

Norsk Jernbaneforbund



**Overenskomst for
Stadler Service Norway AS
og Stadler Bussnang AG**

2018 - 2020

Agreement
between /
Overenskomst
mellom

Norsk Jernbaneforbund

and/og

Stadler Service Norway AS
and/og

Stadler Bussnang AG, norsk
avdeling

1.4.2018 – 31.03.2020

1.0	Scope of Application / Virkeområde	4
1.1	Period / Varighet	4
2.0	Seniority / Ansiennitet	5
3.0	Engagement and Termination / Ansettelse og oppsigelse	6
4.0	Pay during Training / Lønn under opplæring	6
5.0	Equal Opportunities between Men and Women / Likestilling mellom kvinner og menn	6
6.0	Pay / Lønn	7
6.1	Scope of Pay / Lønn, omfang	7
6.2	Pay, Definitions / Lønn, definisjoner	7
6.3	General Provisions / Generelle bestemmelser	8
7.0	Pay during Illness, Birth, Adoption, Care for Sick Child, Compassionate Leave, or Occupational Injury / Lønn under sykdom, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade	8
8.0	Leaves of Absence / Permisjoner	9
8.1	Sick Leave / Sykepermisjon	9
8.2	Paid Leave of Absence in Case of Pregnancy, Birth, Adoption, and Nursing / Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming	10
8.3	Care for Children / Omsorg for barn	12
8.4	Compassionate Leave / Velferdspermisjoner	13
9.0	Holidays / Ferie	15
9.1	Work during the Holidays / Arbeid i ferien	16
10.0	Pensionable Income/Contractual Pension (AFP) / Pensjonsgrunnlag/AFP	16
10.1	Contractual pension (AFP) / Avtalefestet pensjon (AFP)	16
11.0	Working Hours / Arbeidstid	16
11.1	Daily Free Time / Daglig fritid (see next page/se neste side)	18
11.2	Weekly Free Time / Ukentlig fritid	19
11.3	Emergency Watch / Beredskapsvakt	20
11.4	Working Hours While Travelling / Arbeidstid på reiser	20
11.5	Overtime / Overtid	23
11.6	Work at Night, on Saturdays, Sundays, Public Holidays, and Festive Days / Arbeid på natt, lørdag, søndag, helge- og høytidsdager	23
11.7	Work outside the Place of Deployment / Arbeid utenfor stasjonsingssted	24
12.0	Working Clothes and Protective Equipment / Arbeidstøy og verneutstyr	24
13.0	Collective Life Insurance / Gruppelivsforsikring	25
14.0	Occupational Injury Insurance / Yrkesskadeforsikring	25
14.1.1	Arbeidsgiver skal besørge at Ansatte er dekket av Yrkesskadeforsikring i henhold til krav i Lov om yrkesskade.	25

ko hf

15.0	Hiring of Employees and Outsourcing of Work, etc. / Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.	25
15.1	Hiring of Employees / Innleie av arbeidstakere	25
15.2	Use of Substitutes / Bruk av vikarer	25
15.3	Other Conditions / Andre forhold	26
16.0	Tillitsvalgte representatives	26
16.1	Representatives, and number and elections / Tillitsvalgte, antall og valg	26
16.1.1	Work of the Union Representatives - number and division - resources / Tillitsvalgtes arbeid i virksomheten - antall og fordeling - ressurser	26
16.1.2	Election Rules / Valgregler	27
16.1.3	Delegations / Delegasjoner	27
16.2	Management and representatives rights and duties / Ledelsens og tillitsvalgtes rettigheter og plikter	28
16.2.1	Union duties / Gjensidige plikter	28
16.2.2	The exercise of official duties as a representative / Utøvelse av vervet som tillitsvalgt	28
16.2.3	Meetings of the working time / Møter i arbeidstiden	29
16.2.4	Remuneration / Godtgjørelse	30
16.2.5	Free time for elected representatives / Tjenestefri for tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte	30
16.2.6	Claims that union or representative of management is to resign / Krav om at tillitsvalgt eller representant for ledelsen skal fratre	31
16.2.7	Termination or dismissal of elected representatives / Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte	32
17.0	Entur	32
18.0	Pension	33

ko hf

1.0 Scope of Application / Virkeområde

This Agreement has been signed by and between Stadler Bussnang AG Norwegian branch, Stadler Services Norway AS (hereinafter referred to as "Stadler") and Norsk Jernbaneforbund and shall apply to all technical personnel in Stadler Services Norway AS, organisasjonsnummer 920 234 984 and in Stadler Services Norway AS, Organisation no 995 820 668.	Overenskomsten er inngått mellom Stadler Bussnang AG Norsk avdeling, Stadler Services Norway AS (heretter i felleskap også omtalt som "Stadler") og Norsk Jernbaneforbund og gjelder for all teknisk personell i Stadler Services Norway AS, organisasjonsnummer 920 234 984 og Stadler Bussnang AG Norsk avdeling, organisasjonsnummer 995 820 668.
---	--

1.1 Period / Varighet

The Agreement shall apply for a period of 2 years and shall expire first on 01.04.2020. Pay negotiations regarding the second year of the Agreement shall be conducted prior to the expiration of the first year of the Agreement.	Overenskomsten er 2-årig med hovedforfall første gang 01.04.2020. Før utløpet av første avtaleår gjennomføres lønnsforhandlinger gjeldende for 2. avtaleår.
The Agreement shall take effect from April 1 st , 2018.	Avtalen har virkning fra 1.4.2018.

En 45

2.0 Seniority / Ansiennitet

The employees shall have their company seniority calculated from the date of their appointment at the mother company or the subsidiary. Where an employee quits the enterprise of his or her own volition and is subsequently employed again by Stadler, the seniority from the previous employment shall not be counted in. Employees who are dismissed due to downsizing and are subsequently reinstated at the enterprise shall have their previous seniority counted in if they join the company again within 2 years. The following leaves of absence shall not interrupt company seniority: 1. Leave of absence with full or partial pay. 2. Leave of absence in connection with assignments in the trade union movement and for performing public assignments. 3. Unpaid leave of absence in connection with military service, national civil service, civil defence duty, and police service. 4. Unpaid leave of absence for welfare work. 5. Unpaid leave of absence for vocational training. Where the parties reach an agreement, other leaves of absence may also be included in the company seniority.	Ansatte får sin bedriftsansiennitet beregnet fra ansettelsesdato i mor- eller datterselskap. Dersom en ansatt etter eget ønske slutter i bedriften og senere innleder et nytt ansettelsesforhold til Stadler, regnes ikke tidligere opptjent ansiennitet med. Ansatte som blir overtallige og som senere gjeninntas i bedriften får medregnet tidligere ansiennitet om de blir ansatt i selskapet igjen innen to år. Følgende permisjoner avbryter ikke bedriftsansienniteten: 1. Permisjon med hel eller delvis lønn. 2. Permisjon ved oppdrag i fagbevegelsen og for å utføre offentlige verv. 3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, siviltjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste. 4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid 5. Permisjon uten lønn for bedriftsrettet utdanning. Ved avtale mellom partene kan også andre permisjoner bli å regne med i bedriftsansienniteten.
--	---

En 45

3.0 Engagement and Termination / Ansettelse og oppsigelse

1. The engagement shall take place in accordance with the provisions of the Norwegian Working Environment Act.	1. Tilsetting skjer i hht. til reglene i Arbeidsmiljøloven.
2. A trial period of 6 months shall apply to new engagements.	2. Ved nytilsetting gjelder en prøvetid på 6 måneder.
3. Termination shall follow the provisions of Section 15-3 of the Norwegian Working Environment Act, with the exception of items 1 and 2, which shall be replaced by a mutual notice period of 3 months.	3. Oppsigelse skjer i henhold til reglene i Arbeidsmiljøloven § 15-3 med unntak av punktene 1 og 2 som erstattes av en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

4.0 Pay during Training / Lønn under opplæring

Employees shall keep their normal pay when they attend a course ordered by the enterprise. Employees shall keep their supplements according to the present shift plan when they attend a course ordered by the enterprise and notice of the course is given later than 14 days in advance.	Ansatte beholder lønn når de tar kurs pålagt av bedriften. Ansatte beholder også tillegg etter oppsatt turnus når de tar kurs pålagt av bedriften og varsel om slike kurs er gitt senere enn 14 dager før kurset starter.
--	---

