



Overenskomst

mellom Bane NOR
og Norsk Jernbaneforbund

1. april 2022 – 31. mars 2024



Norsk
Jernbaneforbund

Protokoll

Forhandlinger om revisjon av B-delsoverenskomst mellom Bane NOR SF (Bane NOR) og NJF.
Forhandlingsmøter ble holdt i Bane NORs lokaler 20.04., 28.04., 29.04., 04.05., 05.05. og 06.05.22

Til stede	
Bane NOR	Lars Kåre Smith, Bjørn Røtnes, Grete Olsen, Christine Schau, Anita Mork Viken
NJF	Torfinn Håverstad, Rune Dahlen, Lars Oellingrath, Lars Øyvind Sannes, Linn Karen Carlsen, Kurt Jensen

Partene er enige om:

I Økonomi

1.1 Lønnstabeller i overenskomst del b

Lønnstabell 6.5 b er som følger med virkning fra 1. april 2022:

Gruppe	Garantilønn pr. 1. april 2022
Minstelønn i Bane NOR for arbeidstakere over 18 år	360 369
Fagarbeider innen Transport	480 621
Maskinsjef energi	570 820
Maskinsjefassistent energi	518 094
Telemontør	516 669
Togleder	565 369
Togleder togledersentralen Oslo	612 473
Vaktleder	600 746
Vaktleder med teamlederansvar	678 341
Vaktlederavløser	580 569
Vaktlederavløser Oslo	638 535
Operativ ruteplanlegger	588 379
Gruppeleder TXP	525 000
Gruppeleder kunde- og trafikkinformasjon	515 000
Elkraftoperatør	565 369
Elkraftoperatør Elkraft Oslo	612 473
Aspirant til togledelse	475 000

Ny lønn Oslo er inkludert innbaking av avvikleder særavtaler
Operative ruteplanleggere som ligge over garantilønn gis kr 27000

For grupper som ligger over minstelønn gis minimum kr:

Fagarbeider innen transport:	kr. 17000
Maskinsjef Energi	kr. 21000
Maskinsjefassistent Energi	kr. 19000
Telemontør:	kr. 19000
Elkraftoperatører Oslo	Kr. 12000

1.2 Togekekspeditorer

I årets tarifforhandlinger har endring av lønssystemet for togekekspeditorer vært et viktig tema og partene er enige om følgende:

Togekekspeditorer gis et lønnstillegg tilsvarende kroner 16.500 på årsbasis med virkning fra 1. april 2022.

Dagens lønnstabell for togekekspeditorer erstattes med følgende lønnstabell fra 1. juli 2022:

Stillingsgrupper	Beskrivelse	Garantilønnsats
Togekekspeditor 1	TXP med mindre enn 10 års erfaring	430 000
Togekekspeditor 2	TXP ved Alnabru, Drammen og Trondheim	465 000
Togekekspeditor 3	TXP under opplæring til togleder	475 000
Togekekspeditor 4	TXP med mer enn 10 års erfaring	500 000
Togekekspeditor 5	TXP ved Alnabru, Drammen og Trondheim med mer enn 10 års erfaring	515 000

1.3 Toginformatører og signalgivere

Toginformatører og signalgivere gis et lønnstillegg tilsvarende kroner 16.500 på årsbasis med virkning fra 1. april 2022.

Dagens lønnstabell erstattes med følgende garantisatser fra 01.07.22:

Grunnlønn Toginformatører og signalgivere:	kroner 415 000
Senior Toginformatører og signalgivere:	kroner 460 000
Gruppelederavløser:	kroner 480 000

1.4. Ansatte med individuell lønnsfastsettelse

Ansatte med individuell lønnsfastsettelse reguleres i samsvar med avtalte kriterier og innenfor avtalt økonomisk ramme. Ingen ansatte reguleres med mindre enn 1,87 % av årslønn. Regulering skjer med virkning fra 1. april 2022.

Ansatte som har begynt i 2022, og ansatte som i omstillingsprosesser m.m. er blitt innplassert i langt lavere stillinger, er ikke omfattet av det generelle tillegget avtalt mellom partene i Bane NOR.

Dog skal disse ha det generelle tillegget på kr. 7800 avtalt i A-delsforhandling.

1.5 Generelt

De avtalte tilleggene i pkt. 1 inkluderer kr. 7800 avtalt i A-delsforhandlingene.

II B-delsoverenskomst

Partene er enige om å videreføre gjeldende B-delsoverenskomst for perioden 2022-24 med de endringer som følger av partssammensatt utvalgs rapport av februar 2021 (vist i Bane NORs krav/tilbud 1), og avtalte endringer i denne protokoll:

A: Endring i kapittel 6.5 b) i Overenskomst del B, Lønnsgrupper – lavest garanterte årslønn, foretas ved at følgende stillinger tas ut av lønnstabellen:

- Fagarbeider med realkompetanse som kan sidestilles med fagbrev
- Arbeidsleder tele med fagbrev tele
- Arbeidsplanlegger tele
- Fagarbeider fra Mantena med fagbrev
- Spesialarbeider fra Mantena

I tillegg til at de ovennevnte stillingene tas ut av lønnstabellen endres navn på «Fagarbeider med andre fagbrev enn jernbanerelevante fagbrev» til «Fagarbeider innen Transport».

B: Ny tekst i Overenskomst del B 6.6:

6.6 Lønnsreguleringer:

Dagens tekst endres slik at det fremgår at ansatte med individuell lønnsfastsettelse skal tilbys årlig lønssamtale med sin personalleder.

III Pensjon

Det gjennomføres en annengangslukking av pensjonsordningen i Statens pensjonskasse (SPK). Bane NOR og NJF vil i fellesskap gjennomføre pensjonsmøter med ansatte i aldersgruppen under 55 år.

Det legges til grunn at bytte av pensjonsordning er frivilling, og ikke skal være negativ i forhold til fremtidige pensjonsutbetalinger. Det basert på økonomiske beregninger som vil bli foretatt av SPK / DNB.

IV Utvalgsarbeide

1. Beredskap

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som får i mandat å gjennomgå våre ulike særavtaler som omhandler beredskap for deretter å komme med innstilling til eventuelle endringer.

2. Produktivitet og konkurransedyktighet

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å vurdere ordningen med betalt spisepause.

3. Pensjon

Det nedsettes et partssammensatt utvalg med mandat om å utrede og komme med en innstilling til en egen pensjonsordning for ansatte i stillingsgrupper der det kan være aktuelt

å avtale en lavere aldersgrense enn dagens aldersgrense på 72 år. Innstillingen må ta hensyn til resultatet av pensjonsreformen og ikke utfordre pensjonsregelverket. Innstillingen fra utvalget forelegges avtalepartene i løpet av første kvartal 2023.

V Til protokollen

1. Bane NORs lønnspolitikk sier at lønnsforskjeller skal kunne begrunnes med ulik stillingsgruppe, ulik bransjelønn, ulik markedsverdi mm. Lønnsforskjeller mellom ansatte i samme stillingsgruppe skal som hovedregel være innenfor et intervall tilsvarende differansen mellom øvre kvartils lønn og nedre kvartils lønn i markedet.

Bane NOR vil i løpet av tredje kvartal 2022 gjøre en analyse der det ses på om det er ansatte i NJF med årslønn lavere enn det lønnspolitikken sier og undersøke begrunnelsen for dette. Bane NOR vil i tillegg vurdere om det innenfor spesielle fagområder er utfordringer med å beholde og rekruttere forretningsmessig kritisk kompetanse. Eventuelle lønnsjusteringer for å sikre lønnspolitikken intensjoner diskuteres deretter mellom partene, og vil ikke være en del av rammen for kommende lønnsoppgjør.

2. Operative ruteplanleggere
I løpet av året vil det bli gjennomført en prosess som ser på lønnsstruktur for operative ruteplanleggere.

Oslo, 06.05.22



NJF



Bane NOR SF

Overenskomst del B i Bane NOR

1	Generelt om denne overenskomsten.....	3
1.1	Avtaleparter.....	3
1.2	Adgang til å utfylle overenskomsten.....	3
1.3	Virkeområde.....	3
1.4	Definisjoner.....	3
1.5	Lovhenvisninger.....	3
2	Arbeidstid.....	3
2.1	Alminnelig arbeidstid.....	4
2.2	Redusert arbeidstid ved skift- og turnustjeneste.....	4
2.3	Arbeidstid ved skift- og turnustjeneste.....	4
2.3.1	Ukentlig arbeidstid.....	4
2.3.2	Daglig arbeidstid.....	4
2.3.3	Nattjeneste.....	5
2.3.4	Helge- og høytidsdager.....	5
2.3.5	Ukentlig fritid.....	5
2.3.6	Ombytte av fridag - Overtidsarbeid på fridag.....	6
2.3.7	Omlegging av tjeneste.....	7
2.4	Arbeidsplan.....	7
2.5	Fleksibel arbeidstid.....	8
2.6	Forskjøvet arbeidstid.....	8
2.7	Fritid.....	8
2.8	Pauser.....	9
2.9	Rett til redusert arbeidstid på grunn av alder eller vektige velferdsgrunner.....	9
2.10	Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.....	9
3	Overtid.....	9
4	Variable tillegg og ulempetillegg.....	10
4.1	Natttillegg.....	10
4.2	Skumringstillegg.....	10
4.3	Lørdags- og søndagstillegg.....	10
4.4	Delt dagsverk.....	10
5	Helge- og høytidsdager.....	10
5.1	Rett til fri på helge- og høytidsdager.....	10
5.2	Godtgjøring for arbeid ved helge- og høytidsdager.....	11

5.3	Ukentlig fritid som faller på heige- eller høytidsdag	11
6	Lønn	11
6.1	Utgangspunkter	11
6.2	Lønn ved endret stilling på grunn av omorganisering	11
6.3	Lønn ved endret stilling på grunn av sykdom	11
6.4	Lønnsutbetaling	12
6.5	Lønssystem	12
6.5.1	Utgangspunkter	12
6.5.2	- laveste garanterte årslønn	12
6.5.3	Ansiennitetsstiger	Feil! Bokmerke er ikke definert.
6.5.4	Arbeidstakere under 18 år	14
6.5.5	Faste funksjonstillegg	14
6.6	Lønsreguleringer	14
6.7	Lærangelønn	15
7	Lønn ved sykdom, fødsel, omsorg, m. v.	15
7.1	Utgangspunkter	15
7.2	Rett til lønn under sykdom mm.	15
7.3	Lønn ved permisjon til amming	15
7.4	Lønn ved permisjon til pleie av nære pårørende	16
7.5	Orientering til arbeidsgiver	16
8	Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet	16
8.1	Felles bestemmelser	16
8.2	Beredskapsvakt som regnes inn i arbeidstiden	16
8.3	Beredskapsvakt som ikke regnes inn i arbeidstiden	16
9	Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling	17
10	Lønn ved repetisjonsøvelse	17
11	Livsfase	17
11.1	Tilrettelegging for at arbeidstakere kan stå lenger i arbeid	17
11.2	Ansatte i stillingskategorier med fysisk belastning utover det generelle	17
11.3	Seniorkurs	18
11.4	Livsstil	18
12	Reisetid	18
12.1	Hva som skal regnes som reisetid	18
12.2	Kompensasjon for reisetid innenlands	18

13	Ferie	19
14	Kompetanseutvikling	19
15	Utdanningspermisjon	19
16	Velferdspermisjoner	20
17	Andre permisjoner	20
18	Verneutstyr, vernetøy og nødvendig arbeidstøy	20
19	Dekning av flyttekostnader ved endret tjenestested	20
20	Ansiennitet	21
21	Ansettelse, prøvetid og oppsigelse	21
22	Pensjon	21
22.1	Alderspensjon	21
22.2	Risikodekninger relatert til ITP-ordningen	22
23	Forsikringer	22
23.1	Gruppelivsforsikring	22
23.1.1	For ansatte i ITP-ordningen	22
23.1.2	b) For ansatte i SPK-ordningen	23
23.2	Yrkesskadeforsikring	23
23.3	Reiseforsikring	23

1 Generelt om denne overenskomsten

1.1 Avtaleparter

Denne overenskomsten er inngått mellom Bane NOR SF på den ene side og Norsk Jernbaneforbund på den annen side.

1.2 Adgang til å utfylle overenskomsten

Overenskomsten kan utfylles ved særavtale mellom partene.

