

TARIFFAVTALE
mellom
E-CO Vannkraft
og
Fagforeningene

Tariffperioden 1. mai 2010 - 30. april 2012

Innholdsfortegnelse

§ 1	<u>OVERENSKOMSTENS OMFANG</u>	3
§ 2	<u>ANSETTELSE OG OPPSIGELSE</u>	3
§ 3	<u>ARBEIDSTID</u>	4
§ 4	<u>AVTALE OM BRUK AV FLEKSITID</u>	5
§ 5	<u>ARBEID PÅ LØRDAGER, SØNDAGER, HELGE- OG HØYTIDSDAGER</u>	6
§ 6	<u>VAKTORDNINGER</u>	8
§ 7	<u>REISEBESTEMMELSER</u>	9
§ 8	<u>OVERTIDSBESTEMMELSER</u>	10
§ 9	<u>LØNNS- OG PERSONALPOLITIKK</u>	12
§ 10	<u>RETT TIL ØKT FRITID SOM FØLGE AV ENDRING I ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE</u>	15
§ 11	<u>YTELSER UNDER SYKEFRAVÆR, SVANGERSKAP ELLER</u>	15
§ 12	<u>LØNN UNDER VERNEPLIKT</u>	22
§ 13	<u>FERIE</u>	22
§ 14	<u>FORSIKRINGER</u>	24
§ 15	<u>VELFERD</u>	24
§ 16	<u>PENSJON</u>	25
§ 17	<u>ANDRE BESTEMMELSER</u>	26
§ 18	<u>DISIPLINÆRE FORFØYNINGER</u>	27
§ 19	<u>ENDRING AV OVERENSKOMSTER</u>	27
§ 20	<u>TVIST OM OVERENSKOMSTENS FORSTÅELSE</u>	27
§ 21	<u>IKRAFTTREDEN, VARIGHET OG ETTERBETALING</u>	27

TARIFFAVTALE

Tariffperioden 1. mai 2010 - 30. april 2012

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

Overenskomsten gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. gjennomsnittlig arbeidstid), dog med de unntak som er nevnt i de enkelte tariffbestemmelser.

§ 2 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

2.1 Ansettelse

Ved ansettelse gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser.
Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

2.2 Midlertidig ansatt

For arbeidstakere som har vært midlertidig tilsatt i minst 6 måneder kan vedkommende organisasjons tillitsvalgte kreve at arbeidsgiver tar opp de spørsmål som knytter seg til den midlertidige tilsettingen. Dette bør, med mindre spesielle forhold er til hinder for det, føre til ansettelse.

2.3 Oppsigelse

2.30.0 Ved arbeidsavtaler der arbeidstaker skriftlig er ansatt på en bestemt prøvetid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

2.30.1 Etter endt prøvetid er oppsigelsesfristene som følger:

	Oppsigelse fra:	Arbeidsgiver	Arbeidstaker
2.30.2	Gjensidig frist, unntatt for 2.30.3, 2.30.4, 2.30.5	3 mnd	3 mnd
2.30.3	Etter minst 10 års sammenhengende ansettelse og etter at arbeidstaker er fylt 50 år	4 mnd	3 mnd
2.30.4	Etter minst 10 års sammenhengende ansettelse og etter at arbeidstaker er fylt 55 år	5 mnd	3 mnd
2.30.5	Etter minst 10 års sammenhengende ansettelse og etter at arbeidstaker er fylt 60 år	6 mnd	3 mnd

2.30.6 Oppsigelsesfrister etter 2.30.2 til og med 2.30.5 løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

2.30.7 Det vises for øvrig til arbeidsmiljølovens kapittel 15.

2.31 Kollektiv oppsigelse

Overenskomstens parter har ved plassoppsigelse i forbindelse med oppsigelse av denne overenskomst rett til å anvende kollektivt oppsigelsesvarsel.

§ 3 ARBEIDSTID

3.0 Den alminnelige arbeidstid skal ordnes slik at den ikke blir lenger enn foreskrevet i arbeidsmiljølovens § 10-4, dog kan samlet arbeidstid utgjøre 10 timer i løpet av 24 timer eller 54 timer i løpet av sju dager. Lengre arbeidstid enn foreskrevet i arbeidsmiljølovens § 10-4 må ikke benyttes mer enn seks uker i sammenheng. Jmfør arbeidsmiljølovens § 10-5 nr.2.

3.0.1 **Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.**

A Bestemmelsene i tariffavtalens § 3 kommer ikke til anvendelse for arbeidstaker i ledende stilling.

B Bestemmelsene i tariffavtalens § 3 kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.

3.1.1 **Arbeidstakere utenfor kontoradministrasjonen 37,5 timer**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke og legges innen følgende ramme:

De 5 første virkedager i uken er arbeidstiden 7,5 timer mellom kl. 07.00 og 17.00.

Lørdager er arbeidstiden 5,5 timer mellom kl. 07.00 og 13.00.

På dager før helgedager er arbeidstiden som på lørdager.

På jul-, nyttårs- og pinseaften slutter arbeidstiden kl. 12.00. Spisetid på ½ time er ikke inkludert i arbeidstiden. Arbeidstiden er for tiden mellom kl. 07.00 og 15.00 dersom ikke annet er avtalt innenfor rammen av maksimaltiden i punkt 3.1.1.

3.1.3 **33,6 timer**

Ved helkontinuerlig skiftarbeid skal arbeidstiden ikke overstige 33,6 timer per uke i gjennomsnitt.

Med helkontinuerlig skift menes:

Arbeidstidsordninger som pågår døgnet rundt og uken rundt etter skiftplan.

3.1.4 **Skiftordning**

Ved forandringer av skiftplan ved vesentlige endringer av bemanningskalaen skal det, før forandring skjer, konfereres/avtales med tillitsvalgte. Oppnås ikke enighet, fremmes saken videre til direkte forhandling mellom arbeidsgiver, EL & IT og andre berørte organisasjoner. Oppnås heller ikke her enighet, er arbeidstilsynets fastsettelse av skiftplanen avgjørende, jmfør arbeidsmiljølovens § 10-5. Inntil arbeidstilsynets avgjørelse foreligger gjelder arbeidsgivers styringsrett slik at arbeidsgiver fastsetter skiftplanen.

3.2 **Kontoradministrasjon**

3.2.1 **Arbeidstid**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 38 timer per uke og legges innen følgende ramme:

De 5 første dager i uken er arbeidstiden 7.6 timer mellom kl. 07.00 og 1800. Lørdager, dager før helgedager og på dager mellom jul og nyttår er arbeidstiden 6 timer mellom kl. 07.00 og 14.00.

På jul-, nyttårs- og pinseaften er arbeidstiden 4 timer mellom kl. 07.00 og 12.00.

På samtlige dager unntatt de 3 sistnevnte er 30 min. spisepause inkludert i arbeidstiden.

3.3 Endring av arbeidstids- og fridagsordninger

Arbeidstid og hviletid kan fastsettes gjennom avtale mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte uavhengig av tidsinndelingen i de generelle arbeidstidsbestemmelsene.

3.4 Forskjøvet arbeidstid

3.4.1 Hovedregel

Under særlige forhold for kortere tidsrom eller hvor arbeidet gjør det nødvendig, kan administrasjonen etter konferanse med de tillitsvalgte, forskyve arbeidstiden. Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

3.4.2 Foretas forskyvning av arbeidstiden, betales 100 % tillegg for tiden mellom kl. 23.00 og kl. 06.00 (søn- og helgedager fra kl. 22.00). For de øvrige timer utenom ordinær arbeidstid betales 50 % tillegg.

