



# Overenskomst

for Stadler Service Norway AS  
og Stadler Bussnang AG

1. april 2022 – 31. mars 2024



Norsk  
Jernbaneforbund



Agreement between/ Overenskomst mellom  
Norsk Jernbaneforbund  
and/ og  
Stadler Services Norway AS  
and/ og  
Stadler Bussnang AG, norsk avdeling

01.04.2022 - 31.03.2024

# Table of Contents

<b>1.0</b>	<b>SCOPE OF APPLICATION/ Virkeområde .....</b>	<b>6</b>
1.1	DURATION/ Varighet .....	6
<b>2.0</b>	<b>SENIORITY/ Ansiennitet .....</b>	<b>6</b>
<b>3.0</b>	<b>ENGAGEMENT AND TERMINATION/ Ansettelse og oppsigelse .....</b>	<b>7</b>
<b>4.0</b>	<b>PAY DURING TRAINING/ Lønn under opplæring .....</b>	<b>7</b>
<b>5.0</b>	<b>EQUAL OPPORTUNITIES BETWEEN MEN AND WOMEN/ Likestilling mellom kvinner og menn .....</b>	<b>7</b>
<b>6.0</b>	<b>PAY/ Lønn .....</b>	<b>7</b>
6.1	SCOPE OF PAY/ Lønn, omfang .....	7
6.2.	PAY, DEFINITIONS/ Lønn, definisjoner .....	8
6.3	GENERAL PROVISIONS/ Generelle bestemmelser .....	8
<b>7.0</b>	<b>PAY DURING ILLNESS, BIRTH, ADOPTION, CARE FOR SICK CHILD, COMPASSIONATE LEAVE OR OCCUPATIONAL INJURY/ Lønn under sykdom, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade.....</b>	<b>9</b>
<b>8.0</b>	<b>LEAVES OF ABSENCE/ Permisjoner .....</b>	<b>9</b>
8.1	SICK LEAVE/ Sykepermisjon .....	9
8.2	PAID LEAVE OF ABSENCE IN CASE OF PREGNANCY, BIRTH, ADOPTION, AND NURSING/ Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming .....	10
8.3	CARE FOR CHILDREN/ Omsorg for barn .....	11
8.4	COMPASSIONATE LEAVE/ Velferdspermisjoner .....	12
<b>9.0</b>	<b>HOLIDAYS/ Ferie .....</b>	<b>13</b>
9.1	WORK DURING THE HOLIDAYS/ Arbeid i ferien .....	13
9.2	FLUSHING OF MATERIAL AFTER HUMAN COLLISION/ Spyling av materiell etter menneske påkjørsel .....	14
<b>10.0</b>	<b>PENSIONABLE INCOME/ CONTRACTUAL PENSION (AFP)/ Pensjonsgrunnlag/AFP .....</b>	<b>14</b>
<b>11.0</b>	<b>WORKING HOURS/ Arbeidstid .....</b>	<b>14</b>
11.1	DAILY FREE TIME/ Daglig fritid .....	15
11.2	WEEKLY FREE TIME/ Ukentlig fritid .....	15
11.3	EMERGENCY WATCH/ Beredskapsvakt .....	16
11.4	WORKING HOURS WHILE TRAVELLING/ Arbeidstid på reiser .....	16
11.5	OVERTIME/ Overtid .....	18

11.6	WORK AT NIGHT, ON SATURDAYS, SUNDAYS, PUBLIC HOLIDAYS AND FESTIVE DAYS/ Arbeid på natt, lørdag, søndag, helge- og høytidsdager .....	18
11.7	WORK OUTSIDE THE PLACE OF DEPLOYMENT/ Arbeid utenfor stasjoneringssted .....	19
<b>12.0</b>	<b>WORKING CLOTHES AND PROTECTIVE EQUIPMENT/ Arbeidstøy og verneutstyr .....</b>	<b>19</b>
<b>13.0</b>	<b>COLLECTIVE LIFE INSURANCE/ Gruppelivsforsikring .....</b>	<b>19</b>
<b>14.0</b>	<b>OCCUPATIONAL INJURY INSURANCE/ Yrkeskadeforsikring .....</b>	<b>19</b>
<b>15.0</b>	<b>HIRING OF EMPLOYEES AND OUTSOURCING OF WORK, ETC./ Innleie av arbeidstakere og utsettning av arbeid m.m. ....</b>	<b>19</b>
15.1	HIRING OF EMPLOYEES/ Innleie av arbeidstakere .....	19
15.2	USE OF SUBSTITUTES/ Bruk av vikarer .....	20
15.3	OTHER CONDITIONS/ Andre forhold .....	20
<b>16.0</b>	<b>TILLITSVALGTE REPRESENTATIVE .....</b>	<b>20</b>
16.1	REPRESENTATIVES, NUMBER AND ELECTIONS/ Tillitsvalgte, antall og valg .....	20
16.1.1	WORK OF THE UNION REPRESENTATIVES - NUMBER AND DIVISION RESOURCES / Tillitsvalgtes arbeid i virksomheten - antall og fordeling - ressurser .....	20
16.1.2	ELECTION RULES/ Valgregler .....	21
16.1.3	DELEGATIONS/ Delegasjoner .....	21
16.2	MANAGEMENT AND REPRESENTATIVES RIGHTS AND DUTIES/ Ledelsens og tillitsvalgtes rettigheter og plikter .....	21
16.2.1	MUTUAL DUTIES/ Gjensidige plikter .....	21
16.2.2	THE EXERCISE OF OFFICIAL DUTIES AS A REPRESENTATIVE/ Utøvelse av vervet som tillitsvalgt .....	22
16.2.3	MEETINGS IN THE WORKING TIME/ Møter i arbeidstiden .....	22
16.2.4	REMUNERATION/ Godtgjørelse .....	23
16.2.5	FREE TIME FOR ELECTED REPRESENTATIVES / Tjenestefri for tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte .....	23
16.2.6	CLAIMS THAT UNION OR REPRESENTATIVE OF MANAGEMENT IS TO RESIGN / Krav om at tillitsvalgt eller representant for ledelsen skal fratre ...	23
16.2.7	TERMINATION OR DISMISSAL OF REPRESENTATIVES / Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte .....	24
<b>17.0</b>	<b>PENSION .....</b>	<b>24</b>

1.0 - Scope of Application/ Virkeområde	
This Agreement has been entered into between Stadler Bussnang AG Norwegian branch, Stadler Services Norway AS (hereinafter jointly also referred to as "Stadler") and Norsk Jernbaneforbund and shall apply to all operational personnel (specified in overview 6.1) in Stadler Services Norway AS, organisasjonsnummer 920 234 984 and in Stadler Services Norway AS, Organisation no 995 820 668.	Overenskomsten er inngått mellom Stadler Bussnang AG Norsk avdeling, Stadler Services Norway AS (heretter I felleskap også omtalt som "Stadler") og Norsk Jernbaneforbund og gjelder for all operativt personell (angitt i oversikt 6.1) i Stadler Services Norway AS, organisasjonsnr. 920 234 984 og Stadler Bussnang AG Norsk avdeling, organisasjonsnr. 995 820 668.
1.1 Duration/ Varighet	
The Agreement shall apply for a period of 2 years and shall expire first on 01.04.2024. Before the end of the first contract year, wage negotiations valid for the second contract year will be carried out.	Overenskomsten er 2-årig med hovedforfall første gang 01.04.2024. Før utløpet av første avtaleår gjennomføres lønnsforhandlinger gjeldende for 2. avtaleår.
The Agreement shall take effect from 1.4.2022.	Avtalen har virkning fra 1.4.2022.
2.0 - SENIORITY/ ANSIENNETET	
The employees shall have their company seniority calculated from the date of their employment at the mother company or the subsidiary.	Ansatte får sin bedriftsansienitet beregnet fra ansettelsesdato i mor- eller datterselskap.
Where an employee quits the enterprise of his or her own volition and is subsequently employed again by Stadler, the seniority from the previous employment shall not be counted in.	Dersom en ansatt etter eget ønske slutter i bedriften og senere innleder et nytt ansettelsesforhold til Stadler, regnes ikke tidligere opptjent ansiennitet med.
Employees who are dismissed due to downsizing and are subsequently readmitted to the company shall have their previous seniority counted in if they join the company again within 2 years.	Ansatte som blir overtallige og som senere gjeninntas i bedriften får medregnet tidligere ansiennitet om de blir ansatt i selskapet igjen innen to år.
The following leaves of absence do not interrupt company seniority:	Følgende permisjoner avbryter ikke bedriftsansieniteten:
1. Leave of absence with full or partial pay.	1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Leave of absence in connection with assignments in the trade union movement and for performing public assignments.	2. Permisjon ved oppdrag i fagbevegelsen og for å utføre offentlige verv.
3. Unpaid leave of absence in connection with military service, national civil service, civil defence duty, and police service.	3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, siviltjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste.
4. Unpaid leave of absence for care work.	4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
5. Unpaid leave of absence for vocational training.	5. Permisjon uten lønn for bedriftsrettet utdanning.
Where the parties reach an agreement, other leaves of absence may also be included in the company seniority.	Ved avtale mellom partene kan også andre permisjoner bli å regne med i bedriftsansieniteten.

