

Bussbransjeavtalen

i

**Vy buss AS og dets datterselskaper
og selskapenes medlemmer i**

Norsk Jernbaneforbund

1. april 2022 – 31. mars 2024

Innhold

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG	7
§ 2 ANSETTELSE – OPPSIGELSE	7
§ 2.1. Prøvetid	7
§ 2.2. Ansettelsesformer	7
§ 2.2.1. Generelt 7	
§ 2.2.2. Fast ansatte	7
§ 2.2.3. Midlertidig ansatte	8
§ 2.3. Oppsigelse	9
§ 3 ANSIENNITET	9
§ 3.1. Bedriftsansiennitet - Definisjon	9
§ 3.2. Beregning av bedriftsansiennitet	9
§ 3.3. Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansiennitet	10
§ 3.4. Fast ansatte som slutter og igjen begynner i bedriften	10
§ 3.5. Intern rekruttering til ledige turnuser/skift	10
§ 3.6. Konsernansiennitet	11
§ 4. ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	11
§ 4.1. Alminnelig arbeidstid iht. Bestemmelser gitt i AML § 10-4... 11	
§ 4.2. Arbeidstidsordninger	12
§ 4.3. Særlige arbeidstidsbestemmelser	13
§ 4.4. Arbeidsplaner (skift- og turnusplaner)	14
§ 4.5. Spesiell tilsigelse	17
§ 4.6. Overtidsarbeid/merarbeid	17
§ 4.7. Stasjoneringssted	19
§ 5 LØNSBESTEMMELSER	19
§ 5.1. Generelt	20
§ 5.2. Godskriving av tidligere praksis	20
§ 5.3. Godtgjørelse for særlig forhold	20
§ 5.4. Utbetaling av lønn	20
§ 5.4.1 Forskuttering av sykepenger	21
§ 5.5. Lønnstabeller	22
§ 5.5.1. Bussjåførere	22
§ 5.5.1.2. Bussjåførere i Akershus. Jfr. merknad til § 4.1.	22
§ 5.5.1.3. Bussjåførere i Oslo. Jfr. merknad til § 4.1.	22
§ 5.5.1.4. Reguleringsbestemmelse rutebuss	23
§ 5.5.1.5. Samordnede oppgjør og tilhørende mellomoppgjør	24
§ 5.5.2. Verkstedarbeidere	24
§ 5.5.2.1. Hjelpearbeidere	25

§ 5.5.2.2. Renholdere.....	25
§ 5.5.2.3. Renholdspersonell innvendig renhold	26
§ 5.6. Lønn til særlige grupper	26
§ 5.6.1. Unge arbeidere.....	26
§ 5.6.2. Lærlinger	26
§ 5.6.2.1. Lærlinger - Reform 94.....	26
§ 5.6.2.2. Ansatte med fagbrev direkte fra skole.....	27
§ 5.6.3. Praksiskandidater.....	27
§ 6 ANNEN GODTGJØRELSE.....	28
§ 6.1. Tillegg for ubekvem arbeidstid	28
§ 6.2. Deltskifttillegg.....	29
§ 6.3. Overnatting og diett.....	29
§ 6.4. Tellepenger.....	29
§ 7 BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER	31
§ 7.1. Spise-/hviletidsbestemmelser	31
§ 7.2. Daglig og ukentlig fritid.....	31
§ 7.3. Feriebestemmelser.....	31
§ 7.4. Velferdspermisjoner	31
§ 7.5. Fødsel og adopsjon.....	32
§ 8. UNIFORM OG VAREKLÆR	33
§ 8.1. 33	
§ 8.2. 33	
§ 9 FRIKORTBESTEMMELSER.....	35
§ 9.1 Generelt.....	35
§ 9.1.1 Egenandel	35
§ 9.1.2 Oppdragsgiver	35
§ 9.1.3 Frikortområde.....	35
§ 9.1.4 Frireiser 35	
§ 9.1.5 Frikortbestemmelse	36
§ 9.2 Pensjonister	36
§ 9.3 Reiser dekket av offentlige myndigheter	36
§ 9.4 Kommersiell ekspressbuss- og rutekjøring	37
§ 10 SJÅFØRER TURBILKJØRING	37
§ 10.1. Generelt.....	37
§ 10.1.1. Gyldighetsområde.....	37
§ 10.1.2. Lokale avtaler	37
§ 10.1.3. Tildeling / rekruttering til turkjøring	37

§ 10.2. Lønnsbestemmelser	38
§ 10.2.1. Lønn, turbil	38
§ 10.2.2. Sjøfører med fagbrev	38
§ 10.2.3. Sjøfører	38
§ 10.2.4. Dagsatser	38
§ 10.3. Annen godtgjørelse	39
§ 10.3.1. Overtid	39
§ 10.3.2. Tillegg for ubekvem arbeidstid.....	39
§ 10.3.3. Renhold - vedlikehold	39
§ 10.3.4. Sjøførkort	39
§ 10.4. Arbeidstidsbestemmelser.....	39
§ 10.4.1. Generelt	39
§ 10.4.2. Arbeidsplaner.....	40
§ 10.4.3. Endagsturer - Turer uten overnatting.....	40
§ 10.4.3.1 Timekjøring / enkle oppdrag	40
§ 10.4.4. Flerdagsturer - Turer med overnatting.....	40
§ 10.4.4.1. Utreisedag og hjemreisedag.....	40
§ 10.4.4.2. Kjøredager	40
§ 10.4.4.3. Liggedager utenfor det hjemlige stasjoningssted i påvente av ny tur	40
§ 10.5. Spesielle turbilbestemmelser	41
§ 10.5.1. Innkvartering	41
§ 10.5.2. Bispising	41
§ 10.5.3. Forholdet turkjøring/rutekjøring	41
§ 11 SJÅFØRER BESTILLINGSKJØRING – LUKKET	
TRANSPORT	41
§ 11.1. Generelt	41
§ 11.1.1. Gyldighetsområde.....	41
§ 11.1.2. Forholdet bestillingskjøring / rutekjøring	42
§ 11.1.3. Lokale avtaler	42
§ 11.2 Lønn.....	43
§ 11.2.1. Lønn – sjåfører klasse B	43
§ 11.2.2 Lønn - bussjåfører.....	43
§ 11.2.3 Lønn – bussjåfør med fagbrev	43
§ 11.3. Annen godtgjørelse.....	43
§ 11.3.1. Overtid.....	44
§ 11.3.2. Tillegg for ubekvem arbeidstid.....	44
§ 11.4. Arbeidstidsbestemmelser	45