3.4.3 Overtid på forskjøvet arbeidstid

Dersom forskjøvet arbeidstid benyttes og varer frem til eller etter tidspunktet der en i følge ordinære overtidsbestemmelser ville ha hatt rett til 100 % tillegg, skal en også ved overtid på forskjøvet arbeidstid i dette tidsrommet ha rett til straks begynnende 100 % overtidstillegg.

3.4.4 Begrensning

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter forhandlinger er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere.

Ansatte som har overtidsgodtgjørelse inkludert i ordinær lønn omfattes ikke av bestemmelsen om tillegg for forskjøvet arbeidstid.

Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges arbeidsgiver og vedkommendes arbeidstakerorganisasjon.

§ 4 AVTALE OM BRUK AV FLEKSITID

4.1 Avtalen gjelder alle arbeidstakere som ikke kommer inn under unntaksbestemmelsen.

Unntak fra retten til å benytte fleksitid gjelder for de arbeidstakere som av tjenestelige grunner ikke kan komme inn under ordningen. Dette kan omfatte grupper som etter dagens ordning ikke har fleksitid, f.eks. arbeidstakere i skiftordninger, sentralbordbetjening og fagarbeidere. Etter forutgående drøftinger fastsettes hvilke arbeidsgrupper som av tjenestelige grunner må unntas.

Paragraf 4 gjelder ikke for arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, arbeidstakere i ledende stillinger og arbeidstakere definert med særlig uavhengig stilling. Konferer tariffavtalens § 3.01. pkt. A og B.

4.2 Deltidstilsatt som arbeider hele dager omfattes av ordningen med fleksibel arbeidstid, såfremt dette ikke skaper problemer for utførelsen av arbeidet. Tilsvarende ordning kan også gjøres gjeldende for deltidsansatte som arbeider et mindre antall timer per dag. Deltidsansatte vil i så fall også få muligheten til avspasering av opptjente plusstimer. Den enkelte leder kan imidlertid bestemme

at deltidsansatte som arbeider deler av dager kan unntas fra fleksitidsordningen dersom vedkommende er tilsatt på deltid for å dekke en bestemt del av arbeidsdagen.

4.3 Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med fleksibel arbeidstid skal være underlagt kontroll med arbeidstiden. Kontrollordningen fastsettes etter drøftinger med de tillitsvalgte.

4.4 Arbeidstidsbestemmelser betinget av ordningen med fleksibel arbeidstid er som følger:

A:

Fleksitid, arbeidstid og kjernetid:

- 1 *Fleksitid* er differansen mellom faktisk arbeidet tid og arbeidstid etter tariffavtalens § 3 (eksempelvis 7,5 og 7,6 timer per dag).
- 2 *Arbeidstid* er det tidsrom da arbeidstakerne er i tjeneste og der ankomst og sluttid kan variere fra dag til dag.
- 3 Kjernetid er mellom klokken 09.00 og 14.30. Annet kan avtales med nærmeste leder.

B:

Avregningsperiode

Avregningsperiode for fleksitid er en gang per år.

Andre avregningsperioder kan avtales mellom tillitsvalgte og leder for selskapet.

C:

Det tillates overført 90 plusstimer eller 10 minustimer til neste avregningsperiode.

Plusstid ut over 90 timer slettes. Ved fravær som fører til minustid utover 10

Timer foretas trekk i lønn.

D:

Arbeidstakere med fleksibel arbeidstid kan etter avtale med sin nærmeste overordnede og godkjenning av denne, gis adgang til å avspasere opptjente plusstimer i avregningsperioden.

Avspaseringen skal begrenses oppad til maksimum 20 dager per år. Julaften og nyttårsaften kan avspaseres i henhold til fleksitidsordningen og kommer i tillegg til de 20 dager per år.

Det er kun anledning til å avtale avspasering av opparbeidet plusstid fra gang til gang. Det er ikke anledning til å inngå faste, bindende avtaler om avspasering av plusstid.

Det er anledning til å avspasere plusstid i for- eller etterkant av ferier etter avtale med leder og så fremt hensynet til driften tillater det.

Praktisering av § 4D avgjøres av leder.

4.5 Tillitsvalgte etter hovedavtalen og administrasjonen skal kunne kreve drøftelser om innføring og praktisering av fleksibel arbeidstid.

§ 5 ARBEID PÅ LØRDAGER, SØNDAGER, HELGE- OG HØYTIDSDAGER

5.0 **Definisjon av helge- og høytidsdager:**

Jul-, nyttårs- og pinseaften fra kl. 12.00.

1. og 2. juledag, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag.
Skjærtorsdag og Kristi himmelfartsdag begynner helgen kl. 14.00 dagen før for ansatte i kontoradministrasjonen og kl. 13.00 for ansatte utenom kontoradministrasjonen.
Når ikke annet er sagt, varer helgen til kl. 07.00 dagen etter helgedag. 1. og 17. mai varer høytiden fra kl. 00.00 til kl. 24.00.

5.1 **Arbeidstakere som har fri søn- og helgedager**

5.1.1 **Helge- og høytidsdager**

Helge og høytidsdager er fridager uten trekk i ordinær lønn.
Pålegges arbeid på helge- og høytidsdager, utbetales 1 1/3 timelønn i tillegg til den ordinære timelønn.

5.1.2 **Ulegitimert fravær**

Ulegitimert fravær dagen før eller etter betalt fridag medfører tap av lønnen for den forutgående eller etterfølgende fridag. Ulegitimert fravær både dagen før og dagen etter flere betalte fridager medfører tap av lønn for alle disse.

5.1.3 **Permisjon uten lønn**

Permisjon uten lønn både før og etter betalte fridager medfører tap av lønn for disse dersom fraværet overstiger 14 kalenderdager.

5.2 **Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lørdager, søndager og helgedager**

5.2.1 **Lørdags- og søndagstillegg**

Arbeidstaker med ordinær tjeneste på lørdager og/eller søndager får for denne et tillegg på kr 26,00 per time i tiden lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget reguleres ikke i tariffperioden.

5.2.2 **Tillegget utbetales ikke:**

Fravær

Under fravær av enhver art, iberegnet ferie og fridager.

Spesielle ansatte/grupper

Til ansatte som har overtidsgodtgjørelse inkludert i fast lønn. Unntak fra denne hovedregel kan avtales mellom partene.

Fast godtgjørelse

Til arbeidstaker som har en fast godtgjørelse for uregelmessig arbeidstid og/eller arbeid på lørdag/søndag.

Mer enn 50 %

For arbeid som etter andre bestemmelser betales med mer enn 50 % tillegg til ordinær lønn eller etter lønnsatts fastsatt særskilt for arbeid på søndager og helgedager og dager før disse.

Særskilt kompensasjon

Det samme gjelder de som har fått særlig kompensasjon i en eller annen form for lørdagsarbeid.

Årlig godtgjørelse

Istedenfor lørdags- og søndagstillegg betalt per arbeidet time kan arbeidsgiver, etter å ha drøftet med arbeidstakerorganisasjonen, for grupper av arbeidstakere

eller for enkelte, fastsette en årlig godtgjørelse tilsvarende hva vedkommende gjennomsnittlig ville ha tjent i lørdags- og søndagstillegg etter tariffavtalens § 5.

5.2.3 **Helge- og høytidstillegg/helkontinuerlig skift (33,6 t/u)**
Arbeidstakere i helkontinuerlig skift får 1 1/3 timelønn per arbeidet time i tillegg for ordinær tjeneste på helge- og høytidsdager.

