

**Overenskomst mellom  
CargoNet AS  
Terminaldrift AS  
og  
Norsk Jernbaneforbund**

**Overenskomsten gjelder fra 1. april 2012**

# Innholdsfortegnelse

## § 1 Virkeområde

## § 2 Prøvetid, ansettelse og oppsigelsesfrister

## § 3 Lønn

3.1 Lønnsdefinisjoner

3.2 Lønnssystemet

3.2.1 Lønnstitler i CargoNet

3.3 Lærlinglønn

3.4 Bonus

3.5 utbetaling av lønn

3.6 Lønn under sykdom, permisjon ved svangerskap, fødsel adopsjon, amming og omsorg for barn.

3.7 Lønn under militær repetisjonsøvelse

## § 4 Tillegg

4.1 Nattillegg

4.2 Skumringstillegg

4.3 Lørdags- og søndagstillegg

4.4 Overtid

4.5 Helge- og høytidstillegg

4.6 Reservetjeneste/hvilende vakt

4.7 Delt dagsverk

4.8 Tillegg for faddere og instruktører

## § 5 Arbeidstid

5.1 Generelt

5.2 Fravikelse fra avtalen

DEL I – Gjelder alle arbeidstakere

5.3 Arbeidstid

DEL II – Gjelder skift og turnusarbeidere

5.3.1 Timer og tjenestetimer

5.3.2 Nattarbeid

5.3.3 Arbeid på søn- og helligdager

5.4 Arbeidsplan

5.4.1 Utarbeidelse av arbeidsplan

5.4.2 Drøfting og bekjentgjøring

5.4.3 Omlegging av arbeidsplan på kort varsel

5.5 Daglig arbeidstid

5.5.1 Dagsverkets lengde

5.5.2 Delt dagsverk

5.6 Ukentlig arbeidstid

5.6.1 Gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid

5.7 Hvile og spisepauser

5.8 Ukentlig fritid

5.8.1 Ukefridag

5.8.2 Ekstrafridag

5.8.3 Turnusfridag

5.8.4 Fridag på helge eller høytidsdag

5.8.5 Ombytte av fridag

- § 6 Dekning av utgifter på reiser i bedriftens tjeneste**
  - 6.1 Skifte av tjenestested
- § 7 Ferie**
- § 8 Velferdspermisjoner**
- § 9 Pensjon**
  - 9.1 Variable tillegg som er pensjonsgivende
  - 9.2 Beregning av pensjonsgivende tillegg
  - 9.3 Beregning av pensjonsgrunnlaget
  - 9.4 Avtalefestet pensjon (AFP)
- § 10 Gruppelivsforsikring**
- § 11 Yrkesskadeforsikring**
  - 11.1 Utgiftsdekning
  - 11.2 Fradrag mv.
  - 11.3 Skade på reise
  - 11.4 Tap i framtidig erverv
  - 11.5 Permisjoner
  - 11.6 Lavere lønnet stilling
  - 11.7 Menerstatning
  - 11.8 Død
  - 11.9 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser
- § 12 Ansiennitet**
- § 13 Arbeidstøy og verneutstyr**
- § 14 Likestilling mellom kvinner og menn**
- § 15 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse**
- § 16 Hjemmevakt**
- § 17 Innleie og midlertidige ansettelser**
- § 18 Kompensasjon for tap av sikkerhetstjeneste**

## **§ 1 Virkeområde**

Overenskomsten gjelder for heltids og deltidsansatte som er medlemmer i Norsk Jernbaneforbund (NJF).

Overenskomsten omfatter ikke ledere på nivå 1,2 og 3.

I tillegg er partene enige om at terminalsjefene og produksjonsledere ved verkstedene, enkelte spesialister og nøkkelfunksjoner ikke omfattes av overenskomsten. Liste over disse foreligger som vedlegg til protokoll.

