

Hovedtariffoppgjøret 2024

Energiavtale I

Hovedtariffavtalen for energiselskaper og
datterselskaper med medlemskap i
Samfunnsbedriftene

Vedlegg til protokoll av 29. mai 2024

Økonomi

- A) Det gis et generelt tillegg på kr. 13.650, - med virkning fra 1. juli 2024.
- B) Minstelønssatsene økes med samme beløp som det generelle tillegget, med virkning fra 1. juli 2024, bortsett fra minstelønssats for '4020 Unge arbeidstakere' som blir stående uendret.

Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Minstelønn pr. 01.07.2024
4001	ARBEIDER	455 500
4002	ARBEIDSLEDER	475 300
4005	ELEKTROMASKINIST	501 700
4007	ENERGIMONTØR	501 700
4008	FAGARBEIDER	469 800
4014	MERKANTILMEDARBEIDER	473 100
4016	MASKINMESTER	498 400
4017	SEKRETÆR	473 100
4018	SERVICEMEDARBEIDER	455 500
4020	UNGE ARBEIDSTAKERE	303 600
4022	FAGARBEIDER MED FAGSKOLEUTDANNING	501 700
4023	FAGARBEIDER MED FAGSKOLEUTDANNING (M/SÆRALDERSGRENSE)	501 700

- C) Justering av vaktkompensasjon §§ 5-6.7 og 5-6.8, jfr. protokolltilførsel 4. fra hovedtariffoppgjøret i 2022:
- Overordnet vakttillegg økes fra minimum kr. 500,- pr. vakt døgn til minimum kr. 525,-.
 - Underordnet vakttillegg økes fra minimum kr. 310,- pr. vakt døgn til minimum kr. 325,-.

Forslag til konkrete endringer

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

§ 2-4 Innskrenkning, rasjonalisering

Ved innskrenkning eller rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i bedriften sies opp først. jf. Hovedavtalens Del C, **§ 3-1** ~~§ 3-2~~. Ved beregning av ansiennitet legges **samlet sammenhengende** ansettelsestid i virksomheten/konsernet til grunn. Før innskrenkning/rasjonalisering iverksettes, skal de lokale partene drøfte mulighetene for sluttvederlagsordninger.

§ 2-5 Innleie, utleie og bortsetting av arbeid

Tredje ledd, andre setning:

Bestemmelsene om innleie fra bemanningsforetak/vikarbyrå er nærmere regulert i vedlegg C E til denne avtalen.

§ 3-1 Lønnsprinsipper

De lokale partene avholder lønnspolitiske drøftinger en gang pr. år. På dette møtet skal arbeidsgiver legge fram nødvendig tallmateriale som bedriftens regnskap, økonomisk status og fremtidsutsikter. Bedriften skal på forespørsel fra tillitsvalgte legge fram lønnsdata for alle ansatte iht. lovbestemmelser og anbefalinger fra Datatilsynet.

For normerte stillinger fastsettes lønn fastsettes etter tariffavtalens minstelønnsprinsipp, jf. § 3-2. **Alle stillinger er omfattet av** og bedriftens lønnsystem, jf. § 3-3.

Lønnspolitikken skal

- **Vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling,**
- **legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter,**
- **fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene,**
- **virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurderingen av lønn og avansement.**

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

Lønnsdifferensiering mellom arbeidstakere i en bedrift skal foretas etter kriterier fastsatt av de lokale parter, jf. § 3-3.

Alle ubekvemstillegg, vaktgodtgjørelser eller andre ytelser for arbeid basert på satser i tariffavtalen eller lokale særavtaler skal omregnes til faste månedlige beløp og gjøres pensjonsgivende.

Lønn og ytelser gitt etter Energiavtalens §§ 3-7 **og** 3-7.1, ~~og 3-7.1.4~~ med unntak av rene bonusavtaler, er pensjonsgivende.

Sikringsbestemmelser

Lønn til hovedtillitsvalgt/hovedverneombud skal fastsettes på grunnlag av det ansvar rollen innebærer og med utgangspunkt i gjennomsnittet av de siste to års pensjonsgivende inntekt.

§ 3-3 Lønnsystem

Ved den enkelte bedrift skal partene utarbeide og vedlikeholde et lønnsystem som viser bedriftens minstelønn for stillingene og generelle kriterier for stillings-/lønnsvurdering.

