Norsk Jernbaneforbund

Overenskomst for NSB Trafikkservice A/S

2018 - 2020

Overenskomst mellom

NSB Trafikkservice AS og

Norsk Jernbaneforbund

LOStat - Spekter området

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2018 - 31.mars 2020

Innholdsfortegnelse

§ 1.0	Avtaleparter og virkeområde	s.3
§ 2.0	Ansettelse og oppsigelse	s.3
§ 3.0	Arbeidstidsbestemmelser	s.3
§ 4.0	Lønnsbestemmelser	s.6
§ 4.4	Tillegg	s.7
§. 5.0	Lærlingelønn	s.7
§ 6.0	Merarbeid	s.8
§ 7.0	Dekning av utgifter på reiser i bedriftens tjeneste	s.8
§ 8.0	Ferie og feriegodtgjørelse	s.8
§ 9.0	Lønn under sykdom, permisjon ved svangerskap, fødsel, Adopsjon, amming og omsorg for barn.	s.9
§ 10.0	Lønn under militær repetisjonsøvelse	s.9
§ 11.0	Omsorg for barn	s.10
§ 12.0	Velferdspermisjoner	s.10
§ 13.0	Pensjonsgrunnlag/AFP	s.10
§ 14.0	Gruppelivsforsikring	s.12
§ 15.0	Yrkesskadeforsikring	s.13
§ 16.0	Ansiennitet	s.14
§ 17.0	Likestilling mellom kvinner og menn	s.15
§ 18.0	Arbeidstakere med utenlandsk opprinnelse	s.15
§ 19.0	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse	s.15
§ 20.0	Innleie av midlertidig ansatte	s.15
§ 21.0	Verneutstyr og arbeidstøy	s.15
Lønnstabell		**s.16**

§ 1 AVTALEPARTER OG VIRKEOMRÅDE

Avtaleparter er Norsk Jernbaneforbund (NJF) og NSB Trafikkservice as.

- Avtalen gjelder for samtlige hel- og deltidsansatte medlemmer i Norsk Jernbaneforbund, som er ansatt i NSB Trafikkservice as med følgende unntak:

- administrerende direktør
- medarbeidere som rapporterer direkte til administrerende direktør
- arbeidstakere som er tatt inn for å utføre arbeid av midlertidig art, jfr. arbeidsmiljølovens §14 -9, omfattes ikke av overenskomstens §§ 9 -11. Disse arbeidstakerne har rettigheter etter folketrygdlovens og arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 2 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Ansettelse og oppsigelse skjer i henhold til reglene i Arbeidsmiljøloven med følgende unntak:

- for arbeidstaker som har vært ansatt sammenhengende i ett år eller mer gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på tre måneder.
- for fast ansatt arbeidstaker med mer enn to års sammenhengende ansettelsestid og midlertidig ansatt med mer enn fire års sammenhengende ansettelsestid, gjelder en oppsigelsesfrist på seks måneder. Arbeidstaker selv kan imidlertid si opp med en frist på tre måneder. Såfremt oppsigelse fra arbeidsgiver skyldes ansattes forhold er oppsigelsestiden tre måneder. Ved direkte overgang fra andre selskaper i konsernet skal ansettelsestid i dette selskapet regnes med i forhold til disse oppsigelsesfrister.
- prøvetiden er seks måneder. Dersom arbeidstakeren har fravær i prøvetiden, kan arbeidsgiveren forlenge prøvetiden tilsvarende. Melding om forlenget prøvetid vil bli gitt før utløpet av prøvetiden.

§ 3 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER mm.

3.1 Arbeidstid
37,5 timer pr. uke. Arbeid som nevnt i AML § 10-4

Gjennomsnittsberegning kan bare avtales mellom de sentrale parter i bedriften i tråd med AML § 10-5.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.

3.2 Beregning av arbeidstid

Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-4 gjennomføres slik:

Timer og tjenestetimer

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

Nattarbeid

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

Arbeid på søn- og helgedager

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

3.3 Den arbeidsfrie perioden mellom to dagsverk skal være minst 11 timer.

3.4 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 avtales 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 frammøte- og avslutningstidspunkt for den ordinære tjenesten godtgjøres som overtid.