## **§ 2 Prøvetid, ansettelse og oppsigelsesfrister**

Prøvetid, ansettelse og oppsigelsesfrister er i henhold til Arbeidsmiljøloven med følgende unntak;

- For arbeidstakere som har vært tilsatt sammenhengende mellom 1/2- og 2 år gjelder en oppsigelsesfrist på tre måneder når oppsigelse følger av arbeidsgivers forhold.
- For fast tilsatte arbeidstakere med mer enn to års sammenhengende tilsettingstid og midlertidig tilsatt med mer enn fire års sammenhengende tilsettingstid, gjelder en oppsigelsesfrist på seks måneder, når oppsigelse følger av arbeidsgivers forhold. Arbeidstaker selv kan imidlertid si opp med en frist på tre måneder.
- Prøvetiden er 6 måneder. Dersom arbeidstaker har fravær i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge prøvetiden tilsvarende. Melding om forlenget prøvetid vil bli gitt før utløpet av prøvetiden.

Ansettelse i bedriften unntatt stillinger nevnt i § 1 skal skje i samråd mellom partene.

## **§ 3 Lønn**

### **3.1 Lønnsdefinisjoner**

Lønnssystemet i CargoNet har årslønn som målestørrelse. Månedslønn er årslønn dividert med 12. Med timelønn forstås årslønn dividert på 1850 timer ved 37,5 timers uke. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr time, beregnes ut fra årslønn og arbeidstid for tilsvarende heldagsstilling (1950 timer).

Arbeidstaker som på grunn av omorganisering plasseres i en lavere lønnet stilling beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet forutsatt minst to års tjeneste i høyere stilling. Lønnen reguleres kun med sentrale generelle tillegg inntil normalt lønnsnivå er nådd. Arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade plasseres i en lavere lønnet stilling beholder sin tidligere stillings lønn (med tilhørende lønnsutvikling).

### **3.2 Lønnssystemet**

- Lønnssystemets gyldighetsområde er alle tilsatte i CargoNet som omfattes av overenskomsten.
- Ved ansettelse foretas innplassering på lønnsplan for vedkommende. For stillinger innen overenskomstområde skal de fastsatte lønnstitler benyttes.
- Ved pålagt tjenestegjøring i en høyere stilling, utbetales arbeidstaker den høyere stillings lønn fra første dag, såfremt arbeids- og ansvarsområde overtas fullt ut.

- Ansiennitet i lønssystemet er basert på antall års tjeneste i CargoNet.
- I vedlikehold kan det gis tillegg for relevante fagbrev og sertifikater etter avtale mellom partene. Dette kan også skje i tilfeller med endret stillingsinnhold og/eller økt ansvar og i situasjoner hvor det er nødvendig å rekruttere/beholde ønsket kompetanse.

Kompetansetillegg i vedlikehold som et tillegg til minstelønn, hvis ikke personlig årslønn er høyere:

Skifting(kompetanse for skifting på åpen linje)NOK 5000

Sveising, offentlig godkjente NOK 7000

Ved ansettelse på Alnabru terminalen gis et rekrutteringstillegg på NOK 5000,- i tillegg til tarifflønn. Vognvisitørene inkluderes i Alnabrutillegget fra og med 01.08.2012.

- Kompetanse i terminaltjeneste som kompenseres i tillegg til grunnlønn\*  
*Relevant fagbrev NOK 6000*  
*Klargjøring NOK 4500(fra 01.08.12)*  
*Trucksertifikat o/10 tonn NOK 5000*  
*Skifting NOK 5000*  
*Kran NOK 5000*  
*Skiftetraktor (SKD) NOK 8500*

\* Tillegg for slik kompetanse utbetales etter godkjent prøve eller sertifiseringsdato fra instruktør. Opplæringstid og praksisperiode vil variere avhengig av forholdene ved den enkelte terminal.

Det er fastsatt særskilte regler for opplæring og sertifisering. Tillegg for slik kompetanse utbetales etter godkjent prøve eller sertifiseringsdato fra instruktør. Opplæringstid og praksisperiode vil variere avhengig av forholdene ved den enkelte terminal, men hovedregel vil være;

**Klargjøring;** består av en teoridel på 4 uker og praksisperiode på 1 uke til 1 måned.

**Trucksertifikat;** 40 timers kurs og en praksisperiode på 1 uke til 4 måneder. En forutsetning er praktisering av liten truck i minst 1 år.

