

Informasjon til bedrifter som følger Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter – «Bedriftsavtalen»

Etter to dager i mekling ble KS Bedrift 3. november enige med LO-kommune, YS-kommune, Unio og Akademikerne om hvilke endringer som skal gjelde for Hovedtariffavtale for konkurranseutsatte bedrifter «Bedriftsavtalen» pr. 1.mai 2016.

Bedriftene bør vente med å effektivere resultatet av oppgjøret til resultatet av uravstemningen er klart den 25.november, kl. 12.00.

Under følger protokolltekst samt en beskrivelse av resultatet og hvordan det skal forstås og implementeres:

1. Gruppe 1 (Kap. 3, § 3.6)

- a. Det gis sentralt tillegg på kr. 2.100,-.
 - Innebærer at alle (normerte og unormerte stillinger i gr. 1) er sikret et tillegg på minst kr. 2100,- fom. 1.mai 2016
- b. Minstelønnsatsene økes med beløpene vist i tabellen under (reell konsekvens for tariffavtalen vises i neste tabell).

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Ufaglært	7 000	7 000	7 000	7 000	7 000	7 000	9 000
Fagarbeider	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	7 300	9 600

- Dette innebærer at ALLE i gr. 1 skal ha minst 2 100,- i lønnstillegg. De som pr. 30.4.2016 ligger mellom gammel minstelønn og ny minstelønn pr. 1.5.2016 kan oppnå større tillegg enn 2100,- Riktig rekkefølge å implementere disse to tilleggene på blir derfor;
 - a) Alle i gr. 1 gis kr. 2100,- i sentralt tillegg på årslønn pr. 1.mai 2016.
 - b) Deretter heves de som (fortsatt) ligger under ny minstelønn til ny minstelønn.

Ny minstelønn og tillegg for ansiennitet i tariffavtalen gr. 1 pr. 1. mai 2016:

		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Ufaglært	Laveste årslønn	280 300	285 800	288 600	291 600	299 700	346 000	348 000
	Tillegg for ansiennitet		5500	2800	3000	8100	46 300	2000

Fagarbeider	Laveste årslønn	323 700	330 100	331 000	334 500	348 000	386 600	388 900
	Tillegg for ansiennitet		6400	900	3500	13500	38600	2300

«Ufaglært» tilsvarer stillingene: kontormedarbeider, servicemedarbeider og tekniker i tariffavtalen.

«Fagarbeider» tilsvarer stillingene; fagarbeider, fagarbeider m/særaldersgrense og sekretær i tariffavtalen.

Ved innføring av et nytt lønnstrinn 16 år blir ansiennitetstillegget for dette trinnet henholdsvis kr. 2.000,- for ufaglærte og kr. 2.300,- for fagarbeider.

- Nytt tillegg for ansiennitet skal ikke utbetales pr. 1.mai 2016, men utbetales på samme måte som øvrige ansiennitetstillegg (dvs. tilstås individuelt samme måned som den ansatte oppnår 16 år lønnsansiennitet).

Husk også at ansiennitetstillegg bare skal gis når vedkommende går fra ett ansiennitetsintervall til et annet. Tillegget gis uavhengig av lønnsnivå, dvs. selv om den ansatte har høyere lønn enn minstelønn.

2. Laveste grunnlønn – 20 års lønnsansiennitet (§ 3.6)

Arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet skal ikke ha lavere grunnlønn enn kr. 384.700,- i 100 % stilling.

- En type «sikringsbestemmelse» som er ment å sikre ansatte med lang erfaring et visst lønnsnivå.

3. § 12.5 Avlønning av alderspensjonister

Timelønnsatsen for alderspensjonister heves til kr. 191,-.

- Avlønning av pensjonister som går på pensjonistvilkår. Ingen begrenset inntekt og ingen innmelding i pensjonskasse.

4. § 5.2 Lørdags- og søndagstillegg

Lørdags- og søndagstillegg fra kr. 50,- til kr. 52,50,-.