Ved lønnsfastsettelsen skal det tas hensyn til kompetanse, ansvar, kompleksitet og verdiskaping. Det skal legges vekt på hvordan den enkelte medarbeider fyller disse kriterier. **Likestilling skal ivaretas ved lønnsfastsettelsen i samsvar med prinsippene i § 3-1.**

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Partene evaluerer og drøfter den videre utvikling av lønnsystemet årlig.

Arbeidstaker i foreldrepermisjon og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

§ 4-1 Stedfortredertjeneste

Endring av annet ledd, siste setning

Bestemmelsen gjelder ikke ved ferievikariat **før etter 3 ukers sammenhengende stedfortredertjeneste.**

§ 4-4 Faglig veileder / instruktør

Nye annet, tredje og fjerde ledd. All tekst hentet fra Vedlegg D som med det strykes.

Med faglig veileder menes den som har ansvaret for og tilsynet med, at opplæringen er i henhold til opplæringslov og forskrift. Faglig veileder har ansvaret for tilrettelegging og den overordnede planleggingen av opplæringen, samt koordinere instruktører.

Med instruktør menes fagpersonen (energimontør e.l.) som står for den daglige opplæringen av lærlingene innenfor instruktørens eget arbeids- og ansvarsområde. En instruktør skal være en støttespiller og rollemodell for lærlingen og skal følge opp og hjelpe til i det daglige lærlingearbeidet. Instruktøren finner blant annet aktuelle arbeidsoppgaver, demonstrerer utførelse, veileder og gir lærlingen tilbakemelding. Gjennom lærlingperioden kan lærlingen ha flere instruktører.

Bedriftens størrelse har ofte mye å si for hvordan oppgaver og ansvar knyttet til arbeidet med lærlingene fordeles. En del bedrifter har både faglig veileder og instruktør, men rollene kan også være gitt en og samme person.

§ 4-6 Garderobeforhold

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 garderobes og toalett sløyfes når dette likevel ikke vil benyttes i prosjektet.

§ 4-7 Arbeidstøy

Nødvendig arbeidstøy skal så langt det er mulig være tilpasset den enkelte arbeidstaker.

§ 5-6.4 Deltakelse på vakt

Det bør legges til rette for at gravide ~~etter 28. svangerskapsuke~~ kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

Arbeidstakere **som av helsemessige eller andre viktige velferdsgrunner har behov for det** bør så vidt mulig fritas for vakt.

§ 5-7 Elektronisk kommunikasjon

Når elektroniske kommunikasjonsmidler på arbeidsgivers anmodning må benyttes etter arbeidstidens slutt, skal nødvendige utgifter dekkes av bedriften

Bestemmelsen flyttes til ny §18-2

§ 6-2 Vernebestemmelser

Annet ledd:

Overtidsarbeid etter kl. 23.00 avspaseres time for time den påfølgende arbeidsdagen uten trekk i lønn, med mindre arbeidsmiljølovens § 10-8 gir rett til ytterligere fri. **Dersom arbeidstaker har utført overtidarbeid 4 eller flere timer mellom kl. 23:00 og 06:00** Ved overtidarbeid som starter før kl. 23.00 og varer til etter kl. 03.00, avspaseres hele den påfølgende arbeidsdagen uten trekk i lønn.

§ 13-1 Tjenestereiser innenlands

De til enhver tid gjeldende bestemmelser for statens tjenestemenn **statsansatte** i "**Særavtale om dekning av utgifter til reise og kost innenlands**" for reiser innenlands for statens regning" med hensyn til skyssutlegg, nattillegg, og kostgodtgjøring og administrativ forpleining, gjøres gjeldende for arbeidstakere i energisektoren for tjenestereiser innenlands.

§ 13-2 Tjenestereiser utenlands

De til enhver tid gjeldende bestemmelser for statens tjenestemenn **statsansatte** i "**Særavtale om dekning av utgifter til reise og kost utenfor Norge**" for reiser utenlands for statens regning" med hensyn til skyssutlegg, nattillegg, og kostgodtgjøring og administrativ forpleining, gjøres gjeldende for arbeidstakere i energisektoren for tjenestereiser utenlands.

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

Bedriften sørger for innkvartering med alminnelig god standard, dvs. hotell, pensjonat eller tilsvarende, der dette er mulig.

Alminnelig god standard for innkvartering skal vurderes på grunnlag av de til enhver tid gjeldende bestemmelser i arbeidsmiljøloven og arbeidsplassforskriften.

Andre innkvarteringsløsninger kan avtales lokalt.

Det vises til arbeidsmiljølovens §§ 4-1 og 4-4.