§ 11.4.1. Generelt	45
§ 11.4.2. Arbeidsplaner	45
§ 11.4.3. Beregning av arbeidstid.....	46
§ 11.4.4. Minstetider og minstetider mellom oppdrag	46
§ 11.5. Arbeidsklær, sjåførkort m.v.....	46
§ 11.5.1 Arbeidsklær	46
§ 11.5.2 Sjåførkort.....	47
§ 11.5.3 Frikort.....	47
1. Varighet og oppsigelse	47
Bilag 1: Avtale om gruppelevsforssikring	47
Bilag 2	49
Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.	49
Bilag 3	54
Fagopplæring og etter- og videreutdanning.....	54
Bilag 4	57
Avtalefestet pensjon (AFP)	57
Bilag 5	58
Avtale om Opplysnings- og Utviklingsordning i Spekter,	
Overenskomstområdene 1-3 og 5-9	58
Bilag 6	61
Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972 med endringer i 1976,	
1982, 1990, 1992, 2010 og 2012.....	61
Bilag 7	64
Avtalefestet ferie	64
Bilag 8	66
Arbeidsvilkår i forbindelse med fødsel og adopsjon	66
Bilag 9	67
Nedsettelse av arbeidstiden.....	67
Bilag 10	68
Avtale om delte skift for sjåførere i Oslo	68
Bilag 10A	69
Avtale om delte skift for sjåførere utenfor Oslo	69
Bilag 10B	70
Avtale om delte skift for sjåførere utenfor Oslo for anbud utlyst etter	
01.06.10 og for nye kontrakter inngått etter 01.06.10	70
Bilag 11	71
Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	71
Bilag 12	72

Avtale om etterutdanning etter yrkessjåførforskriften (YKB)	72
Bilag 13	74
Bestemmelser om tjenstepensjon.....	74
Bilag 14	75
Kompetansebilag buss	75
Bilag 15	76
Kompetansebilag for sporveisbedrifter (trikker/T-bane).....	76
Bilag 16	Sikkerhetssjekk.....78

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

Bussbransjeavtalen gjelder for Vy buss AS.

Bussbransjeavtalen gjelder for følgende kategorier ansatte:

- rutebussjåfører
- ekspressbussjåfører
- turbussjåfører
- verkstedarbeidere og renholdere

Forøvrig vises det til bilag 2 i denne overenskomst.

§ 2 ANSETTELSE – OPPSIGELSE

Alle ledige stillinger skal kunngjøres internt.

§ 2.1. Prøvetid

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

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

§ 2.2. Ansettelsesformer

§ 2.2.1. Generelt

Det skilles mellom faste og midlertidige ansatte. Ansettelse skal skje skriftlig.

§ 2.2.2. Fast ansatte

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

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

Fast ansatte sjåførar bør ha fortrinnsrett til bedriftens kjøring.

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

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

Det skal av arbeidsavtalen fremgå stillingens prosentvise størrelse.

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

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

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

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

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

§ 2.2.3. Midlertidig ansatte

Midlertidig ansatte omfatter vikarer eller ekstrahjelp som tilkalles ved behov.

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

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

§ 2.3. Oppsigelse

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

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

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

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

Oppsigelsen skal være skriftlig.

§ 3 ANSIENNITET

§ 3.1. Bedriftsansiennitet - Definisjon

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

§ 3.2. Beregning av bedriftsansiennitet

Fast ansatte opparbeider bedriftsansiennitet fra ansettelsesdato.

Deltidsansatte og midlertidig ansatte opparbeider bedriftsansiennitet i henhold til faktisk arbeidet tid.

Lærlinger får godskrevet ett års bedriftsansiennitet ved fullført lærlingtid dersom de går over i fast ansettelse.

Merknad: Midlertidig ansatte skal ha godskrevet all ansiennitet fra 01.04.22.

§ 3.3. Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansiennitet

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

Det gjøres ikke fradrag for pliktig militærtjeneste.

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

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

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

§ 3.5. Intern rekruttering til ledige turnuser/skift

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

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

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

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

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

Det er en forutsetning for videreføringen av ansienniteten at:

1. Den ansatte søker på ledig stilling i vinnende selskap senest tre måneder før anbudsstart.

2. Vedkommende tar ansettelse i vinnende selskap senest en måned før anbudskjøringen starter.

§ 3.6. Konsernansiennitet

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

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

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

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

§ 4. ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

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

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

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

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

Den ordinære ukentlige arbeidstid er ellers som fastsatt i bilag om nedsettelse av arbeidstiden pr. 1.januar 1987 (bilag 9).

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

det stedlige plan fastsette redusert arbeidstid for slik kombinert kjøring.

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

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

§ 4.2. Arbeidstidsordninger

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

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

§ 4.2.1. Over- og underoppfylling av turnus

Arbeidsgiver kan lage turnuser tilsvarende 98-102 % stilling. I forbindelse med dette gjelder følgende:

- Med mindre det avtales noe annet lokalt, skal fridagene og innarbeidelse av undertid fremgå av en oversikt som foreligger før periodens begynnelse.
- Over- og underoppfyllingen kan gjennomsnittsberegnes over en periode på inntil 26 uker.
- Eventuell plusstid utbetales ved periodens avslutning, som overtid.

§ 4.2.2. Overoppfyllelse av turnus for å beskytte iverksatte arbeidsplaner

Der turnuser er iverksatt og det skjer midlertidig endring i kjøretider og/eller rutetider, kan man i perioden fylle opp de berørte turnuser inntil 105 % stilling for å hindre ombygging.

