

**Overenskomst
mellom
SPEKTER / Flytoget AS
og
LO Stat / Norsk Jernbaneforbund
(NJF)**

Gjeldende for perioden 01.04.2022 - 01.04.2024

bu

CF

§ 1 Partsforhold/ virkeområde

Denne overenskomsten er inngått mellom Flytoget AS og Norsk Jernbaneforbund vedrørende stilling som flytogvert (FTV), salgs- og kundeveileder (SKV) og operativ planlegger (OPL2). Eventuell endring av stillingsbetegnelse endrer ikke overenskomstens omfang. Dersom det gjøres endringer i stillingsbeskrivelsen for stillinger omfattet av overenskomsten, skal dette være gjenstand for drøftinger.

Partene er Flytoget AS og Norsk Jernbaneforbund. Det tillates ikke å avvike fra dette uten skriftlig avtale mellom partene.

Partene er enige om at endringer av denne avtalen kun kan gjøres etter avtale mellom partene. Partene er videre enige om at registrering av overtid gjelder alle som omfattes av avtalen, uten at det skilles mellom betalt og ubetalt overtid.

Der det i teksten er henvist til Arbeidsmiljølovens (AML) bestemmelser vil havende tekst også være gjeldende ved eventuelle endringer i tekst inntil partene har avtalt annet. Begge parter er også innstilte på at brudd på denne avtalen umiddelbart vil bli tatt opp mellom partene.

Andre skriftlige avtaler enn nevnt i denne overenskomsten som er inngått mellom partene vil være gyldige inntil annet er avtalt.

Det er ikke tillatt for arbeidstakere eller arbeidsgivere å fravike fra denne overenskomsten, AML, Ferieloven og annet lovverk som er minstekrav. Skulle noe tilsi endringer kan dette kun skje etter skriftlig enighet mellom partene.

Overenskomsten omfatter resepsjonen og eventuelt andre avdelinger som tilkommer i avtaleperioden. Avtalens sikkerhet og arbeidstidsbestemmelser gjelder også for personale i administrative stillinger dersom disse unntaksvis utfører tjeneste som flytogvert.

§ 2 Ansiennitet

§ 2.1 Bedriftsansiennitet

Bestemmelsene om bedriftsansiennitet er beskrevet i personalthåndboken, og er lik for alle medarbeidere i Flytoget.

§ 2.2 Turansiennitet

Denne er regulert i egen avtale mellom partene.

§ 3 Tilsetting og oppsigelse

Det kan avtales en prøvetid på inntil 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds oppsigelsestid. For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt 3 måneder.

3.1. Bierverv og engasjement i annen virksomhet

Det henvises til bedriftens etiske retningslinjer og arbeidsreglement.

§ 4 Ansettelse

Tillitsvalgte skal involveres i ansettelsesprosessen av kundeveiledere og flytogverter, gjennom deltakelse i årlig strategi/-planleggingsmøte. Tillitsvalgte inviteres på kurs for nyansatte flytogverter for å informere om foreningens arbeid.

Bruk av midlertidig ansatte skal som hovedregel ikke forekomme, jfr. AML 14-9 nr.1b. Ved bruk av midlertidig ansatte skal tillitsvalgte involveres i prosessen. Involveringen skal dokumenteres.

§ 5 OU-midler

Flytoget AS er tilknyttet SPEKTER og derigjennom forpliktet til å følge reglene vedr. OU-midler som til enhver tid er avtalt mellom hovedpartene.

§ 6 Ferie

Ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie utgjør til sammen 5 uker. Ferie som gis samlet med 5 dager eller mer skal tiltredes seinest kl. 17.00 dagen før og vare til kl. 06.00 dagen etter.

Ferie og feriegodtgjøring gis i henhold til Ferielovens bestemmelser. Sommerferien skal avvikles over maksimalt 9 uker, hvori skolens sommerferie inngår. Dette er dog ikke til hinder for at man lokalt kan avtale avvikling av ferie som fraviker dette. Det skal gjennomføres lokale drøftinger innen utgangen av foregående år mellom partene vedrørende en ordning om ferieavvikling, Hvis en ansatt tar ut hele hovedferien på andre tider av året enn omtalt i Ferieloven kan den ansatte kreve feriepengene utbetalt. Dette følges opp av den ansatte selv.

Hovedferien (3 uker) tas ut som hele uker (15 feriedager). Uken regnes fra søndag til den slutter lørdag. Ansatte i 100% stilling kan hvert år ta ut 2 uker (10 feriedager) som enkeltstående dagsverk. Ansatte med stillingsandel under 100%, kan på samme måte ta ut 2 uker ferie, men det kan ikke kreves fri for flere dagsverk enn det stillingsandelen har i gjennomsnitt pr uke.

Ved uttak av enkeltstående feriedager beregnes 1 feriedag = 1 skift.

§ 7 Lønn

Alle ansatte i bedriften ansettes med årslønn.

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn er årslønn dividert med 1747 (33,6 t/uke).

Lønnsnivå	Årslønn	Lønnsstige
Nivå A	406 238	0 – t.o.m. 5 år
Nivå B	452 317	Fra og med år 6

Nivåskifte skjer 1. april etter man har oppnådd fem års ansettelse.