5.0 Equal Opportunities between Men and Women / Likestilling mellom kvinner og menn

The parties agree to arrange the conditions in such a way as to give men and women equal opportunities to take part in the different work tasks performed at the enterprise. The enterprise shall attend to the equal opportunities perspective in connection with appointments, promotions, and qualifying further and adult training, as well as pay determination in its personnel policy. Pregnant women are entitled to appropriate work during the pregnancy without any reduction in their income.	Partene er enige om å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor bedriften. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning og lønsplassering. Gravide har rett til hvelig arbeid under graviditet uten reduksjon i inntekt.
---	--

6.0 Pay / Lønn

6.1 Scope of Pay / Lønn, omfang

The pay system shall apply to all technical personnel in Stadler.	Lønssystemet gjelder for alt teknisk personell i Stadler.
---	---

6.2 Pay, Definitions / Lønn, definisjoner

1. All employees of the company shall be appointed with annual basic salary.	1. Alle ansatte i bedriften ansettes med årslønn.
2. The monthly pay shall be equal to the annual basic salary divided by 12.	2. Månedslønn er årslønn dividert med 12.
3. The hourly pay shall be equal to the basic salary divided by the following figures: (i) 1950, in circumstances as described in the Working Environment Act section 10-4 (1) (ii) 1850, in circumstances as described in the Working Environment Act section 10-4 (4) (iii) 1750, in circumstances as described in the Working environment Act section 10-4 (5) and (6)	3. Timelønn er ordinær årslønn dividert med følgende tall: (i) 1950 for de tilfeller som omfattes av aml. § 10-4 (1) (ii) 1850 for de tilfeller som omfattes av aml. § 10-4 (4) (iii) 1750 for de tilfeller som omfattes av aml. § 10-4 (5) og (6)
4. Wages shall be paid on the 25th of each month. The payment shall comprise the monthly pay, fixed supplements, and variable supplements for the previous month.	4. Lønn utbetales den 25. i hver måned. Utbetalingen omfatter månedens lønn, faste tillegg og variable tillegg for måneden før.
5. Where the pay day falls on a Saturday, Sunday, or a public holiday, the pay shall be paid on the last business day prior to that day.	5. Faller lønnsdag på en lørdag, søndag, helgedag eller offentlig fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
6. Employees may be paid an advance on the pay they are supposed to get on a pay day that falls during the holidays prior to the beginning of these holidays.	6. Arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende vil få på lønnsdag som faller i ferien.
7. Employees who are transferred temporarily to positions with higher pay shall receive the pay for this position from their first day in that position.	7. Arbeidstaker som midlertidig pålegges å fungere i en høyere lønnet stilling tilkommer denne stillings lønn fra 1. dag
8. The parties may enter into agreements on bonus pay.	8. Det kan inngås avtaler om bonuslønn.

un 17/

un 17/

6.3 General Provisions / Generelle bestemmelser

Minimum wage Pay rates shall provide the guaranteed minimum wage in the different categories, cf appendix to the agreement.	Minstelønnsatser Lønnsatserne uttrykker garantert minstelønn innenfor de ulike kategorier, se vedlegg til avtalen.
Individual additions Between the yearly negotiations of the bargaining agreements, it may be agreed that Employees with special qualifications beyond those normally required for trade, special and assistant workers, including workers who qualify for the new tasks brought on because of the introduction of new technology, should be given a higher pay increase.	Individuelle tillegg Mellom tarifforhandlingene kan det avtales at arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner utover det som normalt kreves av fag-, spesial- og hjelpearbeidere, herunder arbeidstakere som kvalifiserer seg til de nye arbeidsoppgaver som innføring av ny teknologi fører med seg, skal gis et høyere lønnstillegg.

7.0 Pay during Illness, Birth, Adoption, Care for Sick Child, Compassionate Leave, or Occupational Injury / Lønn under sykdom, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade

1. Pay shall mean main basic salary, fixed supplements, and p supplements according to the established shift plan. Part-time employees shall get proportional pay. 2. The respective employee shall be paid the pay he or is entitled to at any time in accordance with his or her employment terms. Where the position percentage of a part-time employee is changed for one month or more, the changed position percentage shall be used as a basis for payment of wages for the duration of the change. 3. As regards employees who are incapable of doing their jobs because of illness or occupational injury, the subject of rehabilitation measures, if any, shall be taken up for assessment as soon as possible, not later than after the employee has been absent for 6 months. 4. When an employee on sick leave retires with old age, invalidity, or disability pension, the pay shall run until the end of the resignation month.	1. Med lønn menes hovedlønn, faste tillegg samt lønsmessig tillegg etter oppsatt tjenesteplan. Deltidstilatte utbetales forholdsmessig lønn. 2. Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt tilsetningsforhold. Dersom en deltidstilatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare. 3. For en arbeidstaker som blir ufør til sitt arbeid på grunn av sykdom eller yrkesskade skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering snarest mulig og seinest etter 6 måneders fravær. 4. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders-, invalide- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av fratredelemåned.
---	--

in 45

8.0 Leaves of Absence / Permisjoner

8.1 Sick Leave / Sykepermisjon

1. An employee with fixed weekly working hours is entitled to full pay according to section 8 during illness for a period of up to 49 weeks and 5 calendar days. By full pay is meant pay according to article 8.0, section 1, limited to 8G for the first two months after the expiry of the employer period and then limited to 6G. By proportionate pay the corresponding reduction shall be made. A pre requirement for the employee to receive such pay is that the employees have been working for at least four weeks. Once the employee has received pay for illness for a total of 49 weeks and 5 calendar days over the course of the last 3 years, the right of pay during illness shall lapse. An employee who has been fully fit for work for 6 months since he or she last got pay during illness shall be entitled to pay during illness again in accordance with the provisions of the first paragraph.	1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom i henhold til punkt 8 i innlitt 49 uker og 5 kalenderdager. Med full lønn menes lønn i henhold til punkt 8.0, punkt 1, men begrenset til 8 G i de første to måneder etter arbeidsgiverperiodens utløp og deretter begrenset til 6G. Med forholdsmessig lønn gjøres tilsvarende forholdsmessige begrensninger gjeldende. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har vært fire uker i tjenesten. Når arbeidstakeren har hatt lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.
2. The first 2 weeks and 2 calendar days of each absence due to illness corresponding to the employer period in Section 8-19 of the Norwegian National Insurance Act shall, as a rule, not be included in the right to sick pay in item 1 above.	2. De første 2 ukene og 2 kalenderdager i hvert sykefravær, tilsvarende arbeidsgiverperioden i folketrygdloven § 8-19, skal som hovedregel ikke regnes med i sykkelønsretten i nr. 1 ovenfor.
3. The right of pay during illness shall expire at the end of any notice period. As regards employees who have been hired for a limited period of time, this right shall lapse upon the expiration of the employment relationship. Any obligations from that date on shall follow from the Norwegian National Insurance Act.	3. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er antatt til et tidsbegrenset arbeidsforhold, utløper retten når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

in 45

4. Absence due to illness shall be reported to the employer as soon as possible, with information about the probable duration of the absence. Self-reporting can be used in accordance with the rules of Section 8-23 of the Norwegian National Insurance Act and the Agreement on Inclusive Working Life applicable at any time between the authorities and the main bargaining partners.	4. Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan nyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23, og den til enhver tid gjeldende avtale om Inkluderende Arbeidsliv mellom myndighetene og hovedpartene i arbeidslivet.
5. The right of pay during illness may lapse if the absence is not adequately documented. Adequate documentation shall include a self-report/doctor's certificate, cf. Sections 8-7 and 8-19 of the Norwegian National Insurance Act. The employer period of 2 weeks and 2 calendar days shall be counted from the first day of absence in each individual case of illness. However, if less than 2 weeks and 2 calendar days have gone since the last absence due to illness, the new absence due to illness shall be included in the same employer period. Once the employee has been at work for a consecutive period of 2 weeks and 2 calendar days, a new employer period shall be calculated.	5. Retten til lønn under sykdom kan bortfalle dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring, jf. folketrygdloven §§ 8-7 og 8-19, Arbeidsgiverperioden på 2 uker og 2 kalenderdager regnes fra og med første hele fraværsdag i hvert enkelt sykdomstilfelle. Men dersom det er gått mindre enn 2 uker og 2 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode. Når arbeidstakeren har vært i arbeid sammenhengende i 2 uker og 2 kalenderdager skal det beregnes ny arbeidsgiverperiode.

