

# **Bussbransjeavtale**

**Overenskomst mellom Spekter og LO Stat og  
Spekter og YS Spekter,**

**gjeldende for selskaper i**

## **Nettbuss**

**og selskapenes medlemmer i**

**Norsk Transportarbeiderforbund,  
Fagforbundet,  
Norsk Jernbaneforbund,  
Yrkestrafikkforbundet**

**1.april 2014 – 31. mars 2016**

## **INNHOLDSFORTEGNELSE**

### **BUSSBRANSJEAVTALEN I SPEKTER**

- § 1           OVERENSKOMSTENS OMFANG
  
- § 2           ANSETTELSE – OPPSIGELSE
  - § 2.1       Prøvetid
  - § 2.2       Ansettelsesformer
    - § 2.2.1     Generelt
    - § 2.2.2     Fast ansatte
    - § 2.2.3     Midlertidig ansatte
  - § 2.3       Oppsigelse
  
- § 3           ANSIENNITET
  - § 3.1       Bedriftsansiennitet – Definisjon
  - § 3.2       Beregning av bedriftsansiennitet
  - § 3.3       Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansienniteten
  - § 3.4       Fast ansatte som slutter og igjen begynner i bedriften
  - § 3.5       Intern rekruttering til ledige tjenester
  - § 3.6       Konsernansiennitet
  
- § 4           ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER
  - § 4.1       Ordinær arbeidstid
  - § 4.2       Spesielle arbeidstidsordninger
  - § 4.3       Særlige arbeidstidsbestemmelser
  - § 4.4       Arbeidsplaner
  - § 4.5       Spesiell tilsigelse
  - § 4.6       Overtidsarbeid/merarbeid
  - § 4.7       Stasjoneringssted
  
- § 5           LØNNBESTEMMELSER
  - § 5.1       Generelt
  - § 5.2       Godskriving av tidligere praksis
  - § 5.3       Godtgjørelse for særlige forhold
  - § 5.4       Utbetaling av lønn
  - § 5.5       Lønnstabeller
    - § 5.5.1     Bussjåfører
      - § 5.5.1.2   Bussjåfører i Akershus, Jfr. merknad til § 4.1.
      - § 5.5.1.3   Bussjåfører i Oslo, Jfr. merknad til § 4.1.
      - § 5.5.1.4   Reguleringsbestemmelse rutebuss
    - § 5.5.2     Verkstedarbeidere
      - § 5.5.2.1   Hjelparbeidere
      - § 5.5.2.2   Renholdere
      - § 5.5.2.3   Renholdspersonell innvendig renhold
  - § 5.6       Lønn Særlige grupper
    - § 5.6.1     Unge arbeidere
    - § 5.6.2     Lærlinger
      - § 5.6.2.1   Lærlinger – Reform 94
      - § 5.6.2.2   Ansatte med fagbrev direkte fra skole
    - § 5.6.3     Praksiskandidater

- § 6 ANNEN GODTGJØRELSE
- § 6.1 Tillegg for ubekvem arbeidstid
- § 6.2 Delt-skift-tillegg
- § 6.3 Overnatting og diett
- § 6.4 Tellepenger
  
- § 7 BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER
- § 7.1 Spise- og hviletidsbestemmelser
- § 7.2 Daglig og ukentlig fritid
- § 7.3 Feriebestemmelser
- § 7.4 Velferdspermisjoner
- § 7.5 Omsorgspermisjon
  
- § 8 UNIFORM
  
- § 9 FRIKORTBESTEMMELSER
- § 9.1 Generelt
- § 9.1.1 Rutebilselskaper utenfor Oslo
- § 9.1.2 Rutebilselskaper i Oslo
- § 9.2 Pensjonister
- § 9.3 Reiser dekket av offentlige myndigheter
  
- § 10 TURBUSS
- § 10.1 Generelt
- § 10.1.1 Gyldighetsområde
- § 10.1.2 Lokale avtaler
- § 10.1.3 Tildeling/rekruttering til turkjøring
- § 10.2. Lønnsbestemmelser
- § 10.2.1 Lønn, turbil
- § 10.2.2 Sjøfører med fagbrev
- § 10.2.3 Sjøfører
- § 10.2.4 Dagsatser
- § 10.3 Annen godtgjørelse
- § 10.3.1 Overtid
- § 10.3.2 Tillegg for ubekvem arbeidstid
- § 10.3.3 Renhold – vedlikehold
- § 10.3.4 Sjøførkort
- § 10.4 Arbeidstidsbestemmelser
- § 10.4.1 Generelt
- § 10.4.2 Arbeidsplaner
- § 10.4.3 Endagsturer – Turer uten overnatting
- § 10.4.3.1 Timekjøring/enkle oppdrag
- § 10.4.4 Flerdagsturer – Turer med overnatting
- § 10.4.4.1 Utreisedag og hjemreisedag
- § 10.4.4.2 Kjøredager
- § 10.4.4.3 Liggedager utenfor det hjemlige stasj.sted i påvente av ny tur
- § 10.5 Spesielle turbilbestemmelser
- § 10.5.1 Innkvartering
- § 10.5.2 BESPISNING

§ 10.5.3 Forholdet turkjøring/rutekjøring

### **DEL III. IKRAFTTREDEN – VARIGHET – OPPSIGELSE**

1. Ikrafttreden og varighet

#### **BILAGENE TIL TARIFFAVTALEN**

|           |  |
|-----------|--|
| Bilag 1   | Avtale om gruppelevsforssikring.                         |
| Bilag 2   | Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.     |
| Bilag 3   | Fagopplæring og etter- og videreutdanning                |
| Bilag 4   | Avtalefestet pensjon                                     |
| Bilag 5   | Avtale om opplysnings- og utviklingsordning              |
| Bilag 6   | Avtale om korte velferdspermisjoner                      |
| Bilag 7   | Avtalefestet ferie                                       |
| Bilag 8   | Arbeidsvilkår i forbindelse med fødsel og adopsjon       |
| Bilag 9   | Nedsettelse av arbeidstiden                              |
| Bilag 10  | Avtale om delt skift i Oslo                              |
| Bilag 10A | Avtale om delte skift utenfor Oslo                       |
| Bilag 10B | Avtale om delte skift Utenfor Oslo                       |
| Bilag 11  | Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår                  |
| Bilag 12  | Avtale etterutdanning etter yrkessjåførforskriften (YKB) |
| Bilag 13  | (ledig)  |
| Bilag 14  | Bestemmelser om tjenestepensjon                          |
| Bilag 15  | Kompetanse   |

## **§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG**

Bussbransjeavtalen gjelder for Nettbusskonsernets følgende selskaper:

Nettbuss Øst AS  
Nettbuss Sør AS  
Nettbuss Midt-Norge AS  
Nettbuss Travel Drammen AS  
Nettbuss Ekspress AS  
Nettbuss Nordfjord-Ottadalen AS

Bussbransjeavtalen gjelder for følgende kategorier ansatte:

- rutebussjåfører
- ekspressbussjåfører
- turbussjåfører
- verkstedarbeidere og renholdere

Forøvrig vises det til bilag 2 i denne overenskomst.

## **§ 2 ANSETTELSE – OPPSIGELSE**

Alle ledige stillinger skal kunngjøres internt.

### **§ 2.1. Prøvetid**

Ved fast ansettelse kan bedriften ved skriftlig avtale, kreve at den ansatte har gjennomgått en prøvetid på 6 måneder. Den ansatte skal i sin prøvetid holdes orientert om sin utvikling.

Fast ansatte som slutter i bedriften og innen 3 år på ny blir ansatt i samme bedrift, har krav på fast ansettelse fra tiltredelsen uten å gjennomgå prøvetid.

### **§ 2.2. Ansettelsesformer**

#### **§ 2.2.1. Generelt**

Det skilles mellom faste og midlertidige ansatte.

Ansettelse skal skje skriftlig.

#### **§ 2.2.2. Fast ansatte**

Fast ansatte omfatter ansatte i full stilling og ansatte i deltidsstilling.

Som hovedprinsipp skal bedriftens personalpolitikk bygge på faste og hele stillinger. Det skal likevel kunne anvendes deltidsansatte dersom praktiske og betydelige økonomiske forhold tilsier dette.

Fast ansatte sjåfører bør ha fortrinnsrett til bedriftens kjøring.

Stillinger med redusert tid, deltidsstillinger, skal kunne tilbys arbeidstakere som etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser, jfr. § 10-2, nr 4 og etter Hovedavtalens bestemmelser, har krav på redusert stilling.

Endring i fordelingen mellom antall heltids- og deltidsstillinger skal drøftes med de tillitsvalgte forut for beslutning om endring. Det vises i denne forbindelse til Hovedavtalens Kap. II.

Det skal av arbeidsavtalen fremgå stillingens prosentvise størrelse.

Ved avlønning skal det beregnes fast månedslønn i henhold til stillingens prosentvise størrelse.

