

Overenskomst mellom

CargoNet AS,

RailCombi AS,

og

Norsk Jernbaneforbund

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2018

Innholdsfortegnelse

§ 1 Virkeområde

§ 2 Prøvetid, ansettelse og oppsigelsesfrister

§ 3 Lønn

3.1 Lønnsdefinisjoner

3.2 Lønnssystemet

3.2.1 Lønnstitler i CargoNet

3.3 Lærlinglønn

3.4 Bonus

3.5 Utbetaling av lønn

3.6 Lønn under sykdom, permisjon ved svangerskap, fødsel adopsjon, amming og

omsorg for barn.

3.7 Lønn under militær repetisjonsøvelse

§ 4 Tillegg

4.1 Nattillegg

4.2 Skumringstillegg

4.3 Lørdags- og søndagstillegg

4.4 Overtid

4.5 Helge- og høytidstillegg

4.6 Reservetjeneste/hvilende vakt

4.7 Delt dagsverk

4.8 Tillegg for faddere og instruktører

§ 5 Arbeidstid

5.1 Generelt

5.2 Fravikelse fra avtalen

DEL I – Gjelder alle arbeidstakere

5.3 Arbeidstid

DEL II – Gjelder skift og turnusarbeidere

5.3.1 Timer og tjenestetimer

5.3.2 Nattarbeid

5.3.3 Arbeid på søn- og helligdager

5.4 Arbeidsplan

5.4.1 Utarbeidelse av arbeidsplan

5.4.2 Drøfting og bekjentgjøring

5.4.3 Omlegging av arbeidsplan på kort varsel

5.4.4 Force Majeure

5.5 Daglig arbeidstid

5.5.1 Dagsverkets lengde

5.5.2 Delt dagsverk

5.6 Ukentlig arbeidstid

5.6.1 Gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid

5.7 Hvile og spisepauser

5.8 Ukentlig fritid

5.8.1 Ukefridag

5.8.2 Ekstrafridag

- 5.8.3 Turnusfridag
- 5.8.4 Fridag på helge eller høytidsdag
- 5.8.5 Ombytte av fridag

§ 6 Dekning av utgifter på reiser i bedriftens tjeneste

- 6.1 Skifte av tjenestested

§ 7 Ferie

§ 8 Velferdspermisjoner

§ 9 Pensjon

- 9.1 Pensjon i Statens Pensjonskasse for ansatte født i 1963 eller tidligere
 - 9.1.1 Variable tillegg som er pensjonsgivende i Statens Pensjonskasse
 - 9.1.2 Beregning av pensjonsgivende tillegg i Statens Pensjonskasse
 - 9.1.3 Beregning av pensjonsgrunnlaget i Statens Pensjonskasse
- 9.2 Innskuddspensjonsordning for ansatte født 01.01.1964 og senere
 - 9.2.1 Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening)
 - 9.2.2 Annet
- 9.3 Særlige tiltak for eldre arbeidstakere
- 9.4 Kompensasjoner
- 9.5 Avtalefestet pensjon (AFP)

§ 10 Gruppelivsforsikring

- 10.1 Gruppelivsforsikring for ansatte i lukket ordning
- 10.2 Gruppelivsforsikring for ansatte født 01.01.1964 og senere

§ 11 Yrkesskedeforsikring

- 11.1 Utgiftsdekning
- 11.2 Fradrag mv.
- 11.3 Skade på reise
- 11.4 Tap i framtidig erverv
- 11.5 Permisjoner
- 11.6 Lavere lønnet stilling
- 11.7 Menerstatning
- 11.8 Død
- 11.9 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

§ 12 Ansiennitet

§ 13 Arbeidstøy og verneutstyr

§ 14 Likestilling mellom kvinner og menn

§ 15 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

§ 16 Hjemmevakt

§ 17 Innleie og midlertidige ansettelser

§ 18 Kompensasjon for tap av sikkerhetstjeneste

§ 1 Virkeområde

Overenskomsten gjelder for heltids og deltidsansatte som er medlemmer i Norsk Jernbaneforbund (NJF).

Overenskomsten omfatter ikke ledere på nivå 1,2 og 3.

I tillegg er partene enige om at nøkkelfunksjoner ikke omfattes av overenskomsten. Liste over disse foreligger som vedlegg til protokoll.