**Skifting;** 3 måneder teori og en praksisperiode på 1 uke til 3 måneder.

**Kran,** 4 uker teori og en praksisperiode på 2 måneder.

**Skiftetraktor;** 5 måneder teori og en praksisperiode på 2 uker til 1 måned.

### 3,2.1 Lønnstiter i CargoNet

Lønnstittel	Minstelønnsgaranti		
	Lærling/aspirant	Lønnes etter overenskomstens pkt. 3.3	
	<b>Garantert begynnerlønn</b>		
Vikar / timelønnet sesong	Alder under 18 år kr. 115.- pr. time, Alder over 18 år kr. 130.- pr time		
	<b>Minstelønns- garanti</b>	<b>Etter 2 år</b>	
Maskinoperatør	335 100	346 300	
Terminalarbeider <sup>1</sup>	335 100	346 300	
Kundebehandler	342 900	359 900	
Spesialarbeider	350 500		
Fagarbeider med internt fagbrev <sup>2</sup>	361 300		
Fagarbeider (med offentlig fagbrev)	388 600		
Verkstedkontrollør <sup>2</sup>	368 600		
Konsulent	359 300		
Førstekonsulent <sup>2</sup>	359 300		
Gruppeleder	370 200		
Selger	370 200		
Produksjonsleder	386 000		
Planlegger	380 200		
Rådgiver	386 000		
Controllor	386 000		
Ingeniør	370 200		
Sivilingeniør	386 000		
Fagsjef			
Godssjef			
Direktør			

<sup>1</sup> Lønnstittel har særaldersgrense 65 år

<sup>2</sup> Lønnstittel er personlig og det foretas ikke ny rekruttering i disse lønnstiter

### 3.3 Lærlinglønn

Hovedmodellen for lærlinglønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomheten. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapning. Det antas at verdiskapningen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapningen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i det aktuelle faget i bedriften.

Normalskalaen er:

Skole de 2 første årene	5. halvår 30%
	6. halvår 40 %
	7. halvår 50 %
	8. halvår 80 %

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapningstid i henhold til godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

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

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

Lærlinger og praksiskandidater skal være fritatt for utgifter i f m prøveavleggelsen.

### 3.4 Bonus

Det kan inngås avtaler mellom partene om bonusordninger.

### 3.5 Utbetaling av lønn

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 15. i hver måned. Hvis denne dagen faller på lørdag, søndag, helligdag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel foregående virkedag.

Alle fradrag for fravær respektive all utbetaling av bevegelige variable tillegg og overtid skjer om mulig i samband med ordinær lønnsutbetaling måneden etter den måned som nevnte fradrag og tillegg er opptjent.

### 3.6 Lønn under sykdom, permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon, amming og omsorg for barn

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

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

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

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr. 1 skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst. En av disse to ukene med denne type permisjon gis innenfor rammen av velferdspermisjon jfr § 8

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

Merknad: Med lønn menes hovedlønn, faste tillegg samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

### **3.8 Lønn under militær repetisjonsøvelse**

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

## **§ 4 Tillegg**

### **4.1 Nattillegg**

For ordinært arbeid i tidsrommet kl. 20.00 – 06.00 utbetales et tillegg på 45 % av timelønn per time. Tillegget utbetales ikke for arbeid som godtgjøres i h.h.t. pkt. 4.4 Overtid

Nattillegget utbetales også etter kl 06.00 hvis tjenesten begynner før kl 03.00.

### **4.2 Skumringstillegg**

For ordinært arbeid fra kl. 0600 – 0700 og fra 1700 til 2000 dagene mandag til fredag utbetales et tillegg på kr. 11.- pr time.