5.2.4 **Helge- og høytidstillegg (35,5/37,5 t/u)**
Arbeidstakere for øvrig får for ordinær tjeneste på helge- og høytidsdager 1 1/3 timelønn i tillegg per arbeidet time eller hvis partene er enige, fri de arbeidede antall timer senere med utbetaling av 1/3 timelønn.

Dette tillegget gjelder også for arbeidstakere i deltidsstillinger med en fast arbeidstid per uke på minst 15 timer, men ellers ikke for deltidsstillinger. Faller fridag på en av disse dager, gis ingen erstatning eller tilsvarende fri i den anledning.

5.2.5 Tillegg etter tariffavtalens pkt. 5.2.3 og 5.2.4 gis ikke til ansatte som har overtidsgodtgjørelse inkludert i ordinær lønn. Unntak fra denne hovedregel kan avtales mellom partene.

§ 6 VAKTORDNINGER

6.1 **Delta i vaktordning**
En arbeidstaker plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

Arbeidstakers plikt til å delta i hjemmevakt bør fravikes for arbeidstakere over 60 år, og for arbeidstakere som av vektige personlige årsaker ønsker fritak fra vakt.

6.2 **Behov for vaktordning**
Behovet for og omfanget av vaktordningen skal drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes.

6.3 **Vaktplan**
Vaktordningen innarbeides i en plan i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-3.
Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunktet han etter arbeidsplan skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den lønn han normalt ville opptjent i henhold til arbeidsplanen.

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

6.4 **Definisjon av hjemmevakt**
Med hjemmevakt forstås en vaktordning som består i at vedkommende i vaktperioden skal befinne seg innenfor driftsområde på avtalt telefon slik at vedkommende kan varsles på den måte som arbeidsgiver finner formålstjenlig. Vakthavende må når som helst være disponibel for henvendelse / uttrykning og må kunne møte på avtalt fremmøtested etter avtalt uttrykningstid

6.5 **Hjemmevakt**

6.5.1 Elektromontører og mekanikere får hjemmevaktgodtgjørelse med kr 3.900 per vaktuke. Den tid arbeidstaker går i vakt omregnes til arbeidstid etter forholdstallet 1:8. Vakten skal befinne seg innen definert område og være på nærmeste stasjon til feilstedet innen 1 time etter påkalling.

6.5.2 Administrasjonen kan for bestemte tidsperioder, etter drøfting med tillitsvalgt, avtale at vakten må rykke ut med en gang. Vakten vil i denne perioden bli beregnet etter omregningsfaktoren 1:5. Det skal også i slike tilfeller utarbeides arbeidsplan, jamfør arbeidsmiljølovens § 10-3.

6.5.4 Utrykning på hjemmevakt godtgjøres etter bestemmelsen om pålagt overtid og beregnes for medgått tid fra hjemmeadresse. Godtgjørelse beregnes etter faktisk medgått tid.

6.5.5 Hjemmevaktgodtgjørelsen erstatter tillegg beregnet på bakgrunn av bestemmelsene om kvelds-/natttillegg (tariffavtalen pkt. 9.6.5), lørdags- og søndagstillegg (tariffavtalen pkt. 5.2.1) og helligdagstillegg (tariffavtalen pkt. 5.2.4). Godtgjørelsen utbetales den som til enhver tid går i vakt og gir ingen kompensasjon ved fravær som ikke er omtalt i folketrygdloven.

6.6 **Vaktordning for skiftpersonell**

Vaktgodtgjørelse for skiftpersonell beregnes som en fast årlig godtgjørelse etter den til enhver tid gjeldende skiftplan med de bestemmelser som gjelder etter denne avtale.

6.7 **Opphør av vaktordning**

Dersom den ansatte går ut av vaktordning vil godtgjørelsen bortfalle.

§ 7 REISEBESTEMMELSER

7.1 **Statens reiseregulativ**

E-CO Vannkraft benytter satser ifølge "Statens reiseregulativer" til dekning av ansattes kostnader på tjenestereiser, med mindre annet er bestemt i denne tariffavtale.

7.1.1. **Definisjon av tjenestereise**

Reiser som utføres som en fast del av arbeidet og som inngår som faste, rutinemessige oppdrag anses ikke som tjenestereiser, men som vanlig jobb. Det gis ikke dagdiett til personer for reiseoppdrag som er en del av den vanlige jobb.

Tjenestereise defineres som pålagte og/eller godkjente reiser av ikke fast karakter i oppdrag for arbeidsgiver/oppdragsgiver

7.2 **Begrensninger**

Ved tjenestereiser innenfor E-CO Vannkrafts geografiske arbeidssteder utbetales ikke diettgodtgjørelse for reiser av kortere varighet enn 12 timer. Har arbeidstaker ved en slik tjenestereise hatt utlegg til middag dekkes denne etter regning.

Ved tjenestereiser over 12 timer utbetales diettsats etter statens reiseregulativ.

- 7.3 **Påspandert måltid**
Påspandert måltid i forbindelse med tjenestereise (også kantinelunsj) trekkes etter statens regulativ.
- 7.4 **Nattopphold**
Ved arbeid hvor administrasjonen – av hensyn til en rasjonell framdrift av arbeidet eller på grunn av vanskelige eller kostbare transportforhold – finner det nødvendig å påby nattopphold utenfor hjemmet, betales 20 % tillegg av den ordinære lønn. Dette gjelder bare personale i fagarbeidergruppene, som er fast ansatt og knyttet til driften av kraftstasjonene.
I de tilfeller øvrige ansatte deltar på lik linje med fagarbeidere, skal de ha samme kompensasjon.
Dette gjelder ikke ved deltakelse på kurs og konferanser.
- 7.5 **Midlertidig arbeidssted**
Administrasjonen fastsetter, etter å ha drøftet saken med tillitsvalgte, mønstringsplasser som kan variere for de enkelte arbeidsoppdrag.
Ansatte får kompensert ekstra reisetid til midlertidig arbeidssted, og mønstringsplass som faller utenom ordinær arbeidstid med ordinær timelønn.
- 7.6 **Kompensasjon for reisetid ved tjenestereiser,**
- 7.6.1 **Felles bestemmelser for reiser:**
Bestemmelser om utbetaling av lønn for reisetid gjelder ikke for arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene.
Reisetid utover normal arbeidsdag beregnes for medgått tid frem til hotell eller bestemmelsesstedet og hjemreise beregnes fra hotell eller bestemmelsesstedet til hjemmeadressen.
- 7.6.2 **Kompensasjon innland:**
Reisetid utover ordinær arbeidsdag er å betrakte som ordinær arbeidstid og gir derfor rett til avspasering. Reisetid på hverdager mellom kl 23.00 – 07.00 regnes ikke som arbeidstid.
Dersom beregnet reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn.
- 7.6.3 **Kompensasjon utland:**
For reisetid Se utenom ordinær arbeidstid og på frilørdag-, søn- og helgedager, gis en ompensasjon på 30 minutter pr. reisetime. Reisetid på hverdager mellom 23.00 – 07.00 regnes ikke som arbeidstid.
Dersom beregnet reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn.

§ 8 OVERTIDSBESTEMMELSER

8.1 Innledning

Det vises til arbeidsmiljølovens § 10-6 når det gjelder vilkår for bruk av overtidsarbeid, samt lengden av overtidsarbeid. Når det er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser kan overtidsarbeid utføres i arbeidsfri periode, jamfør arbeidsmiljølovens § 10-6 nr.9.

