

Energiavtale I

Hovedtariffavtalen for energiselskaper og daterselskaper med medlemskap i Samfunnsbedriftene

Inngått mellom Samfunnsbedriftene

og

EL og IT Forbundet, Fagforbundet, Delta og Parat

Tariffperioden 01.06.2024–31.05.2026

[innholdsfortegnelse]

Del A Hovedavtalen del A og del C

Del B Energiavtale I

§ 1 Generelt

Energiavtalen gjelder for ansatte i energiselskaper og datterselskaper med medlemskap i Samfunnsbedriftene.

Det skal opprettes særavtaler om eventuelle utfyllende bestemmelser til denne tariffavtalen ved den enkelte bedrift, jf. Hovedavtalen del A § 4.5.

§ 2 Ansettelse og oppsigelse

§ 2-1 Ansettelse

Ansettelse foretas i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Når søkere står kvalifikasjonsmessig likt, prioriteres kjønnsmessig balanse og ansiennitet.

§ 2-2 Oppsigelse

Oppsigelse foretas etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

For fast ansatte etter prøvetid gjelder som hovedregel en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet..

§ 2-3 Omplussing

Ved omplassing eller overgang til lavere lønnet stilling i samme bedrift pga. skade, sykdom, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes den ansattes forhold, skal den ansatte som hovedregel beholde sin nåværende lønn som en personlig ordning.

§ 2-4 Innskrenkning, rasjonalisering

Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning/omlegging kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn, jf. Hovedavtalen del C § 3-1. Ved beregning av ansiennitet legges samlet 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

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at sektoren skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere skal ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er videre opptatt av å hindre urimelige lønns- og arbeidsvilkår (sosial dumping).

Bedriften har ansvar for å påse at utleier/underleverandør har ordnede lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte. På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften gi tilgang til relevant dokumentasjon. Dersom de tillitsvalgte oppfatter betingelsene som urimelige i forhold til sentrale tariffavtaler i området kan dette tas opp til drøfting med bedriften. Hvis drøftingene ikke kommer i gang, kan hver av partene be om bistand fra sine respektive sentrale parter.

Ansatte i bemanningsforetak-/vikarbyråer skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften. Bestemmelsene om innleie fra bemanningsforetak/vikarbyrå er nærmere regulert i vedlegg C til denne avtalen.

§ 2-5.1 Innleie og utleie av arbeidskraft

Innleie av arbeidskraft i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 14, § 14-13, skal så tidlig som mulig, og før innleie eller utleie foretas, drøftes med de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalen del C § 3-1-1, og 3-1-2.

Innleid arbeidskraft skal ha gyldige sertifikater når de utfører arbeid der dette er påkrevd.

§ 2-5.2 Bortsetting av arbeid

Før bortsetting av arbeid foretas skal dette drøftes mellom partene, jf. Hovedavtalens del C § 3-1.

§ 3 Lønnsbestemmelser

§ 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 etter tariffavtalens minstelønnsprinsipp, jf. § 3-2. Alle stillinger er omfattet av 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, og
- virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurderingen av lønn og avansement.

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

§ 3-2 Minstelønnssatser

Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Minstelønn pr. 01.07.24
4001	Arbeider	455 500

4002	Arbeidsleder	475 300
4003	Avdelingsleder/ledende sekretær	Ingen
4004	Direktør*	Ingen
4005	Elektromaskinist/Energioperatør	501 700
4006	Energiingeniør	Ingen
4007	Energimontør	501 700
4008	Fagarbeider	469 800
4009	Fagsjef	Ingen
4010	Hovedtillitsvalgt	Ingen
4011	Installasjonsinspektør – DLE	Ingen
4012	Kontrollør	Ingen
4013	Konsulent	Ingen
4014	Merkantilmedarbeider	473 100
4015	Lærling	Ingen

4016	Maskinmester	498 400
4017	Sekretær	473 100
4018	Servicemedarbeider	455 500
4019	Tekniker	Ingen
4020	Unge arbeidstakere/ferievikarer	303 600
4021	Verneleder/HMS-leder	Ingen
4022	Fagarbeider med fagskoleutdanning	501 700
4023	Fagarbeider med fagskoleutdanning (særaldersgrense)	501 700

Minstelønssatsene forhandles av partene sentralt..

Merknad:

* Styret fastsetter lønn for bedriftens leder.

** Relevant videreutdanning som er gjennomført etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.

§ 3-3 Lønnssystem

Ved den enkelte bedrift skal partene utarbeide og vedlikeholde et lønssystem 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 lønssystemet årlig.

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

§ 3-4 Tarifforhandlinger

Tarifforhandlingene består av et sentralt og et lokalt oppgjør. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunktet for det sentrale oppgjøret. Lokale forhandlinger avsluttes senest 15. november det aktuelle året.

§ 3-4.1 Lokalt oppgjør

Etter at sentrale forhandlinger er avsluttet, skal det avholdes forhandlinger mellom bedrift og tillitsvalgte om en lokal pott på grunnlag av bedriftens økonomiske forhold. Hvis de lokale partene er enige om det, kan konsernets økonomiske forhold legges til grunn.

Med mindre de lokale partene blir enige om noe annet, gjennomføres de lokale forhandlingene på denne avtalen med utgangspunkt i bedriftens totale lønnsmasse.

De lokale parter skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene innen to måneder etter at forhandlingene er gjennomført.

§ 3-4.1.1 Lønnsregulering

Det skal forhandles om fordelingen av den lokale potten.

Alternativt kan partene lokalt avtale at hele eller deler av den lokale potten benyttes av arbeidsgiver til lønnsfastsettelse.

§ 3-4.1.2 Uenighet om lokalt oppgjør og lønnsregulering

Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe saken inn for de berørte sentrale partene for organisatorisk

behandling.

Frist for å anke uenighet vedr. lokale forhandlinger og årlig lønnsregulering settes til 15. november i det aktuelle året.

De sentrale partene er enige om at det i slike tilfeller ikke kan settes i verk utbetalinger i henhold til §§ 3-4.1 og 3-4.1.1 før en løsning er på plass etter denne paragrafen.

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 fram.

Ved uenighet om lønnsfastsettelse jf. § 3-4.1.1, 2. ledd, kan de tillitsvalgte på den ansattes vegne, ta saken opp etter at arbeidstakeren eventuelt selv har søkt sin sak løst.

§ 3-5 Beholde og rekruttere arbeidstakere

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter drøftinger kunne endre lønn for den enkelte arbeidstaker.

Etter prøvetidens slutt skal det gjennomføres en vurdering av lønns plasseringen.

§ 3-6 Skifte eller endring av stilling

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde, herunder også endring av arbeidstidens lengde, skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling innen 3 uker etter at slik endring har funnet sted.

Endring av lønn etter slik vurdering gis med tilbakevirkende kraft.

§ 3-7 Resultatbasert avlønning

For å bidra til økt verdiskaping, vil Samfunnsbedriftene og

organisasjonene anbefale, samt bidra til, at det etableres resultatbaserte avlønningsformer i bedriftene.

Alle medarbeidere bidrar i bedriftens verdiskaping. Partene erkjenner derfor bruk av resultatbaserte avlønningsformer som et viktig redskap for utvikling av bedriften og for en sunn lønnsutvikling.

§ 3-7.1 Utvikling av resultatbaserte avlønningsformer

Når det etter drøftinger mellom de lokale partene er besluttet å bruke produktivits- eller resultatbaserte bonusordninger, akkord eller lignende, skal ordningens innhold avtales mellom de lokale partene. Ved uenighet om ordningens innhold avgjøres dette ved sentral organisatorisk behandling.

De tillitsvalgte kan kreve opptatt forhandlinger om innføring av resultatbaserte bonusordninger med utgangspunkt i produktivitetstiltak og/eller bedriftens økonomi.

Bonusutbetalinger er ikke en del av den årlige lønnsreguleringen etter § 3-4 og skal holdes atskilt fra denne.