I forbindelse med slik overoppfylling gjelder følgende:

- Turnusene løper videre frem til ny hovedomlegging, men det

korrigeres for tiden ved fridager/innarbeiding i løpet av perioden.

- Sjøførene kan komme med ønsker om konkrete fridager/innarbeidingsdager, og fridager/innarbeiding skal fastsettes 2 uker i forveien om ikke annet avtales.
- Uten avtale med tillitsvalgte er det ikke adgang til å endre turnusene slik at man må arbeide på turnusfridager.
- Tillitsvalgte kan kreve omlegging med 12 ukers varsel.
- Evt. plusstid utbetales ved årsavslutning, som overtid.

§ 4.3. Særlige arbeidstidsbestemmelser

Uttak/Innsett

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

Sikkerhetssjekk er en integrert del av uttaket av en buss, og således en del av den ordinære arbeidstiden, se **bilag 16**.

Utstrekk på skift

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

Reisetid

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

Opphold på stasjoneringsstedet

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

Forsinkelse

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

Uforutsett forsinkelse på inntil 4 minutter er kompensert i timelønnen.

Julaften og nyttårsaften

Arbeid på julaften etter kl. 18.00 besettes fortrinnsvis med frivillig

mannskap. Hvis det ikke er tilstrekkelig frivillige til dette arbeid, skal tilsetting drøftes med de tillitsvalgte.

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

Delte skift

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

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

I Oslo og Akershus:

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

Utenfor Oslo:

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

Veskeoppgjør

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

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

§ 4.4. Arbeidsplaner (skift- og turnusplaner)

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

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

Merknad: Det er en forutsetning for gode arbeidsplanprosesser at de tillitsvalgte involveres på et tidlig stadium.

Rutiner for endringsprosesser knyttet til skift og turnus og de viktigste forutsetningene for bruk av planverktøyet skal drøftes med de tillitsvalgte. Formålet er å skape gode planprosesser. Drøftelsene skal gjennomføres minst en gang i året, om ikke annet avtales. Drøftelser om overordnede forutsetninger kan gjennomføres på selskaps- eller konsernnivå.

De lokale planprosessene skal gjennomføres i tråd med rutiner og overordnede forutsetninger for endringsprosesser fastsatt etter drøftelser på selskaps- eller konsernnivå.

Dersom virksomheten ikke har rutiner for endringsprosesser knyttet til skift og turnus, skal den til enhver tid gjeldende veileder for skiftprosesser mellom de sentrale parter være veiledende.

Arbeidsgiver har et ansvar for å legge til rette for at de tillitsvalgte kan tilegne seg nødvendig forståelse av planprosesser og bedriftens planleggingsverktøy slik at de kan ivareta sin rolle i planleggingsarbeidet.

I den lokale planprosessen må de tillitsvalgtes kunnskap og kompetanse om virksomhetens planverktøy og planprosess ivaretas.

For å ivareta dette ansvaret skal bedriften minst årlig tilby kurs om dette. Det skal tilstrebes at det gjennomføres felles kurs for tillitsvalgte og ledere, slik at partene har et felles kunnskapsgrunnlag for det lokale arbeidet med arbeidsplaner.

Bedriften skal også sikre at innføring i planprosesser er en del av opplæringen for nyansatte. Der dette er mulig skal innføring i planprosesser også være en del av sjåførenes etter- og videreutdanning.

Justering av arbeidsplanen

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

Endring av arbeidsplanen

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

Endringer i fm. helligdager

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

Varsling om endringer

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

Supplering arbeidskraftsbehov

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

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

Helgeavløsere

Når partene lokalt er enige om at det er mer helgekjøring enn det fast ansatte kan/ønsker å dekke ved kjøring hver 2/3 helg, kan det ansettes fast helgebetjening.

Helgebetjening ansettes med avtale om et bestemt antall vakter i perioden fredag formiddag til driftstidens slutt søndag (inkludert tjenester som går inn i mandagsdøgnet).

Helgedagsbetjeningen mottar fast månedslønn basert på stillingsstørrelse, og har de samme ulempetillegg som andre ansatte.

Ettersom bussbransjeavtalen er en tariffavtale med fagforeninger med innstillingsrett kan det lokalt avtales at helgebetjeningen kan arbeide

inntil to av tre søndager, og dette gjennomsnittsberegnet over ett år.

Bestilt rutetransport

Med bestilt rutetransport forstås transport som er åpen for allmenn ferdsel, men som kun kjøres når passasjerer har bestilt slik transport. Slik kjøring kan skje i henhold til forhåndsoppsatte tider, eller til de tider transporten bestilles. Kjøringen behøver ikke ha forhåndsfastsatte holdeplasser. Transporten kan gjennomføres med alle typer kjøretøy.

Et rutebusselskap kan ansette egne sjåførere til slik kjøring.

Om ikke denne kjøringen kan plasseres i ordinær arbeidsplan kan disse sjåførene ha en arbeidsplan som viser hvilke dager som er arbeidsdager og hvilke som er fridager. I den grad oppdragene er av en slik art at etablering av ordinære arbeidsplaner ikke er mulig, har bedriften anledning til å styre arbeidstiden på kortere varsel, i nødvendige tilfeller fra dag til dag, så lenge arbeid ikke legges til fridager. Arbeidstiden utlignes etter § 4.2.

Dersom det er nødvendig for å få til større stillingsstørrelser kan bestilt rutetransport blandes med annen transport. Den ansatte vil da ha en ordinær stilling med ordinær turnus, og en tilleggsprosent for bestilt rutetransport.

Det kan lokalt inngås avvikende avtaler for hvordan bestilt rutetransport skal gjennomføres, herunder avtaler om vaktordninger.

§ 4.5. Spesiell tilsigelse

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

§ 4.6. Overtidsarbeid/merarbeid

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

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

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

Påbegynt halvtime skal lønnes som halv time.

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

Overtidsbetaling ved forsinkelse

Forsinkelse fra og med 4 minutter godtgjøres minutt for minutt for hele forsinkelsen (fra og med første minutt).

Forsinkelsene summeres på månedsbasis og utbetales med 50 prosent overtidstillegg.