§ 2 Prøvetid, ansettelse og oppsigelsesfrister

Prøvetid, ansettelse og oppsigelsesfrister er i henhold til Arbeidsmiljøloven med følgende unntak;

- For arbeidstakere som har vært tilsatt sammenhengende mellom 1/2- og 2 år gjelder en oppsigelsesfrist på tre måneder når oppsigelse følger av arbeidsgivers forhold.
- For fast tilsatte arbeidstakere med mer enn to års sammenhengende tilsettingstid og midlertidig tilsatt med mer enn fire års sammenhengende tilsettingstid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på tre måneder. Ved oppsigelse som ikke skyldes arbeidstakerens forhold (omstilling, nedbemanning, nedleggelse av terminalen o.a.) gjelder en oppsigelsesfrist på seks måneder.
- Prøvetiden er 6 måneder. Dersom arbeidstaker har fravær i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge prøvetiden tilsvarende. Melding om forlenget prøvetid vil bli gitt før utløpet av prøvetiden.

Ansettelse i bedriften unntatt stillinger nevnt i § 1 skal skje i samråd mellom partene.

§ 3 Lønn

3.1 Lønnsdefinisjoner

Lønssystemet i CargoNet har årslønn som målestørrelse. Månedslønn er årslønn dividert med 12. Med timelønn forstås årslønn dividert på 1850 timer ved 37,5 timers uke. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr time, beregnes ut fra årslønn og arbeidstid for tilsvarende heldagsstilling (1950 timer).

Arbeidstaker som på grunn av omorganisering plasseres i en lavere lønnet stilling beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet forutsatt minst to års tjeneste i høyere stilling. Lønnen reguleres kun med sentrale generelle tillegg inntil normalt lønnsnivå er nådd. Arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade plasseres i en lavere lønnet stilling beholder sin tidligere stillings lønn (med tilhørende lønnsutvikling).

3.2 Lønnssystemet

- Lønnssystemets gyldighetsområde er alle tilsatte i CargoNet som omfattes av overenskomsten.
- Ved ansettelse foretas innplassering på lønnsplan for vedkommende. For stillinger innen overenskomstområde skal de fastsatte lønnstitler benyttes.
- Ved pålagt tjenestegjøring i en høyere stilling, utbetales arbeidstaker den høyere stillings lønn, såfremt arbeids- og ansvarsområde overtas.
- Ansiennitet i lønnssystemet er basert på antall års tjeneste i CargoNet.
- Kompetanse i terminaltjeneste som kompenseres i tillegg til grunnlønn
 - Relevant fagbrev* NOK 6000
 - Sveising, offentlig godkjente* NOK 7000
 - Klargjøring* NOK 4500
 - Trucksertifikat o/10 tonn* NOK 5000
 - Skifting* NOK 5000
 - Kran* NOK 5000
 - Skiftetraktor (SKD)* NOK 8500

Andre tillegg:
Alnabrutillegg NOK 5000

Det er fastsatt særskilte regler for opplæring og sertifisering. Tillegg for slik kompetanse utbetales etter godkjent prøve eller sertifiseringsdato fra instruktør

3.2.1 Lønnstitler i CargoNet

Lønnstittel	Minstelønnsgaranti		
Lærling/aspirant	Lønnes etter overenskomstens pkt. 3.3		
	Garantert begynnerlønn		
Vikar / timelønnet sesong	Alder under 18 år kr. 137,54,- pr. time, Alder over 18 år kr. 152,54,- pr time		
	Minstelønns - garanti	Etter 2 år	
Maskinoperatør	401 000	412 200	
Terminalarbeider ¹	401 000	412 200	
Kundebehandler	386 600	415 300	
Fagarbeider med internt fagbrev ²	405 000		
Fagarbeider (med offentlig fagbrev)	432 200		
Selger	413 900		
Planlegger	423 900		
Rådgiver	429 700		
Controller	429 700		
Fagsjef			
Sivilingeniør			

¹ Lønnstittel har særaldersgrense 65 år

² Lønnstittel er personlig og det foretas ikke ny rekruttering i disse lønnstitler

3.3 Lærlinglønn

Hovedmodellen for lærlinglønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomheten. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapning. Det antas at verdiskapningen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapningen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i det aktuelle faget i bedriften.