5. § 5.4 Kvelds- og nattillegg

Pkt. 5.4.1 Kvelds- og nattillegg:

<i>Gr.lønn fra</i>	<i>Til</i>	<i>Tillegg</i>
	289 999,-	Minst kr. 47,-
290 000,-	349 999,-	Minst kr. 56,50,-
350 000,-		Minst kr. 59,-

Pkt. 5.4.2 kvelds- og nattillegg fra kr. 21,- til kr. 25,-.

- Tillegget gjelder arbeidstakere som IKKE jobber i skift/turnus.

Kap. 1 Fellesbestemmelser

§ 2, pkt. 2.6 Prøvetid

Ny bestemmelse:

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

-Innebærer ingen rett til lønnsopprykk, bare en vurdering om dette kan være på sin plass. Må ses i forhold til hva som ble lovt eller signalisert under ansettelsen.

§ 3, Pkt. 3.3 Innskrenkning, rasjonalisering

Korrigerer henvisningen til Hovedavtalen del C til § 3-1

- Kun redaksjonell endring

§ 4, Pkt. 4.6.1 Vakt på vaktrom

Ta bort parenteser i første ledd. (beholde innholdet):

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid pr. vakt avrundet til nærmeste halve time, 14 min. eller mindre pr. vakt strykes, 15 min. eller mer pr. vakt forhøyes til 1/2 time.

- Kun redaksjonell endring

§ 8, Pkt. 8.2.2 Omfang / lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer evt. arbeidsgiverperioder.

Nytt 2. avsnitt

«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.»

Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste tre 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.

- Bestemmelsen om rett til lønn under sykdom for arbeidstakere over 67 år er endret. Endringen innebærer at for arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, er retten til lønn under sykdom begrenset av folketrygdloven § 8-51. Arbeidstakere må dermed være under 70 år og inntekten må overstige 2G, for å ha rett til sykelønn etter tariffavtalen. Retten til full lønn er begrenset til stønadsdagene i § 8-51 (60 dgr). Arbeidsgiverperioder kommer i tillegg. Etter utløpet av refusjonsperioden på 60 dager er retten til lønn under

sykdom begrenset til differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker må dokumentere pensjonens størrelse.

Eksempel 1

Arbeidstaker er 68 år og tar ut 100 % alderspensjon som utgjør kr. 20 000,- i måneden. I tillegg har vedkommende en 100 % stilling med en månedsinntekt på kr. 30 000,-. I de første 60 dagene av sykefraværet vil arbeidstaker ha krav på full lønn, dvs. kr. 30 000,- i måneden (pluss kr. 20 000 i alderspensjon). Etter utløpet av disse 60 dagene er arbeidstaker f.eks. syk i en måned til. Arbeidstaker vil da få utbetalt kr. 10 000,- (kr. 30 000- 20 000,-), forutsatt at arbeidstaker kan dokumentere at pensjonens størrelse er kr. 20 000,-.

Eksempel 2

Arbeidstaker på 69 år tar ut 100 % alderspensjon med et månedsbeløp på kr. 20 000,-. I tillegg jobber vedkommende 50 % med en månedsinntekt på kr. 15 000,-. Arbeidstaker vil under de første 60 dagene av sykefraværet ha krav på full lønn, i tillegg til alderspensjonen. Når arbeidstaker blir syk i f.eks. en måned utover refusjonsperioden, vil arbeidstaker ha krav på differansen mellom full lønn og 50 % pensjon. Arbeidstaker vil da få utbetalt kr. 5000,- (15 000 - 50 % av 20 000 = 5000).

Pkt. 8.2.2.1

Utgår

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

§§ 9.2.1 og 9-2.2 utgår og erstattes med nytt 9.2. ledd:

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

- Innebærer at ansatte uten forsørgeransvar likestilles lønnsmessig med ansatte med forsørgeransvar.