8.2 Paid Leave of Absence in Case of Pregnancy, Birth, Adoption, and Nursing / Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming

1. Paid pregnancy and birth leave. Employees entitled to pregnancy or maternity benefits in accordance with the Norwegian National Insurance Act shall be paid full or proportional pay in accordance with Section 8 during the period of the leave. By full pay is meant pay according to article 8.0, section 1., limited to 8G for the first two months after the start of the leave and then limited to 6G. By proportionate pay the corresponding reduction shall be made.	1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn. Arbeidstaker som har rett til svangerskapspengene eller fødselspengene etter reglene i lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 8 i permisjonstiden. Med full lønn menes lønn i henhold til punkt 8.0. punkt 1, men begrenset til 8 G i de første to måneder etter permisjonens start og deretter begrenset til 6G. Med forholdsmessig lønn gjøres tilsvarende forholdsmessige begrensninger gjeldende.
---	--

2. Paid adoption leave. Employees entitled to adoption benefits in accordance with the Norwegian National Insurance Act shall be paid full or proportional pay in accordance with Section 8 during the period of the leave. By full pay is meant pay according to article 8.0, section 1., limited to 8G for the first two months after the start of the leave and then limited to 6G. By proportionate pay the corresponding reduction shall be made.	2. Adopsjonspermisjon med lønn. Arbeidstaker som har rett til adopsjonspenger etter reglene i lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 8 i permisjonstiden. Med full lønn menes lønn i henhold til punkt 8.0. punkt 1, men begrenset til 8 G i de første to måneder etter permisjonens start og deretter begrenset til 6G. Med forholdsmessig lønn gjøres tilsvarende forholdsmessige begrensninger gjeldende.
3. Paid maternity/paternity leave in connection with birth. Employees are entitled to 2 weeks of compassionate leave in connection with birth in accordance with the rules of Section 12.3 of the Norwegian Working Environment Act with full Basic salary without supplements.	3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel. Arbeidstaker har rett til 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12.3 med full fastlønn uten tillegg.
4. Nursing. An employee working on a full-day basis and breastfeeding her child is entitled to paid leave of absence with full pay for up to one hour per day. An employee working between 2/3 and a full day and employees working less than 2/3 of a day and breastfeeding a child are entitled to unpaid leave of absence in accordance with the rules of Section 12-8 of the Working Environment Act.	4. Amming. En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn i inntil en time pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og arbeidstakere som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8
5. Notice. An employee who takes advantage of the right of leave in accordance with this paragraph shall notify the employer as soon as possible, not later than the deadlines specified in Section 12-7 of the Norwegian Working Environment Act.	5. Varsel. En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig, og senest innen de frister som fremgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

lu 45

lu 45

8.3 Care for Children / Omsorg for barn

1. An employee who cares for children under 12 years is entitled to up to 10 days (15 days if the employee cares for three or more children) of paid leave of absence per calendar year for necessary supervision of the child if the child is ill or if the person who is in charge of the daily supervision of the child is ill. Where the employee cares for the child alone, he or she is entitled to up to 20 days (30 days if the employee cares for three or more children) of paid leave of absence per calendar year. The same rules apply if two persons are in charge of the care, but one of them is incapable of supervising the child in the long term because of own disability, admission to a health institution as a long-term patient, or similar conditions.	1. En arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har ved- kommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.
2. As regards chronic illness or disabled children below 18 years of age, the right shall be extended to paid leave of absence in accordance with item 1 of 20 and 40 days respectively, pursuant to the provisions of Section 9-6 of the Norwegian National Insurance Act.	2. For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i lov om folketrygd § 9-6.
3. Employees who care for children under 18 years of age who suffer from a life-threatening or another extremely serious illness or injury are entitled to leave of absence in accordance with the provisions of Section 12-9 of the Norwegian Working Environment Act and Chapter 9 of Norwegian National Insurance Act.	3. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.
4. Employees who care for long-term ill or disabled children are entitled, within the framework of item 3 of this paragraph, to paid leave of absence if they have to take part in a course or another training at an approved health institution in order to be able to take care of and treat the child, cf. Sections 9-13 through 9-16 of the Norwegian National Insurance Act. The same shall apply to participation in a parental	4. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. lov om folketrygd §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente

un 41

course at approved public competence centres.	kompetansesentra.
5. Absence shall be documented using a self-report/doctor's certificate in accordance with Sections 9-7 and 9-14 of the Norwegian National Insurance Act.	5. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til lov om folketrygd §§ 9-7 og/eller 9-14.
6. Assuming there is a right of paid leave of absence in accordance with Section 9.2, item 1 or Section 9.2, item 2, the employees are also entitled to a total of up to 3 years of unpaid leave of absence meaning that they are entitled to a total of one year of unpaid leave of absence for each child. Where the child is not taken care of by both parents, the right of the person who does not care of the child shall be exercised by the other person who takes care of the child. If an employee takes advantage of his or her right of time account, the part of the time account period that exceeds the period the respective person is entitled to leave of absence for with full pay or 80% of the pay in accordance with Section 9.2, item 1 and Section 9.2, item 2 shall be deducted from the 3 years the parents are entitled to leave of absence in accordance with this provision. The leave(s) of absence must be taken before the child becomes 12 years of age. An employee may not claim part-time leave or leave for periods that are shorter than 6 months. Nevertheless, such leave may be granted if the position allows it. The father's right in accordance with Section 8.2, item 3 shall come in addition thereto.	6. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter pkt. 9.2 nr. 1 eller pkt. 9.2 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet. Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til tidskonto, skal den del av tidskontoperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter pkt. 9.2 nr. 1 og pkt. 9.2 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse. Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjonen som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det. Farens rett etter pkt. 8.2 nr. 3 kommer i tillegg.

8.4 Compassionate Leave / Velferdspermisjoner

When there are actual welfare reasons, an employee may be granted paid compassionate leave for up to 2 weeks or up to 4 weeks at half pay within the calendar year.	Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn innen kalenderåret.
---	--

un 41

The following welfare reasons shall qualify for paid compassionate leave:

- Death in near family 2 days, one day on the day of death and one day on the day of the funeral. Immediate family means persons who are closely related to employee, such as a spouse, partner, children, siblings, parents, in-laws, grandparent or grandchild
- Start in kindergarten for own children 2 days
- First day of school or own children 1 day
- Leave for examination, treatment and control of dentist or specialist and physician and treatment by a physiotherapist or chiropractor when National insurance provides benefits for treatment. This refers to cases where it is not possible to obtain an appointment outside business hours. In some cases, the employee may also have to travel far. The provision does not apply to such cases, as it apply only to short compassionate leave. Otherwise the employee in the latter case will often be on sick leave.
- Leave for the remainder of the working day in cases where the worker because of sickness must leave the workplace.
- Leave when the parents are invited to conference hours in elementary school, and this cannot be outside working hours. Such leave is granted for up to two hours
- Own wedding 1 day
- Moving of living accommodation 1 day Leave for participation in their children's confirmation

Følgende velferdsgrunner gir grunnlag for velferdspermisjoner med lønn:

- Død i nær familie 2 dager, en dag på dødsdagen og en på begravelsesdagen. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle, samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.
- Start i barnehage for egne barn 2 dager
- Skolestart for egne barn 1 dag
- Permisjoner for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege/spesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.
- Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- Permisjon når foreldrene blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
- Eget bryllup 1 dag
- Flytting til ny bostad 1 dag
- Permisjon ved deltagelse i egne barns konfirmasjon

9.0

Holidays / Ferie

The parties have introduced a fifth holiday week, cf. Section 15 of the Norwegian Holidays Act so that the holidays pursuant to the Norwegian Holidays Act and the contractual holidays together comprise 30 working days. According to the Holidays Act all days count as working days except Sundays and statutory church or Public holidays. The contractual holidays shall be 5 working days of the above holiday.

Employees over 60 years of age shall be given additional holiday of 6 working days, cf. Sections 15 1 and 2 of the Norwegian Holidays Act.