Når det ikke er mulig med innlosjering på hotell, skal bedriften skaffe innlosjeringssted i nærhet av anleggsstedet. Innlosjeringsstedet skal ligge slik at arbeidstaker minst mulig sjeneres av støy og larm fra maskiner og transportvogner.

Der hvor det er formålstjenlig, kan det avtales privat innkvartering. Privat innkvartering betyr i denne sammenheng leie av hybel, leilighet, eventuelt hele hus. Slike innkvarteringssteder skal være møblert iht. vanlig 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.

Ved innlosjering i brakke/rigg skal følgende ivaretas når det er praktisk mulig (jf. standard 2000): Enkeltrom med dusj/wc.

Rommene skal være møblert iht. vanlig standard og ha låsbart garderobeskap.

Rommene rengjøres minst 2 ganger i uken.

På innlosjeringsstedet eller i tilknytning til dette skal det være spiserom med tilstrekkelig plass til samtlige arbeidstakere. Likeledes oppholdsrom stort nok til at bedriftens ansatte kan oppholde seg der samtidig. Oppholdsrommene skal være møblert iht. vanlig standard med radio og TV. Arbeidstakerne skal ha adgang til telefon. Lisenser betales av bedriften. Anlegget skal ha adgang til vask av tøy for arbeidstakerne samt rom for tørking og oppbevaring av arbeidsklær.

Unntak fra denne bestemmelsen kan kun gjøres under spesielle forhold gjennom avtale mellom de lokale partene.

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

§ 14 Garderobeforhold og likestilling

Ny tekst hentet fra protokolltilførsel 6 fra oppgjøret i 2022. Strøket tekst er flyttet til ny bestemmelse § 4-6 Garderobeforhold

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.

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.

§ 18 Elektronisk kommunikasjon **Bruk av tilgjengelighetsteknologi utenom ordinær arbeidstid**

§18-1 Tilgjengelighetsteknologi

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

§18-2 Dekning av utgifter

Når elektroniske kommunikasjonsmidler på arbeidsgivers anmodning må benyttes etter arbeidstidens slutt, skal nødvendige utgifter dekkes av bedriften

Vedlegg D Veileder – Klargjøring av rollene som faglig veileder og/eller instruktør i lærebedrift

Vedlegg D utgår da det er tatt inn tekst fra vedlegg D i § 4-4- Faglig veileder / instruktør

Til protokoll:

1. Redaksjonsutvalg

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 kompetansesgap og bygge riktig kunnskap i virksomhetene. I denne sammenheng henvises til §16.

3. Om lokale forhandlinger

Partene sentralt vil vise til § 3-4, hvor det fremgår at tarifforhandlingene 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, tabell 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. Partssammensatt utvalg - Fullføringsreformens konsekvenser for avtalen

Fullføringsreformen og endringer i opplæringsloven innebærer utvidelse av rettigheter for både ungdom og voksne med flere utdanningsløp som forutsetter læretid i bedrift.

Reformen inneholder løsninger som ikke nødvendigvis er dekket av dagens bestemmelser i tariffavtalen, og det bør vurderes om det er behov for endringer i avtalen som følge av reformen.

De sentrale parter er enige om å nedsette et PSU som vurderer behovet for endringer i tariffavtalen som følge av endringer i opplæringsloven. Partene er kjent med at det er nedsatt et PSU med tilsvarende mandat i tilknytning til Tariffoppgjøret for Bedriftsavtalen. Det er hensiktsmessig at partene i Energiavtale I tiltrer dette PSU'et. Dersom en av partene krever det skal det føres forhandlinger om endringer av § 15 Lærlingordningen i mellomoppgjøret 2025.

6. Partssammensatt utvalg – Partene på Energiavtale I og II ønsker å delta i arbeidet i det partssammensatte utvalget knyttet til Bedriftsavtalen for å vurdere behov for endringer i avtalen for å møte de krav til omstilling og kompetansebehov de ulike bransjene står overfor. Utvalget ble nedsatt som en del av hovedtariffoppgjøret 2024 for Bedriftsavtalen. Partene viser til arbeidet med en kompetansereform som er avtalt i meklingen mellom Fellesforbundet og Norsk Industri, og er gjennom arbeidet i dette utvalget enige om å følge med på utviklingen av denne reformen i perioden.

7. Arbeidsgiver bærer alle kostnader ved pålagt bruk av tjenestebil/servicebil.

8. Partene er enige om å se nærmere på bruken av minstelønnsseter i avtaleområdet innen 1. april 2025. Dersom en av partene krever det skal det føres forhandlinger om endringer av minstelønnsseter i mellomoppgjøret 2025.