For øvrig henvises til AML kapittel 10

3.5 Helge-, høytidsdager

Hvis tjenesten tillater det gis det fri på følgende dager:
1 nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag. Pålagt arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 % såframt det ikke lokalt avtales at helgedagstjenesten skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidet timer på nevnte dager.

Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter punkt 4.4.1, 4.4.2 og 4.4.3.

I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinseaften, julaften og

nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter punkt 4.4.1, 4.4.2 og 4.4.3.

Arbeidstiden kan etter avtale gjennomsnittsberegnes etter reglene i AML § 10-5.

3.6 Ukefridag

Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Varighet på ukentlig fridag fra kl.1700 dagen før, kl. 0700 dagen etter. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.

3.7 Ekstrafridag

I tillegg til ukefridagen skal i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.

3.8 Fridag på helge- eller høytidsdag

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. Dagsverket regnes med i turnus.

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

Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 3.5. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jfr. §3.5), ytes ingen godtgjørelse.

Avløsningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

3.9 Arbeidstid på reiser

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

1) a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

b) Reisetid utover ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid

Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b, gis fri et tilsvarende antall timer (regnet ut etter ovenfor nevnte regler) en annen virkedag, dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales overtidsgodtgjørelse for den beregnede reisetid.

2) Reisetid mellom kl. 22:00-06:00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
3) Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.
4) Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell og lignende regnes ikke som reisetid.
5) Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling ellers om har særskilt kompensasjon for reisetid. Dette fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.
6) Kompensasjon etter nr. 1. og nr. 2. kan fravikes ved lokale særavtaler for reiser innenlands.

3.10 ARBEIDSPLAN FOR DELTIDS- OG ANSATTE MED REDUSERT ARBEIDSTID.

Deltidsansatte og ansatte med redusert arbeidstid skal få utarbeidet en arbeidsplan hvor uke- og ekstrafridager er avmerket.

§ 4 LØNNSBESTEMMELSER

4.1 Generelle lønnssystemer
Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 15. i hver måned. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den foregående virkedag. All utbetaling av bevegelige variable tillegg og overtid skjer i samband med ordinær lønnsutbetaling måneden etter den måned som nevnte tillegg er opptjent, så langt dette er mulig.

NSB Trafikkservice as kan trekke medarbeider i lønn i henhold til AML § 14-5

4.2 Lønnsystem
Lønnstabell for NSB Trafikkservice as, jfr. vedlegg 1.

4.3 Lønnsdefinisjoner
Månedslønn er årslønn dividert på 12.

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time(midlertidig ansatte) beregnes ut fra årslønn og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling.
Timelønn beregnes på grunnlag av 1850 timer pr. år (gjelder arbeidsuke på 37.5 tjenestetimer). Full lønn nevnt i §§ 9 og 10 er grunnlønn samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

4.4 TILLEGG

4.4.1 Natt
For tjeneste i tidsrommet k. 20.00 – 06.00 betales et tillegg per arbeidet klokketime på kr.50,00. (Gjeldende fra 1.8.2018)
Tilleggene betales ut for arbeid som godtgjøres i h.h.t. pkt 4.4.2 og 4.4.3.
Tillegget utbetales også etter kl. 06.00 for dagsverk som påbegynnes før kl. 03.00.

4.4.2 Lørdag og søndag
Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr. 35.- pr. arbeidet klokketime i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til lørdag kl.24.00 og kr. 40.-pr. arbeidet klokketime i tidsrommet søndag kl.00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter punkt 4.4.1

4.4.3 Skumring
For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr. 10.- pr arbeidet time.

4.4.4 Overtid
Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50% (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100% for overtidsarbeid mellom kl 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl 1300 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften samt for arbeid på fridag(forhøyet overtidsgodtgjørelse).

Etter avtale med arbeidsgiver og arbeidstaker, kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfeller rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelsen (overtidstillegget).

4.5 Lønnsreguleringer
Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres en gang hvert år i henhold til forhandlingsordningen mellom Spekter og LO stat.
Alle lønnsendringer utover dette skal være gjenstand for forhandlinger mellom partene i NSB Trafikkservice AS.