Holiday pay shall be paid in accordance with the Norwegian Holidays Act. Where allowed by the respective position, holidays may be taken on individual days where 1 man-day shall be equal to 1 holiday day. This type of holidays shall be taken as residual holidays outside the main holidays. Up to 17 working days of holiday may be transferred to the following year.

The holiday period shall be adapted, to the extent possible, to the individual employee's desires and needs. If agreement is not reached, the employer fixes the holiday dates within the limits which follow from the subparagraphs below.

If allowed by the day-to-day operations:

- Employees with children of school age should get 4 weeks of consecutive holidays during the school summer holidays.
- Other employees should get 4 weeks of consecutive holidays in the period from 1 June to 30 September.

Employees who want to take their main holidays outside these dates can do so as long as this does not affect the day-to-day operations.

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. Ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. I henhold til ferieloven anses alle dager som virkedager med unntak av søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Arbeidstakere over 60 år gis 6 virkedagers ekstraferie jfr. ferielovens § 15 1 og 2. Feriepenger utbetales i henhold til ferieloven.

Hvis tjenesten tillater det kan ferie avvikles som enkelt dager hvor 1 dagsverk er lik 1 feriedag. Denne type ferie avvikles som restferie utenom hovedferien. Det kan overføres inntil 17 virkedager til det påfølgende år.

Ferieavviklingen skal så langt det er tjenstlig mulig tilpasses den enkeltes ønsker og behov. Oppnås det ikke enighet, fastsetter arbeidsgiver ferien innenfor de rammer som er beskrevet under.

Hvis den daglige drift tillater det bør:

- Arbeidstakere med barn i skolepliktig alder få 4 uker sammenhengende ferie i skolens sommerferie
- Øvrige arbeidstakere få 4 uker sammenhengende ferie i tiden 1. juni – 30. september.

Arbeidstaker som ønsker å avvike hovedferien utenom disse tidspunktene kan avtale dette så sant den daglige drift tillater det.

9.1 Work during the Holidays / Arbeid i ferien

Where substantial work pressure, etc. make it necessary for the employee to be called back from his or her holiday, this shall be compensated with 100% supplement for each man day or part of man day + new holiday days corresponding to the number of man days or parts of man days during which the respective employee has worked.	Dersom stort arbeidspress e.a. medfører at arbeidstakere tilbakekalles fra ferie kompenseres dette med 100 % tillegg for hvert påbegynt dagsverk + nye feriedager tilsvarende det antall påbegynte dagsverk vedkommende har arbeidet.
---	---

10.0 Pensionable Income/Contractual Pension (AFP) / Pensjonsgrunnlag/AFP

10.1 Contractual pension (AFP) / Avtalefestet pensjon (AFP)

The enterprise shall have an early retirement pension scheme as part of the joint AFP scheme.	Bedriften skal ha en tidligpensjonsordning i fellesordningen for AFP.
---	---

11.0 Working Hours / Arbeidstid

1. An employee's regular weekly working hours may not exceed 37,5 hours.	1. Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 time.
2. The daily working hours should be 7,5 hours and shall be placed in the period between 06.00 and 18.00 during the first 5 working days of the week.	2. Den daglige arbeidstiden skal være 7,5 timer og legges i tidsrommet 06.00 til 18.00 de 5 første virkedagene i uken.
3. The parties may enter into agreements on other working time arrangements, hereunder flexible working hours.	3. Det kan inngås avtaler om andre arbeidstidsordninger, herunder fleksibel arbeidstid.
4. Reduced working time applies in circumstances as described in the Working environment Act section 10-4 as follows:	4. Redusert arbeidstid gjelder for de tilfeller som omfattes av aml. § 10-4 som følger.

un 4/5

- A maximum working time of 35,5 hours within seven days week for: - semi-continuous shift work and comparable rota work, - work on two shifts which are regularly carried out on Sundays and public holidays and comparable rota work regularly carried out on Sundays and public holidays, - work which necessitates that individual employees work at least every third Sunday, - work which is principally performed at night, cf the Working environment Act section 10-4 (4)	- Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 35,5 timer i løpet av sju dager for: - døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid, - arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager, - arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, - arbeid som hovedsakelig drives om natten, jf Arbeidsmiljølovens § 10-4 (4)
- A maximum working time of 33,5 hours within seven days week applies for: - continuous shift work and comparable rota work, - work below ground in mines, tunnelling and blasting of rock chambers below ground, cf the Working environment Act section 10-4 (5)	- Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 33,5 timer i løpet av sju dager for: - helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid, - arbeid under jord i gruver, tunneldrift og utsprenkning av bergrom under jord, jf Arbeidsmiljølovens § 10-4 (5)
A maximum working time of 33,5 hours within seven days applies for work on three shifts and comparable rota work to which the Working Environment Act section 10-4 (4) and (5) does not apply and which necessitates that individual employees work at least every third Sunday, cf the Working environment Act section 10-4 (6)	Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 33,5 timer i løpet av sju dager for tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under Arbeidsmiljølovens § 10-4 fjerde eller femte ledd og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, jf Arbeidsmiljølovens § 10-4 (6)
5. Any agreed average calculation may apply in accordance with the provisions of the Norwegian Working Environment Act.	5. Eventuell avtalt gjennomsnittsberegning kan skje etter AMLs bestemmelser.

un 4/5

6. When the work is done at different times of the day, a working plan showing the individual employee's working hours and free time shall be prepared. When the working plans are set up, attention shall be paid to distributing the working hours as equally as possible among individual employees. Any changes in the working hours shall be discussed with the employee representatives not later than 14 days prior to start-up. Where the working plan is altered with notice to each individual employee that is shorter than 14 days, the time outside the meet-up and end times of the regular position shall be compensated as overtime.	6. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakerne. Endring i arbeidstiden skal drøftes med de tillitsvalgte senest 14 dager før igangsetting. Dersom omlegging av arbeidsplan skjer med kortere varsel til hver enkelt arbeidstaker enn 14 dager, vil det tidsrom som strekker seg utover fram møte- og avslutningstidspunkt for den ordinære tjenesten godtgjøres som overtid.
7. Agreements on incorporation of working days between holidays shall be signed locally.	7. Avtaler om innarbeiding av inneklemt virkedager gjøres lokalt.

11.1 Daily Free Time / Daglig fritid (see next page/se neste side)

1. The work free period between two man days shall be at least 11 hours.	1. Den arbeidsfrie perioden mellom 2 dagsverk skal være minst 11 timer.
2. Where the employee exceptionally and after prior agreement with the employee representative is ordered to meet up at work before 11 hours have passed, the employee shall be paid 100 % overtime supplement for the following man day.	2. Dersom arbeidstaker unntaksvis og etter forutgående avtale med tillitsvalgte pålegges å møte på arbeid før det er gått 11 timer, skal det betales forhøyet overtidsgodtgjørelse (100 %) for det påfølgende dagsverk.

11.2 Weekly Free Time / Ukentlig fritid

1. The employee shall have consecutive free time (weekly free day) of at least 36 hours once a week. The weekly free day shall commence not later than 18.00 on the previous day and shall continue until at least 06.00 am on the following day. This free time shall preferably be spent on Sunday and at least every other Sunday.	1. Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer. Ukefridagen skal tiltres senest kl. 18.00 dagen før og være til minst kl. 06.00 dagen etter. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.
2. In addition to the weekly free day, an additional free day shall, to the extent possible, be given and shall stretch over a whole calendar day. This free day shall commence not later than 18.00 on the previous day and shall continue until at least 06.00 am on the following day. The free day shall, to the extent possible, be combined with the weekly free day.	2. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridagen skal tiltres senest kl. 18.00 dagen før og være til minst kl. 06.00 dagen etter. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.
3. Overtime work ordered in direct connection with shift work shall be paid with overtime supplement in accordance with the rules regarding overtime.	3. Pålagt overtidsarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene om overtid.
4. Where the weekly free day or another shift-free day is placed during a public holiday or on another festive day which is not Sunday, this shall be compensated with additional free time for the employee on a man-day that has the length of at least one normal working day (7.5 hours). The man-day shall be counted in the shift rotation. Where such free time cannot be granted, overtime supplement corresponding to the working hours in a normal working day shall be paid. The free time shall then be granted during the previous or subsequent week. Where required by an employee, new free time may be granted within 8 weeks prior to or subsequent to the free day that is supposed to be granted. A new free day shall be marked on the shift map in the common way.	4. Dersom ukefridagen eller annen 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 (7,5 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Fritiden skal gis enten i foregående eller etterfølgende uke. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan det avtales at ny fritid gis i perioden 8 uker før eller etter den fridagen det skal gis fri for. Ny fridag avmerkes på turnuskartet på vanlig måte.

