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.

Særskilt for NLF:

Pausebestemmelsen:

Det vises til Førers Regelbok (FR).
Pausebestemmelser reguleres i nytt kapitel B 16 ARBEIDS-OG PAUSEBESTEMMELSER (KAPITTEL 10 AML) i FR.

Arbeidsgiver innkaller NLF til felles gjennomgang i forkant av eventuelle endringer i bestemmelsene. (Se vedlegg som omfatter dagens bestemmelser).

Kompetanse:

Bane NOR er godkjent opplæringssenter for førere, og er således ansvarlig for innholdet i all kompetanseutvikling og alle kompetanseplaner.

Bane Nor følger «Nasjonal standard for utdanning for sertifisering av førere av trekkraftkjøretøy på det nasjonale jernbanenettet» (SFU 2017-001). Ved eventuelle endringer i denne praksisen innkalles NLF til en felles gjennomgang i forkant av endring.
Arbeidsgiver kaller inn til årlig gjennomgang av kompetanseutvikling og innhold i kompetanseplaner for førere som er sertifisert i Bane NOR SF.

Vedlegg Pausebestemmelser:

B 16 ARBEIDS-OG PAUSEBESTEMMELSER (KAPITTEL 10 AML)

B 16-1 Generelt

Generelt gjelder Arbeidsmiljølovens §10 i sin helhet for sikkerhetsarbeide som utføres i egentransport under drift og vedlikehold (referanse til sikkerhetsgodkjenningen) Det kan ikke dispenseres fra Arbeidsmiljølovens bestemmelser med mindre det oppstår en nødsituasjon.

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:

d) ved disponering av strekning for arbeid,
e) ved disponering av strekning for kjøring av arbeidstog og
f) 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.

B16-3 Særskilte bestemmelser for gjennomgående Togfremføring

16-3-1; Pausebestemmelser
Det skal ikke planlegges mer enn 5.30 timers aktiv gjennomgående Togfremføring uten pause. Ved pause forstås minst 40 minutters pause som avholdes i godkjent pauserom dersom slikt er tilgjengelig. Innsett og uttak av lokomotiver, bremseprøve, samt tiden over 5 minutter ved kryssingsopphold på regnes ikke som aktiv gjennomgående togfremføring. Pausen kan deles i to deler til en pause på 20 minutter som kan holdes på lokomotivet og en pause på 40 minutter som skal avholdes i godkjent pauserom. Det må maksimalt være 5.5 timer mellom de to pausene.

Etter en aktiv kjøring på 5,5 timer skal det likevel avholdes en pause på minst 40 minutter i godkjent pauserom dersom slikt er tilgjengelig.

Tjenesteplanleggingen skal forsøksvis tilpasses slik at det planlegges pause der pauserom

med toalettfasiliteter er tilgjengelig.

Avsnittet i punkt 6.7.1 om pauser i forbindelse med overtidsarbeid gjelder også ved tjenestegjøring i tog.

VEDLEGG 1

Overenskomstens del B

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
   2.4 Fleksibel arbeidstid 11
   2.5 Arbeidsplan 11
   2.6 Forskjøvet arbeidstid 12
   2.7 Fritid 12
   2.8 Pauser 13
   2.9 Rett til redusert arbeidstid på grunn av alder eller vektige velferdsgrunner 13
   2.10 Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene 13
3. Overtid 13
4. Variable tillegg og ulempetillegg 14
   4.1 Nattillegg 14
   4.2 Skumringstillegg 14
   4.3 Lørdags- og søndagstillegg 14
   4.4 Delt dagsverk 15
5. Helge- og høytidsdager 15
   5.1 Rett til fri på helge- og høytidsdager 15
   5.2 Godtgjøring for arbeid ved helge- og høytidsdager 15
   5.3 Ukentlig fritid som faller på helge- eller høytidsdag 15
6. Lønn 16
   6.1 Utgangspunkter 16

6.2 Lønn ved endret stilling på grunn av omorganisering 16
6.3 Lønn ved endret stilling på grunn av sykdom 16
6.4 Lønnsutbetaling 17
6.5 Lønnssystem 17
Faste funksjonstillegg 17
6.6 Lønnsreguleringer 20
7. Lønn ved sykdom, fødsel, omsorg, m.v. 20
7.1 Utgangspunkter 20
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 21
7.5 Orientering til arbeidsgiver 21
8. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet 22
9. Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling 22
10. Lønn ved repetisjonsøvelse 22
11. Seniortiltak 22
12. Reisetid 23
12.1 Hva som skal regnes som reisetid 23
12.2 Kompensasjon for reisetid innenlands 23
13. Ferie 23
14. Kompetanseutvikling 24
15. Utdanningspermisjon 24
16. Velferdspermisjoner 24
17. Andre permisjoner 25
18. Verneutstyr, vernetøy og nødvendig arbeidstøy 25
19. Ansiennitet 25
20. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse 26
21. Forsikring 26
21.1 Reiseforsikring 26
21.2 Yrkesskadeforsikring 27
22. Dekning av flyttekostnader ved endret tjenestested 27

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.

