserom med tilstrekkelig plass til samtlige arbeidstakere. Likeledes oppholdsrom stort nok til at firmaets ansatte kan oppholde seg der samtidig. Oppholdsrommene skal være møblert iht. norsk standard med radio, TV. Arbeidstakerne skal ha adgang til telefon. Lisenser betales av anlegget. Firmaet skaffer strykejern og adgang til vask av tøy for arbeidstakerne. Det skal være rom for tørking og oppbevaring av arbeidsklær. Unntak fra denne bestemmelsen kan gjøres under spesielle forhold f.eks. ved arbeid på linkstasjoner.

2. Privat innkvartering

Der hvor det er formålstjenlig, kan det avtales privat leilighet, eventuelt hele hus. Slike innkvarteringssteder skal være møblert iht. norsk standard med tilgang til bad, WC, radio, TV og telefon, og være i forskriftsmessig stand. Lisenser betales av bedriften. Innkvarteringsstandard skal være enkeltrom (soverom). Der hvor flere arbeidstakere deler dusj og toalett, skal dette rengjøres etter behov. Bedriften betaler utgiftene til husleie for slik innkvartering.

Kostgodtgjørelse ved slik innkvartering **iflg. K.1.**

3. Elektromontør som arbeider om bord i båter som er i fart, skal hvis forholdene er til stede ha kost og losji som elektrikerens ombord.

4. Velferd

Når arbeidstakerne er interessert, er bedriften villig til å samarbeide med de ansatte om å legge forholdene til rette, slik at disse får mulighet til å delta i ulike former for fritidsaktiviteter.

J. Merknader

1. Satsene i bilaget reguleres på samme tid som statens satser og er gjeldende fra 1. mai 2013
- 2 Inngåtte anleggsavtaler utgår ved avsluttet anlegg.

K. Diettsatser gjeldene fra 1/5-16

- 1 Diett, brakke messe og privat innkvartering pr. døgn kr 487
- 2 Diett hotell/pensjonat pr. døgn kr 539
- 3 Diett under reise 0-6 timer kr 0, 6-12 timer kr 280. Over 12 timer kr 520,-
- 4 Håndpenger pr. døgn kr 98,-
- 5 Nattillegg ved privat innkvartering hvor arbeidstaker selv betaler utgiftene pr. døgn kr 110,-
- 6 Diett under reise m/overnatting kr 710

Merknad:

Dersom det utbetales diett iht. LOK og det skal gjøres fratrukk for enkeltmåltider, skal statens satser for fratrukk reduseres prosentvis tilsvarende forholdet mellom statens og overenskomstens satser

Kommentarer til § 9;***Utenbysbestemmelsen:***

Det er viktig å huske at denne paragrafen bare kommer til anvendelse for arbeidstakere som ikke har nattkvarter i sitt hjem og at arbeidet skjer utenfor bedriften, jf. protokoll 31. januar 1985 samt 28. november 1997. Det er bedriften som avgjør om det er behov for overnatting eller ikke. Normalt har derfor § 9 som en hovedregel kommet til anvendelse der en bedrift har påtatt seg oppdrag i lang reiseavstand fra ansettelsesstedet (bedriften) og hvor arbeidstakerne har sitt bosted i nærheten av ansettelsesstedet. Det er avgjørende at det er bedriften i kraft av sin styringsrett som sender arbeidstakeren bort. Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse på frivillig pendling.

For arbeidstakere som bor hjemme henvises til § 3 H i overenskomsten.

§ 9 C Dekning av private reiseforberedelser/pakketid:

Det skal iht. LOK § 9 C betales private reiseforberedelser med 2 timer, dette under forutsetning av at overnatting finner sted utenfor eget hjem. Tiden betales med timelønn iht. LOK § 3 A, og ikke som for overtid.

Fri ved hjemkomst:

Får 2 t pakketid når man reiser på et anlegg eks. en eller to netter.

§ 9 D Innkvarteringsstedet:

Bedriftens innkvarteringssted er utgangspunkt for beregning av reisetid og kostnader for dem som bor på innkvarteringsstedet, jf. protokoll 12. januar 1996.

Arbeidstakerne skal som hovedregel være skiftet til arbeidstidens begynnelse. Dersom skiftested er det samme som innkvarteringssted, regnes arbeidstidens begynnelse derfra. Høyesterett la i Kårstø dommen av 21.03.2001 til grunn at uttrykket «til disposisjon» nå forstås slik at det forutsetter at arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver for å utføre arbeidsoppgaver iht. arbeidsavtalen. Denne forståelse av arbeidstidsdefinisjonen (AML § 10-1) innebar at den tid som gikk med til reise til og fra arbeidet, i utgangspunktet ikke kunne regnes som arbeidstid, da arbeidstakerne normalt ikke kunne sies å stå til disposisjon for å utføre arbeid iht. arbeidsavtalen under reisen.

§ 9 E Reiser til og fra anlegg:

Dersom reiser til og fra anlegg under § 9 gjennomføres med fellestransport, gjelder reglene for fellestransport iht. § 3 H pkt. 5 og partenes fortolkning av denne bestemmelse, jf. protokoll 30. august 2002.

Det betales **ikke** utenbystillegg for den tiden som medgår til reiser mellom hjemsted og anleggssted ved oppstart og avslutning av anlegg, samt ved jul, påske, pinse og sommerferie.

Fri hjemreise:

Dersom arbeidstaker blir demobilisert fra anlegget skal han ha betalt reisetid hjem. Hvis det oppstår uforutsette forhold mens han er på avspasering, eller permittering som gjør at han må tilbake til anlegget, anser partene at dette er en forlengelse av det tidligere oppdraget. I slike tilfeller vil man ikke ha krav på reisetid.

Etter endt avspasering eller permittering, anses anlegget som avsluttet. Får arbeidstakeren beskjed om å reise tilbake til anlegget han var demobilisert ifra, regnes dette som ny mobilisering. Reisetid skal da betales iht. LOK § 9 C, jf. protokoll 21. oktober 1994.