Punkt 9.2.3 endres til 9-3.

- Kun redaksjonell endring.

Kap. 2 Pensjonsforhold

Følgende tekst tas inn i tariffavtalens kap. 2:

Formål

For virksomheter i konkurranse med andre aktører i et marked kan offentlig tjenstepensjon føre til utfordringer knyttet til balanseføring av fremtidige forpliktelser og forutsigbarheten i kostnader. Partene tariffester derfor en alternativ tjenstepensjonsordning for å øke forutsigbarheten og derigjennom bedre konkurransesituasjonen for virksomheter i et konkurranseutsatt marked. Partene er enige om at det i en del bedrifter, både medlemmer og potensielle medlemmer, kan være krevende å sikre fortsatt drift med en offentlig tjenstepensjonsordning.

Dersom virksomheten er i en konkurransesituasjon, og fortsatt offentlig tjenstepensjon kan hindre videre drift, kan partene velge alternativ løsning. For bedrifter som i all hovedsak er finansiert gjennom offentlige bevilgninger, er ikke den alternative tjenstepensjonsordningen aktuell.

Nye virksomheter som etter søknad til tjenstepensjonsleverandør ikke kvalifiserer til opptak i offentlige tjenstepensjonskasser, skal ta i bruk den alternative tjenstepensjonsordningen i samtidig kombinasjon med privat AFP.

Partenes medbestemmelse og retningslinjer for endringsprosess

1. Endring av pensjonsordning forutsetter lokal avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte som representerer 2/3 av de organiserte arbeidstakerne i bedriften. For bedrifter med færre enn 30 ansatte kreves lokal avtale med alle tariffparter.
2. De sentrale tariffpartene skal informeres om at de lokale partene setter i gang en prosess for endring av bedriftens pensjonsordning.
3. De sentrale partene utarbeider tariffestede retningslinjer for den prosess som partene i bedriften skal gjennomføre før beslutning om alternativ pensjonsordning kan tas. Tvist om retningslinjene er fulgt, behandles av de sentrale partene.
4. Prosessen skal sikre at tillitsvalgte og ansatte gis grundig informasjon om konsekvensen av en endring av bedriftens pensjonsordning. Gjennom prosessen skal de lokale partene bistås av uavhengig konsulent, som også skal ha ansvar for beregninger på individnivå for kompensasjoner som skal utbetales til dem som evt. kommer dårligere ut ved ny pensjonsordning. Det forutsettes full kompensasjon basert på realistiske forutsetninger og den praksis for beregning som er vanlig i privat sektor.

Den alternative pensjonsordningen skal bygge på følgende forutsetninger:

- Livslang utbetaling
- Kjønnsnøytralitet
- Innskuddsnivå 7 % fra 0 til 7,1 G og i tillegg 18,1 % mellom 7,1 G og 12 G
- De ansattes bidrag til innskuddet er 2 % av brutto pensjongivende lønnsytelser
- Lønnsvekstgaranti for aktiv periode, med mindre partene lokalt er enige om å bruke individuelt investeringsvalg eller kollektiv forvaltning og nullgaranti.
- 0-garanti i passiv periode. All avkastning tilfaller arbeidstaker
- Eksisterende pensjonsordning lukkes for alle som har fylt 55 år med mindre partene lokalt blir enige om en lavere alder.
- Privat AFP ved tilslutning til Fellesordningen for AFP
- Uføredekning i aktivt ansettelsesforhold på samme nivå som offentlig tjenstepensjon
- Forhøyet gruppelivsforsikring som erstatning for etterlattepensjon, iht. tabellen under.

De ansatte i virksomheter som har avtale om avvikende pensjonsordning skal ha en forhøyet gruppelivsforsikring på 20 G fram til fylte 47 år med påfølgende nedtrapping av forsikringsytelsen fram til fylte 67 år. Denne utbetales uavhengig av andre ytelser og samordnes heller ikke med eventuell erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom.