§ 7.1 Skifttillegg

For turnuser med arbeid hver annen helg, utbetales en årlig kompensasjon for ubekvem arbeidstid, tilsvarende 22,5 % av grunnlønn. For turnuser med fri tre av fire lørdager og arbeid annen hver søndag, eller omvendt, utbetales en årlig kompensasjon for ubekvem arbeidstid på 20 %. For turnuser med arbeid hver tredje helg, utbetales en årlig kompensasjon tilsvarende 17,5 % av grunnlønn. Dette er en kompensasjon for arbeid i tidsrommet 20.00 – 06.00 og arbeid på lørdager og søndager.

For timelønnede utbetales et årlig skifttillegg på 17,5 % av grunnlønn.

Skifttillegget er gjenstand for løpende beregninger når det skjer endringer i Flytogets togproduksjon, eller når en av partene ber om det. Skifttillegget avrundes til nærmeste halve prosent etter regelen 0,25 eller mer avrundes opp, og 0,24 eller mindre avrundes ned.

§ 7.2 Instruktør- og veiledertillegg

For instruktører utbetales et tillegg på 3,5 timers timelønn pr utførte dagsverk. Forutsetningen er at instruktør utfører instruktøroppgaver og er hovedansvarlig instruktør.

For veiledere (FTV og SKV) utbetales et tillegg på 3 timers timelønn pr utførte dagsverk. Forutsetningen er at veileder utfører veilederopp-gaver.

§ 7.3 Tillegg for avløsertjeneste på OPL (operativ ledelse)

For avløsere på OPL utbetales et tillegg på kr 400,- pr utførte dagsverk.

§ 7.4 Lønnsutbetaling

Lønnsutbetaling foregår den 15. i samme måned som inntjeningen skjer. Faller den 15. på en lørdag, søndag eller en hellig- eller høytidsdag, skal lønnen være tilgjengelig den siste bankdagen før den 15. Alle fradrag for fravær respektive all utbetaling av bevegelige variable tillegg skjer i samband med ordinær lønnsutbetaling måneden etter den måned som nevnte fradrag og tillegg er opptjent.

§ 8 Lønnsatser

Med bakgrunn i særlig kompetanse eller endringer i stillingsinnhold kan satsene fravikes.

Dersom det i løpet av overenskomstperioden blir vesentlige endringer i arbeidsoppgaver, kan partene møtes og forhandle frem endrede lønnsatser.

§ 9 Pensjon

Følgende pensjonsordning gjelder i Flytoget med virkning fra 01.01.2019.

9.1 Innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:

- Innskudd 0 G –7,1 G: 5,5 % (uten egenandel)
- Innskudd 7,1 G –12 G: 15 % (uten egenandel)
- Innskuddsordningen vil omfatte fast og midlertidig ansatte som arbeider minst 20 % av full stilling.
- Ansatte som blir ufør, skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling til alderspensjon frem til pensjonsalder (67 år) (innskuddsfritak ved uførhet, jf Lov om Innskuddspensjon §2-4). Ved delvis uførhet med uføregrad 20 % eller mer, gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet. Innskuddsfritaket reguleres med 2,25% (forventet G-vekst per d.d for så å bli tatt opp til vurdering minst hvert femte år med den hensikt å følge G-utviklingen.
- Pensjonsgrunnlaget i ny innskuddspensjon skal bestå av grunnlønn, faste tillegg og variable tillegg. Overtid for merarbeid, diett/kostgodtgjørelser og refusjoner inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.
- Innskuddsordningen utformes med investeringsvalg, det vil si ulike risikoprofiler inkludert en såkalt livssyklusprofil som gir en langsiktig nedtrapping i risiko før pensjonsalder.
- Ansatte som har ulønnede, lovbestemte permisjoner fra Flytoget får dekket sine pensjonskostnader i permisjonsperioden.
- Ansatte som har ulønnet permisjon fra Flytoget som tillitsvalgte, kan etter egen avtale stå i ordningen i inntil fire år mot å betale egen pensjonspremie

9.2 Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening)

Uførepensjon på nivå med offentlig sektors uførepensjon

- Grunndekning på $\frac{1}{4}$ G (maks 6 % av pensjonsgrunnlag)
- Pluss 3 % av pensjonsgivende lønn opp til 12 G
- Tilleggsdekning på 66 % av lønn mellom 6 og 12 G.
- Uførepensjonen skal gi dekning for uføregrad over 20 % og dekke eventuell manglende Folketrygd for grader mellom 20-50 %.
- Uførepensjonen tilknyttes barnetillegg på 4 % av pensjonsgrunnlag inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.
- Det er et krav om at uførepensjon skal utbetales samtidig med arbeidsavklaringspenger inntil NAV fastsetter eventuelt varig uføre.

