Norsk Jernbaneforbund

Overenskomst for Bane Nor SF

2018 - 2020

Overenskomstens del B NJF

Innhold

1. Generelt om denne overenskomsten 4
   1.1 Avtaleparter 4
   1.2 Adgang til å utfylle overenskomsten 4
   1.3 Virkeområde 4
   1.4 Definisjoner 4
   1.5 Lovhenvisninger 4
2. Arbeidstid 5
   2.1 Alminnelig arbeidstid 5
   2.2 Redusert arbeidstid ved skift- og turnustjeneste 5
   2.3 Arbeidstid ved skift- og turnustjeneste 5
      a) Ukentlig arbeidstid 5
      b) Daglig arbeidstid 6
      c) Nattjeneste 6
      d) Helge- og høytidsdager 7
      e) Ukentlig fritid 7
      f) Ombytte av fridag - Overtidsarbeid på fridag 8
      g) Omlegging av tjeneste 9
   2.4 Arbeidsplan 10
   2.5 Fleksibel arbeidstid 11
   2.6 Forskjøvet arbeidstid 11
   2.7 Fritid 11
   2.8 Pauser 12
   2.9 Rett til redusert arbeidstid på grunn av alder eller vektige velferdsgrunner 12
   2.10 Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene 12
3. Overtid 12
4. Variable tillegg og ulempetillegg 13
   4.1 Nattillegg 13
   4.2 Skumringstillegg 13
   4.3 Lørdags- og søndagstillegg 13
   4.4 Delt dagsverk 14
5. Helge- og høytidsdager 14

5.1 Rett til fri på helge- og høytidsdager ... 14
5.2 Godtgjøring for arbeid ved helge- og høytidsdager ... 14
5.3 Ukentlig fritid som faller på helge- eller høytidsdag ... 14
6. Lønn ... 15
6.1 Utgangspunkter ... 15
6.2 Lønn ved endret stilling på grunn av omorganisering ... 15
6.3 Lønn ved endret stilling på grunn av sykdom ... 15
6.4 Lønnsutbetaling ... 15
6.5 Lønnssystem ... 16
a) Utgangspunkter ... 16
b) Lønnsgrupper - laveste garanterte årslønn ... 16
c) Ansiennitetsstiger ... 17
d) Arbeidstakere under 18 år ... 18
e) Faste funksjonstillegg ... 18
6.6 Lønnsreguleringer ... 20
6.7 Lærlingelønn ... 20
7. Lønn ved sykdom, fødsel, omsorg, m.v. ... 21
7.1 Utgangspunkter ... 21
7.2 Rett til lønn under sykdom mm. ... 21
7.3 Lønn ved permisjon til amming ... 21
7.4 Lønn ved permisjon til pleie av nære pårørende ... 22
7.5 Orientering til arbeidsgiver ... 22
8. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet ... 22
9. Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling ... 22
10. Lønn ved repetisjonsøvelse ... 23
11. Seniortiltak ... 23
12. Reisetid ... 23
12.1 Hva som skal regnes som reisetid ... 23
12.2 Kompensasjon for reisetid innenlands ... 23
13. Ferie ... 24
14. Kompetanseutvikling ... 24
15. Utdanningspermisjon ... 24
16. Velferdspermisjoner ... 25
17. Andre permisjoner ... 25

18. Verneutstyr, vernetøy og nødvendig arbeidstøy ... 25
19. Dekning av flyttekostnader ved endret tjenestested ... 26
20. Ansiennitet ... 26
21. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse ... 26
22. Pensjon ... 27
22.1 Alderspensjon ... 27
22.2 Risikodekninger relatert til ITP-ordningen ... 28
a) Uførepensjon ... 28
b) Pensjon til etterlatte ... 28
23. Forsikringer ... 28
23.1 Gruppelivsforsikring ... 28
a) For ansatte i ITP-ordningen ... 28
b) For ansatte i SPK-ordningen ... 29
23.2 Yrkesskadeforsikring ... 29
23.3 Reiseforsikring ... 29

Overenskomstens del B

1. Generelt om denne overenskomsten

1.1 Avtaleparter

Denne overenskomsten er inngått mellom Bane NOR SF på den ene side og Norsk Jernbaneforbund på den annen side.

1.2 Adgang til å utfylle overenskomsten

Overenskomsten kan utfylles ved særavtale mellom partene.

1.3 Virkeområde

1. Overenskomsten gjelder for Norsk Jernbaneforbunds medlemmer i Bane NOR SF, både fast og midlertidig ansatte. Virkeområdet kalles i det følgende for "Bane NOR".

2. Overenskomsten gjelder ikke ledere på nivå 1 og 2 i virksomheten, der ikke annet er spesifisert i denne overenskomsten.

3. For andre ledere og arbeidstakere med særlig uavhengig stilling kan det avtales i den enkeltes arbeidsavtale at overenskomstens punkt 2 Arbeidstid, punkt 3 Overtid, punkt 4 Variable tillegg og ulempetillegg, punkt 5 Helge- og høytidsdager og punkt 12 Reisetid ikke skal gjelde, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (1) og (2).

4. Overenskomstens punkt 6.6 Lønnsreguleringer gjelder ikke ansatte som har til oppgave å representere Bane NOR i overenskomstforhandlingene.

1.4 Definisjoner

1. Månedslønn er årslønn dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30.

2. Timelønn for arbeidstakere som lønnes per time beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling. For arbeidstakere med 37,5 timers uke forstås timelønn som årslønn dividert med 1950. For arbeidstakere med 35,5 timers uke eller mindre forstås timelønn som årslønn dividert med 1850. Med timelønn i punktene 3.2, 4.1 og 5.2 forstås årslønn dividert på 1850.

3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.

4. Turnusfridag er fridag for arbeidstakere i heltidsstillinger, ut over de lov- og avtalefestede fridagene, som strekker seg over et helt kalenderdøgn.

1.5 Lovhenvisninger

Henvisningene til lovbestemmelser er gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre overenskomsten lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene viser til den til enhver tid

gjeldende lovtekst, og er ikke ment å skape eller begrense rettigheter eller forpliktelser ut over det disse lovene i seg selv anviser.

2. Arbeidstid

Partene forutsetter at reglene i denne overenskomsten praktiseres slik at arbeidsmiljølovens krav til fritid, helse, miljø og sikkerhet fullt ut ivaretas, kravene til sikkerhet på jernbanen overholdes og personalressursene brukes mest mulig rasjonelt. Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan avtale andre ordninger innenfor arbeidsmiljølovens grenser. Uklarheter skal avklares på lavest mulig nivå i organisasjonen.

2.1 Alminnelig arbeidstid

1. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer per uke.

2. Arbeidstiden skal som hovedregel legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 17.00, og fordeles på 5 dager per uke fra mandag til fredag.

2.2 Redusert arbeidstid ved skift- og turnustjeneste

1. For den alminnelige arbeidstid alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter, og på søndager og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

2. Arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4, skal likevel ikke overstige 35,5 klokketimer per uke i gjennomsnitt.

2.3 Arbeidstid ved skift- og turnustjeneste

Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan avtale andre ordninger innenfor arbeidsmiljølovens rammer.

Overenskomsten punkt 2.3 gjelder også for arbeidstakere som vanligvis arbeider etter punkt 2.1, når de i en periode på minimum 14 dager skal ha skift- eller turnustjeneste.

a) Ukentlig arbeidstid

1. Partene er enige om at arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-5 nr. 2, slik at ukene i turnus kan ha forskjellig timetall og fridager pr. uke. Gjennomsnittsberegningsperioden skal være minimum 4 uker og maksimalt 16 uker.

2. Alminnelig arbeidstid skal ikke overstige 10 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan avtale at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes innenfor grensene i arbeidsmiljøloven § 10-5 (2), med maksimalt 12,5 timer alminnelig arbeidstid i løpet av 24 timer og 54 timer i løpet av sju dager.

3. På arbeidsplanen anføres dato for start og avslutning. Arbeidsplanen(e) skal sikre forutsigbarhet for arbeidstakernes arbeidstid og fritid. Arbeidsplanen skal settes opp for minimum 4 uker og skal angi arbeidstid, fritid og frihelger.

4. Det skal ordinært ikke være mer enn 5 dagsverk i gjennomsnitt pr. uke, men ikke mer enn 6 dagsverk i en enkelt uke.

5. Uken starter mandag kl. 00.00 og avsluttes søndag kl. 24.00.

6. Ved beregningen av den enkelte ukes lengde, regnes uken fra den tid tjenesten begynner mandag til den slutter søndag.

7. Dagsverk som går over dato regnes til den uken hvor størstedelen av dagsverket faller.

b) Daglig arbeidstid

1. Partene er enige om at dagsverksbegrensningen er 10 timer, dersom arbeidstiden anordnes på arbeidsplan og gjennomsnittsberegning nyttes.

2. Dersom reisetid og arbeidstid overstiger 10 timer, skal oppholdet før ny reise/arbeidstid påbegynnes, være minst 11 timer. Dette gjelder ikke personale som har beredskapsvakt.

3. I spesielle tilfeller kan arbeidsgiver og tillitsvalgte avtale at oppholdet kan være 8 timer.

4. Uavhengig av det oppsatte dagsverkets faktiske lengde, skal det beregnes til minst 5 timer (beregnet tid). Minstedagsverk gjelder ikke for personale som har beredskapsvakt.

c) Nattjeneste

1. Arbeid mellom kl. 20.00 - 06.00 regnes som nattarbeid. For arbeid (dagsverk) som avsluttes før kl. 24.00 eller påbegynnes etter kl. 04.30, gjelder ikke begrensningen som nevnt under.

2. For nattarbeid som utføres i perioder kan en arbeidstaker settes opp med inntil 4 nattjenester i strekk i første uke.

3. I den andre uken kan det arbeides inntil 4 nattjenester i strekk.

4. Etter en tjeneste som beskrevet ovenfor skal det gå minst 2 uker før vedkommende kan settes på ny nattjeneste.

5. Det skal ikke settes opp mer enn 8 nattjenester i løpet av en løpende 4 ukers periode.

6. Dersom det er utført mer enn 2 nattjenester sammenhengende, skal det være et opphold på minimum 3 netter før neste nattjeneste.

7. Tilsatte som går i helkontinuerlig turnus, skal være fri for nattjeneste minst 7 netter etter å ha utført mer enn 2 påfølgende nattjenester.

8. Etter arbeidsperioder med mye bruk av nattarbeid avholdes erfaringsmøter mellom de lokale parter.

9. Oppsatt tjeneste (ikke overtid) som begynner kl. 0300 eller tidligere, kompenseres med nattidsberegning til tjenestens slutt. (Gjelder både nattidsberegning og nattillegg på 45%. "Skumringstillegg" utbetales aldri sammen med nattillegget.)

10. Overtidsarbeid som påbegynnes kl. 0300 eller tidligere, kompenseres med overtidsgodtgjørelse til tjenestens slutt, også for tiden som strekker seg inn på ordinært dagsverk.

11. Personale som er oppsatt på beredskapsvakt kompenseres kun med overtidsgodtgjørelse til ordinært dagsverk starter.

d) Helge- og høytidsdager

1. Ingen må settes til tjeneste på mer enn 2 helge- og høytidsdager i jul- og nyttårshelgen eller påskehelgen.
2. Godtgjøring for arbeid på helge- og høytidsdager betyr at arbeid mellom kl. 06.00 - 20.00 utbetales med beregnet tid tillagt 100%. Dette medfører at det skal utbetales 10 min pr. time i tillegg til oppsatt arbeidstid i turnus, altså både en økonomisk godtgjørelse og en fritidsgodtgjørelse. Tidsrommet 20.00 – 06.00 utbetales med timelønn tillagt 100 %. (Ikke beregnet tid).

3. Helge – og høytidsdag
   1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag: Beregnet tid i tidsrommet 06.00-20.00 + nattillegg, skumringstillegg, lørdags og søndagstillegg.

4. Fri på høytidsdag (Ikke onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften)
   Forutsetningen for fritidskompensasjon er at ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag. Kompenseres med ny fridag samme uke, eller uke før eller etter. Hvis ikke kompensasjon gis, beregnes minimum 8,0 t timelønn tillagt 50%.

5. Dersom julaften eller nyttårsaften faller på en søndag utbetales 10 min pr. time mellom kl. 12.00 og 20.00 i tillegg til oppsatt arbeidstid i turnus (både en økonomisk godtgjørelse og en fritidsgodtgjørelse) og i tidsrommet mellom kl. 20.00 julaften/nyttårsaften og fram til kl. 06.00 1. juledag/1. nyttårsdag utbetales timelønn tillagt 100 % (Ikke beregnet tid).

e) Ukentlig fritid

1. Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Ukefridagen skal tiltres kl. 1700 eller tidligere dagen før, og skal vare til kl. 0600 dagen etter. Slike fridager skal så langt mulig legges til søndager, og i gjennomsnitt minst annenhver søndag. For arbeidstakere i beredskap skal den ukentlige fritid avvikles innenfor den definerte uken fra mandag kl. 0000 til søndag kl. 2400.

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

3. I tillegg til ukefridagen skal det gis en ekstrafridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal såvidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen. Ekstrafridagen bør ikke tiltres senere enn kl. 1800, men skal aldri tiltres senere enn kl. 2100, dagen før ekstrafridagen og skal vare til kl. 0500 dagen etter. Slike fridager skal fortrinnsvis legges til lørdag og alltid i tilknytning til ukefridag på søndag.

