

**Norsk Jernbaneforbund**



**Overenskomst  
for Baneservice AS**

**2018 - 2020**

**Overenskomst mellom Norsk  
Jernbaneforbund og Baneservice AS**

**01.04.2018 – 31.03.2020**

## INNHOLD

1	GENERELT.....	3
2	ANSETTELSE OG OPPSIGELSER.....	3
3	ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER.....	4
4	LØNN.....	5
5	DIETT/REISEUTGIFTER.....	8
6	KURS.....	9
7	ARBEIDSREISER OG ARBEIDSTID I SVERIGE OG DANMARK.....	10
8	SOSIALE BESTEMMELSER.....	11
9	ANDRE BESTEMMELSER.....	13
10	KOMMENTARER TIL ØVRIGE PUNKTER.....	14

## 1 Generelt

Når det i overenskomsten er henvist til lovtekst så er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukeren.

Teksten er ikke ment å skape nye rettigheter eller forpliktelser for partene utover det disse lovene i seg selv anviser.

**1.1 Avtaleparter og virkeområder**

Overenskomsten er inngått mellom Baneservice AS og Norsk Jernbaneforbund / Baneservice Felles Forening og gjelder for alle medlemmer av foreningen.

Overenskomstens bestemmelser om overtid omfatter ikke ledere på nivå 1, 2, 3 og øvrige arbeidstakere som har ledende eller særlig selvstendig stilling hvor dette fremkommer i deres arbeidsavtale.

Nivå 3 er de som rapporterer direkte til ledergruppen.

Partene i denne overenskomst er Baneservice Felles Forening (BFF) ved leder eller den leder bemyndiger og Baneservice AS (BS).

## 2 Ansettelser og oppsigelser

**2.1 Ansettelse i henhold til Arbeidsmiljøloven**

Ansettelse og oppsigelse skjer i henhold til reglene i Arbeidsmiljøloven

**2.2 Prøvetid**

Ved nytilsetting gjelder en gjensidig prøvetid på seks måneder. Dersom arbeidstaker har fravær i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge prøvetiden tilsvarende. Melding om forlenget prøvetid vil bli gitt før utløpet av prøveperioden.

**2.3 Oppsigelsesfrist**

Oppsigelsesfrister er fastsatt i AML § 15.3. med minimum gjensidig oppsigelsesfrist på 3 md for alle fast ansatte. Midlertidig ansatte og sesongarbeidere følger arbeidsmiljølovens bestemmelser.

**2.4 Ansiennitet**

Bedriftsansiennitet er den tid den ansatte har vært ansatt i bedriften. Eventuelt tidligere ansettelsesforhold i Baneservice vil ikke ved gjenansettelse inngå i bedriftsansiennitet.

Ansiennitet legges til grunn for gaver og oppmerksomheter i henhold til bedriftens bestemmelser om dette.

Følgende permisjoner avbryter ikke bedriftsansienniteten:

- Permisjon med hel eller delvis lønn.
- Permisjon ved oppdrag i fagbevegelsen og for å utføre offentlige verv.
- Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, siviltjeneste, sivilforsvarstjeneste i Norsk Folkehjelp og polititjeneste.

- Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid
- Permisjon uten lønn for bedriftsrettet utdanning.

Ved avtale mellom partene kan også andre permisjoner regnes med i bedriftsansienniteten.

#### 2.4.1 Stillingsansiennitet for lokomotivførere

Stillingsansiennitet opprettholdes og opptjenes under tjeneste i Baneservice.

### 3 Arbeidstidsbestemmelser

#### 3.1 Generelle bestemmelser

##### 3.1.1 Arbeidstidens lengde

Arbeidstid:

Daglig arbeidstid er 7,5 timer.

Ukentlig arbeidstid er 37,5 timer.

##### 3.1.2 Normal arbeidstid

Såfremt man ikke har fått beskjed om å arbeide i en turnus/arbeidsplan så er den normale arbeidstid mandag-fredag 0700-1430. Dette gjelder også dersom turnus/arbeidsplanen er sagt opp.

##### 3.1.3 Nattskift

Nattskift er arbeidsskift som avsluttes 01:00 eller senere, alternativt starter 04:30 eller tidligere.

Det kan avtales mellom partene å sette opp arbeidsplaner med inntil 7 netter i strekk og inntil 10 timer pr skift.

Ved arbeid av 7 nattskift i strekk skal det gå minst 7 netter før man kan settes opp med ny nattjeneste.

#### 3.2 Omlegging av tjeneste

Omlegging av tjenesten kan gjennomføres med 36 timers varsel såfremt det ikke berører oppstartstidspunktet eller avslutningstidspunkt i arbeidsperioden. Varsel ved omlegging av tjeneste som berører oppstart- eller avslutningstidspunkt i turnus er 14 dager.

#### 3.3 Andre arbeidstidsordninger/turnus

Den alminnelige gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid er 37,5 timer. For turnusarbeid, som tilfredsstillende lovens krav (AML 10.4) er den alminnelige gjennomsnittlige ukentlig arbeidstid 35,5 timer.

##### 3.3.1 Etablering av arbeidstidsordning/turnus

Det legges til grunn at partene blir involvert før oppstart, og så tidlig som mulig i planleggingsfasen av nye prosjekter, for å kunne bidra til å utvikle arbeidstidsordninger som gir den enkelte arbeidstaker en forutsigbar arbeidstid og fritid.

Hvis spesielle stedlige forhold eller sesongmessige grunner gjør det påkrevd, kan annen arbeidstid avtales i det enkelte prosjekt mellom prosjektleder og tillitsvalgt. Spesielle stedlige forhold kan for eksempel være: sportilgang, produksjonstekniske hensyn, prosjektets varighet, krav fra byggherre og ønske fra arbeidstaker.

En turnus skal ha en varighet på minimum fire uker. Den skal drøftes og resultatet av drøftningen bekjentgjøres skriftlig (elektronisk) til de berørte arbeidstakere minst fjorten dager før oppstart. Varsling gjelder også ved oppsigelse av turnus.

#### 3.4 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Arbeidsgiver kan gjennomføre gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden. Gjennomsnittsberegning gjennomføres innenfor følgende prinsipper:

Den ukentlige arbeidstiden kan maksimalt settes opp med 54 klokketimer for enkeltuker. Den daglige arbeidstid kan være inntil 10 timer. Gjennomsnittsberegningen kan gjøres inntil seks måneder, men minimum to uker.