3.0 - Engagement and termination/ ansettelse og oppsigelse	
1. The engagement shall take place in accordance with the provisions of the Norwegian Working Environment Act.	1. Tilsetting skjer i hht. til reglene i Arbeidsmiljøloven.
2. A trial period of 6 months shall apply to new engagements.	2. Ved nytilsetting gjelder en prøvetid på 6 måneder.
3. Termination shall follow the provisions of Section 15-3 of the Norwegian Working Environment Act, with the exception of items 1 and 2, which shall be replaced by a mutual notice period of 3 months.	3. Oppsigelse skjer i henhold til reglene i Arbeidsmiljøloven § 15-3 med unntak av punktene 1 og 2 som erstattes av en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.
4.0 - PAY DURING TRAINING/ LØNN UNDER OPPLÆRING	
Employees retain salaries when they attend courses imposed by the company. Employees shall retain their supplements according to the present shift plan when they attend a course imposed by the company and notice of the course is given later than 14 days in advance.	Ansatte beholder lønn når de tar kurs pålagt av bedriften. Ansatte beholder også tillegg etter oppsatt turnus når de tar kurs pålagt av bedriften og varsel om slike kurs er gitt senere enn 14 dager før kurset starter.
5.0 – EQUAL OPPORTUNITIES BETWEEN MEN AND WOMEN/ LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN	
The parties agree to arrange the conditions in such a way as to give men and women equal opportunities to take part in the different work tasks performed at the enterprise.	Partene er enige om å tilrettelegge forholdene slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor bedriften.
In its personnel policy, the company shall take care of the gender equality perspective in employment, promotions and competence-enhancing continuing and further education and salary placement.	Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning og lønnsplassing.
Pregnant women are entitled to appropriate work during the pregnancy without any reduction in their income.	Gravide har rett til høvelig arbeid under graviditet uten reduksjon i inntekt.
6.0 – PAY/ LØNN	
6.1 – Scope of Pay/ Lønn, omfang	
Position/ Stilling	Årlig Minstelønn
Warehouse worker/ Lagermedarbeider	Kr. 512.660
Senior Teamleader/ Avdelingsleder	Kr. 613.152
Teamleader/ Gruppeleder	Kr. 565.152
Commissioning Technician/ Idriftsetter (fagarbeider/ekspert) Endret til: Technical and Warranty Engineer	Kr. 579.636 Endret til: 581 640
Maintenance Technician/ Vedlikeholdstekniker (fagarbeider)	Kr. 548.700

Maintenance Assistant/ Vedlikeholds assistent	Kr. 480.043 (453.482 in probationary period/ i prøvetid)
Shifter/ Skifter	Kr. 507.500
Planner/ Planlegger	Kr. 565.062
Main Planner/ Hovedplanlegger	Kr. 610.500
The salary system applies to operational personnel in Stadler, stated in the above table, subject to NJF's tariff area.	Lønnsystemet gjelder for operativt personell i Stadler, angitt i ovennevnte tabell, underlagt NJF's tariffområde.
<b>6.2. - PAY, DEFINITIONS/ LØNN, DEFINISJONER</b>	
1. All employees of the company shall be employed with annual basic salary.	1. Alle ansatte i bedriften ansettes med årslønn.
2. The monthly pay shall be equal to the annual basic salary divided by 12.	2. Månedslønn er årslønn dividert med 12.
3. The hourly pay shall be equal to the basic salary divided by the following figures:	3. Timelønn er ordinær årslønn dividert med følgende tall:
(i) 1950 in circumstances as described in the Working Environment Act section 10-4 (1)	(i) 1950 for de tilfeller som omfattes av aml. § 10-4 (1)
(ii) 1850. in circumstances as described in the Working Environment Act section 10-4 (4)	(ii) 1850 for de tilfeller som omfattes av aml. § 10-4 (4)
(iii) 1750. in circumstances as described in the Working environment Act section 10-4 (5) and (6)	(iii) 1750 for de tilfeller som omfattes av aml. § 10-4 (5) og (6)
4. Wages shall be paid on the 25th of each month. The payment shall comprise the monthly pay, fixed supplements, and variable supplements for the previous month.	4. Lønn utbetales den 25. i hver måned. Utbetalingen omfatter månedens lønn, faste tillegg og variable tillegg for måneden før.
5. Where the pay day falls on a Saturday, Sunday, or a public holiday, the pay shall be paid on the last business day prior to that day.	5. Faller lønningdag på en lørdag, søndag, helgedag eller offentlig fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
6. Before the <u>main holiday</u> begins, the employee can be paid an advance on the salary he or she will receive on the pay day that falls during the holiday.	6. Arbeidstaker kan før <u>hovedferiens</u> begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende vil få på lønningdag som faller i ferien.
7. Employees who are transferred temporarily to positions with higher pay shall receive the pay for this position from their first day in that position.	7. Arbeidstaker som midlertidig pålegges å fungere i en høyere lønnet stilling tilkommer denne stillings lønn fra 1.dag.
8. The parties may enter into agreements on bonus pay.	8. Det kan inngås avtaler om bonuslønn.
<b>6.3 - General Provisions/ Generelle bestemmelser</b>	
<b>Minimum wage</b>	<b>Minstelønnsatser</b>
The wage rates express a guaranteed minimum wage within the various categories, see section 6.1 of this agreement.	Lønnsattene uttrykker garantert minstelønn innenfor de ulike kategorier, ref. punkt 6.1 i denne avtalen.
<b>Individual additions</b>	<b>Individuelle tillegg</b>



<p>Between the yearly negotiations of the collective agreements it may be agreed (between management and shop stewards) that Employees with special qualifications beyond what is normally required for skilled, specialist and assistant workers, including employees who qualify for the new tasks that the introduction of new technology entails, shall be given a higher wage supplement.</p>	<p>Mellom tarifforhandlingene kan det avtales (mellom ledelse og tillitsvalgte) at arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner utover det som normalt kreves av fag-, spesial- og hjelpearbeidere, herunder arbeidstakere som kvalifiserer seg til de nye arbeidsoppgaver som innføring av ny teknologi fører med seg, skal gis et høyere lønnstillegg.</p>
<p><b>7.0 - Pay during illness, birth, adoption, care for sick child, compassionate leave or occupational injury/ Lønn under sykdom, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade</b></p>	
<p>1. Pay means main basic salary, fixed supplements and salary supplements according to the established shift plan. Part-time employees are paid a proportional pay.</p>	<p>1. Med lønn menes hovedlønn, faste tillegg samt lønnsmessig tillegg etter oppsatt tjenesteplan. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.</p>
<p>2. The employee shall be paid the salary to which he or she is entitled at all times in his / her employment relationship. Where the position percentage of a part-time employee is changed for 1 month or more, the changed position percentage shall be used as a basis for payment of wages for the duration of the change.</p>	<p>2. Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt tilsetningsforhold. Dersom en deltidstilsatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare.</p>
<p>3. For an employee who becomes disabled at work due to illness or occupational injury, any rehabilitation measures must be considered as soon as possible and no later than after 6 months of absence.</p>	<p>3. For en arbeidstaker som blir ufør til sitt arbeid på grunn av sykdom eller yrkesskade skal eventuelle attførings tiltak tas opp til vurdering snarest mulig og seinest etter 6 måneders fravær.</p>
<p>4. When an employee on sick leave retires with an old age, invalidity or disability pension, the pay shall run until the end of the resignation month.</p>	<p>4. Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders-, invalide- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av fratredelsesmåneden.</p>
<p><b>8.0 – LEAVES OF ABSENCE/ PERMISJONER</b></p> <p><b>8.1 - Sick Leave/ Sykepermisjon</b></p>	
<p>1. An employee with fixed weekly working hours is entitled to full pay during illness in accordance with section 8 for up to 49 weeks and 5 calendar days. By full pay is meant pay according to article 8.0, section 1, limited to 8G for the first two months after the expiry of the employer period and then limited to 6G. With proportional pay, corresponding proportionate restrictions apply.</p>	<p>1. En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom i henhold til punkt 8 i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Med full lønn menes lønn i henhold til punkt 8.0. punkt 1, men begrenset til 8 G i de første to måneder etter arbeidsgiverperiodens utløp og deretter begrenset til 6G. Med forholdsmessig lønn gjøres tilsvarende forholdsmessige begrensninger gjeldende.</p>
<p>It is a prerequisite that the employee has been in the service for four weeks. Once the employee has received pay for illness for a total of 49 weeks and 5 calendar days over the course of the last 3 years, the right of pay during illness shall lapse. An employee who has been fully able to work for 6 months since he or she last got pay during illness shall be entitled to pay during illness again in accordance with the provisions of the first paragraph.</p>	<p>Det er en forutsetning at arbeidstakeren har vært fire uker i tjenesten. Når arbeidstakeren har hatt lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.</p>
<p>2. The first 2 weeks and 2 calendar days of each absence due to illness corresponding to the employer period in Section 8-19</p>	<p>2. De første 2 ukene og 2 kalenderdager i hvert sykefravær, tilsvarende arbeidsgiverperioden i folketryktdloven § 8-19, skal</p>

