

Förhandlingsprotokoll

Parter: Installatörsföretagen
Svenska Elektrikerförbundet

Närvarande: För arbetsgivarparten
Ola Månsson
Henrik Junzell
Kenneth Andersson
Emelle Thunholm
Johnny Petré

För arbetstagarparten
Urban Pettersson
Mikael Pettersson
Tomas Jansson
Niklas Enström

Ärende: Förhandlingar om Installationsavtalet för perioden 16 november 2020 – 30 april 2023

Plats: Stockholm

Datum: 19 november 2020

§ 1 Löneavtal och prolongering av allmänna villkor

Parterna överenskommer om nya löner enligt **Bilaga 1** och om att prolongera hittills tillämpade Installationsavtal med de ändringar och tillägg som framgår av **Bilaga 2**. Höjningar av lägslöner och ersättningar är sammanfattade i **Bilaga 3**.

Parterna konstaterar att detta avtal innebär en kostnadsökning om 5,4 % för Installationsavtalet för avtalsperioden och därmed ligger inom normen för övriga branschavtal.

§ 2 Pensionsöverenskommelsen

Enligt § 2 i överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK tecknad den 7 april 2020 om att sänka åldern för ålderspension i Avtalspension SAF-LO med mera ska avräkning från kostnaden för lönepotten ske med de procenttal som framgår av förteckningen i bilaga 1 till överenskommelsen. För Installationsavtalet ska avräkning göras med 0,3 procent respektive 0,2 procent den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022.

Enligt § 11 i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK gäller den endast under förutsättning att den normering som det Märkessättande avtalet stipulerar följs av samtliga förbund inom LO respektive PTK. Om detta villkor inte uppfylls och de förändringar som omfattas av överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK inte genomförs, ska värdet enligt föregående stycke fördelas senast vid nästkommande förhandling om fördelning av lönepott och betalas retroaktivt från den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022.

§ 3 Redovisning på lönespecifikationer

Parterna är överens om att, i samband med införandet av nya åldersklasser i ASL-systemet och införandet av månadsrapportering till FORA, gemensamt verka för att avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

§ 4 Partsgemensamt arbete jämställdhet

Parterna ser jämställdhet inom branschen som en viktig fråga. I 2017 års överenskommelse kom parterna överens om att starta ett partsgemensamt arbete kring jämställdhet. Arbetet har resulterat i bland annat genomförandet av enkätundersökningar samt åtgärder riktade mot skolor, yrkeslärare och elever för att förändra attityder och värderingar.

Elteknikbranschen är fortsatt starkt mansdominerad och en jämnare könsfördelning skulle innebära många fördelar till exempelvis en bredare kompetensförsörjningsbas, förbättrad arbetsmiljö, etc.

Den gemensamma satsningen för att försöka förbättra värderingar och attityder är långsiktig. Parterna har därför kommit överens om att fortsätta det partsgemensamma arbetet även under kommande avtalsperiod. Ett prioriterat uppdrag för projektet under avtalsperioden ska vara att undersöka och kartlägga eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män. För det fall parterna finner att det förekommer löneskillnader ska en åtgärdsplan tas fram för att se hur man kan komma tillrätta med problemet. Arbetet ska vara klart under år 2021.

Projektet ska även fortsättningsvis bemannas av parterna som ska avsätta tid och resurser för projektets genomförande. Överenskomna kostnader ska delas lika parterna emellan.

§ 5 Partsgemensamt arbete för samverkan i arbetsmiljöfrågor

Parterna är eniga om vikten av bra samverkan i arbetsmiljöarbetet och skyddsombudens viktiga roll för att nå framgång.

För att stärka skyddsombuden och öka företagens engagemang, ska parterna driva ett gemensamt projekt som ska leda till en samsyn i hur skyddsombud på ett bra sätt ska introduceras och utvecklas i sin nya roll. Parterna ska även se över hur en utbildningsplan kan upprättas vid registrering av nya skyddsombud.