Det kan avtales mellom partene å sette opp arbeidsplaner der den daglige sammenhengende arbeidstid er opp til 12 timer. Arbeidsplanen følger de til enhver tid gjeldende regler rundt gjennomsnittsberegning i AML.

#### 3.5 Fritid

##### 3.5.1 Daglig fritid

Den arbeidsfrie perioden mellom 2 ordinære dagsverk skal være minst 11 timer. Når den ansatte bor borte fra hjemmet kan opphold mellom dagsverk unntaksvis reduseres til 8 timer etter avtale med tillitsvalgt.

Ved arbeidsordninger hvor de ansatte er satt opp med opphold mellom dagsverk til 8 timer, må arbeidsgiver sørge for at nødvendig hviletid blir gitt mellom skiftene. Reise til og fra to innlosjeringssteder skal ikke forekomme i hviletiden såfremt ikke den ansatte får nødvendig hvile som for eksempel på et nattog med sovekupe.

##### 3.5.2 Ukentlig fritid

Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.

#### 3.6 Helge- og høytidsdager

1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er normalt fridager dersom tjenesten tillater det.

Dersom tjenestelige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13:00 følgende dager: onsdag før skjærtorsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaften.

### 4 Lønn

#### 4.1 Definisjoner

Årslønn er stillingens faste lønn

Månedslønn er årslønn dividert på 12

#### 4.2 Utbetaling av lønn

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto innen den 15. i hver måned. Desember lønn utbetales den 12. Hvis lønnsdag faller på en helg eller helge og

høytidsdag skal lønnen være tilgjengelig siste virkedag før slike dager. Variable tillegg utbetales måneden etter opptjening dersom grunnlaget er innlevert til fastsatte frister.

#### 4.3 Minstelønn

Lønnstabellen angir minstelønn.

Lønnstabell (basert på fastlønn):

Lønnstabell Administrasjon

Gruppe	Minstelønn
Avd. ledelse	440 000
Saksbeh.	352 000
Kontormedarb.	319 000

Lønnstabell Drift/Verksted/lager/terminal

Gruppe	Minstelønn
Avd. ledelse	440 000
Avd. ingeniør	396 000
Anleggsleder	440 000
Driftsleder/DA	407 000
Formann	418 000
Fører kl B 1	429 000
Fagarb.	377 000
Hjelpearb.	330 000

#### 4.4 Kompetansetillegg

Ved autorisasjon som fører kr 25 000,- pr år.

Ved godkjenning som Hovedsikkerhetsvakt kr 5000,- pr år.

Ved godkjenning som Leder El.sikkerhet kr 5000,- pr år.

Tilleggene gjelder for ansatte som normalt arbeider turnus som fast ordning og har stillingskategoriene: hjelpearbeider, anleggsmaskinfører, signalgiver, fagarbeider, fører kl B1, hovedsikkerhetsvakter og formenn.

Fagbrev som Banemontør, Lavspentmontør, Energimontør, Telemontør og Signalmontør gir kr 5500,- pr år. Det kompenseres kun for et fagbrev.

Kompetansetillegg inngår i grunnlag for pensjon.

#### 4.5 Overtid

Overtid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningene i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

#### 4.5.1 Kompensasjon av overtid

Ved beregning av overtid skal 1850 timer pr år legges til grunn for timeberegning. Formel blir årslønn dividert på 1850 timer ganger med 1,5 (50% overtid) eller 2 (100% overtid).

For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidstillegg). Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 20:00 og kl. 06:00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn - og helgedager og etter kl. 13:00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jul og nyttårsaften.

For personell som har overtid inkludert i sin fastlønn tilkommes ikke overtidstillegget.

#### 4.5.2 Avspasering av overtid

Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i den enkelte tilfelle, kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Overtidstillegget (50% eller 100%) utbetales.

#### 4.5.3 Overtid/mertid for deltidsansatte

For deltidsansatte regnes pålagt arbeid utover den fastsatte deltid som mertid og godtgjøres med ordinær timebetaling. For pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid pr. dag eller pr. uke for tilsvarende heltidsstilling godtgjøres det, eller eventuelt avspaseres, som øvrige ansatte.

#### 4.5.4 Overtid på uke-/ekstrafridag

Pålagt tjeneste på opparbeidet uke - ekstrafridag kompenseres med 100 % overtid med minimum 5 timer.

Med uke - og ekstrafridag menes fridager på 24 timer som er oppsatt i fridagsperioden.

#### 4.6 Nattskift

Ved ordinært arbeid i tiden mellom 20:00 og 06:00 utbetales et nattillegg på 45 % av timelønn.

Det utbetales ikke nattillegg ved pålagt overtid.

#### 4.7 Omlegging av tjeneste

##### 4.7.1 Varselsfrister

Omlegging av tjenesten kan gjennomføres med 36 timers varsel såfremt det ikke berører oppstartstidspunktet eller avslutningstidspunkt i arbeidsperioden.

Omlegging av tjenesten som berører oppstarts- eller avslutningstidspunkt i turnus skal varsles 14 dager i forkant.

##### 4.7.2 Kompensasjon ved for dårlig varsel

Med kortere varsel kompenseres tidsrommet som strekker seg utover det ordinært oppsatte dagsverket.

Satsen for kompensasjonen for timer utover ordinært oppsatt dagsverk er tilsvarende satser som for overtidstillegg. Timene benevnes "omlagt tjeneste med for dårlig varsel".

Se egen kommentar i kapitel 10

#### 4.8 Helge- og høytidsdager

1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er normalt fridager dersom tjenesten tillater det.

Dersom tjenestelige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13:00 følgende dager: onsdag før skjærtorsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaften.

Oppsatte dagsverk på helligdager som treffer på virkedag (man-fre) har en verdi på 7,5 timer.

Oppsatte dagsverk på helligdager som treffer på lør/søn har en verdi på 0 timer. Se for øvrig punkt 10.3.

Ved pålagt arbeid på en helge- og høytidsdag så tilkommer timelønn tillagt 100 % tillegg og natt tillegg dersom tjenesten foregår innenfor 20:00-06:00.