4. Arbeidsgiver skal så langt mulig sørge for at ekstrafridagen tiltres tidligst mulig dagen før en ekstrafridag.

5. Når ukefridag legges til søndag, skal ekstrafridagen legges til lørdag. Unntak fra dette må avtales lokalt.

6. Summen av uke- og ekstrafridag, eventuelt summen av 2 ukefridager, skal minimum være 60 timer.

7. Dersom ikke ukefridag og ekstrafridag tiltres og varer etter avtale, utbetales overtid for minimum minstedagsverk.

8. Turnusfridager er fridager som følger kalenderdøgnet utover de lov og avtalebestemte. Tjeneste på turnusfridager skal kompenseres som ekstrafridag.

9. Ved ferie som gis samlet med minst 5 feriedager i strekk, bør ferien tiltres senest kl. 1500 dagen før, og vare til kl. 0600 dagen etter ferien.

10. Dersom ferie som ikke kan tiltres senest kl. 17.00 dagen før og avsluttes tidligst kl 06.00 dagen etter, skal arbeid etter kl. 17.00 til tjenestens slutt, og fra tjenestens begynnelse til kl. 06.00, kompenseres som overtid.

f) Ombytte av fridag - Overtidsarbeid på fridag

1. Dersom en arbeidstaker blir satt til tjeneste på en uke- eller ekstrafridag, skal denne erstattes med en ny fridag senest i løpet av etterfølgende uke. Ved arbeid på uke- eller ekstrafridag, utbetales overtidstillegget i tillegg til ny fridag.

2. I tilfeller hvor personale får endret arbeidsplan i forbindelse med langtidssykdom, permisjoner, endringer i toggangen eller andre særlige forhold (ved særlige forhold skal dette drøftes i det enkelte tilfelle), vil det være den nye arbeidsplanen som angir fridager. Omlegging-/endring-/fungering på ny arbeidsplan som nevnt her forutsetter at gjeldende varslingsfrister overholdes og at endringen gjelder for minst 4 uker (28 dager).

3. Ved ferieavvikling (sommerferien) skal endringene gjelde for minst 21 dager (3 ukers ferie).

4. Overtidsarbeid på fridag kompenseres som minst et minstedagsverk. Dersom overtidsarbeidet strekker seg over døgnskille og inn på ny fridag kompenseres dette time for time.

5. Overtidsarbeid som strekker seg inn på enda en fridag beregnes time for time.

6. Ved overtidsarbeid som strekker seg fra en fridag og inn på en ny fridag kompenseres dette med en ny fridag, i tillegg til overtidstillegget, dersom tjenesten varer inntil 7 timer og 30 minutter (klokketimer).

7. Varer tjenesten mer enn 7 timer og 30 minutter (klokketimer) kan dette kompenseres med ytterligere en fridag, i tillegg til overtidstillegget, dersom tjenesten tillater det.

8. Før ombytte av fridag iverksettes, skal arbeidsgiveren i det enkelte tilfelle drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte.

9. Ombytte av fridag må ikke gjennomføres som en fast ordning og må kun nyttes i ekstraordinære tilfeller.

10. Arbeidsgiver plikter å frita arbeidstaker for ombytte av fridag når denne av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også å frita arbeidstaker som av andre personlige grunner ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

11. Fridager i denne betydning er ukefridag, ekstrafridag, samt turnusfridag.

12. Ved arbeid på uke- eller ekstrafridag, samt turnusfridag, utbetales forhøyet overtidstillegg for beregnet tid i tillegg til ny fridag.

13. Overtidstillegget ved omlagt tjeneste utbetales for beregnet tid.

14. Dersom ny fridag ikke kan gis senest i løpet av etterfølgende uke, kompenseres dette etter pkt. 3.2 og 3.3. (Blir å anse som tapt fridag).

15. Av ubekvemstillegg er det kun lør- og søndagstillegg som utbetales når den nye oppsatte vakta faller på slike dager.

g) Omlegging av tjeneste

Ved behov for omlegging av tjeneste skal berørte ansatte forespørres.

Omlegging av tjenesten med kortere varsel enn 14 dager

1. Omlegging av tjenesten med kortere varsel enn 14 dager kompenseres med overtidstillegg.

2. Mertid i forhold til ordinært oppsatt dagsverk kompenseres med overtidsgodtgjøring. Ved omlegging over flere dager eller av flere dagsverk i strekk sees tjenesten i sammenheng før mertid beregnes.

3. Dette betyr at dersom den ordinært oppsatte tjenesten ikke tiltres, men i sin helhet erstattes av ny tjeneste, utbetales overtidstillegget for beregnet tid.

4. Kompensasjon etter punkt 4.3 Lørdags- og søndagstillegg utbetales i tillegg. Kompensasjon etter punkt 4.1 Nattillegg og 4.2 Skumringstillegg utbetales ikke når det utbetales overtidstillegg

Omlegging av tjenesten med lengre varsel enn 14 dager

Mertid i forhold til ordinært oppsatt dagsverk/turnus kompenseres med overtidsgodtgjørelse.
Alle tillegg for den nye arbeidstiden gis fullt ut.
Det utbetales ikke nattillegg for det tidsrom som overtid beregnes.

Ved endring av tjeneste skal vedkommende forespørres personlig.
Ved innkalling til pålagte kurs og møter i arbeidsgivers regi, utbetales turnustilleggene fullt ut.

2.4 Arbeidsplan

1. Når arbeidet utføres på forskjellige tider av døgnet og/eller forskjellige ukedager per uke, skal det settes opp en arbeidsplan, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3.

2. Arbeidsplanen skal utarbeides av arbeidsgiver og tillitsvalgte og drøftes før beslutning, og gjøres kjent for arbeidstakere senest én måned før iverksettelse. Endring av fastsatt arbeidsplan skal drøftes med de tillitsvalgte. Arbeidsplaner skal utarbeides så tidlig som mulig når behovet er kjent. Unntaksvis kan arbeidsplaner bekjentgjøres 14 dager før.

3. Ved utforming av skift- og turnusplaner skal det legges vekt på forskningsbasert kunnskap om helsemessige konsekvenser av å skifte mellom dag, ettermiddag og natt.

4. Ved oppsetting av arbeidsplan skal belastningen ved ubekvem arbeidstid fordeles mest mulig likt på arbeidstakerne. Det bør tas hensyn til ønsker fra arbeidstakerne når disse ikke er til skade for andre arbeidstakere.

5. Ved planlegging av arbeidstidsordninger skal de tillitsvalgte involveres så tidlig som mulig for å sikre produktivitet for arbeidsgiver og forutsigbar arbeidstid og fritid for arbeidstakerne. Er det uenighet under drøfting av en arbeidsplan, kan dette legges frem for konserndirektør HR, Konsernsjef og to foreningsrepresentanter.

2.5 Fleksibel arbeidstid

1. Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid der det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 (3). Fleksibel arbeidstid ut over ordinær arbeidstid er frivillig og kan ikke pålegges av arbeidsgiver.

2. Arbeidstaker kan maksimalt arbeide inntil 12 timer per dag eller 48 timer per uke innenfor fleksitidsordningen.

3. Bane NOR skal ha en oppfølging av den enkelte arbeidstaker for å sikre en forsvarlig arbeidsbelastning over tid. Om nødvendig må leder utarbeide en plan for avspasering av opparbeidet timesaldo, i samråd med arbeidstaker.

4. Partene regulerer ordning for fleksibel arbeidstid i egen særavtale.

2.6 Forskjøvet arbeidstid

1. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum ett døgns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter enighet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.

2. For den del av den forskjøvede tid som faller utenfor vedkommendes alminnelige arbeidstid, betales en kompensasjon tilsvarende overtidstillegget for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00, og en kompensasjon tilsvarende forhøyet overtidstillegg for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søndager og helgedager.

2.7 Fritid

1. Den arbeidsfrie perioden mellom 2 dagsverk er 11 timer. Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan skriftlig avtale at den arbeidsfrie perioden skal gjøres kortere, men ikke kortere enn 8 timer, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8.

2. En arbeidstaker skal én gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritiden skal fortrinnsvis legges på søndag og i gjennomsnitt minst hver annen søndag. Ukefridagen skal så vidt mulig tiltres kl. 17.00 eller tidligere dagen før, og vare til kl. 06.00 dagen etter. Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan skriftlig avtale at den ukentlige fritiden skal gjøres kortere, men ikke kortere enn 28 timer, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8.

3. Hvis arbeidstaker blir pålagt overtidsarbeid natten mellom to fridager, slik at kravet til ukentlig fritid i punkt 2.7 nr. 2 ikke er oppfylt, skal det gis ny fridag for å sikre at arbeidsmiljølovens krav til ukentlig fritid oppfylles.

4. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere én fridag (ekstrafridag) som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridagen bør så vidt mulig gis i sammenheng med ukefridagen. Ekstrafridagen bør ikke tiltres senere enn kl. 1800, men skal aldri tiltres senere enn kl. 2100, dagen før ekstrafridagen og skal vare til kl. 0500, dagen etter.

5. Ukefridag, ekstrafridag og turnusfridag skal fremgå av arbeidsplanen.

6. Så langt det er mulig, ut fra tjenestens behov, skal arbeidsgiver søke å fordele nødvendig arbeid på helge- og høytidsdager og i skoleferier på en slik måte at det ikke innebærer en urimelig belastning på den enkelte arbeidstakers privatliv og familieliv.

2.8 Pauser

1. Arbeidstaker har rett til pause i arbeidet etter arbeidsmiljøloven § 10-9.

2. Hvis et dagsverk etter oppsatt arbeidsplan overstiger 8 timer, skal pausen så langt som mulig legges midt i dagsverket.

2.9 Rett til redusert arbeidstid på grunn av alder eller vektige velferdsgrunner

Når arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4), er det en forutsetning at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten. Dersom det foreligger særlige ulemper for Bane NOR, skal arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstaker søke løsninger som reduserer eventuelle ulemper for virksomheten slik at redusert arbeidstid likevel kan innvilges.

2.10 Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

Dersom ikke annet er bestemt i denne overenskomsten, kan det skriftlig avtales unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i overenskomsten innenfor arbeidsmiljølovens rammer.

3. Overtid

1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningene i arbeidsmiljøloven. Overtid skal normalt utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstiden.

2. For 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, søndager og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, julaften og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse).

3. Overtidsarbeid på ukefridag, ekstrafridag eller annen turnusfridag kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse.

4. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. I tillegg til fritiden skal arbeidstakeren i slike tilfeller få utbetalt overtidstillegget.

5. Bestemmelsene om kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Bestemmelsene gjelder likevel for deltidsansatte dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (likevel minimum 7,5 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

6. Arbeidstaker som blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for minimum 2 timer overtid selv om arbeidet har kortere varighet. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de 2 pålagte overtidstimene.

7. I de tilfellene arbeidstaker blir pålagt overtid, og behovet for overtidsarbeid bortfaller med kortere varsel enn 24 timer, skal det kompenseres med 2 timer overtidsbetaling.

8. Godtgjøring etter punkt 4.1 Nattillegg og 4.2 Skumringstillegg betales ikke ved overtidsarbeid.

4. Variable tillegg og ulempetillegg

4.1 Nattillegg

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, utbetales et tillegg per arbeidet time på 45 % av timelønnen. Nattillegg utbetales ikke for frivillig arbeid etter bestemmelsene i punkt 2.5 Fleksibel arbeidstid.

2. Oppsatt tjeneste (ikke overtid) som begynner kl. 03.00 eller tidligere, kompenseres med nattillegg til tjenestens slutt.

4.2 Skumringstillegg

For den alminnelige arbeidstid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 12 per arbeidet time. Skumringstillegg utbetales ikke for frivillig arbeid etter bestemmelsene i punkt 2.5 Fleksibel arbeidstid.

4.3 Lørdags- og søndagstillegg

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr 56 per arbeidet time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Lørdags- og søndagstillegg utbetales ikke for frivillig arbeid etter bestemmelsene om i punkt 2.5 Fleksibel arbeidstid.

4.4 Delt dagsverk

1. Bruk av delt dagsverk skal begrenses. Delt dagsverk innebærer at den daglige arbeidstiden er delt i to arbeidsøkter med en mellomliggende friperiode, og skal ikke strekke seg over 14 timer.

2. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger per arbeidsdag.

3. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes ikke som delt dagsverk.

4. Arbeidstakere utbetales kr 145 per arbeidsdag de har delt dagsverk, dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser strekker seg over minst 9 timer.

5. Delt dagsverk på midlertidig stasjoneringssted kompenseres med kr 80 per time oppholdet mellom arbeidsøktene varer, maksimum kr 400.

5. Helge- og høytidsdager

5.1 Rett til fri på helge- og høytidsdager

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

2. I den utstrekning tjenesten tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinseaften, julaften og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. (Ikke beregnet tid). I tillegg utbetales kompensasjon etter pkt. 4.1, 4.2 og 4.3.

5.2 Godtgjøring for arbeid ved helge- og høytidsdager

1. Arbeid på tidspunkter det i utgangspunktet skal gis fri etter punkt 5.1, godtgjøres med timelønn tillagt 100 %. Det kan avtales at arbeidet skal kompenseres med fritid. Fritiden skal i så fall være det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager.

2. Kompensasjon etter dette punktet utbetales per klokketime og ikke etter punkt 2.2 Redusert arbeidstid ved skift- og turnustjeneste.

3. Kompensasjon etter dette punktet kommer i tillegg til godtgjørelse etter punkt 4 Variable tillegg og ulempetillegg.

5.3 Ukentlig fritid som faller på helge- eller høytidsdag

1. Legges det hele kalenderdøgnet i ukefridagen eller annen turnusfridag i arbeidsplanen, jf. punkt 2.7 nr. 2 og 4 og punkt 1.4 nr. 5, på en helgedag eller høytidsdag som ikke er søndag, jf. punkt 5.1 nr. 1, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde. Slik kompensasjon for lørdager forutsetter at arbeidstaker etter oppsatt arbeidsplan har ordinært arbeid på lørdager.