Projektet ska ha fokus på hur skyddsombud och arbetsgivare tillsammans på ett systematiskt sätt ska kunna arbeta för en bättre arbetsmiljö genom samråd och dialog.

Aktiviteter som bör ingå i projektets arbete är bland annat:

- Framtagandet av ett gemensamt utbildningsmaterial för utbildning av skyddsombud.
- Modernisering av listade bilagor till arbetsmiljöavtalet inklusive Bilaga 5. Resultatet kan parterna sedan träffa överenskommelse om att föra in i Installationsavtalet.

Ny teknik och metoder för en bättre arbetsmiljö

Inom installationsbranschen finns det arbetsmiljörisker som är särskilt utmanande att hantera. Ett specifikt exempel är exponering för kvartsdamm. Inom området pågår det en snabb teknisk utveckling med syfte att upptäcka, minska och eliminera dessa risker.

Parterna är överens om att ny teknik och nya metoder som kan förbättra branschens arbetsmiljö och som kommer parterna till kändedom ska samlas och hanteras inom ETAK. Teknik och metoder som kan förbättra branschens arbetsmiljö ska efter hantering inom ETAK och godkännande av båda parter läggas till i parternas gemensamma etableringsmall och riskanalyser.

Stärkt skydd mot sexuella trakasserier

Parterna noterar till protokollet att parternas reglering i Kap 12 § 2 Installationsavtalet även innefattar frågor kring, sexuella trakasserier och kränkningar i arbetet utförda av tredje man.

§ 6 Produktivetsfrämjande prestationslönesystem

Parterna är överens om att det gynnar såväl företag som arbetstagare, att ha ett lönesystem som stödjer ett produktivt arbetssätt. En hög produktivitet och effektiva produktionsmetoder är en förutsättning för att klara sig i den allt hårdare internationella konkurrensen.

Det gemensamma projektet om produktiviteten i branschen och produktivetsbefrämjande prestationslönesystem, syftar till att utveckla och ta fram idéer till lönesystem som främjar produktiviteten och premierar goda arbetsinsatser, samtidigt som det tillvaratar och premierar ett effektivt användande av både materiel och resurser. Lönesystemet ska stödja och fungera i den dagliga verksamheten. Parterna ska även titta på förutsättningar och möjligheterna till att vara produktiv samt hur timtiden värdesäkras över tid.

Parterna tillsätter själva de kompetenser och resurser som behövs för projektet och delar på kostnaderna. Det bör tillsättas en referensgrupp med företagsrepresentanter och yrkesverksamma elektriker. Projektet ska starta senast våren 2021 och bedrivs under avtalsperioden.

§ 7 Giltighetstid

Överenskommelsen gäller för tiden 2020-11-16 – 2023-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Sker inte sådan uppsägning, förlängs giltighetstiden med ett år i sänder.

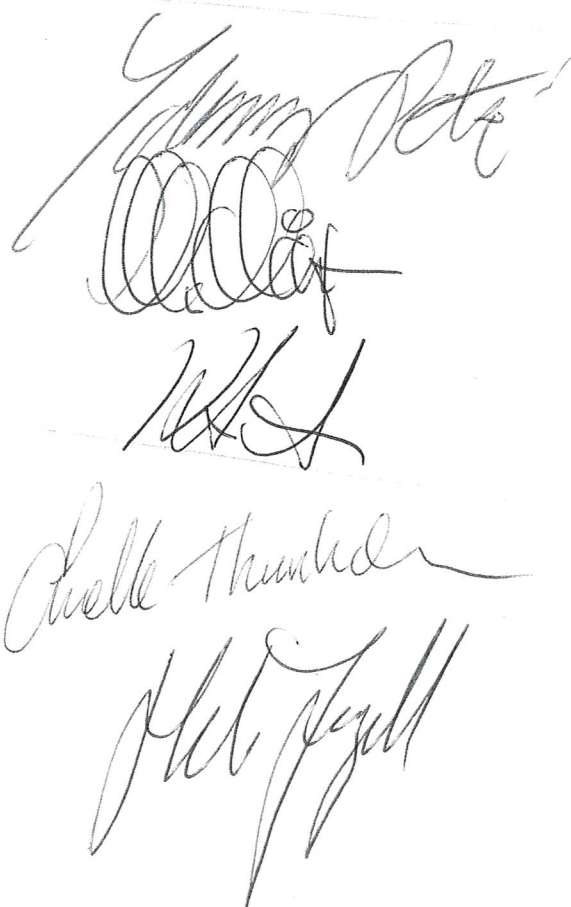
Om begäran om förhandling framställs före den 31 december 2022 gäller avtalet för tid efter 30 april 2023 med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid. Om avtalet sagts upp eller förhandling begärts skall parterna senast två månader innan avtalets ordinarie giltighetstid upphör, växla förslag till nytt avtal.