Ukentlig arbeidstid

Partene er enige om at arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes i henhold til Arbeidsmiljølovens § 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.

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.

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.

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

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

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

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

Daglig arbeidstid

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

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

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

Delt dagsverk

Et dagsverk kan ikke settes opp med mer enn 2 deler, og skal ikke strekke seg over 14 timer. De lokale parter kan avtale andre ordninger innenfor Arbeidsmiljølovens rammer.

Nattjeneste

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.

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

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

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

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

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

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

De lokale parter kan avtale andre ordninger innenfor aml`s rammer.

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

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.)

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

Dette betyr overtidsgodtgjørelse (100% frem til kl. 06.00 og deretter 50% på hverdager).

Personale som er oppsatt på beredskapsvakt tilkommer kun overtidsgodtgjørelse til ordinært dagsverk starter.
Overtidsarbeid som påbegynnes senere enn kl. 0300, kompenseres med overtidsgodtgjørelse til overtidsarbeidets slutt.

Fritid

a) Daglig fritid
Den generelle arbeidsfrie perioden mellom dagsverk skal være 11 timer.
Når det er nødvendig for en hensiktsmessig avvikling av tjenesten, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte lokalt slutte skriftlig avtale om at den arbeidsfrie perioden skal gjøres kortere enn 11 timer, men ikke kortere enn 8 timer.

b) Helge- og høytidsdager
Ingen må settes til tjeneste på mer enn 2 helge- og høytidsdager i jul- og nyttårshelgen eller påskehelgen.

De lokale parter kan godkjenne andre ordninger.

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).

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.

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%.

I den utstrekning tjenestlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. (Ikke beregnet tid)
I tillegg utbetales kompensasjon for nattillegg, skumringstillegg og lørdags- og søndagstillegg.

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).

c) Ukentlig fritid

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

Ingen kan beordres til ekstraordinær tjeneste på frisøndag mer enn en gang i løpet av en 5-ukers periode. De lokale parter kan godkjenne andre ordninger.

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.

Arbeidsgiver skal så langt mulig sørge for at ekstrafridagen tiltres tidligst mulig dagen før en ekstrafridag.
Når ukefridag legges til søndag, skal ekstrafridagen legges til lørdag. Unntak fra dette må avtales lokalt.

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

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

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

d) Ombytte av fridag - Overtidsarbeid på fridag

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.

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).

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

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

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).
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.

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

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

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

Ved arbeid på uke- eller ekstrafridag, samt turnusfridag utbetales overtidstillegget i tillegg til ny fridag.
(Alltid 100% overtidstillegg/beregnet tid)
Overtidstillegget i henhold til omlagt tjeneste er beregnet tid.
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).

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

e) Omlegging av tjeneste

Ved behov for omlegging av tjeneste skal berørte ansatte forespørres.

<u>Omlegging av tjenesten med kortere varsel enn 14 dager</u>

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

Mertid i forhold til ordinært oppsatt dagsverk kompenseres med overtidsgodgjøring.

Ved omlegging over flere dager / av flere dagsverk i strekk sees tjenesten i sammenheng før mertid som nevnt over beregnes.

Dette betyr at dersom den ordinært oppsatte tjenesten ikke tiltres,
men i sin helhet erstattes av ny tjeneste, utbetales overtidstillegget for beregnet tid.
"Skumrings-" og nattillegg utbetales ikke når overtidstillegget utbetales.
Lør- og søndagstillegg utbetales ordinært.

<u>Omlegging av tjenesten med lengre varsel enn 14 dager</u>

Mertid i forhold til ordinært oppsatt dagsverk/turnus kompenseres med overtidsgodgjøring.
Alle tillegg for den nye turen gis fullt ut.
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.

Merknad:

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.

2.4 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.

2.5 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.

2.6 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 2.3 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 2.3 Fleksibel arbeidstid.

4.3 Lørdags- og søndagstillegg

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr 52 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 2.3 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 19 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

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.

a) 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.

b) 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 39 000 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 arbeidstaker som er ansatt som lokomotivførere i Infrastruktur Transport.

c) 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.

d) 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.

e) 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.

f) 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.

g) 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.

h) 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. 12 000
Sluttkontrollør F:	kr. 16 000
Sluttkontrollør S:	kr. 28 000

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

i) 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.

j) 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.

k) 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 d), justeres i de lokale lønnsforhandlingene hvis ikke partene blir enige om noe annet.

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. 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.

20. 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.

21. Forsikring

21.1 Reiseforsikring

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

21.2 Yrkesskadeforsikring

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

22. 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.