1.3 Virkeområde

1. Overenskomsten gjelder for Norsk Jernbaneforbunds medlemmer i Bane NOR SF, både fast og midlertidig ansatte. Virkeområdet kalles i det følgende for "Bane NOR".
2. Overenskomsten gjelder ikke ledere med personalansvar på nivå 1, 2 og 3 i virksomheten, der ikke annet er spesifisert i denne overenskomsten, eller den enkeltes arbeidsavtale.
3. For andre ledere og arbeidstakere med særlig uavhengig stilling kan det avtales i den enkeltes arbeidsavtale at overenskomstens punkt 2 Arbeidstid, punkt 3 Overtid, punkt 4 Variable tillegg og ulempetillegg, punkt 5 Helge- og høytidsdager og punkt 12 Reisetid ikke skal gjelde, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (1) og (2).
4. Overenskomstens punkt 6.6 Lønnsreguleringer gjelder ikke ansatte som har til oppgave å representere Bane NOR i overenskomstforhandlingene.

1.4 Definisjoner

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

1.5 Lovhenvisninger

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

2 Arbeidstid

Partene forutsetter at reglene i denne overenskomsten praktiseres slik at arbeidsmiljølovens krav til fritid, helse, miljø og sikkerhet fullt ut ivaretas, kravene til sikkerhet på jernbanen overholdes og

personalressursene brukes mest mulig rasjonelt. Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan avtale andre ordninger innenfor arbeidsmiljølovens grenser. Uklarheter skal avklares på lavest mulig nivå i organisasjonen.

2.1 Alminnelig arbeidstid

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

2.2 Redusert arbeidstid ved skift- og turnustjeneste

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

2.3 Arbeidstid ved skift- og turnustjeneste

Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan avtale andre ordninger innenfor arbeidsmiljølovens rammer. Overenskomsten punkt 2.3 gjelder også for arbeidstakere som vanligvis arbeider etter punkt 2.1, når de i en periode på minimum 14 dager skal ha skift- eller turnustjeneste.

2.3.1 Ukentlig arbeidstid

1. Partene er enige om at arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-5 nr. 2, slik at ukene i turnus kan ha forskjellig timetall og fridager pr. uke. Gjennomsnittsberegningsperioden skal være minimum 4 uker og maksimalt 16 uker.
2. Alminnelig arbeidstid skal ikke overstige 10 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan avtale at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes innenfor grensene i arbeidsmiljøloven § 10-5 (2), med maksimalt 12,5 timer alminnelig arbeidstid i løpet av 24 timer og 54 timer i løpet av sju dager.
3. På arbeidsplanen anføres dato for start og avslutning. Arbeidsplanen(e) skal sikre forutsigbarhet for arbeidstakernes arbeidstid og fritid. Arbeidsplanen skal settes opp for minimum 4 uker og skal angi arbeidstid, fritid og frihelger.
4. Det skal ordinært ikke være mer enn 5 dagsverk i gjennomsnitt pr. uke, men ikke mer enn 6 dagsverk i en enkelt uke.
5. Uken starter mandag kl. 00.00 og avsluttes søndag kl. 24.00.
6. Ved beregningen av den enkelte ukes lengde, regnes uken fra den tid tjenesten begynner mandag til den slutter søndag.
7. Dagsverk som går over dato regnes til den uken hvor størstedelen av dagsverket faller.

2.3.2 Daglig arbeidstid

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

2.3.3 Nattjeneste

1. Arbeid mellom kl. 20.00 - 06.00 regnes som nattarbeid. For arbeid (dagsverk) som avsluttes før kl. 24.00 eller påbegynnes etter kl. 04.30, gjelder ikke begrensningen som nevnt under.
2. For nattarbeid som utføres i perioder kan en arbeidstaker settes opp med inntil 4 nattjenester i strekk i første uke.
3. I den andre uken kan det arbeides inntil 4 nattjenester i strekk.
4. Etter en tjeneste som beskrevet ovenfor skal det gå minst 2 uker før vedkommende kan settes på ny nattjeneste.
5. Det skal ikke settes opp mer enn 8 nattjenester i løpet av en løpende 4 ukers periode.
6. Dersom det er utført mer enn 2 nattjenester sammenhengende, skal det være et opphold på minimum 3 netter før neste nattjeneste.
7. Tilsatte som går i helkontinuerlig turnus, skal være fri for nattjeneste minst 7 netter etter å ha utført mer enn 2 påfølgende nattjenester.
8. Etter arbeidsperioder med mye bruk av nattarbeid avholdes erfaringsmøter mellom de lokale parter.
9. Oppsatt tjeneste (ikke overtid) som begynner kl. 0300 eller tidligere, kompenseres med nattidsberegning til tjenestens slutt. (Gjelder både nattidsberegning og nattillegg på 45%. "Skumringstillegg" utbetales aldri sammen med nattillegget.)
10. Overtidsarbeid som påbegynnes kl. 0300 eller tidligere, kompenseres med overtidsgodtgjørelse til tjenestens slutt, også for tiden som strekker seg inn på ordinært dagsverk.
11. Personale som er oppsatt på beredskapsvakt kompenseres kun med overtidsgodtgjørelse til ordinært dagsverk starter.

2.3.4 Helge- og høytidsdager

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

2.3.5 Ukentlig fritid

1. Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Ukefridagen skal tiltres kl. 1700 eller tidligere dagen før, og skal vare til kl. 0600 dagen etter. Slike fridager skal så langt mulig

legges til søndager, og i gjennomsnitt minst annenhver søndag. For arbeidstakere i beredskap skal den ukentlige fritid avvikes innenfor den definerte uken fra mandag kl. 0000 til søndag kl. 2400.

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

2.3.6 Ombytte av fridag - Overtidsarbeid på fridag

1. Dersom en arbeidstaker blir satt til tjeneste på en uke- eller ekstrafridag, skal denne erstattes med en ny fridag senest i løpet av etterfølgende uke. Ved arbeid på uke- eller ekstrafridag, utbetales overtidstillegget i tillegg til ny fridag.
2. I tilfeller hvor personale får endret arbeidsplan i forbindelse med langtidssykdom, permisjoner, endringer i toggangen eller andre særlige forhold (ved særlige forhold skal dette drøftes i det enkelte tilfelle), vil det være den nye arbeidsplanen som angir fridager. Omlegging-/endring-/fungering på ny arbeidsplan som nevnt her forutsetter at gjeldende varslingsfrister overholdes og at endringen gjelder for minst 4 uker (28 dager).
3. Ved ferieavvikling (sommerferien) skal endringene gjelde for minst 21 dager (3 ukers ferie).
4. Overtidsarbeid på fridag kompenseres som minst et minstedagsverk. Dersom overtidsarbeidet strekker seg over døgnskille og inn på ny fridag kompenseres dette time for time.
5. Overtidsarbeid som strekker seg inn på enda en fridag beregnes time for time.
6. Ved overtidsarbeid som strekker seg fra en fridag og inn på en ny fridag kompenseres dette med en ny fridag, i tillegg til overtidstillegget, dersom tjenesten varer inntil 7 timer og 30 minutter (klokketimer).
7. Varer tjenesten mer enn 7 timer og 30 minutter (klokketimer) kan dette kompenseres med ytterligere en fridag, i tillegg til overtidstillegget, dersom tjenesten tillater det.
8. Før ombytte av fridag iverksettes, skal arbeidsgiveren i det enkelte tilfelle drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte.
9. Ombytte av fridag må ikke gjennomføres som en fast ordning og må kun nyttes i ekstraordinære tilfeller.
10. Arbeidsgiver plikter å frita arbeidstaker for ombytte av fridag når denne av helsemessige eller viktige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter også å frita arbeidstaker som

av andre personlige grunner ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

11. Fridager i denne betydning er ukefridag, ekstrafridag, samt turnusfridag.
12. Ved arbeid på uke- eller ekstrafridag, samt turnusfridag, utbetales forhøyet overtidstillegg for beregnet tid i tillegg til ny fridag.
13. Overtidstillegget ved omlagt tjeneste utbetales for beregnet tid.
14. Dersom ny fridag ikke kan gis senest i løpet av etterfølgende uke, kompenseres dette etter pkt. 3.2 og 3.3. (Blir å anse som tapt fridag).
15. Av ubekvemstillegg er det kun lør- og søndagstillegg som utbetales når den nye oppsatte vakta faller på slike dager.

2.3.7 Omlegging av tjeneste

Ved behov for omlegging av tjeneste skal berørte ansatte forespørres.

2.3.7.1 Omlegging av tjenesten med kortere varsel enn 14 dager

1. Omlegging av tjenesten med kortere varsel enn 14 dager kompenseres med overtidstillegg.
2. Mertilid i forhold til ordinært oppsatt dagsverk kompenseres med overtidsgodtgjøring. Ved omlegging over flere dager eller av flere dagsverk i strekk, sees tjenesten i sammenheng før mertid beregnes.
3. Dette betyr at dersom den ordinært oppsatte tjenesten ikke tiltres, men i sin helhet erstattes av ny tjeneste, utbetales overtidstillegget for beregnet tid.
4. Kompensasjon etter punkt 4.3 Lørdags- og søndagstillegg utbetales i tillegg. Kompensasjon etter punkt 4.1 Nattillegg og 4.2 Skumringstillegg utbetales ikke når det utbetales overtidstillegg.

2.3.7.2 Omlegging av tjenesten med lengre varsel enn 14 dager

1. Mertilid i forhold til ordinært oppsatt dagsverk/turnus kompenseres med overtidsgodtgjørelse.
2. Alle tillegg for den nye arbeidstiden gis fullt ut.
3. Det utbetales ikke nattillegg for det tidsrom som overtid beregnes.
4. Ved endring av tjeneste skal vedkommende forespørres personlig.
5. Ved innkalling til pålagte kurs og møter i arbeidsgivers regi, utbetales turnustilleggene fullt ut.

2.4 Arbeidsplan

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

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

Det skal være nye aktører på hvert nivå i saksbehandlingen.

2.5 Fleksibel arbeidstid

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

2.6 Forskjøvet arbeidstid

1. Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan den alminnelige arbeidstid forskyves med minimum ett døgns forhåndsvarsel. Ordningen forutsetter enighet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er til stede.
2. For den del av den forskjøvede tid som faller utenfor vedkommendes alminnelige arbeidstid, betales en kompensasjon tilsvarende overtidstillegget for den del av den forskjøvede tid som faller før kl. 20.00, og en kompensasjon tilsvarende forhøyet overtidstillegg for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl. 20.00 og kl. 06.00, og på lørdager, søndager og helgedager.

2.7 Fritid

1. Den arbeidsfrie perioden mellom 2 dagsverk er 11 timer. Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan skriftlig avtale at den arbeidsfrie perioden skal gjøres kortere, men ikke kortere enn 8 timer, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8.
2. En arbeidstaker skal én gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritiden skal fortrinnsvis legges på søndag og i gjennomsnitt minst hver annen søndag. Ukefridagen skal så vidt mulig tiltres kl. 17.00 eller tidligere dagen før, og vare til kl. 06.00 dagen etter. Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan skriftlig avtale at den ukentlige fritiden skal gjøres kortere, men ikke kortere enn 28 timer, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8.
3. Hvis arbeidstaker blir pålagt overtidarbeid natten mellom to fridager, slik at kravet til ukentlig fritid i punkt 2.7 nr. 2 ikke er oppfylt, skal det gis ny fridag for å sikre at arbeidsmiljølovens krav til ukentlig fritid oppfylles.
4. I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere én fridag (ekstrafridag) som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridagen bør så vidt mulig gis i sammenheng med ukefridagen. Ekstrafridagen bør ikke tiltres senere enn kl. 1800, men skal aldri tiltres senere enn kl. 2100, dagen før ekstrafridagen og skal vare til kl. 0500, dagen etter.
5. Ukefridag, ekstrafridag og turnusfridag skal fremgå av arbeidsplanen.

6. Så langt det er mulig, ut fra tjenestens behov, skal arbeidsgiver søke å fordele nødvendig arbeid på helge- og høytidsdager og i skoleferier på en slik måte at det ikke innebærer en urimelig belastning på den enkelte arbeidstakers privatliv og familieliv.

2.8 Pauser

1. Arbeidstaker har rett til pause i arbeidet etter arbeidsmiljøloven § 10-9.
2. Hvis et dagsverk etter oppsatt arbeidsplan overstiger 8 timer, skal pausen så langt som mulig legges midt i dagsverket.

2.9 Rett til redusert arbeidstid på grunn av alder eller vektige velferdsgrunner

Når arbeidstaker har rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4), er det en forutsetning at arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten særlige ulemper for virksomheten. Dersom det foreligger særlige ulemper for Bane NOR, skal arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstaker søke løsninger som reduserer eventuelle ulemper for virksomheten slik at redusert arbeidstid likevel kan innvilges.