Bransjenormen er:

Første skoleår:	40 %
Andre skoleår:	60 %

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3-5 (tidligere lov om fagopplæring § 20) i samsvar med virksomhetens behov får rettigheter i henhold til HA § 44. Ved overtidarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

Lærlinger og praksiskandidater skal være fritatt for utgifter i f m prøveavleggelsen.

3.4 Bonus

Det kan inngås avtaler mellom partene om bonusordninger.

3.5 Utbetaling av lønn

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 15. i hver måned. Hvis denne dagen faller på lørdag, søndag, helligdag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel foregående virkedag.

Alle fradrag for fravær respektive all utbetaling av bevegelige variable tillegg og overtid skjer om mulig i samband med ordinær lønnsutbetaling måneden etter den måned som nevnte fradrag og tillegg er opptjent.

3.6 Lønn under sykdom, permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon, amming og omsorg for barn

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen). Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

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. En av disse to ukene med denne type permisjon gis innenfor rammen av velferdspermisjon jfr § 8

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (amming) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

Merknad: Med lønn menes hovedlønn, faste tillegg samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

3.8 Lønn under militær repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

§ 4 Tillegg

4.1 Nattillegg

For ordinært arbeid i tidsrommet kl. 20.00 – 06.00 utbetales et tillegg på 45 % av timelønn per time. Tillegget utbetales ikke for arbeid som godtgjøres i h.h.t. pkt. 4.4 Overtid

Nattillegget utbetales også etter kl 06.00 hvis tjenesten begynner før kl. 03.00.

4.2 Skumringstillegg

For ordinært arbeid fra kl. 0600 – 0700 og fra 1700 til 2000 dagene mandag til fredag utbetales et tillegg på kr. 11.- pr time.

4.3 lørdag og søndag

Fra lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 2400 utbetales et tillegg på 50 % av timelønn per arbeidet klokke time.

4.4 Overtid

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

Tillegget økes til 100 % for overtidarbeid mellom kl. 2000 og kl. 0600, for overtidarbeid på lørdager, søndager og helligdager og etter kl. 1300 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften.

Ved pålagt overtid samme dag/skift holder bedriften mat.

4.5 Helge- og høytidstillegg

Arbeid på følgende dager betales med timelønn tillagt 100 %:
Første nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, og etter kl. 13.00 på jul -, pinse og nyttårsaften samt onsdag før skjærtorsdag. Arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såframt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritid skal svare til det dobbelte av antall arbeidete timer på nevnte dager. Kompensasjonen etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter punktene 4.1 og 4.3.

4.6. Delt dagsverk

Delt dagsverk kompenseres med kr.250,- pr. vakt.

4.7 Tillegg for faddere og instruktører

Faddere og instruktører tilkommer et tillegg på kroner 600,- per utført dag.

§5 Arbeidstid

5.1 Generelt

Punktene i § 5 er et tillegg til Arbeidsmiljøloven (AML), og setter rammer for arbeidstid m.v for det personalet som omfattes av disse punktene.

Avtalepartene forutsetter at reglene praktiseres slik at kravene til helse, miljø og sikkerhet fullt ut ivaretas, samtidig som tjenesteoppsett m.v. skal ha som mål en mest mulig rasjonell utnyttelse av ressursene.

Når det i teksten er inntatt henvisninger til Arbeidsmiljøloven, er dette for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre den lettere tilgjengelig for brukerne.

5.2 Fravikelse fra avtalen

Bestemmelsene i § 5 kan fravikes ved skriftlig enighet mellom partene, men innenfor Arbeidsmiljølovens rammer.

DEL I – Gjelder alle arbeidstakere

5.3 Arbeidstid

Arbeidstiden i CargoNet er 37,5 timer

pr.uke. For øvrig henvises til AML

kapittel 10.

Hvis tjenesten tillater det gis det fri på følgende dager:

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. mai, 17.mai, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag og fra kl. 13 på jul-, pinse og nyttårssaften og onsdag før skjærtorsdag

DEL II – Gjelder skift og turnusarbeidere

5.3.1 Timer og tjenestetimer

Med timer menes klokketimer og med tjenestetimer menes klokketimer tillagt tidsberegning.

5.3.2 Nattarbeid

For ordinært arbeid alle dager mellom kl 20.00 og kl.06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time 15 minutter.