Barnepensjon: 15 % av pensjonsgrunnlag til barnet fyller 21 år

9.3 AFP

Flytoget er tilknyttet Fellesordning for AFP i privat sektor

9.4 Særlige tiltak for eldre arbeidstakere:

Det innføres en driftspensjon for arbeidstakere som på overgangstidspunktet 01.01.2019 er 55 år eller eldre (født t.o.m 1963), og dermed ikke kommer inn i ordningen for privat AFP. Driftspensjonens ytelse skal være som følger:

- For de med aldersgrense 70 år: Tilsvarende størrelsen på dagens offentlige AFP. Endelig ytelse beregnes for hver enkelt på uttakstidspunktet.
- For de med aldersgrense 65 år: Tilsvarende størrelsen på dagens beregning av særalderspensjon. Som i dag kan beregning av offentlig AFP velges dersom den gir en høyere ytelse.
 - 85-års regelen benyttes på samme måte som i SPK-ordningen og gir mulighet til pensjonsuttak fra 62 år.
 - Til fradrag i driftspensjonen kommer opptjent oppsatt rettighet fra SPK
- Pensjon under utbetaling reguleres årlig pr 1. mai, i takt med regulering av alderspensjon fra NAV.
- Det er mulig å ta ut delvis driftspensjon, men dette må søkes og innvilges av arbeidsgiver, på lik linje med dagens AFP og særalderspensjon.
- Det gis mulighet til jobb utenfor Flytoget ved siden av driftspensjonen uten avkortning. Dette gjelder både offentlig lik AFP og særalderspensjon over drift.
- Det er mulig å kombinere driftspensjonen med uttak av alderspensjon fra NAV.
- I tilfelle det blir klart at Flytogets eksistens er truet og derigjennom ikke kan møte sine forpliktelser ovenfor de som har tatt ut pensjon fra driftsordningen, innbetales tilstrekkelige midler til et livsforsikringssselskap slik at ytelsen er sikret frem til 67 år. Også kompensasjonstillegget må avsettes slik at det kan betales i tillegg til driftspensjonen til 67 år t.o.m 63-kullet enten på ordningen nevnt over eller på annet vis.

Andre bestemmelser

- Ny pensjonsordning gjelder også hvis Flytoget etablerer datterselskaper innen togdrift i Norge
- Flytoget AS har tjenestepensjon i Statens pensjonskasse til og med 31.12.2018. Helt og delvis uføre, delvis AFP pensjonerte samt helt og delvis sykmeldte blir værende i SPK også etter denne dato. Personer som friskmeldes eller returnerer til full stilling, overføres til innskuddsordningen. Ved friskmelding av ansatte som er født før 1964, inngår de i driftspensjonsordningen etter søknad.

Vedlegg/bilag 1

Protokoll fra forhandlinger mellom Flytoget AS og Norsk Lokomotivmannsforbund og Norsk Jernbaneforbund datert 9.4.2018" m/vedlegg.

§ 10 Arbeidstid

§ 10.1 Arbeidsplanens innhold og lengde

Arbeidstiden stilles opp på en arbeidsplan (turnus). På arbeidsplanen anføres fridager og tiden for tjenestens start og avslutning. Arbeidstiden settes opp for en rutetermin for flytogverter og etter behov for salgs- og kundeveiledere og operative planleggere. Dersom det foreligger behov for endringer som følge av personalforhold, togproduksjon eller markedsforhold kan det utarbeides nye arbeidsplaner. Endringer og drøfting skjer i samarbeid mellom bedriften og ansattes turnusutvalg jfr. §10.2.

Arbeidsgiver kan etter avtale med tillitsvalgte lokalt, utarbeide andre, frivillige ordninger for arbeidsplan og bekjentgjøring enn det som framkommer i denne overenskomsten.

§ 10.2 Drøfting og bekjentgjøring

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

- Iverksettelse og endringer på arbeidsplanen skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 11 dager før iverksettelse. I dette ligger endrede planer i forbindelse med jul, påske, hovedferieperioden, samt permanente endringer av arbeidsplan. For enkeltstående helge- og høytidsdager samt pinsen, gjelder reglene om bekjentgjøring av midlertidige endringer på arbeidsplan.

Rullerende endringer skal unngås. Med rullerende endringer menes endringer fra dag til dag med 11 dagers løpende varsling

Midlertidige endringer på arbeidsplan skal bekjentgjøres på følgende måte:

- Endringer av arbeidsplan senest 11 dager før tjeneste, bekjentgjøres ved at den enkelte arbeidstaker tildeles den nye tjenesten på arbeidsplan. Endring av fridagsplan bekjentgjøres ved forespørsel med respons.
- Varsling utover 2 timer utenfor oppsatt arbeidsplan skal ikke gjøres uten personlig kontakt og respons.
- Endringer av arbeidsplan mindre enn 11 dager før tjeneste, bekjentgjøres ved forespørsel med respons.

§ 11 Daglig arbeidstid

§ 11.1 Dagsverkets lengde

Etter AML § 10-5 nr.2 er partene enige om at dagsverksbegrensningen er 10 timer. Som unntak kan det settes opp dagsverk på inntil 12,5 timer. Dagsverk som overstiger 10 timer forutsetter enighet mellom de lokale partene, og kan ikke benyttes på dagsverk definert som nattjeneste.

Hvis partene ikke avtaler annet skal et dagsverk beregnes til minst 5 timer.

Dagsverk med fremmøte tidligere enn kl. 05.00, begrenses til 7,5 timer.

§ 11.2 Delt dagsverk

Et dagsverk kan ikke settes opp med mer enn 2 deler, og skal ikke strekke seg over 16 timer.

Delt dagsverk brukes kun operativt eller ved ekstraordinær kjøring.

Med operativt menes operativ leder og planlegger med ansvar for daglig tjenestefordeling.

Tjenestefritt opphold kompenseres med ordinær timelønn.