2.10 Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

Dersom ikke annet er bestemt i denne overenskomsten, kan det skriftlig avtales unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i overenskomsten innenfor arbeidsmiljølovens rammer.

3 Overtid

1. Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningene i arbeidsmiljøloven. Overtid skal normalt utføres i direkte tilknytning til den alminnelige arbeidstiden.
2. For overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søndager og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, julaften og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse).
3. Overtidsarbeid på ukefriday, ekstrasfriday eller annen turnusfriday kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse.
4. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. I tillegg til fritiden skal arbeidstakeren i slike tilfeller få utbetalt overtidstillegget.
5. Bestemmelsene om kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Bestemmelsene gjelder likevel for deltidsansatte dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (likevel minimum 7,5 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.
6. Arbeidstaker som blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for minimum 2 timer overtid selv om arbeidet har kortere varighet. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de 2 pålagte overtidstidene.
7. I de tilfellene arbeidstaker blir pålagt overtid, og behovet for overtidsarbeid bortfaller med kortere varsel enn 24 timer, skal det kompenseres med 2 timer overtidsbetaling.
8. Godtgjøring etter punkt 4.1 Natttillegg og 4.2 Skumringstillegg betales ikke ved overtidsarbeid.

4 Variable tillegg og ulempetillegg

4.1 Natttillegg

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

4.2 Skumringstillegg

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

4.3 Lørdags- og søndagstillegg

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

4.4 Delt dagsverk

1. Bruk av delt dagsverk skal begrenses. Delt dagsverk innebærer at den daglige arbeidstiden er delt i to arbeidsøkter med en mellomliggende friperiode, og skal ikke strekke seg over 14 timer.
2. Arbeidstakere kan ikke pålegges å møte frem mer enn to ganger per arbeidsdag.
3. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes ikke som delt dagsverk.
4. Arbeidstakere utbetales kr 145 per arbeidsdag de har delt dagsverk, dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser strekker seg over minst 9 timer.
5. Delt dagsverk på midlertidig stasjonsstasjon kompenseres med kr 80 per time oppholdet mellom arbeidsøkter, maksimum kr 400.

5 Helge- og høytidsdager

5.1 Rett til fri på helge- og høytidsdager

1. 1. og 17. mai, samt 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det.
2. I den utstrekning tjenesten tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinseaften, julaften og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. (Ikke beregnet tid). 4.1, 4.2 og 4.3.

I tillegg utbetales kompensasjon etter pkt. 4.1, 4.2 og 4.3.

5.2 Godtgjøring for arbeid ved helge- og høytidsdager

1. Arbeid på tidspunkter det i utgangspunktet skal gis fri etter punkt 5.1, godtgjøres med timelønn tillagt 100 %. Det kan avtales at arbeidet skal kompenseres med fritid. Fritiden skal i så fall være det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager.
2. Kompensasjon etter dette punktet utbetales per klokke og ikke etter punkt 2.2 Redusert arbeidstid ved skift- og turnustjeneste.
3. Kompensasjon etter dette punktet kommer i tillegg til godtgjørelse etter punkt 4 Variable tillegg og ulempetillegg.

5.3 Ukentlig fritid som faller på helge- eller høytidsdag

1. Legges det hele kalenderdøgnet i ukefridagen eller annen turnusfriday i arbeidsplanen, jf. punkt 2.7 nr. 2 og 4 og punkt 1.4 nr. 5, på en helgedag eller høytidsdag som ikke er søndag, jf. punkt 5.1 nr. 1, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde. Slik kompensasjon for lørdager forutsetter at arbeidstaker etter oppsatt arbeidsplan har ordinært arbeid på lørdager.
2. Kan slik fritid ikke gis senest uken etter, utbetales overtidsgodtgjørelse på 50 % for 8 timer, med mindre arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om at fritiden skal tas ut senere.
3. Ved pålagt tjeneste på slike dager gis også kompensasjon etter punkt 5.2.

6 Lønn

6.1 Utgangspunkter

Lønssystemet skal bidra til at Bane NOR tiltrekker seg, utvikler og beholder arbeidstakere med utdanning og kompetanse som støtter opp under Bane NORs virksomhet.

6.2 Lønn ved endret stilling på grunn av omorganisering

Arbeidstakere som på grunn av omorganisering plasseres i en lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. Dette omfatter også faste tillegg som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver eller lignende. Dersom tilleggene er tidsbegrensede, gis de til avtalt utløpsdato.

6.3 Lønn ved endret stilling på grunn av sykdom

1. Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til lavere lønnet stilling etter utløpet av retten til sykepenger, jf. punkt 7.2 Rett til lønn under sykdom mm., beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. Dette omfatter også faste tillegg som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver eller lignende. Dersom tilleggene er tidsbegrensede, gis de til avtalt utløpsdato.
2. Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til deltidsstilling, skal ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter nr. 1.
3. Arbeidstaker som hos NAV får registrert yrkesskade påført i Bane NOR, eller i NSB-konsernet eller Jernbaneverket for arbeidstakere som får medregnet sin bedriftsansienitet etter punkt 20 nr. 2, og på grunn av yrkesskaden må overføres til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn. Dette omfatter også faste tillegg som ikke er knyttet til særlige funksjoner, oppgaver eller lignende. Dersom tilleggene er tidsbegrensede, gis de til avtalt utløpsdato. Arbeidstaker skal sikres en lønnsutvikling på linje med arbeidstakere i sammenlignbare stillinger som vedkommendes tidligere stilling.

6.4 Lønnsutbetaling

1. Når ikke annet er bestemt, skal lønn for inneværende måned være disponibel på arbeidstakers bankkonto den 15. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned, hvis det er praktisk mulig.
2. Fallers lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen være disponibel på arbeidstakers bankkonto siste virkedag før slike dager.
3. Ved pålagte kurs og møter i arbeidsgivers regi, utbetales full lønn inkludert alle faste og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan.
4. Feriepenger utbetales i juni måned.
5. En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.
6. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av den kalendermånedens fratrede skjer.
7. Ved dødsfall utbetales lønn til utgangen av den måneden arbeidstakeren døde.

6.5 Lønssystem

6.5.1 Utgangspunkter

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

6.5.2 - Laveste garanterte årslønn

Satser gjeldende fra 1. april 2022:

Gruppe	Laveste garanterte årslønn
Minstelønn i Bane NOR for arbeidstakere over 18 år	360 369
Fagarbeider innen Transport	480 621
Maskinsjef energi	570 820
Maskinsjefassistent energi	518 094
Telemontør	516 669
Togleder	565 369
Togleder Oslo	612 473
Vaktleder	600 746

Vaktleder med teamlederansvar	678 341
Vaktlederavløser	580 569
Vaktlederavløser Oslo	638 535
Operativ ruteplanlegger	588 379
Gruppeleder togekspeditører	525 000
Gruppeleder Kunde- og trafikkinformasjon	515 000
Elkraftoperatør	565 369
Elkraftoperatør Elkraft Oslo	612 473
Aspirant til togledelse	475 000
Ny lønn Oslo er inkludert innbaking av avvikling av særavtaler.	
Merknad *): Inkludert arbeidstakers egenandel til OU-midlene i Spekter, som utgjør 169 kr per år.	

6.5.3 Garantert årslønn for togekspeditører, toginformatører og signalgivere
Satser gjeldende fra 1. juli 2022

Stillingsgrupper	Beskrivelse	Garantilønnsats
Togekspeditør 1	TXP med mindre enn 10 års erfaring	430 000
Togekspeditør 2	TXP ved Alnabru, Drammen og Trondheim	465 000
Togekspeditør 3	TXP under opplæring til togleder	475 000
Togekspeditør 4	TXP med mer enn 10 års erfaring	500 000
Togekspeditør 5	TXP ved Alnabru, Drammen og Trondheim med mer enn 10 års erfaring	515 000

Grunnlønn Toginformatører og signalgivere:	415 000
Senior Toginformatører og signalgivere:	460 000

Gruppelederavløser:	480 000
---------------------	---------

6.5.4 Arbeidstakere under 18 år

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

6.5.5 Faste funksjonstillegg

Arbeidstakere som er omfattet av punkt 6.5.2) Lønnsgupper - laveste garanterte årslønn eller punkt 6.5.3) Garantert årslønn for togekspeditører, toginformatører og signalgivere, gis tillegg etter punktene nedenfor dersom kriteriene er oppfylt.

Tillegg etter punktene nedenfor utbetales likevel ikke til elkraftoperatører.

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

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

6.5.5.1 Høyfjellstillegg på Myrdal og Finse

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

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

6.5.5.2 Godkjenning som leder for el-sikkerhet

Arbeidstaker som i henhold til elsikkerhetskort for høyspenningsanlegg har godkjenning i ett eller flere av følgende sertifiseringskoder får et tillegg på kr 6 400 per år:

Arbeidstaker	Kompetansekode
Leder for kobling i henhold til forskrift om sikkerhet ved elektrisk anlegg (FSE) § 11	2430
2. person ved frakobling i henhold til FSE § 12	2432
Leder for elsikkerhet ved snørydding	2433
Leder for elsikkerhet ved bruk av isstøter	2434
Leder for elsikkerhet ved bruk av forbikoblingslispe	2435
Leder for elsikkerhet ved bruk av løfteredskap	2436
Brytere på stasjoner og lastespor	2437
Leder for elsikkerhet ved brann og ulykke	2438

Arbeidstaker som har godkjenning i kompetansekode 2431 (leder for elsikkerhet i henhold til FSE § 12) får et tillegg på totalt kr 12 800 per år.

6.6 Lønnsreguleringer

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

5. Laveste garanterte årslønn, jf. punkt 6.5 b), og satsene i ansiennitetsstignene, jf. punkt 6.5 c), justeres i de lokale lønnsforhandlingene hvis ikke partene blir enige om noe annet.
6. Ansatte med individuell lønnsfastsettelse skal tilbys årlig lønnsamtale med sin personalleder.

6.7 Lærlingelønn

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

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

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

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

7.1 Utgangspunkter

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

7.2 Rett til lønn under sykdom mm.

1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid, som har tiltrådt stilling i virksomheten og som har rett til sykepenger, svangerskapsenger, foreldrepenger eller omsorgspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, har rett til full lønn fra første fraværsdag under sykdom, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn og barnepassers sykdom. Det samme gjelder ved omsorgspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-3. Arbeidstaker som på grunn av sykdom går over til lavere lønnet stilling som et tilretteleggingstiltak istedenfor sykmelding, har samme rettighet i den perioden vedkommende ville hatt rett til sykepenger.
2. Ved rett til ytelse etter punkt 7.2 nr. 1 utbetaler Bane NOR lønn til arbeidstakeren og krever refusjon fra NAV i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Arbeidsgiverperioden på 16 dager kommer i tillegg.
3. Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom arbeidstakers sykepengerrettigheter etter folketrygdloven bortfaller. Se blant annet folketrygdloven § 8-7 (1), § 8-8 (2) og § 8-12 (1).

7.3 Lønn ved permisjon til amming

1. En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til permisjon med full lønn i inntil to timer per dag.
2. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til permisjon med full lønn i inntil én time pr. dag.
3. Retten til ammepermisjon med lønn utløper når barnet fyller ett år. Ytterligere permisjon gis dersom arbeidstaker har et reelt behov for fri fra jobben for å amme, maksimalt til barnet fyller to år.

7.4 Lønn ved permisjon til pleie av nære pårørende

Ved permisjon i forbindelse med pleie av nære pårørende i livets slutfase, jf. arbeidsmiljøloven § 12-10, har arbeidstaker krav på permisjon med full lønn i inntil 60 dager for hver pasient.

7.5 Orientering til arbeidsgiver

Arbeidstaker som vil ta ut permisjon etter bestemmelsene i punkt 7.1-7.4 skal orientere arbeidsgiver om dette så snart som mulig, og senest innen de fristene som fremgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.