5.3.3 Arbeid på søn. - og helligdager

For ordinært arbeid på søn. og helligdager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

5.4 Arbeidsplan

5.4.1 Utarbeidelse av arbeidsplan

På arbeidsplanen anføres fridager og tiden for tjenestens start og avslutning. Utarbeidelse av arbeidsplan skjer etter reglene i

Arbeidsmiljølovens § 10-3. Arbeidstiden stilles opp på en

arbeidsplan (tjenesteliste/-turnus)

5.4.2 Drøfting og bekjentgjøring

Iverksettelse av ny arbeidsplan skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 2 uker før første dag i den nye planen.

Endringer på arbeidsplanen skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 2 uker før den endrede tjenesten skal utføres.

Nødvendige endringer på arbeidsplanen som følge av tog innstillinger/produksjonsendringer på kort varsel, er ikke gjenstand for fortløpende drøftinger. Slike endringer skal bekjentgjøres så raskt som mulig.

5.4.3 Omlegging av arbeidsplan på kort varsel

I unntakstilfelle når avgjørende driftsmessige og andre særlige grunner gjør det påkrevet kan den ansvarlige administrative instans ta avgjørelser og iverksette arbeidsordningen (tjenestelisten) selv om avtalebestemte drøftinger ikke er gjennomført.

Ved omleggingen av arbeidsplan med kortere varsel til hver enkelt enn 14 dager utbetales tidsforskyvningstillegg tilsvarende gjeldende overtidsatser for det tidsrom som strekker seg utover frammøte- og avslutningstidspunktet for den ordinære oppsatte tjeneste

5.4.4 Force Majeure

Varslingsfristen settes til 24 timer i situasjoner der selskapet kan påberope seg Force Majeure (eks. ras, flom og liknende).

Dette punktet kommer ikke til anvendelse dersom omleggingen skjer fordi arbeidstaker midlertidig pålegges arbeidsoppgaver av administrativ karakter, ved

møter etter Hovedavtalen eller dersom omleggingen skjer etter ønske fra både arbeidsgiver og arbeidstaker. Medarbeidere som brukes til administrative oppgaver, samt omdisponeres til instruktørvirksomhet og andre opplæringsoppdrag inklusiv grunnopplæring dekkes ikke av varslingsfristen.

5. 5 Daglig arbeidstid

5.5.1 Dagsverkets lengde

Med hjemmel i AML (§ 10-5 nr. 2) er partene enige om at dagsverksbegrensningen er 10 timer. Et minstedagsverk skal være på minst 5 timer.

Ved enighet mellom partene kan dagsverksslengden økes til 12,5 timer.

5.5.2 Delt dagsverk

Et dagsverk kan ikke settes opp mer enn i 2 deler, og skal ikke overstige 16 timer.

5.6 Ukentlig arbeidstid

5.6.1 Gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid

Arbeidstiden gjennomsnittsberegnes etter reglene i AML § 10-5 nr.2, på en slik måte at en uke kan inneholde 48 timer.

Dagsverk som går over dato regnes til den uke hvori største del av dagsverket faller med utgangspunkt i dagsverkets begynnelse eller avslutningstidspunkt.

Det skal ordinært ikke være mer enn 5 dagsverk i gjennomsnitt per uke, men ikke mer enn 6 dagsverk i en enkel uke

5.7 Hvile og spisepauser

Dersom arbeidstida er over 5 1/2 time i døgnet, skal arbeidet avbrytes med minst en hvilepause. Pausen skal være av minst en 1/2 times varighet hvis dagsverket er på 8 timer eller mer.

Arbeidstakerne skal forlate arbeidet i pausen med mindre driften i disse er helt innstilt. Når forholdene gjør det nødvendig kan pausen forskyves, men slik at den skal tas ved første anledning.

Når virksomhetens art gjør det nødvendig, kan arbeidsgiveren i stedet for pause som nevnt i første ledd, la arbeidstakerne innta sine måltider i pauser under arbeidets gang og slik at arbeidstakerne, om nødvendig, hele tida må oppholde seg på arbeidsstedet. I slike tilfeller og i tilfeller hvor det ikke finnes tilfredsstillende spiserom eller hvilerom, skal pausen anses som en del av arbeidstiden.