#### 4.9 Beredskaps-/ hjemmevakt

Det finnes to typer vakt. En vakt som begrenser den ansattes bevegelsesfrihet og som innebærer risiko for utrykning. I tillegg har vi en administrasjonsvakt som dekker beredskap og medfører at arbeidstaker er tilgjengelig på telefon for konsultasjoner, men som ikke forutsetter utrykning.

Det kompenseres etter følgende satser:

Vakt med risiko for utrykning for enkeltstående døgn	440
Vakt med risiko for utrykning pr. uke	3500
Administrasjonsvakt for enkeltstående døgn	250
Administrasjonsvakt pr. uke	2000

Kompensasjonen dekker 24 timer beredskap. Ved utrykning godtgjøres tiden utover oppsatt dagsverk som overtid.

Det kan i den enkelte prosjekt avtales andre ordninger mellom leder og stedlig tillitsvalgt.

## 5 Diett/reiseutgifter

### 5.1 Diett for administrativt personell og verkstedpersonell

Personell som er stasjonert på bedriftens etablerte avdelinger følger statens reiseregulativ.

### 5.2 Diett for ansatte uten fast arbeidssted

Ved reiser fra stasjonsingssted som medfører fravær over 24 timer så kompenseres dette med diettgodtgjørelse på kr 500,- per døgn. Ved reise som varer mer enn et døgn regnes 6 timer eller mer inn i det nye døgnet som et helt nytt døgn.

Arbeidsgiver dekker kostnader for overnatting på overnattingssted. Dersom arbeidsgiver skaffer husrom inkludert måltider trekkes det til enhver tid gjeldende satser fastsatt av skattedirektoratet. For tiden 20 % for frokost, 30 % for lunsj og 50 % for middag.

Ved dagsreiser hvor arbeidstid og reisetid overstiger 13 timer borte fra stasjonsingsstedet skal det tilbys overnatting.

Reisens utgangspunkt er det sted den ansatte er stasjonert og ikke adressen der man bor. Reisen starter på det tidspunkt man reiser fra stasjonsingssted og avsluttes når man er tilbake på stasjonsingssted. Reisen beregnes i hele 24 timer og man får en godtgjøring på kr 500,- pr 24 timer man er borte fra stasjonsingssted. Varer reisen 6 timer inn i nytt døgn godtgjøres dette med et ekstra døgn, det vil si med nye kr 500,-.

Et viktig prinsipp her er at man skal reise på den billigst mulige måte for bedriften. Så reisens utgangspunkt kan være et annet enn stasjonsingssted såfremt dette medfører en lavere samlet kostnad for bedriften.

### 5.3 Reisetid

Reiser utenom ordinær arbeidstid, mellom innlosjeringssted og arbeidssted, kan kompenseres med timelønn i forholdet 1:1.

Ved reiser over 3 timer mellom to innlosjeringssteder (to innkvarteringssteder på samme reise) som foregår i fritiden skal dette kompenseres med timelønn fra den tredje timen i forholdet 1:1. Timer føres inn i timebank. Unntak for dette er reiser til og fra kurs/møter.

### 5.4 Reisetid for administrativt personell og verkstedpersonell

Det innføres reisetid for tjenestereiser i forholdet 1:1. Reisetid kompenseres med timer for den tid av reisen som foregår utenom det ordinære dagsverk. Timene føres som plusstid i timebank.

### 5.5 Reiseutgifter

Baneservice forutsetter at den ansatte benytter seg av tog og reiser på den billigst mulige måte for bedriften. Bedriften dekker dokumenterte nødvendige reiseutgifter fra stasjonsingssted til midlertidig arbeidssted.

Ved avtalt bruk av egen bil kan det utbetales en kilometergodtgjørelse etter statens satser.

## 6 Kurs

### 6.1 Generelt

Det skal hvert år avholdes en medarbeidersamtale mellom leder og den enkelte ansatte. I denne samtale skal behovet for kurs og kompetanseheving drøftes.

All nødvendig utdanning er arbeidsgivers plikt i henhold til hovedavtalen- ”kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med virksomhetens behov er arbeidsgivers ansvar”. I forbindelse med etterutdanning og videreutdanning samt annen kompetanseheving så kan arbeidstaker innvilges inntil et års utdanningspermisjon med full lønn, såfremt det er relatert til videreutvikling av arbeidstakeren som styrker kunnskapsnivået og konkurranseevnen til bedriften. Det legges til grunn at partene planlegger videreutvikling av arbeidstakere sammen gjennom konkret kartlegging av kompetansebehov for å ivareta bedriftens forretningsidé, mål og strategi.

Den enkelte arbeidstaker skal ikke uten grunn nektes å opprettholde opparbeidet kompetanse gjennom kurs og videreutdanning, ved tvist så skal dette drøftes mellom partene.

## 6.2 Timeføring ved kurs og samlinger

Kurs og samlinger som arbeidstaker er innkalt til av arbeidsgiver, skal godtgjøres med vanlig lønn inntil 7,5 timer hvis det faller på ordinær tjeneste. Hvis arbeidstaker må bruke fridag så skal det gis ny fridag. Dersom ny fri ikke kan gis skal dette kompenseres iht tariffens bestemmelser om overtid inntil 7,5 timer.

Ved manglende timer i hele forutgående arbeidsperiode kompenseres det ikke for overtid for timer på kurs i påfølgende turnusfriperiode. Forutsetning er at den ansatte er varslet om kurset minst 14 dager i forkant.

Reisekostnader dekkes i henhold til pkt. 5.5.

Ved stryk på obligatoriske kontrollprøver og ny kontrollprøve tas på fritid så føres inntil 7,5 time inn i timebank.

## 7 Arbeidsreiser og arbeidstid i Sverige og Danmark

### 7.1 Generelt

Avtalen gjelder for arbeidsoppdrag i Danmark og Sverige, det forutsettes frivillighet fra arbeidstakerne ved utenlandsoppdrag.

Alle ansatte som arbeider turnus eller varierende arbeidstid omfattes av avtalen. Baneservice er forpliktet til å forholde seg til arbeidsmiljøloven og eventuelt andre lover og avtaler om arbeidsmiljøet i Danmark og Sverige.

### 7.2 Lønn

Lønn jfr. Arbeidsavtale og overenskomst.

### 7.3 Arbeidstid

Ordinær daglig arbeidstid kan være inntil 10 timer.