8 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet

8.1 Felles bestemmelser

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

8.2 Beredskapsvakt som regnes inn i arbeidstiden

1. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert når den regnes inn i arbeidstiden.
2. Når en beredskapsvaktordning innebærer arbeid til ulike tider av døgnet, skal det etter arbeidsmiljøloven § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I arbeidsplanen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.
3. Beredskapsvakt regnes inn i den alminnelige arbeidstiden etter en omregningsfaktor, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (3). Omregningsfaktoren avhenger blant annet av krav til utkallingstid, sannsynligheten for tilkalling, utrykningsfrekvens, arbeidstakers bevegelsesfrihet under vakten, arbeidets belastning, omfang av det aktive arbeidet og lengden av den enkelte utrykning.
4. For beredskapsvakten utbetales følgende tillegg:
 - Fra kl. 06.00-20.00 kr. 6,- per løpende time.
 - Fra kl. 20.00-06.00 kr. 11,- per løpende time.
5. Tillegg etter punkt 4.2 Skumringstillegg og 4.3 Lørdags- og søndagstillegg betales for det omregnede antall timer av beredskapsvakten.
6. Ved utrykning på vakten gis arbeidstakeren overtidsgodtgjørelse etter punkt 3 Overtid. Med utrykning menes at man fysisk må reise til arbeidsstedet for å utføre arbeid. I slike tilfeller skal tillegg utbetales etter punkt 4.3 Lørdags- og søndagstillegg, men tillegg for det omregnede antall timer av beredskapsvakten trekkes fra.
7. Medgått tid til besvarelser på mail og telefon i løpet av selve beredskapsvakten regnes som arbeidstid. Dersom ikke annet er avtalt i særavtale, kompenseres dette som overtid.
8. Dersom det pålegges beredskapsvakt på en fridag i oppsatt arbeidsplan skal ny fridag gis i tillegg til forhøyet overtidstillegg (jf. punkt 3 Overtid) for det beregnede antall timer. Dersom ikke ny fridag kan gis skal samlet kompensasjon utgjøre forhøyet overtidsgodtgjørelse for minimum et minstedagsverk. I forbindelse med døgnskillet beregnes det kun en tapt fridag.

8.3 Beredskapsvakt som ikke regnes inn i arbeidstiden

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

9 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

1. Ved stedfortredertjeneste skal omfang og avlønning avtales på forhånd så langt det lar seg gjøre. Godtgjørelsen skal reflektere den myndighet og det ansvar stedfortredertjenesten innebærer.
2. Når hele arbeids- og ansvarsområdet overtas ved stedfortredertjeneste, har vedkommende krav på den lønn vedkommende ville ha fått etter overenskomsten ved ansettelse i den høyere lønnede stilling.
3. Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. Godtgjørelsen skal reflektere den myndighet og det ansvar som er overtatt.
4. Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for fungeringsperioder som er kortere enn én uke. Når vilkårene for stedfortredergodtgjørelse er oppfylt, skal godtgjørelse utbetales fra første dag.
5. Stedfortredergodtgjørelse utbetales også for fungering enkelte dager per uke over flere uker, når antall dager fungering i fungeringsperioden til sammen utgjør minst én uke.
6. Arbeidstaker som har stedfortrederfunksjon som en ordinær del av sin stilling, og dette er tatt hensyn til ved lønnsfastsettelse, har normalt ikke rett til stedfortredergodtgjørelse. Det kan likevel avklares slik godtgjørelse etter punkt 9 nr. 1 ved lengre fungeringsperioder.

10 Lønn ved repetisjonsøvelse

Dette reguleres av overenskomsten del A, kapittel III.

11 Livsfase

11.1 Tilrettelegging for at arbeidstakere kan stå lenger i arbeid

1. Bane NOR vil legge til rette for at eldre arbeidstakere skal kunne stå lenger i arbeid.
2. Arbeidstakere som fyller 62 år i kalenderåret, har rett til 8 ekstra fridager med lønn per år. Dagene tas ut etter avtale med arbeidsgiver, enten som hele dager eller som redusert arbeidstid. Ubenyttede dager kan ikke overføres til året etter, og kan ikke utbetales. Antall dager justeres ut fra den stillingsprosent arbeidstaker har.
3. Arbeidstakere i stillingskategorier med fysisk belastning utover det generelle har i tillegg rett til 2 ekstra fridager med lønn hvert kalenderår. Fridagene tas ut som hele dager etter avtale med arbeidsgiver.
4. De ekstra fridagene kan ikke overføres til nytt år, og det gis ikke kompensasjon for fridager som ikke er benyttet. Det er en forutsetning at ferie tas ut først, med mindre de seniorpolitiske dagene tas ut som enkeltstående fridager eller redusert arbeidstid over en lengre periode.
5. I medarbeidersamtalene med ansatte i aldersgruppen 55 år pluss skal kompetanseutvikling være et særlig tema mellom leder og medarbeidere. Hensikten er å komme frem til utviklingsmål og tiltak som kan kvalifisere for utvikling i nåværende stilling, eller for et annen type arbeid eller en annen stilling.

11.2 Ansatte i stillingskategorier med fysisk belastning utover det generelle

1. For å legge til rette for at ansatte i stillingskategorier med stor fysisk belastning skal kunne være lengst mulig i arbeid, benyttes følgende virkemidler fra det året de aktuelle ansatte fyller 62 år:

- Tilrettelagt turnus eller «ønsketurnus» i den grad dette lar seg gjøre uten at det skaper vesentlige problemer for daglig drift. Dette kan i spesielle tilfeller også tas opp tidligere enn 62 år.
 - Redusert stilling i den grad dette lar seg gjøre uten at det skaper vesentlige problemer for daglig drift.
 - Overføring til/innplassering i en annen relevant stilling.
2. I god tid i forkant av at ansatte i stillingskategorier med stor fysisk belastning fyller 62 år skal forutsetninger for å fortsette i stillingen frem til ønsket tidspunkt for pensjonering være tema i medarbeidersamtalen, jf. punkt 13.2 nr. 5 Kompetanseutvikling.
 3. Overgang til annen stilling med mindre belastende arbeidsoppgaver kan være aktuelt, og det må i så fall lages en plan for hvordan det kan gjøres.
 4. Dersom det er et gap mellom den ansattes kompetanse i dagens stilling og hva som kan være aktuell stilling / aktuelle stillinger i fremtiden, utarbeider leder og den ansatte i fellesskap en plan for kompetanseutvikling. Kostnader for avtalt / planlagt kompetanseutvikling dekkes av Bane NOR.

11.3 Seniorskurs

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

11.4 Livsstil

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

12 Reisetid

12.1 Hva som skal regnes som reisetid

1. Reisetid i den alminnelige arbeidstiden regnes fullt ut som arbeidstid.
2. Når arbeidstaker har reising som en fast del av sitt arbeid, regnes denne reisetiden som arbeidstid. Når disse arbeidstakerne reiser til og fra møter, kurs og lignende, kommer de inn under reglene om reisetid.
3. Med reisetid menes den tid som medgår, inkludert nødvendig ventetid underveis:
 - Fra arbeidssted/bosted til oppdragssted
 - Mellom eventuelle flere oppdragssteder på samme reise
 - Fra endt oppdrag tilbake til arbeidssted/bosted
4. Tid som tilbringes på hotell og lignende regnes ikke som reisetid.
5. Når arbeidstaker har rett til nattillegg for overnatting, kompenseres ikke reisetid mellom kl. 22.00 og kl. 06.00. Reisetid kompenseres heller ikke for den tiden mellom kl. 22.00 og 06.00 som arbeidstaker nytter soveplass på offentlig kommunikasjon.

12.2 Kompensasjon for reisetid innenlands

1. Reisetid for pålagte reiser beregnes time for time (1:1).
2. Opparbeidet reisetid gis som fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.

3. Dersom reisetid ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter 37,5-timesatsen time for time.
4. Dersom reisetid på frilørdager, søndager, ukefridager, ekstrafridager og andre turnusfridager, påskeaften, helge- og høytidsdager samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn etter 37,5-timesatsen time for time tillegg 50 %.

13 Ferie

1. Ferie reguleres av ferieloven og overenskomsten del A.
2. Turnusarbeidere skal over tid ha like mye feriefritid som andre arbeidstakere med tilsvarende arbeidstid per uke.
3. Arbeidstaker som arbeider på søndager kan kreve å få arbeidsfri enten på søndag som faller umiddelbart før ferien, eller på søndag umiddelbart etter, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Hvis søndag før ferien ikke er arbeidsdag etter oppsatt arbeidsplan, skal arbeidstaker likevel ikke settes til ordinært arbeid før tidligst kl. 21 søndag umiddelbart etter ferien. Dette punktett innebærer ikke en innsnevring av arbeidstakers rettigheter etter ferieloven.

14 Kompetanseutvikling

1. De ansattes kompetanse er et viktig virkemiddel i utvikling av Bane NORs konkurranseevne og verdiskapning. Med kompetanseutvikling menes i denne sammenheng både påfyll av ny kunnskap, så vel som utvikling av holdninger og ferdigheter.
2. Bane NOR er avhengig av å ha arbeidstakere med riktig kompetanse innen ulike fagområder. Arbeidsgiver vil legge til rette for vedlikehold og utvikling av kompetanse som er nødvendig for stillingen og ved endrede krav til arbeids- og ansvarsforhold. Utviklingsplaner er en viktig del av medarbeidersamtalen. Leder og medarbeider har begge et ansvar for å sikre at den enkeltes kompetanse utvikles i takt med bedriftens behov, og den ansattes potensiale. Innføring av ny teknologi og utfasing av gammel teknologi stiller krav til langsiktig planlegging.
3. Måltrettet utvikling av arbeidstakernes kompetanse er et særlig virkemiddel i utviklingen av virksomheten.

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

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

15 Utdanningspermisjon

1. Rett til utdanningspermisjon følger av arbeidsmiljøloven § 12-11.
2. Arbeidsgiver gir permisjon med lønn og dekker nødvendige kostnader til deltakelse på kurs og etterutdanning når dette er pålagt av arbeidsgiver, eller kreves for å opprettholde en godkjenning eller bevilling som er nødvendig for stillingen i Bane NOR. Arbeidsgiver kan også

gi permisjon med lønn og/eller dekke kostnader til deltakelse på kurs eller etterutdanning som ikke er pålagt av arbeidsgiver.

3. Ved avleggelse av eksamen ved offentlig studiested, kan det gis permisjon med lønn. I tillegg kan det gis permisjon til 2 lesedager med lønn i forkant av eksamen.

16 Velferdspermisjoner

1. Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker etter søknad få velferdspermisjon med lønn i inntil 12 dager innen kalenderåret.
2. Permisjonen kan tas ut enten som hele dager, halve dager eller timer ut fra hva den konkrete velferdsgrunnen tilsier. I særlige tilfeller kan permisjon gis over et lengre tidsrom med delvis lønn innenfor rammene i denne bestemmelsen.
3. I følgende tilfeller gis det alltid velferdspermisjon, innenfor bestemmelsene i punkt 16 nr. 1 og 2 ovenfor:
 - Deltakelse i begravelse, selve begravelsen pluss eventuelle nødvendige reisedager til og fra
 - Eget barns første skoledag
 - Tilvenning til barnehage - vanligvis i inntil 3 dager
 - Flytting (én dag)
 - Eget bryllup, når selve bryllupsdagen faller på en arbeidsdag
 - Eget barns dåp eller konfirmasjon, når selve dåpen/konfirmasjonen faller på en arbeidsdag
 - Nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner, kronisk sykkt eller funksjonshemmet barn over 18 år, jf. arbeidsmiljøloven 12-10 (2)

17 Andre permisjoner

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

18 Verneutstyr, vernetøy og nødvendig arbeidstøy

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

19 Dekning av flyttekostnader ved endret tjenestested

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

20 Ansiennitet

1. Bedriftsansienhet er den tid arbeidstakeren har vært ansatt i Bane NOR.
2. Sammenhengende ansettelse i NSB-konsernet og Jernbaneverket forut for overføring til Bane NOR gjelder fullt ut som bedriftsansienhet. I forbindelse med en konkret virksomhetsoverdragelse kan partene avtale at ansettelsesforhold fra virksomhet som overføres til Bane NOR, skal inngå i bedriftsansienheten.
3. Eventuelle tidligere ansettelsesforhold i NSB-konsernet, Jernbaneverket og/eller Bane NOR vil ikke ved gjenansettelse i Bane NOR inngå i bedriftsansienheten.
4. Følgende permisjoner avbryter ikke bedriftsansienheten:
 - Permisjon med hel eller delvis lønn
 - Permisjon ved valgt tillitsvern, eller lønnet arbeid, i arbeidstakerorganisasjoner, jf Hovedavtalens §26 4. og 5. ledd
 - Permisjon for å utføre offentlige verv
 - Permisjon ved militærtjeneste, siviltjeneste, heimevernet og tjeneste i politireserven
 - Permisjon for å utføre omsorgsarbeid
 - Permisjon for å delta i bedriftsrettet utdanning inntil 3 år. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
 - Permisjon ved oppdrag for internasjonale operasjoner og hjelpeorganisasjoner
5. Ved avtale mellom partene kan også andre permisjoner regnes med i bedriftsansienheten.