Den siste reisen som foretas i forbindelse med høytider betales som reisetid.

§ 9 F Rotasjonsplan:

En 12-9 rotasjon er basert på 10,5 timers arbeidsdag og det skal da søkes EL og IT Forbundet om bruk av slik rotasjonsordning, jf. AML § 10-12 nr.4. Dersom det ikke foreligger noen avtale om innarbeiding mellom partene på bedriften, gjelder reglene i § 7 arbeidstid og § 8 overtidsregler, jf. protokoll 24. september 2002. Bedriften kan iht. AML § 10-5 bli enige om en arbeidstidsordning på inntil 9 timer pr. dag og 48 timer i løpet av 7 dager med den enkelte arbeidstaker. Dersom bedriften og de tillitsvalgte lokalt avtaler en rotasjonsordning som ikke trenger godkjenning sentralt kan de avtale lokalt arbeidstidsordning på inntil 10 timer pr. dag.

Reiseutgifter/reisetid:

Det skal betales reisetid for disse perioder uavhengig av hvordan rotasjonen er lagt opp.

Syk under rotasjon:

Her får de utbetalt for det antall timer de skulle ha arbeidet

Helligdag/arbeid:

Julaften, påskeaften og pinseaften er ikke definert som helligdager og skal ikke kompenseres i en rotasjonsordning, jf. referat fra tvistemøte 12. november 2008.

§ 9 G Tillegg ved utenbysoppdrag:

Det betales **ikke** utebystillegg for den tiden som medgår til reiser mellom hjemsted og anleggssted ved oppstart og avslutning av anlegg, samt ved jul, påske, pinse og sommerferie. Dersom tillegget på 14 % skal komme til anvendelse så forutsettes det at bedriften som sender vedkommende ut på oppdrag, og ikke der det er en frivillig pendling.

§ 9 H Håndpenger:

Når bedriften sørger for og betaler utgiftene for tilfredsstillende kost og losji, skal det betales håndpenger for det samme antall dager som det arbeides iht.

arbeids/rotasjonsplan, jf. protokoll 27. september 2005.

Privat innkvartering:

Dersom montør og bedrift er enige om privat innkvartering så ordner montøren dette selv

Her fremkommer det at ved privat innkvartering så kan partene inngå en slik avtale. Med andre ord så bør man her ha en skriftlig avtale på plass.

§ 9 K Diettsatsene:

NB: Diettgodtgjørelse betales ikke når arbeidstaker har nattkvarter i sitt hjem.

Bedriften skal sørge for tilfredsstillende kost. Utgifter til kost kan betales etter regning eller diettsatser. Det skal på forhånd avtales hvilken ordning som skal anvendes. Dersom arbeidstaker reiser hjemmefra mandag kl. 07:00 og er på anlegget kl. 12:30, utløses ingen diett under reise. Da regnes anleggsdietten fra mandag kl. 12:30 til neste dag, osv. frem til f.eks. til fredag kl. 12:30 (det blir 4 dager diett på brakke a kr 363). Dersom arbeidstaker er hjemme fredag innen kl. 18:30 så skal virksomheten utbetale til sammen kr 1452 i diett. Dersom arbeidstaker bruker over 6 timer å reise, så vil diett under reise på kr 250 komme i tillegg til brakkedietten.

Måltidsfradrag:

Måltidsfradrag frokost 10 % av diettsatsen, lunsj 40 % av diettsatsen og middag 50 % av diettsatsen.

§ 10 Spesielle arbeidsforhold

Arbeidstakere uten fagbrev og lærlinger gis samme tillegg som fagarbeidere.

A. Smussig arbeid

For særlig smussforhold betales et tillegg etter avtale mellom bedriften og vedkommende arbeidstaker, hvilke tillegg som skal benyttes avtales før arbeidet starter.

Normale forhold i forbindelse med nybygging og rehabilitering av alle typer anlegg utløser ikke tillegg for smuss.

Smusstillegg betales for det antall timer det arbeides under de ulike forhold. Ved arbeid hvor det kreves oljeklær, gummistøvler, gummihansker o.l., holdes disse av bedriften

Smusstillegg I:

4 % av § 3 A for fagarbeider

Eksempler på anvendelse:

- Ved arbeid på bygg eller maskiner som er belagt med olje eller lignende
- Ved branntetting der det brukes brannhemmende masse

Smusstillegg II:

8 % av § 3 A for fagarbeider

Eksempler på anvendelse:

- Ved arbeid i fryserom i drift
- Ved rydding/repasasjon etter brann i elektriske installasjoner
- Ved arbeid i gruver
- Ved rehabilitering og riving der forholdene er ekstraordinært støvet/sotet/fettet/illeluktende
- tunneler som er eller har vært i drift.

Smusstillegg III:

I ekstreme tilfeller kan det treffes særskilt avtale.

B. Reparasjon og anleggsarbeid om bord i skip:

- 1 Det betales 10,2 % tillegg til § 3 A lønn for arbeid om bord på lastebåter og på dekk etter lasting og lossing av kull last. Tillegg betales også om bord i båter, i lasterom og på dekk etter lasting og lossing av uemballert fisk samt om bord i båter etter fiske og fangst hvor forholdene kan sidestilles med forannevnte. Disse tillegg betales inntil båten er rengjort i lasterom og på dekk.
- 2 Det betales 13,9 % tillegg til § 3 A lønn for arbeid i maskinrom hvor dørkplater er tatt vekk eller hvor hovedmaskinene er under overhaling.
- 3 For arbeid i havarete båter som ikke dekkes av punktene 1 og 2 gis et smusstillegg som står i forhold til de ovenfor fastsatte prosentsetser.
- 4 Ovenstående smusstillegg omfatter ikke reparasjoner av maskiner og apparater når arbeidet utføres i verksted på land. For rengjøring av særlig smussige maskiner kan avtales tillegg.

C. Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten

- 1 Hvis det skal utføres arbeid som kan innebære særlig fare for liv og helse, skal det utarbeides en skriftlig instruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes.
- 2 Prestasjonslønn kan ikke benyttes for arbeid som utføres i henhold til pkt. 1. Slikt arbeid skal betales etter fastlønnsordningen § 3 E.

Arbeid i høyder

Ved arbeid i høyder skal det brukes godkjente stillaser, lift eller andre løfteanordninger (konferer sikkerhetsregler for stillaser mv.). For arbeid fra lift, mobilkran og traverskran skal det betales 5,5 % tillegg til § 3 A lønn for høyder fra 7-12 meter og 9,5 % tillegg til § 3 A lønn for høyder mellom 12-30 meter. For overstigende høyder treffes avtaler. For fabrikkpiper og kirkespir (lynafledere o.l.) treffes avtale.

Merknad:

Det gis ikke tillegg for arbeid i godkjente stillas, herunder rullestillas.

D. On- og inshore

Partene er enige om at der utgangspunktet for vurdering om smusstillegg kommer til anvendelse, er hvordan arbeidsforholdene normalt er i skiftene og på plattformer for øvrig on- og inshore arbeid. Spesielle smussforhold som avviker fra det som er normalt, betales etter avtale på stedet. Som eksempler på dette kan være: - sprøyting av sement på skott - innlasting av malmsig, reparasjoner etter brann o.l. Når det gjelder arbeid i høyder er partene enige om at retningslinjer som foreligger i Landsoverenskomstens § 10 C, pkt. 3 gjøres gjeldende for den tid arbeidet er godkjent utført fra båtsmannsstol i sikkerhetssele o.l.

*Kommentarer til § 10;**Eksempel smusstillegg 1:*

Bruk av Hilti varmeeekspanderende brannstopp på tube, CP 611A, utløser ikke krav på smusstillegg, jf. protokoll 13. januar 2009.

Ikke smusstillegg i nye tunneller

Det understrekes at tariffpartene er av den generelle oppfatning at arbeid i nye tunneler ikke tilsier at det er grunnlag for smusstillegg ved slike arbeider, jf. protokoll 9. november 2007.

Høydetillegg:

Personlig høydetillegg skal betales som et tillegg til den enkeltes lønn når forutsetningene er tilstede. Partene er enige om at tillegg for arbeid i høyder fra sakselift m.m. skal betales som et personlig tillegg til den enkelte og som tillegg til

akkordprisene iht. pos 145 i akkordtariffen når forutsetningene i LOK/akkordtariffen er tilstede, jf. protokoll 9. januar 2009.

§ 11 Ferie

- 1 Ferie gis i samsvar med ferieloven.
- 2 Feriegodtgjøring som er opptjent i foregående opptjeningsår, skal utbetales siste vanlige lønningsdag før ferien, dog senest en uke før ferien inntreffer. Ved fratreden skal opptjent feriegodtgjøring utbetales siste vanlige lønningsdag. Det skal gå fram av lønningsoppgjøret hvordan feriegodtgjøringen er regnet ut. Oppgjøret av feriegodtgjøringen kan utsettes til siste arbeidsdag dersom arbeidstakeren har varierende lønn.
- 3 Arbeidere med minst 3 måneders forutgående tjenestetid i bedriften, opptjener rett til feriegodtgjørelse i opptil 3 måneder ved pliktig tjeneste i militæret, i sivilforsvaret og heimevernet etter bestemmelsen i ferielovens § 10 pkt. 5 a, b, c. Trygden betaler feriepengene av sykepenger, jf. ferielovens § 10 pkt. 4 a. I medhold av ferielovens § 10 har hovedorganisasjonene avtalt at feriegodtgjøringen for slikt fravær skal utregnes på grunnlag av de samme fortjenestesatser som er utregnet i den enkelte bedrift til bruk for betaling av lønn for 1. og 17. mai
- 4 Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere. Det er forutsetningen at arbeidstakernes ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig. Hovedorganisasjonene er imidlertid enige om at ekstra ferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for produksjonen eller systematisk ferieavvikling for bedriftens arbeidsstokk som helhet. Hvor dette er tilfelle, har bedriften rett til å kreve at arbeidstakeren velger et annet tidspunkt for avvikling av sin ekstraferie.
- 5 Vedrørende den 5. ferieuken se bilag 10.

Kommentarer til § 11

Arbeidsgiver skal drøfte fastsetting av ferien med den enkelte arbeidstaker. Drøftingen skal gjøres i god tid før ferien tas. Dersom partene ikke blir enig, bestemmer arbeidsgiver når ferien skal tas. Dette står i ferielovens § 6.

Arbeidstaker kan kreve at hovedferien, tre uker sammenhengende, legges i tiden til tiden for hovedferien som er 1. juni til 30. september i ferieåret, se ferielovens § 7.

Sommerferien skal være på tre uker.

Spørsmålet er vanligvis om arbeidsgiver kan bestemme at arbeidstaker må legge ferien til oppsigelsestid.

Svaret er at arbeidsgiver kan bestemme det, dersom arbeidstakers oppsigelsestid er 3 måneder eller lengre. Se ferielovens § 8 (1). Dersom ferien er avtalt før oppsigelsen, kan arbeidstaker imidlertid motsette seg det.

Arbeidstaker kan bare kreve å ta ferien i oppsigelsestid dersom det ikke er tid til å avvikle ferien i hovedferieperioden eller innen ferieårets utløp. Hovedferien er perioden 1. juni til 30. september.

Feriepenger skal utbetales siste lønningsdag før ferien tas. Se ferielovens § 11. Arbeidsgiver skal altså ikke utbetale feriepengene på et tidligere tidspunkt selv om

arbeidstaker mener å ha god grunn til det. Arbeidsgiver kan risikere å måtte betale feriepengene på nytt etter erstatningsbestemmelsene i ferielovens § 14.