§ 11.3 Passreiser

Passreise i et dagsverk, eller ut over 2 timer i forkant av et dagsverk, inngår i dagsverkets lengde og anses som arbeidstid. Passreise i slutten av et dagsverk, og inntil 2 timer i forkant av et dagsverk inngår i arbeidsplanen, men ikke som begrensning i det enkelte dagsverkets lengde.

§ 11.4 Fremmøte og avslutningstider

Fremmøte- og avslutningstider er inkludert i arbeidstiden og fastsettes i lokale forhandlinger.

§ 12 Ukentlig arbeidstid

§12.1 Gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid.

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 33,6 timer i gjennomsnitt per uke inkludert pauser.

Etter AML § 10-5 nr 2 er partene enige om at begrensningen for den enkelte uke er 48 klokketimer. Beregningsperioden følger lengden på arbeidsplanen.

I forhold til beregning av den enkelte ukes lengde, regnes uken fra den tid tjenesten begynner søndag til den slutter lørdag, men uten at dette har betydning for fridagens lengde og plassering. Andre ordninger kan avtales lokalt.

§ 12.2 Antall dagsverk i uka

Det skal ordinært ikke være mer enn 5 dagsverk i gjennomsnitt per uke. Andre ordninger kan avtales lokalt.

§ 12.3 Dagsverk med nattjeneste

Dagsverk som inneholder mer enn 2 timer i tidsrommet fra kl 24.00 til 06.00 må ikke tildeles samme arbeidstaker mer enn 3 døgn i strekk. Slike dagsverk kan allikevel tildeles samme arbeidstaker 4 døgn i strekk, dersom dette gjøres operativt (av planlegger eller operativ leder) og ved forespørsel. Dagsverk skal ikke påbegynnes i tidsrommet mellom kl. 24.00 – kl. 04.30.

§ 13 Hvile og spisepauser

AMLs regler gjelder for pauser

§ 14 Daglig fritid

Arbeidstiden må ordnes slik at arbeidstakerne får en arbeidsfri periode på minst 11 timer mellom to arbeidsperioder. For hviletid som helt eller delvis faller på helge-/ høytidsdager i forbindelse jul og påske, samt overgang til sommertid, kan hviletiden reduseres til 10 timer.

Hviletid som angitt i foregående avsnitt kan reduseres med inntil 1 time ved driftsforstyrrelse.

Det tillates ikke at arbeidstaker gjør private bytter som bryter denne avtalen.

§ 15 Ukentlig fritid

§ 15.1 Ukefridag

Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefritid) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Ukefridagen skal tiltres kl 17.00 eller tidligere dagen før, og vare til kl 06.00 dagen etter. Slike fridager skal så langt som mulig legges til søndager, og i gjennomsnitt minst annenhver søndag.

§ 15.2 Ekstrafridag

I tillegg til ukefridagen skal det i gjennomsnitt gis en ekstrafridag per uke. Ekstrafridagen skal strekke seg over et helt kalenderdøgn, og vare til kl. 06.00 dagen etter. Ekstrafridagen skal så vidt mulig legges sammen med ukefridagen, og i gjennomsnitt annenhver lørdag. Summen av ukefridag og ekstrafridag, evt. summen av to ukefridager, skal minimum være 60 timer. Dette gjelder selv om friperioden går ut over uketilskillet.

§ 15.3 Turnusfridag

Turnusfridager markeres på arbeidsplan med **T** og er fridager utover de lov- og avtalebestemte. Slike fridager skal gå over dato og vare i minst 24 timer. T-fridager er fridag på lik linje med andre fridager, og kan ikke flyttes uten samtykke med den enkelte ansatte.

§ 15.4 Fridag på helge- og høytidsdag

Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri et dagsverk. Dagsverket regnes med i turnus. I den grad det er praktisk mulig, tas fridagen uka før, samme uke eller uka etter, eller etter arbeidstakernes ønsker.

Dersom dagsverket blir kompensert i lønn, skal det utbetales et tillegg til timelønn på 100% for 7,5 timer.

§ 16 Helge- og høytidsdager

§ 16.1 Helge- og høytidsdager og påskeaften

1.nyttårdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. og 17.mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Pålagt arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 133 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjenesten skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til 2,25 ganger antall arbeidet timer på nevnte dager.

§ 16.2 Helge- og høytidsaftener

Når tjenestelige hensyn tillater det skal arbeidstaker få fri fra kl 1300 følgende dager: onsdag før skjærtorsdag, pinseaften, jul – og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 133 %.

§ 17 Overtid

§17.1 Overtidssatser

Overtidsgodtgjørelse utbetales med timesats forhøyet med følgende tillegg:

- 50% mellom kl 06.00 og 20.00 mandag til fredag,
- 100% på fridager mandag til fredag mellom kl 06.00 og 20.00.
- 125% mellom kl 20.00 og 06.00 samt på lørdager og søndager.

Det regnes bare hele og halve timer. Timesats for utregning av overtidsbetaling er den turnusansattes faste årslønn dividert med 1747.

For oppstått tjeneste (for eksempel grunnet forsinkelse) ut over den oppsatte/beordrede vakt, utløses overtidsgodtgjørelse.

§17.2 Avrunding av overtid pr time

Følgende avrundingsregler gjelder:

- 10 minutter rundes opp til ½ time
- 30 minutter rundes opp til 1 time.