§ 3-8 Avlønning av alderspensjonister

Alderspensjonister født 1962 eller tidligere kan engasjeres på pensjonistvilkår, herunder AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler, jf. SGS 2020, Avtalefestet pensjon kapittel 1 § 5, tredje ledd. Ordningen gjelder ikke AFP-pensjonister jf. SGS 2020 Avtalefestet pensjon kapittel 1 § 5, 1. og 2. ledd (folkestrygdberegnet AFP).

Statens satser gjøres gjeldende. Ut over dette betales ubekvemstilligg iht. lokale særavtaler.

Personer som er engasjert etter denne bestemmelsen, beholder pensjonen uforandret og skal ikke meldes inn i tjenestepensjonsordningen.

§ 4 Diverse bestemmelser

§ 4-1 Stedfortredertjeneste

Enhver ansatt plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere stillings lønn, jf. § 3-3, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Bestemmelsen gjelder ikke ved ferievikariat før etter 3 ukers sammenhengende stedfortredertjeneste.

Dersom stedfortredertjenesten ikke omfatter alle arbeidsoppgaver eller det hele ansvar som er tillagt stillingen, skal det etter drøftinger med tillitsvalgte fastsettes en passende godtgjøring.

§ 4-2 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig ansettelse) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

§ 4-3 Lagring av personopplysninger

Innføring av systemer som samler og lagrer data om den enkelte arbeidstaker eller dennes bevegelser kan kun skje etter drøftelser mellom lokale parter og i henhold til Hovedavtalens del C § 3-1 og lovbestemmelser, herunder GDPR. Systemer kan bare benyttes til det formål som er angitt under drøftingene. Det skal avklares hvem som skal ha innsyn i de innsamlede data, hva dataene kan brukes til, hvordan og hvor lenge de skal oppbevares.

§ 4-4 Faglig veileder/instruktør

I godkjente lærebedrifter skal det i henhold til opplæringslova (LOV-1998-07-17-61) § 4-3 være faglig veileder eller instruktør. Den som utpekes til å være faglig veileder eller instruktør, og har gjennomført de pålagte kurs, gis et månedlig tillegg på minst kr 1000,- i den perioden man har veiledningsansvar for lærling.

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 lærlingarbeidet. 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 én og samme person.

§ 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 ellers forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 14-4.

§ 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 Arbeidstid

§ 5-1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tiden arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden.

De lokale partene skal definere hvilke stillinger som faller utenfor arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-12. Partene skal som grunnlag for drøftingene ta utgangspunkt i stillingenes selvstendighet og ledende karakter, herunder muligheten for selv å avgjøre tidspunkt for overtid-arbeid.

Dersom arbeidstaker unntas fra arbeidsmiljølovens kap. 10 med referanse til § 10-12 pkt. 1 eller 2, skal det på forespørsel gis en skriftlig begrunnelse. Ved ansettelse av nyutdannede bør begrunnelsen gis uoppfordret.

Dersom kompensasjon for overtid inkorporeres i fastlønn, skal slik kompensasjon defineres beløpsmessig. Hvis overtiden over året skulle vise seg å overstige det grunnlaget godtgjøringen er fastsatt på, har vedkommende arbeidstaker rett til et ytterligere tillegg for den overskytende tid.

Merknad:

Dersom endringer i arbeidsmiljøloven eller dens forskrifter tilsier det, tar partene forbehold om å endre denne bestemmelsen i tariffperioden.

§ 5-2 Ordinær arbeidstid

Ordinær arbeidstid for de ulike arbeidstidskategoriene er basert på definisjonene i arbeidsmiljøloven § 10-4.

- a) Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer for ordinært arbeid og normalt legges i tidsrommet 06.00–17.00.
- b) Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer ved døgkontinuerlig skiftarbeid.

- c) Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid.
- d) Alt arbeid utenfor ordinær arbeidstid som ikke er ordinært overtidsarbeid, skift/turnus eller reise, omfattes av § 5-5. Dette får ikke virkning for allerede inngåtte avtaler (Inngått før 1.6.12) som regulerer tilsvarende forhold. Slike avtaler virker lokalt inntil utløpsdato.

§ 5-3 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, drøftes med vedkommende organisasjons tillitsvalgte.

§ 5-4 Dager før helligdager

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jule- og nyttårsaftener.

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til § 6-1.1. Dette gjelder også for deltidsansatte.

§ 5-5 Forskjøvet arbeidstid

Under ekstraordinære forhold eller når driftsmessige hensyn gjør det nødvendig, kan partene lokalt avtale forskjøvet arbeidstid.

Det betales 50 % tillegg av vanlig timelønn for den tiden som faller utenom ordinær arbeidstid mellom kl. 06.00 og 21.00. 100 % tillegg betales mellom kl. 21.00 og 06.00 samt på lørdager, søndager og etter ordinær arbeidstids slutt på dager før helligdager.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag.

§ 5-6 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (hjemmevakt)

Med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet forstås en vaktordning der arbeidstakeren er tilgjengelig og kan varsles på den måten

arbeidsgiver finner hensiktsmessig. For beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet gjelder arbeidsmiljølovens § 10-4 (3).

Bedrifter som, uten å ha inngått lokal avtale om det, har en annen omregningsfaktor enn lovens hovedregel, må drøfte endring av denne med tillitsvalgte i bedriften. Det vises til Hovedavtalen del C § 3-1.1.

Dersom en av partene velger å fremme saken for Arbeidstilsynet, og dette gjøres innen tre uker etter drøftingsmøtet, skal eventuell endring utstå til Arbeidstilsynet har truffet vedtak i saken.

Behovet for og omfang av vaktordninger skal drøftes med de tillitsvalgte før vaktordning iverksettes og vaktplan utarbeides. Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

§ 5-6.1 Ukevakt, døgnvakt og helgevakt

Med ukevakt forstås en vakt utenom ordinær arbeidstid fra arbeidstidens slutt på en ukedag til arbeidstidens begynnelse på tilsvarende dag i uken etter. Med døgnvakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt en dag til arbeidstidens begynnelse neste dag. Med helgevakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt dagen før helgedagen til arbeidstidens begynnelse dagen etter helgedagen.

§ 5-6.2 Vakt på vaktrom

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (2) og (3). Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Ved hyppige utkallinger på denne type vakt, som medfører at vaktens karakter ikke lenger er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-4 (2) og (3), skal bruk av vakt på vaktrom revurderes.

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn.

§ 5-6.3 Faste inspeksjoner og planlagte arbeider

Faste inspeksjoner og planlagte arbeidsoppgaver som av praktiske eller andre grunner utføres av vakthavende utenom vanlig dagarbeidstid, anses som en del av den ordinære arbeidstiden.

§ 5-6.4 Deltakelse på vakt

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

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

Vakten skal fordeles på minst fire. Hvor dette ikke er mulig opptas drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte om alternative, midlertidige løsninger.

Etter gjennomførte drøftinger med de tillitsvalgte fastsetter bedriften instruks for vaktordningen.

§ 5-6.5 Vaktplan – sykdom

Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunktet han etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritiden han normalt ville ha opptjent i henhold til arbeidsplanen.

Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil han ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

§ 5-6.6 Vaktplan – vikar

Vikar som går inn i oppsatt arbeidsplan gis vakttillegg og fritid etter samme regel som den arbeidstakeren vedkommende erstatter.

Dersom vikar går inn i vakt på kort varsel, kan partene lokalt avtale økt kompensasjon.

De lokale parter definerer begrepet kort varsel i lokal særavtale.

§ 5-6.7 Kompensasjon overordnet vakt

Kompensasjon for vaktbelastningen samt kompensasjon for

utrykninger og aktivt arbeid på vekten skal være minimum kr 480,- pr. vakt døgn etter forhandlinger med de berørte tillitsvalgte.

Under forhandlingene skal det avklares hva kompensasjonen dekker av aktivt arbeid på vekten. Ved fastsettelse av kompensasjonen skal det tas hensyn til feilhyppighet, vaktens karakter og kompleksitet.

Godtgjøringen forhøyes med 100 % for vakt på søn- og helgedager og dager før disse, jule- og nyttårsaften samt 1. og 17.mai. Det samme gjelder for vakt fra fredag til lørdag når vedkommende ikke har ordinært arbeid på lørdag.