Förtida uppsägning

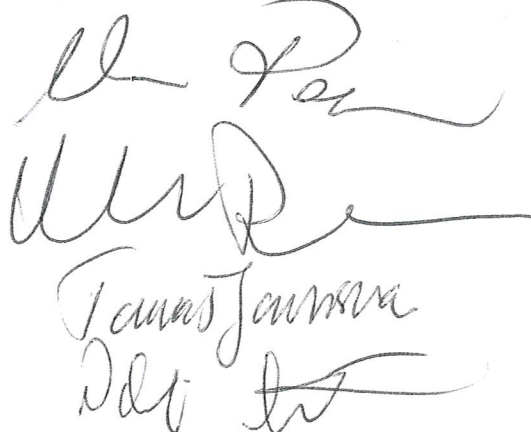
Part äger rätt att säga upp avtalet till upphörande den 30 april 2022. I sådant fall ska uppsägning ske senast den 31 oktober 2021.

Överenskommelsen är preliminär till dess den antagits definitivt av parterna.

För Installatörsföretagen

A collection of handwritten signatures for the installers' companies. The signatures are written in cursive and include names such as Tommy Pettersson, Mikael, and Pelle Thunberg.

För Svenska Elektrikerförbundet

A collection of handwritten signatures for the Swedish Electricians' Association. The signatures include names like Per and Tomas Jansson.

Månadslön

Lönerevision 1 december 2020

Generell lönehöjning

För heltidsarbetande ska utgående lön öka med 2,7 % för SEF:s medlemmar per den 1 december 2020.

Vid beräkningen av generell löneökning ska dock den lägsta månadslönen för heltidsanställd arbetstagare, exklusive lärlingar, utgöra 26 100 kr. Vid deltidsarbete i proportion därtill.

Lönerevision 1 maj 2022

Allmän pott

Revision av utgående löner ska ske den 1 maj 2022. Ett utrymme bildas för individuell fördelning motsvarande 2,2 % av de utgående månadslönerna för SEF:s medlemmar per den 30 april 2022.

Vid beräkningen av potten ska dock den lägsta månadslönen för heltidsanställd arbetstagare, exklusive lärlingar, utgöra 26 805 kr per månad 2022. Vid deltidsarbete i proportion därtill.

Potten skall fördelas individuellt vid förhandlingar inom företaget.

Principer för den individuella lönesättningen liksom förhandlingsordningen framgår nedan.

Garanterat utfall

Efter fördelning av lönepotten ska per månad utgående lön, efter lönerevision, för heltidsarbetande ha ökat med lägst 0,8 % för 2022.

Hissmontörer

I detta avtal överenskomna löneökningar (omfattning och nivå) ska även tillämpas för hissmontörer som omfattas av företagsvisa ackordsöverenskommelser.

Ackord uttryckta i kronor.

Lokalt överenskomna ackord uttryckta i kronor ska från och med 1 december 2020 höjas med 2,7 % och den 1 maj 2022 höjas med 2,2 %.

