

PROTOKOLL

Dato: 30. mai 2018
Sted: Kommunenes Hus, Oslo
Til stede: Per Ole Hansen, NITO
Oddvar Steinshaug, NITO
Anders Lundby, NITO
Asle Olav Garnås, NITO

Per Arne Kaarstad, Sodvin SA
Lars Øivind Andresen, Øvre Eiker Energi
Øivind Brevik, KS Bedrift
Barbro Noss, KS Bedrift
Frode B. Nilssen, KS Bedrift
Björg Åse Wølneberg, KS Bedrift
Trygve Nøst, KS Bedrift
Nora Birgitte Kalvatn, KS Bedrift
Asle Strand, KS Bedrift
Rune Soleng, KS

Tema: Hovedoppgjør pr. 1. juni 2018 – Energiavtale II

Hovedtariffavtalen for energiselskaper og datterselskaper med medlemskap i KS Bedrift

I tidsrommet 29. – 30. mai 2018 ble det ført forhandlinger om revisjon av Energiavtale II.

Partene er enige om følgende:

I Økonomi:

1. § 3-7 Avlønning av alderspensjonister

Andre avsnitt endres:

Statens satser gjøres gjeldende. Ut over dette betales ubekvemstillegg i henhold til lokale særavtaler.

II Diverse bestemmelser:

1. § 3-4 Lokalt oppgjør

Endring i første avsnitt:

De lokale parter gjennomfører forhandlinger om en lokal ramme på grunnlag av bedriftenes økonomiske forhold innen ~~15. oktober~~ 15. november hvert år.

Nytt avsnitt:

I tillegg til felles omforent lønnsstatistikk utarbeidet sentralt, står partene fritt til å legge fram egen lønnsstatistikk ved lokale lønnsforhandlinger.

Nytt siste avsnitt:

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

Nytt punkt: § 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 overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

2. § 6-2 Vernebestemmelser

Nytt forslag andre avsnitt.

~~Ved overtidsarbeid etter kl. 23.00, avspaseres time for time den påfølgende dag uten trekk i lønn, med mindre arbeidsmiljølovens § 10-8 gir rett til ytterligere fri. Arbeid som avsluttes etter kl. 03.00, avspaseres følgende dag uten trekk i lønn.~~

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. Ved overtidsarbeid som starter før kl. 23.00 og varer til etter kl. 03.00, avspaseres hele den følgende arbeidsdagen uten trekk i lønn.

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

3. § 8-2.2 Omfang/lønnens størrelse

Nytt avsnitt:

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

4. § 13-3 Reiser og opphold på anlegg innenlands – arbeidsreiser

Deler av siste setning utgår:

De lokale partene avtaler godtgjøring og tillegg for denne type oppdrag før arbeidet igangsettes, dog slik at minimum tillegg for denne type arbeid er 15 % tillegg på timelønn og at diettgodtgjørelsen følger statens sats. ~~for tiden kr. 640,- pr. døgn fra 1.7.2012.~~

5. § 14 Lagring av personopplysninger

Endring i første setning:

Innføring av systemer som samler og lagrer data om den enkelte arbeidstaker eller dennes bevegelser kan kun skje etter drøftelser mellom lokaler parter og iht. Hovedavtalens del C § ~~3-2~~ 3-1 og lovbestemmelser, herunder GDPR.

6. § 15 Varighet

Nytt nest siste avsnitt.

Det føres forhandlinger om ny offentlig tjenestepensjon, basert på Pensjonsavtalen av 3. mars 2018, dersom en av partene krever det.

Nytt siste avsnitt.

Dersom en av partene krever det kan spørsmålet om forholdet mellom tjenestereise og arbeidstid tas opp som tema i mellomoppgjøret 2019.

7. Ny bestemmelse: Kompetanseutvikling

Ny teknologi og moderne løsninger gir energibedriftene nye muligheter, men også kompetansemessige utfordringer. Skal bedriftene lykkes med den omstillingen arbeidslivet står overfor, må både arbeidsgivere og arbeidstakere ta ansvar for nødvendig kompetanseutvikling.

For å møte utfordringene er det viktig at arbeidstakerne på sin side kjenner og tar ansvar for eget kunnskapsnivå og evner å nyttiggjøre seg de nye mulighetene teknologiutviklingen gir. Arbeidstakerne må være beredt til å styrke sin kompetanse. Bedriftene må for sin del legge stor vekt på planmessig opplæring og utvikling av de ansatte for at bedriften skal være rustet for å møte framtidige behov.

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

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov for ulike stillingsgrupper i virksomheten.

Plasseringen av bestemmelsen avgjøres av redaksjonsutvalget.

III Redaksjonelle endringer:

§ 1 Generelt

Korrigere fra energiverk til energiselskaper.

§ 2-5.1 Innleie og utleie av arbeidskraft

Henvisningen til Hovedavtalen del C korrigeres til § 3-1.

§ 2-5.2 Bortsetting av arbeid

Henvisningen til Hovedavtalen del C korrigeres til § 3-1.

§ 13 -1 Tjenestereiser innenlands

Korrigere henvisningen til kgl. res. av 27. oktober 2017.

§ 14 Lagring av personopplysninger

Henvisningen til Hovedavtalen del C korrigeres til § 3-1.

§ 15 Varighet

Energiavtalen gjøres gjeldende til 31. mai 2020.

Dato siste setning korrigeres til 1. juni 2019.

IV Protokolltilførsler

1. Protokolltilførsler fra avtalen for perioden 2016 – 2018, punkt 1, 2, 3, 4 og 5 videreføres:

1. Likestilling

De sentrale parter er enige om at den lokale lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling, legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.

Lønnspolitikken skal virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement og også vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

Det er en målsetting for partene at:

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

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

2. Redaksjonskomité

Det nedsettes en redaksjonskomité som foretar de nødvendige tilpasningene når det gjelder årstall, datoer, henvisninger til lovverk etc.

3. Vedr. bonus

Eiernes avkastning på egenkapital/ansvarlig lån kan inngå som moment i vurderingen av eventuell bonusordning.

4. Seniorpolitikk

Det kan utarbeides lokale retningslinjer om seniorpolitiske tiltak. Retningslinjene kan ha som siktemål å motivere ansatte på frivillig basis til å stå lengre i stilling framfor pensjonering.

5. Elektronisk kommunikasjon

De sentrale parter er enige om at tilgjengelighetsteknologi kan påvirke forhold mellom arbeidstid og fritid. De lokale parter oppfordres til å drøfte anvendelse av slik teknologi.

Svarfrist: 20. juni 2018 kl. 12.00.



KS Bedrift



NITO

