

## Overenskomster del B i Bane NOR 01.04.20 - 31.03.22



Foto: Ingunn Halvorsen, Bane NOR

## Sammenstilling av overenskomster del B i Bane NOR

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.....	5
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	Arbeidsplan.....	10
2.5	Fleksibel arbeidstid.....	11
2.6	Forskjøvet arbeidstid.....	11
2.7	Fritid.....	11
2.8	Pauser.....	12
2.9	Rett til redusert arbeidstid på grunn av alder eller vektige velferdsgrunner.....	12
2.10	Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.....	12
3.	Overtid.....	12
4.	Variable tillegg og ulempetillegg.....	13
4.1	Natttillegg.....	13
4.2	Skumringstillegg.....	13
4.3	Lørdags- og søndagstillegg.....	13
4.4	Delt dagsverk.....	13
5.	Helge- og høytidsdager.....	14
5.1	Rett til fri på helge- og høytidsdager.....	14
5.2	Godtgjøring for arbeid ved helge- og høytidsdager.....	14
5.3	Ukentlig fritid som faller på helge- eller høytidsdag.....	14
6.	Lønn.....	15
6.1	Utgangspunkter.....	15
6.2	Lønn ved endret stilling på grunn av omorganisering.....	15
6.3	Lønn ved endret stilling på grunn av sykdom.....	15
6.4	Lønnsutbetaling.....	15
7.	Ved dødsfall utbetales lønn til utgangen av den måneden arbeidstakeren døde.....	16

6.5	Lønssystem .....	16
6.6	Lønnsreguleringer .....	19
6.7	Lærlingelønn .....	21
7.	Lønn ved sykdom, fødsel, omsorg, m. v. ....	22
7.1	Utgangspunkter .....	22
7.2	Rett til lønn under sykdom mm.....	22
7.3	Lønn ved permisjon til amming .....	22
7.4	Lønn ved permisjon til pleie av nære pårørende .....	23
7.5	Orientering til arbeidsgiver .....	23
8.	Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet .....	23
8.1	Felles bestemmelser.....	23
8.2	Beredskapsvakt som regnes inn i arbeidstiden.....	23
8.3	Beredskapsvakt som ikke regnes inn i arbeidstiden .....	24
9.	Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling.....	24
10.	Lønn ved repetisjonsøvelse .....	24
11.	Livsfase .....	25
11.1	Tilrettelegging for at arbeidstakere kan stå lenger i arbeid .....	25
11.2	Ansatte i stillingskategorier med fysisk belastning utover det generelle .....	25
11.3	Seniorkurs.....	26
11.4	Livsstil .....	26
12.	Reisetid .....	26
12.1	Hva som skal regnes som reisetid .....	26
12.2	Kompensasjon for reisetid innenlands.....	26
13.	Ferie.....	27
14.	Kompetanseutvikling.....	27
15.	Utdanningspermisjon .....	28
16.	Velferdspermisjoner .....	28
17.	Andre permisjoner .....	29
18.	Verneutstyr, vernetøy og nødvendig arbeidstøy .....	29
19.	Dekning av flyttekostnader ved endret tjenestested.....	29
20.	Ansiennitet .....	29
21.	Ansettelse, prøvetid og oppsigelse .....	30
22.	Pensjon .....	30
22.1	Alderspensjon.....	30

22.2	Risikodekninger relatert til ITP-ordningen .....	31
23.	Forsikringer.....	31
23.1	Gruppelivsforsikring .....	31
23.2	Yrkesskadeforsikring.....	32
23.3	Reiseforsikring .....	32

# 1. Generelt om denne overenskomsten

## 1.1 Avtaleparter

Denne overenskomsten er inngått mellom Bane NOR SF på den ene side og *Delta/Norsk Jernbaneforbund/Norsk Lokomotivmannsforbund/SAN-gruppen i Bane NOR/Unio* 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 *Deltas/Norsk Jernbaneforbunds/Norsk Lokomotivmannsforbunds/SAN-gruppens/Unio-gruppens* 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, 2 og 3 i virksomheten, der ikke annet er spesifisert i denne overenskomsten, eller den enkeltes arbeidsavtale.
3. For andre ledere og arbeidstakere med særlig uavhengig stilling kan det avtales i den enkeltes arbeidsavtale at overenskomstens punkt 2 Arbeidstid, punkt 3 Overtid, punkt 4 Variable tillegg og ulempetillegg, punkt 5 Helge- og høytidsdager og punkt 12 Reisetid ikke skal gjelde, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (1) og (2).
4. Overenskomstens punkt 6.6 Lønnsreguleringer gjelder ikke ansatte som har til oppgave å representere Bane NOR i overenskomstforhandlingene.

## 1.4 Definisjoner

1. Månedslønn er årslønn dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30.
2. Timelønn for arbeidstakere som lønnes per time beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling. For arbeidstakere med 37,5 timers uke forstås timelønn som årslønn dividert med 1950. For arbeidstakere med 35,5 timers uke eller mindre forstås timelønn som årslønn dividert med 1850. Med timelønn i punktene 3.2, 4.1 og 5.2 forstås årslønn dividert på 1850.
3. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.
4. Turnusfridag er fridag for arbeidstakere i heltidsstillinger, ut over de lov- og avtalefestede fridagene, som strekker seg over et helt kalenderdøgn.

## 1.5 Lovhenvisninger

Henvisningene til lovbestemmelser er gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre overenskomsten lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene viser til den til enhver tid gjeldende lovtekst, og er ikke ment å skape eller begrense rettigheter eller forpliktelser ut over det disse lovene i seg selv anviser.

## 2. Arbeidstid

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

### 2.1 Alminnelig arbeidstid

1. Den alminnelige arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer per uke.
2. Arbeidstiden skal som hovedregel legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 17.00, og fordeles på 5 dager per uke fra mandag til fredag.

### 2.2 Redusert arbeidstid ved skift- og turnustjeneste

1. For den alminnelige arbeidstid alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter, og på søndager og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.
2. Arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4, skal likevel ikke overstige 35,5 klokketimer per uke i gjennomsnitt.