Principer för lönesättning

Parterna avser, genom vad här föreskrivs om lönesättning, bidra till ökad produktivitet och konkurrenskraft i företagen. Därigenom skapas förutsättning för en positiv löneutveckling. Lönesättningen ska vara individuell. Fördelningen av utrymmet för individuell löneökning ska ske med utgångspunkt i arbetstagarens yrkeskunnighet, kvalifikationer, prestation och ansvar.

Lönesättningen ställer krav på chefer och fackliga förtroendemän att vara så objektiva som möjligt. Vid förhandlingar om individuella löner är det nödvändigt att båda parter kan motivera sina ställningstaganden. Godtycke får inte förekomma.

Föräldralediga, som inte arbetar vid tidpunkten för en lönerrevision, ska på samma villkor som övriga arbetstagare omfattas av lönerrevisionen.

Förhandlingsordning

Fördelningen av tillgängligt löneökningsutrymme sker, i enlighet med vad som föreskrivs i 7 Kap § 2, vid förhandlingar inom företaget, som kan påkallas av vardera part. Förhandlingen ska ha påbörjats inom 10 arbetsdagar från det att påkallandet har skett, om förhandlande parter inte överenskommit om annat.

Målsättningen är att förhandlingarna ska bedrivas skyndsamt och att överenskommelse ska uppnås inom företaget.

Vid oenighet bör de centrala parterna konsulteras beträffande avtalsstillämpningen, innan förhandlingen avslutas.

Kan parterna inte träffa överenskommelse kan arbetsgivaren påkalla central förhandling. Detta ska ske senast tre veckor räknat från den dag då förhandlingen avslutades. Sista dagen för att påkalla central förhandling är den 31 maj 2022, om de förhandlande parterna inte träffar överenskommelse om senare tidpunkt.

Ifall arbetsgivaren inte begärt central förhandling ska allmänna potten fördelas, bland de av lönerrevisionen berörda montörerna, såsom en generell löneökning.

Parterna antecknar till denna överenskommelse såsom gemensamt uttalande att samtliga förhandlingar rörande lönerrevision ska vara avslutade senast den 31 oktober 2022.

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan arbetstagarparten hänskjuta frågan till Nämnden för lönefrågor (se nedan) för avgörande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutades.

Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande jämte fyra ledamöter, varav IN och SEF utser två ledamöter var samt vidare var sin sekreterare.

Nämnden sammanträder på begäran av endera parten för att avgöra lönesättningsärenden där enighet inte kunnat uppnås vid central förhandling.

Nämnden ska konstitueras omgående och dess avgörande ska ske skyndsamt.

Protokollsanteckning

Arbetsgivarsidan svarar för kostnaden för lönenämndens ordförande.

Installationsavtalets allmänna villkor ändras, om inte annat anges, fr.o.m. 1 december 2020 och 1 maj 2022 enligt följande:

Lägst löner och ersättningsnivåer

7 Kap § 2 Månadslön

Avtalets lägsta löner uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

Bilaga 1 Yrkesutbildningsavtalet

4 Kap § 1

Yrkesutbildningsavtalets lägsta löner höjs med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

7 Kap § 7 Lön för restid

Restidsersättningen uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

Detsamma gäller restidsersättningen i yrkesutbildningsavtalet.

7 kap § 9 Arbete på obekvämtid

OB-ersättningen uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön. Utöver uppräknas höjs beloppet med 1 kr i 7 kap § 9 punkt 1.

7 Kap § 11 Beredskapsersättning

Beredskapsersättningen uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

9 Kap § 2 Ackordstidlista

Brytpunkt

Brytpunktstillägget uppräknas med belopp motsvarande procentuella höjningen av utgående månadslön.

9 Kap § 4 Penningfaktor

Penningfaktorn uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

11 kap § 3 b Resetillägg II

Resetillägget uppräknas till 1,70 kr per km från 1 december 2020 och gäller för avtalperioden.

11 kap § 4 p 1 – Utan övernattning (endagsförrättning)

Traktamentet vid endagsförrättning uppräknas med belopp motsvarande den procentuella höjningen av utgående månadslön.