21 Ansettelse, prøvetid og oppsigelse

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

22 Pensjon

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

22.1 Alderspensjon

ITP-ordning med investeringsvalg med 5,7 % pensjonssparing av lønn mellom 0 og 7,1 G og 23,8 % pensjonssparing av lønn mellom 7,1 og 12 G. Ordningen er uten egenandel for de ansatte. Pensjonsgivende inntekt er fast årslønn, faste tillegg samt variable tillegg som det er inngått tariffavtale om.

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

Ansatte som har permisjon for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta arbeid i foretaket etter endt permisjon, skal være medlem av pensjonsordningen i permisjonstiden. Det er imidlertid anledning til å fravike dette ved at det i regelverket for pensjonsordningen fastsettes: særlige regler om opptjening av pensjon mens permisjonen varer, eller at medlemskapet skal opphøre fra permisjonstidspunktet.

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

22.2 Risikodekninger relatert til ITP-ordningen

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

22.2.1 Uførepensjon

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

22.2.2 Pensjon til etterlatte

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

23 Forsikringer

23.1 Gruppelivsforsikring

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

23.1.1 For ansatte i ITP-ordningen

23.1.1.1 Dødsfall ansatt

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

23.1.1.2 Dødsfall ektefelle / samboer / partner

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

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

NB!

Når ektefelle/registrert partner/samboer tas opp i forsikringen og helseerklæring ikke er avgitt, er selskapet fri for ansvar dersom ektefelle/registrert partner/samboer dør innen 2 år etter opptakelsen

som følge av sykdom eller lyte som vedkommende hadde på opptakelsestidspunktet og som det må antas at vedkommende kjente til.

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

23.1.2 For ansatte i SPK-ordningen

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

23.1.2.1 Dødsfall ansatt

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

23.1.2.2 Dødsfall ektefelle / samboer / partner

Tilsvarende dekning som for ansatte i innskuddspensjonsordningen.

23.2 Yrkesskadeforsikring

Alle arbeidstakere i Bane NOR er omfattet av yrkesskadeforsikring, jf. yrkesskadeforsikringsloven.

23.3 Reiseforsikring

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

Særavtaler i Bane NOR

Gjeldende avtaler per 01.07.2022



Foto: Ingunn Halvorsen, Bane NOR

Særavtaler inngått i Bane NOR

1. Særavtaler som gjelder for alle enheter i Bane NOR.....	2
A. Reisegodtgjørelse og utleggsrefusjon	2
B. Særavtale om fleksitid	3
C. Lærlinger og praksiskandidater	5
D. Dekning av flyttekostnader ved endret arbeidssted	6
E. Arbeidstakere som frivillig legger hovedferien utenom hovedferieperioden ut fra arbeidsgivers behov	7
2. Særavtaler om beredskapsvakt.....	8
A. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet som ikke regnes inn i arbeidstiden	8
B. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet med krav til umiddelbar fysisk utrykning og krav til oppmøtetid/medbragt utstyr	9
C. Vaktordning i Energi, Bane i Drift og Teknologi	9
D. Beredskapsvakt med krav til umiddelbar utrykning i Kunde- og trafikkdivisjonen..	10
3. Øvrige særavtaler i Bane NOR	11
A. Veiledere og instruktører.....	11
B. Veileder for lærlinger.....	11
C. Instruktør mv. innenfor signal.....	11
D. Trafikkinstruktør	12
E. Reisetid for strekninger under 15 km utenfor alminnelig arbeidstid i Kunde- og trafikkdivisjonen.....	12
F. Utgått.....	12
G. Utgått.....	12
H. Utgått.....	12
I. Kollegaveiledere i Kunde- og trafikkdivisjonen	12
J. TLS-programmering ved TSS Oslo	13
K. Utgått.....	13
L. Utgått.....	13
M. Hovedferieavvikling i puljer i Kunde- og trafikkdivisjonen.....	13
N. Gjennomsnittsberegning av arbeidstid ved gjennomgående togfremføring i henhold til «Førerens regelbok Bane NOR».....	13
O. Timelærere og sensorer på Norsk jernbaneskole	14
P. Kompensasjon for ansatte som har funksjon som simulatorinstruktør	15
Q. Særavtale om kollegastøtteordning for lokomotivførere i Bane NOR SF	15

1. Særavtaler som gjelder for alle enheter i Bane NOR

A. Reisegodtgjørelse og utleggsrefusjon

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Lokomotivmannsforbund, SAN og Unio

Utgifter ved reiser dekkes enten gjennom refusjon av faktiske utlegg opp til gjeldende satser (A), eller gjennom diettgodtgjørelse (B).

Det gjøres unntak for reiser i forbindelse med kurs og samlinger hvor bevertning inngår i programmet eller reiser til lokasjoner der Bane NOR har kantine. Eventuelle utgifter ved denne type reiser dekkes kun gjennom refusjon av faktiske utlegg og gir ikke grunnlag for diettgodtgjørelse.

A) Satser for refusjon av utgifter ved reise

Dokumenterte utlegg til mat etter regning innenfor følgende rammer:

Frokost:	Inntil kroner 165
Lunsj:	Inntil kroner 247
Middag:	Inntil kroner 413

Utgifter til overnatting dekkes etter regning. Dersom arbeidsgiver ikke sørger for annen overnatting, utbetales et ulegitimert tillegg på kr 435,- pr. døgn.

B) Diettgodtgjørelse

1. Diettgodtgjørelse på reise med overnatting:

F.o.m. 12 timer:	kr 825
6-12 timer over helt døgn:	kr 324
+12 timer over helt døgn:	kr 603

2. Diettgodtgjørelse på reise uten overnatting:

Inntil timer:	kr 0
F.o.m. 6 timer og t.o.m. 12 timer:	kr 324
Over 12 timer:	kr 603

3. Måltidstrekk i diettgodtgjørelse på innenlandsreiser

Når enkeltmåltider er dekket av andre enn arbeidstaker selv, eller er inkludert i billettutgifter, skal det foretas måltidstrekk i kostgodtgjørelsen. Trekket foretas med følgende satser:

Reiser med overnatting:

Trekk for frokost:	kr 165/65/121 (20 % av kr 825/324/603)
Trekk for lunsj:	kr 247/97/181 (30 % av kr 825/324/603)
Trekk for middag:	kr 413/162/301 (50 % av kr 825/324/603)

4. Skatt

Dieltgodtgjørelse utover Skatteetatens satser for skattefri godtgjørelse på reiser, innberettes og beskattes som inntekt.

C: Bruk av privat kjøretøy i yrkeskjøring

Bane NOR følger skatteetatens satser for trekfri og skattefri kilometergodtgjørelse og fradragssatser ved bruk av privat kjøretøy i yrkeskjøring. Satsene gjelder uansett kjørelengde og også for reiser utenlands.

Kjøretøy	Kroner per kilometer
Bil (også el-bil)	3,50 kroner per km
Motorbåt	7,50 kroner per km
Snøscooter og ATV	7,50 kroner per km
Tung motorsykel (over 125 ccm)	2,95 kroner per km
Moped eller lett motorsykel (opp til 125 ccm) og andre motoriserte fremkomstmidler	2,00 kroner per km

Satser for tillegg	Kroner per kilometer
For passasjer	1,00 kroner per km per passasjer
For kjøring på skogs- og anleggsvei	1, 00 kroner per km
For å ta med seg utstyr og materiell (utstyr som på grunn av vekt og/eller beskaffenhet for øvrig ikke er naturlig å plassere i bagasjerom eller på takgrind, f. eks bruk av tilhenger)	1,00 kroner per km

Dette er en særavtale S2, og følger reglene i HA §16. Særavtalen avløser gjeldende særavtale 1 om reiser og kost, gjeldende fra 01.02.22.

B. Særavtale om fleksitid

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Lokomotivmannsforbund, SAN og Unio

- 1) Virkeområde er i samsvar med det som er avtalt i overenskomstenes del B i avsnitt 1.3 punkt 2.
- 2) Ansatte i Bane NOR har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 (3). Se overenskomsten punkt 2.4.
- 3) Arbeidstaker kan maksimalt arbeide inntil 12 timer per dag eller 48 timer per uke innenfor fleksitidsordningen.

- 4) Bane NOR skal ha en oppfølging av den enkelte arbeidstaker for å sikre en forsvarlig arbeidsbelastning over tid.
- 5) Kjernetid er arbeidstid hvor alle medarbeidere normalt skal være til stede. Kjernetid er fra kl. 09.00 til kl. 14.30. Ved særskilte behov kan arbeidstaker og arbeidsgiver avtale andre tidsrom for kjernetid, enten generelt eller for en periode.

Kommentar: Bestemmelsene om kjernetiden er midlertidig satt til side som ledd i bekjempelsen av Covid-19 viruset.

- 6) Med ytre arbeidstid menes det tidsrom hvor arbeidstidens begynnelse og slutt kan variere fra dag til dag. Det er ikke anledning til å opparbeide plusstimer utenom ytre arbeidstid. Den ytre arbeidstiden er fra kl. 06.00 til kl. 21.00 mandag til fredag hele året. Arbeidstaker kan avtale med arbeidsgiver at det kan opparbeides fleksitid på lørdager innenfor samme klokkeslett. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan i tillegg inngå skriftlig avtale om at arbeidstaker, på eget initiativ, kan utføre arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 23.00, jf. arbeidsmiljøloven § 10-11 (3).
- 7) For arbeidstakere som ikke kommer inn under fleksitidsordningen etter arbeidsmiljøloven § 10-2(3) fordi ordningen ikke kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for arbeidsgiver, kan partene avtale andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid, innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid i denne avtale, dersom dette gjør at arbeidstakeren likevel kan bli omfattet av fleksitidsordningen.
- 8) Avvikling av avspaseringstid skal godkjennes av arbeidsgiver på forhånd i hvert enkelt tilfelle.
- 9) Tidspunktet for avregning er 1. januar hvert år. Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan i særskilte tilfeller avtale et annet tidspunkt for avregning for en arbeidstaker eller en gruppe arbeidstakere.
- 10) Plusstid er arbeidstid som går utover normal arbeidsdag. Inntil 50 timer plusstid kan overføres fra en avregningsperiode til neste. Opparbeidet plusstid utover 50 timer strykes uten kompensasjon ved utgangen av hver avregningsperiode. Stryking av plusstid skal i størst mulig grad unngås. Dersom timesaldo overstiger 50 timer ved utgangen av et kvartal, skal leder og medarbeider lage en plan for hvordan opparbeidede plusstimer ut over 50 timer skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp.

Arbeidstaker og arbeidsgiver har et felles ansvar for at pluss- og minustimer avvikles i oppsigelsestiden. Det utbetales ikke kompensasjon for plusstimer som ikke er avviklet.
- 11) Minustid er arbeidstid som er kortere enn normalarbeidsdag. Minustid utover - 10 timer vil bli trukket i lønn ved utgangen av avregningsperioden. Før arbeidstaker trekkes i lønn for minustimer, skal det undersøkes om vedkommende har overtid eller reisetid til avspasering til gode. Dette skal i så fall avregnes mot hverandre.

Dette er en S3-avtale som gjelder for overenskomstperioden.

C. Læringer og praksiskandidater

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund

1) Forholdet til overenskomst og særavtaler

Arbeidsgiver legger til grunn Bane NORs overenskomst for arbeidsforholdene til læringer og praksiskandidater, med unntak av overenskomsten punkt 6.5 med mindre noe annet er følger av overenskomsten.

Læringer og praksiskandidater er omfattet fullt ut av denne særavtalen og av særavtale 1 A (Reise og kost). De er kun omfattet av øvrige særavtaler i de tilfeller de utfører arbeid istedenfor en ordinær arbeidstaker og har de kvalifikasjonene som særavtalen krever.

2) Definisjoner

Lærling er en som har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringslovens § 4-1.

Praksiskandidat er en som har meldt seg til fag-/svenneprøve etter opplæringsloven § 3-5 uten å være elev eller lærling.

3) Lønn og utgiftsdekning

Når det inngås lærekontrakt med ufaglærte arbeidstakere som allerede er ansatt i Bane NOR, beholder de sin lønn i læretiden.

Læringer og praksiskandidater skal ikke ha økonomiske utgifter i form av kursavgifter og læremateriell i perioden frem til fagprøven.

4) Permisjoner

Læretiden kan avbrytes med permisjon etter samtykke fra fylkeskommunen ved yrkesopplæringsnemnda og arbeidsgiver. Under slike permisjoner, for eksempel på grunn av lengre sykefravær, fødselspermisjoner, militærtjeneste m v, kan yrkesopplæringsnemnda forskyve læretiden. Ved gjeninntreden etter endt permisjon vil lærlingen i slike tilfeller starte på det opplæringsnivå og med den lønn de hadde da permisjonen inntrådte.