### 2.3 Arbeidstid ved skift- og turnustjeneste

Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan avtale andre ordninger innenfor arbeidsmiljølovens rammer.

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

#### a) Ukentlig arbeidstid

1. Partene er enige om at arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-5 nr. 2, slik at ukene i turnus kan ha forskjellig timetall og fridager pr. uke. Gjennomsnittsberegningsperioden skal være minimum 4 uker og maksimalt 16 uker.
2. Alminnelig arbeidstid skal ikke overstige 10 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan avtale at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes innenfor grensene i arbeidsmiljøloven § 10-5 (2), med maksimalt 12,5 timer alminnelig arbeidstid i løpet av 24 timer og 54 timer i løpet av sju dager.
3. På arbeidsplanen anføres dato for start og avslutning. Arbeidsplanen(e) skal sikre forutsigbarhet for arbeidstakernes arbeidstid og fritid. Arbeidsplanen skal settes opp for minimum 4 uker og skal angi arbeidstid, fritid og frihelger.

4. Det skal ordinært ikke være mer enn 5 dagsverk i gjennomsnitt pr. uke, men ikke mer enn 6 dagsverk i en enkelt uke.
5. Uken starter mandag kl. 00.00 og avsluttes søndag kl. 24.00.
6. Ved beregningen av den enkelte ukes lengde, regnes uken fra den tid tjenesten begynner mandag til den slutter søndag.
7. Dagsverk som går over dato regnes til den uken hvor størstedelen av dagsverket faller.

#### **b) Daglig arbeidstid**

1. Partene er enige om at dagsverksbegrensningen er 10 timer, dersom arbeidstiden anordnes på arbeidsplan og gjennomsnittsberegning nyttes.
2. Dersom reisetid og arbeidstid overstiger 10 timer, skal oppholdet før ny reise/arbeidstid påbegynnes, være minst 11 timer. Dette gjelder ikke personale som har beredskapsvakt.
3. I spesielle tilfeller kan arbeidsgiver og tillitsvalgte avtale at oppholdet kan være 8 timer.
4. Uavhengig av det oppsatte dagsverkets faktiske lengde, skal det beregnes til minst 5 timer (beregnet tid). Minstedagsverk gjelder ikke for personale som har beredskapsvakt.

#### **c) Nattjeneste**

1. Arbeid mellom kl. 20.00 - 06.00 regnes som nattarbeid. For arbeid (dagsverk) som avsluttes før kl. 24.00 eller påbegynnes etter kl. 04.30, gjelder ikke begrensningen som nevnt under.
2. For nattarbeid som utføres i perioder kan en arbeidstaker settes opp med inntil 4 nattjenester i strekk i første uke.
3. I den andre uken kan det arbeides inntil 4 nattjenester i strekk.
4. Etter en tjeneste som beskrevet ovenfor skal det gå minst 2 uker før vedkommende kan settes på ny nattjeneste.
5. Det skal ikke settes opp mer enn 8 nattjenester i løpet av en løpende 4 ukers periode.
6. Dersom det er utført mer enn 2 nattjenester sammenhengende, skal det være et opphold på minimum 3 netter før neste nattjeneste.
7. Tilsatte som går i helkontinuerlig turnus, skal være fri for nattjeneste minst 7 netter etter å ha utført mer enn 2 påfølgende nattjenester.
8. Etter arbeidsperioder med mye bruk av nattarbeid avholdes erfaringsmøter mellom de lokale parter.

9. Oppsatt tjeneste (ikke overtid) som begynner kl. 0300 eller tidligere, kompenseres med nattidsberegning til tjenestens slutt. (Gjelder både nattidsberegning og nattillegg på 45%. "Skumringstillegg" utbetales aldri sammen med nattillegget.)
10. Overtidsarbeid som påbegynnes kl. 0300 eller tidligere, kompenseres med overtidsgodtgjørelse til tjenestens slutt, også for tiden som strekker seg inn på ordinært dagsverk.
11. Personale som er oppsatt på beredskapsvakt kompenseres kun med overtidsgodtgjørelse til ordinært dagsverk starter.

#### **d) Helge- og høytidsdager**

1. Ingen må settes til tjeneste på mer enn 2 helge- og høytidsdager i jul- og nyttårshelgen eller påskehelgen.
2. Godtgjøring for arbeid på helge- og høytidsdager betyr at arbeid mellom kl. 06.00 - 20.00 utbetales med beregnet tid tillagt 100%. Dette medfører at det skal utbetales 10 min pr. time i tillegg til oppsatt arbeidstid i turnus, altså både en økonomisk godtgjørelse og en fritidsgodtgjørelse. Tidsrommet 20.00 – 06.00 utbetales med timelønn tillagt 100 %. (Ikke beregnet tid).
3. Helge – og høytidsdag  
1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag: Beregnet tid i tidsrommet 06.00-20.00 + nattillegg, skumringstillegg, lørdags og søndagstillegg.
4. Fri på høytidsdag (Ikke onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften)  
Forutsetningen for fritidskompensasjon er at ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag. Kompenseres med ny fridag samme uke, eller uke før eller etter. Hvis ikke kompensasjon gis, beregnes minimum 8,0 t timelønn tillagt 50%.
5. Dersom julaften eller nyttårsaften faller på en søndag utbetales 10 min pr. time mellom kl. 12.00 og 20.00 i tillegg til oppsatt arbeidstid i turnus (både en økonomisk godtgjørelse og en fritidsgodtgjørelse) og i tidsrommet mellom kl. 20.00 julaften/nyttårsaften og fram til kl. 06.00 1. juledag/1. nyttårsdag utbetales timelønn tillagt 100 % (Ikke beregnet tid).

#### **e) Ukentlig fritid**

1. Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Ukefridagen skal tiltres kl. 1700 eller tidligere dagen før, og skal vare til kl. 0600 dagen etter. Slike fridager skal så langt mulig legges til søndager, og i gjennomsnitt minst annenhver søndag. For arbeidstakere i beredskap skal den ukentlige fritid avvikles innenfor den definerte uken fra mandag kl. 0000 til søndag kl. 2400.
2. Ingen kan beordres til ekstraordinær tjeneste på frisøndag mer enn en gang i løpet av en 5-ukers periode.