2. Kan slik fritid ikke gis senest uken etter, utbetales overtidsgodtgjørelse på 50 % for 8 timer, med mindre arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om at fritiden skal tas ut senere.

3. Ved pålagt tjeneste på slike dager gis også kompensasjon etter punkt 5.2.

6. Lønn

6.1 Utgangspunkter

1. Lønnssystemet skal bidra til at Bane NOR tiltrekker seg, utvikler og beholder arbeidstakere med utdanning og kompetanse som støtter opp under Bane NORs virksomhet.

6.2 Lønn ved endret stilling på grunn av omorganisering

1. Arbeidstakere som på grunn av omorganisering plasseres i en lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. Dette omfatter også faste tillegg som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver eller lignende. Dersom tilleggene er tidsbegrensede, gis de til avtalt utløpsdato.

6.3 Lønn ved endret stilling på grunn av sykdom

1. Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til lavere lønnet stilling etter utløpet av retten til sykepenger, jf. punkt 7.2 Rett til lønn under sykdom mm., beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. Dette omfatter også faste tillegg som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver eller lignende. Dersom tilleggene er tidsbegrensede, gis de til avtalt utløpsdato.

2. Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til deltidsstilling, skal ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter nr. 1.

3. Arbeidstaker som hos NAV får registrert yrkesskade påført i Bane NOR, eller i NSB-konsernet eller Jernbaneverket for arbeidstakere som får medregnet sin bedriftsansiennitet etter punkt 20 nr. 2, og på grunn av yrkesskaden må overføres til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn. Dette omfatter også faste tillegg som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver eller lignende. Dersom tilleggene er tidsbegrensede, gis de til avtalt utløpsdato. Arbeidstaker skal sikres en lønnsutvikling på linje med arbeidstakere i sammenlignbare stillinger som vedkommendes tidligere stilling.

6.4 Lønnsutbetaling

1. Når ikke annet er bestemt, skal lønn for inneværende måned være disponibel på arbeidstakers bankkonto den 15. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned, hvis det er praktisk mulig.

2. Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen være disponibel på arbeidstakers bankkonto siste virkedag før slike dager.

3. Ved pålagte kurs og møter i arbeidsgivers regi, utbetales full lønn inkludert alle faste og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

4. Feriepenger utbetales i juni måned.

5. En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.

6. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av den kalendermåneden fratreden skjer.

7. Ved dødsfall utbetales lønn til utgangen av den måneden arbeidstakeren døde.

6.5 Lønnssystem

a) Utgangspunkter

1. Lønnssystemet skal ha som målsetning å beholde og rekruttere medarbeidere. Lønnssystemet kan bestå av grunnlønnssystem, funksjonstillegg og ansiennitetstiger.

2. Ved ansettelse i stillinger som ikke er omfattet av tabellene nedenfor, fastsettes lønn ved ansettelse i samsvar med overenskomstens bestemmelser og etter en vurdering basert på de krav som stilles til stillingens arbeids- og ansvarsområde, lønnsnivået for tilsvarende stillinger i virksomheten, den enkeltes utdanning og kompetanse, og hensynet til å kunne rekruttere kvalifiserte arbeidstakere.

b) Lønnsgrupper - laveste garanterte årslønn

Gruppe	Laveste garanterte årslønn *)
Minstelønn i Bane NOR for arbeidstakere over 18 år	kr 312 469
Fagarbeider med realkompetanse som kan sidestilles med fagbrev	kr 414 644
Fagarbeider med andre fagbrev enn jernbanerelevante fagbrev	kr 420 721
Banemontør	kr 426 699
Energimontør	kr 446 047
Lavspentmontør	kr 446 047
Signalmontør	kr 452 169
Telemontør	kr 452 169
Tilstandskontrollør med fagbrev signal/tele	kr 505 916
Tilstandskontrollør med fagbrev linjen	kr 489 809
Tilstandskontrollør med fagbrev energi	kr 489 809
Arbeidsleder signal/tele med fagbrev signal/tele	kr 483 769

Arbeidsleder linjen	kr 447 269
Arbeidsleder energi/lavspent	kr 459 925
Arbeidsplanlegger signal/tele	kr 505 916
Arbeidsplanlegger energi/lavspent	kr 482 616
Arbeidsplanlegger linjen	kr 483 769
Maskinsjef energi	kr 505 369
Maskinsjefassistent energi	kr 466 915
Lokomotivfører (1) ▪ Arbeidstaker som er ansatt for å føre lokomotiv som ikke er arbeidsmaskin, sammenhengende og over lengre strekninger.	kr 498 014
Lokomotivfører (2) ▪ Førere av med arbeidsmaskiner med godkjent spesialkompetanse for tilstandskontroll.	kr 498 014
Togleder	kr 493 869
Vaktleder	kr 528 246
Vaktleder med teamlederansvar	kr 557 737
Vaktlederavløser	kr 510 069
Vaktlederavløser TSS Oslo	kr 518 931
Operativ ruteplanlegger	kr 516 879
Gruppeleder togekspeditører	kr 461 169
Gruppeleder Kunde- og trafikkinformasjon	kr 454 269
Elkraftoperatør	kr 468 569
Fagarbeider fra Mantena med fagbrev	kr 470 750
Spesialarbeider fra Mantena	kr 450 850
Merknad *): Inkludert arbeidstakers egenandel til OU-midlene i Spekter, som utgjør 169 kr per år.	

c) Ansiennitetsstiger

Ansiennitetsstige for togekspeditører, laveste årslønn ut fra ansiennitet								
0 år	**1 år**	**3 år**	**5 år**	**7 år**	**9 år**	**10 år**	**12 år**	**14 år**
368 369	372 469	376 469	380 669	385 269	389 969	399 569	409 169	426 699

Ansiennitetsstige for toginformatører og driftsoperatører, laveste årslønn ut fra ansiennitet								
0 år	**1 år**	**3 år**	**5 år**	**7 år**	**9 år**	**10 år**	**12 år**	**14 år**
360 569	364 569	368 369	372 469	376 469	380 669	389 969	399 569	414 644

Ansiennitet som har betydning for innplassering i ansiennitetsstige etter dette punktet:

- Sammenhengende ansettelse i stillingen
- All militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste
- Omsorgsarbeid i inntil 3 år
- All yrkespraksis av mer enn 3 måneders sammenhengende varighet. Tidligere relevant yrkespraksis skal likevel medregnes når yrkespraksisen er opparbeidet i et yrke hvor kortere arbeidsoppdrag er vanlig
- Permisjoner som nevnt i punkt 19.4

d) Arbeidstakere under 18 år

Arbeidstakere under 18 år skal minimum ha en lønn på 130 kroner per time.

e) Faste funksjonstillegg

Tilleggene skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg. Tillegget bortfaller hvis ikke arbeidstaker lenger innehar funksjonen og/eller ikke lenger har de nødvendige godkjenninger/sertifikater.

1. *Sveisearbeid*

Arbeidstaker som utfører sveisearbeid som en fast del av sitt arbeid, får et tillegg på kr 17 600 per år.

Arbeidstaker som i tillegg utfører påleggssveis som en fast del av sitt arbeid, får et tillegg på kr 12 000 per år.

Arbeidstaker som innehar funksjon som sveiseansvarlig, får et tillegg på kr 12 000 per år.

2. *Kjøring av skinnegående maskiner*

Fagarbeidere med gyldig lokomotivførersertifikat og som har kjøring av skinnegående maskiner som en fast del av sitt arbeid, får et tillegg på 58 000 per år.

Arbeidstaker som har godkjenning, men ikke har kjøring som en fast del av sitt arbeid, kan få et tillegg på kr 16 000 per år.

Tillegget gjelder ikke arbeidstakere som er ansatt som og lønnes som lokomotivførere jf. punkt 6.5 b).

3. *Høyfjellstillegg på Myrdal og Finse*

Arbeidstakere med fast stasjoneringssted Myrdal utbetales et tillegg på kr 20 800 per år. Tillegget utbetales ikke ved midlertidig tjenestegjøring på andre stasjoneringssteder i Bane NOR.

Arbeidstakere med andre stasjoneringssteder som tjenestegjør på Myrdal og Finse, får et tillegg på kr 87 per dag så lenge tjenestegjøringen varer. Tillegget forutsetter overnatting eller nattjeneste.

4. *Installatører*

Arbeidstaker som utfører oppgaver som installatør (den som har det faglige ansvaret for arbeid knyttet til elektriske anlegg) som en fast del av sitt arbeid, får følgende tillegg per år:

Kompetanse	Fagarbeidere og arbeidsledere med direkte arbeidsledelse	Øvrige arbeidstakere
Gruppe L-installatør	Kr 32 000	Kr 16 000
Gruppe H-installatør	Kr 24 000	Kr 12 000
Tele- eller radioinstallatør	Kr 14 400	Kr 7 200

Arbeidstaker som påtar seg oppgaven som installatør for flere grupper, får et tillegg på kr 36 800 per år. Eventuelle andre tillegg etter tabellen ovenfor bortfaller da.

For stillinger hvor det er forutsatt at stillingshaveren skulle ivareta en eller flere installatørfunksjoner, gis det ikke tillegg etter ovenstående modell.

5. *Godkjente, faste kjørere av hjul- og beltegående maskiner*

Arbeidstaker som er godkjent og fast kjører av hjul- og beltegående maskiner (ikke skinnegående) av type traktorgraver, gravemaskin, hjullaster og eventuelle tilsvarende maskiner, får et tillegg på kr 2 400 per år.

6. *Godkjenning som leder for el-sikkerhet*

Arbeidstaker som i henhold til elsikkerhetskort for høyspenningsanlegg har godkjenning i ett eller flere av følgende sertifiseringskoder får et tillegg på kr 6 400 per år:

Arbeidstaker	Kompetansekode
Leder for kobling i henhold til forskrift om sikkerhet ved elektrisk anlegg (FSE) § 11	2430
2. person ved frakobling i henhold til FSE § 12	2432
Leder for elsikkerhet ved snørydding	2433
Leder for elsikkerhet ved bruk av isstøter	2434
Leder for elsikkerhet ved bruk av forbikoblingslisse	2435
Leder for elsikkerhet ved bruk av løfteredskap	2436
Brytere på stasjoner og lastespor	2437
Leder for elsikkerhet ved brann og ulykke	2438

Arbeidstaker som har godkjenning i kompetansekode 2431 (leder for elsikkerhet i henhold til FSE § 12) får et tillegg på totalt kr 12 800 per år.

7. *Arbeidstakere innen signal med særskilte godkjenninger*

Arbeidstaker med godkjenning for følgende funksjoner får følgende tillegg per år:

Kontrollør signal	kr 8 000
Sporvekselkontrollør:	kr 8 000
Sikkerhetskontrollør:	kr 16 000
Sluttkontrollør F:	kr 18 000
Sluttkontrollør S:	kr 28 000

Det utbetales kun ett tillegg per person, som utgjør det høyeste tillegget vedkommende er berettiget til.

8. *Sakkyndig leder signal*
Arbeidstaker som innehar funksjonen Sakkyndig leder signal får et tillegg på kr 16 000 per år.

Det forutsettes at arbeidstaker som får tillegget utfører de oppgaver som de påkrevde godkjenningene/sertifikatene for funksjonen tilsier som en fast del av sitt arbeid.

9. *Sakkyndig leder høyspent og/eller lavspent*
Arbeidstaker som innehar funksjonen Sakkyndig driftsleder elektro høyspent, får et tillegg på kr 16 000 per år.

Arbeidstaker som innehar funksjonen Driftsansvarlig lavspenningsanlegg, får et tillegg på kr 12 000 per år.

Arbeidstaker som innehar begge funksjoner, får begge tillegg.

Det forutsettes at arbeidstaker som får tillegget utfører de oppgaver som de påkrevde godkjenningene/sertifikatene for funksjonen tilsier som en fast del av sitt arbeid.

10. *Systemspesialist i Signal*
Arbeidstaker som blir valgt ut til å være systemspesialister i signaltjenester, etter godkjenning av enhetsleder Signal, får et tillegg på kr 28 000 per år.

6.6 Lønnsreguleringer

1. Lønnsreguleringer for Bane NORs arbeidstakere skal som hovedregel skje i de årlige lokale forhandlingene, jf. A-delen. All regulering av lønn utenom de lokale forhandlingene skal skje etter forhandlinger mellom partene, med følgende unntak:
   - Lønnsregulering innenfor ett år etter ansettelse
   - Midlertidige lønnsendringer
2. Partene møtes som likeverdige parter i lokale forhandlinger, og gjennomfører forhandlingene i henhold til god forhandlingsskikk og rammene avtalt av de sentrale partene.
3. I lokale forhandlinger skal partene forhandle om rammen av oppgjøret, og kriterier og prioriteringer for fordeling. Partene skal videre avtale hvordan forhandlingene gjennomføres.
4. I de lokale lønnsforhandlingene kan lønnsregulering skje som avtalt mellom partene.
5. Laveste garanterte årslønn, jf. punkt 6.5 b), og satsene i ansiennitetsstigene, jf. punkt 6.5 c), justeres i de lokale lønnsforhandlingene hvis ikke partene blir enige om noe annet.