11.3 Emergency Watch / Beredskapsvakt

1. Emergency watch which means that the employees must be prepared to perform active work in case of need shall not be regarded as working hours, but shall be compensated by a lump sum of NOK 73 per hour.	1. Vaktjeneste som innebærer at arbeidstakerne må være i beredskap for i påkommende tilfelle å utføre aktivt arbeid, skal ikke regnes som arbeidstid, men kompenseres med et fast beløp på NOK 73 per time.
2. Upon call-out, overtime supplement shall be paid. The compensation for this work will be paid out together with overtime supplement.	2. Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse. Godtgjørelse for arbeidet utbetales samtidig som overtidsgodtgjørelse.

11.4 Working Hours While Travelling / Arbeidstid på reiser

1. Travelling time during regular working hours shall be counted in full as working hours.	1. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
2. Travelling time outside regular working hours shall be calculated as 1/1 time and paid as overtime.	2. Reisetid utover ordinær arbeidstid beregnes som 1/1 tid og utbetales som overtid.
3. Travelling and related expenses and other costs in connection with business trips in Norway shall be covered in accordance with the following guidelines:	3. Utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser i Norge dekkes etter følgende retningslinjer:
A. General The journey shall be made the fastest and most cost efficient way for the Employer as long as this is consistent with the performance of the service when taking into account all expenses and an effective and proper execution of the service.	A. Generelt Reisen skal foretas på den for arbeidsgiver hurtigste og rimeligste måte så langt dette er forenlig med utførelsen av oppdraget når man herunder samlet tar hensyn til alle utgifter og til en effektiv og forsvarlig gjennomføring av tjenesten.
B. Transport	B. Transport
(1) When using scheduled public transport expenses are covered after receipt.	(1) Ved bruk av rutegående transportmidler dekkes utgifter etter kvittering.
(2) Rates for mileage allowance for using your own car is NOK 4.05 per. km.	(2) Satser for kilometergodtgjørelse ved bruk av egen bil er kr 4,05 pr. km.

km 98

C. In addition to the expenses under B, Transport, the following expenses are covered:	C. I tillegg til utgifter som dekkes etter punkt B om transport refunderes følgende utgifter:
(1) undocumented:	(1) Ulegitimert:
a) parking meter costs.	a) Parkometerutgifter.
b) Toll road, bridge and tunnel expenses.	b) Bom-, bro- og tunnelutgifter.
c) Tax for use of Spiked tyres	c) Piggdekkavgift.
(2) Documented:	(2) Legitimert:
a) Expenses for sleeping space.	a) Utgifter til soveplass.
b) The costs of seat reservation.	b) Utgifter til plassbillett.
c) Parking fee.	c) Parkeringsavgift.
d) Expenses for transport of necessary luggage with the means of transport used.	d) Utgifter til transport av nødvendig bagasje med det transportmiddel som benyttes.
e) In connection with flights, necessary expenses to cover up overweight weight amount equal to the free baggage.	e) Ved flyreiser dekkes nødvendige utgifter for å dekke overvekt inntil vektmengde som tilsvarer tillatt fri bagasje.
f) In exceptional cases, the necessary expenses for wash and cleaning of clothes	f) I helt spesielle tilfeller nødvendige utgifter til vask og rens av tøy.
g) Expenses for service, related phone calls, faxes and e-mail/Internet messages.	g) Utgifter til tjenstlig begrunnede telefonsamtaler, telefakser og e-post/internettmeldinger.
h) Expenses for private calls necessary for notification of change of itinerary, or justified by the occurrence of illness and / or injury.	h) Utgifter til private telefonsamtaler begrunnet i melding om forandring av reiserute, eller begrunnet i inntruffet sykdom og/eller skade.
i) Other expenses strictly necessary on the basis of the character of the task or journey.	i) Andre strengt nødvendige utgifter med bakgrunn i oppdraget eller reisens karakter.

km 98

D. Diet allowance (1) For travel less than 3 hours, no cost allowance is given. (2) For day trips in Norway subsistence allowance is calculated as follows: a) For travel from 3 hours up to 9 hours, undocumented rate of NOK 250,-. b) For travel from 9 hours up to 12 hours, undocumented rate of NOK 450,-. (3) When the diet is covered by employer / client or by the organizer/host, diet allowance is not paid. (4) For travel from 12 hours, undocumented rate of NOK 700 per day (5) For journeys lasting more than one day, 6 hours or more into the new day is calculated as a whole day. (6) When the diet is covered by employer / client or by the organizer/host, diet allowance is not paid. If the costs of diet in exceptional circumstances exceed the rates in in points D (2) and D (4) above, legitimized expenditure beyond the undocumented rates by up to 20% is covered. E. Accommodation Documented costs for necessary accommodation. 4. Diet in connection with business trips abroad shall be covered with 900 per day.	D. Kostgodtgjørelse (1) For reiser som varer under 3 timer, beregnes det ikke kostgodtgjørelse. (2) For dagsreiser i Norge beregnes kostgodtgjørelsen slik: a) For reiser fra og med 3 timer inntil 9 timer tilstås en ulegitimert sats på kr 250,-. b) For reiser fra 9 timer og til 12 timer tilstås en ulegitimert sats på kr 450,-. (3) Når kosten er dekket av arbeidsgiver/oppdragsgiver eller av arrangør/vertskap utbetales ikke kostgodtgjørelse. (4) For reiser fra og med 12 timer, tilstås en ulegitimert sats på kr 700 per dag. (5) For reiser som varer mer enn ett døgn, regnes 6 timer eller mer inn i det nye døgnet som et helt nytt døgn. (6) Når enkeltmåltider er dekket av arbeidsgiver/oppdragsgiver eller av arrangør/vertskap, skal det foretas måltidstrekk i kostgodtgjørelsen. Hvis utgifter til kost unntaksvis overstiger satsene i pkt. D (2), og pkt. D (4), dekkes legitimert utgift utover de ulegitimerte satser med inntil 20 %. E. Overnatting Dokumenterte og nødvendige kostnader til overnatting. 4. Utgifter til diett ved tjenestereiser utenfor Norge dekkes med NOK 900 per dag.
--	--

11.5 Overtime / Overtid

1. The overtime supplement shall be equal to the ordinary hourly pay plus 50% (overtime pay) 2. For attendance to overtime work without connection to ordinary work with a duration less than two hours, an extra pay shall be awarded for travel time until one hour of basic salary for transport time.	1. Overtidsgodtgjørelse er ordinær timelønn tillagt 50% overtidstillegg). 2. I tilknytning til overtidarbeid uten tilknytning til ordinært arbeid honoreres inntil en time ordinær lønn for reisetid dersom arbeidstiden er under to timer.
---	---

11.6 Work at Night, on Saturdays, Sundays, Public Holidays, and Festive Days / Arbeid på natt, lørdag, søndag, helge- og høytidsdager

1. As regards regular work carried out in the period between 22.00 og 06.00, a supplement corresponding to 100 % of the hourly pay shall be paid per each full hour. The supplement shall be paid in addition to the supplement for overtime. 2. As regards regular work carried out in the period between 1800 and 22.00, a supplement corresponding to 50% of the hourly pay shall be paid per each full hour. 3. As regards regular work carried out on Saturdays shall be paid a supplement of 50 % of the hourly pay per each full hour worked in the period from Saturday between 06.00 and 18.00. 4. As regards regular work carried out on Sundays shall be paid a supplement of 100 % of the hourly pay per each full hour worked in the period from 18.00 on Saturday until Sunday 22.00. 5. As regards work which begins at 03.00 or earlier and continues after 06.00, night supplement shall be paid until the end of the duty. 6. The public holidays and festive days on	1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 2200 og kl. 0600 utbetales et tillegg pr. klokke time som svarer til 100 % av timelønnen. 2. For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 1800 og kl. 2200 utbetales et tillegg pr. arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag mellom kl. 06.00 – 18.00. 3. For ordinært arbeid på lørdag, utbetales et tillegg på 50 % av timelønn pr. arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 18.00 til søndag kl. 22.00. 4. For ordinært arbeid på søndag, utbetales et tillegg på 100 % av timelønn pr. arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 18.00 til søndag kl. 22.00. 5. For tjeneste som begynner kl. 03.00 eller tidligere og fortsetter etter kl 06.00 skal det betales natttillegg til tjenestens slutt. 6. Helge- og høytidsdagene 1. og 17.
---	--

