

Norsk Jernbaneforbund

Arctic Train AS

Dato:01.03.2022

Overenskomst

mellom

Arctic Train AS

og

Norsk Jernbaneforbund

Overenskomstperiode 01.04.2022 – 31.03.2024

DEL 1:

HOVEDAVTALEN MELLOM LO OG NHO

Partene er enige om å gjøre hovedavtalen mellom LO og NHO så langt den passer gjeldende.

DEL 2:

OVERENSKOMST MELLOM ARTIC TRAIN AS OG NORSK JERNBANEFORBUND

1. AVTALENS PARTER OG VIRKEOMRÅDE

Denne overenskomst er inngått mellom Arctic Train AS og Norsk Jernbaneforbund. Overenskomsten gjelder for servicepersonell. Overenskomsten kan etter enighet mellom partene gjøres gjeldende også for andre grupper av arbeidstakere.

2. ANSETTELSE, OPPSIGELSE OG PRØVETID

Det skal som hovedregel ansettes i heltidsstilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte. Ansettelse og oppsigelse skjer i henhold til reglene i Arbeidsmiljøloven med følgende unntak:

- For arbeidstaker som har vært ansatt sammenhengende i ett år eller mer gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på **tre** måneder.
- For fast ansatt arbeidstaker med mer enn to års sammenhengende ansettelsestid og midlertidig ansatt med mer enn fire års sammenhengende ansettelsestid, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på seks måneder, såfremt ikke annet er avtalt i den enkeltes arbeidsavtale. Såfremt oppsigelse fra arbeidsgiver skyldes ansattes forhold, er oppsigelsestiden tre måneder. Ved direkte overgang fra andre selskaper i konsernet skal ansettelsestid i dette selskap regnes med i forhold til disse oppsigelsesfrister.
- Prøvetiden er 6 måneder. Dersom arbeidstakeren har fravær i prøvetiden, kan arbeidsgiveren forlenge prøvetiden tilsvarende. Melding om forlenget prøvetid vil bli gitt før utløpet av prøvetiden.

3. BIERVERV OG ENGASJEMENT I ANNEN VIRKSOMHET SAMT LOJALITETSKRAV

3.1 Innhenting av tillatelse

Hvis arbeidstakeren er eller vurderer å bli involvert i virksomhet utenfor selskapet som vedkommende mistenker kan virke hindrende for utøvelsen av den ordinære tjenesten eller kan klassifiseres som konkurrerende virksomhet, skal arbeidstakeren på eget initiativ innhente tillatelse fra arbeidsgiveren.

3.2 Opplysningsplikt

På anmodning fra arbeidsgiveren er arbeidstakeren pliktig å opplyse om hvorvidt, og i hvilket omfang vedkommende innehar bierverv. Arbeidsgiveren kan pålegge arbeidstakeren helt eller delvis å opphøre med bierverv hvis arbeidsgiveren vurderer at dette virker hindrende for utøvelsen av den ordinære tjenesten.

3.3 Bierverv i konkurrerende virksomhet

Arbeidstakeren får ikke inneha ansettelse hos eller utføre oppdrag for annen arbeidsgiver som driver virksomhet innen samme virksomhetsområde som Arctic Train. Videre får

OSK K.S

arbeidstakeren ikke ha del i, selv eller gjennom annen part drive foretak eller ellers i ervervsøyemed utøve virksomhet som er innen eller som berører Arctic Train sin virksomhet.

Ovenstående gjelder ikke i den grad arbeidsgiveren tillater annet. Hvis slik tillatelse er blitt gitt er arbeidstakeren på anmodning likevel pliktig å opplyse arbeidsgiveren om arten og omfanget av konkurrerende bierverv.

3.4 Lojalitet

Partene er enige om at en viktig parameter er at et selskap skal være framgangsrikt er at det finnes en bærende selskapside som gjennomsyrrer hele organisasjonen. Det påligger dermed et ansvar for alle ansatte i Arctic Train og være delaktig i verdier, kultur og prinsipper som er styrende innen selskapet.