Övriga ändringar

4 kap Arbetstid

Nuvarande § 5 Förskjutnen arbetstid får ny lydelse enligt nedan

Om arbete, som tar minst tre arbetsdagar i anspråk, av särskilda skäl till betydande del måste utföras på annan tid än ordinarie arbetstid må utan hinder av regeln om arbetstidsförläggning i 4 Kap § 2 punkten 1, överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om förskjutning av den ordinarie arbetstiden. Ersättning för sådan obekväm arbetstid betalas enligt 7 Kap § 9. Hur arbetstiden förskjuts ska dokumenteras skriftligt innan arbetet påbörjas.

4 kap. § 10 Arbetstidsförkortning

Nuvarande § 10 Arbetstidsförkortning får ny lydelse enligt nedan

En heltidsanställd arbetstagare som har arbetat hela perioden 1 april till 31 mars under ett år (intjänandeår) erhåller full arbetstidsförkortning med 30 timmar för samma tidsperiod påföljande år (uttagsår). Arbetstagare med kortare arbetstid än heltid, erhåller tid för arbetstidsförkortning i proportion därtill.

För arbetstagare som inte arbetar hela intjänandeåret, dvs som börjar eller slutar sin anställning under perioden eller är frånvarande av orsak som inte ersätts med lön av arbetsgivaren, beräknas intjänanderätten av arbetstidsförkortningen enligt följande:

Arbetad tid med lön från arbetsgivaren i antal kalenderdagar / 365 x 30 timmar (vid fullt intjänande)

Intjänad tid överförs till arbetstagarens individuella tidbank den 1 april uttagsåret enligt 4 kap § 12.

Om arbetstagaren slutar sin anställning tillförs tidbanken intjänad tid per sista anställningsdag och slutreglering sker enligt bestämmelserna om tidbank.

Anmärkning: Frånvaro berättigar till arbetstidsförkortning enbart under tid för vilken arbetsgivaren betalat lön, t ex lagstadgad sjuklöneperiod, semester och uttag ur tidbank. Vid beräkning av arbetstidsförkortningstimmar tillämpas avrundning upp till närmaste timme.

Kapitel 7 § 13 p 5 enligt tidigare överenskommelse

5. Sjuklörens storlek

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från månadslönen enligt nedan.

För varje timme en arbetstagare är frånvarande p.g a sjukdom görs avdrag per timme med

- $100 \% \times \text{månadslönen} / 174$

upp till en sjukfrånvaro om 20% av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden samt därefter med

UP
th

• 20 % x månadslönen / 174

för sjukfrånvaro överstigande 20% av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden.

*Med arbetstagarens **genomsnittliga veckoarbetstid** avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag. För arbetstagare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period, i normalfallet tre månader.*

Anmärkning

Se även 4 kap § 1 ordinarie arbetstid.

Härutöver utges sjuklön, för sjukfrånvaro överstigande 20% av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden, med 80 % av **rörlig lönedel** som arbetstagaren skulle ha varit berättigad till.

Med **rörlig lönedel** avses i detta sammanhang prestationslönedel samt ersättning för schemalagd övertid, beredskapstjänst, resa utom ordinarie arbetstid och förskjuten arbetstid, etc.

Anmärkning 1

Återinsjuknanderegeln

Sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde skall betraktas som samma sjukperiod som den tidigare.

Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras upp till 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Alla karensavdrag som görs, med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid (karens), inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar.

Anmärkning 2

Allmänt högriskskydd

Antalet sammanlagda karensavdrag intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid per sjukperiod begränsas till tio under en tolv månadersperiod.

Anmärkning 3

Särskilt högriskskydd

För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % under den första sjukdagen, görs sjukavdrag för denna enligt med vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20% av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden.