6.7 Lærlingelønn

For lærlinger i fag som ikke følger hovedmodellen, er avlønningen følgende:

For fag med 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2,5 års læretid i virksomhet:

Antall halvår skole	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
Prosent av full lønn					30 %	40 %	45 %	55 %	80 %

7. Lønn ved sykdom, fødsel, omsorg, m.v.

7.1 Utgangspunkter

1. Lønn etter bestemmelsene i punkt 7 i denne overenskomsten inkluderer fastlønn, faste tillegg samt lønnsmessige tillegg etter den arbeidsplanen arbeidstaker ville ha hatt dersom vedkommende var i arbeid, uavhengig av folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensing.

2. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Dersom en deltidsansatt midlertidig får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer og har tiltrådt den midlertidige stillingen, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare.

3. Ved oppsigelse opphører retten til lønn etter punkt 7 ved utløpet av oppsigelsestiden. For en arbeidstaker som er midlertidig ansatt, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører.

7.2 Rett til lønn under sykdom mm.

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid, som har tiltrådt stilling i virksomheten og som har rett til sykepenger, svangerskapspenger, foreldrepenger eller omsorgspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, har rett til full lønn fra første fraværsdag under sykdom, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn og barnepassers sykdom. Det samme gjelder ved omsorgspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-3. Arbeidstaker som på grunn av sykdom går over til lavere lønnet stilling som et tilretteleggingstiltak istedenfor sykmelding, har samme rettighet i den perioden vedkommende ville hatt rett til sykepenger.

2. Ved rett til ytelser etter punkt 7.2 nr. 1 utbetaler Bane NOR lønn til arbeidstakeren og krever refusjon fra NAV i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Arbeidsgiverperioden på 16 dager kommer i tillegg.

3. Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom arbeidstakers sykepengerettigheter etter folketrygdloven bortfaller. Se blant annet folketrygdloven § 8-7 (1), § 8-8 (2) og § 8-12 (1).

7.3 Lønn ved permisjon til amming

1. En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til permisjon med full lønn i inntil to timer per dag.

2. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til permisjon med full lønn i inntil én time pr. dag.

3. Retten til ammepermisjon med lønn utløper når barnet fyller ett år. Ytterligere permisjon gis dersom arbeidstaker har et reelt behov for fri fra jobben for å amme, maksimalt til barnet fyller to år.

7.4 Lønn ved permisjon til pleie av nære pårørende

Ved permisjon i forbindelse med pleie av nære pårørende i livets sluttfase, jf. arbeidsmiljøloven § 12-10, har arbeidstaker krav på permisjon med full lønn i inntil 60 dager for hver pasient.

7.5 Orientering til arbeidsgiver

Arbeidstaker som vil ta ut permisjon etter bestemmelsene i punkt 7.1-7.4 skal orientere arbeidsgiver om dette så snart som mulig, og senest innen de fristene som fremgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

8. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

9. Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

1. Ved stedfortredertjeneste skal omfang og avlønning avtales på forhånd. Godtgjørelsen skal reflektere den myndighet og det ansvar stedfortredertjenesten innebærer.

2. Når hele arbeids- og ansvarsområdet overtas ved stedfortredertjeneste, har vedkommende krav på den lønn vedkommende ville ha fått etter overenskomsten ved ansettelse i den høyere lønnede stillingen.

3. Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. Godtgjørelsen skal reflektere den myndighet og det ansvar som er overtatt.

4. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for fungeringsperioder som er kortere enn én uke. Når vilkårene for stedfortredergodtgjørelse er oppfylt, skal godtgjørelse utbetales fra første dag.

5. Stedfortredergodtgjørelse utbetales også for fungering enkelte dager per uke over flere uker, når antall dager fungering i fungeringsperioden til sammen utgjør minst én uke.

6. Arbeidstaker som har stedfortrederfunksjon som en ordinær del av sin stilling, og dette er tatt hensyn til ved lønnsfastsettelse, har normalt ikke rett til stedfortredergodtgjørelse. Det kan likevel avklares slik godtgjørelse etter punkt 9 nr. 1 ved lengre fungeringsperioder.

10. Lønn ved repetisjonsøvelse

Dette reguleres av overenskomsten del A, kapittel III, pkt. 2 d)

11. Seniortiltak

1. Bane NOR vil legge til rette for at eldre arbeidstakere skal kunne stå lenger i arbeid.

2. Arbeidstakere som fyller 62 år i kalenderåret, har rett til 8 ekstra fridager med lønn per år. Dagene tas ut etter avtale med arbeidsgiver, enten som hele dager eller som redusert arbeidstid. Ubenyttede dager kan ikke overføres til året etter, og kan ikke utbetales. Antall dager justeres ut fra den stillingsprosent arbeidstaker har.

3. Arbeidstaker som nærmer seg pensjonsalder har rett til permisjon med full lønn inkludert tillegg etter oppsatt arbeidsplan for å delta på ett seniorkurs i regi av arbeidsgiver eller Bane NORs pensjonsleverandør. Bane NOR dekker kurskostnader og nødvendige reise- og oppholdsutgifter.

12. Reisetid

12.1 Hva som skal regnes som reisetid

1. Reisetid i den alminnelige arbeidstiden regnes fullt ut som arbeidstid.

2. Når arbeidstaker har reising som en fast del av sitt arbeid, regnes denne reisetiden som arbeidstid. Når disse arbeidstakerne reiser til og fra møter, kurs og lignende, kommer de inn under reglene om reisetid.

3. Med reisetid menes den tid som medgår, inkludert nødvendig ventetid underveis:
   - Fra arbeidssted/bosted til oppdragssted
   - Mellom eventuelle flere oppdragssteder på samme reise
   - Fra endt oppdrag tilbake til arbeidssted/bosted

4. Tid som tilbringes på hotell og lignende regnes ikke som reisetid.

5. Når arbeidstaker har rett til nattillegg for overnatting, kompenseres ikke reisetid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00. Reisetid kompenseres heller ikke for den tiden mellom kl. 22.00 og 06.00 som arbeidstaker nytter soveplass på offentlig kommunikasjon.

12.2 Kompensasjon for reisetid innenlands

1. Reisetid for pålagte reiser beregnes time for time (1:1).

2. Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.

3. Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter 37,5-timesatsen time for time.

4. Dersom reisetid på frilørdager, søndager, ukefridager, ekstrafridager og andre turnusfridager, påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter 37,5-timesatsen time for time tillagt 50 %.

13. Ferie

1. Ferie reguleres av ferieloven og overenskomsten del A.

2. Turnusarbeidere skal over tid ha like mye feriefritid som andre arbeidstakere med tilsvarende arbeidstid per uke.

3. Arbeidstaker som arbeider på søndager kan kreve å få arbeidsfri enten på søndag som faller umiddelbart før ferien, eller på søndag umiddelbart etter, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Hvis søndag før ferien ikke er arbeidsdag etter oppsatt arbeidsplan, skal arbeidstaker likevel ikke settes til ordinært arbeid før tidligst kl. 21 søndag umiddelbart etter ferien. Dette punktet innebærer ikke en innsnevring av arbeidstakers rettigheter etter ferieloven.

14. Kompetanseutvikling

1. Bane NOR er avhengig av å ha arbeidstakere med riktig kompetanse innen ulike fagområder. Arbeidsgiver vil legge til rette for vedlikehold og utvikling av kompetanse som er nødvendig for stillingen og ved endrede krav til arbeids- og ansvarsforhold.

2. Målrettet utvikling av arbeidstakernes kompetanse er et særlig virkemiddel i utviklingen av virksomheten.

3. Arbeidsgiver skal stimulere, veilede og legge til rette for arbeidstakernes faglige utvikling, samtidig som arbeidstakerne har ansvar for å medvirke til egen utvikling.

4. Faglig karrierevei og lederkarriere skal sidestilles.

15. Utdanningspermisjon

1. Rett til utdanningspermisjon følger av arbeidsmiljøloven § 12-11.

2. Arbeidsgiver gir permisjon med lønn og dekker nødvendige kostnader til deltakelse på kurs og etterutdanning når dette er pålagt av arbeidsgiver, eller kreves for å opprettholde en godkjenning eller bevilling som er nødvendig for stillingen i Bane NOR. Arbeidsgiver kan også gi permisjon med lønn og/eller dekke kostnader til deltakelse på kurs eller etterutdanning som ikke er pålagt av arbeidsgiver.

3. Ved avleggelse av eksamen ved offentlig studiested, kan det gis permisjon med lønn. I tillegg kan det gis permisjon til 2 lesedager med lønn i forkant av eksamen.

16. Velferdspermisjoner

1. Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker etter søknad få velferdspermisjon med lønn i inntil 12 dager innen kalenderåret.

2. Permisjonen kan tas ut enten som hele dager, halve dager eller timer ut fra hva den konkrete velferdsgrunnen tilsier. I særlige tilfeller kan permisjon gis over et lengre tidsrom med delvis lønn innenfor rammene i denne bestemmelsen.

3. I følgende tilfeller gis det alltid velferdspermisjon, innenfor bestemmelsene i punkt 16 nr. 1 og 2 ovenfor:
   - Deltakelse i begravelse, selve begravelsen pluss eventuelle nødvendige reisedager til og fra
   - Eget barns første skoledag
   - Tilvenning til barnehage - vanligvis i inntil 3 dager
   - Flytting (én dag)
   - Eget bryllup, når selve bryllupsdagen faller på en arbeidsdag
   - Eget barns dåp eller konfirmasjon, når selve dåpen/konfirmasjonen faller på en arbeidsdag
   - Nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner, kronisk sykt eller funksjonshemmet barn over 18 år, jf. arbeidsmiljøloven 12-10 (2)

17. Andre permisjoner

1. Etter utløpet av foreldrepermisjon, jf. punkt 7.2 Rett til lønn under sykdom mm., har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års permisjon uten lønn. Får foreldrene på nytt barn og de på det tidspunkt har benyttet mer enn to år av retten til permisjon uten lønn etter første ledd, har foreldrene samlet likevel rett til permisjon uten lønn i ett år for hvert barn, dersom rett til foreldrepermisjon er opptjent på nytt. Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder.

2. Arbeidstakere som ikke tilhører Den norske kirke har rett til fri fra arbeid i inntil 2 dager hvert kalenderår i forbindelse med religiøse høytider etter vedkommendes religion. Arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker bruker feriedager eller avspasering til dette.

3. Arbeidstakere kan gis permisjon med lønn til deltakelse i redningsarbeid i regi av de frivillige organisasjonene i redningstjenesten.

18. Verneutstyr, vernetøy og nødvendig arbeidstøy

1. Bane NOR skal sørge for at arbeidstaker har nødvendig verneutstyr, vernetøy og annet arbeidstøy og uniformer som arbeidstaker er pålagt å bruke.

2. Bane NOR skal legge til rette for vask av vernetøy, og har ansvar for reparasjon og vedlikehold av dette. Bane NOR skal også dekke utgifter til nødvendig rens av uniformer.

19. Dekning av flyttekostnader ved endret tjenestested

Ved nødvendig flytting på grunn av endret arbeidsted, har arbeidstaker rett til dekning av flyttekostnader innenfor de rammene og prinsippene som gjaldt i staten per 01.01.17.

20. Ansiennitet

1. Bedriftsansiennitet er den tid arbeidstakeren har vært ansatt i Bane NOR.

2. Sammenhengende ansettelse i NSB-konsernet og Jernbaneverket forut for overføring til Bane NOR gjelder fullt ut som bedriftsansiennitet. I forbindelse med en konkret virksomhetsoverdragelse kan partene avtale at ansettelsesforhold fra virksomhet som overføres til Bane NOR, skal inngå i bedriftsansienniteten.

3. Eventuelle tidligere ansettelsesforhold i NSB-konsernet, Jernbaneverket og/eller Bane NOR vil ikke ved gjenansettelse i Bane NOR inngå i bedriftsansienniteten.

4. Følgende permisjoner avbryter ikke bedriftsansienniteten:
   - Permisjon med hel eller delvis lønn
   - Permisjon ved valgt tillitsverv, eller lønnet arbeid, i arbeidstakerorganisasjoner, jf Hovedavtalens §26 4. og 5. ledd
   - Permisjon for å utføre offentlige verv
   - Permisjon ved militærtjeneste, siviltjeneste, heimevernet og tjeneste i politireserven
   - Permisjon for å utføre omsorgsarbeid
   - Permisjon for å delta i bedriftsrettet utdanning i inntil 3 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdannelse forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
   - Permisjon ved oppdrag for internasjonale operasjoner og hjelpeorganisasjoner

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

21. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse

1. Hovedregelen i Bane NOR er at man ansettes i heltidsstilling. Unntak kan gjøres ved ønske fra arbeidstaker eller særskilt behov hos arbeidsgiver for å ansette i deltidsstilling.

2. Ved ansettelse skal det som hovedregel skriftlig avtales en prøvetid på 6 måneder.

3. I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

4. Dersom arbeidstaker har fravær i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge prøvetiden tilsvarende. Skriftlig melding om forlenget prøvetid skal gis før utløpet av prøvetiden.

5. For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være 3 måneder, hvis ikke arbeidstakeren har bedre rettigheter etter arbeidsmiljøloven § 15-3 eller egen arbeidsavtale.

6. Øvrige oppsigelsesfrister og hvordan de ulike oppsigelsesfristene beregnes følger av arbeidsmiljøloven § 15-3, hvis ikke annet fremgår av den enkeltes arbeidsavtale.

22. Pensjon

For ansatte overført fra Jernbaneverket og NSB er medlemskap i Statens pensjonskasse videreført i henhold til Arbeids- og sosialdepartementet vedtak 01.02.2016 om lukket pensjonsordning.