4 GENERELLE LØNNBESTEMMELSER

4.1 Lønnsdefinisjoner

Månedslønn er årslønn dividert med 12. Timelønnsraten for de som arbeider 37,5 timer per uke er årslønn dividert med 1950. Timelønn for turnusarbeider beregnes på grunnlag av 1850 timer pr år

4.2 Lønssystem

Stilling		
Servicemedarbeider Grunnlønn *) (ikke jobbe i tog)	Lønn/mnd.	29045,-
Ombordassistent (gyldig autorisasjon)	Tillegg /mnd.	12 % tillegg
Ombordansvarlig (gyldig autorisasjon)	Tillegg /mnd.	40 % tillegg
Hjelpepersonell m/ PSI jobb på tog	Tillegg /mnd	7 % tillegg
Bremseprøver	Tillegg /mnd	4 % tillegg
Signalgiver	Tillegg /mnd	4 % tillegg
Veileder for ombordansvarlig		784 pr dag
Relevant fagbrev etter søknad	Tillegg /mnd	4 % tillegg
Vikar/timelønnet sesong over 18 år	Timelønn	160,-
Vikar/timelønnet sesong under 18 år	Timelønn	140,-

*) Minstelønn

4.3 Utbetaling av lønn

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 10. i hver måned. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag, helligdag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den foregående virkedag.

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

4.4 Utbetaling av lønn under sykdom

Det tilstås inntil ett års full lønn under sykdom. De samme begrensninger gjelder hos Arctic Train AS som i Folketrygdlovens §8 - 12. Det vil si sykepenger ytes i til sammen ett år. Retten til full lønn under sykdom er betinget av at arbeidstakeren har krav på sykepenger i henhold til folketrygdloven. Med full lønn menes lønn inkludert alle tillegg etter ordinær

arbeidsplan.

4.5 Utbetaling av lønn ved kurs og samlinger

Kurs og samlinger som arbeidstaker er innkalt til av arbeidsgiver godtgjøres iht oppsatt/omlagt tjeneste.

Hvis arbeidstaker pålegges kurs/samlinger på sin fridag, gis ny fridag.

4.6 Sosiale bestemmelser

4.6.1 Lønn ved rett til syke-, fødsels-, svangerskaps-, foreldre-, eller adopsjonspenger, amming eller omsorg for barn

Arbeidstakere som omfattes av § 1, med rett til syke-, fødsels-, svangerskaps-, foreldre- eller adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven skal fra første fraværsdag være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn, inkludert alle tillegg under fraværet, i henhold til 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.

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

Refusjonsbeløp fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten.

Arbeidstaker opptjener feriepenger og ansiennitet under fravær som nevnt.

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

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 (fødsel og adopsjon) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med full lønn, inkludert alle tillegg. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

Ved barnets og barnepassers sykdom utbetales full lønn inkludert alle tillegg. Fraværet må legitimeres og sykdomsforfall skal meldes snarest til arbeidsgiveren. (AML § 12-9)
Arbeidstaker som har hatt foreldrepermisjon med lønn, må ha gjeninntredt i stillingen for å få lønn under ny foreldrepermisjon. Reglene i Lov om Folketrygd må være oppfylt.
Arbeidstaker gis rett til permisjon uten lønn i inntil 3 år ved omsorgspermisjon for barn under 12 år.

En arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for 3 eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår.

Ved følge av barn under 12 år til time ved helsestasjon, legekonsultasjon eller tannlege gis permisjon med lønn innenfor rammen av velferdspermisjoner.

For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i Lov om Folketrygd § 9-6.
Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært

alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i AML § 12-9 (3) og (4) og Folketrygdlovens kapittel 9.

4.6.2 Lønn under militærtjeneste

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i bedriften utbetales full lønn, inkludert alle tillegg under repetisjonsøvelse.

4.6.3 Permisjon

Ved permisjon med lønn betales grunnlønn samt alle tillegg i henhold til arbeidsplan.

Ved permisjon uten lønn utbetales det ikke lønn eller godtgjøringer, men arbeidstager beholder sin stilling og sitt ansettelsesforhold i Arctic Train AS.

4.6.4 Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner kan gis når dette er nødvendig for den enkelte. For eksempel ved alvorlig sykdom/skade eller begravelser i nære relasjoner, tilvenning i barnehage, 1. skoledag (1. trinn) eller tilsvarende viktige personlige hensyn. Velferdspermisjoner gis med full lønn i inntil 10 dager pr. kalenderår, evt. halv lønn i inn til 20 dager pr. kalenderår.