### 7.4 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Sverige: Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes slik at gjennomsnittlig arbeidstid i løpet av 4 uker ikke overstiger 37,5 klokke timer per uke. Det er begrensning opp til maks 72 klokke timer ordinær tid en enkelt uke.

Danmark: Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes slik at gjennomsnittlig arbeidstid i løpet av prosjektperioden ikke overstiger 37,5 klokke timer per uke. Det er begrensning opp til maks 72 klokke timer ordinær tid en enkelt uke.

### 7.5 Omlegging av tjeneste

Gjelder som beskrevet i overenskomsten for øvrig.

### 7.6 Fritid

Det skal minimum gis fri sammenhengende 36 timer i løpet av en kalender uke (7 dager).

Det skal være minimum 8 timer opphold mellom to dagsverk. Eventuell reisetid mellom arbeidssted og innlosjingsstedet skal ikke pålegges av arbeidsgiver i 8 timers perioden.

### 7.7 Overtid

Overtid kompenseres iht tariffens bestemmelser om overtid for øvrig. Timebegrensningene reguleres av lov- avtaleverk i det enkelte land.

### 7.8 Reise/diett

Diettsats er NOK 550,- pr. døgn.

Arbeidsgiver dekker kostnader for overnatting på overnattingssted, dersom arbeidsgiver skaffer husrom inkludert måltider, trekkes det henholdsvis 10 % for frokost, 40 % for lunsj og 50 % for middag.

Arbeidsgiver dekker reisekostnader til og fra arbeidsstedet slik at fritiden til den enkelte arbeidstaker blir ivaretatt på en god måte.

## 8 Sosiale bestemmelser

### 8.1 Regler ved barns og barnepassers sykdom

10 dager permisjon med lønn for vanlig sykdom, 1-2 barn, gjelder ut det året barnet fyller 12 år (20 dager til enslige)

15 dager permisjon med lønn for 3 eller flere barn for vanlig sykdom, gjelder ut det året barnet fyller 12 år (30 dager til enslige)

20 dager permisjon med lønn til arbeidstakere med barn under 16 år, som er kronisk syk eller funksjonshemmet (40 dager til enslige)

Omsorgs permisjon med lønn for enslige forsørgere er 20 dager og 30 dager for tre eller flere barn.

### 8.2 Velferdspermisjon

Når viktige velferds- og omsorgs grunner foreligger, (for eksempel omsorg for eldre familiemedlemmer) kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 10 arbeidsdager eller 20 arbeidsdager med halv lønn. I spesielle tilfeller kan tiden med lønn utvides.

**8.3 Lønn under rep, heimvern og sivilforsvar øvelser**

For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer en 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.

**8.4 Pensjon**

Det gjøres ikke endringer i pensjonsordningen i avtaleperioden såfremt partene ikke er enig om det eller ved lovendring.

**8.5 Forsikring****8.5.1 Reiseforsikring**

Baneservice yter reiseforsikring til alle ansatte som gjelder ifra stasjoneringssted samt alle reiser i tjenesten.

**8.5.2 Gruppelivsforsikring**

Arbeidstakere i Baneservice er omfattet av en gruppelivsforsikring.

Eventuell endring av forsikringselskap og/eller ytelser skal drøftes med de ansattes representanter (styringsgruppe pensjon) før endringene trer i kraft.

**8.5.3 Yrkesskade forsikring**

Arbeidstakere er omfattet av yrkesskedeforsikring. Eventuelle endringer på bestemmelser i yrkesskedeforsikringene som går utover de lovbestemte bestemmelser drøftes med de ansattes representanter (styringsgruppe pensjon) før endringene trer i kraft.

**8.6 Ferie****8.6.1 Generelt**

Ferie og feriegødtgjørelse gis i henhold til ferielovens bestemmelser og etter overenskomstens A-del. Feriepenger utbetales i juni måned.

Samlet ferie pr. år utgjør 5 uker (6 uker for ansatte over 60 år). Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5. virkedager.

**8.6.2 Timebasert ferieavvikling**

Hensikten med innføring av timebasert ferie er å forenkle uttaket slik at alle ansatte er garantert en feriefritid tilsvarende 21 dg (jfr. ferielov) og 4 dg (Jfr. A-del) til sammen 25 dg a 7,5t (187,5t) pr år uavhengig av hvilken turnus de arbeider i under året.

- Ved avvikling av ferie registreres det tilsvarende antall timer ferie som er satt opp iht den rotasjon/turnus vedkommende er oppsatt i.
- Feriesaldo vises i timer i timeregistreringssystemet.
- Full feriesaldo er 187,5 timer ved 100 % opptjening for ansatte under 60 år og 225 timer for ansatte over 60 år. Deltidstilsatte har uttak i henhold til stillingsprosent og avtalt arbeidsstruktur.

- Avvikling av hovedferien, 18 virkedager, skal foregå i perioden 1. juni - 30. sep. og avtales senest 2 md. før oppstart jfr. den til enhver tid gjeldende ferielov.
- Kompensasjon for ordningen med ferieuttak i timer er fri jul og nyttårsaften. Ansatte som eventuelt beordres til arbeid på jul- og nyttårsaften vil kompenseres med tilsvarende antall timer i fleksibank som overenskomst eller personalhåndbok tilsier eller lønn for et tilsvarende antall timer.

**8.6.3 Flytting av planlagt ferie i hovedferieperioden**

Det er gitt at fleksibiliteten til bedriften må bevares for å opprettholde konkurransenivå i høysesong. Det etterstrebtes at arbeidstakere blir informert på et så tidlig tidspunkt som mulig dersom ferieønsker i hovedferieperioden ikke blir innfridd og senest 1. mai eller 2 måneder før ferien planlegges avvirket.

Dersom den ansatte og prosjekteier er enige så kan det inngås skriftlig avtale om flytting av inntil 3 uker ferie fra hovedperioden 1. juni - 30. september til et annet tidspunkt i ferieåret. Det gis følgende kompensasjon for flytting av disse ferieukene: Flytting pr uke kr 5 000,-.

**9 Andre bestemmelser****9.1 Verneutstyr/arbeidsklær**

Arbeidstakere får ved ansettelse nødvendig vernetøy og verneutstyr som erstattes ved behov i henhold til bedriftens retningslinjer.