3. I tillegg til ukefridagen skal det gis en ekstrafridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal såvidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen. Ekstrafridagen bør ikke tiltres senere enn kl. 1800, men skal aldri tiltres senere enn kl. 2100, dagen før ekstrafridagen og skal vare til kl. 0500 dagen etter. Slike fridager skal fortrinnsvis legges til lørdag og alltid i tilknytning til ukefridag på søndag.
4. Arbeidsgiver skal så langt mulig sørge for at ekstrafridagen tiltres tidligst mulig dagen før en ekstrafridag.
5. Når ukefridag legges til søndag, skal ekstrafridagen legges til lørdag. Unntak fra dette må avtales lokalt.
6. Summen av uke- og ekstrafridag, eventuelt summen av 2 ukefridager, skal minimum være 60 timer.
7. Dersom ikke ukefridag og ekstrafridag tiltres og varer etter avtale, utbetales overtid for minimum minstedagsverk.
8. Turnusfridager er fridager som følger kalenderdøgnet utover de lov og avtalebestemte. Tjeneste på turnusfridager skal kompenseres som ekstrafridag.
9. Ved ferie som gis samlet med minst 5 feriedager i strekk, bør ferien tiltres senest kl. 1500 dagen før, og vare til kl. 0600 dagen etter ferien.
10. Dersom ferie som ikke kan tiltres senest kl. 17.00 dagen før og avsluttes tidligst kl 06.00 dagen etter, skal arbeid etter kl. 17.00 til tjenestens slutt, og fra tjenestens begynnelse til kl. 06.00, kompenseres som overtid.

#### **f) Ombytte av fridag - Overtidsarbeid på fridag**

1. Dersom en arbeidstaker blir satt til tjeneste på en uke- eller ekstrafridag, skal denne erstattes med en ny fridag senest i løpet av etterfølgende uke. Ved arbeid på uke- eller ekstrafridag, utbetales overtidsstillegget i tillegg til ny fridag.
2. I tilfeller hvor personale får endret arbeidsplan i forbindelse med langtidssykdrom, permisjoner, endringer i toggangen eller andre særlige forhold (ved særlige forhold skal dette drøftes i det enkelte tilfelle), vil det være den nye arbeidsplanen som angir fridager. Omlegging-/endring-/fungering på ny arbeidsplan som nevnt her forutsetter at gjeldende varslingsfrister overholdes og at endringen gjelder for minst 4 uker (28 dager).
3. Ved ferieavvikling (sommerferien) skal endringene gjelde for minst 21 dager (3 ukers ferie).
4. Overtidsarbeid på fridag kompenseres som minst et minstedagsverk. Dersom overtidsarbeidet strekker seg over døgnskille og inn på ny fridag kompenseres dette time for time.

5. Overtidsarbeid som strekker seg inn på enda en fridag beregnes time for time.
6. Ved overtidsarbeid som strekker seg fra en fridag og inn på en ny fridag kompenseres dette med en ny fridag, i tillegg til overtidstillegget, dersom tjenesten varer inntil 7 timer og 30 minutter (klokketimer).
7. Varer tjenesten mer enn 7 timer og 30 minutter (klokketimer) kan dette kompenseres med ytterligere en fridag, i tillegg til overtidstillegget, dersom tjenesten tillater det.
8. Før ombytte av fridag iverksettes, skal arbeidsgiveren i det enkelte tilfelle drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte.
9. Ombytte av fridag må ikke gjennomføres som en fast ordning og må kun nyttes i ekstraordinære tilfeller.
10. Arbeidsgiver plikter å fritta arbeidstaker for ombytte av fridag når denne av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også å fritta arbeidstaker som av andre personlige grunner ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.
11. Fridager i denne betydning er ukefridag, ekstrafridag, samt turnusfridag.
12. Ved arbeid på uke- eller ekstrafridag, samt turnusfridag, utbetales forhøyet overtidstillegg for beregnet tid i tillegg til ny fridag.
13. Overtidstillegget ved omlagt tjeneste utbetales for beregnet tid.
14. Dersom ny fridag ikke kan gis senest i løpet av etterfølgende uke, kompenseres dette etter pkt. 3.2 og 3.3. (Blir å anse som tapt fridag).
15. Av ubekvemstillegg er det kun lør- og søndagstillegg som utbetales når den nye oppsatte vakta faller på slike dager.

#### **g) Omlegging av tjeneste**

Ved behov for omlegging av tjeneste skal berørte ansatte forespørres.

##### Omlegging av tjenesten med kortere varsel enn 14 dager

1. Omlegging av tjenesten med kortere varsel enn 14 dager kompenseres med overtidstillegg.
2. Mertid i forhold til ordinært oppsatt dagsverk kompenseres med overtidsgodtgjøring. Ved omlegging over flere dager eller av flere dagsverk i strekk, sees tjenesten i sammenheng før mertid beregnes.

3. Dette betyr at dersom den ordinært oppsatte tjenesten ikke tiltres, men i sin helhet erstattes av ny tjeneste, utbetales overtidstillegget for beregnet tid.
4. Kompensasjon etter punkt 4.3 Lørdags- og søndagstillegg utbetales i tillegg. Kompensasjon etter punkt 4.1 Nattillegg og 4.2 Skumringstillegg utbetales ikke når det utbetales overtidstillegg.

#### Omlegging av tjenesten med lengre varsel enn 14 dager

Mertid i forhold til ordinært oppsatt dagsverk/turnus kompenseres med overtidsgodtgjørelse.

Alle tillegg for den nye arbeidstiden gis fullt ut.

Det utbetales ikke nattillegg for det tidsrom som overtid beregnes.

Ved endring av tjeneste skal vedkommende forespørres personlig.

Ved innkalling til pålagte kurs og møter i arbeidsgivers regi, utbetales turnustilleggene fullt ut.