Det er utvidet rett til feriefritid i tariffavtalene, den avtalefestede ferien.

Avtalen gir rett til 4 dager betalt ferie i tillegg til ferielovens 21 dager. På denne måten innføres den 5 ferieuke i tariffbundne bedrifter uten at ferieloven er endret tilsvarende. Reglene for avvikling av ekstraferien følger i hovedtrekk samme bestemmelser som ferieloven.

§ 12 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

A-ordningen.

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dag-, time-, eller akkordlønnede arbeidere som ikke er i ordinært arbeid på de nedenfor nevnte dager, en godtgjøring etter disse regler:

I Godtgjøringen

- 1 Godtgjøringen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.
- 2 Under henvisning til § 3 i Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947 er organisasjonene enige om at satsene for 1. og 17. mai skal samordnes med satsene for de bevegelige helligdager. Godtgjøring for bevegelige helligdager og betalingen for 1. og 17. mai skal innenfor den enkelte bedrift for voksne arbeidere fastsettes etter en gruppevis beregningsmåte såfremt partene ikke blir enige om å fastsette den tilsvarende i bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste for samtlige arbeidere. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriften kan bli enige om en annen betalingsordning.

Merknad:

Grunnlaget for bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste omfatter faste tillegg som fagarbeidertillegg, bastillegg og utenbystillegg. Alle faste tillegg skal tas med ved fastsettelse av bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste, herunder skifttillegg, bedriftsinterne tillegg, fagarbeidertillegg, bastillegg, utenbystillegg, inshoretillegg, akkordlønn, bonus, smussig arbeid, høydetillegg samt sokkelkompensasjon. Unntatt er kompensasjon for forkortet arbeidstid forutsatt at helligdagsgodtgjørelse beregnes ved at lønnsmasse divideres på faktisk arbeidet tid.

- 3 For de bevegelige helligdager i julen og nyttårshelgen benyttes foregående 3. kvartal som beregningsperiode. For de øvrige helligdager samt for 1. og 17. mai benyttes 4. kvartal. Disse bestemmelser er ikke til hinder for at partene på bedriftsplanet kan bli enige om en annen beregningsperiode. Hvis det innen overenskomstområdet gis generelle tillegg i tidsrommet etter beregningsperioden, skal disse tillegges ved utbetalingen av godtgjøringen.
- 4 Godtgjøringen utbetales for det antall timer som ville vært ordinær arbeidstid på vedkommende dag. Godtgjøringen reduseres forholdsvis hvis det etter gjeldende arbeidsordning ved bedriften drives med innskrenket arbeidstid på vedkommende ukedag. I godtgjøringen gjøres fradrag for dagpenger e.l. som arbeideren i tilfelle får utbetalt for vedkommende dag av arbeidsgiveren eller av trygdeinstitusjon som helt eller delvis finansieres ved pliktmessig bidrag fra arbeidsgiveren.
- 5 For unge arbeidere og lærlinger, kvinnelige og mannlige, fastsettes betalingen tilsvarende den gjennomsnittlige timefortjeneste i bedriften for disse arbeidere under ett, med mindre partene blir enige om en annen beregningsmåte.
- 6 For arbeidere ved bedrifter som praktiserer fastlønnssystemer, betales en godtgjøring

beregnet etter den enkeltes timefortjeneste i den uke, høytids- eller helligdagen faller.

- 7 For ukelønnede arbeidere skal det være adgang til å avtale at de istedenfor godtgjøring etter ovenstående regler, skal beholde sin ukelønn uavkortet også i uker med bevegelige helligdager eller 1. og 17. mai.

Merknader:

- a) I tillegg til den betaling vedkommende arbeider skal ha etter overenskomsten, utbetales skiftarbeidere for hvert fulle arbeidet skift på helligdager som faller på en ordinær ukedag, kr 30,00. Det regnes inntil 3 skift pr. helligdag. Som regel regnes tiden fra kl. 22:00 før vedkommende helligdag til kl. 22:00 på helligdagen, eventuelt siste helligdag. Ovennevnte bestemmelser gjelder i den utstrekning følgende dager faller på en ordinær ukedag: Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag. Ferie-godtgjøring beregnes av ovennevnte kr 30,00, derimot ikke skift- eller overtidsprosjenter.
- b) Skiftarbeidere som mister skift foran helligdager på grunn av arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven, skal ha godtgjøring for disse skift som for en helligdag. Hvis det tapes en del av skiftet på disse dager, skal godtgjøringen være forholdsvis etter den tid de taper.

II Opptjeningsregler

Rett til godtgjøring har arbeider som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for helligdager eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Når det gjelder denne opptjening, regnes de 3 helligdager i påsken som en enhet og de to helligdager i julen sammen med nyttårsdag som en enhet. For 1. og 17. mai gjelder reglene i § 3 om Lov om 1. og 17. mai av 26. april 1947.

III Tapsregler

1. Godtgjøringen betales også når helligdager og 1. og 17. mai faller innenfor tidsrom hvor arbeidstakeren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans.
2. Dersom en arbeidstaker med minst 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften blir oppsagt uten at det skyldes eget forhold og oppsigelsesfristen utløper siste virkedag i april eller desember måned, skal arbeidsgiveren betale ham godtgjøring for henholdsvis 1. mai og 1. januar.

IV Utbetaling

Godtgjøringen betales senest 2. lønnsdag etter helligdagen. For de helligdager som regnes som en enhet, betales den senest 2. lønnsdag etter henholdsvis 2. påskedag og nyttårsdag. Opphører tjenesteforholdet før dette tidspunkt, utbetales godtgjøringen sammen med sluttoppgjøret.

V

Godtgjøringen regnes som en del av arbeidsfortjenesten og tas med ved beregningen av feriegodtgjøringen. Den regnes ikke ved beregning av tillegg for overtidsarbeid.

