

# **Hovedtariffoppgjøret 2020**

**Samfunnsbedriftene**

**og**

**EL og IT Forbundet, Fagforbundet, Delta og Parat**

**Energiavtale I**

**Vedlegg til protokoll**

**8. oktober kl. 01:40**



Samfunnsbedriftene vil gjennom forhandlingene tilstrebe mest mulig samsvar mellom de to avtalene på punkter der de i utgangspunktet har store likheter, og der eventuelle endringer har relevans for begge avtaler. Dette kan innebære at avklaringer på punkter i den ene avtalen gis som tilbud også på den andre avtalen.

## 1. Økonomi

Det gis et generelt tillegg på kroner 2500,- med virkning fra 1. juli 2020.

### § 3-2 Endringer av kronesats i minstelønn

| Stillingskode | Stillingsbetegnelse                                 | Ny minstelønn fra 01.07.2020 |
|---------------|---|------------------------------|
| 4001          | Arbeider  | 389 589                      |
| 4002          | Arbeidsleder  | 408 811                      |
| 4005          | Elektromaskinist / Energioperatør                   | 434 439                      |
| 4007          | Energimontør  | 434 439                      |
| 4008          | Fagarbeider   | 403 471                      |
| 4014          | Merkantilmedarbeider                                | 401 336                      |
| 4016          | Maskinmester  | 431 236                      |
| 4017          | Sekretær  | 406 675                      |
| 4018          | Servicemedarbeider                                  | 389 589                      |
| 4020          | Unge arbeidstakere/ferievikarer                     | 255 356                      |
| 4022          | Fagarbeider med fagskoleutdanning                   | 423 811                      |
| 4023          | Fagarbeider med fagskoleutdanning (særaldersgrense) | 423 811                      |



## **2. § 13 Reisebestemmelser**

### **A) § 13-3 Reiser og opphold og oppdrag i arbeidsforhold som medfører nattkvarter utenfor eget hjem.**

Denne bestemmelsen gjelder reise til og fra og 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 15 % av ordinær timelønn, og det skal gis diett etter statens satser. Overtidstillegg utbetales i henhold til § 6.

Tilsvarende gis det tillegg på minst 15% 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%

### **B) Titler på følgende bestemmelser endres slik:**

§ 13-3.1 – Varsel om reiseoppdrag – anlegg

§ 13-3.2 – Reiserforberedelser – anlegg

§ 13-3.6 – Retningslinjer for innløsning i bedriftens regi - anlegg

## **3. Ny § 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.

**Dagens §§ 14 til 17 blir nye §§ 15-18.**



#### **4. Ny §15-3 Fag som ikke følger hovedmodellen**

Øke prosentatsen for første halvår for gruppen «3års læretid i bedriften» til 10 %.

#### **5. Ny § 18 Varighet**

Energiavtale I gjøres gjeldende til og med 31. mai 2022.

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 situasjonen på forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har fremsatt krav, si opp tariffavtalen innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. juni 2021).

### **3. Protokolltilførsler**

#### **A) Til redigeringsutvalget:**

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

KS Bedrift endres til Samfunnsbedriftene gjennom hele avtalen.

#### **B) Lokale forhandlinger 2020**

Partene viser til at § 3-4 sier at “lokale forhandlinger avsluttes senest 15. november det aktuelle året”. For 2020 utsettes denne fristen til 1. desember med bakgrunn i at det sentrale hovedtariffoppgjøret ble utsatt til oktober.

Partene har diskutert de økonomiske forutsetningene for oppgjøret og har sentralt landet på et resultat som er nær opp mot frontfaget.

De lokale partene oppfordres til å gjennomføre forhandlinger med utgangspunkt i bedriftens økonomi og fremtidsutsikter, samtidig som partene tar hensyn til den allvorige økonomisk og sysselsettingsmessig situasjonen samfunnet står i.



### **C) Uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense**

Partene er gjennom KLP og Pensjonskontoret gjort oppmerksom på en utilsiktet konsekvens av arbeidsrettsdommen fra juni 2013 vedrørende uttak av pensjon på bakgrunn av særaldersgrense. Partene er på denne bakgrunn enige om at pensjonsuttak fra deltidsstilling under 20 prosent stilling ikke skal utløse rett til alderspensjon for tidligere opptjent medlemstid i stillinger med høyere aldersgrense. Dette gjelder også ved samtidig opptjening i forskjellige pensjonsordninger som er omfattet av overføringsavtalen.

### **D) 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.

### **E) Garderobeforhold og likestilling**

Partene er enige om at det er ønskelig å øke antallet kvinner i energibedriftene. Vi ønsker med den nye bestemmelsen å signalisere at garderobe- og toalettfasiliteter ikke skal hindre kvinner fra å søke seg til energibedriftene.

På det faste oppmøtestedet er dette normalt allerede godt ivaretatt. Partene ønsker med bestemmelsen å sikre at i de tilfeller bedriften etablerer garderobe og toalett på anlegg utenfor det faste oppmøtestedet, skal det etableres for både kvinner og menn.

Mangel på garderobe- og toalettfasiliteter skal ikke være til hinder for at ansatte av begge kjønn skal kunne arbeide ved et anlegg. Bestemmelsen skal likevel ikke forstås slik at det må etableres to garderober og separate toaletter der det bare er menn (eller kvinner) i den aktuelle ansattgruppen eller når anlegget er av midlertidig art.



Partene oppfordrer bedriftene og tillitsvalgte til å drøfte behovet for endringer i garderobe- og toalettfasiliteter og til å samarbeide om å finne gode, praktiske løsninger på garderobeforholdene. Partene viser for øvrig til «rapport fra partssammensatt utvalg 2016-2017 Skifte og spiseforhold i energisektoren».

Protokolltilførsel nr. 3 om elektronisk kommunikasjon fra Riksmeklerens møtebok fra 2016 videreføres også.