## **2.4 Arbeidsplan**

1. Når arbeidet utføres på forskjellige tider av døgnet og/eller forskjellige ukedager per uke, skal det settes opp en arbeidsplan, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3.
2. Arbeidsplanen skal utarbeides av arbeidsgiver og tillitsvalgte og drøftes før beslutning, og gjøres kjent for arbeidstakere senest én måned før iverksettelse. Endring av fastsatt arbeidsplan skal drøftes med de tillitsvalgte. Arbeidsplaner skal utarbeides så tidlig som mulig når behovet er kjent. Unntaksvis kan arbeidsplaner bekjentgjøres 14 dager før.
3. Ved utforming av skift- og turnusplaner skal det legges vekt på forskningsbasert kunnskap om helsemessige konsekvenser av å skifte mellom dag, ettermiddag og natt.
4. Ved oppsetting av arbeidsplan skal belastningen ved ubekvem arbeidstid fordeles mest mulig likt på arbeidstakerne. Det bør tas hensyn til ønsker fra arbeidstakerne når disse ikke er til skade for andre arbeidstakere.
5. Er det uenighet under drøfting av en arbeidsplan, kan hver av partene legge uenigheten frem for et partssammensatt utvalg på divisjonsnivå. Utvalget skal bestå av konserndirektør, HR-sjef og to foreningsrepresentanter fra divisjonens Samarbeidsutvalg som representerer de ansatte som arbeidsplanen gjelder.

Blir ikke disse enige, legges saken frem for konserndirektør HR, konsernsjef og to foreningsrepresentanter fra Sentralt samarbeidsutvalg som representerer de ansatte som arbeidsplanen gjelder. Konsernsjef beslutter ved uenighet.

Det skal være nye aktører på hvert nivå i saksbehandlingen.

## 2.5 Fleksibel arbeidstid

1. Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid der det kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 (3). Fleksibel arbeidstid ut over ordinær arbeidstid er frivillig og kan ikke pålegges av arbeidsgiver.
2. Arbeidstaker kan maksimalt arbeide inntil 12 timer per dag eller 48 timer per uke innenfor fleksitidsordningen.
3. Bane NOR skal ha en oppfølging av den enkelte arbeidstaker for å sikre en forsvarlig arbeidsbelastning over tid. Om nødvendig må leder utarbeide en plan for avspasering av opparbeidet timesaldo, i samråd med arbeidstaker.
4. Partene regulerer ordning for fleksibel arbeidstid i egen særavtale.

## 2.6 Forskjøvet arbeidstid

1. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum ett døgnns 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.

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

## **4. Variable tillegg og ulempetillegg**

### **4.1 Nattillegg**

- For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, utbetales et tillegg per arbeidet time på 45 % av timelønnen. Nattillegg utbetales ikke for frivillig arbeid etter bestemmelsene i punkt 2.5 Fleksibel arbeidstid.
- Oppsatt tjeneste (ikke overtid) som begynner kl. 03.00 eller tidligere, kompenseres med nattillegg til tjenestens slutt.

### **4.2 Skumringstillegg**

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

### **4.3 Lørdags- og søndagstillegg**

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

### **4.4 Delt dagsverk**

- 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.
- 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). 4.1, 4.2 og 4.3.  
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 klokke time 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. Lønssystemet 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 bedriftsansienitet etter punkt 20 nr. 2, og på grunn av yrkesskaden må overføres til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn. Dette omfatter også faste tillegg som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver eller lignende. Dersom tilleggene er tidsbegrensede, gis de til avtalt utløpsdato. Arbeidstaker skal sikres en lønnsutvikling på linje med arbeidstakere i sammenlignbare stillinger som vedkommendes tidligere stilling.

### 6.4 Lønnsutbetaling

1. Når ikke annet er bestemt, skal lønn for inneværende måned være disponibel på arbeidstakers bankkonto den 15. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned, hvis det er praktisk mulig.
2. Faller lønningdagen 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 kalendermåned den fratreden skjer.
7. Ved dødsfall utbetales lønn til utgangen av den måneden arbeidstakeren døde.

## 6.5 Lønssystem

*Avtalt med Delta, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund:*

### a) Utgangspunkter

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

*Avtalt med Delta og Norsk Jernbaneforbund:*

### b) Lønnsgrupper - laveste garanterte årslønn

**Satser gjeldende fra 1. april 2020:**

Gruppe	Laveste garanterte årslønn *)
Minstelønn i Bane NOR for arbeidstakere over 18 år	kr 333 369
Fagarbeider med realkompetanse som kan sidestilles med fagbrev	kr 438 544
Fagarbeider med andre fagbrev enn jernbanerelevante fagbrev	kr 444 621
Telemontør	kr 480 669
Arbeidsleder tele med fagbrev tele	kr 512 169
Arbeidsplanlegger tele	kr 538 169
Maskinsjef energi	kr 534 169
Maskinsjefassistent energi	kr 483 915
Togleder	kr 518 369
Vaktleder	kr 553 746
Vaktleder med teamlederansvar	kr 583 237
Vaktlederavløser	kr 535 569
Vaktlederavløser TSS Oslo	kr 544 431
Operativ ruteplanlegger	kr 541 379
Gruppeleder togekspeditører	kr 478 169
Gruppeleder Kunde- og trafikkinformasjon	kr 471 269

Elkraftoperatør	kr 502 242
Fagarbeider fra Mantena med fagbrev	kr 487 750
Spesialarbeider fra Mantena	kr 467 850
Merknad *): Inkludert arbeidstakers egenandel til OU-midlene i Spekter, som utgjør 169 kr per år.	

Avtalt med Norsk Lokomotivmannsforbund:

### b) Lønnsgrupper - laveste garanterte årslønn

Satser gjeldende fra 1. april 2020:

Gruppe	Laveste garanterte årslønn*)
Lokomotivfører	kr 560 114

\*) Inkludert arbeidstakers egenandel til OU-midlene i Spekter, som utgjør 169 kr per år.