Kommentarer til § 12;

Dersom det arbeides på en slik dag, tapes retten til helligdagsgodtgjørelse, men tiden betales med 100 % tillegg (som arbeid på søndag).

Det fremgår av dette pkt. at man har store friheter på bedriften til å etablere ordninger.

Julaften, påskeaften og pinseften er ikke definert som helligdager og skal ikke kompenseres i en rotasjonsordning.

1. påskedag og 1. pinsedag er ikke omtalt ovenfor da disse dager alltid faller på en søndag.

*Dersom arbeidstaker har vært permittert i **mer enn 6 uker** betaler NAV for bevegelige helligdager. Da skal arbeidsgiver dekke mellomlegget fra det som blir utbetalt fra NAV og det vedk. skulle ha fått utbetalt dersom vedkommende ikke var permittert. Dersom arbeidstaker **ikke** har vært permittert i **mer enn 6 uker** må bedriften utbetale helligdagsgodtgjørelse.*

§ 13 Sykelønnsordningen

Bedriften skal forskuttere sykelønn der det foreligger en gyldig sykemelding som hjemler sykepenger iht. folketrygdloven. Ut over arbeidsgiverperioden begrenses forskutteringen inntil det refunderbare beløpet fra folketrygdloven, pr i dag 6G såfremt lokale avtaler ikke hjemler noe annet. Arbeidsgiver betaler full lønn i arbeidsgiverperioden i henhold til gjeldende lovverk.

Kommentarer til § 13;

Dette innebærer at bedriften er forpliktet til å forskuttere sykepenger for hele sykeperioden. Det er en forutsetning at det foreligger gyldig sykemelding som gir rett til sykepenger etter Folketrygden.

Tariffbestemmelsen medfører en forpliktelse for bedriften til å forskuttere uavkortet lønn for arbeidsgiverperioden på 16 dager. Etter 16 dager, begrenses forskutteringen til det beløp man får refundert fra Folketrygden, 6 ganger grunnbeløpet. Feriepenger under sykdom, opptjenes i Folketrygden for maksimum 48 sykepengedager pr. år med 10,2%. Også dette beløpet må bedriften forskuttere når ferie avvikles i etterkant.

*Når det gjelder de økonomiske konsekvensene for bedriften i forbindelse med denne forskutteringsordningen, skal dette til syvende og sist være et null-sums-spill. Når unntas de 16 første dagene, arbeidsgiverperioden, går ikke de forskutterte beløpene utover hva man i etterkant får refundert fra Folketrygden. Det følger av Folketrygden § 23-2, 5. ledd at det **ikke** skal svares arbeidsgiveravgift av lønn og feriepenger så langt arbeidsgiveren får lønnen eller feriepengene refundert etter nærmere angitte regler i folketrygdloven.*

*Inntektsarter som medregnes er: akkord, bastillegg, bonus, helligdagsgodtgjørelse, nattillegg, skifttillegg, tillegg for ubekvem arbeidstid, utetillegg, jf. folketrygdloven § 8-29 første ledd. Inntektsarter som **ikke** skal medregnes er: bilgodtgjørelse, diettgodtgjørelse, feriepenger, overtid, smussgodtgjørelse samt verktøygodtgjørelse. De som er sykemeldte, utover arbeidsgiverperioden, og avlønnes etter LOK har ikke krav på feriepenger etter ferielovens bestemmelser og LOK § 11 for den perioden de mottar sykelønn. De vil få forskuttert de feriepengene de har krav på som følge av folketrygdloven.*

§ 14 Korte velferdspermisjoner

Når det gjelder korte velferdsordninger, skal det på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjon:

1 Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakere, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn, permisjon ved begravelse av ansatte, slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2 Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege.

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. Forøvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykemeldt.

3 Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

4 Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal få ordnet seg på annen måte.

5 Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

6 Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

7 Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden. Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

8 Permisjon for å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.

9 Kvinner som ammer barn har rett til den fritid hun av den grunn trenger og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inn-til én time pr. dag. Betaling for dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen og opphører når barnet fyller 1 år.

10 Det gis velferdspermisjon til egne barns konfirmasjon, men den enkelte arbeidstaker pålegges selv å varsle bedriften skriftlig for tidspunktet.

11 Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden, Slik permisjon gis for inntil to timer.

12 Permisjon for oppmøte på sesjon

Merknad:

- Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.
- Med korte velferdspermisjoner etter ovenstående regler menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Kommentarer til § 14;

Husk at betaling for korte velferdspermisjoner menes for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, og betalt med ordinær lønn (full lønn).

Vi vil anbefale å etablere en lokal avtale som går på regulering og bruk av velferdspermisjoner, herunder omfang, hyppighet mv.

En arbeidstaker skal fortrinnsvis legge behandlinger og kontroller utenfor arbeidstiden. Dersom dette ikke lar seg gjøre, plikter vedkommende å sørge for at behandlingen legges til tidspunkter som er til minst mulig ulempe for bedriften, og normalt vil dette være tidlig på morgnen eller mot arbeidshagens slutt.

*Permisjonen gjelder **kun** for konfirmasjonsdagen dersom vedk. er i rotasjon denne dagen.*

§ 15 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

1. Reguleringsbestemmelse NHO – LO
Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO, eller det organ LO 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 LOs representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14-fjorten-dager etter forhandlingenes avslutning, si opp den enkelte avtale med 14-fjorten-dagers varsel (dog ikke med utløp før 1. april 2017).
- 1 Reguleringsbestemmelse Nelfo - EL og IT Forbundet
Faste timelønnssetninger og akkordmultiplikator reguleres pr. 1. mai i det mellomliggende år i tariffperioden i forhold til lønnsutviklingen i SSBs statistikk for voksne arbeidere i alt fra foregående år. Dog skal reguleringen minst tilsvare eventuelt tillegg som avtales mellom NHO-LO.

