MOTTATT
30 JUL 2018
1

Bussbransjeavtale

Overenskomst mellom Spekter og LO Stat gjeldende for selskaper i

Nettbuss

og selskapenes medlemmer i

Norsk Transportarbeiderforbund,
Fagforbundet,
Norsk Jernbaneforbund,

1.april 2018 – 31. mars 2020

INNHOLDSFORTEGNELSE
BUSSBRANSJEAVTALEN I SPEKTER

Innhold

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG 6

§ 2 ANSETTELSE – OPPSIGELSE 6

§ 2.1. Prøvetid 6

§ 2.2. Ansettelsesformer 6

§ 2.2.1. Generelt 6

§ 2.2.2. Fast ansatte 6

§ 2.2.3. Midlertidig ansatte 7

§ 2.3. Oppsigelse 7

§ 3 ANSIENNITET 8

§ 3.1. Bedriftsansiennitet - Definisjon 8

§ 3.2. Beregning av bedriftsansiennitet 8

§ 3.3. Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansiennitet 8

§ 3.4. Fast ansatte som slutter og igjen begynner i bedriften 8

§ 3.5. Intern rekruttering til ledige turnuser/skift 8

§ 3.6. Konsernansiennitet 9

§ 4. ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER 9

§ 4.1. Alminnelig arbeidstid iht. Bestemmelser gitt i AML § 10-4 9

§ 4.2. Arbeidstidsordninger 9

§ 4.3. Særlige arbeidstidsbestemmelser 9

§ 4.4. Arbeidsplaner (skift- og turnusplaner) 11

§ 4.5. Spesiell tilsigelse 11

§ 4.6. Overtidsarbeid/merarbeid 11

§ 4.7. Stasjoneringssted 12

§ 5 LØNNSBESTEMMELSER 12

§ 5.1. Generelt 12

§ 5.2. Godskriving av tidligere praksis 12

§ 5.3. Godtgjørelse for særlig forhold 13

§ 5.4. Utbetaling av lønn 13

§ 5.5. Lønnstabeller 13

§ 5.5.1. Bussjåfører 13
§ 5.5.1.2. Bussjåfører i Akershus. Jfr. merknad til § 4.1. 14
§ 5.5.1.3. Bussjåfører i Oslo. Jfr. merknad til § 4.1. 14
5.5.1.4 Reguleringsbestemmelse rutebuss 14
§ 5.5.2. Verkstedarbeidere 14
§ 5.5.2.1. Hjelpearbeidere 15
§ 5.5.2.2. Renholdere 16
§ 5.5.2.3. Renholdspersonell innvendig renhold 16
§ 5.6. Lønn til særlige grupper 16
§ 5.6.1. Unge arbeidere 16
§ 5.6.2. Lærlinger 17
§ 5.6.2.1. Lærlinger - Reform 94 17
§ 5.6.2.2. Ansatte med fagbrev direkte fra skole 17
§ 5.6.3. Praksiskandidater 17
§ 6 ANNEN GODTGJØRELSE 18
§ 6.1. Tillegg for ubekvem arbeidstid 18
§ 6.2. Deltskifttillegg 18
§ 6.3. Overnatting og diett 18
§ 6.4. Tellepenger 19
§ 7 BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER 19
§ 7.1. Spise-/hviletidsbestemmelser 19
§ 7.2. Daglig og ukentlig fritid. 19
§ 7.3. Feriebestemmelser 19
§ 7.4. Velferdspermisjoner 19
§ 7.5. Fødsel og adopsjon 19
§ 8. UNIFORM OG VAREKLÆR 20
§ 8.1. 20
§ 8.2. 20
§ 9 FRIKORTBESTEMMELSER 21
§9.1 Generelt 21
§9.1.1 Egenandel 21
§9.1.2 Oppdragsgiver 21
§9.1.3 Frikortområde 21

§9.1.4 Frireiser 22
§9.1.5 Frikortbestemmelse 22
§ 9.2 Pensjonister 22
§9.3 Reiser dekket av offentlige myndigheter 22
§ 9.4 Kommersiell ekspressbuss- og rutekjøring 22
§ 10 SJÅFØRER TURBILKJØRING 23
§ 10.1. Generelt 23
§ 10.1.1. Gyldighetsområde 23
§ 10.1.2. Lokale avtaler 23
§ 10.1.3. Tildeling / rekruttering til turkjøring 23
§ 10.2. Lønnsbestemmelser 23
§ 10.2.1. Lønn, turbil 23
§ 10.2.2. Sjåfører med fagbrev 23
§ 10.2.3. Sjåfører 23
§ 10.2.4. Dagsatser 24
§ 10.3. Annen godtgjørelse 24
§ 10.3.1. Overtid 24
§ 10.3.2. Tillegg for ubekvem arbeidstid 24
§ 10.3.3. Renhold - vedlikehold 24
§ 10.3.4. Sjåførkort 24
§ 10.4. Arbeidstidsbestemmelser 24
§ 10.4.1. Generelt 24
§ 10.4.2. Arbeidsplaner 24
§ 10.4.3. Endagsturer - Turer uten overnatting 25
§ 10.4.3.1 Timekjøring / enkle oppdrag 25
§ 10.4.4. Flerdagsturer - Turer med overnatting 25
§ 10.4.4.1. Utreisedag og hjemreisedag 25
§ 10.4.4.2. Kjøredager 25
§ 10.4.4.3. Liggedager utenfor det hjemlige stasjoneringssted 25
i påvente av ny tur 25
§ 10.5. Spesielle turbilbestemmelser 25
§ 10.5.1. Innkvartering 25
§ 10.5.2. Bespisning 25

§ 10.5.3. Forholdet turkjøring/rutekjøring 25
DEL III: IKRAFTTREDEN – VARIGHET – OPPSIGELSE 26
1. Varighet og oppsigelse 26
Bilag 1: 27
Bilag 2 28
Bilag 3 31
Bilag 4 33
Bilag 5 34
Bilag 6 37
Bilag 7 39
Bilag 8 41
Bilag 9 42
Bilag 10 43
Bilag 10A 44
Bilag 10B 45
Bilag 11 46
Bilag 12 47
Bilag 13 48
Bilag 14 49
Bilag 15 50

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

Bussbransjeavtalen gjelder for Nettbusskonsernets følgende selskaper:

Nettbuss AS
Nettbuss Travel AS

Bussbransjeavtalen gjelder for følgende kategorier ansatte:

- rutebussjåfører
- ekspressbussjåfører
- turbussjåfører
- verkstedarbeidere og renholdere

Forøvrig vises det til bilag 2 i denne overenskomst.

§ 2 ANSETTELSE – OPPSIGELSE

Alle ledige stillinger skal kunngjøres internt.

§ 2.1. Prøvetid

Ved fast ansettelse kan bedriften ved skriftlig avtale, kreve at den ansatte har gjennomgått en prøvetid på 6 måneder. Den ansatte skal i sin prøvetid holdes orientert om sin utvikling.

Fast ansatte som slutter i bedriften og innen 3 år på ny blir ansatt i samme bedrift, har krav på fast ansettelse fra tiltredelsen uten å gjennomgå prøvetid.

§ 2.2. Ansettelsesformer

§ 2.2.1. Generelt

Det skilles mellom faste og midlertidige ansatte.

Ansettelse skal skje skriftlig.

§ 2.2.2. Fast ansatte

Fast ansatte omfatter ansatte i full stilling og ansatte i deltidsstilling.

Som hovedprinsipp skal bedriftens personalpolitikk bygge på faste og hele stillinger. Det skal likevel kunne anvendes deltidsansatte dersom praktiske og betydelige økonomiske forhold tilsier dette.

Fast ansatte sjåfører bør ha fortrinnsrett til bedriftens kjøring.

Stillinger med redusert tid, deltidsstillinger, skal kunne tilbys arbeidstakere som etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser, jfr. § 10-2, nr 4 og etter Hovedavtalens bestemmelser, har krav på redusert stilling.

Endring i fordelingen mellom antall heltids- og deltidsstillinger skal drøftes med de tillitsvalgte forut for beslutning om endring. Det vises i denne forbindelse til Hovedavtalens del II.

Det skal av arbeidsavtalen fremgå stillingens prosentvise størrelse.

Ved avlønning skal det beregnes fast månedslønn i henhold til stillingens prosentvise størrelse.

Med deltidsstillinger menes stillinger hvor den ansatte har redusert arbeidstid hver dag, uke, måned eller år, eller kombinasjoner av dette.

Lønn for faktisk arbeidet tid skal kunne kreves utbetalt den enkelte måned med de konsekvenser dette vil medføre i forhold til ulike, månedlige utbetalinger.