Når arbeidstaker blir pålagt overtidsarbeid av mer enn to timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en halv time. Når forholdene gjør det nødvendig kan denne pausen kortes ned eller forskyves.

Pauser som legges etter alminnelig arbeidstids slutt godtgjøres som overtid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter AML's § 10-6.

Pausen, skal, i den grad rasjonell drift tillater det, legges mest mulig til midten av dagsverket.

Forskyves pausen til før alminnelig arbeidstids slutt, regnes den med som en del av den alminnelige arbeidstiden.

5.8 Ukentlig fritid

5.8.1 Ukefridag

Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Ukefridagen skal tiltres kl. 1700 eller tidligere dagen før, og vare til kl. 06.00 dagen etter. Slike fridager skal så langt mulig legges til søndager, og i gjennomsnitt minst annenhver søndag.

Ingen kan beordres til ekstraordinær tjeneste på frisøndag mer enn en gang i løpet av en 5- ukers periode.

5.8.2 Ekstrafridag

I tillegg til ukefridagen skal det gis en ekstrafridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridagen skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen og skal i dette tilfellet ikke tiltres senere enn kl. 21.00. dagen før ekstrafridagen og vare til kl.

03.00 dagen etter.

Partene er enige om at denne regelen kan fravikes av hensyn til behovet for effektiv drift.

Ekstrafridagen i sammenheng med ukefridag skal minimum være 60 timer. Dette gjelder selv om friperioden går over ukeskillet.

Ekstrafridag som ikke legges i sammenheng med ukefridag eller turnusfridag skal bestå av min 33 timer.

Uke- og ekstrafridager skal tildeles slik at det i gjennomsnitt gis fri annenhver lørdag/søndag.

5.8.3 Turnusfridag

Turnusfridager, markeres på tjenestelisten med "T", og er fridager utover de lov- og avtalebestemte. Slike fridager skal gå over dato.

Ved godkjent endring av arbeidsplan kan turnusfridag bortfalle.

5.8.4 Fridag på helge eller høytidsdag

Dersom ukefridagen, ekstrafridag eller turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (7 1/2 timer).

Dagsverket regnes med i turnus. Hvis driften tillater det skal fritiden fortrinnsvis gis enten i foregående eller etterfølgende uke.

Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag.

Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes kompensasjon etter § 4 punkt 4.4. For fridager som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jfr § 4 pkt. 4.5), ytes ingen godtgjørelse.

5.8.5. Ombytte av fridag

Dersom en arbeidstaker blir satt til tjeneste på en fridag med lenger varsel enn 14 dager, skal denne erstattes med ny fridag senest i løpet av etterfølgende uke, i tillegg utbetales timelønn for 4 timer. I de tilfeller en arbeidstaker får annen arbeidsplan pga langtidsfravær, kurs og instruktørtjeneste (mer enn 14 dager) kommer ikke bestemmelsen om ombytte av fridag til anvendelse.

§ 6 Dekning av utgifter på reiser i bedriftens tjeneste

Utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser dekkes etter Statens satser og legitimasjonskrav.

Reiser i utlandet er dekket av reiseforsikring i bedriften.

Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som

arbeidstid.

Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid beregnes som ½ tid.

Reisetid mellom kl. 2200 og 0600 regnes ikke som arbeidstid når arbeidstakeren er tilstått sovekupe på tog.

Reiser til/fra konferanser, kurs og møter initiert av CargoNet regnes som tjenestereiser.

6. 1 Skifte av tjenestested

Alle faste eller midlertidige endringer av tjenestested skal drøftes med tillitsvalgte. Eventuelle kompensasjonsordninger avtales med den enkelte. Ved faste endringer av tjenestested skal man ta hensyn til belastningen for den enkelte berørte arbeidstaker, jf. intensjonene i Arbeidsmiljøloven.

§ 7 Ferie

I henhold til Ferieloven og hovedavtalens del A (avtalefestet ferie) har alle som omfattes av denne overenskomst 5 (6) ukers ferie (30/36 virkedager) hvorav 5 virkedager er avtalefestet ferie. Feriepenger utbetales i juni måned.

Som hovedregel skal ferien avvikles på følgende måte:

3 uker sammenhengende, 1 uke samlet, samt 5 enkeltdager (1 dagsverk er lik en feriedag).

