

# Hovedtariffoppgjøret 2022

## Energiavtale I

### Tilbud nr. 5

28.september 2022

Vedlegg til protoll av 28. september

Endringer fremkommer i **fet kursiv** og gjennomstreket tekst. Kommentarer er merket med understrek og er ikke en del av den endelige tariffteksten.

## Økonomi

Det gis et generelt tillegg på kr. 10900,-. Tillegget gis med virkning fra 1. juli 2022

### § 3 Lønnsbestemmelser

#### Nytt avsnitt i § 3-1 Lønnsprinsipper

***Lønnspolitikken skal generelt fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurderingen av lønn.***

#### § 3-2 Minstelønnsatser i henhold til tabell:

4001 – ARBEIDER	414 800
4002 – ARBEIDSLEDER	434 600
4005 – ELEKTROMASKINIST/ENEGRIOPERATØR	461 000
4007 – ENERGIMONTØR	461 000
4008 – FAGARBEIDER	429 100
4014 – MERKANTILMEDARBEIDER	432 400
4016 – MASKINMESTER	457 700
4017 – SEKRETÆR	432 400
4018 – SERVICEMEDARBEIDER	414 800
4020 - UNGE ARBEIDSTAKERE	276 600
4022 - FAGARBEIDER MED FAGSKOLEUTDANNING	461 000
4023 - FAGARBEIDER MED FAGSKOLEUTDANNING (M/SÆR)	461 000

#### Ny merknad under tabell:

***\*\* Gjennomført relevant videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.***

#### Tilføyelse i § 3-4.1.2, Uenighet om lokalt oppgjør og lønnsregulering

De sentrale partene kan anbefale fornyet lokal forhandling eller definere den endelige løsningen på tvisten. ***Forhandlingene skal være avsluttet senest 14 dager etter krav om organisatorisk behandling, med mindre partene blir enige om noe annet.*** En av de sentrale partene kan kreve saken brakt inn for voldgift dersom organisatorisk behandling ikke fører frem.

#### § 4 Diverse bestemmelser

##### **Ny § 4-5 Databrille**

***Dersom arbeidstaker har dokumentert behov for databrille for å utføre det daglige arbeidet, blant annet for håndtering av elektronisk verktøy med skjerm, skal arbeidsgiver refundere nødvendige utgifter til synsundersøkelse og databrille med rimelig og funksjonell innfatning. Utgiftene skal dokumenteres.***

***Se for øvrig forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 14-4.***

#### § 5 Arbeidstid

##### § 5-6.7 Kompensasjon overordnet vakt – økning av sats per 1.juli

Kompensasjon for vaktbelastningen samt kompensasjon for utrykninger og aktivt arbeid på vakten skal være minimum kr 435,— **480** pr. vaktdøgn etter forhandlinger med de berørte tillitsvalgte.

##### § 5-6.8 Kompensasjon underordnet vakt – økning av sats per 1.juli

Ukevakt kompenseres med min. kr 260,— **290** pr. vaktdøgn.

#### § 7 Ferie

##### Tilføyelse i § 7.3.2 Feriepenger

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12,0% (14,3% for arbeidstakere over 60 år). ***Feriepenger for arbeidstakere over 60 år ytes imidlertid fullt ut og avgrenses ikke for den delen av feriepenges grunnlaget som overstiger 6 ganger grunnbeløpet etter ferieloven § 10 nr. 3, annet ledd.***

#### § 12 Pensjonsforhold

Gjeldende tekst under § 12 Pensjonsforhold samt vedlegg A og C utgår, og erstattes av følgende:

##### **§ 12 Pensjonsforhold**

###### **§ 12.0 Definisjon**

***Med tjenstepensjonsordning (TPO) menes den til enhver tid gjeldende pensjonsordning arbeidsgiver er pålagt å tilby alle ansatte i samsvar med denne avtale.***

###### **§ 12.1 Tjenstepensjonsordninger og omfang**

***Arbeidsgiver skal ha tjenstepensjonsordning som omfatter alle ansatte (faste og midlertidige).***

###### **§ 12.1.1 Offentlig tjenstepensjon**

**Bedrifter som har offentlig tjenestepensjon skal følge bestemmelsene om Offentlig tjenestepensjon inkl. uføre- og etterlattepensjoner og avtalefestet pensjon, regulert i den til enhver tid gjeldende SGS2020 (særavtale).**

#### **§ 12.1.2 Alternativ *Annen* pensjonsordning**

Arbeidsgiver og lokale arbeidstakerparter som til sammen representerer mer enn 2/3 av de fagorganiserte arbeidstakerne, kan inngå avtale om å endre bedriftens gjeldende pensjonsordning.