I samsvar med arbeidsmiljøloven 10-6 nr 9 kan det arbeides inntil 16 timer i løpet av 24 timer. Lenger arbeidstid er ikke tillatt da arbeidsmiljølovens § 10-8 nr. 3 krever minst 8 timers daglig arbeidsfri periode.

Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte kan for et tidsrom på inntil 12 uker skriftlig avtale overtidsarbeid i forhold til arbeidsmiljølovens overtidsbegrep, med inntil 15 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 40 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker. Jamfør arbeidsmiljølovens § 10-6 nr.5.

Overtid regnes i denne sammenheng som tid ut over arbeidsmiljølovens grenser for alminnelig arbeidstid, jamfør arbeidsmiljølovens § 10-6 nr.2.

Alle arbeidstakere.

Når hensynet til arbeidsgivers interesse krever det, kan overtidsarbeid pålegges utført.

Begrensning

Overtidsarbeidet skal innskrenkes mest mulig og ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker og skal begrenses i samsvar med arbeidsmiljølovens § 10.

Varsel

Den enkelte arbeidstaker skal varsles i så god tid som mulig om overtidsarbeidet.

Fritak

Det vises til arbeidsmiljølovens § 10-6 nr.10 om rett til å bli fritatt for overtidsarbeid.

8.2 50 % - 100 % - 133,33%

For overtidsarbeid i tiden kl. 07.00 til kl. 20.00 betales 50 % tillegg. Mellom kl. 20.00 og kl. 07.00 betales 100 % tillegg. På lørdager og søndager, betales 100 % tillegg. På helge- og høytidsdager som definert i pkt 5.0, betales 133,33 % tillegg.

8.3 Beregningsgrunnlag

Beregningsgrunnlaget for overtid er i henhold til tariffavtalens 9.6.4.

8.4 Spisepause

Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid betales ikke for tilsigelse eller fremmøte, men en kortere spisepause regnes som løpende arbeidstid og det betales for denne og den tid overtidsarbeidet varer.

8.5 Beregning av overtid

Overtidstillegget betales for medgått tid, minimum 2 timer dersom arbeidet ikke følger i forlengelse av annet arbeid.

Punkt 8.5 gjelder ikke ved hjemmevakt, pkt. 6.5.4.

8.6 **Forskjøvet arbeidstid**

Ved overtid på forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for overtidstillegget tilsvarende. Jfr. tariffavtalen pkt 3.4.3.

8.7 **Deltid**

Deltidsansatte har krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling per dag.

8.8 **Begrensning**

8.9 **Avspasering**

Pålagt overtid kan avspaseres hvis tjenesten tillater det og det inngås skriftlig avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om avspasering av overtidstimen. Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales. Overtidstillegget kan ikke avspaseres.

8.10 **Vernebestemmelser**

Dersom pålagt overtid utover 5 timer avsluttes etter klokken 23.00 gis det fri time for time med lønn den påfølgende dag, ved arbeid utover 5 timer som avsluttes etter kl. 03.00 gis det fri med lønn hele den påfølgende dag slik at arbeidsmiljølovens krav i § 10-8 nr.3 om en arbeidsfri periode på 8 timer er oppfylt.

Bestemmelsene om kompensasjon kommer ikke til anvendelse for ansatte i vaktordninger.

Bestemmelsene om kompensasjon kommer ikke til anvendelse for ansatte som har hjemlet slik tjeneste i sin stillingsbeskrivelse og som har fått annen kompensasjon for dette.

8.11 **Hjemmevakt, hvilende vakt**

Overtid i forbindelse med hjemmevakt betales etter faktisk medgått tid.

8.12 **Særbestemmelser for enkelte grupper**

8.12.1 **Oppsatt tjenesteplan og overtid på ukentlig fridag.**

Skiftarbeidstaker/arbeidstaker etter oppsatt tjenesteplan, ref. pkt. 3.1.3, får for overtidsarbeid på ukentlig fridag 100% tillegg. Må vedkommende stå helt overtidsskift i sammenheng med sitt eget, får vedkommende 100% tillegg etter 3 ½ timer for så vidt ikke vedkommende skal ha 100% tillegg for mer av tiden.

8.12.2 **Overtid etter nattskift i kontinuerlig skiftarbeid.**

Må arbeidstaker i kontinuerlig skift arbeide overtid etter nattskift og i sammenheng med dette, får vedkommende 100 % tillegg.

8.12.3 Arbeidstaker i kontinuerlig skift som blir tilkalt til overtid etter nattskift innen utløpet av det etterfølgende skift, får 100 % tillegg for arbeidet tid.

8.12.4 **Overtid for arbeidstakere med ordinær tjeneste på søn- og helgedager.**

Arbeidstakere som har ordinær tjeneste på søn- og helgedager, får for overtidsarbeid på helgedager mellom søndager, julaften, 1. og 2. juledag,

nyttårsaften, 1. nyttårsdag, påskeaften, 1. påskedag, pinseaften, 1. pinsedag, 1. og 17. mai et overtidstillegg på 133,1/3 %.

§ 9 LØNNS- OG PERSONALPOLITIKK

- 9.0 Lønn- og belønningspolitikk er en integrert del av selskapets HR-policy personalpolitikk og skal bidra til å nå HR- og organisasjonsstrategiske målsettinger til beste for arbeidsgiver så vel som de ansatte. Selskapets lønn- og personalpolitikk skal utvikles i samarbeid med de ansattes organisasjoner og skal ta hensyn til følgende:
- Lønnsnivå skal være konkurransedyktig og tilstrebe å følge markedsrelevant utvikling i gjeldende arbeidstakers arbeidssted/område.
 - De tillitsvalgte har forslags- og drøftingsrett ved vurdering av markedslønn og lønnsutvikling.
 - Lønnen skal være i samsvar med stillingens krav, oppgaver og ansvar samt den ansattes innsats og bidrag til å nå oppsatte mål.
 - Lønnsutviklingen til yngre arbeidstakere i en kompetanseoppbyggende fase overvåkes spesielt med sikte på å følge en markedsriktig lønnsutvikling i gjeldende arbeidstakers arbeidssted/område.
 - Selskapet skal legge til rette for de ansattes mulighet til påvirke sin egen arbeidssituasjon, arbeidsmiljø og kompetanseutvikling.

9.1

- 9.2 Selskapets ledelse skal årlig påse at det gjennomføres administrative justeringer slik at de ansattes lønn i forhold til ansvar, kompetanse og alder er riktig målt mot markedslønn. Som underlag for vurdering av markedslønn skal det utarbeides /benyttes lønnstatistikk for sammenlignbare yrkesgrupper og stillingskategorier.

Ved lønnsvurderinger bør det vektlegges forhold som kompetansevekst, evne til mobilitet, evne til ny læring og tilpasning, samt andre forhold som ikke nødvendigvis betinges av formelt avansement.. Lønnsnivået skal være markedsorientert avlønning hvor resultatoppnåelse og stillingens ansvars- og arbeidsområde bør inngå i vurderingen.

Eventuelle bonus/incentiv/resultatlønnsavtaler som inngås skal være et middel for ledelsen til å bedre selskapenes resultat. Slike avtaler skal ikke knyttes opp mot resultatet fra lønnsoppgjørene.

Ved lønnsoppgjør justeres ingen ned i nominell ordinær lønn. Øvrige tilleggssytelser kan reforhandles dersom man går over i annen stilling hvor tilleggssytelsene ikke er vanlig i den nye stillingen.