Ferieavviklingen skal ellers så langt det er driftsmessig mulig tilpasses den enkeltes ønsker og behov. Arbeidstakere med barn i skolepliktig alder skal prioriteres i skolens sommerferie.

Ved behov kan hovedregelen drøftes mellom partene.

Det kan inngås skriftlig avtale om avvikling av forskuddsferie på inntil 12 virkedager og overføring av inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår. Forskuddsferie og overføring av ferie ut over dette kan ikke avtales.

§ 8 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn innen kalenderåret utover det lovbestemte.

§ 9 Pensjon

§ 9.1 Pensjon i Statens Pensjonskasse for ansatte født i 1963 eller tidligere
Eksisterende pensjonsordning i CargoNet AS og RailCombi AS lukkes for alle ansatte som per 31.12.2018 er fylt 55 år (født i 1963 eller tidligere). Forvaltningen av denne ordningen fortsetter i Statens Pensjonskasse. Delvis uføre og sykemeldte inngår i lukket ordning inntil de blir 100 prosent arbeidsføre eller 100 prosent uføretrygdet.

Ansatte i lukket ordning i NSB-konsernet kan fritt søke stilling i andre selskaper innenfor konsernet og opprettholde sin lukkede ordning.

9.1.1 Variable tillegg som er pensjonsgivende i Statens Pensjonskasse

Hovedregel

Forutsigbare tillegg, avtalt i tariffavtale, for arbeid som forekommer regelmessig gjennom året og som er vederlag for arbeid i ordinær stilling som er pensjonsgivende.

Unntak

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:

- tillegg som er kompensasjon for merarbeid utover ordinær stilling, samt overtid.
- Tillegg som partene sentralt eller lokalt av spesielt angitte grunner, har avtalt eller klart forutsatt ikke skal være pensjonsgivende.
- Nye eller vesentlig endrede vakt-/turnustillegg og andre variable tillegg som gis lokalt til den enkelte arbeidstaker mindre enn 2 år før pensjoningstidspunktet dersom det ikke er en konsekvens av sentrale avtaler eller er begrunnet i arbeidsmessige forhold.
- Tillegg som betales i henhold til bonus-/produktivitetsavtaler eller lignende og som et kronebeløp begrunnet i økonomiske resultat.

9.1.2 Beregning av pensjonsgivende tillegg i Statens Pensjonskasse

- Det fastsettes et normert pensjonsgrunnlag
- Størrelsen av det pensjongivende tillegg fastsettes forskuddsvis ved hvert årsskifte på grunnlag av forrige års gjennomsnittlige verdi av de variable tillegg. Arbeidsgiver meddeler grunnlaget til den enkelte.
- For nye arbeidstakere fastsetter arbeidsgiveren nivået for det normerte pensjongivende tillegg ut fra forventet omfang av variable tillegg.

9.1.3 Beregning av pensjonsgrunnlaget i Statens Pensjonskasse

- Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn kr 6400,- tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget (gulv).
- Pensjonsgrunnlaget for de samlede variable tillegg kan ikke settes høyere enn kr 66000,- (tak).
- Verdien av det beregnede pensjonsgrunnlaget avrundes til nærmeste kr 100,-

9.2 Innskuddspensjonsordning for ansatte født 01.01.1964 og senere (gjelder fra 01.01.2019)

Ansatte født 01.01.1964 og senere har innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:

- Innskudd 0 G – 7,1 G: 5,5% uten egenandel
- Innskudd 7,1 G – 12 G: 15% uten egenandel
- Pensjonsgrunnlaget består av grunnlønn, faste tillegg og variable tillegg. Overtid for merarbeid, diett/kostgodtgjørelser og refusjoner inngår ikke i pensjonsgrunnlaget
- Innskuddsordningen vil omfatte fast og midlertidig ansatte so har fylt 20 år og som arbeider minst 20 prosent av full stilling (jf. Lov om innskuddspensjon §4-2)
- Ansatte som blir ufør skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling til alderspensjon frem til pensjonsalder (67 år) (innskuddsfritak ved uførhet jf. Lov om innskuddspensjon §2-4). Ved delvis uførhet med uføregrad på 20 prosent eller mer, gir det fritak for tilsvarende del av innskuddet
- Innskuddsordningen er utformet med individuelt investeringsvalg (jf. Lov om innskuddspensjon §3-3) og med individuelt bestemt utbetalingsperiode innfor lovens grenser (jf. Lov om innskuddspensjon §7-4)

9.2.1 Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening)

Uførepensjon med verdi tilsvarende dagens ordning i SPK: Grunndekning på ¼ G (maks 6 prosent av pensjonsgrunnlag) pluss 3 prosent av pensjongivende lønn opp til 12 G, og tilleggsdekning på 66 prosent av lønn mellom 6 og 12 G.