4.6 Lønnsansiennitet
Lønnsansiennitet gis for dokumentert arbeid som lønnet renholder og /eller spesialarbeider med inntil 4 år. Relevant praksis godskrives med inntil 2 års tillegg. Omsorgsarbeid i hjemmet godskrives renhold med inntil 2 år.

§ 5 LÆRLINGELØNN

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomheten. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 %

verdiskapingstid. 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 innefor 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%

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-5 (tidligere lov om fagopplæring § 20) i samsvar med bedriftens behov, får rettigheter i h.h.t. HA § 44.

§ 6 MERARBEID

1. For arbeidstaker som har redusert arbeidstid eller som er deltidsansatt, regnes arbeidstid som går ut over den avtalte ordinære tiden, men innenfor 7 ½ timer pr. dag/ 37 ½ timer pr. uke, som merarbeid.

2. Merarbeid godtgjøres med ordinær timelønn.

§ 7 DEKNING AV UTGIFTER PÅ REISER I BEDRIFTENS TJENESTE

På reiser i bedriftens tjeneste får alle ansatte dekket utgifter til nødvendige overnatting etter regning.

Ved privat innkvartering eller lignende som det ikke fremlegges regning for, betales godtgjøring for overnatting etter satser som til enhver tid gjelder for ulegitimert nattillegg i Statens reiseregulativ for Norge.

For øvrig dekkes utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser i henhold til satsene og legitimasjonskrav som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ, jfr. Skattedirektoratets takseringsregler.

§ 8 FERIE OG FERIEGODTGJØRELSE

I henhold til ferieloven og hovedavtalens del A (avtalefestet ferie) har alle som omfattes av denne overenskomst 5 (6) ukers ferie (30/36 virkedager) hvorav 5 virkedager er avtalefestet. Det kan overføres inntil 2 uker (12 virkedager) til det påfølgende år. I tillegg kan den avtalefestede ferien på 5 virkedager søkes overført til påfølgende år.

Ferie som gis med samlet 5 dager eller mer, skal tiltredes kl.1600(dagtidsskiftets slutt) dagen før, og vare til kl.0600 dagen etter ferien. Arbeid etter kl.1600 dagen før og før kl.0600 dagen etter slik ferie, kompenseres med overtid.

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 avvikle hovedferie utenom disse tidspunktene kan avtale dette så sant den daglige drift tillater det. Siste ferieuke(restferie) kan avvikles som enkeltdager. Feriepenger utbetales i juni.

§ 9 LØNN UNDER SYKDOM, PERMISJON VED SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON, AMMING OG OMSORG FOR BARN

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

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

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

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §12 nr. 2 (faren) eller nr. 6(andre) skal sikres 2 uker (10dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst. En av disse to ukene med denne type permisjon gis innenfor rammen av velferdspermisjon jfr. § 12

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

§ 10 LØNN UNDER MILITÆR REPETISJONSØVELSE

Arbeidstakere med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i bedriften, 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.

§ 11 OMSORG FOR BARN

En arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for 3 eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barn når det er

sykt, eller den som har det daglige tilsynet med barnet er sykt. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår.

For kronisk syke eller funksjonshemmende barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i folketrygdloven § 9-6.

Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i AML § 12-9 og folketrygdlovens kapittel 9.

§ 12 VELFERDSPERMISJONER

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

Eksempler på slike velferdsgrunner kan være:
-dødsfall i nær familie/venner
- lege/tannlege
- tilvenning i barnehagen(maks. 5 dager)
- Følge barn til første skoledag
- Fri eksamensdagen til utdanning
- Fri lesedager før eksamen til relevant utdanning(maks 2 dager)
- Akutt sykdom i hjemmet
- Flytting

§ 13 PENSJONSGRUNNLAG/AFP

13.0 Pensjon
Eksisterende pensjonsordning i NSB Trafikkservice lukkes for alle ansatte som pr. 31.12.2018 er fylt 55 år(født i 1963 eller tidligere).Forvaltningen av denne ordningen fortsetter i Statens Pensjonskasse(SPK). Delvis uføre og sykemeldte inngår i lukket ordning inntil de blir 100% arbeidsføre eller 100% uføretrygdet.