of the Norwegian National Insurance Act shall, as a rule, not be included in the right to sick pay in item 1 above.	som hovedregel ikke regnes med i sykelønnsretten i nr. 1 ovenfor.
3. The right of pay during illness shall expire at the end of any notice period. As regards employees who have been hired for a limited period of time, this right shall lapse upon the expiration of the employment relationship. Any obligations from that date on shall follow from the Norwegian National Insurance Act.	3. Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er antatt til et tidsbegrenset arbeidsforhold, utløper retten når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.
4. Absence due to illness must be reported by telephone to the nearest manager at the employer, first day of absence, with information about the probable duration of the absence. Self-reporting can be used in accordance with the rules of Section 8-23 of the Norwegian National Insurance Act and the Agreement on Inclusive Working Life applicable at any time between the authorities and the main bargaining partners.	4. Sykdomsforfall skal meldes pr. telefon til nærmeste leder hos arbeidsgiveren, første fraværskdag, med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan nyttes etter reglene i folketrygdløven §§ 8-23, og den til enhver tid gjeldende avtale om Inkluderende Arbeidsliv mellom myndighetene og hovedpartene i arbeidslivet.
5. The right of pay during illness may lapse if the absence is not adequately documented. Adequate documentation shall include a self-report/doctor's certificate, cf. Sections 8-7 and 8-19 of the Norwegian National Insurance Act. The employer period of 2 weeks and 2 calendar days shall be counted from the first day of absence in each individual case of illness. However, if less than 2 weeks and 2 calendar days have gone since the last absence due to illness, the new absence due to illness shall be included in the same employer period. Once the employee has been at work for a consecutive period of 2 weeks and 2 calendar days, a new employer period shall be calculated.	5. Retten til lønn under sykdom kan bortfalle dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring, jf. folketrygdløven §§ 8-7 og 8-19. Arbeidsgiverperioden på 2 uker og 2 kalenderdager regnes fra og med første hele fraværskdag i hvert enkelt sykdomstilfelle. Men dersom det er gått mindre enn 2 uker og 2 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode. Når arbeidstakeren har vært i arbeid sammenhengende i 2 uker og 2 kalenderdager skal det beregnes ny arbeidsgiverperiode.

<b>8.2 - Paid leave of absence in case of pregnancy, birth, adoption, and nursing/ Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming</b>	
1. Paid pregnancy and birth leave. Employees entitled to pregnancy or maternity benefits in accordance with the Norwegian National Insurance Act shall be paid full or proportional pay in accordance with Section 8 during the period of the leave. By full pay is meant pay according to article 8.0, section 1., limited to 8G for the first two months after the start of the leave and then limited to 6G. By proportionate pay the corresponding reduction shall be made.	1. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn. Arbeidstaker som har rett til svangerskapspengene eller fødselspengene etter reglene i lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 8 i permisjonstiden. Med full lønn menes lønn i henhold til punkt 8.0. punkt 1, men begrenset til 8 G i de første to måneder etter permisjonens start og deretter begrenset til 6G. Med forholdsmessig lønn gjøres tilsvarende forholdsmessige begrensninger gjeldende.
2. Paid adoption leave. Employees entitled to adoption benefits in accordance with the Norwegian National Insurance Act shall be paid full or proportional pay in accordance with Section 8 during the period of the leave. By full pay is meant pay according to article 8.0, section 1., limited to 8G for the first two months after the start of the leave and then limited to 6G. By proportionate pay the corresponding reduction shall be made.	2. Adopsjonspermisjon med lønn. Arbeidstaker som har rett til adopsjonspenger etter reglene i lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 8 i permisjonstiden. Med full lønn menes lønn i henhold til punkt 8.0. punkt 1, men begrenset til 8 G i de første to måneder etter permisjonens start og deretter begrenset til 6G. Med forholdsmessig lønn gjøres tilsvarende forholdsmessige begrensninger gjeldende.
3. Paid maternity/paternity leave in connection with birth. Employees are entitled to 2 weeks of compassionate leave in connection with birth in accordance with the rules of Section 12.3 of the Norwegian Working Environment Act with full Basic salary without supplements.	3. Omsorgspermisjon med lønn i forbindelse med fødsel. Arbeidstaker har rett til 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12.3 med full fastlønn uten tillegg.
4. Nursing. An employee working on a full-day basis and breastfeeding her child is entitled to paid leave of absence	4. Amming. En arbeidstaker som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn i inntil en

<p>with full pay for up to one hour per day. An employee working between 2/3 and a full day and employees working less than 2/3 of a day and breastfeeding a child are entitled to unpaid leave of absence in accordance with the rules of Section 12-8 of the Working Environment Act.</p>	<p>time pr. dag. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og arbeidstakere som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.</p>
<p>5. Notice. An employee who takes advantage of the right of leave in accordance with this paragraph shall notify the employer as soon as possible, not later than the deadlines specified in Section 12-7 of the Norwegian Working Environment Act.</p>	<p>5. Varsel. En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig, og senest innen de frister som fremgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.</p>
<p><b>8.3 - Care for children/ Omsorg for barn</b></p>	
<p>1. An employee who cares for children under 12 years is entitled to up to 10 days (15 days if the employee cares for three or more children) of paid leave of absence per calendar year for necessary supervision of the child if the child is ill or if the person who is in charge of the daily supervision of the child is ill. Where the employee cares for the child alone, he or she is entitled to up to 20 days (30 days if the employee cares for three or more children) of paid leave of absence per calendar year. The same rules apply if two persons are in charge of the care, but one of them is incapable of supervising the child in the long term because of own disability, admission to a health institution as a long-term patient, or similar conditions.</p>	<p>1. En arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalender år for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.</p>
<p>2. As regards chronic illness or disabled children below 18 years of age, the right shall be extended to paid leave of absence in accordance with item 1 of 20 and 40 days respectively, pursuant to the provisions of Section 9-6 of the Norwegian National Insurance Act.</p>	<p>2. For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i lov om folketrygd § 9-6.</p>
<p>3. Employees who care for children under 18 years of age who suffer from a life-threatening or another extremely serious illness or injury are entitled to leave of absence in accordance with the provisions of Section 12-9 of the Norwegian Working Environment Act and Chapter 9 of Norwegian National Insurance Act.</p>	<p>3. Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9.</p>
<p>4. Employees who care for long-term ill or disabled children are entitled, within the framework of item 3 of this paragraph, to paid leave of absence if they have to take part in a course or another training at an approved health institution in order to be able to take care of and treat the child, cf. Sections 9-13 through 9-16 of the Norwegian National Insurance Act. The same shall apply to participation in a parental course at approved public competence centres.</p>	<p>4. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. lov om folketrygd §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente kompetansesentra.</p>
<p>5. Absence shall be documented using a self-report/doctor's certificate in accordance with Sections 9-7 and 9-14 of the Norwegian National Insurance Act.</p>	<p>5. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeklæring i henhold til lov om folketrygd §§ 9-7 og/eller 9-14.</p>
<p>6. Assuming there is a right of paid leave of absence in accordance with Section 9.2, item 1 or Section 9.2, item 2, the employees are also entitled to a total of up to 3 years of unpaid leave of absence meaning that they are entitled to a</p>	<p>6. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter pkt. 9.2 nr. 1 eller pkt. 9.2 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke</p>