Alder	Erstatning i % av
-------	-------------------

	forsikringssum
18-46	100 %
47	95 %
48	90 %
49	85 %
50	80 %
51	75 %
52	70 %
53	65 %
54	60 %
55	55 %
56	50 %
57	45 %
58	40 %
59	35 %
60	30 %
61-67	25 %

Begunstigelse av etterlatte følger bestemmelsene om begunstigelse som er nedfelt i tariffavtalens kap. 1 § 10.2.

Kap. 3. Lønns- og forhandlingsbestemmelser

Pkt. 3.4 Lønnssystem

Endret 6. avsnitt:

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte arbeidstakers real- og formalkompetanse, herunder spesialisering på fagskolenivå eller lignende, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

- Bestemmelsen har fått en presisering av hva som skal gi lønnsuttelling ved lønnsfastsettelse

Kap. 5 Varighet og regulering 2. avtaleår

Denne tariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30. april 2018.

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 mellom KS Bedrift og forhandlings sammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enig om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder.

Dersom rapporten «Grunnlaget for inntektsoppgjørene i 2017» fra det Tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser en høyere lønnsutvikling i frontfaget enn i Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter fra 2015 til 2016, skal differansen legges til et troverdig anslag for lønnsveksten 2016 til 2017 i frontfaget. Disse elementene vil være grunnlaget for rammen for oppgjøret i 2017 for Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp avtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel - med utløp tidligst 1. mai 2017.

Redigeringsutvalg

Det nedsettes et redaksjonsutvalg som foretar de nødvendige tilpasninger når det gjelder årstall, datoer, tariffavtalens varighet, henvisninger til lovverk og evt. endringer av layout etc, samt innarbeider følgende:

1. Vedlegg 1 Vedtekter for avtalefestet pensjon

Innarbeide tilsvarende relevante endringer som ble avtalt i hovedoppgjøret for Hovedtariffavtalen (KS) i 2016 (vedlegg 4 i HTA avtalen).

2. Offentlig tjenestepensjon

Innarbeide tilsvarende relevante endringer OfTP som ble avtalt i hovedoppgjøret for Hovedtariffavtalen (KS) i 2016 (vedlegg 5 i HTA avtalen).

Protokolltilførsler

1. § 4, Pkt. 4.6.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet (Hjemmevakt)

Den løsningen som blir resultat ved avslutning av konflikten i Energiavtale 1 gjøres gjeldende for denne Hovedtariffavtalen, om partene ikke blir enige om noe annet. Hver av partene kan bringe spørsmålet om beredskapsvakt, omregningsfaktor o.l. inn i mellomoppgjøret 2017.

2. Utarbeidelse av veileder for innføring av alternativ pensjonsordning

Partene er enige om å utarbeide en veileder for ansatte og ledelse i bedrifter som vurderer å endre pensjonsordning. Denne skal utarbeides av partene i felleskap og bygge på veilederen som er utarbeidet for Energiavtalen. Arbeidet med veilederen skal være slutført innen utgangen av 2016.

Partene er enige om å innta de nødvendige bestemmelser i avtalen, i form av vedlegg eller protokoll, som sikrer at de ansatte omfattes av den private AFP-ordningen.

3. Ny stillingskode i pkt. 3.6 Stillingsbestemmelser

Ny stillingskode 4355 «Driftstekniker /maskinist» opprettes i gruppe 2

4. Rett til stilling for merarbeid - deltidsansatte

Etter arbeidsmiljøloven § 14-4a har deltidsansatte som de siste 12 månedene jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, rett til økt stilling tilsvarende merarbeidet i denne perioden. Dersom det i tariffperioden gjøres endringer i denne lovbestemmelsen vil partene vurdere behovet for endringer i hovedtariffavtalen.

(Tilsvarende tekst som i HTA, vedlegg til protokoll, pkt. IV, bokstav i)