Bevegelige hellig- og høytidsdager som medfører bortfall av arbeid i en beregnet deltidsstilling, skal regnes inn med den enkeltes vanlige arbeidstid ved fastsettelse av stillingsprosenten. Antall bevegelige hellig- og høytidsdager er i denne sammenheng avtalt til å være 9 pr. år.

Merknad: Det er partenes forutsetning at bedriften og den tillitsvalgte sammen skal arbeide for at bedriften skal kunne tilby flest mulig ansatte arbeidsplasser på heltid. Til hjelp i dette arbeidet skal partene på bedriftsplan minst 1 gang årlig vurdere sin totale skiftmasse og vurdere forholdet mellom hel- og deltidsansatte.

§ 2.2.3. Midlertidig ansatte

Midlertidig ansatte omfatter vikarer eller ekstrahjelp som tilkalles ved behov.

Med vikarer menes midlertidig ansatte som ansettes for å avhjelpe oppståtte behov i forbindelse med ferie, sykdom, permisjoner m.v.

Med ekstrahjelp menes personer som på kort varsel aksepterer kortvarig arbeidsforhold som oppstår i bedriften pga. sesongtopper, ekstraordinære arbeidsbelastninger mv. eller som ansettes til å utføre arbeid av forbigående art.

§ 2.3. Oppsigelse

Den gjensidige oppsigelsesfrist er 1 måned, jfr. dog arbeidsmiljølovens § 15.3.

Oppsigelsesfristene ovenfor løper fra og med den første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

For ansatte med 6 måneders prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

For midlertidig ansettelser som avsluttes før avtalt utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

Oppsigelsen skal være skriftlig.

§ 3 ANSIENNITET

§ 3.1. Bedriftsansiennitet - Definisjon

Med bedriftsansiennitet forstås den tid vedkommende har vært sammenhengende ansatt i bedriften (se for øvrig § 3.6)

§ 3.2. Beregning av bedriftsansiennitet

Fast ansatte opparbeider bedriftsansiennitet fra ansettelsesdato.

Deltidsansatte opparbeider bedriftsansiennitet i henhold til faktisk arbeidet tid. Midlertidig ansatte opparbeider ikke bedriftsansiennitet.

§ 3.3. Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansiennitet

Korte velferdspermisjoner, jfr. bilag 6, går ikke til fradrag i bedriftsansienniteten/konsernansienniteten.

Det gjøres ikke fradrag for pliktig militærtjeneste.

§ 3.4. Fast ansatte som slutter og igjen begynner i bedriften

Blir en ansatt som omfattes av denne overenskomsten og selv har sagt opp sin stilling, på ny ansatt i bedriften, skal vedkommende opparbeide seg bedriftsansiennitet fra nytt av.

Ansatte som er sagt opp pga. innskrenkninger og i henhold til arbeidsmiljølovens § 14-2 gjeninntas innen 1 år, beholder ved gjeninntakelsen sin ansiennitet.

§ 3.5. Intern rekruttering til ledige turnuser/skift

Når turnuser i selskapet blir ledige, skal disse kunngjøres internt.

Partene på den enkelte bedrift kan inngå lokal avtale om regler for intern rekruttering.

Tildeling av rutekjøring skjer etter bedriftsansiennitet. Dette kan fravikes der partene lokalt er enige om dette.

Dersom bedriften finner grunn til å fravike ansiennitetsprinsippet, skal dette begrunnes overfor de tillitsvalgte før ansettelsen foretas.

Ved anbud, der det vinnende selskap ansetter mannskap fra tidligere operatør, skal ansatte som har vært tilknyttet det aktuelle anbuds-/ruteområdet få videreført sin ansiennitet når det gjelder intern rekruttering til ledige turnuser i samme eller tilnærmet samme område.

Det er en forutsetning for videreføringen av ansienniteten at:

1. Den ansatte søker på ledig stilling i vinnende selskap senest tre måneder før anbudsstart.
2. Vedkommende tar ansettelse i vinnende selskap senest en måned før anbudskjøringen starter.

§ 3.6. Konsernansiennitet

Med konsern menes i denne forbindelse: Sammenslutning av juridiske og/eller administrativt selvstendige norske enheter (for eksempel aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet.

Med konsernansiennitet forstås den tid som vedkommende sammenhengende har vært ansatt i norske selskap i konsernet.

Konsernansiennitet opparbeides på samme måte som bedriftsansiennitet og kan anvendes ved søknad på ledig skift/turnus i egen bedrift, men ikke andre bedrifter i konsernet.

Konsernansiennitet kan påberopes ved søknad på ledig stilling i andre bedrifter innen konsernet som er utlyst eksternt. Etter ansettelse i ny bedrift innen konsernet gjelder medbrakt konsernansiennitet som bedriftsansiennitet ved søknad på ledige skift og ved nedbemanning i bedriften.

§ 4. ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

§ 4.1. Alminnelig arbeidstid iht. Bestemmelser gitt i AML § 10-4

37,5 timer per uke. Arbeid som nevnt i AML § 10-4, nr. 1
35,5 timer per uke. Arbeid som nevnt i AML § 10-4, nr. 4
33,6 timer per uke. Arbeid som nevnt i AML § 10-4, nr. 5

Arbeidstiden skal være 34 timers uke for de som kjører ruter i Oslo og 35,5 timer pr. uke for de som kjører ruter i Akershus. Dersom man for en rute med 35,5 timers arbeidstid gjennomfører skiftoppsett som innebærer kjøring også på rute med 34 timers arbeidstid, skal man på det stedlige plan fastsette redusert arbeidstid for slik kombinert kjøring.

For selskaper som kjører i Oslo kan partene lokalt avtale samme arbeidstid som for kjøring i Akershus.

Merknad: Med "ruter i Oslo" og "ruter i Akershus" menes i denne forbindelse alminnelig rutekjøring med buss som bedriftene utøver etter avtale med fylkeskommunene Oslo og Akershus.

§ 4.2. Arbeidstidsordninger

Bedriften kan utligne arbeidstiden over åtte uker, dog således at den daglige arbeidstid ikke overstiger ni timer og ukentlige arbeidstid ikke overstiger 48 timer. Etter skriftlig avtale mellom bedriften og den tillitsvalgte, kan ovenfor nevnte utligningstid utvides, jfr. AML § 10-5, nr. 2.

Dette gjelder også deltidsansatte forutsatt at dette framgår av en på forhånd oppsatt arbeidsplan.

§ 4.3. Særlige arbeidstidsbestemmelser

<u>Uttak/Innsett</u>

I de tilfelle de stedlige parter ikke blir enige om eksakt tid for uttaking og innsetting, foretar partene sammen målingen av benyttet tid. Målingen foretas over en viss periode.

Utstrekk på skift

Intet skift skal ha lenger utstrekk enn 12 timer pr. dag. Ingen del av noe skift skal være kortere enn 2 timer pr. dag.

Reisetid

Reisetid for å ta en rute eller annet arbeid, regnes som arbeidstid.

Opphold på stasjoneringsstedet

Opphold etter ruteplanen på inntil 1/2 time ved stasjoneringsstedet regnes som arbeidstid. Dette gjelder ikke når oppholdstiden nyttes til spisepause.

Forsinkelse

Det er partenes forutsetning at ruten settes opp med realistisk rutetid, og tid til personlige behov.

Uforutsett forsinkelse på inntil 10 minutter er kompensert i timelønnen.

Julaften og nyttårsaften

Arbeid på julaften etter kl. 18.00 besettes fortrinnsvis med frivillig mannskap. Hvis det ikke er tilstrekkelig frivillige til dette arbeid, skal tilsetting drøftes med de tillitsvalgte.

Arbeidet på julaften og nyttårsaften etter kl.1800 skal godtgjøres med 100 % ubekvemstillegg og 100 % overtidstillegg.

Delte skift

Antall oppmøter pr. dag begrenses til 2, dersom partene lokalt ikke avtaler annet til fordel for arbeidstaker.

Delt skift avsluttes senest kl. 19.00. Det gis ikke anledning til å lage delte skift som faller på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.

I Oslo og Akershus:

I de tilfeller partene på det stedlige plan ikke blir enige om deltskiftordninger på frivillig basis, kan bedriften i samråd med de tillitsvalgte gjennomføre deltskiftordninger for sjåfører overensstemmende med bilag nr. 10 i denne overenskomsten.

Utenfor Oslo:

Om delte skift for øvrig vises det til bilagene 10A og 10B.

Veskeoppgjør

Tid for veskeoppgjør på inntil 20 min. pr. uke er kompensert i timelønnen. Oppgjørstid utover 20 minutter skal påføres skiftplanen.