§ 17.3 Omlegging av arbeidsplan på kort varsel

Ved omlegging av arbeidsplan med kortere varsel enn 11 dager til hver enkelt arbeidstaker, kompenseres det som overtid for det tidsrom som strekker seg utover frammøte og avslutningstidspunktene for den ordinært oppsatte tjeneste. Ved varsling skal store endringer av tjenestetidspunkt drøftes av partene og avklares med arbeidstaker.

Dette punktet kommer ikke til anvendelse dersom omleggingen skjer fordi arbeidstaker midlertidig pålegges arbeidsoppgaver av administrativ karakter, eller dersom omleggingen skjer etter ønske fra både arbeidsgiver og arbeidstaker. Punktet kommer heller ikke til anvendelse ved innkalling eller anmodning om møter som kommer inn under Hovedavtalens bestemmelser om involvering, drøftinger samt forhandlinger.

§ 17.4 Overtid på fridag

Pålagt tjeneste på fridag skal uavhengig av dagsverkets lengde beregnes til minst *5 timer*. Slik godtgjøring for minimumsberegning av arbeid på fridag, gjelder kun når arbeidet er pålagt (ikke oppstått) og heller ikke når arbeidet dagen før en fridag på grunn av forsinkelser strekker seg inn på en fridag. I slike tilfelles godtgjøres kun de faktiske arbeidede timer.

I tilfelle pålagt arbeid på en fridag strekker seg over døgnskille gjelder fortsatt minimumsberegningen på 5 timer, men ikke for hver dag (dagsverk).

§ 17.5 Begrensning av overtidarbeid

Overtid skal søkes begrenset mest mulig i overensstemmelsene med forutsetningen i AML. For øvrig gjelder AMLs regler.

§ 18 Forsikring Alle ansatte er yrkesskadeforsikret i tråd med lovens krav. For øvrig er arbeidstaker medlem i de forsikringsordninger som virksomheten til enhver tid har.

§ 19 Fribillett

Arbeidstaker får fribillett på Flytoget AS. I tillegg omfattes arbeidstaker av de fribillettordninger Flytoget AS til enhver tid har (p.t personalbillettordning for jernbanesektoren administrert av ENTUR).

§ 20 Kompletterende bestemmelser fra innledende sentrale forhandlinger (A-dels forhandlingene) om overenskomster i SPEKTER -området.

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

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

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

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i AML § 31 nr 2 (faren) eller nr 5 (andre) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn 1 uke (7dager) skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

Praktisering av velferdspermisjon fastsettes i den enkelte virksomhet.

AM
CP

§ 21 Egne bestemmelser for salgs- og kundeveiledere (SKV)

§ 21.1 Lønn

Alle ansatte i bedriften ansettes med årslønn.

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn er årslønn dividert med 1747 (33,6 t/uke).

Lønnsnivå	Årslønn	Lønnsstige
Nivå 1	393 646	0 – t.o.m. 5 år
Nivå 2	424 950	Fra og med år 6

Nivåskifte skjer 1. april etter man har oppnådd fem års ansettelse.

§ 21.2 Skifttillegg

For turnuser med arbeid hver tredje helg, utbetales et årlig tillegg på 12 % av grunnlønn. For turnuser med arbeid hver annen helg, utbetales et årlig skifttillegg på 17 % av grunnlønn.

Dette er en kompensasjon for arbeid i tidsrommet 20.00 – 06.00 og arbeid på lørdager og søndager.

For timelønnede utbetales et årlig skifttillegg på 12 % av grunnlønn.

§ 21.3 Daglig fritid

Arbeidstakere som ikke har sikkerhetstjeneste, det vil si kundeveiledere, kan fravike avtale om arbeidsfri periode på 11 timer, men ikke under 8 timer i henhold til Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette forutsetter enighet mellom partene.

§ 21.4 Ferie

Hovedregelen i § 6 legges til grunn. Andre ordninger kan avtales for salgs- og kundeveiledere.

§ 21.5 Endret fremmøtested

Kundeveiledere som får endret fremmøtested etter tjenestestart, tilkommer passreise.

am
Q

§ 22 Egne bestemmelser for operative planleggere (OPL2)

§ 22.1 Lønn

Alle ansatte i bedriften ansettes med årslønn.

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn er årslønn dividert med 1747 (33,6 t/uke).

Årslønn for operative planleggere er kr 491 139.

Operative planleggere som, etter lønnsoppgjøret for 2022 evt. ligger høyere enn kr 491 139, beholder sin grunnlønn som en personlig ordning.

§ 22.2 Skifttillegg

For turnuser med arbeid hver tredje helg, utbetales et årlig tillegg på 17,5 % av grunnlønn.

Dette er en kompensasjon for arbeid i tidsrommet 20.00 – 06.00 og arbeid på lørdager og søndager.

§ 22.2 Daglig fritid

Arbeidstakere kan fravike opphold på 11 timer, men ikke under 8 timer i henhold til

Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dette forutsetter enighet mellom partene.

§ 22.3 Ferie

Hovedregelen i § 6 legges til grunn. Andre ordninger kan avtales for operative planleggere

Vedlegg/bilag 1 til overenskomsten

Protokoll fra forhandlinger mellom Flytoget AS og Norsk Lokomotivmannsforbund og Norsk Jernbaneforbund.