Der forsinkelsen den enkelte dag er over 30 minutter rundes det for denne dagen opp til nærmeste halvtime.

For rett til overtidsgodtgjørelse må forsinkelser meldes inn på den måte arbeidsgiver har fastsatt. Ved å fremme et overtidskrav samtykker den ansatte til at arbeidsgiver kan kontrollere innmeldte forsinkelser, herunder bruke data fra tilgjengelige elektroniske systemer.

Merknad: Endringene i § 4.6 og § 4.3 om forsinkelse trer i kraft 1. oktober 2022.

Diett ved overtidarbeid

Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales – hvis bedriften ikke skaffer mat - kr. 90,- i diett, dersom overtidarbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften

sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av middagsutgifter.

§ 4.7. Stasjoningssted

Arbeidstiden begynner og slutter ved stasjoningsstedet.

Stasjoningsstedet skal for den enkelte påføres arbeidsplanen.

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

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

I de tilfeller en sjåfør i forbindelse med påtropping overtar en buss i rute på en holdeplass, for etter endt kjøring å få avløsning og med det avtropping på samme holdeplass, kan skiftets arbeidstid begynne og slutte ved på- og avtropping.

Forutsetningen er at sjåføren kan reise til og fra sin bopel uten ekstra reisetid, og på samme måte som om vedkommende reiser til og fra sitt ordinære stasjoningssted. Dersom det i slike tilfeller oppstår ekstra reisetid, skal dette kompenseres.

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

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

§ 5 LØNNBESTEMMELSER

§ 5.1. Generelt

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

§ 5.2. Godskriving av tidligere praksis

Ved fastsettelse av lønn godskrives praksis fra tilsvarende arbeid.

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

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

§ 5.3. Godtgjørelse for særlig forhold

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

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

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

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

§ 5.4. Utbetaling av lønn

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

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

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

§ 5.4.1 Forskuttering av sykepenger

Arbeidsgiver skal forskuttere sykepenger i inntil 52 uker. Arbeidsgivers plikt til å forskuttere er begrenset til det som refunderes av NAV med hensyn til lønn og feriepenger.

Arbeidsgivers plikt forutsetter at arbeidstaker har levert sykemeldinger i henhold til bedriftens rutiner. Plikten til forskuttering bortfaller om arbeidstaker ikke har krav på sykepenger fra NAV, eller arbeidsgiver ikke får refundert forskuddet.

Merknad: Plikten til å forskuttere sykepenger trer i kraft 1. november 2022 og gjelder kun for sykemeldinger som leveres i henhold til bedriftens rutiner etter denne datoen.

§ 5.5. Lønnstabeller

§ 5.5.1. Bussjåfører

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

Lønnsansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
0-3 år	kr 35 635	kr 33 353
3-6 år	kr 36 450	kr 34 168
6-9 år	kr 36 939	kr 34 657
9 år+	kr 37 428	kr 35 146

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

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

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

Lønnsansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
0-3 år	kr 36 280	kr 33 998
3-6 år	kr 37 095	kr 34 813
6-9 år	kr 37 584	kr 35 302
9 år+	kr 38 073	kr 35 791

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

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

Lønnsansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
0-3 år	kr 36 494	kr 34 212
3-6 år	kr 37 309	kr 35 027
6-9 år	kr 37 798	kr 35 516
9 år+	kr 38 287	kr 36 005

§ 5.5.1.4 Reguleringsbestemmelse rutebuss

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

For rutebussjåfører gis per 01.04.23 et tillegg på kr 4,50 per time som kommer i tillegg til resultatet i mellomoppgjøret, jf. reguleringsbestemmelse i BBA § 5.5.1.4.

På grunn av stor usikkerhet om den økonomiske utviklingen det kommende året, er partene enige om følgende for regulering i forbindelse med mellomoppgjøret i 2023:

Dersom lønnsøkningen for Bussbransjeavtalen i 2023 avviker med mer enn 0,5 prosentpoeng fra NHOs kommuniserte ramme for industrien samlet i NHO-området, skal partene møtes for å reforhandle justeringstillegget slik at man kommer innenfor det aksepterte avviket på 0,5 prosentpoeng.

For å vurdere størrelsen på et eventuelt avvik brukes følgende modell:

Industriarbeidernes overheng
+ Glidning på 0,3 %
+ Sum kronetillegg (regulering + tillegg fra mellomoppgjøret)
delt på NHOs tall for avtalt timelønn for Bussbransjeavtalen
(justert for helårseffekt)
= lønnsøkningen for Bussbransjeavtalen i 2023

§ 5.5.1.5 Samordnede oppgjør og tilhørende mellomoppgjør

Ved samordnede oppgjør og tilhørende mellomoppgjør skal det, etter at resultatet mellom LO og NHO foreligger, opptas forhandlinger under fredsplikt mellom partene i overenskomsten om regulering av lønnssetningene i overenskomsten. Utgangspunktet for forhandlingene er det anslaget NHO i forståelse med LO har gitt for rammen for oppjøret.

§ 5.5.2. Verkstedarbeidere

Årlig lønnsregulering

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

Grunnlag for den årlige regulering/vurdering

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

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

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

Lønnsansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
Begynnerlønn	kr 32 865	kr 30 583
Etter 2 år	kr 33 051	kr 30 769
Etter 4 år	kr 33 310	kr 31 028

Etter 6 år	kr	33 540	kr	31 258
Etter 8 år	kr	34 004	Kr	31 722
Etter 10 år	kr	34 467	kr	32 185

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

§ 5.5.2.1. Hjelperebidere

Minstelønnstabell	
Ansiennitet	Månedslønn
Begynnerlønn	kr 29 900
Etter 2 år	kr 30 091
Etter 4 år	kr 30 343
Etter 6 år	kr 30 482
Etter 8 år	kr 30 940
Etter 10 år	kr 31 235

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

§ 5.5.2.2. Renholdere

Minstelønnstabell		
Ansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
Begynnerlønn	kr 32 930	kr 30 648
Etter 1 år	kr 33 315	kr 31 033
Etter 2 år	kr 33 444	kr 31 162
Etter 10 år	kr 33 887	kr 31 605