Kortvarige fravær medfører ingen endring av læretiden og skal ikke meldes inn til yrkesopplæringsnemnda i fylket.

5) Fagprøve og opphør av kontraktsforholdet

Arbeidsgiver vil legge til rette for at arbeidstakere i Bane NOR skal få mulighet til å avlegge fagprøve som praksiskandidater etter opplæringslova § 3-5.

Førstegangs fagprøve skal avlegges så nær opp til læretidens avslutning som mulig, og normalt være avsluttet senest to måneder etter læretidens slutt. I denne perioden skal lærlingen fortsette på samme vilkår som i siste halvår.

Dersom Bane NOR har ansvaret for at fagprøve ikke avlegges etter at læretiden er utløpt, skal lærlingen få etterbetalt lønn som fagarbeider fra og med 1 måned etter læretidens (kontraktens) sluttdato. Slik utbetaling av etterlønn gjelder ikke ved fornyet fagprøve.

Når opplæringstiden er over og fagprøven er avlagt, opphører kontraktsforholdet. Hvis prøven ikke blir bestått, har Bane NOR ingen forpliktelser til å gi videre opplæring. Lærlingen har imidlertid krav på å få fremstilt seg til annengangs prøve, og Bane NOR plikter å medvirke til dette. Omkostningene dekkes av fylkeskommunen. Dersom Bane NOR og lærlingen er enige om det, kan læretiden forlenges ved frivillig avtale før annengangsprøven blir holdt. I slike tilfeller beholder lærlingen lønn tilsvarende siste halvår.

Arbeidsgiver dekker lønn ved avsluttende prøver for ansatte læringer og praksiskandidater.

6) Overtid

Læringer skal normalt ikke kunne pålegges overtidarbeid. Hvis de unntaksvis blir pålagt overtidarbeid (utover den alminnelige arbeidstid), skal overtidsgodtgjørelsen beregnes ut fra overenskomstens minstelønn. Overtidsgodtgjørelsen skal likevel ikke være lavere enn det lærlingen ville fått ut fra sitt lønnsnivå på det aktuelle tidspunktet.

7) Lønn under sykdom

Sykefravær kan medføre at utdanningen må forskyves i tid. I slike tilfeller skal lærlingene - i hele sykeperioden - ha utbetalt den lønn de hadde ved sykeperiodens begynnelse.

Retten til lønn under sykdom opphører når kontraktsforholdet opphører.

Retten til lønn under sykdom bortfaller også dersom lærlingens sykepengere rettigheter etter folketrygdloven bortfaller. Se blant annet folketrygdloven § 8-7 (1), § 8-8 (2) og § 8-12 (1).

8) Fødsels- og adopsjonspermisjoner

Fødselspermisjon mv. kan medføre at utdanningen må forskyves i tid. I slike tilfelle skal lærlingene og lærekandidatene - under hele fraværet - ha utbetalt den lønn de hadde ved permisjonens begynnelse.

Retten til fødsels- og adopsjonspermisjoner mv. opphører når kontraktsforholdet opphører.

9) Gruppelivsforsikring

Læringer er dekket av samme gruppelivsforsikring som Bane NORs arbeidstakere.

10) Yrkesskade

Læringer er dekket av samme yrkesskadeforsikring som Bane NORs arbeidstakere.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

D. Dekning av flyttekostnader ved endret arbeidssted

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Lokomotivmannsforbund, SAN og Unio

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

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

E. Arbeidstakere som frivillig legger hovedferien utenom hovedferieperioden ut fra arbeidsgivers behov

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Lokomotivmannsforbund, SAN og Unio

Bane NOR kan tilby økonomisk kompensasjon for maksimalt 3 ferieuker, jf. ferielovens § 7, i forbindelse med arbeidsgivers behov for å legge ferien utenfor hovedferieperioden 1.6 - 30.9 eller arbeidsgivers behov for å dele opp ferien.

Ordningen baseres på frivillighet. Inngås det avtale om kompensasjon etter denne avtale, er det en forutsetning at det ikke foretas avspasering e.l. som generer fritid slik at hensikten med å inngå avtalen ikke oppfylles. Det er videre en forutsetning at ferie tas ut i løpet av ferieåret slik at det ikke overføres flere feriedager til neste ferieår enn det som kan overføres etter ferieloven og overenskomst A-del.

Avtale om kompensasjon for avvikling av ferie utenom hovedperioden må inngås skriftlig med den enkelte medarbeider før ferien tas ut og senest innen 1.9. Kompensasjonen blir utbetalt sammen med lønnsutbetalingen i den måneden hvor ferieavvikling utenom hovedferieperioden finner sted, og uansett senest i desember måned.

Satser – kompensasjon for å legge ferien utenfor hovedferieperioden 1.6. – 30.9:

Kr 9 500,- for første uke det gis kompensasjon for.

Kr 10 500,- for andre uke det gis kompensasjon for.

Kr 11 500,- for tredje uke det gis kompensasjon for.

Dersom arbeidsgiver har behov for at lovfestet ferie på tre uker ikke tas sammenhengende, men deles opp innenfor hovedferieperioden, kan det maksimalt gis kompensasjon tilsvarende satsen for «første uke» i denne særavtalen. Det kan ikke tas ut avspasering eller tilsvarende fravær som gir fritid i tre sammenhengende uker innenfor hovedferieperioden. Når det vurderes å avtale kompensasjon fordi ferie må deles opp, skal det vurderes spesielt om intensjonene i denne særavtalen er fulgt.

Kompensasjon for avvikling av ferie utenom hovedferieperioden og kompensasjon for deling av ferie skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.

Lokale tillitsvalgte skal informeres om inngåtte avtaler.

Dette er en S1-avtale med utløpsdato 31. desember 2018.

Kommentar: Forlenges automatisk for en måned av gangen inntil den eventuelt sies opp, jf. hovedavtalen i Spekter § 16.

2. Særavtaler om beredskapsvakt

A. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet som ikke regnes inn i arbeidstiden

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Lokomotivmannsforbund, SAN og Unio

- 1) Denne særavtalen erstatter Jernbaneverkets særavtale om beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, og ikke andre særavtaler om spesifikke beredskapsvaktordninger.
- 2) Beredskapsvakt etter denne særavtalen er frivillig for arbeidstakeren.
- 3) Arbeidstaker skal arbeide 100 % stilling i tillegg til denne beredskapsvakten.
- 4) Hvor bundet arbeidstaker er i en konkret beredskapsordning, avhenger blant annet av krav til utkallingstid, sannsynligheten for tilkalling, utrykningsfrekvens, arbeidstakers bevegelsesfrihet under vekten, arbeidets belastning, omfang av det aktive arbeidet og lengden av den enkelte utrykning.
 - Beredskapsvakten har høy bundethet for eksempel når arbeidstaker må kunne møte på angitt arbeidssted innen relativt kort tid (responstid), ikke kan forlate hjemmet eller oppholdsstedet, eller må bringe med seg spesielt utstyr som hemmer bevegelsesfriheten (gjelder ikke mobiltelefon og kommunikasjonsutstyr for øvrig, eller bil som kun trengs for å transportere den som har beredskapsvakt) for å kunne ivareta vaktfunksjonen.
 - Beredskapsvakten har lav bundethet for eksempel når vekten som regel kan håndteres på telefon, e-post og/eller bærbar PC, et eventuelt oppmøte må skje innenfor et relativt langt tidsrom, og vekten for øvrig innebærer en relativt lav begrensning på arbeidstakers bevegelsesfrihet.
- 5) Beredskapsvakten innebærer at arbeidstakeren gis en kompensasjon for selve vekten. Kompensasjonen skal dekke at man må ha mobiltelefonen påslått, håndtering av telefoner og annet arbeid som kan utføres uten utrykning, for eksempel ved bruk av datautstyr med fjerntilgang til Bane NORs datasystemer.
- 6) Kompensasjon for beredskapsvakt utbetales etter følgende satser:

		Høy bundethet	Lav bundethet
A:	Per uke (for eksempel fra fredag kl. 15.00 til fredag kl. 15.00):	kr. 8 100	kr. 4 050
B:	Per døgn i uken (for eksempel fra kl. 15.00 til 15.00):	kr. 1 015	kr. 510
C	Helgevakter (fredag kl. 15.00 til mandag kl. 07.00):	kr. 4 050	kr. 2 025

D	Helgedøgnsvakt i deler av perioden fra fredag kl. 15.00 til mandag kl. 07.00:	kr. 1 350 pr. døgn, eller minimum 7,5 timer inn på nytt døgn.	kr. 675 per døgn, eller minimum 7,5 timer inn på nytt døgn
E	Ved bevegelige helge- og høytidsdager utbetales et tillegg på:	kr. 370 per døgn	kr. 185 per døgn

- 7) Kompensasjon for beredskapsvakt skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg.
- 8) Med utrykning menes at man i løpet av vekten fysisk må reise til arbeidsstedet for å utføre arbeid. Ved utrykning ved beredskapsvakt utbetales overtidstillegget, og ny fritid gis påfølgende ordinære dagsverk. Dersom ny fritid ikke kan gis, utbetales timelønn pluss overtidstillegg per time etter overenskomsten punkt 3 nr. 2. Overtidsgodtgjørelse utbetales også fullt ut dersom utrykningen medfører redusert arbeidstid påfølgende dagsverk eller redusert dagsverk i forkant av utrykningen for å oppfylle arbeidsmiljølovens bestemmelser om daglig og ukentlig fritid. Ved utrykning på helge- og høytidsdager, utbetales timelønn tillagt 100 %. Ny fritid tildeles ikke.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

B. Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet med krav til umiddelbar fysisk utrykning og krav til oppmøtetid/medbragt utstyr

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Lokomotivmannsforbund, SAN og Unio

1. Beredskapsvakt etter denne avtalen legger store begrensninger på arbeidstakers bevegelsesfrihet under vekten i form av at arbeidstakeren
 - nærmest umiddelbart etter tilkalling må fysisk rykke ut til det sted arbeidet skal foregå, og
 - har krav til oppmøtetid på inntil 60 minutter og/eller medbragt arbeidsredskap ved utrykning.
2. Beredskapsvakten regnes inn den alminnelige arbeidstid i forholdet 1:4.
3. Ved utrykning utbetales kompensasjon etter overenskomsten punkt 8.2.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

C. Vaktordning i Energi, Bane i Drift og Teknologi

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Lokomotivmannsforbund og SAN

Fast tillegg for å stå på vaktlisten til Energi, Bane i Drift og Teknologi, er kr. 1 500 per måned. Dette inkluderer kompensasjon for telefonhenvendelser utenom arbeidstid.

Alle som står på vaktlisten plikter å ha mobiltelefonen påslått utenom normal arbeidstid.

Utrykning i henhold til avtalen skal, dersom ikke annet er avtalt, kun skje etter ordre fra vakthavende på Infrastruktur Energis driftssentral. Godtgjørelse for beordret utrykning er kr. 4 800 per utrykning, inkludert de 4 første arbeidstimer. Det godskrives overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid fra og med 5. arbeidstime.

Energi bestemmer hvem det til enhver tid er behov for på vaktlisten. Ansatte som står på vaktlisten plikter å melde fra til arbeidsgiver senest tre måneder i forveien dersom de ikke lenger ønsker å være omfattet av vekten.

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

Tillegget bortfaller hvis arbeidstaker ikke lenger innehar denne funksjonen.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

D. Beredskapsvakt med krav til umiddelbar utrykning i Kunde- og trafikkdivisjonen

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Lokomotivmannsforbund og SAN

1. Beredskapsvakt etter denne avtalen legger store begrensninger på arbeidstakers bevegelsesfrihet under vekten i form av at arbeidstakeren
 - nærmest umiddelbart etter tilkalling må fysisk rykke ut til det sted arbeidet skal foregå, og
 - under hele vekten må oppholde seg i rimelig nærhet av arbeidsplassen og være forberedt på å rykke ut for å starte arbeid som kan måtte pågå over flere timer.
2. Beredskapsvakten regnes inn den alminnelige arbeidstid i forholdet 1:4.
3. Ved utrykning utbetales kompensasjon etter overenskomsten punkt 8.2.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

3. Øvrige særavtaler i Bane NOR

A. Veiledere og instruktører

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Lokomotivmannsforbund

Arbeidstakere i stillinger nevnt i punkt 6.5 b Lønssystem og 6.5 c Ansiennitetsstiger i overenskomst del-B som i tillegg til sine ordinære arbeidsoppgaver får i oppdrag av arbeidsgiver å utøve praktisk / teoretisk opplæring i Bane NOR, gis et tillegg pr dag som benyttes til opplæring med kr 400.