### **4.3 Lørdag og søndag**

Fra lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 2400 utbetales et tillegg på 50 % av timelønn per arbeidet klokke-time.

### **4.4 Overtid**

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

Tillegget økes til 100 % for overtidarbeid mellom kl. 2000 og kl. 0600, for overtidarbeid på lørdager, søndager og helligdager og etter kl. 1300 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften.

Ved pålagt overtid samme dag/skift holder bedriften mat.



#### **4.5 Helge- og høytidstillegg**

Arbeid på følgende dager betales med timelønn tillagt 100 %:

Første nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, og etter kl. 13.00 på jul -, pinse og nyttårsaften samt onsdag før skjærtorsdag. Arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritid skal svare til det dobbelte av antall arbeidete timer på nevnte dager. Kompensasjonen etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter punktene 4.1 og 4.3.

#### **4.6 Reservetjeneste / hvilende vakt**

For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse: fra kl 0700 til 2000 kr. 2,50 pr løpende time, fra kl 2000 til 0700 kr 5,00 pr løpende time.

#### **4.7. Delt dagsverk**

Delt dagsverk kompenseres med kr. 90.- pr. vakt.

#### **4.8 Tillegg for faddere og instruktører**

Faddere og instruktører tilkommer et tillegg på kroner 600,- per dag

### **§5 Arbeidstid**

#### **5.1 Generelt**

Punktene i § 5 er et tillegg til Arbeidsmiljøloven (AML), og setter rammer for arbeidstid m.v for det personalet som omfattes av disse punktene.

Avtalepartene forutsetter at reglene praktiseres slik at kravene til helse, miljø og sikkerhet fullt ut ivaretas, samtidig som tjenesteoppsett m.v. skal ha som mål en mest mulig rasjonell utnyttelse av ressursene.

Når det i teksten er inntatt henvisninger til Arbeidsmiljøloven, er dette for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre den lettere tilgjengelig for brukerne.

#### **5.2 Fravikelse fra avtalen**

Bestemmelsene i § 5 kan fravikes ved skriftlig enighet mellom partene, men innenfor Arbeidsmiljølovens rammer.

### **DEL I – Gjelder alle arbeidstakere**

#### **5.3 Arbeidstid**

Arbeidstiden i CargoNet er 37,5 timer pr. uke.

For øvrig henvises til AML kapittel 10.

Hvis tjenesten tillater det gis det fri på følgende dager:

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag og fra kl. 13 på jul-, pinse og nyttårssaften og onsdag før skjærtorsdag.

## **DEL II – Gjelder skift og turnusarbeidere**

### **5.3.1 Timer og tjenestetimer**

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

### **5.3.2 Nattarbeid**

For ordinært arbeid alle dager mellom kl 2000 og kl.06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time 15 minutter.

### **5.3.3 Arbeid på søn. - og helligdager**

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

## **5.4 Arbeidsplan**

### **5.4.1 Utarbeidelse av arbeidsplan**

På arbeidsplanen anføres fridager og tiden for tjenestens start og avslutning.

Utarbeidelse av arbeidsplan skjer etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10-3.

Arbeidstiden stilles opp på en arbeidsplan (tjenesteliste/-turnus)

### **5.4.2 Drøfting og bekjentgjøring**

Iverksettelse av ny arbeidsplan skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 2 uker før første dag i den nye planen.

Endringer på arbeidsplanen skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 2 uker før den endrede tjenesten skal utføres.

Nødvendige endringer på arbeidsplanen som følge av tog innstillinger/produksjonsendringer på kort varsel, er ikke gjenstand for fortløpende drøftinger. Slike endringer skal bekjentgjøres så raskt som mulig.

### **5.4.3 Omlegging av arbeidsplan på kort varsel**

I unntakstilfelle når avgjørende driftsmessige og andre særlige grunner gjør det påkrevet kan den ansvarlige administrative instans ta avgjørelser og iverksette arbeidsordningen (tjenestelisten) selv om avtalebestemte drøftinger ikke er gjennomført.