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

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

§ 5.5.2.3. Renholdspersonell innvendig renhold

Minstelønnstabell		
Ansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
Under 18 år	kr	kr 26 960
0 - 2 år	kr 31 884	kr 29 602
2 - 4 år	kr 32 301	kr 30 019
Over 4 år	kr 32 671	kr 30 389

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

§ 5.6. Lønn til særlige grupper

§ 5.6.1. Unge arbeidere

Lønn til unge arbeidere fastsettes slik:

70 % for arbeidstakere mellom 16 og 17 år

80 % for arbeidstakere mellom 17 og 18 år

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

§ 5.6.2. Lærlinger

§ 5.6.2.1. Lærlinger - Reform 94

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

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

Lønnen skal være:

- 3. året 40 %
- 4. året 60 %

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

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårsatts. Det vises for øvrig til opplæringslova.

§ 5.6.2.2. Ansatte med fagbrev direkte fra skole

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

Minste timefortjeneste for fagarbeider gjelder ikke i dette tilfellet.

§ 5.6.3. Praksiskandidater

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

Bedriften skal også betale ordinær lønn for tiden som går med til prøveavleggelsen, samt én lesedag før førstegangs prøveavleggelse.

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

Partene har utviklet et interaktivt yrkesteorikurs som kan brukes til

eksamensforberedelse til yrkesteorieksamen for Yrkessjåførfaget. Bedriften dekker utgiftene til dette kurset, og utdanningen skjer på arbeidstakers fritid.

§ 6 ANNEN GODTGJØRELSE

§ 6.1. Tillegg for ubekvem arbeidstid

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

- b) For tjeneste i tidsrommet kl. 19.00 - 06.00 betales et tillegg på 25 % av den ordinære timelønnen. Fra lørdag kl. 15.00 til søndag kl. 24.00 betales et tillegg på 40 %. Tillegget utbetales ikke for arbeid som etter bokstav a) godtgjøres med 100 % tillegg.

Ved anbud i henhold til yrkestransportlovens kap 5 – offentlig godtgjørelse til rutetransport – utlyst etter 1.7.2012, utbetales 25 % tillegg av den ordinære timelønn mellom kl. 06.00 og 15.00 på lørdag.

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

Tillegget betales for alle betalte timer innenfor de angitte tidsrom.

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

§ 6.2. Deltskifttillegg

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

Utenfor Oslo

Se forøvrig bilagene 10A og 10B.

I Oslo:

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

§ 6.3. Overnatting og diett

Overnatting

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

Overnatting utenfor stasjoningssted

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

Diett ved tjeneste utenfor stasjoningssted

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

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

§ 6.4. Tellepenger

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

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

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

§ 7 BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER

§ 7.1. Spise-/hviletidsbestemmelser

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

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

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

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

Partene kan inngå lokal avtale om avvik fra dette.

§ 7.2. Daglig og ukentlig fritid.

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

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

§ 7.3. Feriebestemmelser

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

Bedriftene skal søke å avvikle sommerferien i skoleferien.

§ 7.4. Velferdspermisjoner

For korte velferdspermisjoner gjelder bilag 6

§ 7.5. Fødsel og adopsjon

Se bilag 8 i denne overenskomst.

§ 8. UNIFORM OG VAREKLÆR

§ 8.1.

Partene inngår lokal avtale om uniform og vareklær

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

§ 8.2.

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

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

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

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

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

For deltidsansatte nyttes stillingsbrøken for beregning av poeng. Er stillingsandelen lavere enn 50 %, tildeles en ytterjakke, en uniformsjakke, en uniformsbukse, to skjorter og slips. Uniformseffekter bestilles ved nyttilsetting, eller to ganger pr. kalenderår.

Uniformseffekter som blir ødelagt i tjenesten, erstattes med nye effekter vederlagsfritt. Effekter som er nødvendig for å utføre annet arbeid enn å kjøre buss avtales lokalt.

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

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

§ 9 FRIKORTBESTEMMELSER

§ 9.1 Generelt

§ 9.1.1 Egenandel

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

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

§ 9.1.2 Oppdragsgiver

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

§ 9.1.3 Frikortområde

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

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

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

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

§ 9.1.4 Frireiser

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

§ 9.1.5 Frikortbestemmelse

Bedriftens fast ansatte, ektefelle og barn under 18, reiser fritt innenfor frikortområdet, jf. §9.1.3

Samme regler gjelder også for samboende, og dennes barn i samme husstand, som gjennom oppgave fra Folkeregisteret kan dokumentere at vedkommende har hatt felles bolig med ansatte i 2 år.

§ 9.2 Pensjonister

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

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

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

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

§9.3 Reiser dekket av offentlige myndigheter

Rett til fri reise gjelder ikke reiser til/fra skole der vedkommende har krav på fri skyss fra det offentlige og heller ikke for reiser som dekkes av trygdekontoret.

Har skolemyndighetene fastsatt egenandel ved skoleskyss, skal bedriften etablere ordninger som gjør at de ansattes barn slippe å betale egenandel og kan benytte frikortet.

§ 9.4 Kommersiell ekspressbuss- og rutekjøring

Bedriftens fast ansatte reiser fritt med bedriftens kommersielle ekspressbuss- og rutekjøring, gitt at det er plass.

Ektefelle/samboer og barn under 18 år kan etter søknad innvilges frireiser.

I de tilfelle flere bedrifter har samkjørende ekspressruter, gjelder frireisen også på de samkjørende bedrifters busser for de fast ansatte.

Frikortbestemmelsene gjelder på tvers av bussbransjeavtalene.

§ 10 SJÅFØRER TURBILKJØRING

§ 10.1. Generelt

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

§ 10.1.1. Gyldighetsområde

Turbilavtalen gjøres gjeldende for all persontransport med buss utenfor ordinær rutekjøring og kontraktkjøring (skolebarnkjøring, arbeidsruter, flybuss, ekspressruter, bestilt rutetransport, bestillingskjøring - lukket transport etc.).