<p>total of one year of unpaid leave of absence for each child. Where the child is not taken care of by both parents, the right of the person who does not care of the child shall be exercised by the other person who takes care of the child.</p> <p>If an employee takes advantage of his or her right of time account, the part of the time account period that exceeds the period the respective person is entitled to leave of absence for with full pay or 80% of the pay in accordance with Section 9.2, item 1 and Section 9.2, item 2 shall be deducted from the 3 years the parents are entitled to leave of absence in accordance with this provision. The leave(s) of absence must be taken before the child becomes 12 years of age. An employee may not claim part-time leave or leave for periods that are shorter than 6 months. Nevertheless, such leave may be granted if the position allows it.</p> <p>The father's right in accordance with Section 8.2, item 3 shall come in addition thereto.</p>	<p>begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet.</p> <p>Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til tidskonto, skal den del av tidskontoperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter pkt. 9.2 nr. 1 og pkt. 9.2 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse. Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjonen som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.</p> <p>Farens rett etter pkt. 8.2 nr. 3 kommer i tillegg.</p>
<p><b>8.4 - Compassionate leave/ velferdspermisjoner</b></p>	
<p>When there are actual welfare reasons, an employee may be granted paid compassionate leave for up to 2 weeks or up to 4 weeks at half pay within the calendar year.</p>	<p>Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjoner med lønn inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn innen kalenderåret.</p>
<p>The following welfare reasons shall qualify for paid compassionate leave:</p>	<p>Følgende velferdsgrunner gir grunnlag for velferdspermisjoner med lønn:</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Death in a close relationship 2 days, one day on the day of death and one day on the day of the funeral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Død i nær relasjon 2 dager, en dag på dødsdagen og en på begravelsesdagen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Start in kindergarten for own children 2 days</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Start i barnehage for egne barn 2 dager</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- First day of school or own children 1 day</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Skolestart for egne barn 1 dag</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leave for examination, treatment and control of dentist or specialist and physician and treatment by a physiotherapist or chiropractor when National insurance provides benefits for treatment. This refers to cases where it is not possible to obtain an appointment outside business hours. In some cases, the employee may also have to travel far. The provision does not apply to such cases, as it applies only to short compassionate leaves. Otherwise the employee in the latter case will often be on sick leave.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permisjoner for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege/spesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leave for the rest of the working day in cases where the employee has to leave the workplace due to illness.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leave when the parents are invited to conference hours in elementary school, and this cannot be outside working hours. Such leave is granted for up to two hours.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permisjon når foreldrene blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Own wedding 1 day</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eget bryllup 1 dag</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Moving to a new place of residence 1 day</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flytting til ny bostad 1 dag</li> </ul>

- Leave for participation in own children's baptism and confirmation	- Permisjon ved deltagelse i egne barns dåp og konfirmasjon
<b>9.0 - HOLIDAYS/ FERIE</b>	
The parties have introduced a fifth holiday week, cf. Section 15 of the Norwegian Holidays Act so that the holidays pursuant to the Norwegian Holidays Act and the contractual holidays together comprise 30 working days. According to the Holidays Act all days count as working days except Sundays and statutory church or Public holidays. The contractual holidays shall be 5 working days of the above holiday.	Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. Ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. I henhold til ferieloven anses alle dager som virkedager med unntak av søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.
Employees over 60 years of age shall be given additional holiday of 6 working days, cf. Sections 15 1 and 2 of the Norwegian Holidays Act.	Arbeidstakere over 60 år gis 6 virkedagers ekstraferie jfr. ferielovens § 15 1 og 2.
Holiday pay shall be paid in accordance with the Norwegian Holidays Act.	Feriepenger utbetales i henhold til ferieloven.
If the service allows it, holidays may be taken as individual days where 1 man-day shall be equal to 1 holiday day. This type of holidays shall be taken as residual holidays outside the main holidays.	Hvis tjenesten tillater det kan ferie avvikles som enkelt dager hvor 1 dagsverk er lik 1 feriedag. Denne type ferie avvikles som restferie utenom hovedferien.
Up to 17 working days of holiday may be transferred to the following year.	Det kan overføres inntil 17 virkedager til det påfølgende år.
The holiday period shall be adapted, to the extent possible, to the individual employee's desires and needs. If agreement is not reached, the employer fixes the holiday dates within the limits which follow from the subparagraphs below.	Ferieavviklingen skal så langt det er tjenstlig mulig tilpasses den enkeltes ønsker og behov. Oppnås det ikke enighet, fastsetter arbeidsgiver ferien innenfor de rammer som er beskrevet under.
If allowed by the day-to-day operations:	Hvis den daglige drift tillater det bør:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Employees with children of school age (primary school) should get 4 weeks of consecutive holidays during the school summer holidays.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidstakere med barn i skolepliktig alder (grunnskole) få 4 uker sammenhengende ferie i skolens sommerferie.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Other employees should get 4 weeks of consecutive holidays in the period from 1 June to 30 September.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Øvrige arbeidstakere få 4 uker sammenhengende ferie i tiden 1. juni – 30. september.</li> </ul>
Employees who want to take their main holidays outside these dates can do so as long as this does not affect the day-to-day operations.	Arbeidstaker som ønsker å avvikle hovedferie utenom disse tidspunktene kan avtale dette så sant den daglige drift tillater det.
<b>9.1 – Work during the holidays/ arbeid i ferien</b>	
Where substantial work pressure, etc. make it necessary for the employee to be called back from his or her holiday, this shall be compensated with 100% supplement for each man day or part of man day + new holiday days corresponding to the number of man days or parts of man days during which the respective employee has worked.	Dersom stort arbeidspress e.a. medfører at arbeidstakere tilbakekalles fra ferie kompenseres dette med 100 % tillegg for hvert påbegynt dagsverk + nye feriedager tilsvarende det antall påbegynte dagsverk vedkommende har arbeidet.

<b>9.2 – Flushing of material after human collision/ Spyling av materiell etter menneske påkjørsel</b>	
Employees who are flushing materiel after human collision, are paid out an addition at kr. 2500.- each time.	Ansatte som spylar materiell etter menneske påkjørsler, utbetales et tillegg på kr. 2500.- pr. gang.
<b>10.0 - Pensionable income/ Contractual pension (AFP)/ pensjonsgrunnlag/AFP</b>	
The enterprise shall have an early retirement pension scheme as part of the joint AFP scheme.	Bedriften skal ha en tidligpensjonsordning i fellesordningen for AFP.
<b>11.0 - Working hours/ Arbeidstid</b>	
1. An employee's regular weekly working hours may not exceed 37,5 hours.	1. Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 time.
2. The daily working hours should be 7,5 hours included paid lunch break and shall be placed in the period between 06.00 and 18.00 during the first 5 working days of the week. The lunch break duration is 28 minutes.	2. Den daglige arbeidstiden skal være 7,5 timer inkludert betalt spisepause og legges i tidsrommet 06.00 til 18.00 de 5 første virkedagene i uken. Spisepausens varighet er 28 minutter.
3. The parties may enter into agreements on other working time arrangements, hereunder flexible working hours.	3. Det kan inngås avtaler om andre arbeidstidsordninger, herunder fleksibel arbeidstid.
4. Reduced working time applies in circumstances as described in the Working environment Act section 10-4 as follows:	4. Redusert arbeidstid gjelder for de tilfeller som omfattes av aml. § 10-4 som følger:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A maximum working time of 35,5 hours within seven days week for: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) semi-continuous shift work and comparable rota work,</li> <li>b) work on two shifts which are regularly carried out on Sundays and public holidays and comparable rota work regularly carried out on Sundays and public holidays,</li> <li>c) work which necessitates that individual employees work at least every third Sunday,</li> <li>d) work which is principally performed at night, cf the Working environment Act section 10-4 (4).</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 35,5 timer i løpet av sju dager for: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) døgkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,</li> <li>b) arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager,</li> <li>c) arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag,</li> <li>d) arbeid som hovedsakelig drives om natten, jf Arbeidsmiljølovens § 10-4 (4).</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A maximum working time of 33,5 hours within seven days week applies for: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) continuous shift work and comparable rota work,</li> <li>b) work below ground in mines, tunnelling and blasting of rock chambers below ground, cf the Working environment Act section 10-4 (5).</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 33,5 timer i løpet av sju dager for: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,</li> <li>b) arbeid under jord i gruver, tunneldrift og utsprenning av bergrom under jord, jf Arbeidsmiljølovens § 10-4 (5).</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A maximum working time of 33,5 hours within seven days applies for work on three shifts and comparable rota work to which the Working Environment Act section 10-4 (4) and (5) does not apply and which necessitates that</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 33,5 timer i løpet av sju dager for tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under Arbeidsmiljølovens § 10-4 fjerde eller femte ledd og som innebærer at den enkelte arbeidstaker</li> </ul>