Ved omleggingen av arbeidsplan med kortere varsel til hver enkelt enn 14 dager utbetales tidsforskyvningstillegg tilsvarende gjeldende overtidsatser for det tidsrom som strekker seg utover frammøte- og avslutningstidspunktet for den ordinære oppsatte tjeneste.

## **5. 5 Daglig arbeidstid**

### **5.5.1 Dagsverkets lengde**

Med hjemmel i AML (§ 10-5 nr. 2) er partene enige om at dagsverksbegrensningen er 10 timer.

Et minstedagsverk skal være på minst 5 timer.

### **5.5.2 Delt dagsverk**

Et dagsverk kan ikke settes opp mer enn i 2 deler, og skal ikke overstige 16 timer.

## **5.6 Ukentlig arbeidstid**

### **5.6.1 Gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid**

Arbeidstiden gjennomsnittsberegnes etter reglene i AML § 10-5 nr.2, på en slik måte at en uke kan inneholde 48 timer.

Dagsverk som går over dato regnes til den uke hvori største del av dagsverket faller med utgangspunkt i dagsverkets begynnelse eller avslutningstidspunkt.

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

## **5.7 Hvile og spisepauser**

Dersom arbeidstida er over 5 1/2 time i døgnet, skal arbeidet avbrytes med minst en hvilepause. Pausen skal være av minst en 1/2 times varighet hvis dagsverket er på 8 timer eller mer.

Arbeidstakerne skal forlate arbeidet i pausen med mindre driften i disse er helt innstilt. Når forholdene gjør det nødvendig kan pausen forskyves, men slik at den skal tas ved første anledning.

Når virksomhetens art gjør det nødvendig, kan arbeidsgiveren i stedet for pause som nevnt i første ledd, la arbeidstakerne innta sine måltider i pauser under arbeidets gang og slik at arbeidstakerne, om nødvendig, hele tida må oppholde seg på arbeidsstedet. I slike tilfelle og i tilfeller hvor det ikke finnes tilfredsstillende spiserom eller hvilerom, skal pausen anses som en del av arbeidstiden.

Når arbeidstaker blir pålagt overtidsarbeid av mer enn to timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en halv time. Når forholdene gjør det nødvendig kan denne pausen kortes ned eller forskyves. Pauser som legges etter alminnelig arbeidstids slutt godtgjøres som overtid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter AML's § 10-6.

Pausen, skal, i den grad rasjonell drift tillater det, legges mest mulig til midten av dagsverket.

Forskyves pausen til før alminnelig arbeidstids slutt, regnes den med som en del av den alminnelige arbeidstiden.

## **5.8 Ukentlig fritid**

### **5.8.1 Ukefridag**

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 vare til kl. 0600 dagen etter. Slike fridager skal så langt mulig legges til søndager, og i gjennomsnitt minst annenhver søndag.

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

### **5.8.2 Ekstrafridag**

I tillegg til ukefridagen skal det gis en ekstrafridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridagen skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen og skal i dette tilfellet ikke tiltres senere enn kl. 21.00. dagen før ekstrafridagen og vare til kl. 03.00 dagen etter.

Partene er enige om at denne regelen kan fravikes av hensyn til behovet for effektiv drift.

Ekstrafridagen i sammenheng med ukefridag skal minimum være 60 timer. Dette gjelder selv om friperioden går over ukeskillet.

Ekstrafridag som ikke legges i sammenheng med ukefridag eller turnusfridag skal bestå av min 33 timer.

Uke- og ekstrafridager skal tildeles slik at det i gjennomsnitt gis fri annenhver lørdag/søndag.

### **5.8.3 Turnusfridag**

Turnusfridager, markeres på tjenestelisten med "T", og er fridager utover de lov- og avtalebestemte. Slike fridager skal gå over dato.

Ved godkjent endring av arbeidsplan kan turnusfridag bortfalle.

### **5.8.4 Fridag på helge eller høytidsdag**

Dersom ukefridagen, ekstrafridag eller turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (7 1/2 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Hvis driften tillater det skal fritiden fortrinnsvis gis enten i foregående eller etterfølgende uke.