§ 10.1.2. Lokale avtaler

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

Lokale avtaler skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

§ 10.1.3. Tildeling / rekruttering til turkjøring

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

§ 10.2. Lønnsbestemmelser

§ 10.2.1. Lønn, turbil

Årlig lønnsreguleringer

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

Grunnlaget for den årlige regulering/vurdering

Grunnlaget for lokale forhandlinger i den enkelte bedrift skal være bedriftens økonomi, produktivitet, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling.

Forhandlingsresultatet skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

§ 10.2.2. Sjåfør med fagbrev

Sjåfører med fagbrev får en minstelønn ved turkjøring på Kr. 33 924,- pr. mnd.

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

§ 10.2.3. Sjåfører

Sjåfører uten fagbrev får en minstelønn ved turkjøring på kr. 31 642,- pr. mnd.

§ 10.2.4. Dagsatser

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

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

§ 10.3. Annen godtgjørelse

§ 10.3.1. Overtid

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

De øvrige bestemmelsene i § 4.6, utgår.

§ 10.3.2. Tillegg for ubekvem arbeidstid

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

De øvrige bestemmelsene i § 6.1 utgår.

§ 10.3.3. Renhold - vedlikehold

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

§ 10.3.4. Sjåførkort

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

§ 10.4. Arbeidstidsbestemmelser

§ 10.4.1. Generelt

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

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

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

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

§ 10.4.2. Arbeidsplaner

Overenskomstens § 4.4, gjelder som hovedregel.

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

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

§ 10.4.3. Endagsturer - Turer uten overnatting

§ 10.4.3.1 Timekjøring / enkle oppdrag

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

§ 10.4.4. Flerdagsturer - Turer med overnatting

§ 10.4.4.1. Utreisedag og hjemreisedag

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

§ 10.4.4.2. Kjøredager

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

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

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

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

vogn m.m.

§ 10.5. Spesielle turbilbestemmelser

§ 10.5.1. Innkvartering

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

§ 10.5.2. Bospising

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

Retningslinjer avtales lokalt.

§ 10.5.3. Forholdet turkjøring/rutekjøring

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

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

§ 11 SJÅFØRER BESTILLINGSKJØRING – LUKKET TRANSPORT

§ 11.1. Generelt

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

§ 11.1.1. Gyldighetsområde

Bestillingskjøringsavtalen gjøres gjeldende for persontransport utenfor rute. Transporttilbudet må være forbeholdt en bestemt bruker eller en på

forhånd avgrenset gruppe brukere som har krav på å få helt eller delvis dekket transporten av det offentlige (Lukket transport). Spesialtransport av personer som ikke kan benytte ordinær skoleskyss omfattes også, mens ordinær skoleskyss følger avtalens hoveddel.

Oppdragene skal kunne løses gjennom bruk av minibuss (D1) eller mindre kjøretøy. Utvidet anvendelse kan avtales med tillitsvalgte.

Kjøringen kan blandes med bestilt rutetransport. Med bestilt rutetransport forstås transport som er åpen for allmenn ferdsel, men som kun kjøres når passasjerer har bestilt slik transport. Slik kjøring kan skje i henhold til forhåndsoppsatte tider, eller til de tider transporten bestilles. Kjøringen behøver ikke ha forhåndsfastsatte holdeplasser. Transporten kan gjennomføres med alle typer kjøretøy.

Dersom anbudet inneholder bestilt rutetransport, skal avlønning for denne kjøringen minimum tilsvare lønnen sjåføren ville hatt for denne kjøringen om den var rutekjøring. Det kan inngås lokale avtaler knyttet til gjennomføringen av dette.

Turbilkjøring omfattes ikke av dette kapitlet, men av kapittel § 10.

§ 11.1.2. Forholdet bestillingskjøring / rutekjøring

Bestillingssjåfører som settes til ordinær rutekjøring følger gjeldende tariff for denne kjøringen.

Ansatte med høyere timelønn som blir satt til bestillingskjøring beholder sin timelønn, men følger ellers bestemmelsene i dette kapitlet.

Kjøring som faller inn under avtalens hoveddel kan kombineres med bestillingskjøring dersom det er nødvendig for å opprette større stillingsbrøker.

Ansatte med deltidstilling skal ha fortrinnsrett til bestillingskjøring for å øke sin stillingsbrøk.

§ 11.1.3. Lokale avtaler

Partene på den enkelte bedrift kan skriftlig inngå lokale avtaler om

bestillingskjøring. Dersom de lokale parter ikke kommer til enighet, skal bestillingskjøring skje på grunnlag av den sentrale avtale.

§ 11.2 Lønn

§ 10.2.1. Årlig lønnsregulering

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

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

§ 11.2.1. Lønn – sjåfører klasse B

Sjåfører uten førerkort for buss skal ha en minstelønn på kr. 29 992 per måned (184 kr per time)

§ 11.2.2 Lønn - bussjåfører

Bussjåfører (D1 eller høyere) skal ha en minstelønn på 31 638 per måned (194,1 kr per time)

§ 11.2.3 Lønn – bussjåfør med fagbrev

Sjåfører med fagbrev får en minstelønn på kr 33 920 (208,1 kr per time)

Det kan inngås lokal avtale om godtgjørelse for andre relevante fagbrev og relevant kompetanse.

§ 11.3. Annen godtgjørelse

§ 11.3.1. Overtid

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

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

Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales - hvis bedriften ikke skaffer mat kr. 96,- i diett, dersom overtidarbeidet varer minst 2 timer.

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

De øvrige bestemmelsene i § 4.6 utgår.

§ 11.3.2. Tillegg for ubekvem arbeidstid

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

Arbeidet på julaften og nyttårsaften etter kl. 18.00 skal godtgjøres med 100 % ubekvemstillegg og 100 % overtidstillegg.

For arbeid i tidsrommet kl. 19.00 - 06.00 betales et tillegg på 25 % av den ordinære timelønnen. Fra lørdag kl. 15.00 til søndag kl. 24.00 betales et tillegg på 40 %. Tillegget utbetales ikke for arbeid som godtgjøres med 100 % tillegg.