Med deltidsstillinger menes stillinger hvor den ansatte har redusert arbeidstid hver dag, uke, måned eller år, eller kombinasjoner av dette.

Lønn for faktisk arbeidet tid skal kunne kreves utbetalt den enkelte måned med de konsekvenser dette vil medføre i forhold til ulike, månedlige utbetalinger.

Bevegelige hellig- og høytidsdager som medfører bortfall av arbeid i en beregnet deltidsstilling, skal regnes inn med den enkeltes vanlige arbeidstid ved fastsettelse av stillingsprosenten. Antall bevegelige hellig og høytidsdager er i denne sammenheng avtalt til å være 9 pr. år.

*Merknad:* Det er partenes forutsetning at bedriften og den tillitsvalgte sammen skal arbeide for at bedriften skal kunne tilby flest mulig ansatte arbeidsplasser på heltid. Til hjelp i dette arbeidet skal partene på bedriftsplan minst 1 gang årlig vurdere sin totale skiftmasse og vurdere forholdet mellom hel- og deltidsansatte.

### **§ 2.2.3. Midlertidig ansatte**

Midlertidig ansatte omfatter vikarer eller ekstrahjelp som tilkalles ved behov.

Med vikarer menes midlertidig ansatte som ansettes for å avhjelpe oppståtte behov i forbindelse med ferie, sykdom, permisjoner m.v.

Med ekstrahjelp menes personer som på kort varsel aksepterer kortvarig arbeidsforhold som oppstår i bedriften p.g.a. sesongtopper, ekstraordinære arbeidsbelastninger m.v. eller som ansettes til å utføre arbeid av forbigående art.

### **§ 2.3. Oppsigelse**

Den gjensidige oppsigelsesfrist er 1 måned, jfr. dog arbeidsmiljølovens § 15.3.

Oppsigelsesfristene ovenfor løper fra og med den første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

For ansatte med 6 måneders prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

For midlertidig ansettelser som avsluttes før avtalt utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

Oppsigelsen skal være skriftlig.

## **§ 3 ANSIENNITET**

### **§ 3.1. Bedriftsansiennitet - Definisjon**

Med bedriftsansiennitet forstås den tid vedkommende har vært sammenhengende ansatt i bedriften (se for øvrig § 3.6)

### **§ 3.2. Beregning av bedriftsansiennitet**

Fast ansatte opparbeider bedriftsansiennitet fra ansettelsesdato.

Deltidsansatte opparbeider bedriftsansiennitet i henhold til faktisk arbeidet tid.

Midlertidig ansatte opparbeider ikke bedriftsansiennitet.

### **§ 3.3. Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansiennitet**

Korte velferdspermisjoner, jfr. bilag 6, går ikke til fradrag i bedriftsansienniteten/konsernansienniteten.

Det gjøres ikke fradrag for pliktig militærtjeneste.

### **§ 3.4. Fast ansatte som slutter og igjen begynner i bedriften**

Blir en ansatt som omfattes av denne overenskomsten og selv har sagt opp sin stilling, på ny ansatt i bedriften, skal vedkommende opparbeide seg bedriftsansiennitet fra nytt av.

Ansatte som er sagt opp p.g.a. innskrenkninger og i henhold til arbeidsmiljølovens § 14-2 gjeninntas innen 1 år, beholder ved gjeninntakelsen sin ansiennitet.

### **§ 3.5. Intern rekruttering til ledige turnuser/skift**

Når turnuser i selskapet blir ledige, skal disse kunngjøres internt.

Partene på den enkelte bedrift kan inngå lokal avtale om regler for intern rekruttering.

Tildeling av rutekjøring skjer etter bedriftsansiennitet. Dette kan fravikes der partene lokalt er enige om dette.

Dersom bedriften finner grunn til å fravike ansiennitetsprinsippet, skal dette begrunnes overfor de tillitsvalgte før ansettelsen foretas.

Ved anbud, der det vinnende selskap ansetter mannskap fra tidligere operatør, skal ansatte som har vært tilknyttet det aktuelle anbuds-/ruteområdet få videreført sin ansiennitet når det gjelder intern rekruttering til ledige turnuser i samme eller tilnærmet samme område.

Det er en forutsetning for videreføringen av ansienniteten at:

1. Den ansatte søker på ledig stilling i vinnende selskap senest tre måneder før anbudsstart.
2. Vedkommende tar ansettelse i vinnende selskap senest en måned før anbudskjøringen starter.

### **§ 3.6. Konsernansiennitet**

Med konsern menes i denne forbindelse: Sammenslutning av juridiske og/eller administrativt selvstendige norske enheter (for eksempel aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet.

Med konsernansiennitet forstås den tid som vedkommende sammenhengende har vært ansatt i norske selskap i konsernet.

Konsernansiennitet opparbeides på samme måte som bedriftsansiennitet og kan anvendes ved søknad på ledig skift/turnus i egen bedrift, men ikke andre bedrifter i konsernet.

Konsernansiennitet kan påberopes ved søknad på ledig stilling i andre bedrifter innen konsernet som er utlyst eksternt. Etter ansettelse i ny bedrift innen konsernet gjelder medbrakt konsernansiennitet som bedriftsansiennitet ved søknad på ledige skift og ved nedbemanning i bedriften.

## § 4. ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

### § 4.1. Alminnelig arbeidstid iht. Bestemmelser gitt i AML § 10-4

37,5 timer per uke. Arbeid som nevnt i AML § 10-4, nr. 1

35,5 timer per uke. Arbeid som nevnt i AML § 10-4, nr. 4

33,6 timer per uke. Arbeid som nevnt i AML § 10-4, nr. 5

Arbeidstiden skal være 34 timers uke for de som kjører ruter i Oslo og 35,5 timer pr. uke for de som kjører ruter i Akershus. Dersom man for en rute med 35,5 timers arbeidstid gjennomfører skiftoppsett som innebærer kjøring også på rute med 34 timers arbeidstid, skal man på det stedlige plan fastsette redusert arbeidstid for slik kombinert kjøring.

For selskaper som kjører i Oslo kan partene lokalt avtale samme arbeidstid som for kjøring i Akershus.

*Merknad:* Med "ruter i Oslo" og "ruter i Akershus" menes i denne forbindelse alminnelig rutekjøring med buss som bedriftene utøver etter avtale med fylkeskommunene Oslo og Akershus.

### § 4.2. Arbeidstidsordninger

Bedriften kan utligne arbeidstiden over åtte uker, dog således at den daglige arbeidstid ikke overstiger ni timer og ukentlige arbeidstid ikke overstiger 48 timer. Etter skriftlig avtale mellom bedriften og den tillitsvalgte, kan ovenfor nevnte utligningstid utvides, jfr. AML § 10-5, nr. 2.

Dette gjelder også deltidsansatte forutsatt at dette framgår av en på forhånd oppsatt arbeidsplan.

### § 4.3. Særlige arbeidstidsbestemmelser

#### Uttak/Innsett

I de tilfelle de stedlige parter ikke blir enige om eksakt tid for uttaking og innsetting, foretar partene sammen målingen av benyttet tid. Målingen foretas over en viss periode.

#### Utstrekk på skift

Intet skift skal ha lenger utstrekk enn 12 timer pr. dag. Ingen del av noe skift skal være kortere enn 2 timer pr. dag.

#### Reisetid

Reisetid for å ta en rute eller annet arbeid, regnes som arbeidstid.

#### Opphold på stasjoneringsstedet

Opphold etter ruteplanen på inntil 1/2 time ved stasjoneringsstedet regnes som arbeidstid. Dette gjelder ikke når oppholdstiden nyttes til spisepause.

#### Forsinkelse

Det er partenes forutsetning at ruten settes opp med realistisk rutetid og at nedenstående tar sikte på uforutsette forsinkelser.

Leilighetsvis forsinkelse på inntil 10 minutter er kompensert i timelønnen.

#### Julaften og nyttårsaften



Arbeid på julaften og nyttårsaften etter kl. 18.00 besettes fortrinnsvis med frivillig mannskap. Hvis det ikke er tilstrekkelig frivillige til dette arbeid, skal tilsetting drøftes med de tillitsvalgte.

Arbeidet skal godtgjøres med 100 % ubekvemstillegg og 100 % overtidstillegg.

### Delte skift

Antall oppmøter pr. dag begrenses til 2, dersom partene lokalt ikke avtaler annet til fordel for arbeidstaker.

Delt skift avsluttes senest kl. 19.00. Det gis ikke anledning til å lage delte skift som faller på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.

#### *I Oslo og Akershus:*

I de tilfeller partene på det stedlige plan ikke blir enige om deltskiftordninger på frivillig basis, kan bedriften i samråd med de tillitsvalgte gjennomføre deltskiftordninger for sjåførere overensstemmende med bilag nr. 10 i denne overenskomsten.

#### *Utenfor Oslo:*

Om delte skift for øvrig vises det til bilagene 10A og 10B.