.

- 9.3 Arbeidsgiver foretar utlønning den 15. i hver måned, halv måned på etterskudd og halv måned på forskudd. Variable tillegg utbetales den påfølgende måned, med mindre annet er avtalt.

- 9.4 **Trekk i lønn for fagforeningskontingent**
Arbeidstakerorganisasjonen har anledning til å sette i gang trekk av fagforeningskontingent i lønnen.

Organisasjonen sørger for at det foreligger lovlig hjemmel til trekk overfor den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver er uten ansvar for inkasso.

9.5 **Renter ved forsinket betaling.**

Lov om renter ved forsinket betaling m.m. av 17.12.76 nr. 100 får ikke anvendelse på pengekrav i forbindelse med lønnsregulering, lønnsopprykk etc. Arbeidsgiver vil søke å gjennomføre slike utbetalinger så raskt som mulig.

9.6 **Andre lønnsbestemmelser**

9.6.1 **Lærlinger og praktikanter**

For lærlinger og praktikanter gjelder særskilt fastsatte satser beregnet som prosent av årslønn for nyutdannet fagarbeider – kr. 341.900:

Mekanikerfag med 2 års læretid:

	Prosent	Årslønn
1. halvår	30%	102.570
2. halvår	40%	136.760
3. halvår	50%	170.950
4. halvår	80%	273.520

Elektrofag med 2,5 års læretid:

	Prosent	Årslønn
1. halvår	30%	102.570
2. halvår	35%	119.665
3. halvår	40%	136.760
4. halvår	65%	222.235
5. halvår	80%	273.520

9.6.2 **Overtid for lærlinger**

Dersom lærlinger blir pålagt overtid, beregnes overtidssatsen etter 90 prosent av lønn for nyutdannet fagarbeider.

9.6.3 **Deltid**

Lønn for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

9.6.4 **Divisor for timelønn**

Timelønnsatsen for arbeidstakere i kontoradministrasjonen og arbeidstakere med 37,5 timers uke utregnes etter 1950 timer per år og for arbeidstakere med 35,5 timers uke etter 1846 timer per år. Timelønnsatsen for arbeidstakere med 33,6 timer per uke utregnes etter 1747 timer per år. Disse timelønnsatsen danner også grunnlag for beregning av prosentvise tillegg.

Godtgjørelse for skiftarbeid/turnusarbeid/arbeid etter tjenesteplan

- 9.6.5 **40% kvelds- og nattillegg**
Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timers uke, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 06.00 40% tillegg til ordinær lønn.
- 9.6.6 **Begrensninger**
Tillegget utbetales med de samme begrensninger som er fastsatt for lørdags- og søndagstillegget og med samme adgang administrasjonen har til å erstatte det med et årlig beløp, jmfør tariffavtalen punkt 8.8. Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke under overtid.
- 9.6.7. **Overgang til kontinuerlig skift**
Overføres arbeidstaker med lørdagsfri til kontinuerlig skift, gis overtidsbetaling i den utstrekning den ordinære arbeidstid i overførings- eller tilbakeføringsuken overstiger 37,5 timer i uken regnet fra mandag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

§ 10 RETT TIL ØKT FRITID SOM FØLGE AV ENDRING I ARBEIDSTIDS-BESTEMMELSENE

- 10.1 **Bestemmelser**
Økt rett til fritid innarbeides ved økning av den daglige arbeidstid slik at 6 virkedager innarbeides (5 arbeidsdager ved 5 dager uke).
For kontoradministrasjonen medfører dette at den daglig arbeidstid utvides med 10 minutter slik at den ordinære arbeidstid utvides fra klokken 0800-1535 til 0800-1545. Den daglige arbeidstid økes fra 7,6 til 7,8 timer.
- 10.2 **Hvem som omfattes av ordningen**
Ordningen gjøres obligatorisk for alle i kontoradministrasjonen og i tilsvarende ordninger. Ansatte i andre arbeidstidsordninger, eksempelvis skift/turnus, har rett til tilsvarende ordning så fremt dette er praktisk gjennomførbart og avtales mellom arbeidstakerorganisasjonene og selskapets ledelse. For arbeidstakere som har arbeidstid fra 0700-1500 utvides eventuelt arbeidstiden til 0700-1510.
- 10.3 **Praktisering av ordningen**
Ansatte som omfattes av ordningen får lagt til de ekstra fridagene i sin "feriesaldo" ved inngangen av innarbeidingsåret (5 dager for ansatt i 5-dagers uke).

Arbeidstakere som starter etter 1. januar oppnår følgende:

Ansatt innen	01.02.	5 dager
Ansatt innen	01.04.	4 dager
Ansatt innen	01.06.	3 dager
Ansatt innen	01.08.	2 dager
Ansatt innen	01.10.	1 dag
Ansatt etter	01.10.	0 dager

For deltidsansatte praktiseres ordningen som for heltidsansatte, men rett til fritid betinger innarbeiding. Til eksempel vil arbeidstaker som arbeider 2 dagers uke få 2 fridager.

Ved avvikling av feriefritid eller uttak av ekstra fritid registreres dette i tidsregistreringssystemet som avvikling av ordinær ferie.
Opparbeidet tid avvikles før feriefritid, dog slik at ansatte som slutter i løpet av året får redusert fritid i samsvar med bestemmelser for inntjening, pkt.10.3. (Eksempelvis vil en som slutter 01.07. få redusert fritid med 2 dager.) Dette vil da bli avregnet i forbindelse med slutttoppgjøret til vedkommende.

Det kan avtales andre ordninger for registrering enn de som framkommer av denne bestemmelse.

- 10.4 **Uttak av fritid**
Foretas etter avtale med nærmeste overordnede. Oppnås ikke enighet bør uttak foretas i samme omfang som opptjening etter pkt.10.3.
- 10.5 Arbeidstaker opptjener ikke rett til uttak av fritid etter disse bestemmelser ved samlet fravær ut over to måneder i kalenderåret.

§ 11 YTELSER UNDER SYKEFRAVÆR, SVANGERSKAP ELLER OMSORGSPERMISJON

11.0.1 Rett til ytelser under sykefravær, svangerskap eller omsorgspermisjon følger folketrygdlovens bestemmelser med mindre noe annet er bestemt ved denne tariffavtale.

11.0.2 Begrensninger eller tap av rett til ytelser under sykefravær, svanger skap eller omsorgspermisjon følger folketrygdens bestemmelser med mindre noe annet er bestemt ved denne tariffavtale.

11.1 Lønn under sykefravær

Arbeidstakere med fast ukentlig arbeidstid har etter fire ukers ansettelse rett til lønn under sykdom i inntil ett år i sammenheng, dog ikke utover det tidspunkt som folketrygden refunderer sykepenger.

11.12 Rett til ny sykelønn

Når arbeidstaker har tjenestegjort sammenhengende i minst 1 måned etter 1 års sykefravær, har vedkommende på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder.

11.13 Har arbeidstakeren tjenestegjort 26 uker siden sykelønnsrettighetene var opphørt, får vedkommende på ny rett til sykelønn under sykdom etter § 11, jfr. folketrygdloven § 8-12.

11.2 Omplussing

Arbeidstaker som ved sykefravær, svangerskap eller omsorgspermisjon omplasseres eller overføres til lavere stilling i samme virksomhet pga. sykdom, skade rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal som hovedregel beholde sin nåværende lønnsplussing som en personlig ordning.