**9.2 Fribillett**

Arbeidstakere omfattes av de fribillettordninger virksomheten til enhver tid har. Baneservice har ved inngåelse av denne overenskomst, årsbillett sølv på NSB AS sine tog i Norge. Eventuell avvikling/endringer av ordningen skal partene drøfte en kompensasjon og fordeling av denne med organisasjonene.

**9.3 Eldre arbeidstakere og de med nedsatt helse**

Partene er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder. Skulle bedriften omorganisere eller innskrenke vil partene i fellesskap vurdere tidsbegrensede ordninger. Når dette synes hensiktsmessig, men på en slik måte at Baneservice seniorpolitikk blir forbedret.

**9.4 Seniorgoder**

Det innføres fri med lønn julaften, romjulen og nyttårsaften for personell som er 62 år eller eldre.

**9.5 Innleie og utleie av arbeidskraft**

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



Så tidlig som mulig før bedriften inngår avtale om å leie inn/ leie ut arbeidstakere skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte. Innleie/utleie av arbeidstakere gjennomføres i henhold til de til enhver tid gjeldende regler i arbeidsmiljøloven.

Endringer i Baneservice standardkontrakt for underentrepriser som berører arbeidsforhold og sikkerhet skal drøftes med de tillitsvalgte.

## **10 Kommentarer til øvrige punkter**

Dette kapittel er kun ment å være forklarende på hva partene er enige om i det enkelte kapittel.

### **10.1 Forklaring til 3.2 Omlegging av tjeneste**

Varsel skal gis skriftlig der dette er hensiktsmessig. SMS, brev eller epost er egnet som dokumentasjon ved uenighet om når varsel om endret arbeidstid ble gitt.

### **10.2 Kommentar til 4.6.1 Kompensasjon ved omlegging av tjeneste**

Omlegging av tjeneste er kanskje det området hvor det er mest uenighet i overenskomsten. Uenigheten består i når det skal være 14 dg varsel og når det skal være 36 timers varsel. Partene er enige om at det er 36 timers varsel på all tjeneste som faller innenfor tidsrammer til den ordinære turnus. Får den ansatte beskjed om å jobbe på tider som faller utenfor tidsrammen fra den ordinære turnus og inn på fritiden før turnusoppstart eller etter avslutningstidspunkt så skal denne tiden behandles med 14 dagers varsel. Selv om omleggingen påvirker tidspunkter i den ordinære turnus skal tiden innenfor den ordinært oppsatte turnus behandles etter 36 timers varsel. Nedenfor følger et eksempel.

Eks. En ansatt har turnus 7 dager på og 7 dager fri. Har arbeidstid 07:00-17:00 med oppstart onsdag og avslutning tirsdag uke etter.

Eks. 1: Den ansatte får beskjed 40 timer før oppstart om at tjenesten blir omlagt slik at han skal begynne første skiftet 05:00 med avslutning 15:00 i stedet for det ordinære skift. I dette tilfellet går det utover oppstartstidspunkt og dermed 14 dg varsel. Timene for perioden 05:00-07:00 er ikke varslet i god nok tid og kompensasjonen for dette blir 1 time omlagt tjeneste 100% for tiden 05:00-06:00 og 1 time 50% for tiden 06:00-07:00.

### **10.3 Kommentarer til punkt 4.8 Turnus ved helligdager**

Bedriften har i de seinere år valgt å legge om turnus i forbindelse med helge og høytidsdager. Dette har vært en tidkrevende prosess for alle parter. Motivasjonen for denne praksis har vært økonomisk da det er svært dyrt for bedriften å la turnus gå gjennom høytider.

I lønnsoppgjøret 2016 har man valgt å gå inn på en løsning der behovet for oppsigelse av turnus opphører. Den nye løsningen innebærer at kompdagen(e) forsvinner og at alle helligdager som treffer på en virkedag (mandag til fredag) har en verdi på 7,5 timer. Om arbeidsskiftet den aktuelle helligdag har flere timer enn 7,5 timer så vil resterende timer belastes ferie- eller timebank. Om helligdagen treffer på en oppsatt arbeidsdag i helgen (lør og søn) blir skiftet i sin helhet belastet ferie- eller timebank. Dette vil for eksempel under påske og jul gi nøyaktig det samme resultat som om turnus var sagt opp til ordinær 5:2 (7,5 timer alle virkedager).

Denne endring rundt helligdager medfører innføring av kompetansetillegg.

## Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2018

År 2018, den 10. april, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Landsorganisasjonen i Norge (LO), representert ved LO Stat.

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Bjørn Skrattegård  
Bjørn Auglend  
Charlotte Renshusløyken  
Dag Rune Gabrielsen  
Janne Sonnerud  
Kristin Flagstad  
Kristin B. Watndahl  
Marit Kobro  
Marta Hjelte  
Morten Gjelten  
Ragne Eikrem  
Randi Løvland  
Siri Ribsskog  
Svein Tore Valsø  
Sverre Harvei  
Thor Johansen  
Trude Kolle Martini  
Vibeke C. Reiling  
Viggo Larsen  
Anja Steinfeldt-Reisse  
Frode Lillerovde  
Hanna Berge-Bang  
Ingvild Dahl Dørnes  
Lars Haukaas  
Linn Marie Schilling Tjensvold  
Marte Båtstrand  
Merete Lindland  
Per Kristian Knutsen  
Sylvia Brustad  
Stein Gjerding

Fra LO Stat:

Eivind Gran  
Egil André Aas  
Øystein Gudbrands  
Lise Olsen  
Renée Rasmussen  
Anne Bondevik  
Anniken Refseth  
Asle Tronstad  
Aud Marit Sollid  
Audun Sør-Reime

Bodil H. Andersen  
Christine Thomassen  
Christopher Ray Beckham  
Dag Einar Sivertsen  
Fredrik Oftebro  
Gerd Øiahals  
Hans Fredrik Danielsen  
Kai Nygård  
Kristian Brustad  
Marianne Solberg Johnsen  
Odd Haldgeir Larsen  
Reidunn Wahl  
Rolf Ringdal  
Sissel Hallem  
Sissel M. Skoghaug  
Tone Faugli  
Tor Erik Granum  
Trygve Skogseide

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

### I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A

Partene er enige om de endringer i overenskomstens del A som fremgår av vedlegg 1.