§ 5-6.8 Kompensasjon underordnet vakt

Ukevakt kompenseres med min. kr 290,- pr. vakt døgn.

Godtgjøringen forhøyes med 100 % for vakt på søn- og helgedager og dager før disse, jule- og nyttårsaften samt 1. og 17. mai. Det samme gjelder for vakt fra fredag til lørdag når vedkommende ikke har ordinært arbeid på lørdag.

Utrykning på vakt godtgjøres iht. eventuelle lokale avtaler/ordninger, dog minimum iht. overtidsbestemmelsene i § 6 for faktisk medgått tid.

§ 5-6.9 Spesielle forhold

Utgifter til reise ved utrykning på hjemmevakt godtgjøres etter reiseregulativ og lokale reisebestemmelser. Dette gjelder også eventuelt ekstramannskap.

§ 5-6.10 Avspasering/økonomisk kompensasjon

Vakt skal avspaseres etter avsluttet vakt i henhold til arbeidsmiljølovens regler. For pålagt arbeid på avspaseringsdag i henhold til arbeidsplanen skal avspaseringsdag erstattes og flyttingen kompenseres med 50 % tillegg.

Annet arbeid på avspaseringsdag kan avtales innenfor begrensninger som er gitt i arbeidsmiljøloven § 10-4.

§ 5-6.11 Vaktbil

Når vekten pålegges å bruke bedriftens vaktbil eller arbeidsbil i

forbindelse med krav til utrykningstid, er det bedriftens ansvar at ordningen utformes på en slik måte at vekten ikke blir skattemessig belastet.

§ 5-7 Pålagte møter og kurs

Når den ansatte pålegges av arbeidsgiver å delta på møter eller kurs, defineres møte-/kurstiden som arbeidstid.

§ 6 Overtid

Overtidskompensasjon ytes for avtalt arbeid utover ordinær arbeidstid.

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år. Ved akkord beregnes prosenttillegget av den ordinære lønna.

§ 6-1 Overtidskompensasjon for ansatte med dag- og skiftarbeid

§ 6-1.1 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag og på pinse-, jul- og nyttårsaften.

§ 6-1.2 100 %

For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00.

For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.

For overtidsarbeid på lørdager og søndager.

For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstidens slutt på dager før helgedager.

§ 6-1.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn nevnt foran.

§ 6-1.4 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Bestemmelsen gjelder ikke overtidarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

§ 6-2 Vernebestemmelser

I henhold til arbeidsmiljølovens § 10-8 skal arbeidstaker som hovedregel ha minimum 11 timers sammenhengende hvile i løpet av 24 timer, med mindre de lokale partene har avtalt noe annet, dog minimum 8 timer.

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 avspaseres hele den påfølgende arbeidsdagen uten trekk i lønn.

Ovennevnte gjelder ikke ved kortvarige utrykninger i forbindelse med beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet. De lokale parter definerer begrepet kortvarig utrykning i lokal særavtale.

§ 7 Ferie

Bestemmelsene i denne paragrafen kommer i tillegg til ferieloven.

§ 7-1 Erstatning av ferie, jf. ferieloven § 9 (1)

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært helt arbeidsufør, kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

§ 7-2 Feriepengeutbetaling

Feriepenger kan utbetales i juni måned i ferieåret. Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres.

Benyttet arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke

feriepengegrunnlaget av den grunn endres. I slike tilfeller skal det ved sluttoppgjør foretas korrigerings i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

§ 7-3 Avtalefestet ferie

§ 7-3.1 Antall feriedager

Arbeidstaker har rett til fem virkedager (jf. ferieloven § 5 (1)) fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

§ 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 feriepengegrunnlaget som overstiger 6 ganger grunnbeløpet etter ferieloven § 10 nr. 3, annet ledd.

§ 7-3.3 Fastsetting av tid for ferien

Fastsetting av den avtalefestede ferien og underretning om fastsettelse skjer etter samme regler som for den lovbestemte ferien.

§ 7-3.4 Rett til feriefritid

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

§ 7-3.5 Sammenhengende ferie

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 (2), slik at 1 ukes

sammenhengende ferie oppnås.

De sentrale partene oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferien slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

§ 7-3.6 Overføring av ferie

Ved skriftlig avtale med den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

§ 7-3.7 Skiftarbeidere

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at det etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

Bestemmelsene i denne paragrafen kommer i tillegg til folketrygdloven og arbeidsmiljøloven.

§ 8-1 Utbetaling av lønn

Bedriften utbetaler lønn under sykdom og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller bedriften. Retten til lønn etter denne paragrafen opphører når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

§ 8-1.1 Fradrag for trygd

I ytelsene etter § 8-1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan bedriften kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og foreldrepenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

§ 8-2 Sykdom

§ 8-2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av § 1 har rett til lønn under sykdom i henhold til § 8-2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

For arbeidstakere som fortsetter i stilling utover 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdlovens § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

§ 8-2.2 Omfang/lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder. Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

Med full lønn i denne bestemmelsen menes ordinær lønn, faste årsbeløp og tillegg etter oppsatt plan.

§ 8-2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

§ 8-2.3.1 Dokumentasjon

Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding i arbeidsgiver-perioden. Egenmelding kan nyttes for inntil 8 kalenderdager om gangen. For fravær ut over arbeidsgiverperioden kreves Medisinsk vurdering av arbeidsmuligheter ved sykdom, og etter 8 uker kreves Utvidet legeerklæring.

§ 8-2.3.2 Friskmelding

Bedriften kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas, når sykdommen har vart utover egenmeldingsperioden.

§ 8-3 Svangerskap og fødsel mv.

Lønn (foreldrepenger) beregnes på samme måte som lønn under sykdom for hele permisjonstiden (jf. § 8-2).

§ 8-3.1 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan arbeidsgiver drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 ½ måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt. Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofylt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Tilsvarende rett til lønn gis arbeidstaker som kan omplasseres. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær fødselspermisjon.

§ 8-3.2 Sykdom under svangerskap

Hvis det oppstår sykdom under svangerskap, får arbeidstakeren lønn under sykdom etter § 8-2 inntil nedkomsten, dersom sykdommen legitimeres ved legeattest.

§ 8-3.3 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt fødselspermisjon med lønn, må ha gjeninntret i stillingen for å få lønn under ny fødselspermisjon.

§ 8-3.4 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn.

§ 8-3.5 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadoptjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far, og er gift med eller lever i ekteskaplignende samboerskap med barnets mor eller far, og samboerskapet har vært registrert i Folkeregisteret og vart i minst to år, har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn.

§ 8-4 Adopsjon

Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforeldre som har vært yrkesaktive med pensjonsgivende inntekt minst 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstakeren får adopsjonspenger etter folketrygdloven kapittel 14.

Lønn beregnes som i § 8-2.

§ 8-5 Barns og barnepassers sykdom

Lønn utbetales etter reglene om egen sykdom, jf. § 8-2 og folketrygdloven kapittel 9.

Fraværet må legitimeres, jf. § 8-2.3.

§ 9 Lønn under avtjening av militærtjeneste o.l.

Rett til lønn etter denne paragrafen gjelder for ansatte med minimum 1 års sammenhengende fast ansettelse i bedriften under avtjening av militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, samt plikttjeneste i sivilforsvaret, heimevernet eller politireserven.

Arbeidstakere med fast ansettelse utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelse fra militære myndigheter. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

§ 9-1 Gjeninntredelse i stillingen

Forutsetningen for lønnsutbetaling, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom som tilsvarer lønnet permisjon og maksimum 1 år.

§ 10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

§ 10-1 Etterlatte

For arbeidstaker som er tilsatt i virksomheten, herunder arbeidstakere som går på AAP eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle, partner iht. lov om registrert partnerskap, samboer eller andre som for en vesentlig del ble forsørget av

arbeidstakeren.

§ 10-2 Beløpsfastsettelse

Under 51 år	10,0 G
51	9,5 G
52	9,0 G
53	8,5 G
54	8,0 G
55	7,5 G
56	7,0 G
57	6,5 G
58	6,0 G
59	5,5 G
60 år og over	5,0 G

(G = Folketrygdens grunnbeløp)

§ 10-3 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- a) Avdødes ektefelle (se dog bokstav c)
- b) Samboer (se dog bokstav c)
- c) Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- d) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

§ 10-4 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.04.1993.