Avtalt med Delta og Norsk Jernbaneforbund:

### c) Ansiennitetsstiger

Ansiennitetsstige for togekspeditører, laveste årslønn ut fra ansiennitet								
0 år	1 år	3 år	5 år	7 år	9 år	10 år	12 år	14 år
389 269	393 369	397 369	401 569	406 169	410 869	420 469	430 069	447 599
Ansiennitetsstige for toginformatorer og driftsoperatører, laveste årslønn ut fra ansiennitet								
0 år	1 år	3 år	5 år	7 år	9 år	10 år	12 år	14 år
381 469	385 469	389 269	393 369	397 369	401 569	410 869	420 469	435 544

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

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

Avtalt med Delta og Norsk Jernbaneforbund:

#### d) Arbeidstakere under 18 år

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

Avtalt med Delta, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund:

#### e) Faste funksjonstillegg

Arbeidstakere som er omfattet av punkt 6.5 b) Lønnsgrupper - laveste garanterte årslønn eller punkt 6.5 c) Ansiennitetsstiger, gis tillegg etter punktene nedenfor dersom kriteriene er oppfylt.

Tillegget bortfaller hvis ikke arbeidstaker lenger innehar funksjonen og/eller ikke lenger har de nødvendige godkjenninger/sertifikater.

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

Punktet er bokstav c) i overenskomsten inngått med Norsk Lokomotivmannsforbund og setningsleddet «eller punkt 6.5 c) Ansiennitetsstiger» er ikke avtalt med NLF.

##### 1. Høyfjellstillegg på Myrdal og Finse

Arbeidstakere med fast stasjoneringsssted Myrdal utbetales et tillegg på kr 30 000 per år. Tillegget utbetales ikke ved midlertidig tjenestegjøring på andre stasjoneringsssteder i Bane NOR.

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

##### 2. 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.

*Avtalt med SAN:*

1. Lønn er et personalpolitisk virkemiddel, og fastsettes individuelt.
2. Ved ansettelse fastsettes lønn individuelt i samsvar med overenskomstens bestemmelser og etter en vurdering basert på de krav som stilles til stillingens arbeids- og ansvarsområde, lønnsnivået for tilsvarende stillinger i virksomheten, den enkeltes utdanning og kompetanse, og hensynet til å kunne rekruttere kvalifiserte arbeidstakere.
3. Lønnsamtaler gjennomføres årlig i tråd med A-delen del II nr. 2 femte og sjette avsnitt.
4. Faglig karrierevei og lederkarriere skal sidestilles.

*Avtalt med Unio:*

1. Lønn er et personalpolitisk virkemiddel, og fastsettes individuelt.
2. Lønn fastsettes individuelt i samsvar med overenskomstens bestemmelser og etter en vurdering basert på de krav som stilles til stillingens arbeids- og ansvarsområde, lønnsnivået for tilsvarende stillinger i virksomheten, den enkeltes utdanning og kompetanse, og hensynet til å kunne rekruttere kvalifiserte arbeidstakere.
3. Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, som skal gjennomføres innen rimelig tid etter at arbeidstaker har bedt om det. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.
4. Faglig karrierevei og lederkarriere skal sidestilles.

## **6.6 Lønnsreguleringer**

*Avtalt med Delta, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund:*

1. Lønnsreguleringer for Bane NORs arbeidstakere skal som hovedregel skje i de årlige lokale forhandlingene, jf. A-delen. All regulering av lønn utenom de lokale forhandlingene skal skje etter forhandlinger mellom partene, med følgende unntak:
  - Lønnsregulering innenfor ett år etter ansettelse
  - Midlertidige lønnsendringer
2. Partene møtes som likeverdige parter i lokale forhandlinger, og gjennomfører forhandlingene i henhold til god forhandlingsskikk og rammene avtalt av de sentrale partene.
3. I lokale forhandlinger skal partene forhandle om rammen av oppgjøret, og kriterier og prioriteringer for fordeling. Partene skal videre avtale hvordan forhandlingene gjennomføres.

4. I de lokale lønnsforhandlingene kan lønnsregulering skje som avtalt mellom partene.
5. Laveste garanterte årslønn, jf. punkt 6.5 b), og satsene i ansiennitetsstigene, jf. punkt 6.5 c), justeres i de lokale lønnsforhandlingene hvis ikke partene blir enige om noe annet.
6. Ansatte som ikke lønnes etter 6.5. Lønssystem punkt b) Lønnsgrupper og c) Ansiennitetsstiger skal tilbys lønnsamtale med sin leder.

*Avtalt med SAN:*

1. Lønnsreguleringer for Bane NORs arbeidstakere skal som hovedregel skje i de årlige lokale forhandlingene, men overenskomsten er ikke til hinder for at det lokalt gis lønnstillegg i overenskomstperioden.
2. Avtalepartene møtes som likeverdige parter i lokale forhandlinger, og gjennomfører forhandlingene i henhold til god forhandlingsskikk og det som er avtalt mellom de sentrale partene (Spekter og SAN).
3. Partene skal avtale hvordan forhandlingene gjennomføres, blant annet hvordan man skal sikre en god representasjon i forhandlingene hos begge parter. Hver enkelt medlemsforening i SAN skal gis mulighet til å delta.
4. I lokale forhandlinger skal avtalepartene forhandle om rammene for oppgjøret, og kriterier og prioriteringer for fordeling.
5. I lokale lønnsforhandlinger skal arbeidsgiver tilstrebe en fordeling av tilleggene ut fra lønsmassen for hver enkelt utdanningsgruppe og medlemsforening som er omfattet av denne overenskomsten.
6. I de lokale lønnsforhandlingene skal lønnsregulering skje på følgende måter, enkeltvis eller i kombinasjon:
  - Ved at det avsettes midler til individuelle lønnsreguleringer
  - Ved at det gis generelle tillegg til alle
  - Ved at det gis generelle tillegg til enkelte grupper eller stillinger
  - For øvrig som avtalt mellom avtalepartene
7. Individuelle lønnstillegg kan gis etter følgende kriterier:
  - Ansvar
  - Anvendt kompetanse/kvalifikasjoner
  - Resultater, innsats og prestasjoner
  - For å rette opp ubegrunnede lønsmessige skjevheter
  - For å beholde kompetanse
8. Dersom SAN i særskilte tilfeller vil fremheve behov for justering av lønn til enkelte arbeidstakere, skjer dette ved drøftinger underveis i forhandlingene.