For ansatte fra 1. januar 2017 har Bane NOR har etablert en midlertidig Innskuddspensjonsordning (ITP-ordning) med investeringsvalg som løper ut 2018. Med virkning fra 1. januar 2019 er det avtalt at det innføres en ny ITP-ordningen. Det innføres samtidig risikodekninger relatert til pensjon samt gruppelivsforsikringer som erstatter nåværende gruppelivsforsikringer:

22.1 Alderspensjon

ITP-ordning med investeringsvalg med 5,7 % pensjonssparing av lønn mellom 0 og 7,1 G[1]

og 23,8 % pensjonssparing av lønn mellom 7,1 og 12 G. Ordningen er uten egenandel for de ansatte.

Pensjonsgivende inntekt er fast årslønn, faste tillegg samt variable tillegg som det er inngått tariffavtale om.

Overtid inngår ikke i pensjonsgrunnlaget. Tillegg som kompenser for spesielle utgifter er ikke å anse som arbeidsvederlag og inngår heller ikke i pensjonsgrunnlaget.

Ansatte som har permisjon for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta arbeid i foretaket etter endt permisjon, skal være medlem av pensjonsordningen i permisjonstiden.

Det er imidlertid anledning til å fravike dette ved at det i regelverket for pensjonsordningen fastsettes:
- særlige regler om opptjening av pensjon mens permisjonen varer, eller
- at medlemskapet skal opphøre fra permisjonstidspunktet.

Det samme gjelder for permisjon i henhold til lov dersom arbeidstakeren er medlem av en annen pensjonsordning i permisjonstiden.

[1] Pr 1. mai 2017 er 1 G kroner 93.634, 7,1 G er kroner 664.801,40 og 12 G er kroner 1.123.608.

22.2 Risikodekninger relatert til ITP-ordningen

I tillegg til sparing til alderspensjon vil pensjons- og forsikringsordningen inkludere følgende risikodekninger:

a) Uførepensjon

- Uførepensjon settes til 3 % av lønn opp til 12 G, samt et tillegg på 66 % av lønnsgrunnlag mellom 6 – 12 G. Det vil være et kronetillegg tilsvarende 25 % av G.
- Ordningen skal dekke barnetillegg satt til 4 % av lønnsgrunnlaget opp til 6 G. Uførepensjon etableres uten fripoliseoppbygging.
- Ved delvis uførhet blir uførepensjonen redusert forholdsmessig. Ved mottak av arbeidsavklaringspenger fra folketrygden gjelder spesielle regler for beregning av uførepensjon fra bedriftens pensjonsordning.
- Innskuddsfritak inntrer etter at den forsikrede har hatt nedsatt arbeidsevne på minst 20 % i 12 måneder. Innskuddsfritaket skal reguleres i samsvar med G-regulering.
- Uførepensjon utbetales til 67 år, og deretter vil du få utbetalt alderspensjon.

b) Pensjon til etterlatte

- Barnepensjon settes til 15 % av lønn (pensjonsgrunnlaget), og etableres uten fripoliseoppbygging. Barnepensjon beregnes med avkortning fra etableringstidspunktet for innskuddsordningen, 1.1.2017.

23. Forsikringer

23.1 Gruppelivsforsikring

Gruppelivsforsikring er en dødsfallserstatning som blir utbetalt som et engangsbeløp til de etterlatte, når en forsikret ansatt dør som følge av sykdom eller ulykke. Dersom medforsikret ektefelle dør vil dødsfallserstatningen bli utbetalt til den ansatte.

a) For ansatte i ITP-ordningen

1. *Dødsfall ansatt*

   20 G, hvorav 2 G er grunndekning og 18 G forekommer som forsørgertillegg. For hvert år forsikrede er over 46 år gjøres et fradrag i forsørgingstillegget på 0,5 G.

2. *Dødsfall ektefelle / samboer/ partner*

   15 G, for hvert år forsikrede er over 46 år gjøres et fradrag på 0,5 G.

   Forsikringssummen utbetales ved ektefelle/samboers død i forsikringstiden som følge av sykdom eller ulykke. For medforsikret ektefelle/registrert partner/samboer kreves ingen erklæring om arbeidsdyktighet eller helsetilstand i ordninger med obligatorisk medlemskap.

   NB!

   Når ektefelle/registrert partner/samboer tas opp i forsikringen og helseerklæring ikke er avgitt, er selskapet fri for ansvar dersom ektefelle/registrert partner/samboer dør innen 2 år etter opptakelsen som følge av sykdom eller lyte som vedkommende hadde på opptakelsestidspunktet og som det må antas at vedkommende kjente til.

   Dødsfallsdekningen gjelder kun medlemmer som ikke var fullt arbeidsdyktige på det tidspunkt selskapets ansvar begynte å løpe for vedkommende, og som heller ikke senere er blitt fullt arbeidsdyktige igjen. Videre gjelder dødsfallsdekningen for medlemmer som har fått utbetalt uføreerstatning eller som har fått avslått kravet om uføreerstatning.

b) For ansatte i SPK-ordningen

Det etableres en ny gruppelivsforsikring for ansatte i SPK-ordningen. Den vil ha følgende nivå:

1. *Dødsfall ansatt*

   10 G, hvorav 2 G er grunndekning og 8 G forekommer som forsørgertillegg. For hvert år forsikrede er over 46 år gjøres et fradrag i forsørgingstillegget på 0,5 G.

2. *Dødsfall ektefelle / samboer/ partner*

   Tilsvarende dekning som for ansatte i innskuddspensjonsordningen.

23.2 Yrkesskadeforsikring

Alle arbeidstakere i Bane NOR er omfattet av yrkesskadeforsikring, jf. yrkesskadeforsikringsloven.

23.3 Reiseforsikring

Alle arbeidstakere i Bane NOR er omfattet av reiseforsikring som gjelder fra stasjoneringssted, og for alle reiser i tjeneste.

Særavtaler inngått mellom Bane NOR og Norsk Jernbaneforbund

1. Særavtaler som gjelder for alle enheter i Bane NOR 2
   A. Reiser og kost 2
   B. Fleksitid 2
   C. Lærlinger og praksiskandidater 3
   D. Dekning av flyttekostnader ved endret arbeidssted 5
   E. Arbeidstakere som frivillig legger hovedferien utenom hovedferieperioden ut fra arbeidsgivers behov 6
2. Særavtaler om beredskapsvakt 6
   A. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet som ikke regnes inn i arbeidstiden 6
   B. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet med krav til umiddelbar fysisk utrykning og krav til oppmøtetid/medbragt utstyr 8
   C. Vaktordning i Infrastruktur Energi 8
   D. Beredskapsvakt med krav til umiddelbar utrykning i Kunde- og trafikkdivisjonen 9
3. Øvrige særavtaler i Bane NOR 9
   A. Veiledere og instruktører 9
   B. Veileder for lærlinger 9
   C. Instruktør mv. innenfor signal 10
   D. Trafikkinstruktør 10
   E. Nøkkelkompetanse på prosjektene Alnabru og NSB 77 i Signal 10
   F. Signal Stavanger - Neslandsvatn 12
   G. Signal ved Drift vest, driftsområde Bryne og Kristiansand 12
   H. Reisetid for strekninger under 15 km utenfor alminnelig arbeidstid i Kunde- og trafikkdivisjonen 13
   I. Togekspeditører på stasjonene Drammen, Ski, Alnabru, Trondheim og Toginfo Oslo 13
   J. Togleder ved trafikkstyringssentralen Oslo S 13
   K. Elkraftoperatører ved trafikkstyringssentralen Oslo S 13
   L. Kollegaveiledere i Kunde- og trafikkdivisjonen 14
   M. TLS-programmering ved TSS Oslo 14
   N. Togekspeditører under opplæring til togleder 14
   O. Togekspeditører som har gjennomført opplæring til togleder etter protokoll inngått 01.03.10 14
   P. Avlønning av enkelte fagarbeidergrupper innen signal ved Oslo S og Alnabru 15
   Q. Kronetillegg signal Oslokorridoren 15
   R. Rekrutteringstillegg KL-faget Oslo-området 16

   S. Kronetillegg innen signal for Infrastrukturdivisjonen, Område Gjøvikbanen 16
   T. Hovedferieavvikling i puljer i Kunde- og trafikkdivisjonen 16
   U. Timelærere og sensorer på Norsk jernbaneskole 16

1. Særavtaler som gjelder for alle enheter i Bane NOR

A. Reiser og kost

1) Reiser skal som hovedregel foregå på hurtigste og billigste måte for arbeidsgiver.

2) Overnatting som tilbys må ha tilstrekkelig standard i forhold til reisen arbeidstaker er på.

3) Utgifter til reise, kost, overnatting og andre utlegg ved reiser dekkes etter regler, satser og legitimasjonskrav i Særavtalen for reiser innlands for statens regning eller Særavtalen for reiser utenlands for statens regning slik disse var per 01.01.17.

4) Arbeidsgiver skal tilby en løsning for reiseoppgjør som sikrer at arbeidstakerne ikke har kostnader knyttet til reiser.

5) Diett dekkes etter samme prinsipp som for reiseutgifter, men med følgende presiseringer:
   - Dersom særlige grunner tilsier det, kan arbeidsgiver beslutte at måltider dekkes etter regning for den enkelte reise.
   - Når kost er dekket av andre enn arbeidstakeren selv, utbetales ikke kostgodtgjørelse for reisen.
   - Det gis ikke kostgodtgjørelse for reiser som foregår innenfor ordinær arbeidstid når det ikke er sannsynlig at arbeidstakeren har hatt merutgifter, eller når måltidet kan inntas på eget arbeidssted eller i egnet spiserom.

6) Reisetid for pålagte reiser innenlands beregnes i tråd med overenskomsten punkt 12.

7) Reisetid for pålagte reiser utenlands beregnes time for time (1:1). Reisetid utenlands gis som hovedregel som fritid, men kan etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker utbetales med timelønn.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

B. Fleksitid

1) Alle har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 (3). Se overenskomsten punkt 2.4.

2) Arbeidstaker kan maksimalt arbeide inntil 12 timer per dag eller 48 timer per uke innenfor fleksitidsordningen.

3) Bane NOR skal ha en oppfølging av den enkelte arbeidstaker for å sikre en forsvarlig arbeidsbelastning over tid.

4) Kjernetid er arbeidstid hvor alle medarbeidere normalt skal være til stede. Kjernetid er fra kl. 09.00 til kl. 14.30. Ved særskilte behov kan arbeidstaker og arbeidsgiver avtale andre tidsrom for kjernetid, enten generelt eller for en periode.

5) Med ytre arbeidstid menes det tidsrom hvor arbeidstidens begynnelse og slutt kan variere fra dag til dag. Det er ikke anledning til å opparbeide plusstimer utenom ytre arbeidstid. Den ytre arbeidstiden er fra kl. 06.00 til kl. 21.00 mandag til fredag hele året. Arbeidstaker kan avtale med arbeidsgiver at det kan opparbeides fleksitid på lørdager innenfor samme klokkeslett. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan i tillegg inngå skriftlig avtale om at arbeidstaker, på eget initiativ, kan utføre arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 23.00, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (3).

6) For arbeidstakere som ikke kommer inn under fleksitidsordningen etter arbeidsmiljøloven § 10-2(3) fordi ordningen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver, kan partene avtale andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid, innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid i denne avtale, dersom dette gjør at arbeidstakeren likevel kan bli omfattet av fleksitidsordningen.

7) Avvikling av avspaseringstid skal godkjennes av arbeidsgiver på forhånd i hvert enkelt tilfelle.

8) Tidspunktet for avregning er 1. januar hvert år. Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan i særskilte tilfeller avtale et annet tidspunkt for avregning for en arbeidstaker eller en gruppe arbeidstakere.

9) Plusstid er arbeidstid som går utover normal arbeidsdag. Inntil 45 timer plusstid kan overføres fra en avregningsperiode til neste. Opparbeidet plusstid utover 45 timer strykes ved utgangen av hver avregningsperiode. Stryking av plusstid skal i størst mulig grad unngås. Dersom timesaldo overstiger 45 timer ved utgangen av et kvartal, skal leder og medarbeider lage en plan for hvordan opparbeidede plusstimer ut over 45 timer skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp.

10) Minustid er arbeidstid som er kortere enn normalarbeidsdag. Minustid utover - 10 timer vil bli trukket i lønn ved utgangen av avregningsperioden. Før arbeidstaker trekkes i lønn for minustimer, skal det undersøkes om vedkommende har overtid eller reisetid til avspasering til gode. Dette skal i så fall avregnes mot hverandre.

Dette er en S3-avtale som gjelder for overenskomstperioden.

C. Lærlinger og praksiskandidater

1) Forholdet til overenskomst og særavtaler

Arbeidsgiver legger til grunn Bane NORs overenskomst for arbeidsforholdene til lærlinger og praksiskandidater, med unntak av overenskomsten punkt 6.5 med mindre noe annet er følger av overenskomsten.

Lærlinger og praksiskandidater er omfattet fullt ut av denne særavtalen og av særavtale 1 A (Reise og kost). De er kun omfattet av øvrige særavtaler i de tilfeller de utfører arbeid istedenfor en ordinær arbeidstaker og har de kvalifikasjonene som særavtalen krever.

2) Definisjoner

Lærling er en som har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringslovens § 4-1.

Praksiskandidat er en som har meldt seg til fag-/svenneprøve etter opplæringsloven § 3-5 uten å være elev eller lærling.

3) Lønn og utgiftsdekning

Når det inngås lærekontrakt med ufaglærte arbeidstakere som allerede er ansatt i Bane NOR, beholder de sin lønn i læretiden.

Lærlinger og praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter i form av kursavgifter og læremateriell i perioden frem til fagprøven.