Anmärkning 4

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande. Arbetsgivaren skall göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

Nuvarande Bilaga 8 får ny lydelse enligt tidigare överenskommelse

Överenskommelse mellan EIO och SEF om gemensam syn på elsäkerheten

Elektriska Installatörsorganisationen EIO och Svenska Elektrikerförbundet är överens om betydelsen av ett gemensamt arbete på elsäkerhetsområdet i syfte att trygga såväl de anställdas säkerhet vid elinstallationsarbete som säkerheten hos installationen då den tas i bruk.

Detta innebär

- Att när montör utses att vara elsäkerhetsledare vid arbete där fler än en montör deltar tillämpas §1 nedan,
- Att när montör utses att kontrollera att den installation arbetet avser uppfyller de föreskrifter och villkor som gäller för utförandet tillämpas §2 nedan,
- Att parterna gemensamt inrättar en elsäkerhetsgrupp i enlighet med § 4.

Anmärkning

En god elsäkerhet förutsätter engagemang och intresse från såväl arbetsledning som personal. Åtagande som elsäkerhetsledare respektive att tilldelas kontrolluppgift är förtroendeuppdrag. Därför bör samförstånd föreligga mellan samtliga berörda före utseendet.

§ 1 Utseende av elsäkerhetsledare

När montör utses att vara elsäkerhetsledare skall detta ske skriftligen. Detta kan ske särskilt för varje arbete eller för viss typ/typer av arbeten.

Montören skall ha erforderlig kompetens att leda elsäkerhetsarbetet.

Montören skall vara fullt förtrogen med arbetet och arbetsmetoden samt ha nödvändig kännedom om arbetsplatsen.

Montör, som utsetts till elsäkerhetsledare, skall inför varje arbete ha erhållit

- Beskrivning av arbetet,
- Uppgift om vilka som deltar i arbetet,
- Erforderliga resurser och beslutsbefogenheter,
- Instruktion om innebörden av föreskrifter och särskilda anvisningar i för arbetsuppgiften tillämpliga delar.

Saknar montören erforderlig kompetens för arbetsuppgiften skall denne inte utses till elsäkerhetsledare.

Mellan arbetsgivaren och elsäkerhetsledare (montör) träffas överenskommelse om kompensation.

§ 2 Montör med kontrolluppgift

Om montör tilldelas kontrolluppgift av arbetsgivaren-skall detta ske skriftligen. Skriftlighetskravet kan uppfyllas exempelvis genom att montör som tilldelats kontrolluppgift får ta del av uppdragsbeskrivningen för aktuellt arbete där kontrolluppgiften framgår.

Kontrolluppgift kan tilldelas särskilt för varje arbete eller för viss typ/typer av arbeten.

Arbetsgivaren-skall förvissa sig om att montören har de kunskaper och färdigheter som fordras för arbetet och att montören har fått del av vilka kontroller som ska utföras.

Montören skall inför varje arbete ha erhållit

- Instruktioner om vilken/vilka kontroller som skall utföras samt innebörden av dessa,
- Erforderliga resurser,
- Instruktion om innebörden av föreskrifter och särskilda anvisningar i för arbetsuppgiften tillämpliga delar.

Saknar montören erforderliga kunskaper och färdigheter skall denne inte åläggas kontrolluppgift.

Om kontrolluppgiften innefattar kontroll av andra arbetstagares pågående eller utförda arbeten skall mellan arbetsgivaren och montör som tilldelats kontrolluppgift träffas överenskommelse om kompensation.

Anmärkning

Om montör skall tilldelas kontrolluppgift skall det framgå av kompetenskort eller motsvarande att montören har kompetens för detta. Det förutsätts att arbetsgivaren och montören har diskuterat frågan.

§ 3 Överenskommelse om kompensation

Överenskommelse om kompensation skall vara skriftlig och träffas i samband med delegeringen och utseendet.

Kompensationen skall tex. kunna

- utgå som ett tillägg på månadslönen
- utbetalas som en engångssumma för det enskilda uppdraget
- utgå i form av ledighet utan avdrag på månadslönen
- eller annan anställningsförmån

Om uppdraget återlämnas av montör med kontrolluppgift respektive elsäkerhetsledare bortfaller aktuell kompensation.