### Veskeoppgjør

Tid for veskeoppgjør på inntil 20 min. pr. uke er kompensert i timelønnen. Oppgjørstid utover 20 minutter skal påføres skiftplanen.

I de tilfelle de stedlige parter ikke blir enige om eksakt tid for veskeoppgjør, foretar partene sammen måling av benyttet tid.

## **§ 4.4. Arbeidsplaner (skift- og turnusplaner)**

For ansatte som arbeider til forskjellige tider i døgnet, skal det utarbeides arbeidsplaner i samarbeid med de ansatte ved deres tillitsvalgte.

Arbeidsplaner skal vise den ansattes daglige og ukentlige arbeidstid, hvile- og spisepauser samt ukentlig fritid.

### Justering av arbeidsplanen

Mindre justeringer på allerede iverksatte arbeidsplaner, kan gjennomføres med kortere varsel etter forutgående drøftelser med de tillitsvalgte.

### Endring av arbeidsplanen

Behovet for nye eller endringer i bestående arbeidsplaner, skal meddeles de tillitsvalgte så tidlig som mulig, hvorefter de tillitsvalgtes kommentar til planens innhold og organisering skal tillegges vekt.

### Endringer i.f.m. helligdager

Ved utarbeidelse av ny arbeidsplan gis ikke anledning til å endre skiftplanene forut for helligdager med den hensikt at de ansatte må innarbeide bevegelige helligdager.

### Varsling om endringer

Den ferdige arbeidsplanen skal foreligge i så god tid at bedriftens tillitsvalgte får minst 16 dagers varsel. Dette kan unntaksvis fravikes i samråd med de tillitsvalgte.

### Supplering arbeidskraftsbehov

Bedrifter som ønsker å supplere sitt normale arbeidskraftsbehov, kan ansette fast ansatte uten fast arbeidsordning. Slike ansatte skal varsles om sin arbeidsplan så tidlig som mulig.

I slike tilfelle skal det i alle fall utarbeides plan som viser hvilke dager som er arbeidsdager og hvilke som er fridager.

### **§ 4.5. Spesiell tilsigelse**

Ansatte som etter spesiell tilsigelse møter frem til arbeid og blir avsagt før 2 timer er gått, betales med 2 timer.

### **§ 4.6. Overtidsarbeid/merarbeid**

Som overtidsarbeid regnes for ansatte i full stilling, det arbeidet som utføres ut over den ansattes fastsatte arbeidstid. For arbeidstakere som er deltidsansatt eller midlertidig ansatt på redusert arbeidstid, regnes den arbeidstid som går ut over den avtalte, men innenfor alminnelig arbeidstid, som merarbeid, og utover dette som overtidsarbeid.

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

Overtidsarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600, samt overtidsarbeid på lørdager og dager før helligdager fra kl 1300 og på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdager 1. og 17. mai, utbetales med 100 % tillegg.

Påbegynt halvtime skal lønnes som halv time.

Beregningsgrunnlaget for overtidsarbeid skal være den enkeltes faktiske fortjeneste, jfr. AML § 10-6, nr. 11.

### Overtidsbetaling ved forsinkelse

Kontrollert forsinkelse på 10 minutter og derover godtgjøres med overtidsbetaling.

### Diett ved overtidsarbeid

Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales – hvis bedriften ikke skaffer mat - kr. 78,50 i diett, dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidsarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av middagsutgifter.

### **§ 4.7. Stasjoneringsted**

Arbeidstiden begynner og slutter ved stasjoneringstedet. Stasjoneringstedet skal for den enkelte påføres arbeidsplanen.

Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enige om en annen ordning, regnes stasjoneringstedet som det sted, den garasje eller den holdeplass, hvor vedkommende har sitt frammøte.

Den ansatte skal ha ett stasjoneringsted dersom bedriften og de tillitsvalgte ikke avtaler noe annet. Dersom det er nødvendig for å kunne opprette heltidsstillinger kan det inngås avtale i tråd med dette.

I de tilfeller en sjåfør i forbindelse med påtropping overtar en buss i rute på en holdeplass, for etter endt kjøring å få avløsning og med det avtropping på samme holdeplass, kan skiftets arbeidstid begynne og slutte ved på- og avtropping.

Forutsetningen er at sjåføren kan reise til og fra sin bopel uten ekstra reisetid, og på samme måte som om vedkommende reiser til og fra sitt ordinære stasjoningssted. Dersom det i slike tilfeller oppstår ekstra reisetid, skal dette kompenseres.

Nødvendig flytting av stasjoningssted skal på forhånd drøftes med de tillitsvalgte. Ved slik flytting skal bedriftsansieniteten/konsernansieniteten under ellers like vilkår legges til grunn. Ny flytting skal som regel ikke finne sted før etter 1 år.

Ved behov for flytting grunnet sesongvariasjoner i produksjonen eller lignende, kan stasjoningsstedet flyttes midlertidig 2 ganger pr. år innenfor en avstand på 3 mil.

## **§ 5 LØNNBESTEMMELSER**

### **§ 5.1. Generelt**

Partene er enige om at bedriften og de tillitsvalgte i tillegg til lønn etter tariffavtalen lokalt også skal kunne inngå avtaler om bonusordninger, produksjonspremie og andre lokale tillegg.

### **§ 5.2. Godskriving av tidligere praksis**

Ved fastsettelse av lønn godskrives praksis fra tilsvarende arbeid.

Sjåfører godskrives fullt ut for sin praksis i kjøring som betinger førerkort klasse C og D.

Andre saklige kriterier for godskriving av praksis kan avtales mellom bedriften og de tillitsvalgte og gjøres gjeldende for allerede ansatte.

### **§ 5.3. Godtgjørelse for særlig forhold**

Avtaler om økonomiske fordeler eller goder eller personlige tillegg ut over overenskomstens bestemmelser, beholdes. Slike avtaler skal betraktes som særavtaler, og behandles i henhold til bestemmelsene i Hovedavtalens § 16.

Lokale særavtaler som ikke har bestemt løpetid eller oppsigelsesfrist, og som ikke er inngått for et arbeid av begrenset varighet, ansees for å løpe inntil videre med tilsvarende oppsigelsesfrist som for særavtaler etter Hovedavtalens § 16.

Ansatte som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansienitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppebærer rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdlovens § 3 A-1 og § 3 A-10.

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og siviltjeneste godskrives som lønnsansienitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

### **§ 5.4. Utbetaling av lønn**

Utbetaling av lønn skjer ordinært senest den 20. hver måned. Faller utbetalingsdagen på en helligdag, utbetales lønnen dagen forut. De variable tillegg i de enkelte måneder utbetales i forbindelse med den ordinære lønnsutbetalingen i den påfølgende måned.

Foranstående er ikke til hinder for at det mellom bedriften og de ansattes tillitsvalgte kan avtales andre betalingsordninger.

Ansatte som blir medlemmer i pensjonsordningen etter bilag 14, skal utbetales 98 prosent av den avtalte lønnen som inngår i pensjonsgrunnlaget. Lønn og godtgjøringer som ikke inngår i pensjonsgrunnlaget, utbetales fullt ut.

## 5.5. Lønnstabeller

### § 5.5.1. Bussjåfører

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om fagopplæring i faget yrkessjåfør tunge kjøretøyer.

| <i>Lønnsansiennitet</i> | <i>Månedslønn med fagbrev</i> | <i>Månedslønn uten fagbrev</i> |
|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| 0-3 år                  | kr 28 740                     | kr 27 110                      |
| 3-6 år                  | kr 29 555                     | kr 27 925                      |
| 6-9 år                  | kr 30 044                     | kr 28 414                      |
| 9 år+                   | kr 30 533                     | kr 28 903                      |

*Merknad:* I henhold til meklingsprotokoll av 28.04.2014 kommer det et tillegg på kroner 2 pr. time med virkning fra 1.4.2015.

### § 5.5.1.2. Bussjåfører i Akershus. Jfr. merknad til § 4.1.

| <i>Lønnsansiennitet</i> | <i>Månedslønn med fagbrev</i> | <i>Månedslønn uten fagbrev</i> |
|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| 0-3 år                  | kr 29 385                     | kr 27 755                      |
| 3-6 år                  | kr 30 200                     | kr 28 570                      |
| 6-9 år                  | kr 30 689                     | kr 29 059                      |
| 9 år+                   | kr 31 178                     | kr 29 548                      |

*Merknad:* I henhold til meklingsprotokoll av 28.04.2014 kommer det et tillegg på kroner 2 pr. time med virkning fra 1.4.2015.

### § 5.5.1.3. Bussjåfører i Oslo. Jfr. merknad til § 4.1.

| <i>Lønnsansiennitet</i> | <i>Månedslønn med fagbrev</i> | <i>Månedslønn uten fagbrev</i> |
|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| 0-3 år                  | kr 29 599                     | kr 27 969                      |
| 3-6 år                  | kr 30 414                     | kr 28 784                      |
| 6-9 år                  | kr 30 903                     | kr 29 273                      |
| 9 år+                   | kr 31 392                     | kr 29 762                      |

*Merknad:* I henhold til meklingsprotokoll av 28.04.2014 kommer det et tillegg på kroner 2 pr. time med virkning fra 1.4.2015.