Før slik avtale kan inngås, skal det gjennomføres en prosess som sikrer at tillitsvalgte og ansatte i bedriften gis grundig informasjon om hva en ny pensjonsordning vil innebære for den enkelte. De sentrale partene skal informeres om at en slik prosess starter. Hvis endringen åpner for valgmuligheter for de ansatte, skal de ulike alternativene belyses tilsvarende.

**Vedlegg B-A** angir retningslinjer for prosessen, alternative pensjonsordninger og øvrige betingelser, bla. knyttet til tilleggssytelser og AFP. Disse retningslinjene har samme status som tariffavtale. Ved tvister om gjennomføring av en slik prosess kan ikke en av partene ensidig vedta, iverksette eller gjennomføre en endring.

#### **Ny § 12.1.2.1 Pensjonsopptjening ved utdanningspermisjon**

**Ved ulønnet utdanningspermisjon som arbeidsgiver vurderer som relevant for stillingen, gis full pensjonsopptjening i inntil 3 år. Opptjeningen skjer basert på pensjonsgrunnlaget i stillingen som den ansatte har permisjon fra.**

Vedlegg B blir nytt vedlegg A, vedlegg D blir nytt vedlegg B, etc.

Overskriften i nytt Vedlegg B endres: Avtalefestet pensjon (AFP) i bedrifter ~~med alternativ pensjonsordning~~ **med annen pensjonsordning enn offentlig tjenestepensjon.**

#### **§ 13 Reisebestemmelser**

Endring av sats i § 13-3, Reiser og opphold og oppdrag i arbeidsforhold som medfører nattkvarter utenfor eget hjem

Denne bestemmelsen gjelder ved reise til og fra opphold på steder som medfører at arbeidstakeren må overnatte utenfor hjemmet.

De lokale partene avtaler godtgjøring og tillegg for denne type oppdrag før arbeidet igangsettes. Godtgjøring skal minst utgjøre et tillegg på **17 %** av ordinær timelønn, og det skal gis diett etter statens satser. Overtidstillegg utbetales i henhold til § 6.

Tilsvarende gis det tillegg på minst **17 %** på ordinær timelønn ved reiser, opphold og oppdrag som i utgangspunktet ikke var planlagt med overnatting, men som grunnet værforhold, trafikale eller andre faktorer likevel medførte overnatting.

Ved beregning av diett gjøres det fradrag for måltider som arbeidsgiver dekker etter følgende regel:

Frokost 10 %  
Lunsj 40 %  
Middag 50 %

#### § 14 Garderobeforhold og likestilling

Der det er behov for å etablere garderobeløsninger skal det være separat dame- og herregarderobe, og toalett med egen inngang. Det kan avtales med tillitsvalgte at kjønnsdelte garderober og toalett sløyfes når dette likevel ikke vil benyttes i prosjektet. Bestemmelsen gjelder for nye prosjekter fra 1. juli 2021.

#### § 15 Lærlingeordningen

##### § 15-9 ~~Bruttolønn~~ Pensjon

~~Lærlingen og lærekandidaten omfattes ikke av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.~~

***Lærlinger og lærekandidater omfattes av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning, og opparbeider pensjonsrettigheter i verdiskapingstiden.***

#### § 16 Kompetanseutvikling

##### Nytt avsnitt

***I den utstrekning det etter bedriftens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå og styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver og- funksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver. Som kostnader regnes lønn i permisjon og legitimerede utgifter.***

#### Ny § 17 Seniorpolitikk

***Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte seniorpolitiske tiltak, for å motivere arbeidstakerne til å stå lengre i arbeid. Avtale om slike tiltak inngås med den enkelte arbeidstaker.***

***Medarbeidersamtaler er en god arena for å diskutere seniorpolitiske tiltak med den enkelte ansatte.***

#### Ny § 18 Elektronisk kommunikasjon

***Tilgjengelighetsteknologi kan utfordre skillet mellom arbeidstid og fritid. De lokale parter skal drøfte bruken av slik teknologi. Drøftelsene skal blant annet inneholde:***