Det er enighet om følgende:

- Eksisterende pensjonsordning i Flytoget AS avsluttes for alle ansatte med virkning fra 01.01.2019.
- Helt og delvis uføre, delvis AFP pensjonerte samt helt og delvis sykmeldte blir værende i SPK.
- Personer som friskmeldes eller returnerer til full stilling, overføres til innskuddsordningen.
 - Ved friskmelding for de ansatte som er født før 1964 inngår i driftspensjonsordningen etter søknad
- Hvis det oppstår uforutsette forhold som partene ikke hadde oversikt over ved inngåelse av denne protokollen, skal det gjennomføres samtaler eller opptas forhandlinger i bedriftens pensjonsutvalg med målsetning om felles løsning.

Følgende innskuddspensjonsordning opprettes med virkning fra 01.01.2019

- **Innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:**
 - Innskudd 0 G –7,1 G: 5,5 % (uten egenandel)
 - Innskudd 7,1 G –12 G: 15 % (uten egenandel)
 - Innskuddsordningen vil omfatte fast og midlertidig ansatte som arbeider minst 20 % av full stilling.
 - Ansatte som blir ufør, skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling til alderspensjon frem til pensjonsalder (67 år) (innskuddsfritak ved uførhet, jf Lov om Innskuddspensjon §2-4). Ved delvis uførhet med uføregrad 20 % eller mer, gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet. Innskuddsfritaket reguleres med 2,25%(forventet G-vekst per d.d for så å bli tatt opp til vurdering minst hvert femte år med den hensikt å følge G-utviklingen.
 - Pensjonsgrunnlaget i ny innskuddspensjon skal bestå av grunnlønn, faste tillegg og variable tillegg. Overtid for merarbeid, diett/kostgodtgjørelser og refusjoner inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.
 - Innskuddsordningen utformes med investeringsvalg, det vil si ulike risikoprofiler inkludert en såkalt livssyklusprofil som gir en langsiktig nedtrapping i risiko før pensjonsalder.
 - Ansatte som har ulønnede, lovbestemte permisjoner fra Flytoget får dekket sine pensjonskostnader i permisjonsperioden.
 - Ansatte som har ulønnet permisjon fra Flytoget som tillitsvalgte, kan etter egen avtale stå i ordningen inntil fire år mot å betale egen pensjonspremie
- **Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening)**
 - Uførepensjon på nivå med offentlig sektors uførepensjon
 - Grunndekning på ¼ G (maks 6 % av pensjonsgrunnlag)
 - Pluss 3 % av pensjonsgivende lønn opp til 12 G
 - Tilleggsdekning på 66 % av lønn mellom 6 og 12 G.
 - Uførepensjonen skal gi dekning for uføregrad over 20 % og dekke eventuell manglende Folketrygd for grader mellom 20-50 %.
 - Uførepensjonen tilknyttes barnetillegg på 4 % av pensjonsgrunnlag inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.
 - Det er et krav om at uførepensjon skal utbetales samtidig med arbeidsavklaringspenger inntil NAV fastsetter eventuelt varig uføre.
 - Barnepensjon: 15 % av pensjonsgrunnlag til barnet fyller 21 år

me

- Gruppelivsforsikringen - 20 G
- **AFP i privat sektor**
 - Etableres for de som innfrir ansiennitetsvilkårene.
- **Loss of Licence**
Dagens ordning for «loss of licence» tilpasses til at den enkelte forventes å stå lenger i stilling enn tidligere. (Det tas utgangspunkt i at folk står til 67 år)
Forhandles og konkretiseres i tariffoppgjøret 2018. Hører til pensjonsforhandlingene og holdes utenfor ramma.

Særlige tiltak for eldre arbeidstakere:

- Det innføres en driftspensjon for arbeidstakere som på overgangstidspunktet 01.01.2019 er 55 år eller eldre, og dermed ikke kommer inn i ordningen for privat AFP.

Driftspensjonens ytelse skal være som følger:

- For de med aldersgrense 70 år: Tilsvarende størrelsen på dagens offentlige AFP. Endelig ytelse beregnes for hver enkelt på uttakstidspunktet.
- For de med aldersgrense 65 år: Tilsvarende størrelsen på dagens beregning av særalderspensjon. Som i dag kan beregning av offentlig AFP velges dersom den gir en høyere ytelse.
 - 85-års regelen benyttes på samme måte som i SPK-ordningen og gir mulighet til pensjonsuttak fra 62 år.
 - Til fradrag i driftspensjonen kommer opptjent oppsatt rettighet fra SPK
- Pensjon under utbetaling reguleres årlig pr 1. mai, i takt med regulering av alderspensjon fra NAV.
- Det er mulig å ta ut delvis driftspensjon, men dette må søkes og innvilges av arbeidsgiver, på lik linje med dagens AFP og særalderspensjon.
- Det gis mulighet til jobb utenfor Flytoget ved siden av driftspensjonen uten avkortning. Dette gjelder både offentlig lik AFP og særalderspensjon over drift.
- Det er mulig å kombinere driftspensjonen med uttak av alderspensjon fra NAV.
- I tilfelle det blir klart at Flytogets eksistens er truet og derigjennom ikke kan møte sine forpliktelser ovenfor de som har tatt ut pensjon fra driftsordningen, innbetales tilstrekkelige midler til et livsforsikringselskap slik at ytelsen er sikret frem til 67 år. Også kompensasjonstillegget må avsettes slik at det kan betales i tillegg til driftspensjonen til 67 år t.o.m 63-kullet enten på ordningen nevnt over eller på annet vis.