### II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11.

Det er partenes intensjon at det skal opprettes et overenskomstområde 11 med følgende virksomheter:

- Helse Nord IKT HF
- Helse Vest IKT AS
- Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF
- Luftambulansetjenesten HF
- Pasientreiser HF
- Sjukehusapoteka Vest HF
- Sykehuspartner HF

For disse virksomhetene skal resultatet fra A2 forhandlingene ikke gjøres gjeldende, men erstattes av B-dels forhandlinger som skal skje etter følgende prosess:

Det skal etableres en partssammensatt gruppe fra arbeidsgiverne i berørte virksomheter som sammen med berørte forbund gjennomgår overenskomstens del A2 etter årets forhandlinger. Gruppen skal

avklare hvilke endringer som er nødvendig dersom overenskomstens del A2 ikke lenger skal gjelde samt avklare prosess for gjenstående elementer i B-delene. Frist for dette arbeidet er 1. desember 2018. Dersom det oppnås enighet etableres nytt overenskomstområde 11. Dersom det ikke oppnås enighet gjøres resultatet fra A2 forhandlingene gjeldende samt avtale prosess for B-dels forhandlingene.

### III ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 1.950,- pr år.

Det gis ytterligere et tillegg på kr. 4.875,- pr år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med en årslønn på kr 417.726,- eller lavere.

Ved beregning av årslønn legges følgende lønsdefinisjon til grunn:

- for fastlønte arbeidstakere:
  - o avtalt fast lønn
- for timelønte arbeidstakere:
  - o timelønn inklusive kompetanse-, kvalifikasjons- og personlige tillegg
- for begge grupper:
  - o uregelmessige trekkpliktige godtgjørelser/tillegg (variable tillegg som skifttillegg/turnustillegg mv)
  - o faste tillegg

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2018. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tilleggene inn i sine lønssystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre mål størrelser enn årslønn.

#### Særskilt for område 10 og 13:

Lønntillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

#### Særskilt for område 5:

Lønntillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 19. februar 2018.

### IV TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper i virksomhetene.

### V FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

#### Område 6

Frist for å be om bistand: 18. april kl. 15.00.  
Frist for avslutning: 20. april kl. 15.00.

#### Område 1 - 4, 7 - 9 og 12 samt Bane NOR

Frist for å be om bistand: 27. april kl. 15.00.  
Frist for avslutning: 9. mai kl. 15.00.

Frist for de videre forhandlinger i område 10 og 13 avtales senere.

De sentrale parter forutsetter at det avholdes reelle forhandlinger før de lokale parter ber om bistand. LO Stat og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

### VI GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

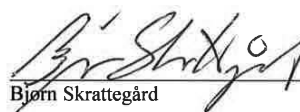
### VII PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE

Arbeidet i det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse videreføres. Utvalget skal foreslå tiltak som kan øke graden av organisering i arbeidslivet.

### VIII OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2018 – 2020.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

  
Bjørn Skrattegård

LO Stat

  
Eivind Gran

### Til protokollen:

#### I

Når det gjelder AFP-vedtektene, er partene enige om følgende endringer - med forbehold om godkjenning av departementet:

- § 3-3 første ledd første pkt skal lyde: "grensen på 26 uker i § 3-2 utvides med en periode på ytterligere 78 uker når arbeidstaker i den utvidede perioden har mottatt sykepenger, uføretrygd .....".
- Dagens «nedbemanningsregel» i § 3-2 (5) første pkt skal lyde: "Vilkåret i første ledd om at arbeidstaker skal være reell arbeidstaker på uttakstidspunktet skal likevel anses oppfylt hvis grunnen til opphøret er at foretaket er konkurs eller at arbeidstaker er oppsagt begrunnet i virksomhetens eller arbeidsgivers forhold."



Endringene gjelder for arbeidstakere født 1. mars 1955 eller senere. For øvrige skal dagens regler gjelde.

## II

Partene er enige om å innføre et «slitertillegg» tilsvarende de materielle rettigheter som framgår av resultatet i frontfagsoppgjøret med virkning fra 1. januar 2019. Dette innebærer:

Ansatte i tariffbundne bedrifter med privat AFP omfattes.

### Størrelse og varighet på ytelsen

- Full ytelse tilsvarende 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) på starttidspunktet.
  - o Ved avgang ved 62 år får man full ytelse.
  - o Ved avgang ved 63 år får man 2/3 av full ytelse.
  - o Ved avgang ved 64 år får man 1/3 av full ytelse. Ved senere avgang gis ingen ytelse.
- Ytelsen trappes opp, slik at de som er født i 1957 får 1/7 av ytelsen og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsen for hvert årskull inntil 1963-årgangen som får full ytelse.
- De som er født etter 1963 får full ytelse.
- Ytelsen reguleres som løpende utbetalinger fra folketrygden, som for tiden er veksten i G fratrukket 0,75 prosentpoeng.
- Ytelsen opphører ved død eller fylte 80 år

### Betingelser for å få ytelsen

- For å få ytelsen stilles det krav om innvilget privat AFP. Dersom AFP-ordningen legges om, er det kvalifiseringskravene i dagens AFP-ordning som gjøres gjeldende.
- Gjennomsnitt av samlet inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen kan ikke overstige 7,1 G.
- Krav for å få ytelsen skal være minimum 20 år med inntekt i folketrygden over 1 G.
- Det forutsettes avgang fra arbeid for å kvalifisere for ytelsen. Det tillates en årlig inntekt på inntil 15.000 kroner før ytelsen bortfaller.
- Ytelsen kan ikke kombineres med mottak av andre ytelser, som blant annet uføretrygd, uførepensjon fra tjenestepensjon, dagpenger, arbeidsavklaringspenger, sykepenger, sluttpakker, pensjon for særaldersgrenser eller fra den offentlige AFP ordningen som utbetales mellom 62 og 66 år.