11.21 Arbeidstakeren beholder den høyere stillings personlige tillegg og fastlønnstillegg, som er pensjonsgivende.

- 11.25 Ved omplassering bibeholdes pensjonsgrunnlaget for så vidt angår regulativlønnen i den høyere lønnede stilling.

11.3 Melding om sykefravær

Sykefravær skal alltid meldes første fraværsdag så såfremt det har vært mulig for arbeidstakeren å gi melding. Meldeplikten første dag gjelder alt sykefravær enten det dokumenteres med legeerklæring eller egenmelding.

Arbeidstakeren har ikke rett til sykepenger før den dag melding blir gitt med mindre det foreligger gyldig grunn for ikke å ha gitt beskjed.

11.4 Ytelser ved yrkesskade og yrkessykdom. Ulykke i fritiden

- 11.41 Definisjon
Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som er godkjent av Rikstrygdeverket som yrkesskade etter folketrygdloven § 13.
- 11.42 Dekning av utgiftene
Rammes en arbeidstaker av yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling i den utstrekning disse ikke dekkes av offentlige trygder.
- 11.43 Tjenestefri med lønn
Arbeidstakere som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 2 år, dog ikke utover det tidspunkt som folketrygden refunderer sykepenger. Ytelsene opphører ikke ved utløp av oppsigelsesfrist, vikariat eller sesong.
- 11.44 Arbeidsgiver kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn, hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling.
- 11.45 Ved overføring til annet arbeid, beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn, såfremt han/hun har minst 1 års forutgående tjeneste.
- 11.46 Hel arbeidsuførhet eller dødsfall
Ved ulykke i tjenesten som medfører hel arbeidsuførhet eller dødsfall, får arbeidstakeren eller ektefelle/samboer, eller personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde, utbetalt ytelser i henhold til lov om yrkesskadeerstatning, - dog slik at det under enhver omstendighet utbetales et beløp tilsvarende 15 G (15 ganger grunnbeløpet i folketrygden på ulykkesdagen)
Arbeidsgiver har tegnet forsikring for yrkesskade i henhold til tariffavtale og lov om yrkesskadeforsikring 16.juni 1989 nr.65.

- 11.47 Delvis arbeidsuførhet
Ved ulykke i tjenesten som medfører delvis arbeidsuførhet, utbetales et beløp tilpasset skadeprosenten.
- 11.48 **Ulykke i fritiden**
Arbeidsgiver tegner forsikring for ulykke i fritiden i samsvar med tariffavtalen § 14.5.
- 11.49 I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring ved erstatningsutmålingen medfører høyere erstatning enn etter reglene i §11, punkt 11.4, utbetales bare erstatning etter loven.
- I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 11, pkt.11.4, enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatningen etter lov om yrkesskadeforsikring.
- 11.5 Fellesbestemmelser for § 11, pkt. 11.1 - 11.4**
- 11.51 Definisjon av lønn
Med lønn forstås den lønn en får i henhold til lønnssystemet, faste lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt og akkordtjeneste, Konfererer dog § 11, pkt. 11.2 og 11.21.
- Beregningsgrunnlag
Beregningsgrunnlaget settes som hovedregel til de 4 forutgående uker, eller tjenesteplan som er satt opp etter konferanse mellom administrasjonen og de tillitsvalgte.
- 11.52 Annet arbeid
En arbeidstaker som på grunnlag av sykdom ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning, i stedet for full sykepensjon helt eller delvis gis annet arbeid med bibehold av den tidligere stillings lønn, dog ikke utover de tidsrom som lønn kan gis etter § 11, pkt. 11.1, 11.43, 11.44 og 11.45.
- 11.53 **Ikke krav på sykelønn**
Arbeidstaker som mot bedre vitende fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter tariffavtalens bestemmelser, har ikke krav på lønn fra arbeidsgiver under sykefraværet. Det samme gjelder dersom en arbeidstaker uten rimelig grunn unnlater å etterkomme legens råd, nekter å gjennomgå attføring eller gjør seg skyldig i grov skjødsløshet med hensyn til sin helse. Jmfør folketrygdloven § 8-8.
- 11.54 **Kronisk sykdom**
Dersom en arbeidstaker lider av langvarig eller kronisk sykdom eller lyte, som medfører risiko for stort samlet sykefravær, plikter vedkommende å fremme søknad for trygdekontoret om eventuelle trygdeytelser og fritak for ansvar i arbeidsgiverperioden. Dette gjelder ikke ved sykefravær som skyldes yrkesskade
- 11.56 **Syke- og uførepensjon**
Kan arbeidstakeren ikke gis lønn etter § 11, pkt. 11.1 - 11.4 og fortsatt er arbeidsufør, skal vedkommende søke sykepensjon og uførepensjon, såfremt vedkommende ikke antas å kunne gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling innen rimelig tid.
Ved overgang til alders-, førtids- eller uførepensjon, løper lønnen til utgangen av vedkommende kalendermåned.

11.57 **Refusjon i offentlige ytelser**
Når det utbetales lønn etter disse bestemmelser, kan arbeidsgiver kreve utbetalt til seg de offentlige pensjons- og trygdeytelser, som arbeidstakeren har rett til, mens vedkommende har lønn.

Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan arbeidsgiveren kreve overført til seg en så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av de foretatte lønnsutbetalinger.

11.58 Arbeidsgiveren har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn mv. under sykefraværet gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommende forsikringsselskap.

11.6 Rettigheter ved fødsel- og omsorgspermisjon

11.60 Svangerskapskontroll

Arbeidstaker som er gravid har rett til fri fra arbeidet med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll dersom slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden.

11.61 Lønn/opptjeningstid

Svangerskapspermisjon/fødselspermisjon gis med full lønn, uavhengig av folketrygdens begrensninger, i inntil 46 uker, alternativt inntil 80% lønn i inntil 56 uker, dersom hun har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder før nedkomst.

Ved flerbarnsfødsler forlenges foreldrepengeperioden med fem uker for hvert barn som fødes ut over ett når kvinnen har valgt 100 % dekningsgrad og syv uker når hun har valgt 80 %, jfr. folketrygdloven § 14-9 fjerde ledd.

11.62

11.64

11.65 Sykdom under svangerskapet

Hvis det oppstår sykdom under svangerskapet, får arbeidstakeren lønn under sykdom etter tariffavtalens § 11 inntil nedkomsten, såfremt sykdommen legitimeres ved legeattest

11.66

11.68

11.69 Ny fødselspermisjon/opptjeningstid

Den som har hatt svangerskapspermisjon/fødselspermisjon med lønn etter 11.6 har ikke rett til ny permisjon med lønn fra arbeidsgiver før vedkommende har vært i arbeid i 6 måneder etter siste permisjon.

11.70 Amming

Arbeidstaker som ammer sitt barn gis tjenestefri med lønn inntil 2 timer per dag

til barnet fyller 1 år. For øvrig i samsvar med arbeidsmiljøloven § 12-8.

11.8 Adopsjon

Ved adopsjon av barn under 15 år, gis adoptivforeldre som har 6 måneders forutgående tjeneste, rett til permisjon med lønn til sammen i inntil 43 uker (alternativt 53 uker med 80 %) fra det tidspunkt de overtar omsorgen for barnet. Det forutsettes at begge foreldrene arbeider utenfor hjemmet og at den som gis permisjon tar omsorgen for barnet.

Bestemmelsene i 11.8 gjelder ikke ved adopsjon av ektefelles barn.