Dette er en S2 -avtale som løper inntil videre

B. Veileder for læringer

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund

Arbeidstakere i stillinger nevnt i punkt 6.5 b Lønssystem og 6.5 c Ansiennitetsstiger i overenskomst del-B som i tillegg til sine ordinære arbeidsoppgaver får i oppdrag av arbeidsgiver å være veiledere for læringer og i den forbindelse gir opplæring, veiledning og forestår oppfølging i henhold til vedtatte læreplaner, får et tillegg på kroner 24 000 per år.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg. Tillegget bortfaller dersom arbeidstaker ikke lenger innehar denne funksjonen.

Eventuell godtgjørelse etter særavtale 3 A Veiledere og instruktører utbetales i tillegg dersom vilkårene for slikt tillegg er oppfylt.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

C. Instruktør mv. innenfor signal

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Lokomotivmannsforbund

Arbeidstakere i stillinger nevnt i punkt 6.5 Lønssystem punkt b i overenskomst del-B som i tillegg til sine ordinære arbeidsoppgaver får i oppdrag av arbeidsgiver å utføre instruktøroppgaver samt gjennomføre opplæring i henhold til vedtatte kompetanseplaner innen signalfaget, får et tillegg på kroner 24 000 per år.

Tillegget skal ikke legges til grunn ved beregning av overtid og andre variable tillegg. Tillegget bortfaller dersom arbeidstaker ikke lenger innehar denne funksjonen.

Eventuell godtgjørelse etter særavtale 3 A Veiledere og instruktører utbetales i tillegg dersom vilkårene for slikt tillegg er oppfylt.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

D. Trafikkinstruktør

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund

Arbeidstaker som utfører oppgaver som trafikkinstruktør, får et tillegg på kr 24 000 per år.

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

Tillegget bortfaller hvis arbeidstaker ikke lenger innehar denne funksjonen.

Instruktørtillegget etter særavtale 3 A utbetales i tillegg, dersom vilkårene for slikt tillegg er oppfylt.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

E. Reisetid for strekninger under 15 km utenfor alminnelig arbeidstid i Kunde- og trafikkdivisjonen

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund, Norsk Lokomotivmannsforbund og SAN

Arbeidstakere som pålegges tjenestegjøring til midlertidig arbeidssted som er kortere enn 15 km fra det faste stasjoneringsstedet, og som i slike tilfeller må reise utenfor alminnelig arbeidstid, kompenseres for ½ time reisetid ved oppmøte til det midlertidige arbeidsstedet og ½ time reisetid ved avslutning av arbeidet på det midlertidige arbeidsstedet. Varer faktisk reisetid lenger enn ½ time, gis kompensasjon for reisetid for faktisk medgått tid.

Ved reise mer enn 15 km gjelder overenskomsten punkt 12.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

F. Utgått

G. Utgått

H. Utgått

I. Kollegaveiledere i Kunde- og trafikkdivisjonen

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund

Kollegaveiledere i Kunde- og trafikkdivisjonen får et tillegg på kr 500 per veiledningsvakt, inkludert brief på forhånd og gjennomgang/debrief etter vekten.

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

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

J. TLS-programmering ved TSS Oslo

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund

Arbeidstaker som utfører programmering av TLS-systemet (Ebicos) på TSS Oslo, får et tillegg på kr. 12 000 per år.

Når arbeidstaker ikke lenger utfører slik programmering, bortfaller dette tillegget

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

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

K. Utgått

L. Utgått

M. Hovedferieavvikling i puljer i Kunde- og trafikkdivisjonen

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund

Arbeidstakere i Kunde- og trafikkdivisjonen som avvikler hovedferien i puljer, og som settes opp på ordinært arbeid etter arbeidsplan med oppstart før kl. 00.00 natt til mandag umiddelbart etter ferien, får en ekstra fridag som tas ut senere, etter avtale med arbeidsgiver.

Dette er en S2-avtale som løper inntil videre.

N. Gjennomsnittsberegning av arbeidstid ved gjennomgående togfremføring i henhold til «Førerens regelbok Bane NOR»

Inngått med Norsk Lokomotivmannsforbund

Denne særavtalen gjelder for arbeidstakere som har i sin arbeidskontrakt som sitt ordinære arbeid å kjøre transportert som kan sammenlignes med ordinære gods- og persontog. For eksempel transport av pukk, sviller, skinner eller løslok over lengre avstander. Gjelder ikke kjøring av tog og arbeidsmaskiner i beredskap innenfor drift og vedlikehold, på anleggsområder eller ved disponering for kjøring av arbeidstog.

1. Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.
2. Arbeidsplanen skal settes opp for minimum 2 uker og skal angi arbeidstid, fridager og frihelger. Det skal legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd. Endringer fra dag til dag med 14 dagers rullerende varsling skal unngås.
3. Alminnelig arbeidstid skal ikke overstige ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Partene kan avtale at enkelte dagsverk settes opp med inntil 12,5 timer jf. arbeidsmiljøloven § 10-5 (2).

4. Minstedagsverk er 5 timer.
5. Det skal ikke være mer enn 5 dagsverk i gjennomsnitt per uke, og ikke mer enn 6 dagsverk i en enkelt uke.
6. Dagsverk i oppsatt arbeidsplan som innebærer togkjøring i tidsrommet fra kl. 02.00 til kl. 05.00 kan settes opp med maksimalt 8 timer i strekk.
7. Den arbeidsfrie perioden mellom 2 dagsverk er 11 timer. Den arbeidsfrie perioden kan ved togforsinkelser for det togmateriellet arbeidstaker arbeider på, reduseres med en time. Den arbeidsfrie perioden kan reduseres til 8 timer hvis arbeidstaker må oppholde seg utenfor bosted. Det skal legges til rette for tilstrekkelig hvile i arbeidsfrie perioder som må tilbringes utenfor bosted.
8. Det skal gis en ekstrasfridag, jf. overenskomsten punkt 2.6 nr. 4, slik at arbeidstaker i gjennomsnitt får minst to fridager per uke. Ekstrasfridagen bør så vidt mulig gis i sammenheng med ukefridagen, minimum skal dette gis annenhver uke.
9. All reise til og fra togkjøring regnes for lokomotivførere som passreise. Passreiser inne i et dagsverk, eller utover 2 timer i forkant av et dagsverk, inngår i dagsverkets lengde og anses som arbeidstid. Passreise i etterkant av et dagsverk kompenseres og beregnes som arbeidstid, men begrenser ikke dagsverkets lengde. Når passreise foregår med tog med mulighet til plassbestilling, har arbeidstaker krav på å få dekket reservert plass.
10. For øvrig vises det til bestemmelsene i «Førerens regelbok Bane NOR».

Dette er en S3-avtale som gjelder for overenskomstperioden.

O. Timelærere og sensorer på Norsk jernbaneskole

Inngått med Delta, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund

Arbeidstaker som utfører oppgaver som timelærer eller sensor på Norsk jernbaneskole får kr 220 per undervisningstime. Opprinnelig turnustillegg knyttet til de dagene vedkommende er timelærer eller sensor, faller bort. Merarbeid eller overtid i forbindelse med for- og etterarbeid, retting av prøver, osv., kompenseres ikke ytterligere.

Arbeidstakere som får tillegg etter denne særavtalen, har ikke rett til tillegg etter særavtale 3 A. Tillegget utbetales ikke til arbeidstakere som er ansatt ved Norsk jernbaneskole.

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

Dette er en S1-avtale som utløper 30. juni 2018.

P. Kompensasjon for ansatte som har funksjon som simulatorinstruktør

Inngått med Delta og Norsk Jernbaneforbund

Ansatte som utfører oppgaver som simulatorinstruktører ved Norsk jernbaneskole tilstås et tillegg på kr 800,- pr. dag når de er på Norsk jernbaneskole, for arbeid med å utvikle scenarier/treningsopplegg for togledere, være superbruker på simulatoren, planlegge og gjennomføre simulatortreninger, observere og gi tilbakemelding til kandidatene, evaluere gjennomført opplæring m.v.

Lønnstillegget er ikke pensjonsgivende.

Dette er en S1-avtale som utløper 30. juni 2018.

Q. Særavtale om kollegastøtteordning for lokomotivførere i Bane NOR SF

Inngått med Norsk Lokomotivmannsforbund

Hensikt

Denne avtalen har som formål å bidra til at lokomotivførere i Bane NOR SF (Bane NOR) og i de selskapene som har tilsvarende avtaler med NLF, og som utsettes for uønskede hendelser og ulykker får rask og umiddelbar støtte, bistand og oppfølging etter hendelsen. Avtalen erstatter ikke Bane NORs etablerte HMS- ordninger, men er et supplement til disse for å kunne ivareta ansatte som i kraft av sin funksjon har mobilt arbeidsted.

Plikter i avtalen

Bane NOR SF

- Oppnevner en kontaktperson som er ansvarlig administrering av ordningen i selskapet
- Etablerer en rutine der operativ ledelse i selskapet sørger for varsling til de aktuelle lokale tillitsvalgte/verneombud som står oppført på de felles varslingslistene ved en uønsket hendelse / ulykke.
- Sørger for at operativ ledelse i annet selskap kontaktes slik at de kan sørge for varsling til sine tillitsvalgte/verneombud dersom det skal bes om hjelp til støtteordninger i annet land.
- Samtidig varsles tillitsvalgt/verneombud i Bane NOR om hendelsen/ulykken

NLF

- Vernekoordinator i NLF er ansvarlig for administrering av ordningen
- Sørger for utarbeidelse og ajourføring av lister over tillitsvalgte og verneombud og at disse blir distribuert til kontaktpersonen i Bane NOR.

Samordning av ressurser

Selskapene som er med i kollegastøtteordningen inngår de nødvendige avtaler seg imellom av økonomisk art, og utveksling av tillitsvalgt/verneombudressurser slik at den tillitsvalgte eller verneombud som oppholder seg nærmest hendelsesstedet kan rykke ut.

Bistand

Det pålegger det berørte selskap å igangsette de nødvendige varslingsrutiner, med anmodning til tillitsvalgte/verneombud om bistand etter at følgende hendelser har inntruffet:

- Når en ansatt innblandes i eller er vitne til en ulykkeshendelse der mennesker er drept eller hardt skadd- og/eller når det er inntruffet store materielle skader
- Når en ansatt utsettes for vold eller trussel om vold
- Når en ulykkeshendelse av annen karakter har skjedd, hvor den ansatte ber om å bli avløst
- Når det oppstår situasjoner hvor politi eller andre undersøkelsesmyndigheter krever en ansatt avhørt

Informasjon og forholdsregler

Der utarbeides informasjon som inneholder regler, råd og tips om hvordan de som rykker ut til slike hendelser skal/bør forholde seg. Bane NOR dekker eventuelle utgifter relatert til dette materiellet.

Type avtale

Særavtalen er en S2-avtale, og løper inntil den sies opp med en måneds varsel.

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2022

Den 5. og 6. april 2022 ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Landsorganisasjonen i Norge (LO), representert ved LO Stat.

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Lars Harald Alstadsæter
Egil Linge Andersen
Bjørn Auglend
Hilde Christiansen
Arild Eileraas
Kristin Elisabeth Flagstad
Dag Rune Gabrielsen
Ole Andreas Hansen
Marta Færevaa Hjelte
Roar Olsen Johannessen
Thor Johansen
Trude Kolle Martini
Arnt Tore Valsvik
Elisabeth Ramstad
Vibeke C. Reiling
Lars Kåre Smith
Katrine S. Sætremyr
Kristin B. Watndal
Hanna Berge-Bang
Ingvild Dahl Dørnes
Marte Båtstrand
Stein Gjerding
Rikke Ringsrød
Emily Søyland Sandnes
Line Spiten
Bjørn Skrattegård
Cathrine Walding

Fra LO Stat:

Lise Olsen
Renee Rasmussen
Aud Marit Sollid
Henriette Jevnaker
Sissel Hallem
Jane Sæthre
Torfinn Håverstad
Tore Walmsnæss
Anne Bondevik
Odd Haldgeir Larsen
Gerd Øiahs

Jacqueline Hopkinson
Kai Nygård
Nora Hagen
Trygve Skogseide
Marit S. Isaksen
Fredrik Oftebro
Rolf Ringdal
Kristin Sæther
Renate Swensen
Camilla Fosse
Anders Helgesen
Kristian Brustad
Reidun Wahl

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A

Partene er enige om de endringer i overenskomstens del A som fremgår av vedlegg 1.