Kommentarer til § 15;

SSB tabell er for industribedrifter i NHO. Voksne arbeidere betyr både voksne menn og kvinner, herunder offshore.

§ 16 Protokolltilførsel til overenskomsten

- 1 Elektromekaniske reparasjonsverksteder
For elektromekaniske reparasjonsverksteder gjøres nåværende Landsoverenskomst og Del 1 i akkordtariffen gjeldende, dog således at det for disse bedrifters verkstedarbeid ikke fastsettes noen normallønnssetning. Dette skal dog ikke nyttes til å senke det alminnelige lønnsnivå. Denne bestemmelse gjelder ikke for bedrifter som kommer inn under bestemmelse i Kgl. res. av 5. februar 1965. Lærlinger i elektromekaniske reparasjonsverksteder er underlagt de opplæringsbestemmelser som er fastsatt for denne faggruppe. For øvrig henvises til Landsoverenskomstens § 1.
- 2 Forskrifter
Bedriften stiller til rådighet aktuelle lover og regelverk som for eksempel forskrifter og normer som er nødvendig og som montør i gjennom bedriftens internkontroll er pålagt å følge. Ajourføring av forskriftene påhviler montørene og lærlingene på grunnlag av utleverte tillegg. Ved revidering og endringer i disse skal bedriftene gi nødvendig opplæring til de ansatte, ref. LOK § 5-3 siste setning.
3. Vernearbeid

- a) Partene er enige om nødvendigheten av å medvirke til at vernetjenesten fungerer etter sin hensikt, f.eks. ved å støtte årlig skoling og informasjon av vernerepresentantene. Partene er enige om at man innen organisasjonene Nelfo - EL og IT etablerer et samarbeid i verne- og miljøspørsmål for senere å kunne vurdere behovet for et felles bransjeutvalg på området.
- b) For førstehjelpsutstyr vises til retningslinjer i forskrifter fra Arbeidstilsynet.
- c) Retningslinjer for spise-, vaske- og skifterom samt sanitære forhold.

Vises til Arbeidstilsynets forskrifter:

- I. Før et arbeid påbegynnes, plikter bedriften ved nybygg samt større forandringsarbeider å anvisse spise- og hvilerom med tilfredsstillende oppvarming til opphold under hviletiden. Standardiserte mobilbrakker for ovennevnte formål kan brukes. Rommet skal være låsbart og bedriften plikter å holde rommet ordentlig rent.
- II. Utenom spise- og hvilerommet plikter bedriften å sørge for skifte- og vaskerom hvor det skal være anledning til - under regnvær eller når arbeidets art gjør det nødvendig - å få tørket arbeidsklær og fottøy. Rommet skal være låsbart for oppbevaring av gangtøy og arbeidsklær.
- III. I tilslutning til ovennevnte rom skal det være et klosett for hver påbegynte 20. mann når det finnes urinaler.
- IV. For andre arbeider skal bedriften, så snart forholdene tillater det, sørge for et sted for spisepauser, muligheter for å skifte og vaske seg og adgang til klosett.

Merknader:

Under henvisning til Arbeidsmiljøloven § 10-9 er følgende tilfredsstillende:

- Kafeer er fullgode spisesteder.
- I private hjem kan ethvert rom som er oppvarmet, rent, pent og skikkelig belyst, med mulighet til å sitte ordentlig ved et bord, godkjennes som fullgodt spiserom.
- Kundebedrifter (industri). Kantiner og spiserom.
- I institusjoner som kirker, skoler, sykehus, anstalter o.l. må eksisterende spiserom/kantiner anses som fullgode spiserom.

Retningslinjene gjelder inntil eventuelle forskrifter vedrørende bygningsbransjen fra Arbeidsdirektoratet foreligger.

- 4 Mekanikere og sveisere
Ved installasjonsarbeider med omfattende jernarbeid kan firmaene ha behov for å ansette mekanikere og sveisere til å utføre disse arbeider. Fagarbeidere lønnes etter § 3, fagarbeiderlønn, og de deltar i fellesakkorden etter overenskomstens bestemmelser. Vilkår for anerkjennelse som fagarbeider er bestått fagprøve i samsvar med opplæringsloven etter utstått læretid på kontrakt, eller etter praksis i samsvar med loven.
- 5 Serviceelektronikere og elektroreparatører - Se bilag 4.
- 6 Samarbeid om sikkerhet
Nelfo og EL og IT understreker behovet for sikkerhet ved utførelse av arbeid på elektriske anlegg og utstyr. Partene vil derfor forplikte seg til å holde hverandre orientert om utspill og aktiviteter overfor myndighetene eller andre organisasjoner. Partene er videre innstilt på å samarbeide i spørsmål knyttet til regelverket innenfor dette området.
- 7 Bransjestatistikk
Partene er enige i at det er behov for egen lønnsstatistikk for bransjen. Statistikkgrunnlaget skal sendes inn pr. 31.12. hvert år – senest innen utgangen av 1. kvartal i det påfølgende år. Nelfo er ansvarlig for å innhente statistikken. Statistikken settes opp fylkesvis.

Bransjestatistikken skal ivareta følgende forhold:

- Sum fastlønn fagarbeidere

- Sum timer fastlønn for fagarbeidere
- Sum produktivitetslønn fagarbeidere
- Sum timer produktivitetslønn fagarbeidere
- Sum variable tillegg fagarbeidere
- Overtid fagarbeidere
- Prosentuelt sykefravær for LOK-området
- Antall årsverk for LOK-området

Alle de ovennevnte parametere, med unntak av registreringer på antall ansatte og sykefravær, skal være basert på fagarbeidere. De tillitsvalgte på den enkelte bedrift skal gis gjenpart av bedriftens statistikkmateriell og mulighet til å drøfte dette. Ovennevnte statistikkmateriell er konfidensiell informasjon.