Uførepensjonen skal gi dekning for uføregrad over 20 prosent. Manglende uføretrygd fra folketrygden ved uføregrad under 50 prosent skal dekkes i ordningen.

Uførepensjonen tilknyttes barnetillegg på 4 prosent av pensjonsgrunnlaget inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.

Barnepensjon: 15 prosent av pensjonsgrunnlag til barnet fyller 21 år

9.2.2 Annet

Ansatte som har ulønnede, lovbestemte permisjoner fra CargoNet AS og RailCombi AS får dekket sine pensjonskostnader i permisjonsperioden.

Ansatte som har ulønnet permisjon fra CargoNet AS/RailCombi AS som tillitsvalgte, kan etter egen avtale stå i ordningen inntil fire år mot å betale egen pensjonspremie.

Pensjonsordningen skal gjelde alle datterselskap innen CargoNet-konsernet i Norge.

9.3. Særlige tiltak for eldre arbeidstakere

Det nedsettes et eget seniorutvalg som et samarbeidsorgan mellom CargoNet AS, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund. Denne gruppen får som ansvar å overvåke konsekvensene av bortfall av særaldersgrensene og løpende vurdere tiltak for å ta vare på de berørte arbeidstakerne, herunder mulige omskoleringstiltak.

For kjørende personale som er helsemessige årsaker ikke kan utføre normal tjeneste etableres en egen ordning med seniorsamtale mellom den ansatte og dens leder. Samtalen skal, hvis den ansatte ønsker det, foretas årlig fra den ansatte fyller 60 år. Samtalen skal ha som utgangspunkt å kartlegge hvordan tjenesten kan tilrettelegges for den enkelte ansatte. Hensikten er å sikre at den enkelte utnytter sin arbeidsevne optimalt. Dette kan f.eks skje gjennom tilpassede turnuser. Den ansatte kan ha med seg tillitsvalgt under seniorsamtalen.

9.4 Kompensasjoner

Nyansatte i 2016, 2017 og 2018 som ikke oppnår oppsatt rettighet i SPK, og som er ansatt i CargoNet 01.01.2019, skal kompenseres for manglende pensjonsopptjening med 5,5% av lønn inntil 7,1G i den perioden de har vært ansatt før iverksetting av ny pensjonsordning. Kompensasjon skjer fortrinnsvis ved dekning av innbetaling til privat IPS.

I tilknytning til hovedoppgjøret 2024 tar partene opp igjen forhandlingene med sikte på å gjennomføre tilsvarende kompensasjonsløsning som avtalt i protokoll for NSB datert 28.november 2017. Frist for denne forhandlingen er satt til hovedoppgjøret 2024.

Vedlegg 1

Protokoll fra forhandlinger mellom CargoNet AS, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund datert 1.mars 2018 (om pensjon).

Vedlegg 2

Protokoll fra forhandlinger mellom NSB AS, NSB Gjøvikbanen AS, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund datert 28.november 2017 (om pensjon).

9.5 Avtalefestet pensjon (AFP)

CargoNet AS og RailCombi AS har privat AFP i fellesordningen for AFP og offentlig AFP for arbeidstakere i lukket ordning.

§10 Gruppelivsforsikring

§10.1 Gruppelivsforsikring for ansatte i lukket ordning

- Dersom det utbetales erstatning etter Lov om yrkesskedeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelser etter denne bestemmelsen.
- Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G=grunnbeløpet i folketrygden):

50 år og under 10G

51 år 9,5 G

52 år 9,0 G

53 år 8,5 G

54 år 8,0 G

55 år 7,5 G

56 år 7,0 G

57 år 6,5 G

58 år 6,0 G

59 år 5,5 G

60 år og over 5,0 G

- Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon – og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter samme regler.
- Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter pkt 3.6 og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløp etter samme regler.
- Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen to år etter overgang til 100 % uførepensjon skal etterlatte ved dødsfall utbetales ytelser etter ovennevnte regler.
- Etterlatte etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i NSB konsernet, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp.
- Engangsbeløpet utbetales i slik rekkefølge
 - a) Ektefelle, registrert partner eller samboer, se dog b.
 - b) Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.
 - c) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

10.2 Gruppelivsforsikring for ansatte født 01.01.1964 og senere

CargoNet har gruppelivsordning med ytelse på 20 G.