4.6.5 Lærlingelønn

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

Normalskalaen er:

Skole de 2 første årene

5. halvår 30 %

6. halvår 40 %

7. halvår 50 %

8. halvår 80 %

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

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

4.6.6 Opplæring og teknologisk utvikling

Der det er relevant skal Arctic Train AS arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter Lov om grunnskole og den videregående opplæring § 3 - 5 (tidligere § 20) opprettholdes også i fremtiden.

Arctic Train AS søker å utarbeide eller stille til rådighet opplæringstilbud for vedlikehold og utvikling av den enkelte stillings kvalifikasjoner både i dybde og bredde knyttet til endring i arbeidskrav, arbeidsforhold, teknologi og materiell.

Lærlinger og praksiskandidater kan søke om dekning av utgifter i forbindelse med prøveavleggelsen.

Ved avleggelse av eksamen ved offentlig studiested og/eller for kurs som er relevant for

stillingen gis det fri med lønn. I tillegg har man rett til 2 lesedager med lønn i forkant av eksamen. Alle dagene gis innenfor rammen av velferdspermisjoner.

5. DIVERSE TILLEGG

5.1 Nattillegg

For arbeid i tidsrommet kl. 21.00 – 06.00 utbetales et tillegg på 45 % av timelønn per klokke. Tillegget utbetales også etter klokka 06.00 for dagsverk som påbegynnes før klokka 03.00

5.2 Lørdag og søndagstillegg

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på 45 % av timelønn pr. arbeidet klokke i tidsrommet lørdag kl. 0000 til søndag kl. 2400.

5.3 Helge- og høytidstillegg

1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er normalt fridager dersom tjenesten tillater det.

Dersom tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: onsdag før skjærtorsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaften.

Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag skal denne kompenseres med en annen ny ekstra fridag. Hvis slik fridag ikke kan gis skal fridagen kompenseres med 7,5 timer 100%.

Ved pålagt arbeid på en helge- og høytidsdag og påskeaften så tilkommer timelønn tillagt 150%.

Kompensasjon etter dette punktet kommer i tillegg til godtgjørelse etter punkt 5.1 og 5.2.

5.4 Oppholdstillegg

Ombordtjeneste kompenseres slik: Opphold på utestasjon kompenseres med kr.90,- per time. Disse bestemmelsene gjøres nå tilsvarende gjeldende for passreise mellom kl. 2200-0600 når sovekupe disponeres alene.

Opphold på hjemmestasjon ved **delt dagsverk** kompenseres med kr 120.- per opphold. Oppholdsberging endres ikke ved forsinkelser.

5.5 Individuelle avtaler

Tillegg vil bortfalle der det forhandles fram avtale om forhøyet fastlønn som inkluderer tjeneste/ubekvemstillegg.

6. ARBEIDSTID

6.1 Generelt

Bestemmelsene i avtalens punkt 6 kan fravikes ved enighet mellom de lokale partene, men likevel innenfor arbeidsmiljølovens rammer.

6.1.1 Hensikt

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

6.1.2 Arbeidstid generelt

Ukentlig arbeidstid for dagarbeider skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer.

Ukentlig tid for turnusarbeidere skal ikke overstige:

Med tidsberegning (6.1.3.) 37.5 timer eller maks 35.5 klokketimer

Eventuelt 33.6 timer

6.1.3 Beregning av arbeidstid for turnuspersonalet

Redusert arbeidstid for arbeidstakere med (skift- og) turnustjeneste, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-4 (5) og (6), gjennomføres med utgangspunkt i 37,5 t/u slik:

Timer og tjenestetimer

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

Nattarbeid

For ordinært arbeid alle dager mellom kl.21.00 og kl.06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter

Arbeid på søn- og helgedager

For ordinært arbeid på søn- og helgedager mellom kl.06.00 og kl.21.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

For øvrig henvises til AML kapittel 10.

6.2.1 Arbeidsplan

Arbeidsplan skal følge de til enhver tid gjeldene lover, avvik kan avtales mellom partene.

Det tilstrebes at partene samarbeider om å utarbeide en optimal arbeidsplan.