individual employees work at least every third Sunday, cf the Working environment Act section 10-4 (6).	må arbeide minst hver tredje søndag, jf Arbeidsmiljølovens § 10-4 (6)
5. Any agreed average calculation may apply in accordance with the provisions of the Norwegian Working Environment Act.	5. Eventuell avtalt gjennomsnittsberegning kan skje etter AMLs bestemmelser.
6. When the work is done at different times of the day, a working plan showing the individual employee's working hours and free time shall be prepared. When the working plans are set up, attention shall be paid to distributing the working hours as equally as possible among individual employees. Any changes in the working hours shall be discussed with the employee representatives not later than 14 days prior to start-up. Where the working plan is altered with notice to each individual employee that is shorter than 14 days, the time outside the meet-up and end times of the regular position shall be compensated as overtime.	6. Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakerne. Endring i arbeidstiden skal drøftes med de tillitsvalgte senest 14 dager før igangsetting. Dersom omlegging av arbeidsplan skjer med kortere varsel til hver enkelt arbeidstaker enn 14 dager, vil det tidsrom som strekker seg utover framømte- og avslutningstidspunkt for den ordinære tjenesten godtgjøres som overtid.
7. Agreements on incorporation of working days between holidays shall be signed locally.	7. Avtaler om innarbeiding av inneklemta virkedager gjøres lokalt.
<b>11.1 - Daily free time/ Daglig fritid</b>	
1. The non-working period between 2 man-days must be at least 11 hours, as long as this is not part of a shift / shift plan. An employee must return to work after an 11-hour non-working period.	1. Den arbeidsfrie perioden mellom 2 dagsverk skal være minst 11 timer, så fremt dette ikke er en del av en turnus / skiftplan. Arbeidstaker skal stille på arbeid etter 11 timer arbeidsfri periode.
2. If an employee is exceptionally ordered to work before this, an increased overtime allowance (100%) shall be paid for the following man-day. In principle, it is not allowed to work overtime on this day. The company may, by agreement with shop stewards, deviate from this rule in special cases.	2. Dersom arbeidstaker unntaksvis pålegges å stille på arbeid før dette, skal det betales forhøyet overtidsgodtgjørelse (100 %) for det påfølgende dagsverk. I utgangspunktet er det ikke tillatt å arbeide overtid denne dag. Selskapet kan, etter avtale med tillitsvalgte, fravike denne regel i spesielle tilfeller.
<b>11.2 - Weekly free time/ Ukentlig fritid</b>	
1. An employee must once a week have a continuous leisure time (weekly holiday) of at least 36 hours The weekly free day shall commence not later than 18.00 on the previous day and shall continue until at least 06.00 am on the following day. This free time shall preferably be spent on Sunday and at least every other Sunday.	1. Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefriday) på minst 36 timer. Ukefridayen skal tiltres senest kl.18.00 dagen før og vare til minst kl. 0600 dagen etter. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.
2. In addition to the weekly free day, an additional free day shall, to the extent possible, be given and shall stretch over a whole calendar day. This free day shall commence not later than 18.00 on the previous day and shall continue until at least 06.00 am on the following day. The free day shall, to the extent possible, be combined with the weekly free day.	2. I tillegg til ukefridayen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en friday som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridagen skal tiltres senest kl.18.00 dagen før og vare til minst kl. 06.00 dagen etter. Denne friday skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridayen.
3. Overtime work ordered in direct connection with shift work shall be paid with overtime supplement in accordance with the rules regarding overtime.	3. Pålagt overtidsarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene om overtid.

<p>4. Where the weekly free day or another shift-free day is placed during a public holiday or on another festive day which is not Sunday, this shall be compensated with additional free time for the employee on a man-day that has the length of at least one normal working day (7.5 hours). The man-day shall be counted in the shift rotation. Where such free time cannot be granted, overtime supplement corresponding to the working hours in a normal working day shall be paid. The free time shall then be granted during the previous or subsequent week. Where required by an employee, new free time may be granted within 8 weeks prior to or subsequent to the free day that is supposed to be granted. A new free day shall be marked on the shift map in the common way.</p>	<p>4. Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (7,5 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Fritiden skal gis enten i foregående eller etterfølgende uke. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan det avtales at ny fritid gis i perioden 8 uker før eller etter den fridagen det skal gis fri for. Ny fridag avmerkes på turnuskartet på vanlig måte.</p>
<p><b>11.3 - Emergency Watch/ Beredskapsvakt</b></p>	
<p>1. Emergency watch which means that the employees must be prepared to perform active work in case of need shall not be regarded as working hours, but shall be compensated by a lump sum of NOK 80 per hour.</p>	<p>1. Vakttjeneste som innebærer at arbeidstakerne må være i beredskap for i påkommende tilfelle å utføre aktivt arbeid, skal ikke regnes som arbeidstid, men kompenseres med et fast beløp på NOK 80 per time.</p>
<p>2. Upon call-out, overtime supplement shall be paid. The compensation for this work will be paid out together with overtime supplement.</p>	<p>2. Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse. Godtgjørelse for arbeidet utbetales samtidig som overtidsgodtgjørelse.</p>
<p><b>11.4 - Working hours while travelling/ Arbeidstid på reiser</b></p>	
<p>1. Travelling time during regular working hours shall be counted in full as working hours.</p>	<p>1. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.</p>
<p>2. Travelling time outside regular working hours shall be calculated as 1/1 time and paid as overtime.</p>	<p>2. Reisetid utover ordinær arbeidstid beregnes som 1/1 tid og utbetales som overtid.</p>
<p>3. Travelling and related expenses and other costs in connection with business trips in Norway shall be covered in accordance with the following guidelines:</p>	<p>3. Utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser i Norge dekkes etter følgende retningslinjer:</p>
<p>A. General</p>	<p>A. Generelt</p>
<p>The journey shall be made the fastest and most cost efficient way for the Employer as long as this is consistent with the performance of the service when taking into account all expenses and an effective and proper execution of the service.</p>	<p>Reisen skal foretas på den for arbeidsgiver hurtigste og rimeligste måte så langt dette er forenlig med utførelsen av oppdraget når man herunder samlet tar hensyn til alle utgifter og til en effektiv og forsvarlig gjennomføring av tjenesten.</p>
<p>B. Transport</p>	<p>1. Transport</p>
<p>1) When using scheduled public transport expenses are covered after receipt.</p>	<p>1) Ved bruk av rutegående transportmidler dekkes utgifter etter kvittering.</p>
<p>2) Kilometer allowance when using your own car is reimbursed according to the Government's rates.</p>	<p>2) Kilometergodtgjørelse ved bruk av egen bil godtgjøres etter Statens Satser.</p>
<p>C. In addition to the expenses under B, Transport, the following expenses are covered:</p>	<p>2. I tillegg til utgifter som dekkes etter punkt B om transport refunderes følgende utgifter:</p>
<p>(1) Undocumented:</p>	<p>(1) Ulegitimert:</p>
<p>a) parking meter costs.</p>	<p>a) Parkometerutgifter.</p>
<p>b) Toll road, bridge and tunnel expenses.</p>	<p>b) Bom-, bro- og tunnelutgifter.</p>



c) Tax for use of Spiked tyres.	c) Piggdekkavgift.
(2) Documented:	(2) Legitimert:
a) Expenses for sleeping space.	a) Utgifter til soveplass.
b) The costs of seat reservation.	b) Utgifter til plassbillett.
c) Parking fee.	c) Parkeringsavgift.
d) Expenses for transport of necessary luggage with the means of transport used.	d) Utgifter til transport av nødvendig bagasje med det transportmiddel som benyttes.
e) In connection with flights, necessary expenses to cover up overweight weight amount equal to the free baggage.	e) Ved flyreiser dekkes nødvendige utgifter for å dekke overvekt inntil vektmengde som tilsvarer tillatt fri bagasje.
f) In exceptional cases, the necessary expenses for wash and cleaning of clothes.	f) I helt spesielle tilfeller nødvendige utgifter til vask og rens av tøy.
g) Expenses for service, related phone calls, faxes and e-mail/Internet messages.	g) Utgifter til tjenstlig begrunnede telefonsamtaler, telefakser og e-post/internettmeldinger.
h) Expenses for private calls necessary for notification of change of itinerary, or justified by the occurrence of illness and / or injury.	h) Utgifter til private telefonsamtaler begrunnet i melding om forandring av reiserute, eller begrunnet i inntrefft sykdom og/eller skade.
i) Other expenses strictly necessary on the basis of the character of the task or journey.	i) Andre strengt nødvendige utgifter med bakgrunn i oppdraget eller reisen karakter.
D. Diet allowance	3. Kostgodtgjørelse