#### 5.5.1.4 Reguleringsbestemmelse rutebuss

Partene er enige om at lønnsnivået skal bygge på målet om å heve bussbransjens attraktivitet, stimulere til kompetanseheving, økt lønn og bidra til å bedre konkurransen om arbeidskraft. For å sikre en jevnere lønnsutvikling enn det prinsippene i et normallønnsystem gir, skal det ved hvert hovedoppgjør forhandles om et kronetillegg for neste mellomoppgjør. Dette skal komme i tillegg til resultatet av mellomoppgjøret.

*Merknad:* I henhold til Riksmeklerens møtebok er det avtalt et regulerings tillegg på kroner 2,- med virkning fra 1.4.2015.

#### § 5.5.2. Verkstedarbeidere

##### Årlig lønnsregulering

De fastsatte lønnsatser er minstelønnsatser. Det skal kunne gis tillegg til minstelønnen etter ansiennitet, dyktighet og praksis. I tariffperioden foretas regulering av lønningene en gang årlig pr. 1. april dersom partene ikke blir enige om en annen dato.

##### Grunnlag for den årlige regulering/vurdering

Grunnlaget for de lokale forhandlinger i den enkelte bedrift skal være bedriftens økonomi, produktivitet, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling. Forhandlingsresultatet skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

Spørsmålet om særskilt godtgjørelse for reparasjoner av materiell ute i ruteområdet – og diett i den forbindelse – vurderes i hvert enkelt tilfelle og avtales mellom partene på bedriften.

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider, er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om fagopplæring i faget reparatør tunge kjøretøy, eller andre fagbrev som bedriften anser som likeverdige.

##### Minstelønnstabell

| <i>Ansiennitet</i> | <i>Månedslønn med fagbrev</i> | <i>Månedslønn uten fagbrev</i> |
|--------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| Begynnerlønn       | kr 26 919                     | kr 25 685                      |
| Etter 2 år         | kr 27 105                     | kr 25 871                      |
| Etter 4 år         | kr 27 364                     | kr 26 130                      |
| Etter 6 år         | kr 27 594                     | kr 26 360                      |
| Etter 8 år         | kr 28 058                     | kr 26 824                      |
| Etter 10 år        | kr 28 521                     | kr 27 287                      |

*Merknad:* I henhold til meklingsprotokoll av 28.04.2014 kommer det et tillegg på kroner 2,- pr. time med virkning fra 1.4.2015.

#### § 5.5.2.1. Hjelpearbeidere

##### Minstelønnstabell

| <i>Ansiennitet</i> | <i>Månedslønn</i> |
|--------------------|-------------------|
| Begynnerlønn       | kr 25 002         |
| Etter 2 år         | kr 25 193         |
| Etter 4 år         | kr 25 445         |
| Etter 6 år         | kr 25 584         |
| Etter 8 år         | kr 26 042         |
| Etter 10 år        | kr 26 337         |

*Merknad:* I henhold til meklingsprotokoll av 28.04.2014 kommer det et tillegg på kroner 2,- pr. time med virkning fra 1.4.2015.

### **§ 5.5.2.2. Renholdere**

#### Minstelønnstabell

| <i>Ansiennitet</i> | <i>Månedslønn</i> |
|--------------------|-------------------|
| Begynnerlønn       | kr 24 446         |
| Etter 1 år         | kr 24 831         |
| Etter 2år          | kr 24 960         |
| Etter 10 år        | kr 25 403         |

Dersom bedriften krever at arbeidstaker skal ha førerkort i kl. C og D for å utføre arbeidet, betales et tillegg til overnevnte satser på kr. 150,- pr. måned.

*Merknad:* I henhold til meklingsprotokoll av 28.04.2014 kommer det et tillegg på kroner 2,- pr. time med virkning fra 1.4.2015.

### **§ 5.5.2.3. Renholdspersonell innvendig renhold**

#### Minstelønnstabell

| <i>Ansiennitet</i> | <i>Månedslønn</i> |
|--------------------|-------------------|
| Under 18 år        | kr 20 758         |
| 0 - 2 år           | kr 23 400         |
| 2 - 4 år           | kr 23 817         |
| Over 4 år          | kr 24 187         |

*Merknad:* I henhold til meklingsprotokoll av 28.04.2014 kommer det et tillegg på kroner 2,- pr. time med virkning fra 1.4.2015.

## **§ 5.6. Lønn til særlige grupper**

### **§ 5.6.1. Unge arbeidere**

Lønn til unge arbeidere fastsettes slik:

- 70 % for arbeidstakere mellom 16 og 17 år
- 80 % for arbeidstakere mellom 17 og 18 år

av den til enhver tid gjeldende begynnerlønn for voksne arbeidere i tilsvarende eller lignende arbeid.

### **§ 5.6.2. Lærlinger**

#### **§ 5.6.2.1. Lærlinger - Reform 94**

Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønssystem.

Grunnlaget for beregning av lærlingers lønn er nyutdannet fagarbeiders fortjeneste, eksklusiv alle tillegg, innenfor lærlingers fag ved bedriften.

Lønnen skal være:

- 3. året 40 %
- 4. året 60 %

Når lærlinger er i rollen utenfor opplæringsplanen, som inkluderer opplæringstid, og verdiskapningstid, tilkommer vedkommende lønn og ubekvemtillegg i henhold til denne overenskomst.

#### **§ 5.6.2.2. Ansatte med fagbrev direkte fra skole**

Ansatte med fagbrev som kommer direkte fra skole og er uten relevant praksis i henhold til Reform 94, betales med 80 % av nyutdannet fagarbeiders fortjeneste, eksklusiv alle tillegg, innenfor vedkommendes aktuelle fag inntil vedkommende har 1 års praksis i bedriften.

Minste timefortjeneste for fagarbeider gjelder ikke i dette tilfellet.

### **§ 5.6.3. Praksiskandidater**

For arbeidstakere som i henhold til opplæringslovens § 3.5 ønsker å avlegge fagprøve, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

Bedriften skal også betale ordinær lønn for tiden som går med til prøveavleggelsen.

Bedriften skal legge til rette de tjenestemessige forhold til praksiskandidater. Andre ordninger utover dette kan avtales lokalt.

## **§ 6 ANNEN GODTGJØRELSE**

### **§ 6.1. Tillegg for ubekvem arbeidstid**

- a) For arbeid på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 15.00 på jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften, betales 100 % tillegg.
- b) For tjeneste i tidsrommet kl. 19.00 - 06.00 betales et tillegg på 25 % av den ordinære timelønnen. Fra lørdag kl. 15.00 til søndag kl. 24.00 betales et tillegg på 40 %.

Tillegget utbetales ikke for arbeid som etter bokstav a) godtgjøres med 100 % tillegg.

Ved anbud i henhold til yrkestransportlovens kap 5 – offentlig godtgjørelse til rutetransport – utlyst etter 1.7.2012, utbetales 25 % tillegg av den ordinære timelønn mellom kl. 06.00 og 15.00 på lørdag.

Tillegget betales for alle betalte timer innenfor de angitte tidsrom.

Ubekvemstilleggene på 25 % og 40 % utbetales ikke dersom arbeidet er godtgjort med overtidstillegg.

## **§ 6.2. Deltskifttillegg**

Ved sammenhengende opphold på stasjoneringsted utover 2 timer, betales en godtgjørelse lik en timelønn pr. dag.

### Utenfor Oslo

Se forøvrig bilagene 10A og 10B.

### I Oslo:

Se eget bilag 10 om delte skift, pkt 5.

## **§ 6.3. Overnatting og diett**

### Overnatting

Bedriften sørger for og betaler for nødvendig overnatting i bedriftens tjeneste. Ved valg av overnattingsstedet skal bedriften påse at sjåføren får fullverdig døgnhvile, fortrinnsvis på enerom med dusj og toalett.

### Overnatting utenfor stasjoneringsted

I forbindelse med overnatting utenfor stasjoneringsted, betales det på framkjøringdagen, hjemreisedagen og eventuelle overliggende dager for arbeidet tid, dog minst for 6 timer og 15 minutter (6 timer for 35,5 timers uke).

### Diett ved tjeneste utenfor stasjoneringsted

Ved overnatting i selskapets tjeneste utenfor stasjoneringstedet, betales den ansatte med kr 95,- i diett for hver påbegynt 12 timer.

For turer uten overnatting som strekker seg over 12 timer, betales diett med kr 78,50.

## **§ 6.4. Tellepenger**

På personruter (ikke kombinerte ruter med mindre enn 13 sitteplasser) betales kr 75,- pr. måned i tellepenger.