9. Etter forhandlingene skal arbeidsgiver presentere fordelingen av lønnsoppgjøret og vise at avtalt økonomisk ramme og avtalte kriterier er fulgt. Arbeidsgiver skal dokumentere resultatet fordelt på de enkelte medlemsforeninger i SAN, og på individnivå. De tillitsvalgte har på forespørsel krav på muntlig begrunnelse for tillegg gitt til enkeltmedlemmer.

*Avtalt med Unio:*

1. Lønnsreguleringer for Bane NORs arbeidstakere skal som hovedregel skje i de årlige lokale forhandlingene, men overenskomsten er ikke til hinder for at det lokalt gis lønnstillegg i overenskomstperioden.
2. Avtalepartene møtes som likeverdige parter i lokale forhandlinger, og gjennomfører forhandlingene i henhold til god forhandlingsskikk og det som er avtalt mellom de sentrale partene.  
I forkant av de lokale lønnsforhandlingene skal arbeidsgiver utarbeide en oversikt over alle lønnstillegg som er gitt siden forrige gang det ble holdt lokale lønnsforhandlinger.
3. Partene skal avtale hvordan forhandlingene gjennomføres, blant annet kriterier og prioriteringer for fordeling.
4. I de lokale lønnsforhandlingene kan lønnsregulering skje som avtalt mellom partene.
5. Individuelle lønnstillegg kan bl.a. gis etter følgende kriterier:
  - Ansvar
  - Utdanning og anvendt kompetanse/kvalifikasjoner
  - Resultater, innsats og prestasjoner
  - For å rette opp ubegrunnede lønnsmessige skjevheter
  - For å beholde kompetanse
  - Øvrige kriterier avtalt mellom partene, jf. punkt 6.6 nr. 3
6. Etter forhandlingene skal arbeidsgiver utarbeide en oversikt over alle lønnstilleggene som er gitt.

## 6.7 Lærlingelønn

*Avtalt med Delta og Norsk Jernbaneforbund:*

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

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

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

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

### **7.1 Utgangspunkter**

1. Lønn etter bestemmelsene i punkt 7 i denne overenskomsten inkluderer fastlønn, faste tillegg samt lønnsmessige tillegg etter den arbeidsplanen arbeidstaker ville ha hatt dersom vedkommende var i arbeid, uavhengig av folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensing.
2. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Dersom en deltidsansatt midlertidig får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer og har tiltrådt den midlertidige stillingen, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare.
3. Ved oppsigelse opphører retten til lønn etter punkt 7 ved utløpet av oppsigelsestiden. For en arbeidstaker som er midlertidig ansatt, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører.

### **7.2 Rett til lønn under sykdom mm.**

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

## 8.1 Felles bestemmelser

1. Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal drøfte behovet for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet før den iverksettes.

## 8.2 Beredskapsvakt som regnes inn i arbeidstiden

1. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert når den regnes inn i arbeidstiden.
2. Når en beredskapsvaktordning innebærer arbeid til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I arbeidsplanen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.
3. Beredskapsvakt regnes inn i den alminnelige arbeidstiden etter en omregningsfaktor, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (3). Omregningsfaktoren avhenger blant annet av krav til utkallingstid, sannsynligheten for tilkalling, utrykningsfrekvens, arbeidstakers bevegelsesfrihet under vekten, arbeidets belastning, omfang av det aktive arbeidet og lengden av den enkelte utrykning.
4. For beredskapsvakten utbetales følgende tillegg:
  - Fra kl. 06.00-20.00 kr. **6,-** per løpende time.
  - Fra kl. 20.00-06.00 kr. **11,-** per løpende time.
5. Tillegg etter punkt 4.2 Skumringstillegg og 4.3 Lørdags- og søndagstillegg betales for det omregnede antall timer av beredskapsvakten.
6. Ved utrykning på vekten gis arbeidstakeren overtidsgodtgjørelse etter punkt 3 Overtid. Med utrykning menes at man fysisk må reise til arbeidsstedet for å utføre arbeid. I slike tilfeller skal tillegg utbetales etter punkt 4.3 Lørdags- og søndagstillegg, men tillegg for det omregnede antall timer av beredskapsvakten trekkes fra.



7. Medgått tid til besvarelser på mail og telefon i løpet av selve beredskapsvakten regnes som arbeidstid. Dersom ikke annet er avtalt i særavtale, kompenseres dette som overtid.
8. Dersom det pålegges beredskapsvakt på en fridag i oppsatt arbeidsplan skal ny fridag gis i tillegg til forhøyet overtidstillegg (jf. punkt 3 Overtid) for det beregnede antall timer. Dersom ikke ny fridag kan gis skal samlet kompensasjon utgjøre forhøyet overtidsgodtgjørelse for minimum et minstedagsverk. I forbindelse med døgnskillet beregnes det kun en tapt fridag.

### **8.3 Beredskapsvakt som ikke regnes inn i arbeidstiden**

Istedenfor beredskapsvakt etter punkt 8.2, kan partene etablere en ordning i særavtale der arbeidstaker utfører sitt ordinære arbeid etter arbeidsavtalen i tillegg til beredskapsvakten. Deltakelse i en slik ordning er frivillig for arbeidstaker.

## **9. Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling**

1. Ved stedfortredertjeneste skal omfang og avlønning avtales på forhånd så langt det lar seg gjøre. 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.

## 11. Livsfase

### 11.1 Tilrettelegging for at arbeidstakere kan stå lenger i arbeid

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. Arbeidstakere i stillingskategorier med fysisk belastning utover det generelle har i tillegg rett til 2 ekstra fridager med lønn hvert kalenderår. Fridagene tas ut som hele dager etter avtale med arbeidsgiver.
4. De ekstra fridagene kan ikke overføres til nytt år, og det gis ikke kompensasjon for fridager som ikke er benyttet. Det er en forutsetning at ferie tas ut først, med mindre de seniorpolitiske dagene tas ut som enkeltstående fridager eller redusert arbeidstid over en lengre periode.
5. I medarbeidersamtalene med ansatte i aldersgruppen 55 år pluss skal kompetanseutvikling være et særlig tema mellom leder og medarbeidere. Hensikten er å komme frem til utviklingsmål og tiltak som kan kvalifisere for utvikling i nåværende stilling, eller for et annen type arbeid eller en annen stilling.