II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjelde for område 11. Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

III ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 7.800,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2022. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tilleggene inn i sine lønssystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre måltørrelser enn årslønn.

Særskilt for område 10 og 13:

Lønnstillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

Særskilt for område 5:

Lønnstillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 17. mars 2022.

IV TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper i virksomhetene.

V FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Frister for avslutning av de lokale forhandlingene er 13. mai 2022 kl. 12.00.

For overenskomstområdene 2 Norges Bank, 6 NRK og 8 Posten er fristen 6. mai 2022 kl. 15.00.

Følgende virksomheter i område 1 tas midlertidig ut av området og gis frist 22. april 2022 kl. 23.59:

- Teatrene
- Musikkelskapet Harmonien
- Stavanger Symfoniorkester
- Kristiansand symfoniorkester
- Arktisk Filharmoni
- Den Norske Opera & Ballett
- Operaen i Kristiansund

Behov for bistand varsles til de sentrale parter løpende.

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere. Dette gjelder også for uplasserte virksomheter som enten er helseforetak eller som er eid av helseforetak.

De sentrale parter forutsetter at det avholdes reelle forhandlinger før de lokale parter ber om bistand. LO Stat og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

VI PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE

Arbeidet i utvalget skal videreføres.

Mandat for tariffperioden 2022-2024 utvides med:

Utvalget skal innhente erfaringer fra virksomhetenes arbeid med å oppfylle A-delens IV, punkt 6, jf. protokoll fra 25. og 26. august 2020. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom LO Stat og Spekter om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Spekter-området.

VII LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING

Partene viser til viktigheten av et likestilt arbeidsliv. I den forbindelse er partene enige om følgende:

- At man under forhandlingene skal legge vekt på blant annet likestilling/likelønn
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven
- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov

Partene er enige om viktigheten av at de lokale parter utvikler godt samarbeid om spørsmål knyttet til likestilling og ikke-diskriminering, og vil særskilt fremheve at for tariffperioden 2022-2024 prioriteres å:

- Utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassene
- Arbeide for bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassene, herunder tilrettelegging for gravide samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn

13
6

VIII GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGRESULTATET

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratedelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

IX OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2022 – 2024. Virkeområdet for OU-avtalene endres redaksjonelt slik at avtalene gjelder for henholdsvis

- overenskomstområdene 1 – 9 og 11 – 12 samt tariffbundne virksomheter som ikke er områdeplassert
- overenskomstområdene 10 og 13

Arbeidsgiverforeningen Spekter

LO Stat


Anne-Kari Bratten


Lise Olsen

Til protokollen:

I

Partene vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Hvor de lokale parter ikke har gjennomgått grunnlaget for forskuttering av sykepenger og likebehandling, jf. protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon i 2020, anbefaler de sentrale parter at dette gjennomføres.

II

Veileder kompetanseutvikling

Det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

Partene anbefaler at veilederen gjøres kjent i virksomhetene. De lokale partene bør vurdere verktøy, metodikk og bredden av mulige kompetansetiltak som omtales i veilederen.

III

Veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø

Et partssammensatt utvalg har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

De lokale parter oppfordres til å ta i bruk den utarbeidede veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø.

Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat

Inndeling i overenskomstområder for perioden 2022-2024

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT

2022- 2024

I OVERENSKOMSTENS OMFANG

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av unntaksregelen i hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd (A2 i område 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til "Avtale om forhandlingsystem i overenskomstområde helseforetak", datert 11. november 2021.

2. De lokale forhandlingene

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurransesevne, herunder lønsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene skal gjennomgå kriteriene i fellesskap og aktivt bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, i god tid før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønt menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-delsforhandlingene.

Dersom de lokale parter ikke blir enige i disse spørsmålene, vil dette bli behandlet i de avsluttende sentrale forhandlingene i henhold til Spekters forhandlingsmodell.

3. Andre forhold

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalens § 4. I så fall gjelder ikke de bestemmelser som de sentrale parter avtaler for arbeidstakere i Spekter-området for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

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

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
skole				30	40	50	80 %

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

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 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

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

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakesendes 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 halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

a) Lønn ved sykdom mv.

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenger og foreldrepenger 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 omsorgspenger dersom en arbeidstaker har kronisk syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet jf. folketrygdloven § 9-6 annet ledd.

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

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

b) Lønn ved omsorgspermisjon

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.

c) Lønn ved fri til amming

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.

d) Lønn ved repetisjonsøvelse

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

e) Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. Grupplivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv grupplivsforsikring. Vilårene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

4. Prøvetid og oppsigelse

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)

1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter.

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området 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.

Sliterordningen i Spekter, som ble avtalt i hovedoppgjøret 2018, videreføres.

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttet 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 feriepenger skal være 12 % av feriepenges grunnlaget, 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 feriepenger.

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 ivarettatt, 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.

3. Fjernarbeid/hjemmekontor

Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.

4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

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 bevegelse 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.

4.1 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.

4.1.2 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.

4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

4.1.3.1

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

4.1.3.2

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.

4.1.3.3

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

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

4.1.3.4

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, jfr 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).

4.2 Utsetting av arbeid og entrepriseliggende 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.

4.3 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 tilsa 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.

4.4 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.

4.5 Bruk av vikarer

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

4.6 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.

4.7 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 fratre etter 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.

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

5.1 Kompetanseoverføring

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

5.2 Kompetanseutvikling og opplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet.

Partene er enige om:

- at fag – og yrkesopplæringen bør utvikles 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 eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til fag-, etter- og videreutdanning. 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.

5.3 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.

5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering,

kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

6.1 Likestilling og ikke-diskriminering

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten, og undersøker om det finnes risiko for diskriminering. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1 og i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, sjette kulepunkt.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskomisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominererte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskomisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innsir samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. HA § 30, skal partene i virksomheten drøfte tiltak for å sikre at arbeidsplassen er godt tilrettelagt for begge kjønn. Videre skal virksomheten i rekrutteringsarbeidet ha fokus på kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

Likelønnskomisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskomisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinnedominererte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

6.2 Seniorpolitikk

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt IV 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LO Stats vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

Merknad:

For overenskomstområde 5 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlingene som er ført iht. protokoll datert 17. mars 2022.

8. Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2022 til og med 31. mars 2024, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

Overenskomster LO

Det skal inngås overenskomster ved følgende virksomheter i tråd med Hovedavtalen § 5, så lenge vilkårene for dette er oppfylt:

Overenskomstområde 1 Kultur:

Arktisk Filharmoni AS
Barratt Due musikk-institutt
Dansens Hus AS
Den Norske Opera & Ballett AS
Det Norske Blåseensemble anno 1734
Drammen Scener AS
Kilden Teater og Konserthus (Kristiansand Symfoniorkester)
Music Norway
Musikkselskapet Harmonien
Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design
Nobels Fredssenter
Norsk Folkemuseum
Norsk Forfattersentrum
Operaen i Kristiansund
Oslo Konserthus AS
Oslo-Filharmonien
Stavanger Symfoniorkester
Trondheim Symfoniorkester
Østnorsk Jazzsenter
OCA – Office for Contemporary Art Norway

Teatrene har felles overenskomst:

Beaivvas Sami Nasunallateatret
Brageteatret
Carte Blanche AS
Den Nationale Scene
Det Norske Teatret
Haugesund Teater
Det Vestnorske Teateret
Hålogaland Teater
Kilden Teater og Konserthus
Nationaltheatret
Nordland Teater
Turnéteatret i Trøndelag
Oslo Nye Teater
Riksteatret
Rogaland Teater
Teater Vestland
Teater Ibsen (Telemark og Vestfold Regionteater)
Teater Innlandet
Teatret Vårt (Regionteateret i Møre og Romsdal)
Trøndelag Teater

W
JTB

Overenskomstområde 2 Norges Bank: Norges Bank

Overenskomstområde 3 Avinor:

Avinor AS
Avinor Flysikring AS
Svalbard Lufthavn AS

Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:

AtB AS
Bane NOR SF
Brakar AS
Electronic Chart Centre AS, ECC
Enova SF
Entur AS
Finnmarkseiendommen, Fefo
Garantikassen for fiskere
Innovasjon Norge
Norges forskningsråd
Norsk Helsenett SF
Norsk Tipping AS
Ruter AS
Sio Mat og Drikke AS
SIVA, Selskapet for industrivekst SF
Statnett SF
Statskog SF
Stiftelsen Asta
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO
Studentsamskipnaden i Stavanger
Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge
Studentsamskipnaden i Østfold, SiØ
Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs
Studentsamskipnaden på Vestlandet
Trygg Trafikk
Vinmonopolet AS

Overenskomstområde 5 Vy Buss: Vy Buss AS

Overenskomstområde 6 NRK: NRK AS

Overenskomstområde 7 Tog:

CargoNet AS
SJ Norge AS
Flytoget AS

W
JTB

Go-Ahead Norge AS
Green Cargo AS
Hector Rail AB
Vygruppen AS
Vy Gjøvikbanen AS
Vy Tog AS

Overenskomstområde 8 Posten Norge:

Bring Courier & Express Norge AS
Bring Home Delivery Norge AS
Bring Transportløsninger AS
Bring Warehousing AS
Bring Før 7 AS
Posten Norge AS

Overenskomstområde 9 Øvrige:

Baneservice AS
Falck Brann & Redningstjeneste AS
Fjellinjen AS
Fremtind Service AS
Infranord Norge AS
Mantena AS
Norges Håndballforbund
Norsk Medisinaldepot AS
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk
Agilia AS
OneCo Networks AS
Sporveien AS
BORI BBL
Spordrift AS
Inselo Logistikk
Veterinærmedisinsk Oppdragssenter AS, VESO
Akasia Kirke og Gravplass AS
Akasia Eiendomsforvaltning AS
Euromaint Rail AS

Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift:

Akershus universitetssykehus HF
Finnmarkssykehuset HF
Helgelandsykehuset HF
Helse Bergen HF
Helse Fonna HF
Helse Førde HF
Helse Møre og Romsdal HF
Helse Nord Trøndelag HF
Helse Stavanger HF
Nordlandssykehuset HF
Oslo universitetssykehus HF
St. Olavs Hospital HF

Sunnaas sykehus HF
Sykehuset i Vestfold HF
Sykehuset Innlandet HF
Sykehuset Telemark HF
Sykehuset Østfold HF
Sørlandet Sykehus HF
Universitetssykehuset Nord-Norge HF
Vestre Viken HF
Helse Nord RHF

Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak

Sykehuspartner HF
Luftambulansetjenesten HF
Pasientreiser HF
Helse Vest IKT AS
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF
Sjuehusapoteka Vest HF
Sykehusapotekene HF
Sykehusapotekene i Midt-Norge HF
Helse Nord IKT HF
Sykehusinnkjøp HF
Helseplattformen AS

Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:

2Care Oslo AS
Aleris Røntgen AS
Diakonissehuset Lovisenberg
LHL, Landsforeningen For Hjerne og Lungesyke
Lovisenberg Omsorg AS
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS
N.K.S. Helsehus Akershus AS
Norlandia Care Norge AS
Rehabiliteringssenteret Air AS
Sophies Minde Ortopedi AS
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse
Unicare Bo og Omsorg AS
Unilabs Norge AS
Valnesfjord Helsesportssenter

Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS
Martina Hansens Hospital AS

Utenfor områdeplassering:

Unicare Norge AS (inkl. Unicare Fram AS, Unicare Hokksund AS, Unicare Jeløy AS,
Unicare Steffensrud AS, Unicare Bakke AS, Unicare Landaasen AS, Unicare 12Trinn AS)
Norlandiabarnhagene AS (inkl. Norlandia Tomms Hytter AS, Norlandia Arken Barnehage
AS, Norlandia Voksentoppen Barnehage AS, Norlandia Mat med smak AS)
sLovisenberg Omsorg 2 AS
Diakonistiftelsen Røysum
OCH Ortopedi AS
Røde Kors Haugland Rehabiliteringssenter AS
Stiftelsen Ribo

Bedrifter der LO Stat har krevd overenskomst, men der overenskomst ikke er etablert:

BLS Rail
Klubben i Røverstaden
Volvat Medisinske Senter AS
Østfold Internasjonale Teater
Tian Helse AS
Hemit HF
Sykehusapotek Nord HF



Best sammen!



Norsk
Jernbaneforbund

Møllergata 10, 0179 Oslo - Telefon: 930 77 886
E-post: njf@njf.no - www.njf.no