Ved behov for arbeidstid som avviker fra den normale, så skal det etableres en egen arbeidsplan. På arbeidsplanen anføres fridager og tiden for tjenestens start og avslutning.

Deltidsansatte og ansatte med redusert arbeidstid på 51 % eller høyere avmerkes uke- og ekstrafridagen (60 timer) på arbeidsplanen – jfr. pkt.5.4.3.1 og 5.4.3.2. Deltidsansatte og ansatte med redusert arbeidstid på 50 % eller lavere, garanteres minst 60 timer fri, uten at den enkelte uke- og ekstrafridag blir avmerket på arbeidsplan. Arbeidstiden stilles opp på en arbeidsplan (tjenesteliste/-turnus).

Da mye av virksomheten er basert på fortløpende oppdrag, vil arbeidsplanene bestå av fast og ikke fast turnering. Rullerende turnus opp mot ruteplanperioden vil derfor ikke alltid være mulig å planlegge inn i fast arbeidstidsordning. I tillegg vil det kunne være store sesongmessige variasjoner.

Arbeidsplanen settes opp i turnuser som kan variere i lengde, men minimum for to uker.

Fridag skal legges til stasjoneringstedet evt. det midlertidige stasjoneringstedet. Dersom det i arbeidsplanen er angitt en eller flere sammenhengende perioder med uspesifisert arbeid, kan friperioden legges til utestasjon.

Rullerende endringer på fast produksjon skal unngås. Med rullerende endringer menes endringer fra dag til dag med 14 dagers løpende varslingsfrist.

Tildeling av dagsverk på dager med uspesifisert tjeneste på en arbeidsplan, samt oppstående endringer som følge av toginnstillinger/produksjonsendringer på kort varsel, er ikke gjenstand for fortløpende drøftinger, men tildeling skal i regelen skje med 2 ukers varsel før tjenesten skal utføres.

6.2.2 Drøfting og bekjentgjøring

Utarbeidelse av arbeidsplan skjer etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10-3. Iverksettelse av ny arbeidsplan skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 2 uker før første dag i den nye planen.

Nødvendige endringer på arbeidsplanen som følge av toginnstillinger/produksjonsendringer på kort varsel, samt tildeling av dagsverk på dager med uspesifisert tjeneste, er ikke gjenstand for fortløpende drøftinger. Slike endringer skal bekjentgjøres så raskt som mulig.

6.2.3 Endring av Arbeidsplan

Endring av arbeidsplan skal skje med varsel på minimum 14 dager før ny arbeidsplan iverksettes. Rullerende endringer i arbeidsplan skal så langt som mulig unngås.

6.2.4 Omlegging av arbeidsplan på kort varsel

Omlegging av arbeidsplan med kortere varsel til hver enkelt enn 14 dager kompenseres som overtid for det tidsrom som strekker seg utover frammøte og avslutningspunktene for den ordinært oppsatte tjeneste.

Dette punktet kommer ikke til anvendelse dersom omleggingen skjer fordi vedkommende arbeidstaker midlertidig pålegges arbeidsoppgaver av administrativ karakter, arbeide som instruktør/gjennomføre opplæring, eller hvor omlegginger skjer etter ønske fra både arbeidstaker og arbeidsgiver.

Force Majeure

Varslingsfristen settes til 24 timer i situasjoner der selskapet kan vise til Force Majeure (eks. ras, flom og liknende).

6.2.5 Omlegging av tjeneste ved inngått pendleravtale arbeide i avtalt frivillig konsentrert ordning

Ved inngått individuell avtale om konsentrert arbeidsordning (7-7, 8-6 etc.) kan omlegging av tjeneste i arbeidsplanen gjennomføres med varsel innen kl.16 dagen før, men minimum 12 timer før ny aktuell tjeneste. Dette såfremt det ikke medfører endringer i klokkeslett som berører friperioden (før og etter).