#### **Kommentar til teksten i overenskomsten:**

*Arbeidstakere født i 1959 eller tidligere kan til sammen ta ut inntil 14 seniorpolitiske dager per år, inkludert de dagene som følger av punkt 2 og 3 ovenfor, fra det kalenderåret de fyller 62 år. Dette er avtalt som en overgangsordning i egen protokoll.*

*Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år er regulert i ferieloven § 5 (2) og kommer i tillegg.*

### 11.2 Ansatte i stillingskategorier med fysisk belastning utover det generelle

1. For å legge til rette for at ansatte i stillingskategorier med stor fysisk belastning skal kunne være lengst mulig i arbeid, benyttes følgende virkemidler fra det året de aktuelle ansatte fyller 62 år:
  - Tilrettelagt turnus eller «ønsketurnus» i den grad dette lar seg gjøre uten at det skaper vesentlige problemer for daglig drift. Dette kan i spesielle tilfeller også tas opp tidligere enn 62 år.
  - Redusert stilling i den grad dette lar seg gjøre uten at det skaper vesentlige problemer for daglig drift.
  - Overføring til/innplassering i en annen relevant stilling.
2. I god tid i forkant av at ansatte i stillingskategorier med stor fysisk belastning fyller 62 år skal forutsetninger for å fortsette i stillingen frem til ønsket tidspunkt for pensjonering være tema i medarbeidersamtalen, jf. punkt 13.2 nr. 5 Kompetanseutvikling.

3. Overgang til annen stilling med mindre belastende arbeidsoppgaver kan være aktuelt, og det må i så fall lages en plan for hvordan det kan gjøres.
4. Dersom det er et gap mellom den ansattes kompetanse i dagens stilling og hva som kan være aktuell stilling / aktuelle stillinger i fremtiden, utarbeider leder og den ansatte i fellesskap en plan for kompetanseutvikling. Kostnader for avtalt / planlagt kompetanseutvikling dekkes av Bane NOR.

### **11.3 Seniorkurs**

Arbeidstaker som nærmer seg pensjonsalder har rett til permisjon med full lønn for å delta på ett seniorkurs i regi av Bane NOR. Bane NOR dekker kurskostnader og nødvendige reise- og oppholdsutgifter i henhold til de til hver tid gjeldende bestemmelser i personalhåndboken.

### **11.4 Livsstil**

Bane NOR vil i samarbeid med bedriftshelsetjenesten gi ansatte råd og veiledning i forhold til helsefremmende tiltak som mosjon og kosthold. Råd og veiledning vil bli gitt i form av møter og via intranettet og basere seg på frivillig deltagelse. Hensikten med tilbudet er å forebygge / redusere tilfeller av diabetes, muskel- og skjelettlidelser mm.

## **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. De ansattes kompetanse er et viktig virkemiddel i utvikling av Bane NORs konkurranseevne og verdiskapning. Med kompetanseutvikling menes i denne sammenheng både påfyll av ny kunnskap, så vel som utvikling av holdninger og ferdigheter.
2. 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. Utviklingsplaner er en viktig del av medarbeidersamtalen. Leder og medarbeider har begge et ansvar for å sikre at den enkeltes kompetanse utvikles i takt med bedriftens behov, og den ansattes potensiale. Innføring av ny teknologi og utfasing av gammel teknologi stiller krav til langsiktig planlegging.
3. Målrettet utvikling av arbeidstakernes kompetanse er et særlig virkemiddel i utviklingen av virksomheten.

Partene er enige om å legge til rette for at de ansattes kompetanse skal utvikles i takt med bedriftens behov, teknologiutviklingen og nødvendige verktøy for utførelse av arbeidet. Arbeidsgiver skal stimulere, veilede og legge til rette for arbeidstakernes faglige utvikling, samtidig som arbeidstakerne har ansvar for å medvirke til egen læring og utvikling, blant annet ved å holde seg faglig oppdatert. En betydelig del av dette gjøres ved læring gjennom jobben, samt ved å delta i andre kompetansehevede tiltak som tilbys, som f. eks interne kurs og annen opplæring tilrettelagt og betalt av arbeidsgiver.

Setningsleddet «teknologiutviklingen og nødvendige verktøy for utførelse av arbeidet», er kun avtalt med SAN.

4. Faglig karrierevei og lederkarriere skal sidestilles.
5. Kostnader for etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er Bane NORs ansvar.
6. Arbeidsmiljøloven § 12-11 har regler om rett til hel eller delvis utdanningspermisjon, uten lønn for å ta videre utdanning. Ansatte som søker om utdanningspermisjon kan søke Bane NOR om støtte til finansiering av utdanningen.

## 15. Utdanningspermisjon

1. Rett til utdanningspermisjon følger av arbeidsmiljøloven § 12-11.
2. Arbeidsgiver gir permisjon med lønn og dekker nødvendige kostnader til deltakelse på kurs og etterutdanning når dette er pålagt av arbeidsgiver, eller kreves for å opprettholde en godkjenning eller bevilling som er nødvendig for stillingen i Bane NOR. Arbeidsgiver kan også gi permisjon med lønn og/eller dekke kostnader til deltakelse på kurs eller etterutdanning som ikke er pålagt av arbeidsgiver.
3. Ved avleggelse av eksamen ved offentlig studiested, kan det gis permisjon med lønn. I tillegg kan det gis permisjon til 2 lesedager med lønn i forkant av eksamen.