§ 10-5 Utbetaling til dødsboet

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G til dødsboet.

§ 10-6 Forsikring

Virksomheten plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før virksomheten velger forsikringsselskap, skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

§ 11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

§ 11-1 Yrkesskade

Ved yrkesskade eller yrkessykdom (godkjent av NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i virksomheten, tilstås en engangserstatning utregnet etter grunnbeløpet i henhold til folketrygdloven på skademeldingstidspunktet.

Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

§ 11-2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter § 11 pkt. 11.1-11.7, utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted, og på tjenestereise, samt når de lokale partene har inngått avtale om direkte oppmøte, se § 13-5.

§ 11-3 Alle tilsatte/tidligere tilsatte

Alle arbeidstakere tilsatt i virksomheten omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært tilsatt i virksomheten dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 01.05.86.

§ 11-4 Tap i fremtidig erverv

Ved yrkesskade eller yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

§ 11-5 Ménerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg ménerstatning på følgende måte:

15 % – <30 % medisinsk invaliditet 1 G

30 % –70 % medisinsk invaliditet 2 G

Over 70 % medisinsk invaliditet 3 G

§ 11-6 Yrkesskade eller yrkessykdom som medfører død

Når yrkesskade eller yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i § 10-3.

§ 11-7 Samordning av §§ 10 og 11

Den samlede erstatningen til de etterlatte etter § 10 og § 11 kan ikke overstige 18 G.

§ 11-8 Samordning av reglene med lov om yrkesskade-forsikring

I de tilfeller lov om yrkesskade-forsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter §§ 11.1-11.7, enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

§ 11-9 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter § 11, jf. også § 10.

§ 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 tjenstepensjon skal følge bestemmelsene om Offentlig tjenstepensjon inkl. uføre- og etterlattepensjoner og avtalefestet pensjon, regulert i den til enhver tid gjeldende SGS 2020 (særavtale).

§ 12-1.2 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 A angir retningslinjer for prosessen, alternative pensjonsordninger og øvrige betingelser, bla. knyttet til tilleggsytelser 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.

§ 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.

§ 13 Reisebestemmelser

Bestemmelsene i denne paragrafen gjelder hvis ikke annet avtales lokalt.

§ 13-1 Tjenestereiser innenlands

De til enhver tid gjeldende bestemmelser for statsansatte i «Særavtale om dekning av utgifter til reise og kost innenlands» med hensyn til skyssutlegg, nattillegg og kostgodtgjøring, gjøres gjeldende for arbeidstakere i energisektoren for tjenestereiser innenlands.

Med tjenestereiser menes pålagte og/eller godkjente reiser av ikke fast karakter i oppdrag for arbeidsgiver/oppdragsgiver.

Dersom det oppstår en skade eller foreligger et tap som påføres arbeidstaker i forbindelse med tjenestereise for eksempel ved bruk av egen bil, skal arbeidsgiver kompensere ev. tap i henhold til prinsippene i kgl.res. av 27. oktober 2017. Dette gjelder også tap av bonus samt egenandel knyttet til forsikringsoppgjøret ved bruk av bil i tjeneste.

§ 13-1.1 Tjenestereiser innenlands

Ved pålagt reisevirksomhet som faller utenfor den ordinære arbeidstiden, skal det forhandles lokalt om kompensasjon.

Dette gjelder ikke for arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

§ 13-2 Tjenestereiser utenlands

De til enhver tid gjeldende bestemmelser for statsansatte i «Særvtale om dekning av utgifter til reise og kost utenfor Norge» med hensyn til skyssutlegg, nattillegg og kostgodtgjøring, gjøres gjeldende for arbeidstakere i energisektoren for tjenestereiser utenlands.

Dersom det oppstår en skade eller foreligger et tap som påføres arbeidstaker i forbindelse med tjenestereise for eksempel ved bruk av egen bil, skal arbeidsgiver kompensere ev. tap i henhold til prinsippene i kgl.res. av 10. juni 1983. Dette gjelder også tap av bonus samt egenandel knyttet til forsikringsoppgjøret ved bruk av bil i tjeneste.

§ 13-2.1 Reisetid

For arbeidstakere som pålegges å reise utenom ordinær arbeidstid, skal det før avreise inngås avtale med arbeidsgiver om godtgjøring eller avspasering av denne reisetiden.

Dette gjelder ikke for arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

§ 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 %

§ 13-3.1 Varsel om reiseoppdrag – anlegg

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. Den enkelte arbeidstaker og tillitsvalgte skal få vite hvem som er bedriftens ansvarlige på det enkelte oppdrag. Orienteringen skal også omfatte verne- og miljøtjeneste på anlegget.

Ved eventuell uoverensstemmelse avklares dette mellom partene på bedriften.

Alle arbeidstakere som skal delta i oppdraget, gis all nødvendig skriftlig informasjon. Kopi av denne informasjonen gis de tillitsvalgte.

§ 13-3.2 Reiseforberedelser – anlegg

Det avtales tid for private reiseforberedelser som godtgjøres med ordinær lønn. Fri ved hjemkomst avtales for hvert enkelt oppdrag og betales med ordinær lønn.

§ 13-3.3 Reiser til og fra anlegg

Ved oppstart og avslutning av anlegg, samt ved jul, påske, pinse og sommerferie, betales reiseutgiftene etter regning med hjemstedet som utgangspunkt. Partene avtaler ut ifra reisetid og -kostnader hva som er den mest hensiktsmessige reisemåten.

Reisetid i forbindelse med oppstart og avslutning av anlegg regnes som ordinær arbeidstid og godtgjøres med ordinær timelønn eller avspaseres time for time når reisetiden faller utenfor normal arbeidstid iht. arbeidsplanen. Det samme gjelder når en arbeidstaker har oppstart/avslutning som avviker fra anleggets ordinære oppstart/avslutning. Reiser på fridager skal så vidt mulig unngås.

Bedriften plikter å tegne reise-/ulykkesforsikring for sine

arbeidstakere.

§ 13-3.4 Hjemreiser i anleggstiden

Ved anlegg med varighet mer enn 2 uker gis det en fri hjemreise etter 2 ukers tilstedeværelse på anlegget, deretter en fri hjemreise hver 2. uke. 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.

Reisetid etter denne paragrafen regnes ikke som arbeidstid. Kompensasjon for reisetid i anleggstiden avtales lokalt før reisen/anlegget starter.

§ 13-3.5 Gangtid på anlegg

Ved arbeid utenfor bedriften hvor arbeidstakerne ikke kan ha nattopphold i sitt hjem, kan ev. avtale om direkte oppmøte i § 13-5 benyttes tilsvarende, dog slik at innkvarteringsstedet er utgangspunktet.

På anlegg med store interne avstander kan det gjøres avtale om gangtid i forbindelse med spisepause.

§ 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 bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og arbeidsplassforskriften.

Andre innkvarteringsløsninger kan avtales lokalt.

§ 13-4 Reiser og opphold på anlegg utenlands

De lokale partene skal avtale godtgjøring og tillegg for denne type oppdrag før arbeidet igangsettes.

§ 13-5 Mønstring og direkte oppmøte

Mønstring skal skje direkte på bedriften eller det faste oppmøtestedet.

For direkte oppmøte på ikke fast arbeidssted til ordinær arbeidstids start avtales kompensasjon mellom partene lokalt.

Bedriftene skal tegne en forsikringsordning som gir tilsvarende dekning som yrkesskedeforsikringen ved annet oppmøtested enn bedriften.

Merknader og forbehold:

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

Dokumenterte medgåtte reiseutgifter godtgjøres med maksimalt bedriften som utgangspunkt.

§ 14 Likestilling

Det er en målsetting for partene at:

- alle arbeidstakere gis like muligheter til arbeid og til personlig og faglig utvikling
- alle arbeidstakere 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.