Kompensasjoner

- De som er ansatt i Flytoget til og med 2017 vil få et kompensasjonstillegg
- Kompensasjonstillegget vil bli utbetalt til de som beregningsmessig kommer dårligere ut enn med dagens pensjon fra 67 år.
- Alle beregningene baseres på gjeldende vedtatte pensjonsregelverk, herunder regler for beregning av offentlig tjenstepensjon, AFP, særalderspensjon og ytelse fra Folketrygden pr mars 2018.
- Kompensasjonen utbetales som et prosentvis tillegg til lønnen fra overgangstidspunktet og frem til dagens konsesjonsavtale for Flytoget utløper
- Det prosentvise tillegget følger hele tiden utvikling i lønnen.
- Det anbefales sterkt at et kompensasjonstillegg avsettes til pensjonsformål
- Utgangspunktet for kompensasjonsberegningen er uttak av alderspensjon ved 67 år med beregning av tjenestetid (SPK) og pensjonsinnskudd (innskuddspensjon) frem til 67 år.

- Ved uttak av driftspensjon for de som omfattes av denne, så vil kompensasjonen utbetales sammen med driftspensjonen fram til fylte 67 år dersom den ansatte ved fratreden ville ha oppnådd 30 års opptjening. Ved mindre enn 30 års opptjening på uttakstidspunktet vil kompensasjonen korrigeres. Ansatte som har inngått individuell avtale med arbeidsgiver om driftspensjon, og pensjoneres ut fra driftspensjonsavtalen før 67 år, får en korrigert kompensasjonsprosent som vil gjelde fra uttakstidspunktet frem til 67 år. De korrigerede kompensasjonsprosentene beregnes samtidig med opprinnelig kompensasjon høsten 2018.
- De korrigerede kompensasjonsprosentene skal sikre at tilstrekkelig kompensasjon er utbetalt til å dekke differansen (fra 67 år) mellom uttak fra ytelsesordningen og ny pensjonsordning ved pensjoneringstidspunktet.
- Kompensasjonene er beregnet ut i fra følgende forutsetninger, som tar utgangspunkt i forutsetninger fra Norsk regnskapsstiftelse:
 - Lønn og G-vekst på 2,75%
 - Avkastning frem til 57 år 5,1%
 - Avkastning fra 57 år 4,5%
 - Diskonteringsrente 1%
 - Vedtatte regler for offentlig tjenstepensjon per 1. januar 2018
 - i. Beregning av folketrygd er gjort iht. bransjestandard
 - ii. Levealdersjustering er gjort iht. bransjestandard, hvor benyttede forholds- og delingstall er iht. NAV per juni 2018
 - Forventet levealder følger K2013 tariffen som Finanstilsynet har pålagt norske forsikringsselskaper å benytte
- Beregningene foretas en gang, og eventuelt kompensasjonsbehov fastsettes med endelig virkning høsten 2018.

Andre bestemmelser

- Nyansatte i 2016, 2017 og 2018 som ikke oppnår tre års samlet tjenestetid (oppsatt rettighet) i offentlig tjenstepensjon, og som er ansatt i Flytoget AS pr. 1.1.19 skal kompenseres basert på innskuddssatsene i den nye innskuddsordningen i den perioden de har vært ansatt før iverksetting av ny pensjonsordning.
- Kompensasjonen samt beregnet avkastning for den aktuelle ansettelsesperioden vil bli utbetalt når den enkelte oppnår tre års ansettelse i Flytoget (vilkår for opptjening i SPK)
- Den ansatte oppfordres til å spare kompensasjonen til fremtidig pensjon og kan eventuelt spares i en individuell pensjonsspareavtale (IPS).

Overenskomst og godkjenning

- Godkjenning av denne protokollen forutsetter godkjenning i uravstemning i Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund.
- Godkjenning av denne protokollen forutsetter godkjenning i Flytogets styre
- Partene er enige om at en ny pensjonsordning som beskrevet i denne protokollen innarbeides som en del av overenskomstene ved hovedoppgjøret i 2018.
- Tilpasninger av Loss of licence ordningen sees i sammenheng med hovedoppgjøret i 2018
- Ny pensjonsordning gjelder også hvis Flytoget etablerer datterselskaper innen togdrift i Norge

Oslo 9. april 2018

Philipp Engedal
Flytoget AS
Vedlegg.

Rolf Ringdal
Norsk Lokomotivmannsforbund

Audun Sør-Reime
Norsk Jernbaneforbund

Nærmere beskrivelse av driftsordningen

Driftsordningen omfatter de ansatte i Flytoget som er født i 1963 eller tidligere. Eventuelt nyansatte som er født i 1963 eller tidligere, skal inngå i den nye innskuddsbaserte ordningen. Driftsordningen skal gi anledning til å fratre sin stilling med samme ytelser som AFP i offentlig sektor eller særalderspensjon ville gitt den enkelte.

For de med aldersgrense 70 år, tilsvarer AFP ytelsen fra 62 år Folketrygdens alderspensjon (grunn- og tilleggspensjon) tillagt et AFP tillegg på 20 400 kroner. Fra 65 år skal det foretas en besteberegning av ytelsen før 65 og 66 % av pensjonsgrunnlaget redusert for lavere enn 30 års tjenestetid.