§11 Yrkesskedeforsikring

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

Trygdens vedtak kan kun overprøves dersom vedtaket forstås som åpenbart uriktig og ugyldig. Tvist om vedtakets gyldighet kan bringes inn for de ordinære domstoler til avgjørelse.

11.1 Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. Med "andre nødvendige utgifter" menes først og fremst at man dekker utgifter ved arbeid i hjemmet som har tilknytning til "sykebehandling og helbredelse" eller andre former for personlig hjelp, pleie eller tilsyn. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

11.2 Fradrag mv.

I den lønn arbeidstaker får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle samtidige offentlige pensjons- og trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, og lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan arbeidsgiveren for dette tidsrom kreve overført til seg en så stor andel av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under sykefravær.

11.3 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter denne paragrafen utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted/avtalt oppmøtested og på godkjent tjenestereise.

11.4 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100%, settes erstatningssummen til 15G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

11.5 Permisjoner

Arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn ut over sykelønnsåret hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

11.6 Lavere lønnet stilling

Ved overføring til lavere lønnet stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

11.7 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29% medisinsk invaliditet – 1 G
30-70% medisinsk invaliditet – 2 G
Over 70 % medisinsk invaliditet – 3G

11.8 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte.

11.9 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 28 G.

11.10 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene her ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

§12 Ansiennitet

1. Ansiennitet beregnes fra da ansatt ble tilsatt i NSB-konsernet (forutsetter sammenhengende tjeneste). Ved tursøking gjelder ansiennitet fra CargoNet-konsernet i NJFs overenskomstområde.
2. Permisjoner som ikke avbryter konsernansienniteten i CargoNet.
 - Permisjon med hel eller delvis lønn
 - Permisjon ved oppdrag i fagbevegelsen og for å utføre offentlige verv.
 - Permisjon med uførepensjon dersom vedkommende innen 1 år kommer tilbake i arbeid.
 - Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid
 - Permisjon uten lønn for bedriftsrettet utdanning
 - Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, siviltjeneste og sivilforsvarstjeneste.

Partene kan i særlige tilfeller drøfte andre type forhold/permisjoner som kan inngå i ansienniteten.

§13 Arbeidstøy og verneutstyr

Bedriften holder nødvendig arbeidstøy og verneutstyr for de grupper som har behov for dette.

Arbeidstøy og verneutstyr skal være tilpasset bruker i den hensikt å gi den enkelte en best mulig arbeidssituasjon.

§14 Likestilling mellom kvinner og menn

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å delta i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor CargoNet. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, forfremmelse og kompetansegivende

etter- og videreutdanning. Gravide har rett til høvelig arbeid under graviditet uten reduksjon i inntekt.

§ 15 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse

Partene er enige om både sentralt og lokalt for å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette og arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

§16 Hjemmevakt

Hjemmevaksordninger avtales mellom partene.

§ 17 Innleie og midlertidige ansettelser

All innleie av arbeidskraft og alle midlertidige ansettelser skal drøftes med tillitsvalgte.

Vikarer i turnus følger minstelønn i relevant stillingsgruppe.

§ 18 Kompensasjon for tap av sikkerhetstjeneste

Terminalarbeidere som uforskyldt mister sikkerhetstjenesten av helsemessige årsaker og deretter tilsettes i annen lavere lønnet stilling i CargoNet, eller tilsettes i en lavere lønnet stilling utenfor CargoNet utbetales et engangsbeløp etter følgende stige;

Til og med 56 år:	10 G
57-59 år:	8 G
60-62 år	4 G
63-64 år	2 G
65 år og eldre:	Ingen utbetaling

Partene er enige om at konkrete retningslinjer omkring kompensasjon for tap av sikkerhetstjeneste (lisensforsikring) skal finnes i særavtaler som følger overenskomstperioden.