1. and 17. May, as well New Year's Day, Maundy Thursday, Good Friday, Easter Eve, Easter Sunday and Easter Monday, Ascension Day, Whit Sunday and Whit Monday, as well as the first and second day of Christmas shall be free days as long as this is allowed by the position. Work on such days shall be compensated at the rate of the hourly pay plus 100% unless it is agreed locally that holiday duty shall be compensated with the double amount of free time.	mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med dobbelt antall timer fritid.
7. To the extent allowed by work considerations, the employee shall have time off after 13.00 on the following days: Wednesday before Maundy Thursday, the day before Whit Sunday, as well as Christmas Eve and New Year's Eve. Where work considerations do not allow this, the employee shall be paid the hourly pay plus 100% for work conducted after these hours.	7. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinseften, julaften og nyttårsaften, Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 % for tid etter dette tidspunkt

11.7 Work outside the Place of Deployment / Arbeid utenfor stasjonsingssted

One place of deployment is agreed in the individual working contract.	Ett stasjonsingssted er spesifisert i ansettelsesavtalen.
---	---

12.0 Working Clothes and Protective Equipment / Arbeidstøy og verneutstyr

- The enterprise shall keep the necessary protective equipment and working clothes, with a corresponding responsibility for washing, repairs, and maintenance. - Working clothes and protective equipment shall be fitted to the user for the purpose of providing the best possible working conditions for individual users.	- Bedriften holder nødvendig verneutstyr og arbeidstøy med ansvar for vask, reparasjon og vedlikehold. - Arbeidstøy og verneutstyr skal være tilpasset bruker i den hensikt å gi den enkelte en best mulig arbeidssituasjon.
--	---

13.0 Collective Life Insurance / Gruppelivsforsikring

The enterprise shall see to it that the Employees are covered by Collective Life Insurance according to the present scheme in Stadler.	Arbeidsgiver skal besørge at de ansatte har gruppelivsforsikring etter bedriftens gjeldende ordning i Stadler.
--	--

14.0 Occupational Injury Insurance / Yrskskadeforsikring

The enterprise shall see to it that the Employees who suffer an occupational injury/occupational disease are covered by occupational injury insurance according to the Law.	Arbeidsgiver skal besørge at Ansatte er dekket av Yrskskadeforsikring i henhold til krav i Lov om yrkesskade.
---	---

15.0 Hiring of Employees and Outsourcing of Work, etc. / Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

The parties agree that it is important to work for a serious and well-functioning working life and that agency employee and employees hired by subcontractors shall have orderly wage and working conditions.	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.
---	--

15.1 Hiring of Employees / Innleie av arbeidstakere

As soon as possible and before the enterprise enters into an agreement on hiring employees pursuant to the applicable rules of Chapter 14 (see Sections 14- 12 and 14-13) of the Norwegian Working Environment Act, the scope and needs shall be discussed with the employee representatives.	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.
The Working Environment Act chapter 14 apply to hiring of employees.	Ved innleie av arbeidstakere gjelder arbeidsmiljøloven kap 14.

15.2 Use of Substitutes / Bruk av vikarer

Substitutes, cf. Section 14-9, item 1 b) of the Norwegian Working Environment Act shall replace certain named persons for a certain job or period of time.	Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.
--	---

15.3 Other Conditions / Andre forhold

Enterprises which are in danger of starting layoffs and dismissals shall refer, in particular, to the rules on layoffs and dismissals in Chapter V and Section 36 of the Main Agreement and Chapter 15 of the Norwegian Working Environment Act.	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.
--	---

16.0 Tillitsvalgte representatives

16.1 Representatives, and number and elections / Tillitsvalgte, antall og valg

16.1.1 Work of the Union Representatives - number and division – resources / Tillitsvalgtes arbeid i virksomheten - antall og fordeling - ressurser

The parties agree that the conditions should be arranged to ensure that the representatives should be able to work in their position and acquire the necessary skills. The elected representatives are given the time necessary to perform their duties under the agreement and legislation, including the necessary meetings with his organization in the Employer, without wage deductions. Jernbaneforbundet can choose representatives of the organized employees. In this Agreement representatives means representatives elected under the provisions of 16-2 that the employer has been notified of in accordance with 16-4. The elected representatives recognized as the representatives and spokesmen for the organized employees bind their own union members to the extent the law and collective agreements do not prevent it. In each business, the Parties shall agree to a suitable organization of cooperation with employee representatives. One employee is elected representative for the employees in Stadler, Norwegian department. It may be agreed an arrangement that	Partene er enige om at forholdene skal legges best mulig til rette for at tillitsvalgte skal kunne fungere i sine verv og tilegne seg de nødvendige kunnskaper. De tillitsvalgte gis nødvendig tid til å utføre sine oppgaver etter avtalen og lovgivningen, herunder nødvendige møter med sin organisasjon i virksomheten, uten trekk i lønn. Jernbaneforbundet kan velge tillitsvalgte for de organiserte ansatte. Med tillitsvalgte i denne avtalen menes ansatte valgt etter reglene i § 16-2 som arbeidsgiveren har fått varsel om i henhold til §16-4. De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte ansatte og forplikter egen organisasjons medlemmer i den utstrekning lov og tariffavtaler ikke er til hinder for det. I den enkelte virksomhet skal partene avtale en hensiktsmessig organisering av samarbeidet med de tillitsvalgte. Det velges en tillitsvalgt for de ansatte i Stadler. Det kan avtales en ordning som fastsetter tid
--	--

ku 9/5

determines the time the elected representative needs to perform work within normal working hours. Total time shall be adapted to the scope of the work. Organization representatives are employees with duties within the trade union in the enterprise and are selected by the organization's bylaws. If these are to participate in meetings of the organization in the business that can not happen in their free time, the local parties will enter into agreements on which meetings can be arranged within working hours. In such cases, the meetings shall be conducted without wage deductions.	som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Organisasjonstillsvalgte er de ansatte med verv innen fagorganisasjonen i virksomheten og som er valgt etter den enkelte organisasjons vedtekter. Dersom disse skal delta på møter i egen organisasjon i virksomheten som ikke kan skje i fritiden, kan de lokale parter inngå avtaler om hvilke møter som kan legges til arbeidstiden. I slike tilfeller kan møtene gjennomføres uten trekk i lønn.
---	--

16.1.2 Election Rules / Valgregler

Employees who represents employers in negotiations with the organizations or functions as secretary to the top management, etc., can not be chosen as a representative. If there is any doubt about who is covered by the first paragraph, the eligibility shall be resolved after discussion between the parties. Only organized employees in the Employer can be selected. Unless otherwise specified, the election is for one year.	Ansatte som representerer arbeidsgiver i forhandlinger med organisasjonene eller har funksjoner som sekretær for virksomhetens øverste ledelse o.l., kan ikke velges som tillitsvalgt. Oppstår det tvil om hvem som omfattes av første ledd, skal valgbareheten avklares etter drøftelser. Bare organiserte ansatte i virksomheten kan velges. Dersom annet ikke er bestemt, gjelder valget for ett år.
---	--

16.1.3 Delegations / Delegasjoner

In meetings between the representatives and the management, the delegations should be minimized, and in general not exceed three representatives. When the elected representatives need assistance from other members of the union, or from representative / officers of Jernbaneforbundet, they can be included in the delegation, cf. first paragraph. The management should be informed in advance. Employees participating in meetings with	I møter mellom de tillitsvalgte og virksomhetens ledelse skal delegasjonene begrenses mest mulig, og i alminnelighet ikke overstige 3 representanter. Når de tillitsvalgte har behov for bistand fra andre medlemmer i virksomheten, eventuelt fra tillitsvalgt/saksbehandler i Jernbaneforbundet, kan disse tas med i delegasjonen, jfr. første ledd. Virksomhetens ledelse skal på forhånd orienteres. Ansatte som deltar i møter med ledelsen etter
--	---

ku 9/5

management after the first and second paragraph, has a right to time off an compensation according to § 16-7.	første og annet ledd, har rett til tjenestefri og godtgjørelse etter § 16-7.
---	--