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

Unntak:
Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:
Tillegg som er kompensasjon for merarbeid utover ordinær stilling, samt overtid.
Tillegg som partene sentralt eller lokalt av spesielt angitte grunner, har avtalt eller klart forutsatt ikke skal være pensjonsgivende.

Nye eller vesentlige endrede vakt-/turnustillegg og andre tillegg som gis lokalt til den enkelte arbeidstaker mindre enn 2 år før pensjoneringstidspunktet dersom det ikke er en konsekvens av sentrale avtaler eller er begrunnet i arbeidsmessige forhold.
Tillegg som betales i henhold til bonus-/produktivitetsavtaler eller lignende og som utbetales som et kronebeløp begrunnet i et økonomisk resultat.

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

13.3 Beregning av pensjonsgrunnlaget.
Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn B-tabellens trinn 8(statens lønnsregulativ)tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget (gulv).
Pensjonsgrunnlaget for de samlede variable tilleggene kan ikke settes høyere enn B-tabellens trinn 70(tak).
Verdien av det beregnede pensjonsgrunnlaget avrundes til nærmeste 100,-.

13.4 Avtalefestet pensjon (AFP)
De ansatte har den offentlige AFP- ordningen, som er knyttet til Statens Pensjonskasse.

13.5 For ansatte født 1.1.1964 og senere innføres innskuddspensjon slik:
Innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:
-Innskudd 0 G – 7,1 G: 3,5% uten egenandel
-Innskudd 7,1 G – 12 G: 13% uten egenandel
-Innskuddsordningen vil omfatte fast og midlertidig ansatte som har fylt 20 år og som arbeider minst 20% av full stilling (jfr. Lov om innskuddspensjon §4-2)
-Ansatte som blir ufør, skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling til alderspensjon fram til pensjonsalder (67 år) (innskuddsfritak ved uførhet) (jfr. Lov om innskuddspensjon §2-4). Ved delvis uførhet med uføregrad på 20% eller mer, gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.

Risikopensjoner(uten fripoliseopptjening):
-Uførepensjon med verdi tilsvarende dagens ordning i SPK: Grunndekning på ¼ G(maks 6% av pensjonsgrunnlaget) pluss 3% av pensjonsgivende lønn opp til 12 G, og en tilleggsdekning på 66% av lønn mellom 6 og 12 G.
Uførepensjonen skal gi dekning for uføregrad over 20%.Manglende uføretrygd fra folketrygden ved uføregrad under 50% skal dekkes av ordningen. Uførepensjonen tilknyttes barnetillegget på 4% av pensjonsgrunnlaget inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.
-Barnepensjon: 15% av pensjonsgrunnlaget til barnet fyller 21 år.
-AFP i fellesordningen for AFP
-Gruppelivsforsikring 20 G
-Pensjonsgrunnlaget skal bestå av grunnlønn, faste tillegg og variable tillegg.

Overtid for merarbeid, diett/kostgodtgjørelse og refusjoner inngår ikke i pensjonsgrunnlaget
-Innskuddsordningen utformes med individuelt investeringsvalg (jfr. Lov om Innskuddpensjon §3-3) og med individuelt bestemt utbetalingsperiode innenfor Lovens grenser (jmf. Lov om innskuddspensjon § 7-4)
-Ansatte som har ulønnede, lovbestemte permisjoner får dekket sine pensjonskostnader i permisjonstiden.

Vedlegg: Protokoll mellom NSB Trafikkservice AS og Norsk Jernbaneforbund av 22.3.2018

§ 14 GRUPPELIVSFORSIKRING (for ansatte født i 1963 eller tidligere)

For tiden gjelder følgende:

14.1 Dersom det utbetales erstatning etter Lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelser etter denne bestemmelsen.

14.2 Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløp i folketrygden):

A) Ektefelle, registrert partner eller samboer: 10 G
B) Hvert barn under 25 år: 4 G. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i punkt A, ut betales i tillegg 1 G til hvert barn under 25 år
C) Når det er ingen etterlatte utbetales 3 G til dødsboet.