For øvrig gjelder arbeidsmiljøloven § 12-5 nr.4

11.9 Syke barn

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dagers permisjon med lønn per kalenderår for nødvendig tilsyn av barnet når det er sykt. Retten gjelder t.o.m. det året barnet fyller 12 år.

Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barn under 12 år, har retten til lønn i inntil 20 kalenderdager per kalenderår for tilsyn av barnet når det er sykt.

Arbeidstaker med omsorg for flere enn 2 barn under 12 år gis rett til fri fra arbeidet i 15 eller 30 dager (sistnevnte for enslige foreldre).

Fraværet skal legitimeres som fastsatt under § 11, pkt. 11.3.

Jfr. Folketrygdloven §§ 9-5 til 9-8.

11.90 Kronisk syke barn

Arbeidstaker som har omsorg for kronisk syke eller funksjonshemmede barn, får en utvidet rett til lønn i inntil 20 dager evt. 40 dager dersom arbeidstaker er alene om omsorgen for barnet. For å få utvidet rett til permisjon med lønn på dette grunnlag, må saken forelegges trygdekontoret til forhåndsgodkjenning.

Den utvidede retten gjelder til barnet fyller 18 år.

11.91 Langvarig syke/funksjonshemmede barn

Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn og som må delta i kurs eller opplæring på annen måte ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, har rett til lønn under slikt kurs- eller opplæringsfravær. Nødvendigheten av å delta i slikt kurs må legitimeres ved legeerklæring.

Arbeidstakere som har langvarig syke eller funksjonshemmede barn som må bo i institusjon, har rett til permisjon med lønn i 10 dager per år, for å kunne ha omsorg for barn i eget hjem.

Ved livstruende eller annen alvorlig sykdom eller skade for barn under 16 år vises til folketrygdloven. Arbeidstakerens rett til permisjon følger av arbeidsmiljøloven §§ 12-9 og 12-10.

Lønn utbetales etter samme regler som ved egen sykdom, § 11, pkt. 11.1 - 11.3 og pkt. 11.5.

11.92 Lønn i forbindelse med nedkomst- og omsorgspermisjon utbetales etter § 11, pkt. 11.5.

11.93 **Refusjon**

Når arbeidsgiveren utbetaler lønn etter disse bestemmelser gjelder tilsvarende bestemmelser som angitt i tariffavtalen pkt. 11.57.

11.94 Permisjon etter arbeidsmiljølovens bestemmelser gir ikke rett til lønn fra arbeidsgiver med mindre annet er bestemt i lov eller i denne tariffavtale

§ 12 LØNN UNDER VERNEPLIKT

12.1 Tvungen repetisjonsøvelse, heimevernsøvelse og lignende gir rett til full lønn. Med lønn forstås den lønn en får i henhold til lønnsystemet, faste lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemnevakt og akkordtjeneste.

12.2 Med unntak for militært befal gjøres det ikke fradrag for de militære ytelser som arbeidstaker mottar for slike tjenester. Ved beregning av fradrag for militært befal, skal det ikke gjøres fradrag for variable tillegg som inngår i den militære ytelse.

§ 13 FERIE

13.1 I tillegg til Ferieloven gjelder:
Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid i ferien skal utbetales sammen med lønn for juni måned.

13.2 Avtaler om overføring av ferie til det følgende ferieår og avtaler om forskuddsferie skal ikke gis innvirkning på feriepengegrunnlaget. Ved sluttoppgjør skal det foretas korrigerende i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

13.3 Kildeprinsippet i Ferieloven § 10(4) skal ikke gi dobbelt utbetaling av feriegodtgjøring til arbeidstakere for samme ytelse.

13.4.1 Arbeidstakere med minst 3 måneders forutgående opptjeningsstid som i løpet av opptjeningsåret har fravær på grunn av svangerskap/fødselspermisjon eller sykdom, får ferielønn som om vedkommende hadde vært beskjeftiget til ordinær lønn inklusive faste årstillegg.

13.4.2 Dersom vedkommende ikke er berettiget til lønn fra arbeidsgiver i forbindelse med militærtjeneste, svangerskap eller sykdom etc. gis det ingen rett til opptjening/beregning av ferielønn under slike fravær, med mindre annet følger av ufravelige bestemmelser i lovgivningen.

13.4.3

13.4.4.

13.5 **Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år**

13.5.1 Arbeidstaker som fyller 60 år innen utgangen av ferieåret, gis ekstraferie på 6 virkedager. (5 arbeidsdager for ansatte med 5 dagers arbeidsuke)

13.5.2 13.5.3

13.5.4 Ferieloven § 10 nr.3, 2.ledd skal ikke anvendes ved beregning av feriepenger, hvilket medfører at det ikke foretas avkorting for lønn over 6 ganger folketrygdens grunnbeløp.

13.6 **Avtalefestet ferie**

13.6.1 Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. Ferieloven § 15, er forskuttert ved at den resterende delen er innført som en avtalefestet ordning.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jmfør Ferieloven § 5.

Arbeidstakere kan kreve fem virkedager 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.

Feriepenger beregnes i samsvar med Ferieloven § 10.

Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12,3 % av feriepengegrunnlaget, jf. Ferieloven § 10 nr.2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i Ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

13.6.2 Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferien.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsetting av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest 2 måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

13.6.3 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.

- 13.6.4 Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jamfør ferieloven § 7 nr.2, slik at en ukes sammenhengende ferie oppnås. Partene oppfordrer til at den avtalefestede ferien plasseres slik at krav til tjenesteproduksjonen i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
- 13.6.5 Ved skriftlig avtale mellom virksomheten og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

§ 14 FORSIKRINGER

- 14.0 De tariffbestemte forsikringsordninger kan opphøre i tariffperioden dersom det oppstår forhold som medfører at selskapet ikke oppfyller vilkårene for å være med i den bestående forsikringsordning. Dersom forsikringsordninger opphører, kan det tegnes nye forsikringer innenfor den samme økonomiske kostnad for selskapet. Nye forsikringsordninger skal i slike tilfeller avtales med de tillitsvalgte
- 14.1 For arbeidstakere som omfattes av denne tariffavtale gjelder de etablerte vilkår med mindre partene i avtaleperioden avtaler andre ordninger som gir gunstigere premie eller forsikringsdekning.
- 14.2 Arbeidsgiver utarbeider oversikt over alle forsikringsvilkår og oppdaterer oversikten ved endringer. Ved endring i etablerte ordninger skal det føres drøftinger med de tillitsvalgte

14.3

14.4

14.5

14.6

14.7

Forsikringsordningen omfatter:
Gruppelivsforsikring
Yrkesskade- og yrkessykdom
Ulykke i fritiden
Ektefelle/samboerforsikring
Reiseforsikring

§ 15 VELFERD

15.1 **Velferdspermisjoner**

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker gis velferdspermisjon med lønn.

Permisjon etter § 15 gir rett til nødvendig fritid til formålet og skal når det er mulig varsles på forhånd.

15.1.1 **Følgende gir rett til permisjon med lønn:**

- A: Blodgiver
- B: Dødsfall i nær familie
- C: Tilvenning av barn i barnehage
- D: Første skoledag
- E: Giftemål/partnerskapsinngåelse (permisjonen gjelder paret)
- F: Hjelpekors, Røde Kors etc., i forbindelse med utrykninger
- G: Tillitsverv lønnes i henhold til Hovedavtalen.
- H: Svangerskapskontroll dersom slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden.