For de med aldersgrense 65 år, tilsvarer ytelsen fra 62 år det beste av AFP ytelsen beskrevet over og 66% av pensjonsgrunnlaget redusert for lavere enn 30 års tjenestetid.

Det er anledning til å supplere AFP ytelsen med uttak av Folketrygdens alderspensjon, som ikke er mulig med en lukket SPK ordning. Det gis også anledning til å ha inntekt også utover 15 000 kroner ved siden av AFP ytelsen.

Øvrige regler følger av regelverket for beregning av AFP og særalderspensjon i Statens pensjonskasse, herunder pensjonsreguleringsbestemmelser.

Nærmere beskrivelse av kompensasjonsordningen

For de ansatte i Flytoget opprettes en kompensasjonsordning. Denne ordningen skal gi et ekstra prosentvis tillegg til lønnen til de som ut fra forutsetninger kommer dårligere ut ved beregning av alderspensjon.

Endringen fra en ytelsesordning til en innskuddsordning, vil kunne gi et «pensjonstap» for enkelte. Det vil si at det vil være en forskjell mellom forventet pensjon/pensjonskapital ved å beholde dagens ytelsesordning og forventet pensjon/pensjonskapital etter overgangen til ny pensjonsordning ved 67 år. Flytoget ønsker å kompensere de ansatte for det beregnede tapet.

Nedenfor følger en beskrivelse knyttet til hvordan kompensasjonen beregnes, hvilke forutsetninger som legges til grunn for beregningen, samt hvordan utbetaling av kompensasjonen vil skje.

1. Taps- og kompensasjonsberegning

- 1.1. For å beregne om det vil oppstå et «pensjonstap» må forventet pensjon fra dagens ytelsesordning og forventet pensjon i ny innskuddspensjonsordning beregnes og sammenlignes. En slik sammenligning krever at det legges til grunn en rekke forutsetninger. Disse forutsetningene er gjengitt tidligere i protokollen.
- 1.2. Ved beregningen av hvorvidt det foreligger et økonomisk tap er det differansen mellom beregnet pensjonskapital fra dagens offentlige tjenstepensjonsordning, og beregnet saldo på innskuddspensjon pluss pensjonskapitalen tilhørende oppsatt rettighet ved 67 år, som legges til grunn. De født i 1963 eller før opprettholder AFP ordningen og særalderspensjonsordningen som en driftsordning, mens yngre årskull skifter til AFP privat ordning. Verdien av disse ordningene holdes utenfor beregningen.
- 1.3. Tapsberegningen vil kunne gi grunnlag for årlig kompensasjon i form av en fast prosentsats av pensjonsgrunnlaget hvert år fram til fylte 67 år, og utbetales frem til dagens konsesjonsavtale for Flytoget utløper
- 1.4. Ansatte som omfattes av driftspensjonsordningen, og som ikke ville hatt mulighet for 30 års opptjening i SPK ordningen på uttakstidspunktet, vil få beregnet en egen kompensasjonsprosent som vil gjelde fra uttakstidspunkt og frem til 67 år. Dette fordi opptjeningen ville stoppet ved tidligere uttak i tidligere offentlig tjenstepensjonsordning.

2. Forutsetninger

Det legges til grunn for beregningen av «pensjonstapet» at den ansatte arbeider i Flytoget frem til pensjonsalder 67 år.

3. Utbetaling av kompensasjon

- 3.1. Kompensasjonen utbetales månedlig sammen med ordinær lønnsutbetaling.

Am
et

- 3.2. Kompensasjonen vil kunne utbetales så lenge man er ansatt i Flytoget, eller har en driftspensjon og opphører senest ved fylte 67 år.
- 3.3. Kompensasjonen er gjenstand for inntektsbeskatning.
- 3.4. Kompensasjonen vil ikke inngå ikke i pensjonsgrunnlaget i den nye innskuddsordningen.
- 3.5. Kompensasjonen gir ikke grunnlag for feriepenger.
- 3.6. Kompensasjonsbeløpet følger den individuelle lønnsutviklingen, herunder lønnsøkning som følge av endring i stilling eller stillingsprosent. I tilfeller hvor lønnen overstiger 12 G følger kompensasjonsbeløpet utviklingen i G.
- 3.7. Kompensasjonen utbetales også ved permisjoner så lenge du opprettholder medlemskap i innskuddsordningen under permisjon
- 3.8. Kompensasjonstillegget utbetales ved innvilgede arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra NAV, i samsvar med folketrygdlovens bestemmelser.

4. Øvrige forhold

- 4.1. Ordningen innebærer ingen garantier fra arbeidsgiver til arbeidstaker knyttet til størrelsen på endelig pensjon ved fylte 67 år.
- 4.2. Feriepenger vil kunne måtte trekkes fra kompensasjonsutbetalingen dersom skattemyndighetene endrer sine retningslinjer slik at beløpet i fremtiden inngår i feriepengegrunnlaget. I så fall vil punkt 3.5 håndteres tilsvarende.
- 4.3. Det tas for øvrig forbehold om endringer i ovennevnte ordning dersom dette er påkrevd som følge av endringer i offentligrettslig regelverk eller retningslinjer.