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

Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes kompensasjon etter § 4 punkt 4.4. For fridager som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jfr § 4 pkt. 4.5), ytes ingen godtgjørelse.

### **5.8.5. Ombytte av fridag**

Dersom en arbeidstaker blir satt til tjeneste på en fridag med lenger varsel enn 14 dager, skal denne erstattes med ny fridag senest i løpet av etterfølgende uke, i tillegg utbetales timelønn for 4 timer. I de tilfeller en arbeidstaker får annen arbeidsplan pga langtidsfravær, kurs og instruktørtjeneste (mer enn 14 dager) kommer ikke bestemmelsen om ombytte av fridag til anvendelse.

## **§ 6 Dekning av utgifter på reiser i bedriftens tjeneste**

Utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser dekkes etter Statens satser og legitimasjonskrav.

Reiser i utlandet er dekket av reiseforsikring i bedriften.

Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid beregnes som ½ tid.

Reisetid mellom kl 2200 og 0600 regnes ikke som arbeidstid når arbeidstakeren er tilstått sovekupe på tog.

Reiser til/fra konferanser, kurs og møter initiert av CargoNet regnes som tjenestereiser.

### **6.1 Skifte av tjenestested**

Alle faste eller midlertidige endringer av tjenestested skal drøftes med tillitsvalgte.

Eventuelle kompensasjonsordninger avtales med den enkelte. Ved faste endringer av tjenestested skal man ta hensyn til belastningen for den enkelte berørte arbeidstaker, jf. intensjonene i Arbeidsmiljøloven.

## **§ 7 Ferie**

I henhold til ferieloven og hovedavtalens del A (avtalefestet ferie) har alle som omfattes av denne overenskomst 5 (6) ukers ferie (30/36 virkedager) hvorav 5 virkedager er avtalefestet ferie. Feriepenger utbetales i juni måned.

Det er anledning til å avvikle ferie som enkeltdager hvor 1 dagsverk er lik en feriedag. Det kan overføres inntil 2 uker (12 virkedager) til det påfølgende år.

Ferieavviklingen skal så langt det er tjenestelig mulig tilpasses den enkeltes ønsker og behov.

Hvis den daglige drift tillater det bør:

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

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

## **§ 8 Velferdspermisjoner**

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

## **§9 Pensjon**

Gjeldende pensjonsordning videreføres.

### **9.1 Variable tillegg som er pensjonsgivende.**

### *Hovedregel*

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

### *Unntak*

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:

- tillegg som er kompensasjon for merarbeid utover ordinær stilling, samt overtid.
- Tillegg som partene sentralt eller lokalt av spesielt angitte grunner, har avtalt eller klart forutsatt ikke skal være pensjonsgivende.
- Nye eller vesentlig endrede vakt-/turnustillegg og andre variable tillegg som gis lokalt til den enkelte arbeidstaker mindre enn 2 år før pensjoneringstidspunktet dersom det ikke er en konsekvens av sentrale avtaler eller er begrunnet i arbeidsmessige forhold.
- Tillegg som betales i henhold til bonus-/produktivitetsavtaler eller lignende og som et kronebeløp begrunnet i økonomiske resultat.

## **9.2 Beregning av pensjonsgivende tillegg**

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

## **9.3 Beregning av pensjonsgrunnlaget**

- Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn kr 6 400,- tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget (gulv).
- Pensjonsgrunnlaget for de samlede variable tillegg kan ikke settes høyere enn kr 56 800,- (tak).
- Verdien av det beregnede pensjonsgrunnlaget avrundes til nærmeste kr 100,-.

## **9.4 Avtalefestet pensjon (AFP)**

- Bedriften kan enten velge SPEKTERs AFP ordning eller dagens AFP-ordning. Spørsmål avklares med NJF.