Tariffpartene kan ved endring av dagens billetteringssystem i tariffperioden treffe avtale om at tellepengene kan godtgjøres i forhold til omsetning av kort og billetter på bussene, dog skal tellepengene minst utgjøre kr 75,- pr. måned.

Ansatte på redusert arbeidstid betales forholdsvis pr. time for den tid de er i tjeneste.



## **§ 7 BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER**

### **§ 7.1. Spise-/hviletidsbestemmelser**

Spise-/hviletidsbestemmelser fastsettes i henhold til AML § 10-9, samt kjøre- og hviletidsbestemmelsene der disse gjelder.

Opphold etter ruteplanen på inntil ½ time ved stasjoneringsstedet regnes som arbeidstid. Dette gjelder ikke når oppholdstiden nyttes til spisepause.

En spisepause på 30 minutter avholdes i henhold til bestemmelsene i AML § 10-9. Spisepauser skal så vidt mulig gis etter 4 timers arbeid når dette i teknisk henseende er hensiktsmessig, dog senest etter 5 timers arbeidstid.

Dersom spisepause gis etter 4,5 timer, skal det legges inn nødvendig pause for personlig behov.

Partene kan inngå lokal avtale om avvik fra dette.

### **§ 7.2. Daglig og ukentlig fritid.**

Den daglige og ukentlige fritid gis i henhold til bestemmelsene i AML § 10-8 og § 10-6, nr. 9.

AMLs bestemmelser om søn- og helgedagsfri kan etter avtale mellom partene på den enkelte bedrift gjennomføres på gjennomsnittbasis.

### **§ 7.3. Feriebestemmelser**

Ferie gis i henhold til ferielovens bestemmelser samt bilag 7 om 5. ferieuke i mellom Spekter og LO Stat/YS Spekter.

Bedriftene skal søke å avvikle sommerferien i skoleferien.

### **§ 7.4. Velferdspermisjoner**

For korte velferdspermisjoner gjelder bilag 6

### **§ 7.5. Fødsel og adopsjon**

Se bilag 8 i denne overenskomst.

## **§ 8. UNIFORM OG VAREKLÆR**

### **§ 8.1.**

Partene inngår lokal avtale om uniform og vareklær

Der hvor partene finner det hensiktsmessig eller hvis partene ikke blir enige, gjelder bestemmelsene i pkt. § 8.2

### **§ 8.2.**

Alle sjåførere skal ha uniform i tjenesten. Uniformen skal være korrekt og representativ. Uniformsutrustningen består av en obligatorisk grunnpakke og et utvalg valgfrie tilleggseffekter og vareklær.

Sliteterminen er 24 måneder. Navneskilt og slipsnål fåes en gang og fornyes ved behov.

Tildeling av uniform og eller vareklær baseres på poengberegning. Sum poeng pr. slitetermin er 290 poeng.

Ved første gangs tildeling gis 145 poeng hvis tildelingen er før 01.07 og 73 poeng hvis ansettelsesdato er 01.07 og senere I tillegg tildeles poeng for ytterligere 2 kalenderår – dvs. 290 poeng. Ny oppfylling av uniformspoeng skjer deretter fra og med januar i de påfølgende år med 145 poeng årlig. Minimum uttak eller nedskrivning i en slitetermin av poengkontoen er poeng tilsvarende en uniformsjakke, to bukser / skjørt og to skjorter. Utover det kan effekter taes ut etter behov.

Ved uttak av effekter med større poengverdi enn poengkontoens pålydende, betales resterende av bruker ved trekk i lønn med 10 kr. pr. poeng. Restpoeng godtgjøres ikke.

For deltidsansatte nyttes stillingsbrøken for beregning av poeng. Er stillingsandelen lavere enn 50 %, tildeles en ytterjakke, en uniformsjakke, en uniformsbukse, to skjorter og slips.

Uniformseffekter bestilles ved nytilsetting, eller to ganger pr. kalenderår.

Uniformseffekter som blir ødelagt i tjenesten, erstattes med nye effekter vederlagsfritt.

Effekter som er nødvendig for å utføre annet arbeid enn å kjøre buss avtales lokalt.

#### Grunnpakke

| <i>Artikkel:</i>     | <i>Antall</i> | <i>Enhet</i> | <i>Poeng</i> |
|----------------------|---------------|--------------|--------------|
| Uniformsjakke        | 1             | stk          | 60           |
| Uniformsbukse/skjørt | 2             | stk          | 30           |
| Uniformsskjorte      | 4             | stk          | 10           |
| Uniformsvest         | 1             | stk          | 30           |
| Ytterjakke           | 1             | stk          | 60           |
| Slips/sjal           | 1             | stk          | 10           |
| Sko (standard)       | 1             | par          | 30           |

#### Tilleggseffekter

| <i>Artikkel:</i>       | <i>Antall</i> | <i>Enhet</i> | <i>Poeng</i> |
|------------------------|---------------|--------------|--------------|
| Sommerbukse            | 1             | stk          | 30           |
| Strikkejakke           | 1             | stk          | 35           |
| V-genser               | 1             | stk          | 25           |
| Lue                    | 1             | stk          | 25           |
| Skjerf                 | 1             | stk          | 10           |
| Belte                  | 1             | stk          | 10           |
| Sokker mørke           | 1             | par          | 3            |
| Sko (Ecco-Bates-Calif) | 1             | par          | 65           |
| Solbriller             | 1             | par          | 10           |

## **§ 9 FRIKORTBESTEMMELSER**

### **§ 9.1. Generelt**

For utstedelse av frikort betales en egenandel på kroner 80,- per utstedt kort pr. år.

#### **§ 9.1.1. Rutebilselskaper utenfor Oslo**

Bedriftens fast ansatte, ektefelle og barn under 17 år, reiser fritt på bedriftens bussruter.

Samme regler gjelder også for samboende og dennes barn i samme husstand som gjennom oppgave fra Folkeregisteret kan dokumentere at vedkommende har hatt felles bolig med ansatte i 2 år.

Bedriftens faste ansatte reiser fritt med bedriftens ekspressruter. Ektefelle/samboer og barn under 17 år kan etter søknad innvilges frireiser.

I de tilfelle flere bedrifter har samkjørende ekspressruter, gjelder frireisen også på de samkjørende bedrifter for de fast ansatte.

Arbeidere i uniform kjører fritt til og fra sitt arbeid på de ruter som omfattes av bussbransjeavtalen (gjelder uavhengig av arbeidsgivers organisasjonstilhørighet).

#### **§ 9.1.2. Rutebilselskaper i Oslo**

Ved utstedelse av frikort kjører arbeidere som er i selskapets tjeneste samt ektefelle og barn (skoleungdom), fritt på alle lokalruter og på de ruter som vedkommende er bosatt, forutsatt at denne rute kommer inn under bussbransjeavtalene (gjelder uavhengig av arbeidsgivers organisasjonstilhørighet), når dette skjer uten fortrenghet for betalende publikum.

Samme regler gjelder også for samboende og dennes barn i samme husstand som gjennom oppgave fra Folkeregisteret kan dokumentere at vedkommende har hatt felles bolig med den ansatte i 2 år.

Arbeidere i uniform kjører fritt til og fra arbeidet på de ruter som omfattes av overenskomsten. På langruter utstedes frikort etter søknad.

### **§ 9.2. Pensjonister**

Ansatte som mottar alders- eller uførepensjon, beholder samme frikortrettigheter som fast ansatte, dersom ansettelsesforholdet har hatt en varighet på minst 15 år. Samme regler gjelder den ansattes ektefelle elleramboer etter reglene i § 9.1.1. og § 9.1.2.

Ansatte som i bedriftens tjeneste utsettes for ulykke som medfører full uførhet eller uførepensjon, beholder frikortrettighetene uansett alder eller ansettelsestid i bedriften.

### **§ 9.3. Reiser dekket av offentlige myndigheter**

Rett til fri reise gjelder ikke reiser til/fra skole der vedkommende har krav på fri skyss fra det offentlige og heller ikke for reiser som dekkes av trygdekontoret.

Har skolemyndighetene fastsatt egenandel ved skoleskyss, skal bedriften etablere ordninger som gjør at de ansattes barn slipper å betale egenandel og kan benytte frikortet.

## **§ 10 SJÅFØRER TURBILKJØRING**

### **§ 10.1. Generelt**

Bestemmelsene i overenskomsten forøvrig gjelder i den utstrekning disse ikke er unntatt, er behandlet spesielt nedenfor eller faller utenfor det området som naturlig hører inn under begrepet turkjøring.

#### **§ 10.1.1. Gyldighetsområde**

Turbilavtalen gjøres gjeldende for all persontransport med buss utenfor ordinær rutekjøring og kontraktkjøring (skolebarnkjøring, arbeidsruter, flybuss, ekspressruter etc.).