I de tilfelle de stedlige parter ikke blir enige om eksakt tid for veskeoppgjør, foretar partene sammen måling av benyttet tid.

§ 4.4. Arbeidsplaner (skift- og turnusplaner)

For ansatte som arbeider til forskjellige tider i døgnet, skal det utarbeides arbeidsplaner i samarbeid med de ansatte ved deres tillitsvalgte.

Arbeidsplaner skal vise den ansattes daglige og ukentlige arbeidstid, hvile- og spisepauser samt ukentlig fritid.

Justering av arbeidsplanen

Mindre justeringer på allerede iverksatte arbeidsplaner, kan gjennomføres med kortere varsel etter forutgående drøftelser med de tillitsvalgte.

Endring av arbeidsplanen

Behovet for nye eller endringer i bestående arbeidsplaner, skal meddeles de tillitsvalgte så tidlig som mulig, hvoretter de tillitsvalgtes kommentar til planens innhold og organisering skal tillegges vekt.

Endringer i fm. helligdager

Ved utarbeidelse av ny arbeidsplan gis ikke anledning til å endre skiftplanene forut for helligdager med den hensikt at de ansatte må innarbeide bevegelige helligdager.

Varsling om endringer

Den ferdige arbeidsplanen skal foreligge i så god tid at bedriftens tillitsvalgte får minst 16 dagers varsel. Dette kan unntaksvis fravikes i samråd med de tillitsvalgte.

Supplering arbeidskraftsbehov

Bedrifter som ønsker å supplere sitt normale arbeidskraftbehov, kan ansette fast ansatte uten fast arbeidsordning. Slike ansatte skal varsles om sin arbeidsplan så tidlig som mulig.

I slike tilfeller skal det i alle fall utarbeides plan som viser hvilke dager som er arbeidsdager og hvilke som er fridager.

§ 4.5. Spesiell tilsigelse

Ansatte som etter spesiell tilsigelse møter frem til arbeid og blir avsagt før 2 timer er gått, betales med 2 timer.

§ 4.6. Overtidsarbeid/merarbeid

Som overtidsarbeid regnes for ansatte i full stilling, det arbeidet som utføres ut over den ansattes fastsatte arbeidstid. For arbeidstakere som er deltidsansatt eller midlertidig ansatt på redusert arbeidstid, regnes den arbeidstid som går ut over den avtalte, men innenfor alminnelig arbeidstid, som merarbeid, og utover dette som overtidsarbeid.

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

Overtidsarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600, samt overtidsarbeid på lørdager og dager før helligdager fra kl.1300 og på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdager 1. og 17. mai, utbetales med 100 % tillegg.

Påbegynt halvtime skal lønnes som halv time.

Beregningsgrunnlaget for overtidsarbeid skal være den enkeltes faktiske fortjeneste, jfr. AML § 10-6, nr. 11.

Overtidsbetaling ved forsinkelse

Kontrollert forsinkelse på 10 minutter og derover godtgjøres med overtidsbetaling.

Diett ved overtidsarbeid

Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales – hvis bedriften ikke skaffer mat - kr. 86,50 i diett, dersom overtidsarbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidsarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av middagsutgifter.

§ 4.7. Stasjoneringssted

Arbeidstiden begynner og slutter ved stasjoneringsstedet. Stasjoneringsstedet skal for den enkelte påføres arbeidsplanen.

Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enige om en annen ordning, regnes stasjoneringsstedet som det sted, den garasje eller den holdeplass, hvor vedkommende har sitt frammøte.

Den ansatte skal ha ett stasjoneringssted dersom bedriften og de tillitsvalgte ikke avtaler noe annet. Dersom det er nødvendig for å kunne opprette heltidsstillinger kan det inngås avtale i tråd med dette.

I de tilfeller en sjåfør i forbindelse med påtropping overtar en buss i rute på en holdeplass, for etter endt kjøring å få avløsning og med det avtropping på samme holdeplass, kan skiftets arbeidstid begynne og slutte ved på- og avtropping. Forutsetningen er at sjåføren kan reise til og fra sin bopel uten ekstra reisetid, og på samme måte som om vedkommende reiser til og fra sitt ordinære stasjoneringssted. Dersom det i slike tilfeller oppstår ekstra reisetid, skal dette kompenseres.

Nødvendig flytting av stasjoneringssted skal på forhånd drøftes med de tillitsvalgte. Ved slik flytting skal bedriftsansienniteten/konsernansienniteten under ellers like vilkår legges til grunn. Ny flytting skal som regel ikke finne sted før etter 1 år.

Ved behov for flytting grunnet sesongvariasjoner i produksjonen eller lignende, kan stasjoneringsstedet flyttes midlertidig 2 ganger pr. år innenfor en avstand på 3 mil.

§ 5 LØNNSBESTEMMELSER

§ 5.1. Generelt

Partene er enige om at bedriften og de tillitsvalgte i tillegg til lønn etter tariffavtalen lokalt også skal kunne inngå avtaler om bonusordninger, produksjonspremie og andre lokale tillegg.

§ 5.2. Godskriving av tidligere praksis

Ved fastsettelse av lønn godskrives praksis fra tilsvarende arbeid.

Sjåfører godskrives fullt ut for sin praksis i kjøring som betinger førerkort klasse C og D.

Andre saklige kriterier for godskriving av praksis kan avtales mellom bedriften og de tillitsvalgte og gjøres gjeldende for allerede ansatte.

§ 5.3. Godtgjørelse for særlig forhold

Avtaler om økonomiske fordeler eller goder eller personlige tillegg ut over overenskomstens bestemmelser, beholdes. Slike avtaler skal betraktes som særavtaler, og behandles i henhold til bestemmelsene i Hovedavtalens § 16.

Lokale særavtaler som ikke har bestemt løpetid eller oppsigelsesfrist, og som ikke er inngått for et arbeid av begrenset varighet, ansees for å løpe inntil videre med tilsvarende oppsigelsesfrist som for særavtaler etter Hovedavtalens § 16.

Ansatte som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppebærer rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdlovens regler.

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og siviltjeneste godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

§ 5.4. Utbetaling av lønn

Utbetaling av lønn skjer ordinært senest den 20. hver måned. Faller utbetalingsdagen på en helligdag, utbetales lønnen dagen forut. De variable tillegg i de enkelte måneder utbetales i forbindelse med den ordinære lønnsutbetalingen i den påfølgende måned.

Foranstående er ikke til hinder for at det mellom bedriften og de ansattes tillitsvalgte kan avtales andre betalingsordninger.

Ansatte som blir medlemmer i pensjonsordningen etter bilag 14, skal utbetales 98 prosent av den avtalte lønnen som inngår i pensjonsgrunnlaget. Lønn og godtgjøringer som ikke inngår i pensjonsgrunnlaget, utbetales fullt ut.

§ 5.5. Lønnstabeller

§ 5.5.1. Bussjåfører

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om fagopplæring i faget yrkessjåfør tunge kjøretøyer.

Lønnsansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
0-3 år	kr 31 153	kr 29 523
3-6 år	kr 31 968	kr 30 338
6-9 år	kr 32 457	kr 30 827
9 år+	kr 32 946	kr 31 316

Merknad: Tabellen inneholder 2 kroner pr time for alle som har frikortrettigheter. For de som ikke har frikortrettigheter er den tarifferte satsen således 326 kroner lavere pr. måned.

§ 5.5.1.2. Bussjåfører i Akershus. Jfr. merknad til § 4.1.

Lønnsansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
0-3 år	kr 31 803	kr 30 173
3-6 år	kr 32 618	kr 30 988
6-9 år	kr 33 107	kr 31 477
9 år+	kr 33 596	kr 31 966

Merknad: Tabellen inneholder 2 kroner pr time for alle som har frikortrettigheter. For de som ikke har frikortrettigheter er den tarifferte satsen således 326 kroner lavere pr. måned.

§ 5.5.1.3. Bussjåfører i Oslo. Jfr. merknad til § 4.1.

Lønnsansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
0-3 år	kr 32 012	kr 30 382
3-6 år	kr 32 827	kr 31 197
6-9 år	kr 33 316	kr 31 686
9 år+	kr 33 805	kr 32 175

Merknad: Tabellen inneholder 2 kroner pr time for alle som har frikortrettigheter. For de som ikke har frikortrettigheter er den tarifferte satsen således 326 kroner lavere pr. måned.

5.5.1.4 Reguleringsbestemmelse rutebuss

Partene er enige om at lønnsnivået skal bygge på målet om å heve bussbransjens attraktivitet, stimulere til kompetanseheving, økt lønn og bidra til å bedre konkurransen om arbeidskraft. For å sikre en jevnere lønnsutvikling enn det prinsippene i et normallønnssystem gir, skal det ved hvert hovedoppgjør forhandles om et kronetillegg for neste mellomoppgjør. Dette skal komme i tillegg til resultatet av mellomoppgjøret.