14.3 Til de etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon – og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter samme regler.

14.4 Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløp etter samme regler.

14.5 Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen to år etter overgang til 100 % uførepensjon skal etterlatte ved dødsfall utbetales ytelser etter ovennevnte regler.

14.6 Etterlatte etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i NSB , utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp.

§ 15 YRKESSKADEFORSIKRING

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

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

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

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

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

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

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

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

15.7 Menerstatning

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

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

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

15.9 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser
Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.

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

§ 16 ANSIENNITET

Ansatte som tidligere har hatt sitt ansettelsesforhold i NSB BA og som på nytt ansettes fra en av døtrene vil få denne tiden omgjort til bedriftsansiennitet. Dersom en ansatt slutter i bedriften og innleder et nytt ansettelsesforhold til NSB Trafikkservice as, regnes ikke tidligere opptjent ansiennitet med.
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 og polititjeneste.
- Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
- Permisjon uten lønn for bedriftsrettet utdanning.

Ved avtale mellom partene kan også andre permisjoner bli å regne med i bedriftsansienniteten.

§ 17 LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor NSB Trafikkservice as.

Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Gravide har krav på høvelig arbeid under graviditet uten reduksjon i inntekt, om ikke egnet arbeid finnes i NSB Trafikkservice as vil mulighetene for det samme bli undersøkt i de andre selskapene.

§ 18 ARBEIDSTAKERE MED UTENLANDSK OPPRINNELSE

NSB Trafikkservice as skal arbeide for at bedriften gjenspeiler det etniske mangfoldet som er i landet. Under ellers like forhold skal det legges til rette for at minoritets grupper kan få ansettelse i bedriften.

§ 19 ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE 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 NSB Trafikkservice AS sin seniorpolitikk blir bedret.

§20 INNLEIE AV MIDLERTIDIG ANSATTE

Innleie av midlertidig ansatte avtales mellom partene.

§21 VERNEUTSTYR OG ARBEIDSTØY

Bedriften holder nødvendig verneutstyr, arbeidstøy og sko. Arbeidstøyet og verneutstyret skal være tilpasset bruker i den hensikt å gi den enkelte en best mulig arbeidssituasjon.

Lønnssatser gjeldene fra 1.4.2018:

Renholder med fagbrev:

0 -2 år:	kr. 400 370
2-10 år:	kr. 407 570
> 10 år:	kr. 414 770

Renholder uten fagbrev:

0-2 år:	kr. 377 870
2-10 år:	kr. 388 572
> 10år:	kr. 399 670

Fagspesialist:

0-2 år:	kr. 411 470
> 2 år:	kr. 426 470

Spesialarbeider:
Som renholder med fagbrev.

Kontraktsjef:
kr. 434 770

Gruppeleder:
kr. 422 770

Skiftekonduktør:
Som renholder med fagbrev.

Lærling:
*Beregningsgrunnlag % av **Renholder med fagbrev** 0 år.*

Med bakgrunn i særlig kompetanse eller endring i stillingsinnhold kan satsene fravikes etter avtale mellom partene.

Protokoll fra forhandlinger mellom NSB Trafikkservice AS og Norsk Jernbaneforbund.

Det ble i møte 22. mars 2018 enighet om følgende:

1. Bakgrunnen er at NSB Persontog etter inngåelse av denne avtalen er villig til å tildele kontrakt til NSB Trafikkservice AS for renholdsvolumet knyttet til inngått trafikkavtale mellom NSB og Jernbanedirektoratet (offentlig kjøp-avtalen).

Tarifforhold:

2. Dagens nattillegg jfr. tariffavtalens pkt 4.4.1 endres fom. 1. august 2018 til følgende:

   Natt:

   For tjeneste i tidsrommet k. 20.00 – 06.00 betales et tillegg per arbeidet klokketime på kr. 50,00
   Tilleggene betales ut for arbeid som godtgjøres i h.h.t. pkt 4.4.2 og 4.4.3.
   Tillegget utbetales også etter kl. 06.00 for dagsverk som påbegynnes før kl. 03.00.