#### **§ 10.1.2. Lokale avtaler**

Partene på den enkelte bedrift kan skriftlig inngå lokale avtaler om turbilkjøring. Dersom de lokale parter ikke kommer til enighet, skal turbilkjøringen skje på grunnlag av denne sentrale avtale.

Lokale avtaler skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

#### **§ 10.1.3. Tildeling / rekruttering til turkjøring**

Ved rekruttering til ledige stillinger som turbilsjåfører, skal disse også kunngjøres internt. Det tas hensyn til kvalifikasjoner. Under ellers like vilkår, legges vedkommendes bedriftsansienitet/konsernansienitet til grunn.

### **§ 10.2. Lønnsbestemmelser**

#### **§ 10.2.1. Lønn, turbil**

##### Årlig lønnsreguleringer

De fastsatte lønnsatser er minstelønnsatser. Det skal i tillegg kunne gis tillegg til minstelønnen etter ansienitet, dyktighet og praksis. I tariffperioden foretas reguleringer av lønningene en gang årlig pr. 1.april dersom partene ikke blir enige om en annen dato.

##### Grunnlaget for den årlige regulering/vurdering

Grunnlaget for lokale forhandlinger i den enkelte bedrift skal være bedriftens økonomi, produktivitet, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling. Forhandlingsresultatet skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

#### **§ 10.2.2. Sjåfører med fagbrev**

Sjåfører med fagbrev får en minstelønn ved turkjøring på kr 25 765,70 pr. mnd.

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om opplæring i faget yrkessjåfør tunge kjøretøyer.

#### **§ 10.2.3. Sjåfører**

Sjåfører uten fagbrev får en minstelønn ved turkjøring på kr. 24 135,70 pr. mnd.

#### **§ 10.2.4. Dagsatser**

Det kan på den enkelte bedrift avtales faste dagsatser, der det også tas hensyn til fagbrev, jfr. § 10.2.2, 2. avsnitt.

Satsene kan varieres mellom hverdager, lørdager, søndager og andre hellig- og høytidsdager.

### **§ 10.3. Annen godtgjørelse**

#### **§ 10.3.1. Overtid**

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg på ordinær timelønn etter avtalt utligningstid.

De øvrige bestemmelsene i § 4.6, utgår

#### **§ 10.3.2. Tillegg for ubekvem arbeidstid**

For arbeid på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 15.00 på jul-, påske-, pinse-, og nyttårsaften, betales 100 % tillegg.

De øvrige bestemmelsene i § 6.1 utgår.

#### **§ 10.3.3. Renhold - vedlikehold**

Innvendig og utvendig renhold av buss skal utføres av sjåføren.

Retningslinjer/godtgjørelse for dette avtales lokalt.

#### **§ 10.3.4. Sjåførkort**

Utgifter til sjåførkort for digital fartsskriver, som er nødvendig for å utføre oppdrag som sjåfør i bedriften, betales av bedriften.

### **§ 10.4. Arbeidstidsbestemmelser**

#### **§ 10.4.1. Generelt**

Når sjåføren følger denne overenskomsten, eller lokal avtale hjemlet i denne, gjelder en ukentlig arbeidstid som i § 4.1

For sjåførere som helt eller delvis følger denne overenskomsten, eller lokal avtale hjemlet i denne, utlignes arbeidstiden over 1 år.

For fast tilsatte sjåførere som for perioder av året følger denne overenskomsten, er det en forutsetning at man totalt ikke overskrider AML's arbeidstidsbestemmelser.

For arbeidstakere som er midlertidig ansatt for et bestemt tidsrom eller for en sesong, kan arbeidstiden beregnes gjennomsnittlig over det tidsrom som arbeidsforholdet varer.

#### **§ 10.4.2. Arbeidsplaner**

Overenskomstens § 4.4, gjelder som hovedregel.

Turoppdrag som bedriften mottar med kort varsel, skal varsles så tidlig som mulig.

I den grad turoppdragene er av en slik art at etablering av arbeidsplaner ikke er mulig, har bedriften anledning til å styre arbeidstiden på kortere varsel, i nødvendige tilfeller fra dag til dag.

#### **§ 10.4.3. Endagsturer - Turer uten overnatting**

##### **§ 10.4.3.1 Timekjøring / enkle oppdrag**

Turoppdrag, inkludert stell av vogn, betales med minimum 2 timer pr. oppdrag. Er oppholdet mellom turene 2 timer eller mindre, betales løpende tid.

## **§ 10.4.4. Flerdagsturer - Turer med overnatting**

### **§ 10.4.4.1. Utreisedag og hjemreisedag**

Utreisedag og hjemreisedag betales i henhold til arbeidet tid, dog minst for 3 timer pr. dag.

### **§ 10.4.4.2. Kjøredager**

Det betales i henhold til arbeidet tid, dog minst for 6 t 15 min pr. dag i gjennomsnitt pr. tur.

Dersom sjåføren under opphold i kjøringen blir innkvartert på tilfredsstillende innkvarteringssted, regnes dette som arbeidstakers fritid.

### **§ 10.4.4.3. Liggedager utenfor det hjemlige stasjonssted i påvente av ny tur**

Disse dager godtgjøres med 6 timer og 15 minutter inkludert stell av vogn m.m.

## **§ 10.5. Spesielle turbilbestemmelser**

### **§ 10.5.1. Innkvartering**

Bedriften skal ved flerdagsturer sørge for at sjåføren får fullverdig hvile i enkeltrom som skal ha bad/dusj og toalett. Enklere overnatting kan avtales i særskilte tilfeller.

### **§ 10.5.2. Bispising**

Dersom nødvendige måltider ikke er dekket av oppdragsgiver, godtgjøres disse av arbeidsgiver.

Retningslinjer avtales lokalt.

### **§ 10.5.3. Forholdet turkjøring/rutekjøring**

Turbilsjåfør som blir satt til annen type kjøring følger gjeldende tariff for denne kjøringen.

Rutebilsjåfør som blir satt til turkjøring for én dag eller inntil én uke, skal være garantert minimum den lønn han ville hatt for denne kjøringen.

## **DEL III: IKRAFTTREDEN – VARIGHET – OPPSIGELSE**

### **1. Varighet og oppsigelse**

Se bilag 11

## **Bilag 1**

### **Avtale om gruppelivsforsikring**

Medlemmer i bransjeavtalen skal være gruppelivsforsikret med følgende vilkår:

- 15 G fram til fylte 50 år.
- deretter 10 G med nedtrapping med 0,5 G pr. år til 5 G ved pensjon eller fratreden.

## Bilag 2

### Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

(Se A-delen i Spekter for perioden 01.04.2014 – 31.03.2016, punkt IV 4)

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

*Merknad:* Med "sosial dumping" er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

#### Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

#### Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

#### Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 4.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.



Hovedavtalen kap X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik Hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 4.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtsarbeid, j f r HA § 45.

*Merknad:* Endringene i punktene 4.1.3.2,4.1.3.3 og 4.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L (2011 - 2012).

#### Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

#### Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

#### Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

#### Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

### Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

### Ansatte i vikarbyråer

Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

## Bilag 3

### Fagopplæring og etter- og videreutdanning

(Se A-delen i Spekter for perioden 01.04.2014 – 31.03.2016, punkt IV 5)

#### Kompetanseoverføring

For å sikre virksomhetens generelle kompetanse, er det viktig å stimulere til utveksling og overføring av kompetanse mellom ansatte.

#### Fag - og yrkesopplæring

Fag - og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet. For å stimulere dette arbeidet er partene enige om en videreføring av satsingen fra forrige overenskomstperiode med forankring i det etablerte partssammensatte utvalget i Spekter - området, *Samarbeid, integrering og kompetanse*, (jfr protokoll fra hovedavtaleforhandlingene i desember 2007).

Satsingen vil da blant annet rette seg mot

- videreføring av informasjonsarbeidet om lærlingordningen og hvordan fagbrev kan bidra til å møte virksomhetens behov for fagkompetanse ref Hovedavtalens § 44
- å arbeide for oppdatering av fag - og yrkesopplæringen slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag - og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur

#### Etter - og videreutdanning

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på

planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

I tillegg er partene enige om at det gjennom det ovenfor nevnte partssammensatte utvalget i Spekter-området, *Samarbeid, integrering og kompetanse*, tas initiativ til presentasjon og dokumentasjon av gode eksempler på hensiktsmessige framgangsmåter for å tydeliggjøre kompetansebehov ut fra fremtidige behov og endringer i virksomheten. Dette grunnlaget vil formidles til virksomhetene og de lokale parter gjennom felles konferanser og informasjonsopplegg. Dette skal utarbeides i løpet av første avtaleår.

### Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring i følge opplæringsloven. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Partene ser at det i en del situasjoner kan være hensiktsmessig for arbeidstakere å få dokumentert sin realkompetanse. Virksomhetene bør derfor i samarbeid med de tillitsvalgte vurdere hvordan slik dokumentasjon best kan skje i de gitte situasjoner

## **Bilag 4**

### **Avtalefestet pensjon (AFP)**

**(Se A-delen i Spekter for perioden 01.04.2014 – 31.03.2016, punkt IV 1)**

#### **Bestemmelser gjeldende for ansatte som tok ut AFP før 31. desember 2010**

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder følgende:

##### Ytelser og vilkår

Ytelser og øvrige pensjonsvilkår skal være i overensstemmelse med «lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon» av 23. desember 1988, med tilhørende forskrifter, men slik at retten til AFP gjelder fra fylte 62 år.

I tillegg til pensjon beregnet etter folketrygdlovens regler utbetales et AFP-tillegg på kr 1 700,- pr. måned.

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Avtale om opprettholdelse av stillingen skal inngås skriftlig.

AFP-ytelsen til arbeidstakere som pensjoneres etter 1. oktober 1997, skal ikke overstige 70 % av tidligere inntekt på årsbasis. Tidligere inntekt beregnes etter § 3 i "Forskrifter om vilkår for å yte statstilskott for avtalefestet pensjon" av 30. desember 1988 med senere endringer.

##### AFP-ordningen i Spekter området

Partene i Spekter-området har etablert en egen AFP-ordning.

Ordningen skal ha et styre som består av 4 representanter for Spekter, 2 representanter for LO Stat, 1 representant for YS-Spekter og 1 representant for SAN. Styrets leder oppnevnes av Spekter.

For ordningen gjelder vedtekter fastsatt på grunnlag av prinsippene ovenfor i avsnitt 1.1. Styret kan ved behov endre vedtektene innenfor rammen av disse prinsippene.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning, som på ethvert tidspunkt i AFP-perioden gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Tilslutning til AFP-ordningen i Spekter-området medfører i seg selv ingen endringer i eventuelle lokale bestemmelser om særaldersgrense.

#### **Bestemmelser gjeldende for ansatte som tar ut AFP etter 31. desember 2010**

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

## **Bilag 5**

### **Avtale om Opplysnings- og Utviklingsordning i Speker, Overenskomstområdene 1-3 og 5-9**

#### **§ 1 Partsforhold - omfang**

Denne avtalen gjelder mellom Arbeidsgiverforeningen Speker og dens medlemmer, og Landsorganisasjonen i Norge, representert ved LO-Stat, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund representert ved YS-Speker, Unio, og SAN og deres medlemmer.

#### **§ 2 Formål**

Ordningen har som formål gjennomføring eller støtte til opplæringstiltak mv. for organisasjonenes tillitsvalgte i Speker-området.

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, omstilling, effektivisering, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. forberedelse, tilrettelegging av opplæringstiltak,
3. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
4. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte virksomhet.

#### **§ 3 Finansiering**

Ordningen finansieres ved at arbeidsgiver betaler en avgift som sammen med arbeidstakernes andel etter annet ledd skal utgjøre:

Kr. 162,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 4 og 20 timer pr. uke  
Kr. 270,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 20 og 30 timer pr. uke  
Kr. 402,- pr. år for arbeidstakere som arbeider 30 timer og derover pr. uke.

Stillinger som ikke omfattes av overenskomsten, inngår ikke i avgiftsgrunnlaget.

Arbeidstakerne betaler til ordningen ved at arbeidsgiver trekker kr. 3,25 pr. uke, kr. 14,08 pr. mnd., eller kr. 169 pr. år i deres lønn. Arbeidstakere som ikke arbeider full stilling, betaler en forholdsmessig andel.

Avgift beregnes i henhold til de som er ansatt pr. 1. januar og innbetales innen utgangen av april til Opplysnings- og utviklingsordningen i Speker.

#### **§ 4 Administrasjon**

OU-ordningene i Spekerområdet ledes av et felles styre med 12 medlemmer, sammensatt av 6 representanter fra Speker, 2 representanter fra LO-Stat og 1 representant fra hver av YS-Speker, Unio, Akademikerne-Helse og SAN. Leder utpekes av Speker. Speker utfører sekretariatsfunksjon for styret, og fører regnskap over bruk av midlene i ordningen. Revidert regnskap forelegges styret til godkjenning.

Styret kan beslutte at administrative oppgaver som mottaking av innberetninger, innkreving av avgift og føring av regnskap kan utføres av utenforstående virksomhet. Eventuelle utgifter til drift og administrasjon og til styrets virksomhet, dekkes av midlene i ordningen.

Styret skal drøfte prinsipielle saker av felles interesse, samt saker som en av avtalepartene ønsker å forelegge styret.

Styret skal godkjenne rapport fra organisasjonene om bruken av midlene, jfr. § 6.

### **§ 5 Midlenes fordeling**

Organisasjonene skal innen 1. april melde inn revisorbekreftet medlemstall i Spektektoren (ekskl. helse) pr. 1. januar. Medlemstallet skal være bekreftet av registrert eller statsautorisert revisor. Styret fastsetter fordelingsnøkkel på grunnlag av dette. Midlene fordeles mellom organisasjonene i forhold til fordelingsnøkkelen. Midler overføres organisasjonene ved utgangen av hvert kvartal.

Dersom det skjer endringer i Spektekters medlemsvirksomheter, og dette fører til vesentlige endringer i fordelingsnøkkelen, kan styret fastsette ny fordelingsnøkkel som skal gjelde fra første etterfølgende kvartalsutbetaling.

### **§ 6 Oversikt over midlenes anvendelse**

Hovedorganisasjonene utarbeider ved hvert regnskapsårs avslutning en rapport hvor man i store trekk redegjør for hvordan midlene er anvendt i det avsluttede regnskapsåret. Rapporten skal bekreftes av registrert/statsautorisert revisor, og sendes styret til godkjenning innen 1. juli året etter regnskapsåret.

### **§ 7 Regulering**

Det kan opptas forhandlinger om regulering av avtalen i forbindelse med revisjon av overenskomsten.

### **§ 8 Andre organisasjoner**

Partene er enige om at Opplysnings- og utviklingsordningen i Spekter også kan omfatte medlemmer av Norske Dansekunstnere og Norsk Skuespillerforbund i virksomheter som er bundet av tariffavtale der Spekter er part.

Finansiering, fordeling av midler og dekning av utgifter i forbindelse med dette skjer i overensstemmelse med §§ 3, 4 annet ledd og 5.

### **§ 9 Ikrafttredelse og varighet**

Denne avtalen trådte i kraft 1.1.1996 og er sist endret fra 1.5.2014. Avtalen har samme varighet og oppsigelsestid som overenskomsten.

## Bilag 6

### **Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972 med endringer i 1976, 1982, 1990, 1992, 2010 og 2012**

#### Generelt om velferdspermisjoner

I tilslutning til Riksmeklingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal de på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Med korte velferdspermisjoner menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie.

Med samboere menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i folkeregistret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

1. Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie.

Her menes 1 dag på dødsdagen og 1 dag på begravelsesdagen. M.a.o. inntil 2 dager med lønn når kriteriene mht nærmeste familie oppfylles.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle, samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjoner for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen.

Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden.

I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.
5. Permisjon når foreldrene blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.



6. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
7. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. hjemmehjelp, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
8. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
9. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
10. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
11. Permisjon ved deltagelse i egne barns konfirmasjon
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

## **Bilag 7**

### **Avtalefestet ferie**

**(Se A-delen i Spekter for perioden 01.04.2014 – 31.03.2016, punkt IV 2)**

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. Ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. 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 innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 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. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

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

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

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 feriepenge.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

## **Bilag 8**

### **Arbeidsvilkår i forbindelse med fødsel og adopsjon**

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

## Bilag 9

### Nedsettelse av arbeidstiden

Fra 1. januar 1987 ble følgende arbeidstidsnedsettelse gjennomført:

1. Til 37,5 timer per uke:  
Dagstidsarbeid.
2. Til 36,5 timer per uke:  
Vanlig 2-skiftsarbeid som verken går lørdag kveld eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
  - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
  - b. Døgkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
  - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn-og/eller bevegelige helligdager.
- d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdager.
4. Til 33,6 timer per uke:
  - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
  - b. Arbeid under dagen i gruver
  - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenkning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid på grunn av beredskapstjeneste, eller passiv tjeneste i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

## **Bilag 10**

### **Avtale om delte skift for sjåfører i Oslo**

Særordninger og vedrørende delte skift gjennomføres etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte, jfr. § 4.3

I de tilfellene partene ikke inngår lokal avtale om delte skift, gjelder følgende for sjåfører i Oslo og Akershus:

Delte skift avsluttes senest kl 19.00. Arbeidstid som faller utenfor rammen av 12 timers utstrekke, eller som faller senere enn kl. 19.00 betales som overtid. Minste opphold i tjenesten skal sammenhengende være 3 timer. Kjøring i oppholdstiden betales som overtid. Bestemmelsen om opphold kan i det enkelte tilfelle fravikes ved tjenesteoppsett dager før hellig/høytidsdager. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoneringssted eller på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.