For rutebussjåfører gis per 01.04.19 et tillegg på kr 3 per time som kommer i tillegg til resultatet i mellomoppgjøret, jf. reguleringsbestemmelse i BBA § 5.5.1.4, likevel slik at:

- Den del av eventuelle sentrale tillegg i mellomoppgjøret, som i sum utgjør mer enn kr 1, går til fradrag i ovenstående tillegg med 50 %. (Eksempel: Sentrale tillegg på totalt kr 2 kr reduserer "justeringstillegget" med kr 0,50).

§ 5.5.2. Verkstedarbeidere

Årlig lønnsregulering

De fastsatte lønnssatser er minstelønnssatser. Det skal kunne gis tillegg til minstelønnen etter ansiennitet, dyktighet og praksis. I tariffperioden foretas regulering

av lønningene en gang årlig pr. 1. april dersom partene ikke blir enige om en annen dato.

Grunnlag for den årlige regulering/vurdering

Grunnlaget for de lokale forhandlinger i den enkelte bedrift skal være bedriftens økonomi, produktivitet, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling. Forhandlingsresultatet skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

Spørsmålet om særskilt godtgjørelse for reparasjoner av materiell ute i ruteområdet – og diett i den forbindelse – vurderes i hvert enkelt tilfelle og avtales mellom partene på bedriften.

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider, er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om fagopplæring i faget reparatør tunge kjøretøy, eller andre fagbrev som bedriften anser som likeverdig.

Minstelønnstabell

Ansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
Begynnerlønn	kr 28 912	kr 27 282
Etter 2 år	kr 29 098	kr 27 468
Etter 4 år	kr 29 357	kr 27 727
Etter 6 år	kr 29 587	kr 27 957
Etter 8 år	kr 30 051	kr 28 421
Etter 10 år	kr 30 514	kr 28 884

Minstelønnstabell

Merknad: Tabellen inneholder 2 kroner pr time for alle som har frikortrettigheter. For de som ikke har frikortrettigheter er den tarifferte satsen således 326 kroner lavere pr. måned.

§ 5.5.2.1. Hjelpearbeidere

Minstelønnstabell

Ansiennitet	Månedslønn
Begynnerlønn	kr 26 599
Etter 2 år	kr 26 790
Etter 4 år	kr 27 042
Etter 6 år	kr 27 181
Etter 8 år	kr 27 639
Etter 10 år	kr 27 934

Minstelønnstabell

Merknad: Tabellen inneholder 2 kroner pr time for alle som har frikortrettigheter. For de som ikke har frikortrettigheter er den tarifferte satsen således 326 kroner lavere pr. måned.

§ 5.5.2.2. Renholdere

Minstelønnstabell

Ansiennitet	Månedslønn med fagbrev		Månedslønn uten fagbrev	
Begynnerlønn	kr	27 673	kr	26 043
Etter 1 år	kr	28 058	kr	26 428
Etter 2 år	kr	28 187	kr	26 557
Etter 10 år	kr	28 630	kr	27 000

Merknad: Tabellen inneholder 2 kroner pr time for alle som har frikortrettigheter. For de som ikke har frikortrettigheter er den tarifferte satsen således 326 kroner lavere pr. måned.

Dersom bedriften krever at arbeidstaker skal ha førerkort i kl. C og D for å utføre arbeidet, betales et tillegg til overnevnte satser på kr. 150,- pr. måned.

§ 5.5.2.3. Renholdspersonell innvendig renhold

Minstelønnstabell

Ansiennitet	Månedslønn med fagbrev		Månedslønn uten fagbrev	
Under 18 år	kr	-	kr	22 355
0-2 år	kr	26 627	kr	24997
2-4 år	kr	27 044	kr	25 414
Over 4 år	kr	27 414	kr	25 784

§ 5.6. Lønn til særlige grupper

§ 5.6.1. Unge arbeidere

Lønn til unge arbeidere fastsettes slik:

- 70 % for arbeidstakere mellom 16 og 17 år
- 80 % for arbeidstakere mellom 17 og 18 år

av den til enhver tid gjeldende begynnerlønn for voksne arbeidere i tilsvarende eller lignende arbeid.

§ 5.6.2. Lærlinger

§ 5.6.2.1. Lærlinger - Reform 94

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (VG 1 og VG 2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid.

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av ordinær lønn for nyutdannede fagarbeidere i bedriften.

Lønnen skal være:
- 3. året 40 %
- 4. året 60 %

Når lærlinger er i rollen utenfor opplæringsplanen, som inkluderer opplæringstid, og verdiskapningstid, tilkommer vedkommende lønn og ubekvemtillegg i henhold til denne overenskomst.

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.

§ 5.6.2.2. Ansatte med fagbrev direkte fra skole

Ansatte med fagbrev som kommer direkte fra skole og er uten relevant praksis i henhold til Reform 94, betales med 80 % av nyutdannet fagarbeiders fortjeneste, eksklusiv alle tillegg, innenfor vedkommendes aktuelle fag inntil vedkommende har 1 års praksis i bedriften.

Minste timefortjeneste for fagarbeider gjelder ikke i dette tilfellet.

§ 5.6.3. Praksiskandidater

For arbeidstakere som i henhold til opplæringslovens § 3.5 ønsker å avlegge fagprøve, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

Bedriften skal også betale ordinær lønn for tiden som går med til prøveavleggelsen.

Bedriften skal legge til rette de tjenestemessige forhold til praksiskandidater. Andre ordninger utover dette kan avtales lokalt.

Partene har utviklet et interaktivt yrkesteorikurs som kan brukes til eksamensforberedelse til yrkesteorieksamen for Yrkessjåførfaget. Bedriften dekker utgiftene til dette kurset, og utdanningen skjer på arbeidstakers fritid.

§ 6 ANNEN GODTGJØRELSE

§ 6.1. Tillegg for ubekvem arbeidstid

a) For arbeid på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 15.00 på jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften, betales 100 % tillegg.

b) For tjeneste i tidsrommet kl. 19.00 - 06.00 betales et tillegg på 25 % av den ordinære timelønnen. Fra lørdag kl. 15.00 til søndag kl. 24.00 betales et tillegg på 40 %.

Tillegget utbetales ikke for arbeid som etter bokstav a) godtgjøres med 100 % tillegg.

Ved anbud i henhold til yrkestransportlovens kap.5 – offentlig godtgjørelse til rutetransport – utlyst etter 1.7.2016, utbetales 40 % tillegg av den ordinære timelønn mellom lørdag kl. 06.00 og søndag kl. 24:00. For skift som er påbegynt før søndag kl. 24.00 opprettholdes tillegget på 40% frem til skiftets slutt, likevel ikke lenger enn til mandag kl. 06.00.

Tillegget betales for alle betalte timer innenfor de angitte tidsrom.

Ubekvemstilleggene på 25 % og 40 % utbetales ikke dersom arbeidet er godtgjort med overtidstillegg.

§ 6.2. Deltskifttillegg

Ved sammenhengende opphold på stasjoneringssted utover 2 timer, betales en godtgjørelse lik en timelønn pr. dag.

Utenfor Oslo

Se forøvrig bilagene 10A og 10B.

I Oslo:

Se eget bilag 10 om delte skift, pkt. 5.

§ 6.3. Overnatting og diett

Overnatting

Bedriften sørger for og betaler for nødvendig overnatting i bedriftens tjeneste. Ved valg av overnattingsstedet skal bedriften påse at sjåføren får fullverdig døgnhvile, fortrinnsvis på enerom med dusj og toalett.

Overnatting utenfor stasjoneringssted

I forbindelse med overnatting utenfor stasjoneringssted, betales det på framkjøringsdagen, hjemreisedagen og eventuelle overliggedager for arbeidet tid, dog minst for 6 timer og 15 minutter (6 timer for 35,5 timers uke).

Diett ved tjeneste utenfor stasjoneringssted

Ved overnatting i selskapets tjeneste utenfor stasjoneringsstedet, betales den ansatte med kr 95,- i diett for hver påbegynt 12 timer.

For turer uten overnatting som strekker seg over 12 timer, betales diett med kr 86,50.

§ 6.4. Tellepenger

På personruter (ikke kombinerte ruter med mindre enn 13 sitteplasser) betales kr 75,- pr. måned i tellepenger.

Tariffpartene kan ved endring av dagens billetteringssystem i tariffperioden treffe avtale om at tellepengene kan godtgjøres i forhold til omsetning av kort og billetter på bussene, dog skal tellepengene minst utgjøre kr 75,- pr. måned.