4) Permisjoner

Læretiden kan avbrytes med permisjon etter samtykke fra fylkeskommunen ved yrkesopplæringsnemnda og arbeidsgiver. Under slike permisjoner, for eksempel på grunn av lengre sykefravær, fødselspermisjoner, militærtjeneste m v, kan yrkesopplæringsnemnda forskyve læretiden. Ved gjeninntreden etter endt permisjon vil lærlingen i slike tilfeller starte på det opplæringsnivå og med den lønn de hadde da permisjonen inntrådte.

Kortvarige fravær medfører ingen endring av læretiden og skal ikke meldes inn til yrkesopplæringsnemnda i fylket.

5) Fagprøve og opphør av kontraktsforholdet

Arbeidsgiver vil legge til rette for at arbeidstakere i Bane NOR skal få mulighet til å avlegge fagprøve som praksiskandidater etter opplæringslova § 3-5.

Førstegangs fagprøve skal avlegges så nær opp til læretidens avslutning som mulig, og normalt være avsluttet senest to måneder etter læretidens slutt. I denne perioden skal lærlingen fortsette på samme vilkår som i siste halvår.

Dersom Bane NOR har ansvaret for at fagprøve ikke avlegges etter at læretiden er utløpt, skal lærlingen få etterbetalt lønn som fagarbeider fra og med 1 måned etter læretidens (kontraktens) sluttdato. Slik utbetaling av etterlønn gjelder ikke ved fornyet fagprøve.

Når opplæringstiden er over og fagprøven er avlagt, opphører kontraktsforholdet. Hvis prøven ikke blir bestått, har Bane NOR ingen forpliktelser til å gi videre opplæring. Lærlingen har imidlertid krav på å få fremstilt seg til annengangs prøve, og Bane NOR plikter å medvirke til dette. Omkostningene dekkes av fylkeskommunen. Dersom Bane NOR og lærlingen er enige om det, kan læretiden

forlenges ved frivillig avtale før annengangsprøven blir holdt. I slike tilfeller beholder lærlingen lønn tilsvarende siste halvår.

Arbeidsgiver dekker lønn ved avsluttende prøver for ansatte lærlinger og praksiskandidater.

6) Overtid

Lærlinger skal normalt ikke kunne pålegges overtidsarbeid. Hvis de unntaksvis blir pålagt overtidsarbeid (utover den alminnelige arbeidstid), skal overtidsgodtgjørelsen beregnes ut fra overenskomstens minstelønn. Overtidsgodtgjørelsen skal likevel ikke være lavere enn det lærlingen ville fått ut fra sitt lønnsnivå på det aktuelle tidspunktet.

7) Lønn under sykdom

Sykefravær kan medføre at utdanningen må forskyves i tid. I slike tilfeller skal lærlingene - i hele sykeperioden - ha utbetalt den lønn de hadde ved sykeperiodens begynnelse.

Retten til lønn under sykdom opphører når kontraktsforholdet opphører.

Retten til lønn under sykdom bortfaller også dersom lærlingens sykepengerettigheter etter folketrygdloven bortfaller. Se blant annet folketrygdloven § 8-7 (1), § 8-8 (2) og § 8-12 (1).

8) Fødsels- og adopsjonspermisjoner

Fødselspermisjon mv. kan medføre at utdanningen må forskyves i tid. I slike tilfelle skal lærlingene og lærekandidatene - under hele fraværet - ha utbetalt den lønn de hadde ved permisjonens begynnelse.

Retten til fødsels- og adopsjonspermisjoner mv. opphører når kontraktsforholdet opphører.

9) Gruppelivsforsikring

Lærlinger er dekket av samme gruppelivsforsikring som Bane NORs arbeidstakere.

10) Yrkesskade

Lærlinger er dekket av samme yrkesskadeforsikring som Bane NORs arbeidstakere.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

D. Dekning av flyttekostnader ved endret arbeidssted

Ved nødvendig flytting på grunn av endret arbeidsted, har arbeidstaker rett til dekning av flyttekostnader innenfor de rammene og prinsippene som gjaldt i staten per 01.01.17.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

E. Arbeidstakere som frivillig legger hovedferien utenom hovedferieperioden ut fra arbeidsgivers behov

Bane NOR kan tilby økonomisk kompensasjon for maksimalt 3 ferieuker, jf. ferielovens § 7, i forbindelse med arbeidsgivers behov for å legge ferien utenfor hovedferieperioden 1.6 - 30.9 eller arbeidsgivers behov for å dele opp ferien.

Ordningen baseres på frivillighet. Inngås det avtale om kompensasjon etter denne avtale, er det en forutsetning at det ikke foretas avspasering e.l. som generer fritid slik at hensikten med å inngå avtalen ikke oppfylles. Det er videre en forutsetning at ferie tas ut i løpet av ferieåret slik at det ikke overføres flere feriedager til neste ferieår enn det som kan overføres etter ferieloven og overenskomst A-del.

Avtale om kompensasjon for avvikling av ferie utenom hovedperioden må inngås skriftlig med den enkelte medarbeider før ferien tas ut og senest innen 1.9. Kompensasjonen blir utbetalt sammen med lønnsutbetalingen i den måneden hvor ferieavvikling utenom hovedferieperioden finner sted, og uansett senest i desember måned.

Satser – kompensasjon for å legge ferien utenfor hovedferieperioden 1.6. – 30.9:
Kr 9 500,- for første uke det gis kompensasjon for.
Kr 10 500,- for andre uke det gis kompensasjon for.
Kr 11 500,- for tredje uke det gis kompensasjon for.

Dersom arbeidsgiver har behov for at lovfestet ferie på tre uker ikke tas sammenhengende, men deles opp innenfor hovedferieperioden, kan det maksimalt gis kompensasjon tilsvarende satsen for «første uke» i denne særavtalen. Det kan ikke tas ut avspasering eller tilsvarende fravær som gir fritid i tre sammenhengende uker innenfor hovedferieperioden. Når det vurderes å avtale kompensasjon fordi ferie må deles opp, skal det vurderes spesielt om intensjonene i denne særavtalen er fulgt.

Kompensasjon for avvikling av ferie utenom hovedferieperioden og kompensasjon for deling av ferie skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Lokale tillitsvalgte skal informeres om inngåtte avtaler.

Dette er en S1-avtale som utløper 31. desember 2018.

2. Særavtaler om beredskapsvakt

A. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet som ikke regnes inn i arbeidstiden

1) Denne særavtalen erstatter Jernbaneverkets særavtale om beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, og ikke andre særavtaler om spesifikke beredskapsvaktordninger.

2) Beredskapsvakt etter denne særavtalen er frivillig for arbeidstakeren.

3) Arbeidstaker skal arbeide 100 % stilling i tillegg til denne beredskapsvakten.

4) Hvor bundet arbeidstaker er i en konkret beredskapsordning, avhenger blant annet av krav til utkallingstid, sannsynligheten for tilkalling, utrykningsfrekvens, arbeidstakers bevegelsesfrihet under vakten, arbeidets belastning, omfang av det aktive arbeidet og lengden av den enkelte utrykning.

   - Beredskapsvakten har høy bundethet for eksempel når arbeidstaker må kunne møte på angitt arbeidssted innen relativt kort tid (responstid), ikke kan forlate hjemmet eller oppholdsstedet, eller må bringe med seg spesielt utstyr som hemmer bevegelsesfriheten (gjelder ikke mobiltelefon og kommunikasjonsutstyr for øvrig, eller bil som kun trengs for å transportere den som har beredskapsvakt) for å kunne ivareta vaktfunksjonen.

   - Beredskapsvakten har lav bundethet for eksempel når vakten som regel kan håndteres på telefon, e-post og/eller bærbar PC, et eventuelt oppmøte må skje innenfor et relativt langt tidsrom, og vakten for øvrig innebærer en relativt lav begrensning på arbeidstakers bevegelsesfrihet.

5) Beredskapsvakten innebærer at arbeidstakeren gis en kompensasjon for selve vakten. Kompensasjonen skal dekke at man må ha mobiltelefonen påslått, håndtering av telefoner og annet arbeid som kan utføres uten utrykning, for eksempel ved bruk av datautstyr med fjerntilgang til Bane NORs datasystemer.

6) Kompensasjon for beredskapsvakt utbetales etter følgende satser:

		Høy bundethet	Lav bundethet
A:	Per uke (for eksempel fra fredag kl. 15.00 til fredag kl. 15.00):	kr. 8 100	kr. 4 050
B:	Per døgn i uken (for eksempel fra kl. 15.00 til 15.00):	kr. 1 015	kr. 510
C	Helgevakter (fredag kl. 15.00 til mandag kl. 07.00):	kr. 4 050	kr. 2 025
D	Helgedøgnsvakt i deler av perioden fra fredag kl. 15.00 til mandag kl. 07.00:	kr. 1 350 pr. døgn, eller minimum 7,5 timer inn på nytt døgn.	kr. 675 per døgn, eller minimum 7,5 timer inn på nytt døgn
E	Ved bevegelige helge- og høytidsdager utbetales et tillegg på:	kr. 370 per døgn	kr. 185 per døgn

7) Kompensasjon for beredskapsvakt skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

8) Med utrykning menes at man i løpet av vakten fysisk må reise til arbeidsstedet for å utføre arbeid. Ved utrykning ved beredskapsvakt utbetales overtidstillegget, og ny fritid gis påfølgende ordinære dagsverk. Dersom ny fritid ikke kan gis, utbetales timelønn pluss overtidstillegg per time etter overenskomsten punkt 3 nr. 2. Overtidsgodtgjørelse utbetales

også fullt ut dersom utrykningen medfører redusert arbeidstid påfølgende dagsverk eller redusert dagsverk i forkant av utrykningen for å oppfylle arbeidsmiljølovens bestemmelser om daglig og ukentlig fritid. Ved utrykning på helge- og høytidsdager, utbetales timelønn tillagt 100 %. Ny fritid tildeles ikke.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

B. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet med krav til umiddelbar fysisk utrykning og krav til oppmøtetid/medbragt utstyr

1. Beredskapsvakt etter denne avtalen legger store begrensninger på arbeidstakers bevegelsesfrihet under vakten i form av at arbeidstakeren
   - nærmest umiddelbart etter tilkalling må fysisk rykke ut til det sted arbeidet skal foregå, og
   - har krav til oppmøtetid på inntil 60 minutter og/eller medbragt arbeidsredskap ved utrykning.

2. Beredskapsvakten regnes inn den alminnelige arbeidstid i forholdet 1:4.

3. Ved utrykning utbetales kompensasjon etter overenskomsten punkt 8.2.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

C. Vaktordning i Infrastruktur Energi

Fast tillegg for å stå på vaktlisten til Infrastruktur Energi er kr. 1 000 per måned. Dette inkluderer kompensasjon for telefonhenvendelser utenom arbeidstid.

Alle som står på vaktlisten plikter å ha mobiltelefonen påslått utenom normal arbeidstid.

Utrykning i henhold til avtalen skal, dersom ikke annet er avtalt, kun skje etter ordre fra vakthavende på Infrastruktur Energis driftssentral. Godtgjørelse for beordret utrykning er kr. 3 200 per utrykning, inkludert de 4 første arbeidstimene. Det godskrives overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid fra og med 5. arbeidstime.

Infrastruktur Energi bestemmer hvem det til enhver tid er behov for på vaktlisten. Ansatte som står på vaktlisten plikter å melde fra til arbeidsgiver senest tre måneder i forveien dersom de ikke lenger ønsker å være omfattet av vakten.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Tillegget bortfaller hvis arbeidstaker ikke lenger innehar denne funksjonen.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

D. Beredskapsvakt med krav til umiddelbar utrykning i Kunde- og trafikkdivisjonen

1. Beredskapsvakt etter denne avtalen legger store begrensninger på arbeidstakers bevegelsesfrihet under vakten i form av at arbeidstakeren
   - nærmest umiddelbart etter tilkalling må fysisk rykke ut til det sted arbeidet skal foregå, og
   - under hele vakten må oppholde seg i rimelig nærhet av arbeidsplassen og være forberedt på å rykke ut for å starte arbeid som kan måtte pågå over flere timer.

2. Beredskapsvakten regnes inn den alminnelige arbeidstid i forholdet 1:4.

3. Ved utrykning utbetales kompensasjon etter overenskomsten punkt 8.2.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

3. Øvrige særavtaler i Bane NOR

A. Veiledere og instruktører

Arbeidstakere som tas ut lokalt for å utøve praktisk/teoretisk opplæring i henhold til læreplan/opplæringsplan, herunder trafikkstyrer-, trafikkleder-, toginformatør- og ruteplanlegger-, fører- av skinnegående maskiner, hovedsikkerhetsvakt-, oppfølgingskurs og andre jernbanespesifikke fagområder, får kr. 300 per dag.

Slik utbetaling forutsetter at merarbeid og overtid i forbindelse med for- og etterarbeid, samt retting av prøver og lignende ikke kompenseres ytterligere.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

B. Veileder for lærlinger

Arbeidstaker som er veiledere for lærlinger og gir opplæring, veiledning og oppfølging i henhold til læreplan, får et tillegg på kr 24 000 per år.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Tillegget bortfaller hvis arbeidstaker ikke lenger innehar denne funksjonen.

Instruktørtillegget etter særavtale 3 A utbetales i tillegg, dersom vilkårene for slikt tillegg er oppfylt.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

C. Instruktør mv. innenfor signal

Arbeidstaker som utfører instruktøroppgaver, gjennomfører lokal opplæring etter kompetanseplaner eller liknende innenfor signalfaget, men som ikke er veileder for lærlinger, får et tillegg på kr 24 000 per år.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Tillegget bortfaller hvis arbeidstaker ikke lenger innehar denne funksjonen.

