

PROTOKOLL

Dato: 28. september 2022
Sted: Kommunenes Hus, Oslo

Til stede fra NITO

Oddvar Steinhaug, NITO
Asle Olav Garnås, NITO
Stian Engen, NITO
Ida Engen, NITO
Per Ole Hansen, NITO

Til stede fra Samfunnsbedriftene

Birger Høyland, Jæren E-verk KF
Kjell-Are Johansen, Andøy Energi AS
Gudrun Rollesen, Hammerfest Energi
Øivind Brevik, Samfunnsbedriftene
Barbro Noss, Samfunnsbedriftene
Frode Bård Nilssen, Samfunnsbedriftene
Marianne Liaklev, Samfunnsbedriftene
Björg Åse Wølneberg, Samfunnsbedriftene
Nora Birgitte Kalvatn, Samfunnsbedriftene
Ane Granlund, Samfunnsbedriftene
Cecilie Bjelland, Samfunnsbedriftene
Nicolay Bjørn-Lian, Samfunnsbedriftene
Ingunn Monsen, KS

Hovedoppgjøret pr. 1. juni 2022 - Hovedtariffavtalen for energiselskaper og datterselskaper med medlemskap i Samfunnsbedriftene – Energiavtale II

Den 27. og 28. september 2022 ble det ført forhandlinger i hovedoppgjøret knyttet til Hovedtariffavtalen for energiselskaper og datterselskaper med medlemskap i Samfunnsbedriftene - Energiavtale II.

Partenes enighet fremkommer av vedlagte dokument, tilbud nr. 5 pr. 28. september 2022. Forhandlingene lokalt for 2022 skjer i samsvar med bestemmelsene i § 3. Se spesielt § 3-4, 1.ledd. Det nedsettes et redaksjonsutvalg som foretar nødvendige tilpasninger i teksten når det gjelder årstall, datoer, henvisning til lovverk med mer. Redaksjonsutvalget gis fullmakt til å innarbeide endringer gitt i Energiavtale I i Energiavtale II.

Partene har frist til 19. oktober 2022 med å godkjenne forhandlingsresultatet.
Oslo 28. september 2022

Samfunnsbedriftene


Barbro Noss

NITO

Per Ole Hansen

Hovedtariffoppgjøret 2022

Energiavtale II

Tilbud nr. 5

28. september 2022

Vedlegg til protokoll av 28. september

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

§ 3 Lønnsbestemmelser

§3-3 Utvidelse av bestemmelsen

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

§ 3-4.1 Ny overskrift og utvidelse av bestemmelsen

§ 3-4.1 Lønnssamtale

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog i form av lønnsamtale mellom leder og medarbeider. **Arbeidsgiver skal årlig informere om muligheten for lønnsamtale. En slik lønnsamtale skal finne sted i forkant av forhandlinger om den årlige lønnsreguleringen.** Leder skal gi medarbeider tilbakemelding om den vurdering som er gjort i henhold til de fastsatte vurderingskriteriene, begrunnelsen for denne og eventuelle lønsmessige konsekvenser. Medarbeider gis anledning til å kommentere vurderingen.

For arbeidstaker som har gjeninntådt etter foreldrepermisjon bør lønnsutviklingen i permisjonstiden være et tema i samtalen.

§ 3-5 Bestemmelsens 4. avsnitt utvides

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 frem.

§ 6 Overtid

§ 6 Bestemmelsen utvides med nytt 3. avsnitt

Virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke arbeidstakere som ikke er omfattet av overtidbestemmelsene. De tillitsvalgte kan be om en skriftlig redegjørelse for hvordan arbeidsmiljøloven § 10 -12 (1) og (2) praktiseres i virksomheten.

