



Energiavtalene

Temadag 23. august 2017

Trygve Nøst

KS BedriftEnergi

Hvorfor har vi to energiavtaler?

Har sin bakgrunn i tariffoppgjøret i 2006

- Forhandlingsløsning med alle unntatt EL og IT
- Meklingsløsning med EL og IT
- Alle fikk tilbud om det samme som EL og IT, men NITO og akademikerorganisasjonene takket nei

→ Dermed hadde vi to avtaler for energiområdet

Energiavtale I og Energiavtale II

Den viktigste forskjellen er prinsippet for lønnsdannelse

Partene bestreber seg på at de skal være så like som mulig ellers

Vertikale avtaler

Våre avtaler, dvs. Hovedavtalen og Energiavtalene er vertikale tariffavtaler

Det innebærer at avtalene omfatter samtlige arbeidstakere i hver enkelt bedrift

Fordel: Alle stillingsgrupper forholder seg til det samme sett av bestemmelser

Helhetlig avtaleverk

Avtaleverket for energiselskapene i KS Bedrift er oversiktlig og i stor grad åpent for lokale tilpasninger.

Ingen sentrale særavtaler!

Hva inneholder Energiavtalene?

Fellesbestemmelser

Ansettelse, oppsigelse

Arbeidstid, vaktordninger, overtid

Sosiale bestemmelser (ferie, sykdom, svangerskap, forsikringer)

Lønnsbestemmelser

Lønnsregulativ

Forhandlingsbestemmelser

Pensjonsordning

Reisebestemmelser

Vedlegg

Ansettelse

§ 2-1 Ansettelse viser til arbeidsmiljøloven

Det er lovens kap. 14 som gjelder

Kvalifikasjoner går foran både kjønnsmessig balanse og ansiennitet

Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om ansettelser, men har ingen rett til å delta i beslutningene, jf. Hovedavtalens del C § 3-2 f)

Bedriften skal orientere de tillitsvalgte om nyansettelser

Oppsigelse

§ 2-2 viser til arbeidsmiljølovens bestemmelser

Lovens saklighetskrav og krav til formaliteter må oppfylles

For ansatte under 50 år vil oppsigelsesfristen på 3 måneder fra oppsigelsestidspunktet gjelde.

For alle andre: Se arbeidsmiljølovens § 15-3 (3)

§ 2-4 (nedbemanning) åpner for at ansiennitet kan fravikes når det er saklig grunn for det

§ 3 Lønnsbestemmelser

Lønnspolitiske drøftinger 1 gang pr. år

Det skal utarbeides og vedlikeholdes et lokalt lønnssystem i hver enkelt bedrift

E I har minstelønnssatser og sentralt forhandlede lønnstillegg og justeringer

E II har kun lokal lønnsdannelse

Lokale lønnsforhandlinger hvert år.

E I forhandler om lokal pott og fordelingen av den

E II forhandler om potten, men arbeidsgiver fordeler den

Ved uenighet behandles det lokale oppgjøret av de sentrale partene

§ 4 Diverse bestemmelser

§ 4-1 Stedfortredertjeneste

En plikt som påligger alle ansatte

§ 4-2 Konstituering

Midlertidig ansettelse i høyere stilling

§ 4-3 Lagring av personopplysninger (bare i E I)

Formål og anvendelse skal drøftes med tillitsvalgte

§ 4-4 Faglig veileder/instruktør (bare i E I)

Aktuelt i bedrifter med lærlinger

§ 5 Arbeidstid

Den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver

Noen stillinger kan unntas fra AMLs arbeidstidsbestemmelser

- Daglig leder: alltid

- Andre særskilt selvstendige stillinger. Disse bestemmer selv sin arbeidstid og har pr. definisjon aldri overtid

Stillinger med overtid inkludert i lønna

- Overtidskompensasjonen skal defineres

§ 5-5 Forskjøvet arbeidstid

Alt arbeid som ikke er ordinært overtidsarbeid, skift, turnus eller reise, omfattes av § 5-5 (§ 5-2 D))

§ 5-5 skal dekke ekstraordinære forhold som oppstår

Fordrer lokal avtale om det

Varsel minst 1 dag i forveien

§ 5-6 Beredskapsvakt

Endring av omregningsfaktor skal drøftes med tillitsvalgte

Arbeidsgiver har styringsretten og kan fastsette omregningsfaktor etter drøftingen

Men:

De tillitsvalgte kan innen en frist på 3 uker bringe saken inn for avgjørelse i Arbeidstilsynet hvis de ikke er enige

§ 5-6.4 Deltakelse på vakt

I E II står det at ansatte plikter å delta i de vaktordningene som blir etablert

Denne formuleringen er tatt ut av E I

Innebærer dette en forskjell mellom de to avtalene?