- ***Arbeidsgivers forventinger***
- ***Hvordan teknologien benyttes***

***Når de lokale parter anser det nødvendig kan det inngås særavtale for å regulere elementer rundt denne paragrafen i henhold til HA del A § 4-5.***

## **Ny § 19 Bærekraft og klima**

***FNs bærekraftsmål har tydelig aktualitet også i energibransjen. Det anbefales i denne forbindelse at de lokale parter setter dette på dagsorden som påpekt i Hovedavtalens formålsbestemmelse.***

***Klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen. Det bør derfor etableres prosesser mellom partene lokalt, for jevnlig å kunne drøfte miljøtiltak som bedrer bedriftens klimapåvirkning.***

***Dette kan være temaer som***

- ***Transportordninger i bedriften***
- ***Ulike arbeidsrutiner***
- ***Avfallshåndtering***
- ***Energibruk***
- ***Reise til og fra jobb***
- ***Hjemmekontorløsninger***
- ***Bærekraftig innkjøp***
- ***Opplæring av de ansatte***

## **§ 20 Varighet**

***Denne tariffavtalen*** gjøres gjeldende til ***og med*** 31. mai 2022***24***.

Hvis avtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har framsatt krav, si opp tariffavtalen innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 202**~~1~~23**).

Protokolltilførsler:

### 1. Redaksjonskomité

Det nedsettes et redaksjonsutvalg som foretar nødvendige tilpasninger i teksten når det gjelder årstall, datoer, henvisning til lovverk med mer.

### 2. Digitalisering og kompetanseutvikling

Digitalisering gir behov for kompetanseutvikling. Digitalisering skyter fart og vi er inne i en rivende teknologisk utvikling. Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å legge til rette for kompetanseutvikling og ta initiativet til at de lokale parter utvikler målrettede tiltak for dagens

ansatte, slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. Det er også viktig at arbeidstakerne tar ansvar for egen kompetanseutvikling og nyttiggjør seg de nye mulighetene teknologiutviklingen gir. Partene i den enkelte virksomhet må også prioritere oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man kan identifisere kompetansegap og bygge riktig kunnskap i virksomhetene. I denne sammenheng henvises til §15.

### 3. Om lokale forhandlinger

Partene sentralt vil vise til § 3-4, hvor det fremgår at tariffforhandlingene består av et sentralt og et lokalt oppgjør. Det understrekes at den totale årslønnsveksten skapes med disse forhandlingsbestemmelsene, og at de lokale forhandlingene er et vesentlig element i lønnsdannelsen.

### 4. Årlig justering av vaktkompensasjon, §§ 5-6.7 og 5-6.8

Hvis ikke annet avtales i det sentrale oppgjøret, reguleres vakttillegget i tariffavtalen med samme prosentsats som fremgår i pkt.8, tab. 1, i BEKS-rapporten, datolønnsvekst. Reguleringen foretas i henhold til den gjennomsnittlige datolønnsvekst pr. månedsverk siste tre år.

Første justering av satsene for vaktkompensasjonene trer i kraft fra og med mellomoppgjøret i 2023.

### 5. Bruk av akkord for installasjonsvirksomhet i § 3-7.1.1

Partene bruker tiden fram mot oppgjøret i 2023 på å avklare om det gjenstår bedrifter på området som fortsatt benytter seg av denne bestemmelsen. Hvis det oppnås forståelse om at denne bestemmelsen ikke er i bruk, fjernes den i nevnte oppgjør.

### 6. Likestilling

De sentrale parter er enige om at den lokale lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling, legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter. Lønnspolitikken skal virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement og også vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere må gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere må gis like muligheter med hensyn til tilsetting, lønn, opplæring og avansement
- det rekrutteres flere kvinner til ledende stillinger

Ledere og tillitsvalgte har et særlig ansvar for det løpende likestillingsarbeidet.

### 7. Pålagt reisevirksomhet som faller utenfor den ordinære arbeidstiden

De sentrale parter er innstilt på at regulering av forhold knyttet til pålagt reisevirksomhet utenom den ordinære arbeidstiden må finne sin løsning på sikt. Et element i dette er hvordan andre avtaleområder velger å avtalefeste forholdet. Inntil dette skjer vises det til § 13-1.1.