§ 7 Ferie

Tilføyelse i § 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 feriepenges grunnlaget som overstiger 6 ganger grunnbeløpet etter ferieloven § 10 nr. 3, annet ledd.**

§ 12 Pensjonsforhold

Gjeldende tekst under § 12 Pensjonsforhold i Energiavtale II samt vedlegg A og C utgår, og erstattes av følgende:

§ 12.0 Definisjon

Med tjenestepensjonsordning (TPO) menes den til enhver tid gjeldende pensjonsordning arbeidsgiver er pålagt å tilby alle ansatte i samsvar med denne avtale.

§ 12.1 Tjenestepensjonsordninger og omfang

Arbeidsgiver skal ha tjenestepensjonsordning som omfatter alle ansatte (faste og midlertidige).

§ 12.1.1 Offentlig tjenestepensjon

Bedrifter som har offentlig tjenestepensjon skal følge bestemmelsene om Offentlig tjenestepensjon inkl. utføre- og etterlattepensjoner og avtalefestet pensjon, regulert i den til enhver tid gjeldende SGS 2020 (særavtale).

§ 12.1.2 Alternativ **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 B-A angir retningslinjer for prosessen, alternative pensjonsordninger og øvrige betingelser, bla. knyttet til tilleggssytelser 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.

Ny § 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.

Vedlegg B blir nytt vedlegg A, vedlegg D blir nytt vedlegg B, etc.

Overskriften i nytt Vedlegg B endres: Avtalefestet pensjon (AFP) i bedrifter ~~med alternativ pensjonsordning~~ **med annen pensjonsordning enn offentlig tjenestepensjon.**

§ 13 Reisebestemmelser

Ny § 13-6 Kompensasjon for bruk av privat bil i tjenesten

Der det er nødvendig å benytte bil for å få utført arbeidet, stiller som hovedregel arbeidsgiver bil til disposisjon.

Ved jevnlig behov for bruk av privat bil i tjenesten kan arbeidsgiver og arbeidstaker inngå avtale om kompensasjon. En slik avtale forutsetter at arbeidstaker disponerer privatbilen til tjenstlig bruk til enhver tid.

Kompensasjonens størrelse vurderes ut fra lokale forhold.

Arbeidstakeren forplikter seg til å tegne forsikring slik at leiebil kan disponeres når egen bil ikke er disponibel. Arbeidsgiver dekker eventuelt dokumentert tilleggspremie.

§ 15 Kompetanseutvikling

Nytt avsnitt

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 legitimerede utgifter.

Følgende tilføyelse tas inn i bestemmelsen som siste ledd:

Det henvises for øvrig til Hovedavtalen del C § 6.

Ny § 16 Seniorpolitikk

Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte seniorpolitiske tiltak, 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.

Ny § 17 Elektronisk kommunikasjon

Tilgjengelighetsteknologi kan utfordre skillet mellom arbeidstid og fritid. De lokale parter skal drøfte bruken av slik teknologi. Drøftelsene skal blant annet inneholde:

- *Arbeidsgivers forventinger*
- *Hvordan teknologien benyttes*

Når de lokale parter anser det nødvendig kan det inngås særavtale for å regulere elementer rundt denne paragrafen i henhold til HA Del A § 4-5.

Ny § 18 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 for øvrig forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 14-4.

Ny § 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*

§ 16 Varighet

§ 16 omgjøres til § 20. I tillegg gjøres følgende endringer:

Denne tariffavtalen gjøres gjeldende til **og med 31. mai 2022~~24~~**.

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 situasjon på forhandlingstidspunktet, utsiktene for 2. avtaleår og pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjonen som har framsatt krav, si opp tariffavtalen innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. mai 202~~1~~**23**).

Protokolltilførsel

1. Bonus

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

2. 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.

3. Pålagt reisevirksomhet som faller utenfor den ordinære arbeidstiden

De sentrale parter er innstilt på at regulering av forhold knyttet til pålagt reisevirksomhet utenom den ordinære arbeidstiden må finne sin løsning på sikt. Et element i dette er hvordan andre avtaleområder velger å avtalefeste forholdet. Inntil dette skjer vises det til § 13-1.1.