(1) For travel less than 3 hours, no cost allowance is given.	(1) For reiser som varer under 3 timer, beregnes det ikke kostgodtgjørelse.
(2) For day trips in Norway subsistence allowance is calculated as follows:	(2) For dagsreiser i Norge beregnes kostgodtgjørelsen slik:
a) For travel from 3 hours up to 6 hours, undocumented rate of NOK 250, -.	a) For reiser fra og med 3 timer inntil 6 timer tilstås en ulegitimert sats på kr 250,-.
b) For travel from 6 hours up to 12 hours, the State's rates of NOK 324 are used.	b) For reiser fra og med 6 timer inntil 12 timer brukes Statens satser på kr 324,-.
(3) When the diet is covered by employer / client or by the organizer/host, diet allowance is not paid.	(3) Når kosten er dekket av arbeidsgiver/oppdragsgiver eller av arrangør/vertskap utbetales ikke kostgodtgjørelse.
(4) For travels over 12 hours without accommodation the Government's rates are NOK 603,-, with accommodation NOK 825,-.	(4) For reiser over 12 timer uten overnatting brukes Statens satser kr 603,-, med overnatting kr 825,-.
(5) For journeys lasting more than one day, 6 hours or more into the new day is calculated as a whole day.	(5) For reiser som varer mer enn ett døgn, regnes 6 timer eller mer inn i det nye døgnet som et helt nytt døgn.
a) Business trips above 5 days and nights. Compensation for loss of leisure time for the individual employee by work out of ordinary stationing place, if the work last more than 5 days and nights. Stay above 5 days and nights are compensated with NOK 500 pr. days and nights besides pkt. 11.4 in the agreement.	a) Tjenestereise over 5 døgn: Kompensasjon for tap av fritid for den enkelte arbeidstaker ved arbeid utenfor ordinært stasjonsingssted, dersom arbeidet strekker seg over 5 døgn. Opphold over 5 døgn kompenseres ordinært med kr. 500 pr. døgn i tillegg til pkt.11.4 i overenskomsten.

(6) When the diet is covered by employer / client or by the organizer/host, diet allowance is not paid.	(6) Når enkeltmåltider er dekket av arbeidsgiver/oppdragsgiver eller av arrangør/vertskap, skal det foretas måltidstrekk i kostgodtgjørelsen.
E. Accommodation	4. Overnatting
Documented costs for necessary accommodation.	Dokumenterte og nødvendige kostnader til overnatting.
4. Diet in connection with business trips abroad shall be reimbursed according to the Government's rates. There are different rates for each country that come automatically when filling in the travel bill in Visma Expense.	4. Utgifter til diett ved tjenestereiser utenfor Norge godtgjøres etter Statens satser. Det er forskjellige satser for hver land som kommer automatisk ved utfylling av reiseregning i Visma Expense.
<b>11.5 - Overtime/ Overtid</b>	
1. Overtime must be imposed in writing by the manager. Overtime pay is an ordinary hourly wage plus a 50% overtime supplement.	1. Overtid skal være skriftlig pålagt fra leder. Overtidsgodtgjørelse er ordinær timelønn tillagt 50 % overtidstillegg.
2. For attendance to overtime work without connection to ordinary work with a duration less than two hours, an extra pay shall be awarded for travel time up to one hour of basic salary for transport time.	2. I tilknytning til overtidarbeid uten tilknytning til ordinært arbeid honoreres inntil en time ordinær lønn for reisetid dersom arbeidstiden er under to timer.
<b>11.6 - Work at night, on Saturdays, Sundays, public holidays and festive days/ Arbeid på natt, lørdag, søndag, helge- og høytidsdager</b>	
1. Ordinary work reflects the work schedule - this means that only shift workers (rota work) are entitled to shift allowance.	1. Ordinært arbeid gjenspeiler arbeidsplan - dette innebærer at kun skiftarbeidere (turnusarbeid) har rett til skifttillegg.
2. For ordinary work (associated with a shift plan/ work plan) that is performed in the period between 22.00 and 06.00, a supplement corresponding to 100% of the hourly pay shall be paid per each full hour.	2. For ordinært arbeid (tilknyttet en skiftplan/ arbeidsplan) som utføres i tidsrommet mellom kl. 2200 og kl. 0600 utbetales et tillegg pr. klokke-time som svarer til 100 % av timelønnen.
3. For ordinary work carried out in the period between 1800 and 22.00, a supplement corresponding to 50% of the hourly pay shall be paid per each full hour.	3. For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 1800 og kl. 2200 utbetales et tillegg pr. klokke-time som svarer til 50 % av timelønnen.
4. For ordinary work carried out on Saturdays shall be paid a supplement of 50% of the hourly pay per each full hour worked in the period from Saturday between 06.00 and 18.00.	4. For ordinært arbeid på lørdag, utbetales et tillegg på 50 % av timelønnen pr. arbeidet klokke-time i tidsrommet lørdag mellom kl. 06.00 – 18.00.
5. For ordinary work carried out on Sundays shall be paid a supplement of 100% of the hourly pay per each full hour worked in the period from 18.00 on Saturday until Sunday 22.00.	5. For ordinært arbeid på søndag, utbetales et tillegg på 100 % av timelønnen pr. arbeidet klokke-time i tidsrommet lørdag kl. 18.00 til søndag kl. 22.00.
6. For work which begins at 03.00 or earlier and continues after 06.00, night supplement shall be paid until the end of the duty.	6. For tjeneste som begynner kl. 03.00 eller tidligere og fortsetter etter kl 06.00 skal det betales natttillegg til tjenestens slutt.
7. The public holidays and festive days on 1. and 17. May, as well New Year's Day, Maundy Thursday, Good Friday, Easter Eve, Easter Sunday and Easter Monday, Ascension Day, Whit Sunday and Whit Monday, as well as the first and second day of Christmas shall be free days as long as this is allowed by the position. Work on such days shall be compensated at the rate of the hourly pay plus 100% unless it is agreed locally that	7. Helge- og høytidsdagene 1. og 17. mai samt 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. Arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med dobbelt antall timer fritid.

holiday duty shall be compensated with the double amount of free time.	
8. To the extent allowed by work considerations, the employee shall have time off after 13.00 on the following days: Wednesday before Maundy Thursday, the day before Whit Sunday, as well as Christmas Eve and New Year's Eve. Where work considerations do not allow this, the employee shall be paid the hourly pay plus 100% for work conducted after these hours.	8. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinseaften, julaften og nyttårsaften, Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 % for tid etter dette tidspunkt.
<b>11.7 - Work outside the place of deployment/ Arbeid utenfor stasjonsingssted</b>	
One place of deployment is agreed in the individual working contract.	Ett stasjonsingssted er spesifisert i ansettelsesavtalen.
<b>12.0 - WORKING CLOTHES AND PROTECTIVE EQUIPMENT/ ARBEIDSTØY OG VERNEUTSTYR</b>	
The enterprise shall keep the necessary protective equipment and working clothes, with a corresponding responsibility for washing, repairs, and maintenance.	Bedriften holder nødvendig verneutstyr og arbeidstøy med ansvar for vask, reparasjon og vedlikehold.
Working clothes and protective equipment shall be fitted to the user for the purpose of providing the best possible working conditions for individual users.	Arbeidstøy og verneutstyr skal være tilpasset bruker i den hensikt å gi den enkelte en best mulig arbeidssituasjon.
<b>13.0 - Collective life insurance/ gruppelivsforskring</b>	
The enterprise shall see to it that the Employees are covered by Collective Life Insurance according to the present scheme in Stadler.	Arbeidsgiver skal besørge at de ansatte har gruppelivsforskring etter bedriftens gjeldende ordning i Stadler.
<b>14.0 - OCCUPATIONAL INJURY INSURANCE/ YRKESKADFORSIKRING</b>	
The enterprise shall see to it that the Employees are covered by occupational injury insurance according to the Law.	Arbeidsgiver skal besørge at ansatte er dekket av Yrkeskadeforsikring i henhold til krav i Lov om yrkesskade.
<b>15.0 - HIRING OF EMPLOYEES AND OUTSOURCING OF WORK, ETC./ INNLEIE AV ARBEIDSTAKERE OG UTSETNING AV ARBEID M.M.</b>	
The parties agree that it is important to work for a serious and well-functioning working life and that agency employee and employees hired by subcontractors shall have orderly wage and working conditions.	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.
<b>15.1 - Hiring of employees/ Innleie av arbeidstakere</b>	
As soon as possible and before the enterprise enters into an agreement on hiring employees pursuant to the applicable rules of Chapter 14 (see Sections 14- 12 and 14-13) of the Norwegian	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.