§ 15 Lærlingordningen

§ 15-1 Lærlinger

Lærlinger har den samme rettslige stilling som andre arbeidstakere, men ansettelsesforholdet bringes til opphør ved kontraktens utløp. Dersom ansettelsesforholdet skal bringes til opphør, skal varsel gis senest en måned før læretidens utløp. Ved overgang til fast ansettelse, skal ansettelsesbevis utstedes.

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen fastsettes som en prosentvis

andel av den aktuelle minstelønssatsen i tariffavtalen for fagarbeidere pluss 10 %.

Merknad:

For en lærling i energimontør-/elektriker-faget innebærer dette at lønnen beregnes ut fra minstelønn pluss 10 % for stillingskode 4007 – Energimontør, for lærling i energioperatørfaget stillingskode 4005 Elektromaskinist/Energioperatør og for lærlinger til andre fagbrev stillingskode 4008 Fagarbeider.

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales, innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

§ 15-2 Fag som følger hovedmodellen

Fag som følger hovedmodellen, har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedriften.

I denne tiden lønnes lærlingen slik:

1. halvår: 30 %
2. halvår: 40 %
3. halvår: 50 %
4. halvår: 90 %

§ 15-3 Fag som ikke følger hovedmodellen

1. års læretid i bedriften: 1. halvår 50 % 2. halvår 80 %	1 ½ års læretid i bedriften: 1. halvår 45 % 2. halvår 55 % 3. halvår 80 %
2 ½ års læretid i bedriften: 1. halvår 30 % 2. halvår 40 % 3. halvår 50 % 4. halvår 70 % 5. halvår 90 %	3 års læretid i bedriften: 1. halvår 10 % 2. halvår 15 % 3. halvår 25 % 4. halvår 35 % 5. halvår 45 % 6. halvår 80 %

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som fremgår av § 2 og § 3 avtales, innenfor den gitte totalrammen for hvert enkelt lærlingeløp.

§ 15-3.1 Lærlinger med full praktisk opplæring i bedriften

Lærlinger uten grunnkurs (VG1) og videregående kurs (VG2) i videregående skole etter Reform-94 skal ha en samlet lønn under læreperioden som tilsvarer den totale lønnen for lærlinger som følger hovedmodellen (1 årslønn).

§ 15-3.2 Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring

For lærlinger med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemninger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønnen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

§ 15-3.3 Fagprøve

Dersom fagprøve blir avsluttet senere enn 1 måned etter utløpt læretid, skal lærlingen få etterbetalt forskjellen mellom lærlinglønn og aktuell tariffestet fagarbeiderlønn for tiden ut over dette. En forutsetning for dette er at lærlingen består fagprøven, og at utsettelsen ikke skyldes lærlingen. Gjennomføring av fagprøven, uavhengig av hvor den

avlegges, regnes som ordinær arbeidstid.

I de tilfeller lærlingen stryker til 1.-gangs fagprøve, og dette ikke skyldes lærlingens forhold, skal bedriften tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fagprøve. Lærlingen beholder samme lønn som ved utløp av lærlingperioden. Det vises ellers til opplæringslova.

§ 15-4 Overtid

Lærlinger under 18 år kan ikke pålegges overtidsarbeid, jf. arbeidsmiljøloven §§ 11-2 og 11-3.

Lærlinger over 18 år skal normalt ikke pålegges overtidsarbeid. Hvis lærlingen likevel pålegges overtidsarbeid, utbetales lærlingen overtidsgodtgjøring etter § 6 som for arbeidstakere i full stilling, med basis i minstelønn + 10 % for den aktuelle fagarbeiderstillingen.

Lærlinger omfattes av § 5-2 bokstav D og av § 5-5. I slike tilfeller skal lærlingens lønn beregnes med basis i minstelønn + 10 % for den aktuelle fagarbeiderstillingen.

§ 15-5 Ansiennitet

Lærlinger som ansettes i bedrift som fagarbeider etter endt læretid, får godskrevet verdiskapningsdelen som lønnsansiennitet dersom ansiennitet brukes i det lokale lønnssystemet.

§ 15-6 Skolemateriell

For lærlinger etter både VG2 og VG3 i bedrift, dekker arbeidsgiver eventuelle utgifter til skolemateriell. Dette omfatter også PC.

Partene er enige om at det er viktig å sikre rekruttering til bransjen. På denne bakgrunn anbefales det at de lokale partene drøfter aktuelle ordninger som støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter. De lokale partene anmodes derfor om å vurdere behov for tiltak som øker mobiliteten og tilgangen av lærlinger.

§ 15-7 Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger

Lærlinger gis rett til sykelønn og fødsels-/adopsjonspenger etter Energiavtalen § 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves.

§ 15-8 Gruppelivsforsikring

Lærlingen omfattes av gruppelivsforsikringen i Energiavtalen § 10.

§ 15-9 Pensjon

Lærlinger og lærekandidater omfattes av arbeidsgivers tjenestepensjonsordning og opparbeider pensjonsrettigheter i verdiskapingstiden.

§ 15-10 Spesielt for VG3-kandidater

Grunnlønn for ansatt med fagbrev etter VG3-ordningen utgjør det første året etter avlagt fagprøve 80 % av bedriftens minstelønn for den aktuelle fagarbeidergruppen.

§ 16 Kompetanseutvikling

Partene viser til Hovedavtalen del C §§ 5 og 6, arbeidsmiljøloven § 7-2 og forskrift til denne.

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

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

Den enkelte bedrift har ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov med bakgrunn i bedriftens forretningsidé og strategi.

Kartleggingen skal omfatte den enkelte ansattes nåværende kompetanse og behov for etter- og videreutdanning i forhold til stilling, arbeidssituasjon og fremtidsutsikter i bedriften. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte skal det utarbeides opplæringstilbud/plan i bedriften.

Opplæringstilbudet/planen omfatter alle grupper i bedriften og skal drøftes med de tillitsvalgte minst 1 gang årlig.

I opplæringstilbudet skal det fremgå at de ansatte i løpet av en toårsperiode får et tilbud om kompetanseheving i forhold til bedriftens nåværende og fremtidige kompetansebehov. Det forutsettes at det ved valg av opplæringstilbud tas hensyn til tidspunkt for gjennomføring.

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 legitimerte utgifter.

Dersom de lokale parter er enige, kan det opprettes eget opplæringsutvalg.

§ 17 Seniorpolitikk

Arbeidsgiver drøfter seniorpolitiske tiltak med de tillitsvalgte, 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.

§ 18 Bruk av tilgjengelighetsteknologi utenom ordi- nær 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 Hovedavtalen 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.

§ 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 OU-MIDLER

§ 20-1 Formål

Formålet er støtte til eller gjennomføring av:

- tillitsvalgtopplæring/tillitsvalgtarbeid
- arbeidsgiveropplæring

§ 20-2 Finansiering

Finansieringen av OU-midlene fordeles slik at bedriftens innbetaling utgjør 2/3 og arbeidstakernes innbetaling utgjør 1/3 av den totale avsetningen som utgjør 0,24 % av den beregnede lønnsmassen.

Det foretas en årlig regulering basert på den beregnede lønnsmassen pr. 1.12. foregående år.

Kronebeløpenes størrelse fra bedriften pr. årsverk, samt arbeidstakernes andel, beregnes etter den fordelingsnøkkelen slik det fremgår av finansieringsprinsippet i første ledd. Arbeidstakers andel trekkes av hovedstillingens lønn etter at skattetrekk er foretatt. For deltidsansatte gjøres trekket forholdsmessig iht. stillingsstørrelse.

Virkningstidspunkt for endringer i kronebeløpene er 1. januar i innkrevingsåret.

Alle fastlønte og timelønte inkludert vikariater og engasjementer av mer enn 6 md. varighet, tas med i beregningsgrunlaget.

§ 20-3 Innkreving av premie

Premien, nevnt i § 17-2, innbetales til Samfunnsbedriftene i 2. kvartal hvert år.

§ 20-4 Administrasjon

De avsatte midler administreres av Samfunnsbedriftene.

Det opprettes et rådgivende utvalg for ordningen. Utvalget skal ha 3

medlemmer fra arbeidstakerorganisasjonene, samt 2 medlemmer fra Samfunnsbedriftene.