Instruktørtillegget etter særavtale 3 A utbetales i tillegg, dersom vilkårene for slikt tillegg er oppfylt.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

D. Trafikkinstruktør

Arbeidstaker som utfører oppgaver som trafikkinstruktør, får et tillegg på kr 24 000 per år.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Tillegget bortfaller hvis arbeidstaker ikke lenger innehar denne funksjonen.

Instruktørtillegget etter særavtale 3 A utbetales i tillegg, dersom vilkårene for slikt tillegg er oppfylt.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

E. Nøkkelkompetanse på prosjektene Alnabru og NSB 77 i Signal

Det gis tillegg etter kriteriene i denne særavtale for å rekruttere og beholde nøkkelkompetanse på jernbanens relebaserte sikringsanlegg i de to prosjektene Alnabru og NSB 77 i Signaltjenester.

1. **NSB 77-prosjektet i Signaltjenester**

NSB 77-prosjektet er etablert internt i Signaltjenester for å sikre tilstrekkelig kapasitet, kompetanse og koordinering til anlegget kan fases ut tidligst i 2026. Prosjektet er begrenset til kun sikringsanlegget NSB 77 og tilhørende/samarbeidende fjernstyringssystemet i Oslo.

Kriterier for bruk av økonomiske virkemidler
Kriterier for tildeling av tillegg:
Kompetanse som signalingeniør - har gjennomført Signalfag for ingeniører eller tilsvarende.
Deltaker i NSB 77-prosjektet i Signaltjenester med stilling/utøvende rolle som signalingeniør med kompetansegodkjenning U, A, B, C, F og S på fagområdet F301 (NSB 77) eller F200 (Ebicos).
I utøvende rolle som signalingeniør på nivå U, A, B og F forutsettes det at ressursen er min. 70 % belagt innenfor sin til enhver tid tilgjengelige stilling. Kravet om 70 % belegg gjelder for det totale aktivitetsnivået innenfor rollene U, A, B og F.

For rollen C og S gis kompensasjon uavhengig av prosentsats under forutsetning av at ressursen stiller seg til disposisjon for gjennomføring av nødvendige C og S oppgaver på NSB 77. Egen avtale med nærmeste leder må foreligge.

Tilleggene skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Ved opphør i prosjektdeltagelse eller arbeidsoppgaver under overnevnte prosentsats opphører tillegget.

2. Alnabruprosjektet i Signaltjenester

Alnabruprosjektet er etablert internt i Signaltjenester for å sikre at anleggets tekniske levetid forlenges til 2028. Prosjektet er geografisk begrenset til Alnabru godsterminal og inkluderer ulike skiftestillverk med ulik teknologi. Kompensasjon gjelder for gjennomføring av oppgaver knyttet til sikringsanleggene NSI 63 og eldre samt Ebilock 850.

Kriterier for bruk av økonomiske virkemidler
Kriterier for tildeling av tillegg:
Kompetanse som signalingeniør - har gjennomført Signalfag for ingeniører eller tilsvarende.
Deltager i Alnabruprosjektet i Signaltjenester med stilling/utøvende rolle som signalingeniør med kompetansegodkjenning U, A, B, C, F og S i Signaltjenester sin kompetansematrise på aktuelt sikringsanlegg.

I utøvende rolle som signalingeniør på nivå U, A, B og F forutsettes det at ressursen er min. 70 % belagt innenfor sin til enhver tid tilgjengelige stilling. Kravet om 70 % belegg gjelder for det totale aktivitetsnivået innenfor rollene U, A, B og F.

For rollen C og S gis kompensasjon uavhengig av prosentsats under forutsetning av at ressursen stiller seg til disposisjon for gjennomføring av nødvendige C og S oppgaver for Alnabru anleggene. Egen avtale med nærmeste leder må foreligge. Kombinasjonen av C og S avgrenses til maksimalt 4 stk.

Tilleggene skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Ved opphør i prosjektdeltagelse eller arbeidsoppgaver under overnevnte prosentsats opphører tillegget.

3. Økonomiske virkemidler

Tillegg per år til signalingeniør eller til sluttkontrollør utbetales i henhold til oversikten nedenfor, kun ett tillegg, det høyeste tillegget, utbetales:

Signalingeniør:
- kompetansenivå U, ett års praksis: 15 000
- kompetansenivå U, to års praksis: 25 000
- kompetansenivå A: 50 000
- kompetansenivå B: 100 000
- kompetansenivå C: 150 000

Sluttkontrollør:
- kompetansenivå F: 100 000
- kompetansenivå S: 150 000

Sluttkontrollør og signalingeniør i kombinasjon:
- kompetansenivå F og A/B 100 000
- kompetansenivå F og C 150 000

- kompetansenivå S og A/B 150 000
- kompetansenivå S og C 200 000

Tilleggene skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Dette er en S1-avtale som utløper 30. april 2018.

F. Signal Stavanger - Neslandsvatn

For å opprettholde nødvendig bemanning til beredskap og feilretting innen fagområdet signal på strekningen Stavanger – Neslandsvatn får ansatte fra Område Sør som inngår i vaktordningen et tillegg på kr. 1 850 per måned.

Det forutsettes at arbeidstakerne inngår i fast beredskapsturnus, og innehar nødvendige godkjenninger til å utføre drift- og feilrettingsoppgaver på de ulike anleggstyper som arbeidsgiver til enhver tid anser som nødvendig.

Berørte arbeidstakere forplikter seg blant annet til å:
- Bistå i vaktordning på tvers mellom avdelingene i Kristiansand og Stavanger.
- Utføre hjemmevakt på/fra andre steder enn sitt hjemsted.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Dette er en S1-avtale som utløper 31. mai 2018.

G. Signal ved Drift vest, driftsområde Bryne og Kristiansand

For å rekruttere og beholde kompetansen innen fagområdet Signal for arbeidstakere i Infrastrukturdivisjonen Område Sør, banesjef Vest og banesjef Midt, får arbeidstakere med fagbrev som signalmontør som er stasjonert ved Baneområde Vest og baneområde Midt, driftsområde Bryne og Kristiansand, og som i tillegg inngår i beredskap (beredskapsvakt) innen disse driftsområdene, et tillegg på kr. 4 666 per måned.
Arbeidstakere fra andre stasjoneringssteder, som arbeider mer enn 50 % pr. måned ved banesjef Vest og/eller banesjef Midt, får også dette tillegget.

Ansatte med fagbrev som signalmontør som ikke er stasjonert hos banesjef Sørlandsbanen Vest, men som likevel etter vaktordning arbeider ved og i inngår i beredskapsvakt i dette driftsområdet, får tillegg på kr 2 333 per vaktuke, men maksimalt kr 4 666 per måned.

Det forutsettes at arbeidstakerne inngår i fast beredskapsturnus, og innehar nødvendige godkjenninger til å utføre drift- og feilrettingsoppgaver på de ulike anleggstyper som arbeidsgiver til enhver tid anser som nødvendig.

Tillegget bortfaller ved overgang til ny stilling eller ved arbeid på andre stasjoneringssteder.

Banesjef Vest og Midt skal i fremtiden ha tilstrekkelig bemanning til å ivareta beredskap i eget område, slik at denne avtalen kan opphøre på sikt.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Dette er en S1-avtale som utløper 31. mai 2018.

H. Reisetid for strekninger under 15 km utenfor alminnelig arbeidstid i Kunde- og trafikkdivisjonen

Arbeidstakere som pålegges tjenestegjøring til midlertidig arbeidssted som er kortere enn 15 km fra det faste stasjoneringsstedet, og som i slike tilfeller må reise utenfor alminnelig arbeidstid, kompenseres for ½ time reisetid ved oppmøte til det midlertidige arbeidsstedet og ½ time reisetid ved avslutning av arbeidet på det midlertidige arbeidsstedet. Varer faktisk reisetid lenger enn ½ time, gis kompensasjon for reisetid for faktisk medgått tid.

Ved reise mer enn 15 km gjelder overenskomsten punkt 12.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

I. Togekspeditører på stasjonene Drammen, Ski, Alnabru, Trondheim og Toginfo Oslo

Medarbeidere som tjenestegjør ved Toginfo Oslo får et kompetansetillegg på kr. 8 000 per år.

Trafikkstyrere som er stasjonert i Ski og Trondheim får et kompetansetillegg på kr. 16 000 per år.

Trafikkstyrere som er stasjonert i Drammen og Alnabru får et kompetansetillegg på kr. 32 000 per år.

Tilleggene skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

J. Togleder ved trafikkstyringssentralen Oslo S

Togleder ved trafikkstyringssentralen Oslo S får et tillegg på 4 092 kr per måned.

Togledere fra andre stasjoneringssteder som arbeider mer enn 50 % stilling på Trafikkstyringssentralen Oslo S, får samme tillegg per måned de arbeider der.

Kompetansetillegget bortfaller dersom togleder ikke lenger tjenestegjør ved Trafikkstyringssentralen i Oslo.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

K. Elkraftoperatører ved trafikkstyringssentralen Oslo S

Elkraftoperatører ved trafikkstyringssentralen Oslo S får et tillegg på 4 117 kr per måned.

Elkraftoperatører fra andre stasjoneringssteder som arbeider mer enn 50 % stilling på Trafikkstyringssentralen Oslo S, får samme tillegg per måned de arbeider der.

Kompetansetillegget bortfaller dersom elkraftoperatør ikke lenger tjenestegjør ved Trafikkstyringssentralen i Oslo.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

L. Kollegaveiledere i Kunde- og trafikkdivisjonen

Kollegaveiledere i Kunde- og trafikkdivisjonen får et tillegg på kr 500 per veiledningsvakt, inkludert brief på forhånd og gjennomgang/debrief etter vakten.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

M. TLS-programmering ved TSS Oslo

Arbeidstaker som utfører programmering av TLS-systemet (Ebicos) på TSS Oslo, får et tillegg på kr. 12 000 per år.

Når arbeidstaker ikke lenger utfører slik programmering, bortfaller dette tillegget

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

N. Togekspeditører under opplæring til togleder

Togekspeditører under opplæring til togleder får en lønn på kr. 442 000 per år så lenge opplæringen varer. Etter endt opplæring tilbys vedkommende stilling som togleder.

Dersom opplæringen avsluttes, bortfaller denne lønnsgarantien.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

O. Togekspeditører som har gjennomført opplæring til togleder etter protokoll inngått 01.03.10

Togekspeditører som har gjennomført opplæring til togleder etter protokoll inngått 01.03.2010, beholder dagens lønn og vilkår som en personlig ordning:

- Togekspeditører med godkjent togleder- og fjernstyringsprøve avlønnes 15 000 kr per år under minstelønn for togleder.
- Togekspeditører med godkjent toglederprøve, under opplæring som fjernstyringsoperatør avlønnes 22 500 kr per år under minstelønn for togleder.
- Togekspeditører med godkjent toglederprøve, men uten godkjent fjernstyringsprøve avlønnes 30 000 kr per år under minstelønn for togleder.

Dersom arbeidsgiver har behov for at medarbeideren opprettholder kompetansen som togleder og vedkommende tjenestegjør jevnlig som togleder, skal vedkommende avlønnes i henhold til avlønning

av togekspeditører med toglederkompetanse. Behovet for å opprettholde kompetansen skal som hovedregel fastsettes ved ansettelse i den nye stillingen.

Dersom vedkommende søker seg til et nytt stasjoneringssted hvor det ikke er behov for kompetansen, bortfaller avlønning etter denne protokollen.

Dersom togekspeditør med godkjent toglederprøve (ruteskrivingskompetanse) søker stilling ved stasjoneringssted hvor denne kompetansen ikke kan benyttes, bortfaller avlønning etter denne protokoll.

Dersom togekspeditør med godkjent toglederprøve (ruteskrivingskompetanse) søker stilling ved stasjoneringssted hvor kompetansen kan benyttes, er det arbeidsgivers behov for å benytte kompetansen som er styrende for om vedkommende skal lønnes i henhold til denne protokoll.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

P. Avlønning av enkelte fagarbeidergrupper innen signal ved Oslo S og Alnabru

Fagarbeidere med realkompetanse som kan sidestilles med fagbrev, og fagarbeidere med andre fagbrev enn signal/tele, som jobber innen signal og som er stasjonert ved Oslo S, Alnabru eller Lillestrøm, får tillegg på kr 32 000 per år.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

Q. Kronetillegg signal Oslokorridoren

På grunn av fortsatt særlige vansker med å beholde kompetansen innen fagområdet Signal for medarbeidere i Infrastrukturdivisjonen, Område Oslo-korridoren, med stasjoneringssted Signal Oslo, Alnabru og Lillestrøm, er partene enige om at kronetillegget på kr 4 666 per måned videreføres for berørt personale.

Godtgjørelsen gjelder også for de ansatte i Område Øst, med stasjoneringssted Ski som i dag har dette tillegget. Godtgjørelsen faller bort når disse ikke lenger har arbeidsoppgaver relatert til Område Oslo-korridoren.

Partene er enige om at for arbeidsplanleggere i Infrastrukturdivisjonen, Område Oslo-korridoren, med stasjoneringssted Signal Oslo, Alnabru og Lillestrøm, fagområde Signal, reduseres kronetillegget fra kr 4 666 per måned til kr 1 533 per måned. Dette med bakgrunn i at deler av dette kronetillegget i stedet gis som fastlønn.