Överenskommelse om kompensation skall, oavsett form, anknytas till uppdraget, vilket innebär att kompensation för uppdraget som

- montör med kontrolluppgift för andras arbeten, respektive som
- elsäkerhetsledare vid arbeten där mer än en montör deltar,

för viss typ/typer av arbeten skall gälla för en period om högst ett år och vid projekt för den period uppdraget pågår.

Kompensationen skall motsvara minst 2 procent av månadslönen/174 per timme.

§ 4 Elsäkerhetsgrupp

Elsäkerhetsgruppens uppgift är att löpande följa tillämpningen av detta avtal och lagstiftningen på området och föreslå sådana åtgärder, arbetsbestämmelser och utbildningsinsatser som erfordras för att trygga elsäkerheten inom det område parterna har ett gemensamt ansvar.

Gruppen består av 4 ledamöter. Elektriska Installatörsorganisationen EIO och Svenska Elektrikerförbundet utser två ledamöter vardera. Endera parten kan om behov uppstår begära att parterna gemensamt skall utse en opartisk ledamot, tillika ordförande.

Elsäkerhetsgruppen ska göra en arbetsordning för sitt arbete där bland annat antal möten per år och sätt för sammankallande av möten regleras. Parterna svarar gemensamt för kostnaderna för gruppens arbete.

§ 5 Skiljeförfarande

Twist i fråga som rör tillämpning av detta avtal avgörs genom skiljeförfarande.

Parterna utser för varje twist en skiljeman vardera. Dessa två skiljemän utser därefter en tredje skiljeman, vilken blir skiljenämndens ordförande.

Skiljenämnden sammanträder i Stockholm.

Kostnaden för skiljeförfarandet betalas av förlorande part.

Nuvarande § 1 D i Bilaga 2 får ny lydelse enligt tidigare överenskommelse

Överenskommelse angående tillämpning av medbestämmandelagens (MBL) förhandlingsregler i samband med anlåtande av underentreprenör samt lån av montör eller inhyrning av montör från bemanningsföretag

§1 D Information till inlånad/inhyrd montör

Vid inlåning/inhyrning av montör skall montören delges information om arbetet och egenkontrollprogrammet i berörda delar.

(Befintlig anmärkning till § 1 D tas bort)

Nuvarande Bilaga 16 får ny lydelse enligt tidigare överenskommelse

Särskilda bestämmelser avseende utländska företag med verksamhet i Sverige

Följande särskilda bestämmelser gäller för företag som är etablerade annat land och har arbetstagare som är utstationerade till Sverige

Bestämmelserna omfattar inte företag som på annat sätt är bundna av kollektivavtal för arbete i Sverige.

Kollektivavtal och fredsplikt

För företag som saknar fast etablering i Sverige blir Installationsavtalet direkt tillämpligt när företaget vinner inträde i Installatörsföretagen. Det innebär att fredsplikt gäller och att hanteringen av alla avtalsfrågor som rör sådant företag som erhållit inträde i Installatörsföretagen, sker utan att stridsåtgärder eller varsel om sådana kan tillgripas.

För de kollektivavtalade försäkringarna gäller de särskilda villkor som överenskommit mellan Svenskt Näringsliv och LO.

Gemensamt möte i samband med medlemskap i Installatörsföretagen

När utländskt företag beviljats medlemskap i Installatörsföretagen skall inom två månader Installatörsföretagen, medlemsföretaget samt SEF genomföra ett möte för en gemensam genomgång av Installationsavtalets regler. Vid mötet bör särskilt beröras reglerna i Installationsavtalet kring elsäkerhet enligt bilaga 8 och arbetsmiljö enligt bilaga 12. I samband med detta möte eller vid annat tillfälle kan lokal överenskommelse träffas om avsteg från avtalets regler avseende

- Traktamenten enligt 11 kap § 4
- Löneutbetalningsdag enligt 8 kap § 1

Om lönen utbetalas i annan valuta än svenska kronor bör lokal överenskommelse även träffas om hur valutaomräkningen skall göras och beräknas.