Leder utpekes av Samfunnsbedriftene. Samfunnsbedriftene utfører sekretariatets funksjon i utvalget.

Utvalget skal overvåke fordelingen av midlene. Utvalget skal til enhver tid holdes orientert om praktiseringen av avtalen.

Det avsettes inntil 1 promille av bevilgede midler til rådgivende utvalgs virksomhet.

§ 20-5 Fordeling

Midlene fordeles med 30 % til arbeidsgiver v/Samfunnsbedriftene og 70 % til arbeidstakerorganisasjonene.

Midlene fordeles av Samfunnsbedriftene forholdsmessig etter arbeidstakerorganisasjonenes registrerte yrkesaktive medlemmer. Det rådgivende utvalg skal på forhånd uttale seg om fordelingen.

Overføring av midler skjer på følgende måte:

De midler som fordeles til arbeidstakerorganisasjonene disponeres av disse etter regler de selv fastsetter i samsvar med § 17-1. Overføring av midlene skjer snarest mulig etter 1. april.

Arbeidstakerorganisasjonene innrapporterer sitt antall yrkesaktive medlemmer pr. 1. januar innen 1. april. Antall medlemmer må være bekreftet av statsautorisert/registrert revisor.

§ 20-6 Oversikt over midlenes anvendelse

Arbeidstakerorganisasjonene utarbeider hvert år en skriftlig rapport hvor det i store trekk redegjøres for hvordan midlene er anvendt i det foregående år. Rapporten skal være bekreftet av statsautorisert/registrert revisor før den sendes Samfunnsbedriftene innen 1. oktober.

§ 21 Varighet

Denne tariffavtalen gjøres gjeldende til og med 31. mai 2026.

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 framsett krav, si opp tariffavtalen innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. juni 2025).

Vedlegg A

Veileder for ansatte og ledelse i bedrifter som vurderer å endre pensjonsordning

Dette vedlegget er knyttet til Energiavtalens § 12 Pensjonsordninger, og har status som tariffavtale. Det innebærer at ev. uenighet om forståelsen av punkter i dette vedlegget, utløser tvistebehandling iht. reglene i Hovedavtalens del A §§ 7-1 og 7-2.

1. Medbestemmelse og representasjon

Det er de tillitsvalgte som representerer de organiserte ansatte i bedriftene, og som forplikter de ansattes i en slik prosess.

Tillitsvalgte fra samtlige arbeidstakerorganisasjoner som er representert i bedriften skal delta i prosessen.

Kravet om enighet med 2/3 deler av de fagorganiserte gjelder et eventuelt endelig forslag til endring av pensjonsordningene, ikke til at prosessen skal iverksettes.

2. Beslutning om utredning

Før slik beslutning tas, må bedriften drøfte dette med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalens del C § 3-2-1.

Avgjørelsen om å få gjennomført en utredning om bedriftens pensjonsordning og mulige alternativer til den, er en del av de beslutninger som det ligger til arbeidsgiver å ta.

På den annen side indikerer en slik beslutning at det kan komme til å skje viktige endringer i ansattes pensjonsvilkår, så dette er noe de ansattes tillitsvalgte skal tas med på råd om gjennom drøftinger iht. Hovedavtalens del C § 3-2-1. Disse drøftingene må gjennomføres før det tas beslutning om en utredning om bedriftens pensjonsordning.

Det at det settes i gang en utredning om bedriftens pensjonsordning, er ikke bindende for noen av partene i spørsmålet om det faktisk skal gjøres endringer i pensjonsordningen.

3. Krav til varslng

Utredningsprosessen kan ikke startes før de sentrale partene er informert om at det er besluttet å sette i gang en slik prosess.

Det er viktig at de sentrale partene gis denne informasjonen, fordi det forutsettes at de lokale partene skal kunne hente råd fra sine respektive sentrale ledd når de går inn i en prosess med siktemål å endre bedriftens pensjonsordning.

De sentrale partene holdes løpende orientert om pågående utredning, slik at de når som helst i prosessen kan gi råd til dem som ber om det.

Noe av bakgrunnen for at det skal gis beskjed til de sentrale partene om at bedriften setter i gang utredning om sin pensjonsordning, er at de sentrale partene vil ha en oversikt over hva som skjer med pensjonsordningene. Det er den enkelte lokale parts ansvar å informere sin sentrale organisasjon, og de sentrale partene skal forsikre seg om at også motpartene er orientert.

4. Gjennomføring av utredningsprosessen

Prosessen skal forankres i bedriftens ledergruppe og blant de tillitsvalgte. Det opprettes en styringsgruppe hvor de tillitsvalgte er representert. I sammensetning av gruppen skal det tilstrebes partslikhet.

Bedriften skal knytte til seg og bekoste pensjonsekspertise i form av uavhengig rådgiver. Rådgiverens hovedoppgave er å utrede alternative pensjonsordninger som kan være aktuelle for bedriften og synliggjøre konsekvenser av endringen for hver enkelt ansatt på individnivå ut fra realistiske beregningsforutsetninger (f.eks. den enkeltes lønnsutvikling, avkastning på pensjonskapital og forventet avgangsalder).

Bedriften og/eller rådgiveren skal legge frem alt nødvendig og etterspurt tallmateriale.

Tillitsvalgte skal uhindret ha adgang til rådgiveren for utredninger og oppfølginger på generelt og individuelt grunnlag.

Tillitsvalgte kan i tillegg til egen organisasjon knytte til seg andre rådgivere for kvalitetssikring av opplysninger. Utgifter i denne forbindelse dekkes ikke av arbeidsgiver.

5. Hva innebærer det å endre bedriftens pensjonsordning?

I utgangspunktet er bedriften tariffmessig bundet til at alle ansatte skal være innmeldt i den ytelsesbaserte offentlige tjenstepensjonsordningen.

Tariffavtalen åpner nå for at partene i bedriften kan bli enige om at denne tilknytningen for alle ansatte ikke lenger skal gjelde, og at det fra en gitt dato skjer en endring i hva som skal være bedriftens pensjonsordning.

Det finnes ulike modeller for alternative pensjonsordninger, og de blir omtalt nærmere senere i dette dokumentet.

Uansett hvilken modell som velges, vil følgende situasjoner være de mest aktuelle:

- Ny ordning gjelder for alle nyansatte etter en gitt dato og gammel ordning lukkes for nåværende ansatte.
- Ny ordning gjelder for alle nyansatte etter en gitt dato og nåværende ansatte kan velge gammel eller ny ordning for ny opptjening.
- Ny ordning gjelder for alle nyansatte etter en gitt dato, samt ny opptjening for alle nåværende ansatte som ikke har fylt 52 år, jf. Foretakspensjonsloven § 15-6 (3).
- Gammel ordning avvikles fra en gitt dato, og ny ordning gjelder deretter for alle nåværende ansatte og nyansatte.

Lukking av en pensjonsordning betyr at det kun er nåværende ansatte som kan eller skal være knyttet til den.

I slike tilfeller kan det forekomme enkeltpersoner som etter en nærmere utredning klart vil kunne forvente en dårligere alderspensjon enn om de hadde fortsatt i den gamle ordningen. Flere bedrifter har

valgt å gi økonomisk kompensasjon til slike personer.

De som blir stående som medlemmer i den offentlige tjenstepensjonsordningen, skal omfattes av de fremtidige endringene som gjøres i denne tjenstepensjonsordningen etter forhandlinger mellom de sentrale tariffpartene.

Det kan være vanskelig å sammenligne pensjon fra offentlig tjenstepensjonsordning og de alternative tjenstepensjonsordningene, så det bør foretas grundige vurderinger av et eventuelt behov for kompensasjon. Ved beregning av kompensasjon må det gjøres mange forutsetninger om blant annet forventet avkastning, lønnsvekst og sammenlignbare utbetalingsperioder.

6. Tidsramme for utredningen

Erfaring tyder på at det må brukes mye tid i slike prosesser, og et halvt år bør være minimum av tid en prosess med utredning, informasjon og drøftelser med de tillitsvalgte bør ta. I mange tilfeller bruker partene over et år før de er klare for å ta en beslutning.