16.2 Management and representatives rights and duties / Ledelsens og tillitsvalgtes rettigheter og plikter

16.2.1 Union duties / Gjensidige plikter

The management should as soon as the choice of representatives is made, be notified in writing of the names of those selected according to 16-2 The rights and obligations for an elected representative shall not apply before the message is received by the management. The management should have a daily representative to whom the elected representative can turn to. The representative shall be notified in writing of the name of this person. Employers and union representatives have a duty to do their best to create and maintain a good working relationship in the workplace, so that the parties can resolve any issues in an informal and constructive manner. Elected representatives should take care of and seek to amicably resolve complaints that members have in relation to the employer, or the employer has in relation to the relevant members of the union. It is inconsistent with the parties' obligations to incite or participate in illegal conflicts. In such contexts, the elected representatives may not leave their posts.	Virksomhetens ledelse skal så snart valg av tillitsvalgte er foretatt, ha skriftlig melding med navn på de som er valgt i henhold til 16-2. En tillitsvalgts rettigheter og plikter inntre ikke før melding er mottatt av ledelsen. Virksomhetens ledelse skal daglig ha en ansvarlig representant som tillitsvalgte kan henvende seg til. De tillitsvalgte skal ha skriftlig melding om navnet på denne. Arbeidsgiver og tillitsvalgte har plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidssstedet, slik at partene kan løse eventuelle problemer på en uformell og konstruktiv måte. Tillitsvalgte skal ta seg av og søke å ordne i minnelighet klager som medlemmene mener å ha overfor arbeidsgiver, eller som arbeidsgiver mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer. Det er uforenlig med partenes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter. I slike sammenhenger har heller ikke de tillitsvalgte anledning til å nedlegge sine verv.
---	--

16.2.2 The exercise of official duties as a representative / Utøvelse av vervet som tillitsvalgt

When representatives shall contact the management, they shall directly contact the management representative. It can be agreed the office shall be made for disposal. Where conditions are favorable, the designated representatives have access to the job site technical office equipment and internal distribution channels for the	Når tillitsvalgte ønsker kontakt med virksomhetens ledelse, skal de henvende seg direkte til ledelsens representant. Det kan avtales om det skal stilles kontor til disposisjon. Der forholdene ligger til rette for det, skal de tillitsvalgte ha adgang til arbeidsstedets kontortekniske utstyr og interne distribusjonskanaler for utsending av
--	---

lin 85

transmission of eg protocols and minutes of discussion and negotiation meetings in the business. Elected representatives shall in any case be entitled to a locker and access to a telephone. The representatives shall have unrestricted access to the various departments to the extent necessary to perform their official duties. They are obliged to notify their immediate superiors if they must leave their workplace. The representative should, if possible, inform the manager of the department he come to of the person they wish to speak to. Duties as representative shall not be used against the employees.	bl.a protokoller og referater fra drøftings- og forhandlingsmøter i virksomheten. Tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon. De tillitsvalgte skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De har plikt til på forhånd å gi sin nærmeste overordnede underretning om at de må forlate sin arbeidsplass. De skal så vidt mulig melde fra til lederen av den avdelingen de kommer til om hvem de ønsker å snakke med. Vervet som tillitsvalgt skal ikke brukes mot vedkommende ansatte.
--	---

16.2.3 Meetings of the working time / Møter i arbeidstiden

In agreement with the management, meetings may be held during working hours without wage deductions. This applies to: - meetings for election of elected representatives and voting on collective agreements, provided this does not involve significant operational disadvantages - Member meetings on matters of special importance or on issues where a decision must be made immediately - Joint meetings for representatives when there are plans for a merger / demerger and major reorganizations involving multiple organizations. If the case, for which a membership meeting is requested, does not require immediate decision, the Employer shall be given at least eight days' notice.	Det kan i forståelse med virksomhetens ledelse, holdes møter i arbeidstiden uten trekk i lønn. Dette gjelder: - medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag, såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper - medlemsmøter om saker av særlig viktighet eller om saker hvor avgjørelse må fattes omgående - Fellesmøter for tillitsvalgte når det foreligger planer om fusjon/fisjon og større omorganiseringer som omfatter flere virksomheter. Dersom saken det ønskes innkalt til medlemsmøte om, ikke krever omgående avgjørelse, skal virksomheten gis minst 8 dagers varsel
--	--

lin 85

16.2.4 Remuneration / Godtgjørelse

Elected representatives have a right of leave without salary deductions in connection with meetings with company management or management representatives in connection with negotiations on wages and working conditions. The elected representatives may also, in consultation with management be granted time off without salary deductions for necessary preparatory work for such meetings. Elected representatives have the same right of leave without salary deductions when the management invite to discussions or information meetings. Such meetings shall be held primarily during normal business hours. To the extent that the meetings are held outside the elected representatives' working hours, the employees shall be paid the ordinary hourly rate for that time. In cases where travel is necessary in connection with such meetings, the business will pay diet allowance according to current rates and the actual travel expenses.	Tillitsvalgte har rett til tjenestefri uten trekk i lønn i forbindelse med møter med virksomhetens ledelse eller ledelsens representanter i forbindelse med forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår. De tillitsvalgte kan også i samråd med ledelsen gis fri uten trekk i lønn til nødvendig forberedende arbeid til slike møter. Tillitsvalgte har tilsvarende rett til tjenestefri uten trekk i lønn når virksomhetens ledelse innkaller til drøftelser eller informasjonsmøter. Slike møter skal primært søkes avholdt innenfor virksomhetens vanlige driftstid. I den utstrekning møtene avholdes utenom den tillitsvalgtes arbeidstid, betales ordinær timelønn for denne tiden. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike møter, betaler virksomheten kostgodtgjørelse etter virksomhetens satser og medgåtte reiseutgifter.
--	--

16.2.5 Free time for elected representatives / Tjenestefri for tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte

Officers and elected representatives in the undertaking shall not, without compelling reason be refused leave when they participate in: a) union meetings, the Supervisory Board, Executive Board, National Board meetings, conventions, meetings and association meetings b) training for elected representatives / union-related courses and conferences organized by the union / association, federation and education organization	Tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte i virksomheten skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri når de skal delta i: a) forbundsstyremøter, representantskapsmøter, hovedstyre, landsstyremøter, kongresser, landsmøter og landsforeningsmøter b) kurs for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs og konferanser som arrangeres av vedkommende forbund/forening, hovedorganisasjon og opplysningsorganisasjon
---	--

224 48

c) professional delegations, or d) be used as a lecturer / trainer in the organization's conferences for representatives. For the above time off shall be given for up to 6 days per year without salary deductions. Requests for time off should be directed to management as early as possible and no later than three weeks before, if the time off shall qualify for time off without wage deductions.	c) faglige delegasjoner, eller d) nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens kurs og konferanser for tillitsvalgte. For punktene over gis tjenestefri i inntil 6 dager per år uten trekk i lønn. Forespørsler om tjenestefrihet skal rettes til ledelsen så tidlig som mulig og senest tre uker før dersom fri ikke skal medføre trekk i lønn.
---	---

16.2.6 Claims that union or representative of management is to resign / Krav om at tillitsvalgt eller representant for ledelsen skal fratre

If an elected representative is in serious breach of their obligations under the Agreement, Stadler, may demand that he resign as union representative. If the demand is granted, the union can select a new representative in accordance with 16-2. If management representative is guilty of a gross breach of the agreement, Jernbaneforbundet may demand from Stadler that he should resign as the representative in relation to the union representatives. If the demand is granted, Stadler has a duty to immediately appoint a new representative. In cases of dispute about resignation, the dispute shall be decided upon by the Labour Court. It shall be regarded as serious breaches of the Agreement to incite or contribute to illegal conflict. Union representative or a representative of management, who must resign, cannot be elected or appointed until it has been two years from time of resignation. Elected representatives shall not be given a written warning due to exercise of their official duties without just cause.	Dersom en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter avtalen, kan Stadler, kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. Tas kravet til følge, kan det velges ny tillitsvalgt i henhold til 16-2. Dersom ledelsens representant gjør seg skyldig i grovt brudd på overenskomsten, kan Jernbaneforbundet overfor Stadler kreve at vedkommende skal fratre som representant overfor de tillitsvalgte. Tas kravet til følge, har ledelsen plikt til straks å utpeke en ny representant. Ved uenighet om fratreden, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Det betraktes som grovt brudd på avtalen å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt. Tillitsvalgt eller representant for ledelsen som må fratre, kan ikke velges eller utpekes før det har gått to år, regnet fra fratredelsestidspunktet. Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelse av tillitsvervet uten saklig grunn.
--	--