Pensjon:

3. Eksisterende pensjonsordning i NSB Trafikkservice lukkes for alle ansatte som pr. 31.12.2018 er fylt 55 år (født i 1963 eller tidligere). Forvaltingen av denne ordningen fortsetter i Statens Pensjonskasse (heretter benevnt SPK).
   Delvis uføre og sykemeldte inngår i lukket ordning inntil de blir 100% arbeidsføre eller 100% uføretrygdet.

4. For ansatte født 1.1.1964 og senere innføres innskuddspensjon slik:

   - Innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:
     - Innskudd 0 G –7,1 G: 3,5 % uten egenandel
     - Innskudd 7,1 G –12 G: 13 % uten egenandel
     - Innskuddsordningen vil omfatte fast og midlertidig ansatte som har fylt 20 år og som arbeider minst 20 % av full stilling (Jfr. Lov om innskuddspensjon §4-2).
     - Ansatte som blir ufør, skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling til alderspensjon frem til pensjonsalder (67 år) (innskuddsfritak ved uførhet) (Jfr. Lov om innskuddspensjon §2-4). Ved delvis uførhet med uføregrad på 20% eller mer, gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.
   - Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening):
     - Uførepensjon med verdi tilsvarende dagens ordning i SPK: Grunndekning på ¼ G (maks 6 % av pensjonsgrunnlag) pluss 3 % av pensjonsgivende lønn opp til 12 G, og tilleggsdekning på 66 % av lønn mellom 6 og 12 G. Uførepensjonen skal gi dekning for uføregrad over 20 %. Manglende uføretrygd fra folketrygden ved uføregrad under 50 % skal dekkes i ordningen. Uførepensjonen tilknyttes barnetillegg på 4 % av pensjonsgrunnlag inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.
     - Barnepensjon: 15 % av pensjonsgrunnlag til barnet fyller 21år
   - AFP i fellesordningen for AFP
   - Gruppelivsordning: 20G
   - Pensjonsgrunnlaget skal bestå av grunnlønn, faste tillegg og variable tillegg. Overtid for merarbeid, diett/kostgodtgjørelser og refusjoner inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.
   - Innskuddsordningen utformes med individuelt investeringsvalg (jf Lov om innskuddspensjon §3-3) og med individuelt bestemt utbetalingsperiode innenfor lovens grenser (jf. Lov om innskuddspensjon § 7-4).

- Ansatte som har ulønnede, lovbestemte permisjoner får dekket sine pensjonskostnader i permisjonsperioden.

5. Særlige tiltak:

   NSB Trafikkservice står foran anbudsutsetting av renholdskontraktene i samme tempo som anbudene på togtrafikken. Grunnet regelverket knyttet til privat AFP vil et antall av de ansatte i NSB Trafikkservice som ved overgangen til ny pensjonsordning inngår i lukket ordning i SPK ikke kunne opparbeide rettighet til privat AFP. For de av disse som ikke har mulighet til å gå av med offentlig AFP før vedkommende må slutte i NSB Trafikkservice som følge av et anbudstap tilkommer disse rett til en gavepensjon fra NSB Trafikkservice lik det beløp de ville fått i offentlig AFP hvis de hadde fortsatt i selskapet frem til fylte 62 år. For ansatte med særalder tilstås denne gavepensjonen i tre år (fra fylte 62 til fylte 65 år), mens for ansatte uten rett til særalderpensjon tilstås driftspensjon i fem år (fra fylte 62 til fylte 67 år).

   Partene har gjennomgått personallisten og er enig om omfanget av ordningen med gavepensjon, jfr gjennomgåtte personallister.

6. Partene er enige om at endringer i tariffavtalen, jfr. pkt 1, samt ny pensjonsordning som beskrevet i denne protokollen innarbeides som en del av overenskomstene ved hovedoppgjøret i 2018.

7. Hvis det oppstår uforutsette forhold som partene ikke hadde oversikt over ved inngåelse av denne protokollen skal det gjennomføres samtaler med målsetning om felles løsninger.

8. Gjennomføring av denne protokollen betinger godkjenning i uravstemming i Klargjøringspersonalets fagforening. Frist for avstemmingen er 13. april kl.12.00.