- 8 Verktøy og arbeidstøy
Bedriften plikter til enhver tid å holde den enkelte arbeidstaker med nødvendig, hensiktsmessig og praktisk anvendelig verktøy og arbeidstøy.
- 9 Gebyr for administrasjon av akkordtariffordningene
Bedriftene innbetaler for hver lønnsperiode et beløp svarende til 0,3 % av den samlede lønnsmasse innen Landsoverenskomsten. Beløpet innbetales til EL og IT Forbundet og er ved etablering av ordningen trukket ut av § 3 A med kr 0,36.

Dokumentasjon

Nelfo tilstiles årlig en revisorbekreftet redegjørelse for hvordan midlene er brukt, senest innen 30.06. Dette regnskap skal holdes adskilt fra EL og ITs øvrige regnskapsførsel. Vesentlige avvik fra forutsatt trekkbeløp gir partene rett til å kreve endringer.

- 10 Innvandrere
Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at innvandrere i større grad velger å ta arbeid innenfor elektrobransjen. På denne bakgrunn bør derfor partene lokalt diskutere bedrifts aktuelle problemstillinger knyttet til rekruttering av innvandrere, som for eksempel praktisk tilrettelegging og holdningsspørsmål.
- 11 Mandat akkordutvalg
Overordnet målsetting med utvalget er til enhver tid å ha en akkordliste som er riktige med henblikk på prissetting.
Det nedsettes et fast produktivitetslønnsutvalg utvalg med 3-3 representasjon.
Partene har mulighet til å innkalle ressurspersoner ved behov. Utvalget skal ivareta akkordtariffen pkt. 140-15 og skal hvert år innen 30. april legge frem nye priser og materiell som suppleres inn i lista. Om nødvendig skal det gjennomføres tidsstudier etter gitte kriterier som utarbeides av utvalget.
Prinsippet for prisfastsettelsen utføres i henhold til akkordtariffens pkt. 135-10.
- 12 Utsetting av arbeid
Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen blir mest mulig attraktiv og seriøs. Der egenbemanningen ikke er tilstrekkelig, skal det drøftes ulike tiltak – herunder muligheten for å øke antallet fast ansettelse, jf. Hovedavtalen § 9-3.
Partene er opptatt av å hindre «sosial dumping» og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.
Dersom bedriften ønsker å sette bort deler av arbeidet, skal det på forhånd forhandles med de bedriftstillitsvalgte, jf. Hovedavtalen § 9-3

I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å

ansette, samt omfanget og varigheten.

Bedriftens ledelse skal på forlangende godtgjøre overfor de tillitsvalgte at underentreprenører har ordnede lønns og arbeidsvilkår. Lønns og arbeidsvilkår som bedriftstillitsvalgte oppfatter som urimelig i forhold til sentrale tariffavtaler i områder kan tas opp til drøfting med bedriften.

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og arbeidsforhold i samsvar med § 9 i.

Dersom utsetting av arbeid medfører at bedriften, av den grunn, må permittere eller si opp fast ansatte arbeidstakere, vil utsettingen av arbeidet kunne stride mot arbeidsmiljøloven § 15-7 og Hovedavtalen § 7-1 nr.1. De tillitsvalgte kan kreve forhandlinger om dette.

13 Foreldrepermisjon

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

14 Omsorgspermisjon i henhold til AML §12-3 gir rett til ordinær lønn under permisjon.

Lovtekst AML §12-3: I forbindelse med fødselen har faren rett til to ukers permisjon for å bistå moren. Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til permisjon utøves av en annen som bistår moren.

15 Personlig integritet i arbeidslivet

Innføring av elektroniske systemer som samler og lagrer data om den enkelte arbeidstaker eller dennes bevegelser, for eksempel innføring av system for styring av bilparken, skal drøftes i henhold til HA § 9-11 og tilleggsavtale IV. Det skal også drøftes hvem som skal ha innsyn i de innsamlede data, hva de kan brukes til, hvordan de skal oppbevares og hvor lenge de skal oppbevares.

Kommentarer til § 16;

Til punkt 2 Etter/videreutdanning

Kostnader til etter og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar.

Til punkt 4 Jernarbeid m.m.

Partene mener at fagkategorien instrumentørlegger også vil komme inn under nevnte bestemmelse, jf. protokoll 11. desember 2006.11.03.2014

Til punkt 16 Utsetting av arbeid

Her vises det til HA § 9-3, så i denne sammenhengen betyr dette kun drøfting.

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og arbeidsforhold i samsvar med § 9 i. Dersom utsetting av arbeid medfører at bedriften av den grunn må permittere eller si opp fast ansatte arbeidstakere, må bedriften påse at permitteringen har en saklig grunn og ikke strider mot AML § 15-7 og Hovedavtalen § 7-1 nr. 1. De tillitsvalgte kan kreve «forhandlinger» om dette. I denne sammenheng betyr dette drøfting.

Dersom et oppdrag skal kunne være en underentreprise forutsetter det at antall arbeidstakere som benyttes er uvedkommende for oppdragsgiver, arbeidsledelse skal være fra underentreprenøren og ikke fra oppdragsgiver, entreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet, entreprenøren benytter eget verktøy og materiell, arbeidsoppdraget må være klart definert, det er avtalt en fast pris for oppdraget. Dette er i samsvar med uttalelse fra Direktoratet for Arbeidstilsynet (NOU 1998.15 s 46). Det kreves ikke en enighet ved bortsetting/utsetting av arbeider.

Til punkt 14 Foreldrepermisjon

Ved offshore arbeid får også vedk. kompensert 75 timer ordinær landlønn. Er vedkommende satt opp på offshoretur, kanselleres den og det settes opp ny tur etter at permisjonen er avviklet. Utgangspunktet skal permisjonen tas innen en ramme på to uker før fødsel eller to uker etter mors hjemkomst.