224 48

16.2.7 Termination or dismissal of elected representatives / Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte

Elected representatives may not be unfairly dismissed or terminated with notice. Emphasis shall be had on the special position of the elected representative in the organization. In cases of termination of elected representatives, the representative shall be given three months notice unless they Employment contract or WEA provides a longer period of notice. This particular period of notice does not apply if the termination is due to the elected representatives' own relationship. The provisions of the Working Environment Act Section 15 - 17 shall apply mutatis mutandis, provided that Jernbaneforbundet asserts that the dismissal is unfair, with the addition that the resignation shall not take place before the Labour Court has given its judgment. The writ of summons must then be filed within eight weeks after the notice is received. If the business is closed down, it is important that the affected employees retain a union representative as long as possible. The same applies if the Enterprise is declared bankrupt and the business is carried on by the board of trustees for the purpose of liquidation. Before the dismissal of the elected representative is made, the question shall be discussed with Jernbaneforbundet, unless the affected representative opposes it	Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i virksomheten. Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgte skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljøloven eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold. Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 15 - 17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis Jernbaneforbundet gjør gjeldende at oppsigelse er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være tatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt. Dersom virksomheten nedlegges, er det viktig at berørte ansatte beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet virksomhet drives videre av bostyret med sikte på avvikling. Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas, skal spørsmålet drøftes med Jernbaneforbundet, hvis ikke vedkommende motsetter seg det
---	--

17.0 Entur

Stadler facilitate the inclusion of employees in the Entur ticket scheme. Employees who wish to participate in the Entur scheme cover all expenses related to the Entur - scheme.	Stadler skal legge til rette for at de ansatte kan inkluderes i Entur fribillettordning. Ansatte som ønsker å være med i Entur ordningen dekker alle utgifter i forbindelse med Entur-ordningen.
--	---

18.0 Pension

The enterprise shall see to it that the Employees are covered by a Pension Scheme with an obligatory pension scheme (OTP) of 5 % where Stadler's contribution is 3 % and the Employee's contribution is 2 %.	Stadler skal besørge at de ansatte har tjenestepensjonsordning (OTP) på 5 % hvor Stadlers bidrag dekker 3 % og den Ansatte 2 %.
---	--

STADLER

Stadler Bussnang AG
Ernst-Reuter-Strasse 4
CH-5600 Bussnang
Telefon +41 71 626 20 20

Jürgen Graba Falk Plathe
Stadler Bussnang AG

NORSK JERNBANEFORBUND

Kjell Næss
Kjell Næss
Norsk Jernbaneforbund

STADLER

Stadler Services Norway AS
Dyvels vei 2
NO-0182 Oslo

Jung Gyga Fabian Schüssler
Stadler Service Norway AS

Protokoll	Protocoll
-----------	-----------

Tid: 23. og 31. mai 2018	Date: 23th and 31 st May 2018
Sted:	Place:

NJF, Møllergt. 10, 0179 Oslo

Tilstede:	Present
-----------	---------

Falk Plathe(STAG)
Fabian Schüssler (SRS)
Juergen Graba, (STAG)
Rune Nordengen(STAG/SRS)
Ole Sigurd Lambach(NJF/STAG)
Ibrahim Huseindad (NJF/SRS)
Kjell Næss (NJF)

Det ble holdt forhandlinger for 2018 mellom Stadler Bussnang AG and Stadler Service Norway AS (SRS) and Norsk Jernbaneforbund (NJF).	Negotiations were held for 2018 between Stadler Bussnang AG/ Stadler Service Norway AS (SRS) and the Norwegian Rail Association (NJF).
Partene ble enige om følgende	The parties agreed on the following:
1. Stadler Service Norway AS skal gjøres til del i avtalen. 2. Ansatte skal ha tillegg i lønn på 1230 NOK per måned fra 1. april 2018. 3. Diettsatsene settes opp for dagsreiser i Norge slik at kostgodtgjørelsen beregnes slik: • For reiser fra og med 3 timer inntil 9 timer tilstås en ulegitimert sats på kr 250,-. • For reiser fra 9 timer og til 12 timer tilstås en ulegitimert sats på kr 450,-. • For reiser fra og med 12 timer, tilstås en ulegitimert sats på kr 700. Det skal ikke være krav om om overnatting 4. Stadler skal inkluderes i Entour fribillettordning. De ansatte som	1. Stadler Service Norway AS shall be made part of the agreement. 2. The employees shall be given addition to salary of NOK 1230 per month from 1.4.2018. 3. Dietary rates are raised. For day trips in Norway subsistence allowance shall be calculated as follows: • For travel from 3 hours up to 9 hours, undocumented rate of NOK 250, -. • For travel from 9 hours up to 12 hours, undocumented rate of NOK 450,-. • For travel over 12 hours, undocumented rate of NOK 700 NOK. This rate shall not be dependant on accommodation. 4. The employees shall be included in the Entour scheme for free train

ønsker å være med betaler alle utgifter i forbindelse med Entour medlemskapet. 5. Partene inntar Stadlers gjeldende pensjonsordning i tariffavtalen 6. Stadler skal fremlegge informasjon om gjeldende Gruppelivsforsikring. 7. Oppmøte for overtidarbeid uten tilknytning til ordinært arbeid dersom arbeidstiden er under to timer lønnes med ordinær lønn inntil en time for reisetid. 8. SRS og STAG fremlegger liste over stillingskategorier i SRS og STAG. 9. Minstelønn justeres iht lønnsvekst eller for aktuelle posisjoner minstelønn i SRS iht til vedlagt liste. Det skal også inntas en posisjon som vedlikeholdSRSSistent renholder som skal ha minstelønn kr. 385 576,- etter lønnsoppgjør i 2018.	rides. Employees who wish to participate shall cover all costs related to the participation in the Entour arrangement. 5. Stadler shall implement the existing pension scheme into the agreement. 6. Stadler shall provide the terms for the existing Gruppelivsforsikring. 7. For attendance to overtime work without connection to ordinary work with a duration less than two hours, ordinary pay shall be awarded for travel time until one hour of transport time. 8. SRS and STAG shall provide a list with the existing positions in SRS and STAG. 9. Minimum wages are adjusted according to enclosed list or for relevant positions minimum wage in SRS. A position as maintenance assistant cleaner shall also be added with a minimum wage of 385 576 after the tariff agreement in 2018.
---	---

Partene er enige om at den felles overenskomsten gjelder fra 1. april 2018 til og med 31. mars 2020 og videre for 1- ett år av gangen dersom ikke en av partene sier den opp med 3. mnd. varsel.

Før utløpet av første halvår skal det opptas forhandlinger mellom Stadler Bussnang AG/Stadler Service Norway AS og NJF om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår(2019).

STADLER Oslo, den 31.05.2018
Stadler Services Norway AS
Dyvels vei 2
NO-0192 Oslo

Fabian Schüssler
Stadler Service Norway AS
Schillerstrasse 4
CH-6045 Birmensdorf
Telefon +41 71 606 20 20

Falk Plathe
Stadler Bussnang AG

Jürgen Graba

NORSK JERNBANEFORBUND
Kjell Næss
Norsk Jernbaneforbund

Vedlegg:

Lønnsgrupper og garantisatser fra 1.4.2018

Secretary:	kr. 360 000,-
Assistant of site management	kr. 401 840,-
Spare part Manager	kr. 401 840,-
Shifter	kr. 427 460,-
Technical Dispatcher	kr. 449 880,-
Service Technician	kr. 449 880,-
Service Engineer(certified)	kr. 455 220,-
Team Leader	kr. 465 890
Project Technician/engineer	kr. 455 220,-
Technical Group leader	kr. 487 250,-
Maintenance assistant cleaner	kr. 385 576,-

Temporary staff	kr. 146,-	under 18
Temporary staff	kr. 161,-	over 18 to 25
Temporary staff	kr. 188,-	more than 25

Norsk Jernbaneforbund

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

E-mail: njf@njf.no - www.njf.no