Delte skift kan blandes med andre skift for turnuser som har fri lørdager og søndager.

Inntil 25 % av turnusene med kjøring i helgene kan inneholde ett delt skift pr. uke.

Rene delt-skift-turnuser skal ha fri lørdag og søndag, og helligdager samt på de offentlige høytidsdage 1. og 17. mai.

Det gis en kompensasjon pr. delte skift tilsvarende 20 % av daglønnssatsen til den enhver tid gjeldende 0 - 3-årssats for kjøring i Akershus.

Alle sjåfører som kjører turnus med bare delte skift, skal ha rett til full lønn dersom den faktiske arbeidstiden deres overstiger 80 % av heltidsstilling.

## Bilag 10A

### Avtale om delte skift for sjåførar utenfor Oslo

Særordningar vedrørande delte skift gjennomføres etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte, jfr. § 4.3. I de tilfellene partene ikke inngår lokal avtale om delte skift, gjelder følgende:

1. Antall oppmøter begrenses til to.
2. Ingen del av noe skift skal være kortere enn to timer.
3. Delte skift avsluttes senest kl 19.00.
4. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoneringssted, eller etter avtale med de tillitsvalgte; på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.
5. Det er adgang til å blande delte skift med andre turnuser.
6. Det gis ikke anledning til å lage delte skift som faller på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.
7. Fra 01.09.2010 betales det ved sammenhengende opphold ut over en time på stasjoneringssted, eller annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom, en godtgjørelse lik en timelønn pr. dag.
8. Fra 01.09.2010 gis det ikke anledning til å lage delte skift som faller på lørdager. Dersom det etter dette lokalt avtales delte skift på lørdager skal slike skift kompenseres med 25 % av daglønssatsen til den til enhver tid gjeldende 0 - 3 år-sats uten kompetansemødule.

## **Bilag 10B**

### **Avtale om delte skift for sjåførar utanfor Oslo for anbud utlyst etter 01.06.10 og for nye kontrakter inngått etter 01.06.10**

Særordningar vedrørande delte skift gjennomføres etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte, jfr. § 4.3. I de tilfellene partene ikke inngår lokal avtale om delte skift, gjelder følgende:

1. Antall oppmøter begrenses til to.
2. Ingen del av noe skift skal være kortere enn to timer.
3. Delte skift avsluttes senest kl 19.00.
4. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoneringssted, eller etter avtale med de tillitsvalgte; på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.
5. Det er adgang til å blande delte skift med andre turnuser.
6. Det gis ikke anledning til å lage delte skift som faller på lør-, søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.
7. Ved sammenhengende ubetalte pauser på stasjoneringsstedet utover en time, betales en godtgjørelse tilsvarende 18 % av dagsats 0-3 år inkludert YKB. Fagbrevtillegget og bedriftsintern modul ikke medregnet.
8. Dersom det lokalt avtales delte skift på lørdager skal slike skift kompenseres med 25 % av daglønssatsen til den til enhver tid gjeldende 0 – 3 år-sats uten kompetansemoduler.

## Bilag 11

### Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Denne overenskomst trer i kraft per 1.april 2014 og gjelder til 31.mars 2016, og videre 1 – ett – år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp med 2 – to – måneders varsel.

Før utløpet av 1.avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO eller det organ LO bemyndiger / YS Spekter, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

*Gjelder LO:* Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO Bemyndiger og Spekter.

*Gjelder YS:* Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i de respektive organisasjoners organer.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2015).



## Bilag 12

### Avtale om etterutdanning etter yrkessjåførforskriften (YKB)

Etter yrkessjåførforskriften, (F16.04.2008 nr 362, Forskrift om grunnutdanning og etterutdanning for yrkessjåfører), er sjåførene pålagt å gjennomføre etterutdanning, som pt. er på 35 timer hvert 5 år.

I de tilfellene partene ikke inngår avvikende lokal avtale skal følgende gjelde:

1. Arbeidsgiver skal gi fast ansatte sjåfører et tilbud om etterutdanning i henhold til gjeldende forskrift. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, gjennomføringsmetode, tid og sted for etterutdanningen.

Hvis ikke arbeidstaker gjennomfører etterutdanning tilbudt av arbeidsgiver, er vedkommende selv ansvarlig for å ta etterutdanningen innen de lovpålagte frister.

Arbeidstaker må da dekke kostnadene selv.

Hvis arbeidstaker uten gyldig grunn uteblir fra etterutdanningskurs, kan arbeidsgiver kreve utgiftene for kurset tilbake fra arbeidstaker.

Arbeidstakere har ikke rett på etterutdanningskurs under avvikling av oppsigelsestid.

2. Arbeidsgiver skal dekke ordinær lønn inklusive eventuelle ubekvemstillegg i henhold til ordinær arbeidsplan. Kurstid ihht yrkessjåførforskriften regnes ikke som arbeidstid, og deltakelse på kurs kan således ikke utløse overtid eller annen kompensasjon. Arbeidsgiver skal imidlertid betale ordinær timelønn (uten overtid) for kurstimene de dagene et kurs legges på en fridag ihht arbeidsplanen.
3. Arbeidsgiver dekker kursutgiftene, herunder eventuelt læremateriell. Hvis kurset ikke avholdes på stasjoneringstedet, dekker arbeidsgiver arbeidstakers reisekostnader til og fra kursstedet. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, reisemåte og dekning av reisekostnader, samt eventuell dekning av kost og losji.

#### Implementering:

Eksisterende lokale avtaler som ikke minst gir like gunstig vilkår som denne avtale bortfaller i sin helhet uten oppsigelse 01.04.12, dersom de ikke inngås på nytt forut for denne dato. Andre avtaler må evt. bringes til opphør i tråd med Hovedavtalens bestemmelser.

## **Bilag 14**

### **Bestemmelser om tjenestepensjon**

Ansatte som omfattes av bransjeavtalen, og som ikke er innmeldt i andre lukkede ordninger som er avtalt videreført i bransjeavtalen, skal være tilsluttet pensjonsordningen.

Pensjonsordningen er en innskuddpensjon hvor bedriften betaler 5 % av den delen av pensjonsgrunnlaget som overstiger en gang grunnbeløpet i Folketrygden og 8 % av pensjonsgrunnlaget som overstiger 6 ganger grunnbeløpet i Folketrygden, i premie til ordningen.

Beregning av lønn som pensjonsgrunnlag foretas i henhold til bestemmelsene gitt i Lov om foretakspensjon § 5 -4.

Ordinær pensjonsalder er 67 år. Det skal være premiefritak ved uførhet. Det skal i tillegg etableres en ordning med uførepensjon med et pensjonsnivå på 62 %. Pensjonsnivået beregnes som 62 % av pensjonsgrunnlaget med fradragen antatt folketrygd (ugift pensjonist – ikke samboende).

Medlemmer i ordningen utbetales nettolønn slik at all avtalt lønn som inngår i pensjonsgrunnlaget utbetales med 98 % av avtalt beløp.

## Bilag 15

### Kompetanse

Partene er enige om å etablere et nytt modulbasert system for bransjekompetanse basert på innstillingen fra det partsammensatte kompetanseutvalget. Systemet skal være operativt senest 1.1.2008.

Modulene er frittstående og skal hver for seg gi et kompetansebevis og et lønnstillegg.

Modulene er:

1. Kunden
2. Bussen og miljø
3. Helse, miljø og sikkerhet
4. Egen og bedriftens utvikling
5. Bedriftsintern kompetanse

Det skal utarbeides læreplaner, læremateriell og eksamens/prøveskjemaer som er felles for bransjen for de felles modulene. Det skal også utarbeides elektronisk læremateriell for de ulike modulene.

Partene er enige om å oppnevne et fast partssammensatt kompetanseutvalg som skal:

- Initiere utarbeidelse av læreplaner, -materiell, prøver etc inkl elektronisk lære- og prøvemateriell
- Godkjenne læreplanene
- Godkjenne opplæringsbedriftene
- Fastsette prøveinnhold for de felles modulene og godkjenne sensorer
- Evaluere ordningen

Kompetanseutvalget skal knytte til seg pedagogisk og faglig bistand.

#### Lønnstillegg for bransjekompetanse

Kompetansebevis og fagbrev er uavhengige kompetansesystemer som delvis overlapper hverandre.

|                           | <i>Tillegg u/fagbrev</i> | <i>Tillegg m/fagbrev</i> |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Kunden                    | kr 3,00 pr time          | kr 3,00 pr time *        |
| Bussen og miljø           | kr 3,00 pr time          | kr 3,00 pr time *        |
| Helse, miljø og sikkerhet | kr 3,00 pr time          | kr 3,00 pr time *        |
| Egen og bedriftens utv    | kr 3,00 pr time          | kr 3,00 pr time *        |
| Bedriftsintern komp       | kr 3,00 pr time          | kr 3,00 pr time *        |

\* Fagbrevtillegg kommer i tillegg