Ansatte på redusert arbeidstid betales forholdsvis pr. time for den tid de er i tjeneste.

§ 7 BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER

§ 7.1. Spise-/hviletidsbestemmelser

Spise-/hviletidsbestemmelser fastsettes i henhold til AML § 10-9, samt kjøre- og hviletidsbestemmelsene der disse gjelder.

Opphold etter ruteplanen på inntil ½ time ved stasjoneringsstedet regnes som arbeidstid. Dette gjelder ikke når oppholdstiden nyttes til spisepause.

En spisepause på 30 minutter avholdes i henhold til bestemmelsene i AML § 10-9. Spisepauser skal så vidt mulig gis etter 4 timers arbeid når dette i teknisk henseende er hensiktsmessig, dog senest etter 5 timers arbeidstid.

Dersom spisepause gis etter 4,5 timer, skal det legges inn nødvendig pause for personlig behov.

Partene kan inngå lokal avtale om avvik fra dette.

§ 7.2. Daglig og ukentlig fritid.

Den daglige og ukentlige fritid gis i henhold til bestemmelsene i AML § 10-8 og § 10-6, nr. 9.

AMLs bestemmelser om søn- og helgedagsfri kan etter avtale mellom partene på den enkelte bedrift gjennomføres på gjennomsnittbasis.

§ 7.3. Feriebestemmelser

Ferie gis i henhold til ferielovens bestemmelser samt bilag 7 om 5. ferieuke i mellom Spekter og LO Stat/YS Spekter.

Bedriftene skal søke å avvikle sommerferien i skoleferien.

§ 7.4. Velferdspermisjoner

For korte velferdspermisjoner gjelder bilag 6

§ 7.5. Fødsel og adopsjon

Se bilag 8 i denne overenskomst.

§ 8. UNIFORM OG VAREKLÆR

§ 8.1.

Partene inngår lokal avtale om uniform og vareklær

Der hvor partene finner det hensiktsmessig eller hvis partene ikke blir enige, gjelder bestemmelsene i pkt. § 8.2

§ 8.2.

Alle sjåfører skal ha uniform i tjenesten. Uniformen skal være korrekt og representativ. Uniformsutrustningen består av en obligatorisk grunnpakke og et utvalg valgfrie tilleggseffekter og vareklær.

Sliteterminen er 24 måneder. Navneskilt og slipsnål fås en gang og fornyes ved behov.

Tildeling av uniform og eller vareklær baseres på poengberegning. Sum poeng pr. slitetermin er 290 poeng.

Ved første gangs tildeling gis 145 poeng hvis tildelingen er før 01.07 og 73 poeng hvis ansettelsesdato er 01.07 og senere I tillegg tildeles poeng for ytterligere 2 kalenderår – dvs. 290 poeng. Ny oppfylling av uniformspoeng skjer deretter fra og med januar i de påfølgende år med 145 poeng årlig. Minimum uttak eller nedskrivning i en slitetermin av poengkontoen er poeng tilsvarende en uniformsjakke, to bukser / skjørt og to skjorter. Utover det kan effekter tas ut etter behov.

Ved uttak av effekter med større poengverdi enn poengkontoens pålydende, betales resterende av bruker ved trekk i lønn med 10 kr. pr. poeng. Restpoeng godtgjøres ikke.

For deltidsansatte nyttes stillingsbrøken for beregning av poeng. Er stillingsandelen lavere enn 50 %, tildeles en ytterjakke, en uniformsjakke, en uniformsbukse, to skjorter og slips.

Uniformseffekter bestilles ved nytilsetting, eller to ganger pr. kalenderår.

Uniformseffekter som blir ødelagt i tjenesten, erstattes med nye effekter vederlagsfritt.

Effekter som er nødvendig for å utføre annet arbeid enn å kjøre buss avtales lokalt.

Grunnpakke

Artikkel:	*Antall*	*Enhet*	*Poeng*
Uniformsjakke	1	stk	60
Uniformsbukse/skjørt	2	stk	30
Uniformsskjorte	4	stk	10
Uniformsvest	1	stk	30
Ytterjakke	1	stk	60
Slips/sjal	1	stk	10
Sko (standard)	1	par	30

Tilleggseffekter

Artikkel:	*Antall*	*Enhet*	*Poeng*
Sommerbukse	1	stk	30
Strikkejakke	1	stk	35
V-genser	1	stk	25
Lue	1	stk	25
Skjerf	1	stk	10
Belte	1	stk	10
Sokker mørke	1	par	3
Sko (Ecco-Bates-Calif)	1	par	65
Solbriller	1	par	10

§ 9 FRIKORTBESTEMMELSER

§9.1 Generelt

§9.1.1 Egenandel

For utstedelse av frikort betales en egenandel per år per utstedt frikort på:

- 500,- for sjåfør
- 1000,- for ektefelle/samboer
- 500,- for barn
- Tilsvarende oppdragsgivers pris, men maksimum 1500,- for pensjonister

§9.1.2 Oppdragsgiver

Med oppdragsgiver menes fylkeskommune eller det administrasjonsselskap som administrerer fylkeskommunens innkjøp av kollektivtransporttjenester.

§9.1.3 Frikortområde

Frikortet skal gjelde selskapets rutepakker i oppdragsgivers område hvor sjåføren har tjeneste, forutsatt at disse rutene kommer inn under bussbransjeavtalene.

Dersom oppdragsgiver definerer frikortområdet videre enn rutepakkene, gjelder rettigheten ihht til denne definisjonen.

Ved oppstart av kontrakter utenfor Oslo og Akershus som lyses ut etter 1.juli 2016, skal frikortet gjelde hele oppdragsgivers ruteområde.

Rutebusselskaper med oppdrag for Ruter i Oslo og Akershus har frikortområde på alle lokalruter og på de ruter som vedkommende er bosatt.

§9.1.4 Frireiser
Arbeidere i uniform kjører fritt til og fra sitt arbeid på de ruter som omfattes av bussbransjeavtalene.

§9.1.5 Frikortbestemmelse
Bedriftens fast ansatte, ektefelle og barn under 18, reiser fritt innenfor frikortområdet, jf.§9.1.3
Samme regler gjelder også for samboende, og dennes barn i samme husstand, som gjennom oppgave fra Folkeregisteret kan dokumentere at vedkommende har hatt felles bolig med ansatte i 2 år.

§ 9.2 Pensjonister
Ansatte som mottar alders- eller uførepensjon, beholder samme frikortrettigheter som fast ansatte, forutsatt at man har konsernansiennitet/bedriftsansiennitet på minst 15 år. Ansienniteten avbrytes ikke ved anbudsoverdragelser/virksomhetsoverdragelse.

Samme regler gjelder den ansattes ektefelle eller samboer etter reglene i § 9.1.5.

Ansatte som i bedriftens tjeneste utsettes for ulykke som medfører full uførhet eller uførepensjon, beholder frikortrettighetene uansett alder eller ansettelsestid.

Etter anbudsoverdragelse kan alders- og uførepensjonistene gjøre gjeldende krav om frikort i det frikortområdet der han avsluttet sitt virke. Retten gjøres gjeldende overfor den operatør som til enhver tid drifter rutepakken pensjonisten sist arbeidet i.

§9.3 Reiser dekket av offentlige myndigheter
Rett til fri reise gjelder ikke reiser til/fra skole der vedkommende har krav på fri skyss fra det offentlige og heller ikke for reiser som dekkes av trygdekontoret.
Har skolemyndighetene fastsatt egenandel ved skoleskyss, skal bedriften etablere ordninger som gjør at de ansattes barn slippe å betale egenandel og kan benytte frikortet.

§ 9.4 Kommersiell ekspressbuss- og rutekjøring
Bedriftens fast ansatte reiser fritt med bedriftens kommersielle ekspressbuss- og rutekjøring, gitt at det er plass. Ektefelle/samboer og barn under 18 år kan etter søknad innvilges frireiser.
I de tilfelle flere bedrifter har samkjørende ekspressruter, gjelder frireisen også på de samkjørende bedrifters busser for de fast ansatte.
Frikortbestemmelsene gjelder på tvers av bussbransjeavtalene.

§ 10 SJÅFØRER TURBILKJØRING

§ 10.1. Generelt

Bestemmelsene i overenskomsten forøvrig gjelder i den utstrekning disse ikke er unntatt, er behandlet spesielt nedenfor eller faller utenfor det området som naturlig hører inn under begrepet turkjøring.

§ 10.1.1. Gyldighetsområde

Turbilavtalen gjøres gjeldende for all persontransport med buss utenfor ordinær rutekjøring og kontraktkjøring (skolebarnkjøring, arbeidsruter, flybuss, ekspressruter etc.).