Det må legges vekt på at spørsmålet om endring av bedriftens pensjonsordning kan gripe veldig sterkt inn på den enkeltes fremtidige livsvilkår, og at det i respekt for dette må gjennomføres prosesser som sikrer kunnskap og trygghet. Å bruke godt med tid på prosessen bidrar til denne sikkerheten.

I denne prosessen er det også viktig at arbeidsgiver holder de ansatte løpende orientert.

I henhold til TPO-vedtektene § 14-1 punkt a. må avtalen om tilslutning til fellesordningen og oppsigelse av den offentlige tjenstepensjonsordningen skje minst 3 måneder før et kalenderårs slutt, det vil si innen 1. oktober.

Endelig vedtak om opphør skal skje senest innen 1. desember, jf. avtalens kapittel 2, punkt 2.1.10 femte ledd. Det forutsettes at opphøret må skje 31. desember.

7. Se på flere alternativer

Handlingsrommet for å etablere gode pensjonsordninger har blitt mye større i den senere tiden, så det er viktig å utrede flere muligheter som kan være aktuelle for partene i bedriften.

De mest aktuelle alternativene til offentlig ytelsesbasert pensjon er følgende:

– Innskuddspensjon

Arbeidsgiver innbetaler årlig en valgt prosent av den enkeltes lønn som innskudd til vedkommendes pensjon. Den enkelte kan selv velge hvordan innskuddene skal investeres. Det gis ingen garanti for innbetalte beløp eller avkastning.

Årlig pensjon bestemmes av hvor stor pensjonskapitalen er ved utbetaling (summen av innbetalinger og oppnådd avkastning) og antall år den enkelte selv velger for utbetaling (minimum 10 års utbetaling og minimum til 77 år, jf. innskuddspensjons-loven § 7-4 første ledd).

Maksimale tillatte innskudd er 7 prosent av lønn opp til 7,1 G og 25,1 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G, jf. forskrift til innskuddspensjonsloven § 3-2.

Minimumsinnskudd er 2 prosent av lønn mellom 1 og 12 G, jf. lov om obligatorisk tjenstepensjon § 4.

Ordningen kan også lages slik at de ansatte selv kan bidra til innskuddene, f.eks. med 2 % av lønna, noe som gir en merkbar styrking av pensjonskapitalen ut over arbeidsgivers bidrag. I så fall må alle ansatte betale like stor prosent.

Kapitalen knyttet til den enkelte ansatte blir vedkommendes «eiendom», og gjenstående kapital ved død tilfaller de etterlatte ved at den først skal sikre årlig pensjon på opp til 1 G til etterlatte barn til 21 år, dernest årlig pensjon i 10 år til etterlatt ektefelle eller samboer, jf. innskuddspensjonsloven § 7-7. Dersom den avdøde ikke har barn under 21 år eller ektefelle/samboer, tilfaller kapitalen dødsboet.

Kvinner vil i utgangspunktet få flere år uten pensjon enn menn.

Ved uttak av pensjon blir det utstedt et pensjonskapitalbevis og den enkelte må deretter selv bære kostnadene (omkostninger, herunder forvaltningskostnader) knyttet til pensjonen. Pensjonen reguleres hvert år ut fra avkastning fratrukket disse kostnadene.

– Hybridløsning

Hybridløsningen er basert på at det gjøres innskudd til ordningen, som i rene innskuddsordninger, men at det gis en garanti for innbetalte beløp. Det er da pensjonsleverandøren som bestemmer hvordan midlene skal forvaltes.

I tillegg kan det garanteres at pensjonsbeholdningen hvert år skal øke med alminnelig lønnsvekst eller foretakets lønnsvekst. Avkastning ut over garantert regulering tilføres et reguleringsfond. Reguleringsfondet kan benyttes til å dekke garantert regulering dersom avkastningen ett år ikke blir høy nok. Det er arbeidsgiver som må stå økonomisk ansvarlig for ev. manglende avkastning i forhold til om det er nok midler til å betale for den garanterte reguleringen.

Grensene for innskudd er som for innskuddspensjonsordningen, men det må betales høyere innskudd for kvinner enn for menn, jf. tjenstepensjonsloven § 4-2 tredje ledd. Som i innskuddspensjonsordninger, er det også i hybridordninger mulig at arbeidstakerne betaler en del av premien.

Pensjonsbeholdningen (pensjonskapitalen) som er knyttet til det enkelte medlem vil tilfalle pensjonskollektivet ved død. Denne kapitalen blir da tilført de andre i forsikringskollektivet og bidrar til å øke deres pensjonsbeholdning.

Hvor stor årlig pensjon blir, vil avhenge av innskuddsprosenten, utbetalingsperiode og forventet gjenstående levetid for den enkelte (denne varierer ut fra fødselsår). Utbetaling av pensjon fra en hybridordning kan være livsvarig eller i minst 10 år, minimum til 80 år, jf. tjenstepensjonsloven § 4-16. Det er bedriften som velger utbetalingsperiode.

Ved uttak av pensjon beholdes medlemskapet i pensjonsordningen. Det kan avtales at pensjonene skal reguleres med G fratrukket 0,75 prosent. Dersom slik regulering avtales, og avkastningen på pensjonistenes midler ikke blir stor nok til å dekke en slik regulering, må arbeidsgiver betale inn det nødvendige. Alternativt kan pensjonen reguleres med avkastning.

Arbeidsgiver må betale kostnadene knyttet til forvaltning av pensjonen i utbetalingsperioden, i motsetning til i innskuddspensjon.

Utredningen bør vise hvordan de beregnede effektene på kostnader og årlig pensjon av en endring av pensjonsordning påvirkes av variasjon i følgende beregningsforutsetninger: avkastning, G-vekst, lønnsutvikling etter overgang til ny ordning, inflasjon og lengden på utbetalingsperioden. Videre bør eventuelle ulike utslag for kvinner og menn ved overgang til en ny ordning fremgå av utredningen.

Ved sammenlikning av alderspensjon fra dagens og ny ordning bør det som hovedregel legges til grunn livsvarig utbetaling av pensjon. Det bør beregnes forventede pensjonsnivåer med dagens og ny ordning ved ulike uttaksalder (62, 65, 67 og 70 år). For å synliggjøre effekter av ulike uttaksregler (fleksibelt/ikke fleksibelt uttak) og ulike reguleringsprinsipper i ulike ordninger kan det dessuten beregnes kontant-/nåverdier av forventede utbetalingsstrømmer fra ordningene som sammenliknes. Det sistnevnte gjelder også for uførepensjon, etterlattepensjon og AFP, jf. punkt 8 og 11.

8. Tilleggsytelser

Offentlig tjenestepensjon inneholder uførepensjon og etterlattepensjoner (ektefelle-pensjon og barnepensjon).

Uførepensjon i alternative ordninger ivaretas ved at det avtales opprettelse av en uføreforsikring som er så god som mulig. Effektene av forskjeller i offentlig og privat uførepensjon, herunder eventuell manglende fripoliseoppbygging i den private uførepensjonen må synliggjøres i utredningsarbeidet.

Når det gjelder sikring for etterlatte må effekter for den enkelte av å

fjerne en slik dekning, erstatte den med gruppeliv og/eller at den beholdes enten med eller uten fripoliseopptjening, synliggjøres i utredningsarbeidet. Eventuell effekt for samboere av endringer i sikring for etterlatte må også synliggjøres.

9. Særaldersgrenser og tidligpensjon

Særaldersgrenser er knyttet til den offentlige ytelsespensjonsordningen. De som i dag har særaldersgrense, vil miste denne muligheten dersom de overføres til en annen pensjonsordning.

Også innskuddspensjonsloven og tjenestepensjonsloven har åpning for uttak av pensjon før 62 år for enkelte yrkesgrupper. Det er imidlertid ikke tillatt å sette ned pensjonen ved 67 år i noen av ordningene med dagens lov- og forskriftsverk. Det er gitt en hjemmel i tjenestepensjonsloven for å fastsette forskrift om høyere innbetaling for personer med særaldersgrense, men denne hjemmelen er p.t. ikke tatt i bruk.

Hvis endret pensjonsordning medfører reduksjoner i ytelser, f.eks. fra 62 år, skal dette kompenseres av bedriften, for eksempel ved en sikret driftspensjonsordning.