Ved offentlige anbud utlyst etter 1.7.2022, utbetales 40 % tillegg av den ordinære timelønn mellom lørdag kl. 06.00 og søndag kl. 24:00. For skift som er påbegynt før søndag kl. 24.00 opprettholdes tillegget på 40% frem til skiftets slutt, likevel ikke lenger enn til mandag kl. 06.00.

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

§ 11.4. Arbeidstidsbestemmelser

§ 11.4.1. Generelt

Når sjåføren følger denne overenskomsten, eller lokal avtale hjemlet i denne, gjelder en ukentlig arbeidstid, jfr. bilag 1.

For månedslønnede sjåførere som helt eller delvis følger denne overenskomsten, eller lokal avtale hjemlet i denne, utlignes arbeidstiden over 1 år. Det skal tilstrebes en jevn fordeling av arbeidsbelastningen gjennom året.

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

I forbindelse med eventuell utvidelse av utligningstid skal partene drøfte hvorvidt slik utvidelse vil kunne gi flere faste hele stillinger.

§ 11.4.2. Arbeidsplaner

I den grad oppdragene er av en slik art at etablering av ordinære arbeidsplaner etter § 4.4 ikke er mulig, kan arbeidsplanene utarbeides i tråd med nedenforstående:

Det skal utarbeides en arbeids- og fridagsplan. Planen skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte senest 16 dager før iverksettelsen. Dette kan unntaksvis fravikes etter avtale med de tillitsvalgte.

Den ansatte kan i forbindelse med utarbeidelse av arbeids- og fridagsplanen melde fra om inntil to dager i uken der det ikke passer å arbeide etter kl. 15:00, og arbeidsgiver skal da tilstrebe å ikke legge arbeid til disse tidspunktene.

Arbeidstaker skal varsles så tidlig som mulig om sin endelige

arbeidsplan.

Oppdrag som bedriften mottar med kort varsel og som skal utføres fra mandag til fredag i tidsrommet 06.00 – 18.00 kan i nødvendige tilfeller varsles fra dag til dag.

Det kan lokalt avtales andre ordninger. I forbindelse med inngåelse av eventuelle andre ordninger skal partene drøfte hvorvidt slik utvidelse vil kunne gi flere faste hele stillinger.

§ 11.4.3. Beregning av arbeidstid

Arbeidstiden begynner og slutter ved stasjoneringsstedet.

Stasjoneringsstedet skal for den enkelte påføres arbeidsplanen.

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

Det kan inngås lokale avtaler om at sjåføren kan ta med seg kjøretøyet hjem.

§ 11.4.4. Minstetider og minstetider mellom oppdrag

Ingen del av arbeidsdagen skal godtgjøres med mindre enn to timer.

Er oppholdet mellom turene 2 timer eller mindre, betales løpende tid.

Det kan lokalt avtales andre ordninger.

§ 11.5. Arbeidsklær, sjåførkort m.v.

§ 11.5.1 Arbeidsklær

Nødvendig arbeidstøy og sko for utføring av den aktuelle bestillingskjøringen dekkes av arbeidsgiver. Det skal også tas hensyn til oppdragets art og klimatiske forhold.

§ 11.5.2 Sjøførkort

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

§ 11.5.3 Frikort

Dersom selskapet/avdelingen ikke har ordinær rutekjøring har de ansatte ikke krav på frikort.

DEL III: IKRAFTTREDEN– VARIGHET – OPPSIGELSE

1. Varighet og oppsigelse

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 – og videre 1 – ett - år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to måneders varsel.

Forøvrig henvises til bilag 11.

November 2022

Vy

Fellesforbundet

Fagforbundet

Norsk Jernbaneforbund

Bilag 1: Avtale om gruppelivsforsikring

Medlemmer i bransjeavtalen skal være gruppelivsforsikret med følgende vilkår:

15 G fram til fylte 50 år.

deretter 10 G med nedtrapping med 0,5 G pr. år til 5 G ved pensjon eller fratreden.

Bilag 2

Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

(Se A-delen i Spekter for perioden 01.04.2022 – 31.03.2024, punkt IV 4)

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Merknad: Med "sosial dumping" er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

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

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 4.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

Hovedavtalen kap X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften.

Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik Hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 4.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, j f r HA § 45.

Merknad: Endringene i punktene 4.1.3.2, 4.1.3.3 og 4.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L

(2011 - 2012).

Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde. Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

Bruk av vikarer

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

Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

Ansatte i vikarbyråer

Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved

permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

Bilag 3

Fagopplæring og etter- og videreutdanning

(Se A-delen i Spekter for perioden 01.04.2022 – 31.03.2024, punkt IV 5)

Kompetanseoverføring

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

Fag- og yrkesopplæring

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

Satsingen vil da blant annet rette seg mot

- å arbeide for oppdatering av fag - og yrkesopplæringen slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag - og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine

grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur

Etter- og videreutdanning

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

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

Realkompetanse

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

tillitsvalgte vurdere hvordan slik dokumentasjon best kan skje i de gitte situasjoner.

Bilag 4

Avtalefestet pensjon (AFP)

(Se A-delen i Spekter for perioden 01.04.2022 – 31.03.2024, punkt IV 1)

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekterområdet gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Bilag 5

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

§ 1 Partsforhold - omfang

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

§ 2 Formål

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

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

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

§ 3 Finansiering

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

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

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

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

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

Arbeidstakerne betaler til ordningen ved at arbeidsgiver trekker kr. 3,25

pr. uke, kr. 14,08 pr. mnd., eller kr. 169 pr. år i deres lønn. Arbeidstakere som ikke arbeider full stilling, betaler en forholdsmessig andel.

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

§ 4 Administrasjon

OU-Ordningene i Spekterområdet ledes av et felles styre med 12 medlemmer, sammensatt av 6 representanter fra Spekter, 2 representanter fra LO-Stat og 1 representant fra hver av YS-Spekter, Unio, Akademikerne-Helse og SAN. Leder utpekes av Spekter. Spekter utfører sekretariatsfunksjon for styret, og fører regnskap over bruk av midlene i ordningen. Revidert regnskap forelegges styret til godkjenning.