§ 10.1.2. Lokale avtaler

Partene på den enkelte bedrift kan skriftlig inngå lokale avtaler om turbilkjøring. Dersom de lokale parter ikke kommer til enighet, skal turbilkjøringen skje på grunnlag av denne sentrale avtale.

Lokale avtaler skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

§ 10.1.3. Tildeling / rekruttering til turkjøring

Ved rekruttering til ledige stillinger som turbilsjåfører, skal disse også kunngjøres internt. Det tas hensyn til kvalifikasjoner. Under ellers like vilkår, legges vedkommendes bedriftsansiennitet/konsernansiennitet til grunn.

§ 10.2. Lønnsbestemmelser

§ 10.2.1. Lønn, turbil

Årlig lønnsreguleringer

De fastsatte lønnssatser er minstelønnssatser. Det skal i tillegg kunne gis tillegg til minstelønnen etter ansiennitet, dyktighet og praksis. I tariffperioden foretas reguleringer av lønningene en gang årlig pr. 1.april dersom partene ikke blir enige om en annen dato.

Grunnlaget for den årlige regulering/vurdering

Grunnlaget for lokale forhandlinger i den enkelte bedrift skal være bedriftens økonomi, produktivitet, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling. Forhandlingsresultatet skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

§ 10.2.2. Sjåfører med fagbrev

Sjåfører med fagbrev får en minstelønn ved turkjøring på kr 27 037,- pr. mnd.

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om opplæring i faget yrkessjåfør tunge kjøretøyer.

§ 10.2.3. Sjåfører

Sjåfører uten fagbrev får en minstelønn ved turkjøring på kr. 25 407 pr. mnd.

§ 10.2.4. Dagsatser

Det kan på den enkelte bedrift avtales faste dagsatser, der det også tas hensyn til fagbrev, jfr. § 10.2.2, 2. avsnitt.

Satsene kan varieres mellom hverdager, lørdager, søndager og andre hellig- og høytidsdager.

§ 10.3. Annen godtgjørelse

§ 10.3.1. Overtid

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg på ordinær timelønn etter avtalt utligningstid.

De øvrige bestemmelsene i § 4.6, utgår

§ 10.3.2. Tillegg for ubekvem arbeidstid

For arbeid på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 15.00 på jul-, påske-, pinse-, og nyttårsaften, betales 100 % tillegg.

De øvrige bestemmelsene i § 6.1 utgår.

§ 10.3.3. Renhold - vedlikehold

Innvendig og utvendig renhold av buss skal utføres av sjåføren.
Retningslinjer/godtgjørelse for dette avtales lokalt.

§ 10.3.4. Sjåførkort

Utgifter til sjåførkort for digital fartsskriver, som er nødvendig for å utføre oppdrag som sjåfør i bedriften, betales av bedriften.

§ 10.4. Arbeidstidsbestemmelser

§ 10.4.1. Generelt

Når sjåføren følger denne overenskomsten, eller lokal avtale hjemlet i denne, gjelder en ukentlig arbeidstid som i § 4.1, jf. bilag 9.

For sjåfører som helt eller delvis følger denne overenskomsten, eller lokal avtale hjemlet i denne, utlignes arbeidstiden over 1 år.

For fast tilsatte sjåfører som for perioder av året følger denne overenskomsten, er det en forutsetning at man totalt ikke overskrider AML's arbeidstidsbestemmelser.

For arbeidstakere som er midlertidig ansatt for et bestemt tidsrom eller for en sesong, kan arbeidstiden beregnes gjennomsnittlig over det tidsrom som arbeidsforholdet varer.

§ 10.4.2. Arbeidsplaner

Overenskomstens § 4.4, gjelder som hovedregel.

Turoppdrag som bedriften mottar med kort varsel, skal varsles så tidig som mulig.

I den grad turoppdragene er av en slik art at etablering av arbeidsplaner ikke er mulig, har bedriften anledning til å styre arbeidstiden på kortere varsel, i nødvendige tilfeller fra dag til dag.

§ 10.4.3. Endagsturer - Turer uten overnatting

§ 10.4.3.1 Timekjøring / enkle oppdrag

Turoppdrag, inkludert stell av vogn, betales med minimum 2 timer pr. oppdrag. Er oppholdet mellom turene 2 timer eller mindre, betales løpende tid.

§ 10.4.4. Flerdagsturer - Turer med overnatting

§ 10.4.4.1. Utreisedag og hjemreisedag

Utreisedag og hjemreisedag betales i henhold til arbeidet tid, dog minst for 3 timer pr. dag.

§ 10.4.4.2. Kjøredager

Det betales i henhold til arbeidet tid, dog minst for 6 t 15 min pr. dag i gjennomsnitt pr. tur.

Dersom sjåføren under opphold i kjøringen blir innkvartert på tilfredsstillende innkvarteringssted, regnes dette som arbeidstakers fritid.

§ 10.4.4.3. Liggedager utenfor det hjemlige stasjoneringssted i påvente av ny tur

Disse dager godtgjøres med 6 timer og 15 minutter inkludert stell av vogn m.m.

§ 10.5. Spesielle turbilbestemmelser

§ 10.5.1. Innkvartering

Bedriften skal ved flerdagsturer sørge for at sjåføren får fullverdig hvile i enkeltrom som skal ha bad/dusj og toalett. Enklere overnatting kan avtales i særskilte tilfeller.

§ 10.5.2. Bespisning

Dersom nødvendige måltider ikke er dekket av oppdragsgiver, godtgjøres disse av arbeidsgiver.

Retningslinjer avtales lokalt.

§ 10.5.3. Forholdet turkjøring/rutekjøring

Turbilsjåfør som blir satt til annen type kjøring følger gjeldende tariff for denne kjøringen.

Rutebilsjåfør som blir satt til turkjøring for én dag eller inntil én uke, skal være garantert minimum den lønn han ville hatt for denne kjøringen.

DEL III: IKRAFTTREDEN – VARIGHET – OPPSIGELSE

1. Varighet og oppsigelse

Se bilag 11

Oslo 27. juni 2018

Spekter

LO Stat

Nettbuss

Norsk Transportarbeiderforbund

Norsk Jernbaneforbund

Fagforbundet

Bilag 1:Avtale om gruppelivsforsikring

Medlemmer i bransjeavtalen skal være gruppelivsforsikret med følgende vilkår:

- 15 G fram til fylte 50 år.
- deretter 10 G med nedtrapping med 0,5 G pr. år til 5 G ved pensjon eller fratreden.

Bilag 2

Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

(Se A-delen i Spekter for perioden 01.04.2018 – 31.03.2020, punkt IV 4)

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.

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.

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.

Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

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

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.

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.

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 utieiebedriften. 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, j f r 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).

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.

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.

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.

Bruk av vikarer

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

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.

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.

Bilag 3

Fagopplæring og etter- og videreutdanning

(Se A-delen i Spekter for perioden 01.04.2018 – 31.03.2020, punkt IV 5)

Kompetanseoverføring

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

Fag- og yrkesopplæring

Fag- og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet. For å stimulere dette arbeidet er partene enige om en videreføring av satsingen fra forrige overenskomstperiode med forankring i det etablerte partssammensatte utvalget i Spekter - området, *Samarbeid, integrering og kompetanse,* (jfr protokoll fra hovedavtaleforhandlingene i desember 2007).

Satsingen vil da blant annet rette seg mot

- å arbeide for oppdatering av fag - og yrkesopplæringen 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

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.

I tillegg er partene enige om at det gjennom det ovenfor nevnte partssammensatte utvalget i Spekter-området, *Samarbeid, integrering og kompetanse,* tas initiativ til presentasjon og dokumentasjon av gode eksempler på hensiktsmessige framgangsmåter for å tydeliggjøre kompetansebehov ut fra fremtidige behov og endringer i virksomheten. Dette grunnlaget vil formidles til virksomhetene og de lokale parter gjennom felles konferanser og informasjonsopplegg. Dette skal utarbeides i løpet av første avtaleår.

Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring ifølge opplæringsloven. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Partene ser at det i en del situasjoner kan være hensiktsmessig for arbeidstakere å få dokumentert sin realkompetanse. Virksomhetene bør derfor i samarbeid med de tillitsvalgte vurdere hvordan slik dokumentasjon best kan skje i de gitte situasjoner.

Bilag 4

Avtalefestet pensjon (AFP)

(Se A-delen i Spekter for perioden 01.04.2018 – 31.03.2020, punkt IV 1)

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekterområdet 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.