6.3 Gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid

Partene er enige at det praktiseres gjennomsnittsberegning av arbeidstid iht aml § 10-5.2

6.4.2 Nattarbeid for personell i ombordtjeneste

For personell i ombordtjeneste gjelder at

- Dagsverk som inneholder togtjeneste i tidsrommet 02.00 til 05.00 skal ikke overstige 8 timer. For personell i ombordtjeneste som har dagsverk som inneholder tjeneste i nattog, gjelder ikke denne begrensning. For dagsverk med annen tjeneste som overstiger 3 timer utover ordinær tjeneste gjelder ikke denne begrensningen.
- Er tjenesten et delt dagsverk med opphold på 3 timer eller mer, bortfaller 8 timers begrensningen.
- Dagsverk som inneholder tjeneste i tidsrommet 02.00 til 05.00 skal ikke utføres av samme arbeidstaker mer enn 2 døgn i trekk.

6.4.3 Daglig arbeidstid

Dagsverkets lengde

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

Et dagsverk skal beregnes til minst 5 tjenestetimer.

Delt dagsverk

Delt dagsverk skal søkes begrenset. Et dagsverk kan ikke settes opp mer enn i 2 deler, og skal ikke strekke seg ut over 16 timer

6.4.4 Ukentlig arbeidstid

Gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid

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

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

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

6.5 Reiser

6.5.1 Kompensasjon for reisetid

For reiser til kurs og lignende gjelder følgende:

- Reiser i ordinær arbeidstid kompenseres time for time. Med ordinær arbeidstid regnes opprinnelig arbeidsplan.
- Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid på hverdager kompenseres time for time.
- Reiser på frilørdager, søndager, påskeaften, helge – og høytidsdager, samt etter klokken 16.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag kompenseres time for time.
- Reisetid mellom 22:00-06:00 kompenseres ikke når arbeidstakeren har soveplass
- Etter avtale kan kompensasjon for reisetid avspaseres etter ovennevnte regler

- Bestemmelsene gjelder ikke for arbeidstakere som har særskilt kompensasjon for reiser
- Ovennevnte gjelder også på reiser i utlandet

6.5.2 Passreiser i dagsverk for personell i ombordtjeneste

All reise til/fra togkjøring regnes som passreise. Slike reiser gir ikke grunnlag for tidsberegning etter pkt. 6.1.3.

Passreise i et dagsverk eller utover 2 timer i forkant av et dagsverk, inngår i dagsverkets lengde og anses som arbeidstid – for personell i ombordtjeneste. Passreise mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når sovekupe disponeres alene.

I tilfelle passreise settes opp i plassregulerte tog, skal det tildeles reservert plass. Alle andre reiser til kurs o.lign. foregår etter Statens satser og legitimasjonskrav.

6.6 Daglig fritid

Hviletid mellom dagsverk på er 11 timer. Dette kan redusere til 8 timer på borte stasjon.

6.7 Hvile- og spisepauser

Det vises til Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Der det ikke er mulig å fastsette tidspunkt tas pausen under arbeidets gang.

6.8 Tildeling av overnattingsrom

Overnattingsrom tildeles:

-Ved opphold mellom dagsverk på annet sted enn hjemmestasjon.

-Ved opphold i tjenesten på mer enn 2 timer i tidsrommet 22.00 - 06.00 og opphold på mer enn 4 timer i tidsrommet 06.00 – 22.00.

Ved dagsreiser hvor arbeidstid og reisetid overstiger 13 timer borte fra stasjoneringstedet skal det tilbys overnatting.

Det skal i størst mulig utstrekning legges til rette for hvile også ved opphold under 3 timer.

Det forutsettes at det oppnås enighet lokalt ved slike tilfeller. Overnattingsrom skal holde normal hotellstandard.

6.9 Reise som er satt opp på arbeidsplan

Reiser utover 2 timer i forkant av et dagsverk eller i et dagsverk, inngår i beregningen av dagsverkets lengde.

I tilfeller slike reiser foretas i tog med mulighet for plassbestilling, skal det tildeles reservert plass på høyeste standard.

6.10 Avløsningstjeneste og kurs på fremmed stasjoneringsted

I forbindelse med avløsningstjeneste, og kurs på fremmed stasjoneringsted utbetales kostgodtgjøring etter satsene i statens reiseregulativ.

6.11 Fridager

Fridager skal ikke avvikles på bortestasjon

6.12.1 Ukefridag

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

6.12.2 Ekstrafridag

I tillegg til ukefridagen ihht. AML § 10-8 skal det gis en ekstrafridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.. Ekstrafridagen skal ha en varighet på minst 33 timer. Alt: 21.00 dagen før ekstrafridagen og varer til kl. 03.00 dagen etter.