## III

Vedrørende tjenestepensjonsordningen for teatre, orkestre og Den norske Opera og Ballett samt Siva SF og Ruter AS er partene enige om følgende:

Det vises til protokoll fra avsluttende sentrale forhandlinger av 15. april 2016 hvor det med virkning fra 1. juli 2016 ble etablert en midlertidig pensjonsordning som er basert på Lov om innskuddspensjon. Pensjonsordningen gjelder følgende virksomheter:

- Den Norske Opera & Ballett AS
- Kilden Teater- og Konserthus for Sørlandet IKS (Kristiansand Symfoniorkester)
- Stavanger Symfoniorkester Stiftelse
- Stiftelsen Musikkelskapet Harmonien (Bergen Filharmoniske Orkester)
- Nordnorsk Opera- og Symfoniorkester AS
- Virksomheter omfattet av teateroverenskomstene

Oslo-Filharmonien, Det Norske Blåseensemble anno 1734, Trondheim Symfoniorkester, Teatret Vårt og Teater Ibsen har tilsluttet seg ordningen gjennom lokale protokoller i 2016.

Reguleringsnivået for ordningen er overenskomstenes del B, herunder teateroverenskomstene.

Sangsolister, korsangere og ballettdansere ved Den Norske Opera & Ballett som er tilsluttet annen pensjonsordning etter operapensjonsloven, omfattes ikke av ordningen.

Ansatte i Kristiansand Symfoniorkester og ved Riksteatret med individuelle rettigheter til medlemskap i Statens Pensjonskasse, opprettholder disse rettighetene inntil annet eventuelt avtales.

Det vises også til Riksmeklerens møtebok for overenskomstområde 9 av 17. september 2016 hvor det på samme måte ble avtalt å innføre midlertidig pensjonsordning som er basert på Lov om innskuddspensjon for Siva SF og Ruter AS.

Det fremgår av ovennevnte protokoll av 15. april 2016 og møteboken av 17. september 2017 at partene var omforent om følgende begrunnelse for at pensjonsordningene ble etablert som midlertidige løsninger:

*Partene legger til grunn at det foregår prosesser innenfor trepartssamarbeidet som indikerer at fremtidens pensjonssystem ikke kommer til å utvikles innenfor rammene i dagens pensjonslovgivning. Disse prosessene omfatter også evaluering av privat sektors AFP-løsning i 2017. Det utredningsarbeidet som det ble tatt initiativ til gjennom frontfagsmeklingen, vil foregå innenfor trepartssamarbeidet. Dette utredningsarbeidet kan lede opp til en lovendringsprosess for å sikre nødvendige endringer i dagens lovgivning. Partene legger til grunn at konklusjonen på dette arbeidet vil omfatte alle virksomheter som ikke blir omfattet av ny offentlig tjenestepensjon.*

Partene er enige om at de forhold som begrunnet midlertidige løsninger i virksomhetene i overenskomstområde 1 samt Siva og Ruter, fremdeles ikke er avklart. De midlertidige ordninger for disse virksomhetene, herunder kompensasjonsordningene ved overgang til ny pensjonsløsning, vil derfor prolongeres for overenskomstperioden 2018-20. Det er en målsetting at den varige pensjonsordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser.

Hvis forholdene ligger til rette for det, og en av partene krever det, kan pensjonsordningene vurderes i full bredde i forbindelse med mellomoppgjøret 2019.

## IV

På bakgrunn av LO Stats krav om opprettelse av et eget område for jernbane, har partene diskutert områdeplassering for jernbanevirksomheter i Spekter. Jernbanen står foran store omstillinger i tiden framover, og partene er enige om at områdeinnplassering kan vurderes på nytt i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020.



V  
LO Stat og Spekter vil bidra til å heve yrkesfagenes status.

**Vedlegg**  
Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat  
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2018-2020

## OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT 2018 - 2020

### I OVERENSKOMSTENS OMFANG

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av unntaksregelen i hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd (A2 i område 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

### II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

#### 1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til "Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak", datert 14. desember 2017.

#### 2. De lokale forhandlingene

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurranssevne, herunder lønsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene aktivt skal bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønte menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-delsforhandlingene.

Dersom de lokale parter ikke blir enige i disse spørsmålene, vil dette bli behandlet i de avsluttende sentrale forhandlingene i henhold til Spekters forhandlingsmodell.

### 3. Andre forhold

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalens § 4. I så fall gjelder ikke de bestemmelser som de sentrale parter avtaler for arbeidstakere i Spekter-området for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

## III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

### 1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

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

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
skole				30	40	50	80 %

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapningstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

### 2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

#### a) Lønn ved sykdom mv.

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, 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.

#### b) Lønn ved omsorgspermisjon

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.

#### c) Lønn ved fri til amming

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

#### d) Lønn ved 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.

#### e) Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

### 3. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

### 4. Prøvetid og oppsigelse

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

**IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)**

**1. Avtalefestet pensjon (AFP).**

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.

**2. Avtalefestet ferie**

Partene har forskuttet 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 feriepenges grunnlaget, 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.

**3. Fjernarbeid/hjemmekontor**

Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.

**4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.**

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.

**4.1 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.

**4.1.2 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.

**4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)**

**4.1.3.1**

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

**4.1.3.2**

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.

**4.1.3.3**

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 bemanningsforetak/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

#### 4.1.3.4

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 tillitsvalgsarbeid, jfr 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).

#### 4.2 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.

#### 4.3 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.

#### 4.4 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.

#### 4.5 Bruk av vikarer

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

#### 4.6 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.

#### 4.7 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 fratrukket 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.



## 5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

### 5.1 Kompetanseoverføring

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

### 5.2 Fag – og yrkesopplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet.

Partene er enige om:

- at fag – og yrkesopplæringen bør utvikles 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.

### 5.3 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.

### 5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

## 6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov.

### 6.1 Likestilling mellom kjønnene

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1a. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde kulepunkt.

### Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskomisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinne-dominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskomisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. HA § 30, skal partene i virksomheten drøfte tiltak for å sikre at arbeidsplassen er godt tilrettelagt for begge kjønn. Videre skal virksomheten i rekrutteringsarbeidet ha fokus på kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

Likelønnskomisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskomisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinne-dominerte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

### 6.2 Seniorpolitikk

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

## 7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt IV 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LO Stats vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

Merknad:

For overenskomstområde 5 Nettbuss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 19. februar 2018.

Det kan ved mellomoppgjøret 2019 forhandles om tilpasninger i overenskomstene som følge av eventuell implementering av ny offentlig tjenestepensjon.

### 8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2018 til og med 31. mars 2020, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.