Working Environment Act, the scope and needs shall be discussed with the employee representatives.	
The Working Environment Act chapter 14 apply to hiring of employees.	Ved innleie av arbeidstakere gjelder arbeidsmiljøloven k a p 14 .
<b>15.2- Use of substitutes/ Bruk av vikarer</b>	
Substitutes, cf. Section 14-9, item 1 b) of the Norwegian Working Environment Act shall replace certain named persons for a certain job or period of time.	Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven§ 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.
<b>15.3 - Other conditions/ Andre forhold</b>	
In enterprises that have, or are in danger of starting layoffs and dismissals, special reference is made in this context to the rules on layoffs and dismissals, the parties have chosen to follow in Chapter V and Section 36 of the Main Agreement and Chapter 15 of the Norwegian Working Environment Act.	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 <u>har partene valgt å følge</u> i Spekters hovedavtale kap. V, hovedavtalens §36, samt arbeidsmiljøloven kapittel 15.

<b>16.0 - Tillitsvalgte representative</b>	
<b>16.1 - Representatives, number and elections/ Tillitsvalgte, antall og valg</b>	
<b>16.1.1 Work of the Union Representatives - number and division – resources / Tillitsvalgtes arbeid i virksomheten - antall og fordeling - ressurser</b>	
In cases where the parties are to agree on a new arrangement, and no agreement is reached, the matter shall be scaled as follows: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Central trade union and top management in the Company will mediate in these cases before the case goes to mediation or main hearing in labor law.</li> </ul>	I de tilfeller Partene skal avtale en ny ordning, og ikke kommer til enighet, skal saken skaleres følgende: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentralt fagforbund og øverste ledelse i Bedriften vil megle i disse tilfeller før saken går til mekling eller hovedforhandling i arbeidsrett.</li> </ul>
The parties agree that the conditions should be arranged to ensure that the representatives should be able to work in their position and acquire the necessary skills. The elected representatives are given the time necessary to perform their duties under the agreement and legislation, including the necessary meetings with his organization in the Employer, without wage deductions.	Partene er enige om at forholdene skal legges best mulig til rette for at tillitsvalgte skal kunne fungere i sine verv og tilegne seg de nødvendige kunnskaper. De tillitsvalgte gis nødvendig tid til å utføre sine oppgaver etter avtalen og lovgivningen, herunder nødvendige møter med sin organisasjon i virksomheten, uten trekk i lønn.
Jernbaneforbundet can choose representatives of the organized employees. In this Agreement representatives means representatives elected under the provisions of 16-2 that the employer has been notified of in accordance with 16-4. The elected representatives recognized as the representatives and	Jernbaneforbundet kan velge tillitsvalgte for de organiserte ansatte. Med tillitsvalgte i denne avtalen menes ansatte valgt etter reglene i § 16-2 som arbeidsgiveren har fått varsel om i henhold til §16-4. De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte ansatte og forplikter egen

spokesmen for the organized employees bind their own union members to the extent the law and collective agreements do not prevent it.	organisasjons medlemmer i den utstrekning lov og tariffavtaler ikke er til hinder for det.
In each business, the Parties shall agree to a suitable organization of cooperation with employee representatives. One employee is elected representative for the employees in Stadler, Norwegian department.	I den enkelte virksomhet skal partene avtale en hensiktsmessig organisering av samarbeidet med de tillitsvalgte. Det velges en tillitsvalgt for de ansatte i Stadler.
It may be agreed an arrangement that determines the time the elected representative needs to perform work within normal working hours. Total time shall be adapted to the scope of the work.	Det kan avtales en ordning som fastsetter tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang.
Organization representatives are employees with duties within the trade union in the enterprise and are selected by the organization's bylaws. If these are to participate in meetings of the organization in the business that can not happen in their free time, the local parties will enter into agreements on which meetings can be arranged within working hours. In such cases, the meetings shall be conducted without wage deductions.	Organisasjonstillitsvalgte er de ansatte med verv innen fagorganisasjonen i virksomheten og som er valgt etter den enkelte organisasjons vedtekter. Dersom disse skal delta på møter i egen organisasjon i virksomheten som ikke kan skje i fritiden, kan de lokale parter inngå avtaler om hvilke møter som kan legges til arbeidstiden. I slike tilfeller kan møtene gjennomføres uten trekk i lønn.
<b>16.1.2 Election rules/ Valgregler</b>	
Employees who represents employers in negotiations with the organizations or functions as secretary to the top management, etc., can not be chosen as a representative.	Ansatte som representerer arbeidsgiver i forhandlinger med organisasjonene eller har funksjoner som sekretær for virksomhetens øverste ledelse o.l., kan ikke velges som tillitsvalgt.
<b>16.1.3 Delegations/ Delegasjoner</b>	
If there is any doubt about who is covered by the first paragraph, the eligibility shall be resolved after discussion between the parties.	Oppstår det tvil om hvem som omfattes av første ledd, skal valgbarheten avklares etter drøftelser.
Only organized employees in the Employer can be selected. Unless otherwise specified, the election is for one year.	Bare organiserte ansatte i virksomheten kan velges. Dersom annet ikke er bestemt, gjelder valget for ett år.
<b>16.2 - Management and representatives rights and duties/ Ledelsens og tillitsvalgtes rettigheter og plikter</b>	
<b>16.2.1 Mutual duties/ Gjensidige plikter</b>	
The management should as soon as the choice of representatives is made, be notified in writing of the names of those selected according to 16-2.	Virksomhetens ledelse skal så snart valg av tillitsvalgte er foretatt, ha skriftlig melding med navn på de som er valgt i henhold til 16-2.

The rights and obligations for an elected representative shall not apply before the message is received by the management.	En tillitsvalgts rettigheter og plikter inntreer ikke før melding er mottatt av ledelsen.
The management should have a daily representative to whom the elected representative can turn to. The representative shall be notified in writing of the name of this person.	Virksomhetens ledelse skal daglig ha en ansvarlig representant som tillitsvalgte kan henvende seg til. De tillitsvalgte skal ha skriftlig melding om navnet på denne.
Employers and union representatives have a duty to do their best to create and maintain a good working relationship in the workplace, so that the parties can resolve any issues in an informal and constructive manner. Elected representatives should take care of and seek to amicably resolve complaints that members have in relation to the employer, or the employer has in relation to the relevant members of the union.	Arbeidsgiver og tillitsvalgte har plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidstedet, slik at partene kan løse eventuelle problemer på en uformell og konstruktiv måte. Tillitsvalgte skal ta seg av og søke å ordne i minnelighet klager som medlemmene mener å ha overfor arbeidsgiver, eller som arbeidsgiver mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer.
It is inconsistent with the parties' obligations to incite or participate in illegal conflicts. In such contexts, the elected representatives may not leave their posts.	Det er uforenlig med partenes plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter. I slike sammenhenger har heller ikke de tillitsvalgte anledning til å nedlegge sine verv.
<b>16.2.2 The exercise of official duties as a representative/ Utøvelse av vervet som tillitsvalgt</b>	
When representatives shall contact the management, they shall directly contact the management representative.	Når tillitsvalgte ønsker kontakt med virksomhetens ledelse, skal de henvende seg direkte til ledelsens representant.
It can be agreed the office shall be made for disposal. Where conditions are favorable, the designated representatives have access to the job site technical office equipment and internal distribution channels for the transmission of eg protocols and minutes of discussion and negotiation meetings in the business.	Det kan avtales om det skal stilles kontor til disposisjon. Der forholdene ligger til rette for det, skal de tillitsvalgte ha adgang til arbeidstedets kontortekniske utstyr og interne distribusjonskanaler for utsending av bl.a protokoller og referater
Elected representatives shall in any case be entitled to a locker and access to a telephone.	fra drøftings- og forhandlingsmøter i virksomheten. Tillitsvalgte skal i alle fall ha rett til låsbart skap og adgang til telefon.
The representatives shall have unrestricted access to the various departments to the extent necessary to perform their official duties. They are obliged to notify their immediate superiors if they must leave their workplace. The representative should, if possible, inform the manager of the department he come to of the person they wish to speak to.	De tillitsvalgte skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De har plikt til på forhånd å gi sin nærmeste overordnede underretning om at de må forlate sin arbeidsplass. De skal så vidt mulig melde fra til lederen av den avdelingen de kommer til om hvem de ønsker å snakke med.
<b>16.2.3 Meetings in the working time/ Møter i arbeidstiden</b>	
In agreement with the management, meetings may be held during working hours without wage deductions. This applies to:	Det kan i forståelse med virksomhetens ledelse, holdes møter i arbeidstiden uten trekk i lønn. Dette gjelder:
<ul style="list-style-type: none"> <li>meetings for election of elected representatives and voting on collective agreements, provided this does not involve significant operational disadvantages.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>medlemsmøter for valg av tillitsvalgte og avstemning over tarifforslag, såfremt dette ikke medfører vesentlige driftsmessige ulemper.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Member meetings on matters of special importance or on issues where a decision must be made immediately.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>medlemsmøter om saker av særlig viktighet eller om saker hvor avgjørelse må fattes omgående.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Joint meetings for representatives when there are plans for a merger / demerger and major reorganizations involving multiple organizations.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fellesmøter for tillitsvalgte når det foreligger planer om fusjon/fisjon og større omorganiseringer som omfatter flere virksomheter.</li> </ul>
If the case, for which a membership meeting is requested, does not require immediate decision, the Employer shall be given at least eight days' notice.	Dersom saken det ønskes innkalt til medlemsmøte om, ikke krever omgående avgjørelse, skal virksomheten gis minst 8 dagers varsel.