Summen av uke- og ekstrafridag, eventuelt summen av 2 ukefridager, skal minimum være 60 timer. Dette gjelder selv om friperioden går over uketilskillet.

6.12.3 T-fridag

Turnusfridager, markeres på tjenestelisten med "T", og er fridager utover de lov- og avtalebestemte. Slike fridager skal gå over dato og vare i minst 24 timer.

6.12.4 Flytting av fridag

Fridager på arbeidsplanen kan flyttes etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

6.12.5 Kompensasjon for fridag som faller en helge- eller høgtidsdag

Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høgtidsdag som ikke er søndag, skal dette som hovedregel kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde.

Hovedregelen er at det skal gis fritid. Det er først når dette ikke er mulig at overtid kommer på tale. Ved vurderingen av om det er mulig å gi fri og tidspunktet for slik fritid skal det legges vekt på effektiv drift og medarbeiderens behov.

Slik fritid skal legges innenfor en tidsramme på 5 uker. Dette innebærer at fritiden skal gis i den aktuelle uken, 2 uker før eller 2 uker etter den aktuelle fridagen, som det skal kompenseres for.

Dette forhindrer ikke at leder og medarbeider kan komme fram til andre fleksible ordninger når det gjelder uttak av nevnte fritid.

Dersom slik kompensasjonsfri ikke kan gis, utbetales et tillegg til timelønnen på 100% for samme antall timer, som arbeidsplanen tilsier.

Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes kompensasjon etter satsene i punkt om overtid. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høgtidsdager ytes ingen godtgjørelse.

6.12.6 Helgefri (lørdag og søndag)

Partene er enige om at det skal tilrettelegges for arbeidsplaner med arbeide inntil hver tredje helg. Hvis det ikke viser seg ikke mulig, skal det forhandles om kompensasjonsordninger.

7. OVERTIDBESTEMMELSER

7.1 Overtid

Overtid skal være pålagt og begrenses i overensstemmelse med forutsetningene i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidstillegg). Tillegget til timelønnen er 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 og for overtidsarbeid på oppsatte fridager, lørdager, søndager, helge- og høgtidsdager, og etter kl.12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

AS

Arso

Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i den enkelte tilfelle, kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Overtidstillegget utbetales.

7.2 Kompensasjon for omlegging av arbeidsplan på kort varsel

Ved omlegging av arbeidsplan med kortere varsel til hver enkelt enn 14 dager, utbetales tidsforskyvningstillegg tilsvarende gjeldende overtidssatser for det tidsrom som strekker seg utover fremmøte og avslutningstidspunktene for den ordinært oppsatte tjenesten.

For personell i ombordtjeneste som arbeider pendlerturnus vises det til 6.2.5.

8. FERIE

Ferie og feriegodtgjørelse gis i henhold til ferielovens bestemmelser og gjeldende fellesordning mellom LO og NHO.

Avtalefestet ferie gjøres gjeldende for ansatte Arctic Train AS.

Feriepenger utbetales i juni måned.

Partene vil bidra til at hovedferien i hovedsak avvikles over 9 uker, hvori skolens sommerferie inngår.

8.1 Enkeltstående feriedager

Ansatte i 100 % stilling, kan hvert år ta ut 10 feriedager som enkeltstående dagsverk, uansett hvor lang friperioden blir. Ansatte med stillingsprosent under 100 %, kan på tilsvarende måte ta ut to uker ferie, men på en slik måte, at det ikke kan kreves fri for flere dagsverk enn hva vedkommende i gjennomsnitt har pr. uke.

- Søknader om avvikling av slike feriedager må sendes leder så tidlig som mulig og minst 3 uker før de skal tas og senest innen 01.12 (5 dager) og 01.06 (5 dager) i ferieåret. Er det ikke kommet inn søknader før 01.12 og 01.06. vil feriedagene bli plassert.
- Det kan ikke tas ut enkeltstående feriedager i mer enn to helger.
- Det kan ikke på regnes å ta ut mye ferie i "pressede" perioder (for eksempel perioder med mye kurs, ferieperioder, høysesong etc).
- Ved vurdering av feriesøknader skal det tas ekstra hensyn til personale med barn opp til og med grunnskolealder.
- For øvrig gjelder ferieloven mht. feriefastsetting.