15.1.2 **Følgende gir rett til permisjon med lønn på betingelser:**

- A: Offentlig godkjent behandling hos lege, kiropraktor, fysioterapeut, tannlege etc., dersom arbeidstaker ikke får time utenfor arbeidstiden.
- B: Idrettspermisjon, ved deltakelse i større arrangementer som internasjonale mesterskap, landskamper, norgesmesterskap etc. Tilsvarende deltakelse innenfor bedriftsidretten behandles under pkt. 15.1.3.
- C: Utdannelsespermisjon, rett til permisjon og rett til lønn ut fra selskapets behov for kompetanse.
- D: Eksamens- og lesedager, rett til permisjon og rett til lønn ut fra selskapets behov for kompetanse.

15.1.3 Utover lovbestemte permisjonsrettigheter kan administrasjonen på fritt grunnlag gi permisjon. Herunder gjelder særskilt omsorgsbehov i nær familie.

15.1.4 Arbeidsmiljøloven kapittel 12 gir arbeidstaker rett til permisjon til ulike formål. Permisjoner etter arbeidsmiljølovens § 12 gir ikke rett til lønn fra arbeidsgiver, med mindre annet er avtalt i denne tariffavtale eller ved lovbestemmelser.

15.2 **Velferdsordninger**

Det skal ikke foretas endringer av eksisterende velferdsordninger uten at det er ført drøftelser med arbeidstakerorganisasjonene.

§ 16 PENSJON

16.0 **Pensjon**

De tariffbestemte pensjonsordninger kan opphøre i tariffperioden dersom det oppstår forhold som medfører at selskapet ikke oppfyller vilkårene for å være med i den etablerte pensjonskassen. Dersom slike forhold oppstår skal de tillitsvalgte trekkes inn i prosessen så tidlig som mulig slik at nye ordninger kan bli etablert gjennom nært samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte

- 16.1 Arbeidstaker har rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter de til enhver tid gjeldende pensjonsvedtekter.
- 16.11 Det kan ikke foretas endringer av vedtektene, som medfører forringelse for arbeidstakere, uten at det er ført forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene. Ved andre vedtektsendringer skal organisasjonene orienteres.
- 16.12 Partene er innstilt på å drøfte hensiktsmessige former for deltidspensjon.
- 16.13 **AFP- Avtalefestet pensjon**
AFP er en førtidspensjonsordning. Formålet med ordningen er å gi eldre yrkesaktive arbeidstakere større valgfrihet til å gå av med pensjon i tiden mellom fylte 62 og 67 år.
- 16.14 AFP-ordningen skal i tariffperioden følge regler som for offentlige AFP-ordninger, med mindre partene i tariffavtalen bestemmer noe annet. **Arbeidsgiver** skal utarbeide oversikt over bestemmelser for offentlige AFP-ordninger og oppdatere oversikten i samsvar med endringer i regelverket, etter drøftinger med partene i tariffavtalen.

§ 17 ANDRE BESTEMMELSER

- 17.1 **Aftenskoler/kurs**
Administrasjonen kan, når driften tillater det, samtykke i at elever ved aftenskoler/kurs som har betydning for vedkommende arbeid, gis høve til uten trekk i lønn, å avkorte arbeidstiden helt eller delvis med det samme antall timer skolen/kurset tar.
- Alle arbeidstakere er innen rammen av ordinær arbeidstid pliktige til å delta i kurs og lignende som administrasjonen holder for å øke sine kvalifikasjoner.
- 17.2 **Bilordning**
Leder vurderer årlig tilbud om en kompensasjon for arbeidstaker som stiller egen bil til tjenesteoppdrag. Vurderingen gjøres på bakgrunn av den enkelte stillings totale bilbehov. Kompensasjonen utgjør inntil kr 30 000 i tillegg til godtgjørelse per km etter statens satser. Det inngås skriftlig avtale med de ansatte som får tilbud. Dersom behov for privat tjenestebil ikke lenger er tilstede vil godtgjørelsen bortfalle.
- 17.4 **Røykdykkere**
Innsatspersonell som er uttatt og øvet for å gå inn i en situasjon for å berge skadet personell og være kjentmann for brannvesen gis et tillegg på kroner 7.430,- per år så lenge de fungerer som røykdykkere. Den enkelte røykdykker skal være navngitt i beredskapsplanen. Det stilles krav til tilgjengelighet utenom arbeidstid uten at dette inngår i en vaktordning som eksempelvis samordning av vakt, avspasering og ferier. Røykdykkere skal ha gjennomgått grunnopplæring og delta i årlige oppdateringskurs og øvelser samt fylle de medisinske krav som Kraftforsyningens beredskapsorganisasjon setter.

§ 18 DISIPLINÆRE FORFØYNINGER

18.1 Skriftlig påtale

Når en forseelse påtales skriftlig, kan tillitsvalgte med vedkommende arbeidstakers samtykke underrettes ved gjenpart. Vedkommende kan selv eller ved den han/hun gir fullmakt kreve forhandlinger om saken med den som har gitt påtalen. Denne bestemmer deretter om påtale skal stå ved makt. Krav om forhandlinger må være fremsatt innen 1 uke.

18.2 Etter 3 år

Skriftlig påtale kan ikke brukes til vedkommendes skade, når vedkommende i 3 år etter påtalen har vist korrekt forhold i tjenesten.

§ 19 ENDRING AV OVERENSKOMSTER

19.1 Medfører endringer i produksjonens art, arten av utførelse av arbeidet eller arbeidsforholdene at den tariffavtale som er gjeldende ikke lenger er den som passer best for bedriften, kan hver av partene oppta forhandlinger om å gjøre den tariffavtale gjeldende som det er naturligst å benytte. Etablering av ny tariffavtale forutsetter at avtalepartene blir enige om å opprette en ny tariffavtale.

§ 20 TVIST OM OVERENSKOMSTENS FORSTÅELSE

20.1 Forhandlinger

Oppstår det tvist om forståelse av overenskomsten, skal tvisten søkes løst ved forhandlinger, som skal finne sted snarest mulig, og ikke senere enn 14 dager etter at den er forlangt av en av partene.

Arbeidsrett, voldgift

Oppnås ikke enighet, avgjøres saken som arbeidsrettssak, for så vidt partene ikke blir enige om å henvise saken til avgjørelse av voldgiftsrett. Denne består av 3 medlemmer, hvorav arbeidstakerne velger 1 og E-CO Vannkraft 1. Disse 2 velger i fellesskap oppmann. Oppnås ikke enighet om oppmannen, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

§ 21 IKRAFTTREDEN, VARIGHET OG ETTERBETALING

21.1 Ikrafttredelsesdato, varighet

Overenskomsten trer i kraft 1.5. 2010 og gjelder t.o.m. 30.04 2012

Oppsigelsesfrist er 3 måneder før tariffavtalen utløper. Dersom tariffavtalen ikke er sagt opp innen denne fristen, anses avtalen fornyet for ett år. Konferer arbeidstvistloven, 5.5.1927 nr.1

21.2

Forenklet etterbetaling

Arbeidsgiver har adgang til å forenkle etterbetalingen ved å utbetale et prosenttillegg tilsvarende gjennomsnittet for vedkommende gruppe. For overtid og annen tilleggsgodtgjørelse går man ut fra den lønnsperioden som påbegynnes nærmest 1. mai.

21.3

2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom selskapet og de ansattes organisasjon om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen i første avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan arbeidsorganisasjonene si opp tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 1 måneds varsel

Arbeidstakerorganisasjonenes valgte organer skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsforslag.

E-CO Vannkraft

Tekna
NITO
EL & IT
Fagforbundet