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

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

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

§ 5 Midlenes fordeling

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

Dersom det skjer endringer i Spekters medlemsvirksomheter, og dette fører til vesentlige endringer i fordelingsnøkkelen, kan styret fastsette ny

fordelingsnøkkel som skal gjelde fra første etterfølgende kvartalsutbetaling.

§ 6 Oversikt over midlenes anvendelse

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

§ 7 Regulering

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

§ 8 Andre organisasjoner

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

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

§ 9 Ikrafttredelse og varighet

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

Bilag 6

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

Generelt om velferdspermisjoner

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

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

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon: Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie.

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

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

1. Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie.
Her menes 1 dag på dødsdagen og 1 dag på begravelsesdagen. M.a.o. inntil 2 dager med lønn når kriteriene mht nærmeste familie oppfylles.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle, samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på

vedkommendes avdeling kan være representert.

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

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

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

3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner på skolen.
5. Permisjon når foreldrene blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.
6. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.
7. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. hjemmehjelp, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte

permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

8. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
9. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
10. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
11. Permisjon ved deltagelse i egne barns konfirmasjon
12. Permisjon for oppmøte på sesjon.

Bilag 7

Avtalefestet ferie

(Se A-delen i Spekter for perioden 1.4.2022 – 31.3.2024, punkt IV 2)

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. Ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige proSENTSATS for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

Bilag 8

Arbeidsvilkår i forbindelse med fødsel og adopsjon

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

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

Bilag 9

Nedsettelse av arbeidstiden

A. Fra 1. januar 1987 gjennomføres følgende arbeidstidsnedsettelse:

1. Til 37,5 timer per uke:
Dagarbeidstid
2. Til 36,5 timer per uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
3. Til 35,5 timer per uke:
 - a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.
 - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.
 - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelige helligdag.
4. Til Til 33,6 timer per uke:
 - a. Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.
 - b. Arbeid under dagen i gruver.
 - c. Arbeid med tunneldrift og utsprenning av bergrom under dagen.
5. For dem som har forlenget arbeidstid pga beredskapstjeneste eller passiv tjeneste iht arbeidsmiljølovens § 10-4 (2) og (3), skal forlengelse skje på basis av overenskomstens timetall.

Bilag 10

Avtale om delte skift for sjåfører i Oslo

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

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

Delte skift avsluttes senest kl 19.00. Arbeidstid som faller utenfor rammen av 12 timers utstrekke, eller som faller senere enn kl. 19.00 betales som overtid. Minste opphold i tjenesten skal sammenhengende være 3 timer. Kjøring i oppholdstiden betales som overtid.

Bestemmelsen om opphold kan i det enkelte tilfelle fravikes ved tjenesteoppsett dager før hellig/høytidsdager. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoneringssted eller på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.

Delte skift kan blandes med andre skift for turnuser som har fri lørdager og søndager. Inntil 25 % av turnusene med kjøring i helgene kan inneholde ett delt skift pr. uke.

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

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

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

Bilag 10A

Avtale om delte skift for sjåførar utanfor Oslo

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

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

Bilag 10B

Avtale om delte skift for sjåførar utanfor Oslo for anbud utlyst etter 01.06.10 og for nye kontrakter inngått etter 01.06.10

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

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

Bilag 11

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024 – og videre 1 – ett - år av gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to måneders varsel.

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

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

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har framsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning si opp de enkelte tariffavtaler med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2024).

Bilag 12

Avtale om etterutdanning etter yrkessjåførforskriften (YKB)

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

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

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

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

Arbeidstaker må da dekke kostnadene selv.

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

Arbeidstakere har ikke rett på etterutdanningskurs under avvikling av oppsigelsestid.

2. Arbeidsgiver skal dekke ordinær lønn inklusive eventuelle ubekvemstillegg i henhold til ordinær arbeidsplan. Kurstid ihht yrkessjåførforskriften regnes ikke som arbeidstid, og deltakelse på kurs kan således ikke utløse overtid eller annen kompensasjon. Arbeidsgiver skal imidlertid betale ordinær timelønn (uten overtid) for kurstidene de dagene et kurs legges på en fridag ihht arbeidsplanen.
3. Arbeidsgiver dekker kursutgiftene, herunder eventuelt læremateriell. Hvis kurset ikke avholdes på stasjonsstedet,

dekker arbeidsgiver arbeidstakers reisekostnader til og fra kursstedet. Arbeidsgiver fastsetter, etter drøftinger med de tillitsvalgte, reisemåte og dekning av reisekostnader, samt eventuell dekning av kost og losji.

Implementering:

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

Bilag 13

Bestemmelser om tjenestepensjon

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

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

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

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

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

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

Bilag 14

Kompetansebilag buss

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

Den nye ordningen er som følger:

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

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

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

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

Bilag 15

Kompetansebilag for sporveisbedrifter (trikker/T-bane).

Fra 01.04.16 er det etablert slik ordning for kompetansetillegg:

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

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

Praktisk gjennomføring:

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

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

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

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

Overgangsordning

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

Tillegg etter ny ordning kan tidligst opparbeides fra 01.04.17.

Bilag 16 Sikkerhetssjekk

I forbindelse med sikkerhetssjekken må føreren forvise seg om at kjøretøyet er i forsvarlig og forskriftsmessig stand. Følgende skal være kontrollert:

- Visuell sjekk av dekk
 - Slitasje
 - Trykk
 - Muttere/bolter
- Lys
- Bremseser
- Førerplass/dashboard
 - Styresjekk
 - Belte
 - Varsler
- Visuell sjekk
 - Speil
 - Vinduer
 - Åpne luker

Hvem som skal gjennomføre hvilke deler av sjekken kan også variere, men i den grad deler av sikkerhetssjekken er overlatt til andre enn sjåføren, skal det være gode rutiner som forsikrer sjåføren om at dette er gjort på en betryggende måte.

Sikkerhetssjekken tilpasses den teknologiske utviklingen.