Tillegget bortfaller dersom en medarbeider ikke lenger utfører oppgaver knyttet til fagområdet Signal innen disse områder, ved overgang til ny stilling eller ved arbeid på andre stasjoneringssteder.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

R. Rekrutteringstillegg KL-faget Oslo-området

Bemanning på KL-faget i Oslo-området er i dag for lav for å kunne ha en forsvarlig beredskap, utføre generiske kontroller og nå målene på strekningen. Det er heller ikke kapasitet til å gjennomføre forsvarlig opplæring av lærlinger og der er nå helt vesentlig at grunnbemanningen økes for å sikre dagens beredskap og framtidig bemanning.

For å sikre dette tilstås et kronetillegg på kr 4 166 per måned for KL-montører og arbeidsledere innen strømforsyning med stasjoneringssted Alnabru og Asker.

Tillegget kan også gis for en avtalt periode til medarbeidere fra andre stasjoneringssteder, ved planlagt bistand i beredskapen ved blant annet ferieavvikling etc.

Det forutsettes at personalet innehar nødvendig kjennskap til anleggene og at de som også er maskinførere har nødvendig strekningskunnskap for hele strekningen.

Rekrutteringstillegget bortfaller ved overgang til ny stilling eller ved arbeid på andre stasjoneringssteder.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

S. Kronetillegg innen signal for Infrastrukturdivisjonen, Område Gjøvikbanen

På grunn av særlige vansker med å rekruttere kompetanse innen fagområdet Signal for medarbeidere i Infrastrukturdivisjonen, Område Gjøvikbanen, er partene enige å opprette et midlertidig kronetillegg på kr 4 666 per måned for signalmontører og arbeidsplanleggere stasjonert på Gjøvikbanen.

Tillegget bortfaller dersom en medarbeider ikke lenger utfører oppgaver knyttet til fagområdet Signal innen dette området, ved overgang til ny stilling eller ved arbeid på andre stasjoneringssteder.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

T. Hovedferieavvikling i puljer i Kunde- og trafikkdivisjonen

Arbeidstakere i Kunde- og trafikkdivisjonen som avvikler hovedferien i puljer, og som settes opp på ordinært arbeid etter arbeidsplan med oppstart før kl. 00.00 natt til mandag umiddelbart etter ferien, får en ekstra fridag som tas ut senere, etter avtale med arbeidsgiver.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

U. Timelærere og sensorer på Norsk jernbaneskole

Arbeidstaker som utfører oppgaver som timelærer eller sensor på Norsk jernbaneskole får kr 220 per undervisningstime. Opprinnelig turnustillegg knyttet til de dagene vedkommende er timelærer eller

sensor, faller bort. Merarbeid eller overtid i forbindelse med for- og etterarbeid, retting av prøver, osv., kompenseres ikke ytterligere.

Arbeidstakere som får tillegg etter denne særavtalen, har ikke rett til tillegg etter særavtale 3 A.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Dette er en S1-avtale som utløper 30. juni 2018.

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

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

Betingelser for å få ytelsen

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

DM 81734

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2018-002 mellom

LO STAT
på den ene side

og

SPEKTER
på den annen side

vedrørende overenskomstopprettelse for Bane Nor SF.

Den 26. og 27. februar 2018 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3 under ledelse av mekler Mats Wilhelm Ruland. Observatører: Tine Kari Nordengen og Edvard Os.

Til stede for partene:

LO Stat: Lise Olsen, Kristian Brustad, Kjell Næss, Tor Pålerud, Torfinn Håverstad, Rolf Ringdal, Jan-Even Nystad, Anders Lunde, Grethe Thorsen, Rune Dahlen, Eystein Lerheim, John Lars Skjefte, Tommy Hansen, Janina Hortmann, Jane Sæthre.

Spekter: Anne-Kari Bratten, Gorm Frimannslund, Bjørn Skrattegård, Beate Hamre Deck, Stein Gjerding, Vigdis Saure, Bjørn Røtnes, Hans Kristian Amundsen, Grete Olsen, Elin Kjenn Ludvigsen, Lars Kåre Smith, Thor Brekkan, Lars Ola Bekkevold, Marte Båtstrand, Merete Lindland, Frode Lillerovde, Ranjit Kaur, Ingvild Dahl Dørnes, Britt Thoresen, Gunnar Larsen.

Det ble fremlagt:
1. Melding om plassoppsigelse fra LO Stat, mottatt 22. januar 2018.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 23. januar 2018.
3. LO Stats begjæring om at meklingen avsluttes, datert 21. februar 2017.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Arbeidsgiver aksepterte forslaget. Arbeidstaker sender forslaget ut til uravstemming med anbefaling. Svarfrist ble satt til 20.mars 2018 kl. 12:00

Meklingen ble avsluttet kl. 17:15

Mats Wilhelm Ruland

MEKLERENS FORSLAG

I sak 2018-002 mellom SPEKTER og LO STAT

I HOVEDAVTALE

Hovedavtalen av 2018 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO Stat gjøres gjeldende, jf. protokoll datert 22. desember 2016.

II OVERENSKOMSTENS DEL A

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 6. april 2016, jf. protokoll datert 22. desember 2016.

III OVERENSKOMSTENS DEL B OG ØKONOMI – NORSK JERNBANEFORBUND

Overenskomstens del B for Norsk Jernbaneforbund gjøres gjeldende slik det fremgår av vedlegg 1.

Mellomoppgjøret 2017 gjennomføres slik:

Det gis et generelt tillegg på kr 7.000 med virkning fra 1. april 2017.

IV OVERENSKOMSTENS DEL B OG ØKONOMI – NORSK LOKOMOTIVMANNSFORBUND

Overenskomstens del B for Norsk Lokomotivmannsforbund gjøres gjeldende slik det fremgår av vedlegg 2.

Mellomoppgjøret 2017 gjennomføres slik:

Det gis et generelt tillegg på kr 7.000 med virkning fra 1. april 2017.

V OVERENSKOMSTENS UTLØP

Overenskomsten utløper uten ytterligere oppsigelse 30. mars 2018.

VI ØVRIGE FORHOLD

Alle arbeidstakere ansatt på tidspunkt for overenskomstens vedtakelse gis de avtalte tilleggene.

For arbeidstakere med innskuddspensjon gjøres AFP-rettigheter gjeldende fra 1. januar 2017.

De lokale parter skal etter meklingen ta en redaksjonell gjennomgang av overenskomsten.

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

Til møteboken:

Partene er enig om at det nedsettes et partssammensatt utvalg i Bane NOR som utarbeider en skriftlig veileder for arbeidstidsplanlegging og medvirkning fra tillitsvalgte i dette arbeidet.

Hensikten er å sikre ivaretagelse av virksomhetens behov, samt de ansattes behov for forutsigbarhet.

Frist for arbeidet er 1. oktober 2018.

Veilederen bør bygge på følgende prinsipper:

- Det skal utarbeides en årsplan som viser tidspunkt for sommer-/vinterarbeidsplaner, planlagte aktiviteter, og tidspunkt for omlegging av arbeidsplaner i forbindelse med ferier.
- Tillitsvalgte sikres god medvirkning i utarbeidelse av arbeidsplaner, og drøftinger skjer i henhold til arbeidsmiljølovens og hovedavtalens bestemmelser.
  Ved planlegging av arbeidstidsordninger skal de tillitsvalgte involveres så tidlig som mulig for å sikre produktivitet for arbeidsgiver og forutsigbar arbeidstid og fritid for arbeidstakerne. Det skal søkes å etablere konsensus om arbeidsplaner.
- Der det er hensiktsmessig skal ulike faggrupper ha mest mulig like arbeidsplaner.
- Arbeidsplanen skal utarbeides så tidlig som mulig når behovet er kjent. Arbeidsplan skal være ferdig drøftet og bekjentgjort senest 1 måned før iverksettelse. Unntaksvis kan arbeidsplaner bekjentgjøres senest 14 dager før iverksettelse. Endring av fastsatt arbeidsplan skal drøftes med de tillitsvalgte.
- Er det uenighet under drøfting av en arbeidsplan, kan uenigheten legges frem for et partssammensatt utvalg på divisjonsnivå. Blir ikke disse enige legges frem for konserndirektør HR, Konsernsjef og to foreningsrepresentanter (tilsvarende SU). Konsernsjef beslutter ved uenighet. Det skal være nye aktører på hvert nivå i saksbehandlingen.

Partene i Bane NOR skal evaluere bruken av bestemmelsen om gjennomsnittsberegning av arbeidstid innen utgangen av 2018.

Partene er også enig om at mellomoppgjøret i 2019 åpnes for forhandlinger om bestemmelsen om gjennomsnittsberegning av arbeidstid i overenskomstens del B pkt. 2.3.1, med konfliktrett som i et hovedoppgjør.

Lønnssystem:
Partene etablerer et partssammensatt utvalg som skal komme med forslag til lønnssystem for nåværende og fremtidige behov.

Partsarbeidet skal danne grunnlag for forhandlinger i revisjonen av overenskomsten del B i hovedoppgjøret 2018. Inntil hovedoppgjøret er gjennomført videreføres gjeldende lønnssystem.

Beredskapsordning:
Partene erkjenner behovet for å gjennomgå beredskapsordningene med tanke på å sikre forutsigbarhet, medarbeidernes lovpålagte fritid, og for å redusere overtidsbruk.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å vurdere eksisterende beredskapsordninger opp mot fremtidige behov, komme med anbefalinger for hensiktsmessige beredskapsordninger, og sikre en felles forståelse for lov- og avtaleverk.

Partsarbeidet skal danne grunnlag for forhandlinger i revisjonen av overenskomsten del B i hovedoppgjøret 2018. Inntil hovedoppgjøret er gjennomført videreføres gjeldende regler for beredskapsvakt jf. protokoll mellom Spekter og LO Stat «Vedrørende overenskomstforhold i Bane NOR SF» datert 22. desember 2016.

Personalbillett:
Bane NOR har som intensjon fortsatt å tilby personalbillett til alle ansatte forutsatt at Jernbanedirektoratet legger til rette for det.

Partene er enige om at personalbilletten har verdi utover det rent økonomiske for den enkelte, bl.a den kulturelle betydningen og tilhørigheten til «Jernbanefamilien».

Arbeidstakere som ansettes med rett til personalbillett, har dette som en del av sine individuelt avtalte rettigheter i sitt arbeidsforhold. Bane NORs praksis på dette området vil være beskrevet i Bane NORs personalhåndbok.

Spisepause:
Arbeidstakere som ansettes med rett til 20 minutters betalt spisepause der man står til disposisjon for arbeidsgiver, har dette som en del av sine individuelt avtalte rettigheter i sitt arbeidsforhold. Bane NORs praksis på dette området vil være beskrevet i Bane NORs personalhåndbok.

Reforhandling av tilpasningsavtalen:

Arbeidsgiver tar initiativ til en reforhandling av tilpasningsavtalen for Bane NOR, der det tas inn følgende punkter:

- Endringer i arbeidstakernes rettigheter etter personalhåndboken skal drøftes etter Hovedavtalene § 30 og punkt 4 i denne tilpasningsavtalen.
- Informasjon om nyansatte og ansatte som har sluttet i Bane NOR sendes ut til medlemmer og varamedlemmer av samarbeidsutvalgene hver måned.
- Definere prinsipper for samarbeid på forskjellige nivåer i Bane NOR SF.

Veiledere og instruktører:
Det vil nedsettes en partssammensatt gruppe som skal se på den helhetlige opplæringsvirksomheten i Bane NOR, blant annet som en konsekvens av den forventede integrering av deler av Norsk Jernbaneskole. Planlagt oppstart av denne gruppen vil senest være innen utgang av første halvår 2018. En av oppgavene til gruppen vil være å utrede nødvendige virkemidler for å sikre motiverte og kompetente medarbeidere som ønsker å bidra i rollen som instruktør og/eller veileder.

Seniortiltak:
Arbeidstakere som er født i 1959 eller tidligere får 6 ekstra fridager med lønn per år fra og med det kalenderåret de fyller 62 år. Disse dagene kommer i tillegg til fridagene som følger av overenskomstens B-del punkt 11 nr. 2. De øvrige reglene i punkt 11 nr. 2 gjelder tilsvarende.

Det nedsettes en partssammensatt gruppe med mandat å se på livsfasepolitikken i Bane NOR. Gruppen skal bl.a. se på ulike kompetanseutviklingstiltak, ekstra fridag, stimulering til å stå lenger i arbeid o.l.

B 16-2 Definisjoner

16-2-1; Egentransport under Drift og vedlikehold:
Alt sikkerhetsarbeide som omhandler fremføring av arbeidstog i beredskap, drift og vedlikehold, definert som Arbeid i spor kan utføres på følgende måter:
a) ved disponering av strekning for arbeid,
b) ved disponering av strekning for kjøring av arbeidstog og
c) ved å opprette anleggsområde.
Samt nødvendig togfremføring til/fra arbeidsområdet.

16-2-2; Gjennomgående Togfremføring
Med gjennomgående togfremføring menes i denne Førerens regelbok; Kjøring av tog som ikke direkte inngår i disponering eller kjøring i et anleggsområde. Slik kjøring kan sammenlignes med ordinære godstog eller persontog. For eksempel transport av pukk, sviller, skinner eller losjivogner og lignende. Gjelder også ved rene transporter av arbeidsmaskiner, f.eks ved kjøring til/fra verksted

Dersom den planlagte fremføringen består av både gjennomgående togfremføring og arbeide

i eller ved spor i arbeidsområde må planleggingen tilpasses slik at arbeidet kan gjennomføres uten unødig opphold for alle involverte parter.

LO MEDIA 10/2018

Norsk Jernbaneforbund
Møllergata 10, 0179 Oslo - Telefon: 23 06 83 53
E-mail: njf@njf.no - www.njf.no