Effekter av en endring i pensjonsordning for ansatte med særaldersgrense må synliggjøres i utredningsarbeidet.

Ansatte med mindre enn 9 år igjen til særaldersgrensen skal særskilt vernes for omorganiseringer og selskapsendringer som kan sette denne retten i fare.

10. Å sikre opptjente rettigheter

Det er forskjell på å avslutte en pensjonsordning og å lukke den. Ved lukking vil eksisterende ansatte i bedriften ofte gis et valg mellom å fortsette i «gammel» ordning eller bli med over i en ny. Det må da sikres at alle vet hva et slikt valg innebærer. Ny ordning vil uansett gjelde for alle nyansatte.

Ved avslutning av en offentlig tjenestepensjonsordning vil opptjente

rettigheter alltid bli igjen i pensjonsordningen og være gjenstand for regulering. Alle som har hatt opptjening i den offentlige tjenstepensjonsordningen vil få en oppsatt tjenstepensjon som beregnes ut fra lønn ved overgang til ny ordning, og forholdet mellom faktisk opptjeningstid og den opptjeningstiden vedkommende kunne ha oppnådd ved å stå i stillingen til aldersgrensen. Den mulige opptjeningstiden kan likevel ikke settes til kortere enn 30 år og lenger enn 40 år.

Noe helt annet er det at en del av de ansatte, særlig blant de yngre, vil se klare muligheter til å komme pensjonsmessig bedre ut ved å bli knyttet til det aktuelle alternativet. Hvis de gis muligheten til å kunne velge ordning, er det helt avgjørende at de også gis den nødvendige kunnskapen til å kunne velge fornuftig. Dette blir derfor en viktig del av det som utredningsprosessen om bedriftens pensjonsordning skal fremskaffe.

11. AFP

Bedriften må ta de nødvendige grepene for at ansatte som ikke (lenger) er på offentlig tjenstepensjon, blir omfattet av privat AFP. Samfunnsbedriftene er nå omfattet av Fellesordningen for AFP, slik at formalitetene er på plass for dette.

Når det er kommet til enighet om at bedriften skal endre sin pensjonsordning, må bedriften umiddelbart melde seg inn i Fellesordningen. Dette må gjøres for at alle som nå skal omfattes av ny pensjonsordning, samtidig blir omfattet av privat AFP og ubeskåret får med seg medlemstiden for offentlig AFP inn i den private ordningen.

Ansatte skal som hovedregel ubeskåret få med seg tjenestetiden for offentlig AFP inn i den private AFP-ordningen. Det må derfor søkes Fellesordningen om at arbeidstakernes tidligere tjenestetid i foretaket, mens det var tilsluttet offentlig AFP-ordning, skal telle med i den private AFP-ordningen.

Alternativt må ansatte som har fylt 55 år ved tidspunkt for overgang til privat AFP, sikres en driftspensjonsordning som gir den samme utbetalingen som de ville fått ved en offentlig AFP.

Effekter på kostnader og pensjoner ved endret AFP-ordning må inngå i utredningen.

12. Konsernforhold

Etter forsikringsvirksomhetsloven § 10-2 vises det til at foretakspensjonsloven § 12-3 § 12-7 gjelder også for kommunale ordninger i konsernlignende forhold.

Ved sammenslåing eller deling av foretak forutsettes det at lov om foretakspensjon kap. 13 og 14 benyttes så langt det passer og er mulig.

Ved lukking av ytelsesordning, herunder kommunal tjenestepensjonsordning, gjelder § 15 i foretakspensjonsloven, med tilhørende tolkning av Finanstilsynet i brev 09.11.2010 til KLP der tilsynet uttaler at personer som bytter jobb mellom foretak i samme konsern og som kommer fra en lukket pensjonsordning kan inngå i den lukkede pensjonsordningen hos det nye foretaket.

13. Økonomi

De fleste bedriftene i energisektoren har eksistert lenge og har tilsvarende lenge vært knyttet til den offentlige tjenestepensjonsordningen. Dette betyr at det er opparbeidet betydelige økonomiske forpliktelser både for nåværende og tidligere ansatte. Pga. fortsatt forpliktelse til årlige reguleringer av disse pensjonsrettighetene, vil det i lang tid påløpe kostnader som bedriften må dekke. Dette påvirker både premie og regnskap.

Et særlig forhold som må tas i betraktning, er at ved en lukking av nåværende ordning, så vil bedriften inngå i et nytt risiko- og utjevningsselskap. Pga. at det ikke blir tilført nye og yngre ansatte til dette fellesskapet, vil pensjons- og reguleringspremiene for de ansatte i den lukkede ordningen bli en god del høyere enn da de var en del av det fellesskapet som omfatter hele kommunesektoren.

14. Lovgivning

Det er en rekke lover som kan ha betydning dersom en bedrift skal endre sin pensjonsordning. Det gjelder bl.a. følgende lover:

- Lov om obligatorisk tjenestepensjon
- Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold Lov om tjenestepensjon
- Lov om foretakspensjon
- Lov om Statens Pensjonskasse
- Lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser Til disse lovene er det også gitt en rekke forskrifter.

Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å sørge for at alle lovmessige krav er oppfylt, og det må forventes at den uavhengige rådgiveren som har fått oppdraget med å gjennomføre prosessen i bedriften, har de nødvendige kunnskapene om dette.

15. Avtale

Tariffavtalens § 12 åpner for at bedriften kan endre sin pensjonsordning dersom det inngås enighet med tillitsvalgte som representerer minst 2/3 av de fagorganiserte ansatte i bedriften.

Dersom det ikke oppnås en slik enighet, vil bedriften ikke kunne endre sin pensjonsordning.

Men dersom enighet oppnås, må det nedfelles i en lokal særavtale hva partene har blitt enige om.

Det er viktig at det da blir protokollert hvordan bedriftens nye pensjonsordning skal være, og hvem som skal omfattes av de ulike deler av ordningen.

I protokollen skal det også fremgå at partene har en forhandlingsrett på den nye pensjonsordningen. Det innebærer at hver av partene har en rett til å be sin motpart om forhandlinger for ev. å komme fram til enighet om justeringer av den nye pensjonsordningen. Se for øvrig pkt. 1 i dette dokumentet.

De sentrale partene bør konsulteres når det foreligger et utkast til en slik avtale, for en kvalitetssikring av innholdet.

Vedlegg B

Avtalefestet pensjon (AFP) i bedrifter med annen pensjonsordning enn offentlig tjenestepensjon

Innledning

I 2015 åpnet partene i denne avtalen opp for muligheten til å vurdere alternative pensjonsordninger jf. § 12-1.

Om de lokale parter gjennom prosess som beskrevet i § 12-1 og vedlegg B, beslutter alternativ pensjonsordning, vil man også måtte endre hvilken AFP-ordning man skal være medlem av.

Samfunnsbedriftene er i henhold til brev fra Fellesordningen 22.07.14, medlem av Fellesordningen fra 01.01.14.

Medlemsbedriftene må i prosessen frem mot alternativ pensjonsordning forsikre seg og den lokale arbeidstakerpart om at de er omfattet av Fellesordningen.

I Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.nyafp.no

II Ny AFP-ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås

AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra folketrygden.

III Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjongivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjongivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.nyaafp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv.

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

IV Pensjonsnivået i den nye AFP-ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fyllte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkortning i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.

V AFP-ordningen finansieres på følgende måte:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31. desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110 og fra 1. januar 2011 reglene i AFP-tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres

under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

Vedlegg C

Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette vedlegget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst:

Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde.

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av denne overenskomsten, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften. Bestemmelsene om tjenestepensjon og AFP er ikke omfattet av likebehandlingsprinsippet.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Bestemmelsene i dette vedlegget iverksettes på samme tidspunkt som arbeidsmiljølovens endringer trer i kraft, jf. Prp. 74L (2011–2012).

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 kompetansegap 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 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, 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. Der som 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 minstelønnssetter i avtaleområdet innen 1. april 2025. Dersom en av partene krever det skal det føres forhandlinger om endringer av minstelønnssetter i mellomoppgjøret 2025.