Bilag 5

Avtale om Opplysnings- og Utviklingsordning i Spekter, Overenskomstområdene 1-3 og 5-9

§ 1 Partsforhold - omfang

Denne avtalen gjelder mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og dens medlemmer, og Landsorganisasjonen i Norge, representert ved LO-Stat, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund representert ved YS-Spekter, Unio, og SAN og deres medlemmer.

§ 2 Formål

Ordningen har som formål gjennomføring eller støtte til opplæringstiltak mv. for organisasjonenes tillitsvalgte i Spekter-området.

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, omstilling, effektivisering, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. forberedelse, tilrettelegging av opplæringstiltak,
3. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
4. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte virksomhet.

§ 3 Finansiering

Ordningen finansieres ved at arbeidsgiver betaler en avgift som sammen med arbeidstakernes andel etter annet ledd skal utgjøre:

Kr. 174,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 4 og 20 timer pr. uke

Kr. 282,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 20 og 30 timer pr. uke

Kr. 414,- pr. år for arbeidstakere som arbeider 30 timer og derover pr. uke.

Stillinger som ikke omfattes av overenskomsten, inngår ikke i avgiftsgrunnlaget.

Arbeidstakerne betaler til ordningen ved at arbeidsgiver trekker kr. 3,25 pr. uke, kr. 14,08 pr. mnd., eller kr. 169 pr. år i deres lønn. Arbeidstakere som ikke arbeider full stilling, betaler en forholdsmessig andel.

Avgift beregnes i henhold til de som er ansatt pr. 1. januar og innbetales innen utgangen av april til Opplysnings- og utviklingsordningen i Spekter.

§ 4 Administrasjon

OU-Ordningene i Spekterområdet ledes av et felles styre med 12 medlemmer, sammensatt av 6 representanter fra Spekter, 2 representanter fra LO-Stat og 1 representant fra hver av YS-Spekter, Unio, Akademikerne-Helse og SAN. Leder

utpekes av Spekter. Spekter utfører sekretariatsfunksjon for styret, og fører regnskap over bruk av midlene i ordningen. Revidert regnskap forelegges styret til godkjenning.

Styret kan beslutte at administrative oppgaver som mottaking av innberetninger, innkreving av avgift og føring av regnskap kan utføres av utenforstående virksomhet. Eventuelle utgifter til drift og administrasjon og til styrets virksomhet, dekkes av midlene i ordningen.

Styret skal drøfte prinsipielle saker av felles interesse, samt saker som en av avtalepartene ønsker å forelegge styret.

Styret skal godkjenne rapport fra organisasjonene om bruken av midlene, jfr. § 6.

§ 5 Midlenes fordeling

Organisasjonene skal innen 1. april melde inn revisorbekreftet medlemstall i Spektersektoren (ekskl. helse) pr. 1. januar. Medlemstallet skal være bekreftet av registrert eller statsautorisert revisor. Styret fastsetter fordelingsnøkkel på grunnlag av dette. Midlene fordeles mellom organisasjonene i forhold til fordelingsnøkkelen. Midler overføres organisasjonene ved utgangen av hvert kvartal.

Dersom det skjer endringer i Spekters medlemsvirksomheter, og dette fører til vesentlige endringer i fordelingsnøkkelen, kan styret fastsette ny fordelingsnøkkel som skal gjelde fra første etterfølgende kvartalsutbetaling.

§ 6 Oversikt over midlenes anvendelse

Hovedorganisasjonene utarbeider ved hvert regnskapsårs avslutning en rapport hvor man i store trekk redegjør for hvordan midlene er anvendt i det avsluttede regnskapsåret. Rapporten skal bekreftes av registrert/statsautorisert revisor, og sendes styret til godkjenning innen 1. juli året etter regnskapsåret.

§ 7 Regulering

Det kan opptas forhandlinger om regulering av avtalen i forbindelse med revisjon av overenskomsten.

§ 8 Andre organisasjoner

Partene er enige om at Opplysnings- og utviklingsordningen i Spekter også kan omfatte medlemmer av Norske Dansekunstnere og Norsk Skuespillerforbund i virksomheter som er bundet av tariffavtale der Spekter er part.

Finansiering, fordeling av midler og dekning av utgifter i forbindelse med dette skjer i overensstemmelse med §§ 3, 4 annet ledd og 5.

§ 9 Ikrafttredelse og varighet

Denne avtalen trådte i kraft 1.1.1996 og er sist endret fra 1.5.2014. Avtalen har samme varighet og oppsigelsestid som overenskomsten.

Bilag 6

Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972 med endringer i 1976, 1982, 1990, 1992, 2010 og 2012

Generelt om velferdspermisjoner

I tilslutning til Riksmeklingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal de på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Med korte velferdspermisjoner menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie.

Med samboere menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i folkeregistret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

1. Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie.

   Her menes 1 dag på dødsdagen og 1 dag på begravelsesdagen. M.a.o. inntil 2 dager med lønn når kriteriene mht nærmeste familie oppfylles.

   Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle, samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2. Permisjoner for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen.

   Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden.

   I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.

5. Permisjon når foreldrene blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
6. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
7. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. hjemmehjelp, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
8. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
9. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
10. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
11. Permisjon ved deltagelse i egne barns konfirmasjon
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Bilag 7

Avtalefestet ferie

(Se A-delen i Spekter for perioden 1.4.2018– 31.3.2020, punkt IV 2)

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.

Bilag 8

Arbeidsvilkår i forbindelse med fødsel og adopsjon

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

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

Bilag 9

Nedsettelse av arbeidstiden

Fra 1. januar 1987 ble følgende arbeidstidsnedsettelse gjennomført:

1. Til 37,5 timer per uke:
   Dagstidsarbeid.
2. Til 36,5 timer per uke:
   Vanlig 2-skiftsarbeid som verken går lørdag kveld eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
   a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
   b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
   c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn-og/eller bevegelige helligdager.

d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdager.

4. Til 33,6 timer per uke:
   a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
   b. Arbeid under dagen i gruver
   c. Arbeid med tunneldrift og utsprengning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid på grunn av beredskapstjeneste, eller passiv tjeneste i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

Bilag 10

Avtale om delte skift for sjåfører i Oslo

Særordninger og vedrørende delte skift gjennomføres etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte, jfr. § 4.3

I de tilfellene partene ikke inngår lokal avtale om delte skift, gjelder følgende for sjåfører i Oslo og Akershus:

Delte skift avsluttes senest kl 19.00. Arbeidstid som faller utenfor rammen av 12 timers utstrekk, eller som faller senere enn kl. 19.00 betales som overtid. Minste opphold i tjenesten skal sammenhengende være 3 timer. Kjøring i oppholdstiden betales som overtid. Bestemmelsen om opphold kan i det enkelte tilfelle fravikes ved tjenesteoppsett dager før hellig/høytidsdager. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoneringssted eller på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.

Delte skift kan blandes med andre skift for turnuser som har fri lørdager og søndager.

Inntil 25 % av turnusene med kjøring i helgene kan inneholde ett delt skift pr. uke.

Rene delt-skift-turnuser skal ha fri lørdag og søndag, og helligdager samt på de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.

Det gis en kompensasjon pr. delte skift tilsvarende 20 % av daglønnssatsen til den enhver tid gjeldende 0 - 3-årssats for kjøring i Akershus.

Alle sjåfører som kjører turnus med bare delte skift, skal ha rett til full lønn dersom den faktiske arbeidstiden deres overstiger 80 % av heltidsstilling.

Bilag 10A

Avtale om delte skift for sjåfører utenfor Oslo

Særordninger vedrørende delte skift gjennomføres etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte, jfr.§ 4.3. I de tilfellene partene ikke inngår lokal avtale om delte skift, gjelder følgende:

1. Antall oppmøter begrenses til to.
2. Ingen del av noe skift skal være kortere enn to timer.
3. Delte skift avsluttes senest kl 19.00.
4. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoneringssted, eller etter avtale med de tillitsvalgte; på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.
5. Det er adgang til å blande delte skift med andre turnuser.
6. Det gis ikke anledning til å lage delte skift som faller på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.
7. Fra 01.09.2010 betales det ved sammenhengende opphold ut over en time på stasjoneringssted, eller annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom, en godtgjørelse lik en timelønn pr. dag.
8. Fra 01.09.2010 gis det ikke anledning til å lage delte skift som faller på lørdager. Dersom det etter dette lokalt avtales delte skift på lørdager skal slike skift kompenseres med 25 % av daglønnssatsen til den til enhver tid gjeldende 0 - 3 år-sats uten kompetansemoduler.