### Overenskomster LO Overenskomstområde 1 Kultur:

Arendal Kulturhus AS  
Dansens Hus AS  
Den Norske Opera & Ballett AS  
Det Norske Blåseensemble anno 1734  
Drammen Scener AS  
Kilden Teater og Konserthus (Kristiansand Symfoniorkester)  
Music Norway  
Musikkselskapet Harmonien  
Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design  
Nobels Fredssenter  
Nordnorsk Opera og Symfoniorkester AS  
Norsk Folkemuseum  
Norsk Forfattersentrum  
Operaen i Kristiansund  
Oslo Konserthus AS  
Oslo-Filharmonien  
Stavanger Symfoniorkester  
Trondheim Symfoniorkester

### Teatrene har felles overenskomst:

Beaivvas Sami Nasunlateahter  
Brageteatret  
Carte Blanche AS  
Den Nationale Scene  
Det Norske Teatret  
Haugesund Teater  
Hordaland Teater  
Hålogaland Teater  
Kilden Teater og Konserthus  
Nationaltheatret  
Nordland Teater  
Nord-Trøndelag Teater  
Oslo Nye Teater  
Riksteatret  
Rogaland Teater  
Sogn og Fjordane Teater  
Teater Ibsen (Telemark og Vestfold Regionteater)  
Teater Innlandet  
Teatret Vårt (Regionteateret i Møre og Romsdal)  
Trøndelag Teater.

### Overenskomstområde 2 Norges Bank: Norges Bank



**Overenskomstområde 3 Avinor:**

Avinor AS  
Avinor Flysikring AS

**Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:**

Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge  
AtB AS  
Brakar AS  
Electronic Chart Centre AS, ECC  
Enova SF  
Finnmarkseiendommen, Fefo  
Garantikassen for fiskere  
Innovasjon Norge  
Konsentra AS  
Norges forskningsråd  
Norsk Helsenet SF  
Norsk Tipping AS  
Ruter AS  
Sio Mat og Drikke AS  
SIVA, Selskapet for industrivekst SF  
Statnett SF  
Statskog SF  
Stiftelsen Asta  
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO  
Studentsamskipnaden i Stavanger  
Studentsamskipnaden i Østfold, SiØ  
Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs  
Studentsamskipnaden på Vestlandet  
Trygg Trafikk  
Vinmonopolet, AS

**Overenskomstområde 5 Nettbuss:**

Nettbuss AS  
Nettbuss Travel AS

Virksomhetene i dette området omfattes av Bussbransjeavtalen og Funksjonæravtalen for Nettbuss.

**Overenskomstområde 6 NRK:**

NRK AS

**Overenskomstområde 7 NSB:**

CargoNet AS  
NSB AS  
NSB Gjøvikbanen AS  
NSB Trafikkservice AS  
RailCombi AS

**Overenskomstområde 8 Posten Norge:**

Bring Express Norge AS  
Bring Linehaul AS  
Bring Transportløsninger AS  
Bring Warehousing AS  
Posten Norge AS

**Overenskomstområde 9 Øvrige:**

Baneservice AS  
Falck Brann & Redningstjeneste AS  
Green Cargo Togdrift AS  
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk  
Mantena AS  
AIM Norway AS, Aerospace Industrial Maintenance  
Broadnet AS  
Det Norske Myntverket AS  
Felleskjøpet Agri SA  
Fjellinjen AS  
Flytoget AS  
Hector Rail AB  
Hålogaland Kraft AS  
Mediq Norge AS  
Norges Håndballforbund  
Norsk Medisinaldepot AS  
Relacom AS  
Sporveien AS  
Veterinærmedisinsk Oppdragscenter AS, VESO

**Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift:**

Akershus universitetssykehus HF  
Finnmarkssykehuset HF  
Helgelandsykehuset HF  
Helse Bergen HF  
Helse Fonna HF  
Helse Førde HF  
Helse Møre og Romsdal HF  
Helse Nord Trøndelag HF  
Helse Stavanger HF  
Nordlandssykehuset HF  
Oslo universitetssykehus HF  
St. Olavs Hospital HF  
Sunnaas sykehus HF  
Sykehuset i Vestfold HF  
Sykehuset Innlandet HF  
Sykehuset Telemark HF  
Sykehuset Østfold HF  
Helse Nord RHF  
Helse Midt-Norge RHF  
Helse Sør-Øst RHF



Sørlandet Sykehus HF  
Universitetssykehuset Nord-Norge HF  
Vestre Viken HF

**Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak**  
*(det er en intensjon om å opprette dette overenskomstområdet, jf protokollens punkt II):*

Sykehuspartner HF  
Luftambulansetjenesten HF  
Pasientreiser HF  
Helse Vest IKT AS  
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF  
Sjukehusapoteka Vest HF  
Helse Nord IKT HF

**Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:**

Akasia Kirke og Gravplass AS  
Akasia Eiendomsforvaltning AS  
Akasia Barnehage AS  
Aleris Røntgen AS  
Diakonissehuset Lovisenberg  
LHL, Landsforeningen For Hjerter og Lungesyke  
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS  
N.K.S. Helsehus Akershus AS  
Norlandia Preschool AS  
Norlandia Care AS  
Norlandia Care Group AS  
Rehabiliteringssenteret Air AS  
Sophies Minde Ortopedi AS  
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV  
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse  
Unicare BAB AS  
Unicare Hjemmetjenester AS  
Unicare Omsorg AS  
Unicare Små Enheter AS  
Unilabs Laboratoriemedisin AS  
Unilabs Norge AS  
Valnesfjord Helsesportssenter

**Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS

**Ikke områdeplassert:**

Bane NOR SF

**Overenskomster under etablering (som ikke er områdeplassert):**

Martina Hansens Hospital AS  
NMD/Vitus (Fagforbundet)  
Norsk Helsenett SF (EI & IT)  
Svalbard Lufthavn AS  
Sykehusinnkjøp HF  
Baratt Due Musikk institutt  
Sykehusapotekene Midt-Norge  
Vestre Viken HF (EI & IT)  
InfraNord Norge AS  
Østnorsk Jazzsenter  
Stiftelsen Ribo  
Entur AS  
Unicare Rehab







## Norsk Jernbaneforbund

Møllergata 10, 0179 Oslo - Telefon: 23 06 83 53

E-mail: [njf@njf.no](mailto:njf@njf.no) - [www.njf.no](http://www.njf.no)