Til punkt 15 Innføring av elektronisk kjørebok:

Vi registrerer en del henvendelser fra bedrifter som ønsker å innføre elektronisk kjørebok. Dette er ikke minst begrunnet i hensynet til skattemyndighetene og kravene til dokumentasjon som stilles på dette området.

Vi understreker at det fra skattemyndighetene ikke er krav om å installeres elektronisk kjørebok, men flere og flere finner dette formålstjenlig for å kunne fremlegge god og tilstrekkelig dokumentasjon.

Det kan også være andre begrunnelser for installering av elektronisk kjørebok. I disse tilfellene må det foretas en avveining mellom selskapets interesser og hensynet til den enkeltes personvern.

Før kjørebok installeres i bedriftens biler må følgende være ivarettatt:

Informasjon til de ansatte:

De ansatte må være informert om hvordan og hvorfor man innfører tiltaket. Formålet må være begrunnet og saklig, og det må fremgå tydelig av informasjonen hvorfor man gjør dette. Saken skal videre drøftes med de ansatte, men det er ingen forutsetning at det oppnås enighet. I mange tilfelle erfarer vi imidlertid at også de ansatte ser verdien av innføringen av et slikt verktøy. Dette fordi også den enkelte ansatte risikerer tilleggsskatt dersom dokumentasjonskravet ikke er tilstrekkelig oppfylt.

Ønsker man å utvide bruken av de opplysninger man innhenter via kjøreboken, må man sørge for å informere og drøfte dette på det senere tidspunkt og igjen foreta en konkret interesseavveining av bedriftens behov opp mot den enkeltes personvern.

Personopplysninger:

Installering av elektronisk kjørebok er innhenting av personopplysninger av en slik karakter at det innebærer meldeplikt til Datatilsynet før iverksettelsen. Dette kan for eksempel gjøres elektronisk på skjema via Datatilsynets nettsider.

Vi minner også om at personopplysningsloven innebærer regler om lagring av opplysninger. Sentralt i forhold til regelverket rundt lagring er spørsmålet om hvor lenge det er nødvendig å lagre personopplysningene for å gjennomføre formålet og om lagringen eventuelt er regulert i annen lovgivning.

For øvrig anbefaler vi Datatilsynets [hjemmesider](#)

§ 17 Inn- og utleie

Innenfor aktuelle fagområder skal inn- og utleie foregå etter følgende regler:

- 1 Inn- og utleie skal drøftes med de tillitsvalgte etter bestemmelsen i Hovedavtalens § 9.3 og i henhold til forskrift om inn- og utleie AML § 14-13. Arbeidstakere som blir utleid må skriftlig gis alle nødvendig informasjon i tilknytning til oppdraget.

- 2 Innleie skal kun foregå fra bedrifter som er godkjente opplæringsbedrifter og som har en egenproduksjon slik at bedriften tilfredsstiller kravene i lovens AML § 14-13 nr. 1 (maks. 50 prosent av egne fast ansatte kan leies ut). Partene kan gjøre unntak fra pkt. 2 for utenlandske bedrifter.
- 3 Dersom det i innleiebedriften avlønnes etter produktivitetslønn, skal innleide arbeidstakere delta i denne avlønningsformen.
- 4 Ved arbeid i fastlønn iht. LOK § 3 E i innleiebedrift kan utleiebedrift benytte egne fastlønnsavtaler dersom disse er inngått iht. til LOK § 3 E. For øvrig skal arbeidsvilkårene følge anleggsavtale/prosjektavtale.
- 5 Inn-/utleie kan kun foregå mellom bedrifter som har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innenfor LOKs virksomhetsområde, jf. § 1.
- 6 Ved innleie fra utlandet skal utleiende bedrift skriftlig bekrefte at anleggsavtalen/-prosjektavtalen legges til grunn for arbeidsoppdraget.
- 7 Ved innleie under 10 prosent av tilsatte innen fagområdet skal forholdet drøftes med tillitsvalgte. Ved innleie utover 10 prosent av tilsatte innen fagområdet skal forholdet avtales med tillitsvalgte.
- 8 Ved innleie av elektropersonell skal bedriften på forespørsel kunne forevise de tillitsvalgte en oversikt over nødvendige faglige kvalifikasjoner og FSE opplæring for innleid personell.

Merknader:

- Til pkt. 4: Avlønning av utenlandske arbeidstakere medfører at bedriften må tilpasse lønn etter bestemmelsene i Landsoverenskomsten § 3 E.

Kommentarer til § 17;

De nye reglene om likebehandling samt solidaransvar gjelder ikke ved innleie fra produksjonsbedrifter.

Forskjellen mellom et vikarbyrå og en produksjonsbedrift som driver utleie:

Et vikarbyrå har som formål å drive utleie.

En produksjonsbedrift vil ha andre formål med sin drift, og bare mer tilfeldig leie ut arbeidskraft - typisk ved midlertidig overskudd på arbeidskraft og som et alternativ til permittering eller oppsigelse. For at en produksjonsbedrift skal sies ikke å ha til formål å drive utleie, er det et vilkår at utleie skjer innenfor de samme fagområder som utgjør utleierens hovedbeskjeftigelse, og at utleieaktiviteten ikke omfatter mer enn 50 prosent av de fast tilsatte hos utleier. Hvis disse vilkårene brytes, blir bedriften å anse som et vikarbyrå, og kommer dermed inn under bestemmelsene i § 14-12.

Før beslutning om innleie tas, skal innleier foreta drøftelser med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori det er snakk om å leie inn. Dersom innleien overstiger 10 prosent av det totale antallet ansatte hos innleier og skal

vare over ett år, **skal** det inngås avtale med tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori det er snakk om å leie inn.

Unntak: Det er ikke krav om avtale eller drøftelser med representanter for de tilsatte hvis innleien omfatter færre enn tre personer eller hvis innleien skjer innenfor samme konsern.

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

Dette innebærer ikke at det er krav om tariffavtale.