§ 5-6.11 Vaktbil

Bedriftens ansvar at ordningen utformes på en slik måte at vekten ikke blir skattemessig belastet

Utfordring: Når vekten må benytte vaktbilen også i private ærender

Reglene for beskatning er firkantige

§ 6-2 Vernebestemmelser (overtid)

Andre ledd forutsetter at arbeidet har vært påbegynt før kl. 2300.

Et viktig poeng at overtidssarbeidet har startet før daglig sammenhengende hvile er oppnådd

§ 7 ferie

Presiseringer og tillegg til ferieloven

Sykdom under ferie - bekreftet av lege - gir rett til tilsvarende antall dager ferie senere i ferieåret (§ 7-1)

All lovfestet ferie skal avvikles i ferieåret. Avtalefestet ferie kan avtales overført til neste ferieår (§ 7-3.6)

§ 8 Lønn under sykdom

Rett til sykelønn oppnås ved å ha tiltrådt stillingen (§ 8-2.1)
Egenmelding først etter 2 måneder

Ansatte over 67 år har rett til sykepenger iht. folketrygdlovens § 8-51 (60 dager). Overskrides lovens begrensning, utbetaler arbeidsgiver differansen mellom lønn og pensjon.

Bedriften betaler sykelønn under hele tiden ansatte har rett til stønad etter folketrygdloven og får refusjon fra Nav utenom arbeidsgiverperiodene

Begrenset til 50 uker de 3 siste årene

§ 9 lønn under militærtjeneste

Fast ansatte utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelse fra militære myndigheter

Dette forplikter til gjeninntredelse i inntil 1 år

§§ 10 og 11 Gruppeliv og yrkesskade

Sørg for å ha forsikringene på plass!

§ 12 Pensjonsforhold

Må ses i sammenheng med vedlegg A, B, C og D

Den tariffestede ordningen er offentlig tjenestepensjon, men det er også tariffestet at partene i bedriften kan bli enige om en annen pensjonsordning

Vedlegg B er en veileder for ansatte og ledelse i bedrifter som vurderer å endre pensjonsordning

§ 13 Reisebestemmelser

Tjenestereiser innen- og utenlands er linket til statens reiseregulativ

Arbeidsreiser:

Arbeid på anlegg der arbeidstaker ikke kan ha nattekvarter i eget hjem

Tillegg minimum 15 %

Reisetidsbestemmelser

Direkte oppmøte:

Avtales lokalt

§ 14 Lærlingeordningen

Bare i E I

Lærlinger har samme rettslige stilling som andre ansatte, men har et tidsbegrenset ansettelsesforhold

Lønn er en prosentvis andel av minstelønn pluss 10 %

Overtid:

Kun for lærlinger over 18 år

Overtidsbetaling beregnes av minstelønn pluss 10 %

§ 15 Kompetanseutvikling

Bare i E I. E II forholder seg kun til Hovedavtalens del C
§ 6

Bedriften har ansvar for å kartlegge og analysere
bedriftens kompetansebehov

- Den enkeltes kompetanse og utviklingsbehov
- Drøfte opplæringstilbud og -plan med de
tillitsvalgte

§ 16 OU-midler

Bare i E I. I E II er det vedlegg E

Tariffestet ordning for midler til tillitsvalgtopplæring og arbeidsgiveropplæring

0,24 % av beregnet lønnsmasse

Arbeidsgiver betaler 2/3

Arbeidstakersiden får 70 % av midlene

Vedlegg

A TPO-vedtekter

Bestemmelsene for offentlig tjenstepensjon

B Veileder

For de bedriftene som vil endre pensjonsordning

Må følges nøye, for det er en tariffestet oppskrift på prosess

C AFP-vedtekter

Knyttet til offentlig tjenstepensjon

D AFP i bedrifter med alternativ pensjonsordning

Privat AFP

Ansatte i vikarbyråer

Vedlegg E i E I og vedlegg F i E II

Regulerer forhold i bemanningsforetak og vikarbyrå