## 16. Velferdspermisjoner

1. Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker etter søknad få velferdspermisjon med lønn i inntil 12 dager innen kalenderåret.
2. Permisjonen kan tas ut enten som hele dager, halve dager eller timer ut fra hva den konkrete velferdsgrunnen tilsier. I særlige tilfeller kan permisjon gis over et lengre tidsrom med delvis lønn innenfor rammene i denne bestemmelsen.
3. I følgende tilfeller gis det alltid velferdspermisjon, innenfor bestemmelsene i punkt 16 nr. 1 og 2 ovenfor:
  - Deltakelse i begravelse, selve begravelsen pluss eventuelle nødvendige reisedager til og fra
  - Eget barns første skoledag
  - Tilvenning til barnehage - vanligvis i inntil 3 dager
  - Flytting (én dag)
  - Eget bryllup, når selve bryllupsdagen faller på en arbeidsdag
  - Eget barns dåp eller konfirmasjon, når selve dåpen/konfirmasjonen faller på en arbeidsdag

- Nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner, kronisk sykt eller funksjonshemmet barn over 18 år, jf. arbeidsmiljøloven 12-10 (2)

## **17. Andre permisjoner**

1. Etter utløpet av foreldrepermisjon, jf. punkt 7.2 Rett til lønn under sykdom mm., har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års permisjon uten lønn. Får foreldrene på nytt barn og de på det tidspunkt har benyttet mer enn to år av retten til permisjon uten lønn etter første ledd, har foreldrene samlet likevel rett til permisjon uten lønn i ett år for hvert barn, dersom rett til foreldrepermisjon er opptjent på nytt. Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder.
2. Arbeidstakere som ikke tilhører Den norske kirke har rett til fri fra arbeid i inntil 2 dager hvert kalenderår i forbindelse med religiøse høytider etter vedkommendes religion. Arbeidsgiver kan kreve at arbeidstaker bruker feriedager eller avspasering til dette.
3. Arbeidstakere kan gis permisjon med lønn til deltakelse i redningsarbeid i regi av de frivillige organisasjonene i redningstjenesten.

## **18. Verneutstyr, vernetøy og nødvendig arbeidstøy**

1. Bane NOR skal sørge for at arbeidstaker har nødvendig verneutstyr, vernetøy og annet arbeidstøy og uniformer som arbeidstaker er pålagt å bruke.
2. Bane NOR skal legge til rette for vask av vernetøy, og har ansvar for reparasjon og vedlikehold av dette. Bane NOR skal også dekke utgifter til nødvendig rens av uniformer.

## **19. Dekning av flyttekostnader ved endret tjenestested**

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

## **20. Ansiennitet**

1. Bedriftsansiennitet er den tid arbeidstakeren har vært ansatt i Bane NOR.
2. Sammenhengende ansettelse i NSB-konsernet og Jernbaneverket forut for overføring til Bane NOR gjelder fullt ut som bedriftsansiennitet. I forbindelse med en konkret virksomhetsoverdragelse kan partene avtale at ansettelsesforhold fra virksomhet som overføres til Bane NOR, skal inngå i bedriftsansienniteten.
3. Eventuelle tidligere ansettelsesforhold i NSB-konsernet, Jernbaneverket og/eller Bane NOR vil ikke ved gjenansettelse i Bane NOR inngå i bedriftsansienniteten.
4. Følgende permisjoner avbryter ikke bedriftsansienniteten:

- Permisjon med hel eller delvis lønn
  - Permisjon ved valgt tillitsverv, eller lønnet arbeid, i arbeidstakerorganisasjoner, jf. Hovedavtalens §26 4. og 5. ledd
  - Permisjon for å utføre offentlige verv
  - Permisjon ved militærtjeneste, siviltjeneste, heimevernet og tjeneste i politireserven
  - Permisjon for å utføre omsorgsarbeid
  - Permisjon for å delta i bedriftsrettet utdanning i inntil 3 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning 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 bedriftsansieniteten.

## 21. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse

1. Hovedregelen i Bane NOR er at man ansettes i heltidsstilling. Unntak kan gjøres ved ønske fra arbeidstaker eller særskilt behov hos arbeidsgiver for å ansette i deltidsstilling.
2. Ved ansettelse skal det som hovedregel skriftlig avtales en prøvetid på 6 måneder.
3. I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.
4. Dersom arbeidstaker har fravær i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge prøvetiden tilsvarende. Skriftlig melding om forlenget prøvetid skal gis før utløpet av prøvetiden.
5. For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være 3 måneder, hvis ikke arbeidstakeren har bedre rettigheter etter arbeidsmiljøloven § 15-3 eller egen arbeidsavtale.
6. Øvrige oppsigelsesfrister og hvordan de ulike oppsigelsesfristene beregnes følger av arbeidsmiljøloven § 15-3, hvis ikke annet fremgår av den enkeltes arbeidsavtale.

## 22. Pensjon

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

### 22.1 Alderspensjon

ITP-ordning med investeringsvalg med 5,7 % pensjonssparing av lønn mellom 0 og 7,1 G\*)<sup>1</sup> og 23,8 % pensjonssparing av lønn mellom 7,1 og 12 G. Ordningen er uten egenandel for de ansatte.

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

---

<sup>1</sup> Pr 1. mai 2020 er 1 G kroner 101.351, 7,1 G er kroner 719.592,10 og 12 G er kroner 1.216.212.

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

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

Det er imidlertid anledning til å fravike dette ved at det i regelverket for pensjonsordningen fastsettes:

- særlige regler om opptjening av pensjon mens permisjonen varer, eller
- at medlemskapet skal opphøre fra permisjonstidspunktet.

Det samme gjelder for permisjon i henhold til lov dersom arbeidstakeren er medlem av en annen pensjonsordning i permisjonstiden. Endringer i regelverket for pensjonsordningen forutsettes behandlet i styringsgruppe pensjon før beslutning om endring fattes.

## 22.2 Risikodekninger relatert til ITP-ordningen

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

### a) Uførepensjon

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

### b) Pensjon til etterlatte

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

## 23. Forsikringer

### 23.1 Gruppelivsforsikring

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

#### a) For ansatte i ITP-ordningen

##### 1. Dødsfall ansatt

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



## 2. *Dødsfall ektefelle / samboer / partner*

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

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

### **NB!**

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

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

## **b) For ansatte i SPK-ordningen**

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

### 1. *Dødsfall ansatt*

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

### 2. *Dødsfall ektefelle / samboer / partner*

Tilsvarende dekning som for ansatte i innskuddspensjonsordningen.

## **23.2 Yrkesskedeforsikring**

Alle arbeidstakere i Bane NOR er omfattet av yrkesskedeforsikring, jf. yrkesskedeforsikringsloven.

## **23.3 Reiseforsikring**

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