Disse retningslinjene forhindrer ikke at leder og medarbeider, som tidligere, kan komme fram til andre fleksible ordninger i forbindelse med ferieavviklingen.

8.2 Tiltredelse av ferie

Ferie som gis samlet med 5 dager eller mer skal tiltredes senest kl. 15.00 dagen før, å vare til kl 06.00 dagen etter. Arbeid etter klokken 15.00 dagen før og før kl 06.00 dagen etter slik ferie, kompenseres med overtid iht. pkt. 7.1.

8.3 Forhandlinger

Feriepuljer settes opp og turneres innenfor kravene til sommerferie i Ferieloven. Turnering

gjøres på en slik måte at det blir mest mulig rettferdig for alle arbeidstakere som har rett til ferie i sommerferieperioden.

Det skal gjennomføres drøftinger mellom partene vedrørende en ordning om ferieavvikling, samt kompensasjon for eventuell flytting av sommerferie pga. driftsmessige hensyn. Disse lokale forhandlingene skal være sluttført innen utgangen av mars.

9. FORSIKRING

9.1 Yrkesskedeforsikring

Arbeidstaker er yrkesskedeforsikret i tråd med lovens krav.

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

9.1.2 Utgiftsdekning

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

9.1.3 Fradrag mv.

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

9.1.4 Skade på reise

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

9.1.5 Tap i framtidig erverv

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

9.1.6 Permisjoner

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

9.1.7 Lavere lønnet stilling

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

9.1.8 Menerstatning

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

15-29 % medisinsk invaliditet – 1 G

30-70 % medisinsk invaliditet – 2 G
Over 70 % medisinsk invaliditet - 3 G

9.1.9 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte, som definert i punkt 9.2.3.

9.1.10 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G

9.1.11 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

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

9.2 Gruppelivsforsikring

9.2.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er ansatt i virksomheten, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte jf. pkt 9.2.3. I tillegg skal etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon eller 2 år etter overgang til uføretrygd, og som ikke har hatt annet ordinært arbeid i perioden være omfattet. Etterlatte etter arbeidstakere som har omsorgspermisjon uten lønn er også omfattet av bestemmelsen.

Dersom det utbetales erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelser etter denne bestemmelsen.

9.2.2 Dekning

Hvis arbeidstaker dør av yrkesskade/yrkessykdom, utbetales de etterlatte et engangsbeløp på 22 G.

Partene er enige om en nedtrapping fra fylte 46 år og ned til 67 år/pensjon.

9.2.3 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).
- B Samboer (se dog bokstav C).
- C Barn under 18 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % (inntil 6,5G) av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

9.2.4 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet inntreder, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.

9.2.5 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G, til dødsboet.

9.2.6 Forsikring

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

10 ANSIENNITET

Ansatte som tidligere har hatt sitt ansettelsesforhold i Arctic Train AS og som på nytt ansettes fra en av døtrene vil få denne tiden omgjort til bedriftsansiennitet

Dersom en ansatt slutter i bedriften og innleder et nytt ansettelsesforhold til Arctic Train AS regnes ikke tidligere opptjent ansiennitet med.

Følgende permisjoner avbryter ikke bedriftsansienniteten:

- Permisjon med hel eller delvis lønn.
- Permisjon ved oppdrag i fagbevegelsen og for å utføre offentlige verv.
- Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, siviltjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste.
- Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid
- Permisjon uten lønn for bedriftsrettet utdanning.

Ved avtale mellom partene kan også andre permisjoner bli å regne med i bedriftsansienniteten.

Turansiennitet blir bestemt internt i de respektive grupper etter avtale mellom partene.

11. LIKESTILLING

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor Arctic Train AS eller selskaper tilknyttet konsernet.

Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Gravide har krav på høvelig arbeid under graviditet uten reduksjon i inntekt, om ikke egnet arbeid finnes i Arctic Train AS vil mulighetene for det samme bli undersøkt i konsernet.

12. ARBEIDSTAKERE MED UTENLANDSK OPPRINNELSE

Arctic Train AS skal arbeide for at bedriften gjenspeiler det etniske mangfoldet som er i landet/regionen. Under ellers like forhold skal det legges til rette for at minoritets grupper kan få ansettelse i bedriften.

13. ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE

Partene er enige om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse, kan fortsette å arbeide frem til ordinær pensjonsalder. Skulle bedriften omorganisere eller innskrenke vil partene i fellesskap vurdere tidsbegrensede ordninger. Når dette synes hensiktsmessig, men på en slik måte at Arctic Train AS's seniorpolitikk blir bedret.

14. INNLEIE OG Utleie AV ARBEIDSKRAFT

Innleie og utleie av arbeidskraft skal alltid drøftes med de tillitsvalgte når innleien vil bety en økning av antall beskjeftigede innenfor det aktuelle fagområdet med mer enn 10 %, eller når utleie vil redusere antall beskjeftigede innenfor det aktuelle fagområdet med mer enn 10 %.

Inn/utleie skal kun foregå mellom bedrifter som har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

15. PENSJON

15.1 Pensjonsordning

Partene er enige om det etableres følgende pensjonsordning for ansatte i Arctic Train AS:

- a) Pensjonsgrunnlaget skal bestå av all lønn med tillegg (Natt, Lør-Søn, delt dagsverk, Instruktørt tillegg). Alt. lønn ut fra fastlønnsavtale. Overtid, diett og kostgodtgjørelse og refusjoner inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.
- b) Pensjonen består av en innskuddspensjon på 7% fra 0G til 7,1G, og 17% fra 7,1G til 12G.
- c) De ansatte trekkes i bruttolønn for en egenandel på 1%
- d) Uførepensjon som skal utgjøre 66% av pensjonsgrunnlaget (det innarbeides et barnetillegg)
- e) Barnepensjon på 15% av pensjonsgrunnlaget

15.2 Avtalefestet pensjon (AFP)

Bedriften skal ha AFP i fellesordningen.

Arctic Train AS etablerer AFP, tilslutter seg Sliterordningen i fellesordningen for AFP, i henhold til AFP-vedtektenes § 2-1 og § 2-1 i Sliterordningsavtalen med LO.

16 FELLESDORDINGENE

Gjeldende fellesordninger mellom LO og NHO gjøres gjeldende:

- Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987
- Lovfestet ekstraferie for eldre arbeidstakere
- Korte velferdspermisjoner
- Avtalefestet ferie
- Avtalefestet pensjon (AFP)
- Sliterordningen med Landsorganisasjonen i Norge.

17. OVERENSKOMSTENS IKRAFSTREDEN OG VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2022 til og med 31. mars 2024.

Dersom overenskomsten ikke sies opp av en av partene med 3 måneders skriftlig varsel, løper den videre for to år av gangen.

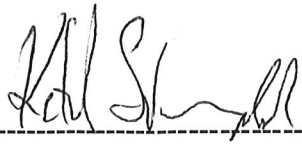
18. REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET HALVÅR

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom partene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Hvis partene ikke blir enige ved forhandlingene, kan partene innen 14 dager si opp overenskomsten med 14 dagers varsel.

Merknad: Denne bestemmelsen trer i kraft i forbindelse med overenskomstrevisjonen 1. april 2023, og gjelder i forbindelse med mellomoppgjøret 1. april 2023, jf. merknaden i punkt 17.

Dato:





Arctic Train AS



Norsk Jernbaneforbund

Protokoll

Den 15 september 2022 ble det avholdt møte mellom Arctic Train og Norsk Jernbaneforbund.

Tilstede:

Fra Arctic Train: Ketil Svenningdal

Fra Norsk Jernbaneforbund: Silje K. Larsåsen, Audun Sør-Reime

1. Inngått overenskomst gjeldene fra 01.04.2022.
2. Opplæring av ombordpersonale og bemanning av tog i Arctic Train skal gjennomføres i samsvar med «Nasjonal Standard for opplæring av ombordpersonell» og «Nasjonal Standard for bemanning av tog» fastsatt av Jernbanevirksomhetenes sikkerhetsforening.
3. Partene er enige om at Arctic Trains forsikringsordninger gjelder og at partene sammen vil «rydde» overenskomsten på dette område.
4. Partene er enige om at ved innføring av kompetanse som «Avgangsbitrede» på svensk side gis det et tillegg på 400.- pr. mnd.


Arctic Train


Norsk Jernbaneforbund