9. Det forutsettes at refinansiering av selskapet godkjennes i styrende organer.

NSB Trafikkservice AS

Norsk Jernbaneforbund

NSB Trafikkservice as

PROTOKOLL

Sted: Oslo Dato: 02.05.2018

Hovedoppgjør 2018

Tilstede:
NJF/Kjell Ness
KPF/Wenche Elisabeth Bye
KPF/Kai Kristiansen
NSB Trafikkservice/Marianne Hillestad (Daglig leder)
NSB Trafikkservice/Fred Andersen (Driftssjef)
NSB Trafikkservice/Johan Haugan

Partene er enige om følgende:

1. **Lønn:**
   a) Det gis et generelt tillegg på **kr. 13.880,-** fra 01.04.2018 (2,8 %) Dette inkluderer slitertillegg og minstelønnssats i h.h.t (A-delen).
   Lønnssatser reguleres med dette tillegget.

   b) Nytt punkt. §3.11:

   Tilkalling / oppmøte uten påfølgende arbeidstid godtgjøres med 2,0 timer i.h.h.t tariff/timesats.

2. **Avtale inngått 22.03.2018** Vedlegg – protokoll.
   a) Pensjon: Ny tekst i § 13: Byttes med tekst fra protokoll fra 22.03.2018.
   b) Natt: Ny tekst § 4.4.1. Endres i tråd med samme avtale.

3. **Gruppeleder lønn:**
   a) Gruppeledere lønnes i h.h.t. eksisterende / gjeldene tariff for gruppeledere.
   Partene gjennomgår lønnslister for gruppeledere.

Signaturer:

NJF/Kjell Ness

NSB Trafikkservice AS/Marianne Hillestad

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 Renshusløkken
Dag Rune Gabrielsen
Janne Sonnerud
Kristin Flagstad
Kristin B. Watndahl
Marit Kobro
Marta Hjelle
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 lønnsdefinisjon til grunn:

- for fastlønte arbeidstakere:
  - avtalt fast lønn
- for timelønte arbeidstakere:
  - timelønn inklusive kompetanse-, kvalifikasjons- og personlige tillegg
- for begge grupper:
  - uregelmessige trekkpliktige godtgjørelser/tillegg (variable tillegg som skifttillegg/turnustillegg mv)
  - 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 lønnssystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønnssystemene bygger på andre målstørrelser enn årslønn.

Særskilt for område 10 og 13:
Lønnstillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

Særskilt for område 5:
Lønnstillegg 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 fratrådt 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	LO Stat
Bjørn Skrattegård	Eivind Gran

Til protokollen:

I
Når det gjelder AFP-vedtektene, er partene enige om følgende endringer - med forbehold om godkjennelse 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 tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) på starttidspunktet.
  - Ved avgang ved 62 år får man full ytelse.
  - Ved avgang ved 63 år får man 2/3 av full ytelse.
  - 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 offentlig 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 Musikkselskapet 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 medlemsskap 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.
- Konkurranseevne, herunder lønnsmessig 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-dels-forhandlingene.

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 % verdiskapingstid. 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 verdiskapingstid 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 vidaregåande opplæringa § 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 vidaregående opplæringa § 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, svangerskapspenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

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

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

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 (amming) 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 forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

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

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

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

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

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

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 ivaretatt, 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 bemanningsforetaket/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 tillitsvalgtsarbeid, 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 entrepriselignende 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 fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

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

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

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

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, forfremmelse 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 Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte 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 Likelønnskommisjonen 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.

Likelønnskommisjonen 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.

Likelønnskommisjonen 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 kvinnedominerte 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 Nasunalateahter
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 Helsenett 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 Oppdragssenter 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 Hjerte 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 (El & IT)
Svalbard Lufthavn AS
Sykehusinnkjøp HF
Baratt Due Musikkinstitutt
Sykehusapotekene Midt-Norge
Vestre Viken HF (El & IT)
InfraNord Norge AS
Østnorsk Jazzsenter
Stiftelsen Ribo
Entur AS
Unicare Rehab

LO MEDIA 10/2018

Norsk Jernbaneforbund

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

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