## **§10- Gruppelivsforsikring**

- Dersom det utbetales erstatning etter Lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelser etter denne bestemmelsen.
- Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G=grunnbeløpet i folketrygden):

50 år og under 10G  
51 år 9,5 G  
52 år 9,0 G  
53 år 8,5 G  
54 år 8,0 G  
55 år 7,5 G  
56 år 7,0 G

57 år 6,5 G  
58 år 6,0 G  
59 år 5,5 G  
60 år og over 5,0 G

- Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon – og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter samme regler.
- Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter pkt 3.6 og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter samme regler.
- Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen to år etter overgang til 100 % uførepensjon skal etterlatte ved dødsfall utbetales ytelse etter ovennevnte regler.
- Etterlatte etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i NSB konsernet, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp.
- Engangsbeløpet utbetales i slik rekkefølge
  - a) Ektefelle, registrert partner eller samboer, se dog b.
  - b) Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.
  - c) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

## **§11 Yrkesskadeforsikring**

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

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

### **11.1 Utgiftsdekning**

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

### **11.2 Fradrag mv.**

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

### **11.3 Skade på reise**

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

### **11.4 Tap i framtidig erverv**

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

### **11.5 Permisjoner**

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

### **11.6 Lavere lønnet stilling**

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

### **11.7 Menerstatning**

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

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

### **11.8 Død**

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

### **11.9 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser**

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G

### **11.10 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring**

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

## **§12 Ansiennitet**

1. Alle som var ansatt i bedriften ved opprettelsen av CargoNet beholder sin opparbeidede ansiennitet fra NSB. Ved ny ansettelse regnes ansiennitet fra andre selskaper i NSB-konsernet fullt ut som bedriftsansiennitet (forutsatt sammenhengende tjeneste) Nyansatte for øvrig, får sin bedriftsansiennitet beregnet fra ansettelsesdato. Ved tursøking gjelder ansettelsesdato i CargoNet.

2. Permisjoner som ikke avbryter ansienniteten i CargoNet.

- Permisjon med hel eller delvis lønn
- Permisjon ved oppdrag i fagbevegelsen og for å utføre offentlige verv.



- Permisjon med uføretrygd dersom vedkommende innen 1 år kommer tilbake i arbeid.
- Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid
- Permisjon uten lønn for bedriftsrettet utdanning
- Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, siviltjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste.

Ved avtale mellom partene kan også andre permisjoner bli regnet med i ansienniteten.

### **§13 Arbeidsstøy og verneutstyr**

Bedriften holder nødvendig arbeidsstøy og verneutstyr for de grupper som har behov for dette.

Arbeidsstøy og verneutstyr skal være tilpasset bruker i den hensikt å gi den enkelte en best mulig arbeidssituasjon.

### **§14 Likestilling mellom kvinner og menn**

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å delta i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor CargoNet. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, forfremmelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning. Gravide har rett til høvelig arbeid under graviditet uten reduksjon i inntekt.

### **§ 15 Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse**

Partene er enige om både sentralt og lokalt for å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette og arbeide frem til ordinær pensjonsalder.

### **§16 Hjemmevakt**

Hjemmevaksordninger avtales mellom partene.

### **§ 17 Innleie og midlertidige ansettelse**

All innleie av arbeidskraft og alle midlertidige ansettelse skal drøftes med tillitsvalgte.

### **§ 18 Kompensasjon for tap av sikkerhetstjeneste**

Teminalarbeidere som uforskyldt mister sikkerhetstjenesten av helsemessige årsaker og deretter tilsettes i annen lavere lønnet stilling i CargoNet, eller tilsettes i en lavere lønnet stilling utenfor CargoNet utbetales et engangsbeløp etter følgende stige;

Til fylte	50 år.....9 G
	50-55.....6 G
	55-59.....4,5 G
	60-61.....3 G
	61 år.....1,5 G

Ansatt som er passert 62 år – ingen utbetaling.

Partene er enige om at konkrete retningslinjer omkring kompensasjon for tap av sikkerhetstjeneste (lisensforsikring) skal finnes i særavtaler som følger overenskomstperioden.