Bilag 10B

Avtale om delte skift for sjåfører utenfor Oslo for anbud utlyst etter 01.06.10 og for nye kontrakter inngått etter 01.06.10

Særordninger vedrørende delte skift gjennomføres etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte, jfr.§ 4.3. I de tilfellene partene ikke inngår lokal avtale om delte skift, gjelder følgende:

1. Antall oppmøter begrenses til to.
2. Ingen del av noe skift skal være kortere enn to timer.
3. Delte skift avsluttes senest kl 19.00.
4. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoneringssted, eller etter avtale med de tillitsvalgte; på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.
5. Det er adgang til å blande delte skift med andre turnuser.
6. Det gis ikke anledning til å lage delte skift som faller på lør-, søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.
7. Ved sammenhengende ubetalte pauser på stasjoneringsstedet utover en time, betales en godtgjørelse tilsvarende 18 % av dagsats 0-3 år inkludert YKB. Fagbrevtillegget og bedriftsintern modul ikke medregnet.
8. Dersom det lokalt avtales delte skift på lørdager skal slike skift kompenseres med 25 % av daglønnssatsen til den til enhver tid gjeldende 0-3 årssats uten kompetansemoduler.

Bilag 11

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2018 og gjelder til 31. mars 2020 – og videre 1 – ett - år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LO representantskap eller det organ LO bemyndiger, og Spekters representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har framsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2019).

Bilag 12

Avtale om etterutdanning etter yrkessjåførforskriften (YKB)

Etter yrkessjåførforskriften, (F16.04.2008 nr 362, Forskrift om grunnutdanning og etterutdanning for yrkessjåfører), er sjåførene pålagt å gjennomføre etterutdanning, som pt. er på 35 timer hvert 5 år.

I de tilfellene partene ikke inngår avvikende lokal avtale skal følgende gjelde:

1. Arbeidsgiver skal gi fast ansatte sjåfører et tilbud om etterutdanning i henhold til gjeldende forskrift. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, gjennomføringsmetode, tid og sted for etterutdanningen.

   Hvis ikke arbeidstaker gjennomfører etterutdanning tilbudt av arbeidsgiver, er vedkommende selv ansvarlig for å ta etterutdanningen innen de lovpålagte frister.

   Arbeidstaker må da dekke kostnadene selv.

   Hvis arbeidstaker uten gyldig grunn uteblir fra etterutdanningskurs, kan arbeidsgiver kreve utgiftene for kurset tilbake fra arbeidstaker.

   Arbeidstakere har ikke rett på etterutdanningskurs under avvikling av oppsigelsestid.

2. Arbeidsgiver skal dekke ordinær lønn inklusive eventuelle ubekvemstillegg i henhold til ordinær arbeidsplan. Kurstid ihht yrkessjåførforskriften regnes ikke som arbeidstid, og deltakelse på kurs kan således ikke utløse overtid eller annen kompensasjon. Arbeidsgiver skal imidlertid betale ordinær timelønn (uten overtid) for kurstimene de dagene et kurs legges på en fridag ihht arbeidsplanen.

3. Arbeidsgiver dekker kursutgiftene, herunder eventuelt læremateriell. Hvis kurset ikke avholdes på stasjoneringsstedet, dekker arbeidsgiver arbeidstakers reisekostnader til og fra kursstedet. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, reisemåte og dekning av reisekostnader, samt eventuell dekning av kost og losji.

<u>Implementering:</u>

Eksisterende lokale avtaler som ikke minst gir like gunstig vilkår som denne avtale bortfaller i sin helhet uten oppsigelse 01.04.12, dersom de ikke inngås på nytt forut for denne dato. Andre avtaler må evt. bringes til opphør i tråd med Hovedavtalens bestemmelser.

Bilag 13

Bestemmelser om tjenestepensjon

Ansatte som omfattes av bransjeavtalen, og som ikke er innmeldt i andre lukkede ordninger som er avtalt videreført i bransjeavtalen, skal være tilsluttet pensjonsordningen.

Pensjonsordningen er en innskuddpensjon hvor bedriften betaler 5 % av den delen av pensjonsgrunnlaget som overstiger en gang grunnbeløpet i Folketrygden og 8 % av pensjonsgrunnlaget som overstiger 7,1 ganger grunnbeløpet i Folketrygden, i premie til ordningen.

Beregning av lønn som pensjonsgrunnlag foretas i henhold til bestemmelsene gitt i Lov om foretakspensjon § 5-4.

Ordinær pensjonsalder er 67 år, og gjelder med mindre det er innført en bedriftsfastsatt aldersgrense. Det skal være innskuddsfritak ved ervervsuførhet.

Det skal i tillegg etableres en ordning med uførepensjon med et pensjonsnivå på 62 %. Pensjonsnivået beregnes som 62 % av pensjonsgrunnlaget med fradrag for antatt folketrygd (ugift pensjonist – ikke samboende).

Medlemmer i ordningen utbetales nettolønn slik at all avtalt lønn som inngår i pensjonsgrunnlaget utbetales med 98 % av avtalt beløp.

Bilag 14

Kompetansebilag buss

Den tidligere ordningen med kompetansemoduler hvor man fikk kr. 3,- per time for hver modul ble avviklet per 31.12.15. De som har fått kompetansetillegg etter den avviklede ordningen beholder sine tillegg, med mindre de etter den nye ordning får bedre økonomisk uttelling.

Den nye ordningen er som følger:

- De sjåfører som har bestått grunnutdanning for bussjåfører får et kompetansetillegg på kr. 9,- per time.
- De sjåfører som ikke har gjennomført grunnutdanning, men har gjennomført obligatorisk etterutdanning og deretter har bestått/består en test godkjent av partene, får et kompetansetillegg på kr. 9,- per time. Den bedriftsinterne modulen er ikke inkludert i dette.
- De sjåfører som har gjennomført, eller gjennomfører, den bedriftsinterne kompetansemodulen får et kompetansetillegg på kr. 3,- per time. Bedriften dekker utgiftene til kursmateriell, og utdanningen skjer på arbeidstakers fritid.

Ordningen medfører at det fortsatt er mulig å oppnå maksimalt 12,- kr per time i kompetansetillegg.

Bedriftene skal skriftlig informere sine ansatte om muligheten til å ta den bedriftsinterne modulen og etterutdanningstesten.

Bedriften skal regelmessig tilby gjennomføring av etterutdannings- og bedriftsintern test, minst to -2 ganger pr. år. Partene lokalt kan avtale andre ordninger for hvordan dette gjennomføres.

Bilag 15

Kompetansebilag for sporveisbedrifter (trikker/T-bane).

Fra 01.04.16 er det etablert slik ordning for kompetansetillegg:

1) Bestått grunnutdanning utløser et tillegg på 3 kr per time.
2) Innen ett år etter gjennomført prøvetid skal bedriften tilby vognfører å ta Modul 1. Bestått test utløser et tillegg på 3 kr per time.
3) Innen to år etter gjennomført prøvetid skal bedriften tilby vognfører å ta Modul 2. Bestått test utløser et tillegg på 3 kr per time.
4) Bestått "resertifisering" gir et tillegg på 3 kr per time. Denne "resertifiseringen" skal skje tidligst etter 3 år, senest etter 5 år, fra bestått grunnutdanning.

Det er maksimalt mulig å oppnå 12,- kr per time i kompetansetillegg. Skinnetillegget på 3,75 kr fra 2012 bortfaller for de som omfattes av denne ordningen.

Praktisk gjennomføring:
Det konkrete innholdet i modulene og testene utvikles i bedriften, i samråd med bedriftens tillitsvalgte. Innholdet i modulene skal være klart innen 31.12.16.

- Modul 1 skal ha fokus på "Persontrafikk i praksis", herunder service og kundebehandling.
- Modul 2 skal ha fokus på "Teknikk og kjørestil".
- For overnevnte moduler dekker bedriften utgiftene til kursmateriell, og utdanningen skjer på arbeidstakers fritid.

Bedriftene skal skriftlig informere sine ansatte om muligheten til å opparbeide seg disse kompetansetilleggene.

Ansatte som har opparbeidet kompetanse i en bedrift/konsern og deretter bytter arbeidsgiver beholder sine tillegg, men må innen to år gjennomføre og bestå den nye bedriftens Modul 1 og Modul 2 for å beholde disse tilleggene.

Overgangsordning
De vognførere som har opparbeidet seg skinne- og/eller kompetansetillegg etter den tidligere ordningen med moduler beholder disse tilleggene. De som ikke alt har 4 moduler kan opparbeide seg ytterligere tillegg ved å ta Modul 1, Modul 2 eller bestå resertifisering – samlet (gammel + ny ordning) gir opp til maksimalt 12 kr per time. Det er således maksimalt mulig å oppnå 12,- kr per time i kompetansetillegg ved å kombinere gammel og ny ordning.

Tillegg etter ny ordning kan tidligst opparbeides fra 01.04.17.