Resor

När rätt till resetillägg föreligger för resor till och från Sverige enligt 11 kap. § 8 skall resetillägget beräknas från utreseplatsen dock med högst 10 timmar per resa. För resor inom Sverige gäller reglerna 11 kap.

Rätt till information

Sådant företag är skyldigt att efter begäran från SEF lämna ut information som är nödvändig för kontroll av anställningsvillkoren för de anställda som omfattas av Installationsavtalet. Rätten till information föreligger då det finns anledning att anta att företaget inte tillämpar anställningsvillkoren. SEF skall i förväg ange vilken information som efterfrågas. Företrädare för SEF har rätt till tillträde till arbetsplatsen och samråd med berörda arbetstagare.

13 Kap Övriga avtal p 16 får ny lydelse enligt tidigare överenskommelse

16. Avtal om avsättning till Extrapension IN-SEF med premiefrielseförsäkring. Uppgår för närvarande till 1,5%.

Ny Bilaga 20

Utdrag ur central överenskommelse om ETG-utbildning 2011-04-20

Månadslön

Vid anställning efter fullgjord lärlingstid enligt ovan i ETG-ansluten skola, som berättigar till certifikat, ska lägsta lönen uppgå till belopp motsvarande lägsta lönen för lärlingar från 721 timmar under de första 720 timmarna. Därefter anses arbetstagaren inträda i första året i yrket.

Ackord

Sådan ETG-elev som nämns i stycket ovan som anställs, ska under de första 720 timmarna vid deltagande i ackordsarbete ha fördelningsfaktorn 0,00. Vid deltagande i ackordsarbete under de första 720 timmarna avdrages från ackordssumman brutto 60% av penningfaktorn x antalet timmar på arbetet. Från och med 721 timmar ska sådan arbetstagare ha del i ackordssumman efter fördelningsfaktorn för förstaårsmontör och det antal timmar arbetstagaren deltagit i arbetet, dvs denne anses då ha inträtt i första året i yrket.

Bilaga 3

Avtalshöjningar 1 december 2020 och 1 maj 2022

	2,70%	2,20%
<u>Lägsta lön</u>	<u>2020</u>	<u>2022</u>
1:a året i yrket	18 728 kr	19 140 kr
2:a året i yrket	23 296 kr	23 809 kr
3:e året i yrket och därefter	26 399 kr	26 980 kr
Service montör	28 092 kr	28 710 kr
Tekniker	28 727 kr	29 359 kr
Lärling 1-720h	14 947 kr	15 276 kr
Lärling 720-	17 310 kr	17 691 kr
<u>Restid</u>		
1:a året i yrket	97,49 kr	99,64 kr
2:a året i yrket	109,23 kr	111,63 kr
3:e året i yrket och därefter	117,42 kr	120,00 kr
Service montör	117,42 kr	120,00 kr
Tekniker	117,42 kr	120,00 kr
Resetillägg 11 kap § 3b	1,70 kr	1,70 kr
Lärling 1-720h	69,55 kr	71,08 kr
Lärling 720-	80,23 kr	82,00 kr
<u>OB ersättning</u>		
vardagar kväll natt	39 kr	40 kr
Sön-helgdag	108 kr	110 kr
Arbetsfri vardag	108 kr	110 kr
Storhelg	185 kr	189 kr
<u>Beredskapsersättning</u>		
vardagar kväll natt	213 kr	218 kr
lördag söndag	555 kr	567 kr
Söndag måndag 07.00	555 kr	567 kr
helgdagar	695 kr	710 kr
<u>Ackord</u>		
Penningfaktorn	157,25 kr	160,71 kr
Brytpunktstillägg	42,66 kr	43,60 kr
<u>Traktamente</u>		
Endagsförättning	159 kr	162 kr