<b>16.2.4 Remuneration/ Godtgjørelse</b>	
<p>Elected representatives have a right of leave without salary deductions in connection with meetings with company management or management representatives in connection with negotiations on wages and working conditions. The elected representatives may also, in consultation with management be granted time off without salary deductions for necessary preparatory work for such meetings.</p> <p>Elected representatives have the same right of leave without salary deductions when the management invite to discussions or information meetings. Such meetings shall be held primarily during normal business hours. To the extent that the meetings are held outside the elected representatives' working hours, the employees shall be paid the ordinary hourly rate for that time. In cases where travel is necessary in connection with such meetings, the business will pay diet allowance according to current rates and the actual travel expenses.</p>	<p>Tillitsvalgte har rett til tjenestefri uten trekk i lønn i forbindelse med møter med virksomhetens ledelse eller ledelsens representanter i forbindelse med forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår. De tillitsvalgte kan også i samråd med ledelsen gis fri uten trekk i lønn til nødvendig forberedende arbeid til slike møter.</p> <p>Tillitsvalgte har tilsvarende rett til tjenestefri uten trekk i lønn når virksomhetens ledelse innkaller til drøftelser eller informasjonsmøter. Slike møter skal primært søkes avholdt innenfor virksomhetens vanlige driftstid. I den utstrekning møtene avholdes utenom den tillitsvalgtes arbeidstid, betales ordinær timelønn for denne tiden. I de tilfeller det er nødvendig med reiser i forbindelse med slike møter, betaler virksomheten kostgodtgjørelse etter virksomhetens satser og medgåtte reiseutgifter.</p>
<b>16.2.5 Free time for elected representatives / Tjenestefri for tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte</b>	
<p>Officers and elected representatives in the company shall not, without compelling reason be refused leave when they participate in:</p>	<p>Tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte i virksomheten skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri når de skal delta i:</p>
<p>a) union meetings, the Supervisory Board, Executive Board, National Board meetings, conventions, meetings and association meetings</p>	<p>a) forbundsstyremøter, representantskapsmøter, hovedstyre, landsstyremøter, kongresser, landsmøter og landsforeningsmøter</p>
<p>b) training for elected representatives / union-related courses and conferences organized by the union / association, federation and education organization</p>	<p>b) kurs for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs og konferanser som arrangeres av vedkommende forbund/forening, hovedorganisasjon og opplysningsorganisasjon</p>
<p>c) professional delegations, or</p>	<p>c) faglige delegasjoner, eller</p>
<p>d) be used as a lecturer / trainer in the organization's conferences for representatives.</p>	<p>d) nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens kurs og konferanser for tillitsvalgte.</p>
<p>For the above time off shall be given for up to 6 days per year without salary deductions.</p>	<p>For punktene over gis tjenestefri i inntil 6 dager per år uten trekk i lønn.</p>
<p>Requests for time off should be directed to management as early as possible and no later than three weeks before, if the time off shall qualify for time off without wage deductions.</p>	<p>Forespørsler om tjenestefrihet skal rettes til ledelsen så tidlig som mulig og senest tre uker før dersom fri ikke skal medføre trekk i lønn.</p>
<b>16.2.6 Claims that union or representative of management is to resign / Krav om at tillitsvalgt eller representant for ledelsen skal fratre</b>	
<p>If an elected representative is in serious breach of their obligations under the Agreement, Stadler, may demand that he resign as union representative. If the demand is granted, the union can select a new representative in accordance with 16-2.</p>	<p>Dersom en tillitsvalgt gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter avtalen, kan Stadler, kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. Tas kravet til følge, kan det velges ny tillitsvalgt i henhold til 16-2.</p>
<p>If management representative is guilty of a gross breach of the agreement, Jernbaneforbundet may demand from Stadler that he</p>	<p>Dersom ledelsens representant gjør seg skyldig i grovt brudd på overenskomsten, kan Jernbaneforbundet overfor Stadler kreve at</p>

should resign as the representative in relation to the union representatives. If the demand is granted, Stadler has a duty to immediately appoint a new representative.	vedkommende skal fratre som representant overfor de tillitsvalgte. Tas kravet til følge, har ledelsen plikt til straks å utpeke en ny representant.
In cases of dispute about resignation , the dispute shall be decided upon by the Labour Court. It shall be regarded as serious breaches of the Agreement to incite or contribute to illegal conflict.	Ved uenighet om fratreden, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Det betraktes som grovt brudd på avtalen å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.
Union representative or a representative of management, who must resign, cannot be elected or appointed until it has been two years from time of resignation.	Tillitsvalgt eller representant for ledelsen som må fratre, kan ikke velges eller utpekes før det har gått to år, regnet fra fratredelsestidspunktet.
Elected representatives shall not be given a written warning due to exercise of their official duties without just cause.	Tillitsvalgte skal ikke meddeles skriftlig advarsel begrunnet i utøvelse av tillitsvervet uten saklig grunn.
<b>16.2.7 Termination or dismissal of representatives / Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte</b>	
Elected representatives may not be unfairly dismissed or terminated with notice. Emphasis shall be had on the special position of the elected representative in the organization.	Oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgte kan ikke skje uten saklig grunn. I tillegg skal det legges vekt på den spesielle stilling de tillitsvalgte har i virksomheten.
In cases of termination of elected representatives, the representative shall be given three months notice unless they Employment contract or WEA provides a longer period of notice. This particular period of notice does not apply if the termination is due to the elected representatives' own relationship.	Ved individuell oppsigelse av tillitsvalgte skal det gis 3 måneders frist hvis ikke arbeidsmiljøloven eller arbeidsavtale gir rett til lengre frist. Denne spesielle frist gjelder ikke hvis oppsigelsen skyldes den tillitsvalgtes eget forhold.
The provisions of the Working Environment Act Section 15 - 17 shall apply mutatis mutandis, provided that Jernbaneforbundet	Bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kapittel 15 – 17 får tilsvarende anvendelse, dog slik at hvis Jernbaneforbundet gjør
asserts that the dismissal is unfair, with the addition that the resignation shall not take place before the Labour Court has given its judgment. The writ of summons must then be filed within eight weeks after the notice is received.	gjeldende at oppsigelse er usaklig, skal fratreden ikke finne sted før Arbeidsrettens dom foreligger. Stevning må i så fall være uttatt senest 8 uker etter at oppsigelsen er mottatt.
If the business is closed down, it is important that the affected employees retain a union representative as long as possible. The same applies if the Enterprise is declared bankrupt and the business is carried on by the board of trustees for the purpose of liquidation.	Dersom virksomheten nedlegges, er det viktig at berørte ansatte beholder en tillitsvalgt så lenge som mulig. Det samme gjelder når en konkursrammet virksomhet drives videre av bostyret med sikte på avvikling.
Before the dismissal of the elected representative is made, the question shall be discussed with Jernbaneforbundet, unless the affected representative opposes it.	Før oppsigelse eller avskjed av tillitsvalgt foretas, skal spørsmålet drøftes med Jernbaneforbundet, hvis ikke vedkommende motsetter seg det.
<b>17.0 - PENSION</b>	
The enterprise shall see to it that the Employees are covered by a Pension Scheme with an obligatory pension scheme (OTP) of 7% where Stadler's contribution is 5% and the Employee's contribution is 2%.	Stadler skal besørge at de ansatte har tjenestepensjonsordning (OTP) på 7% hvor Stadlers bidrag dekker 5 % og den Ansatte 2%.

Stadler Services Norway AS

Norsk Jernbaneforbund



## Protokoll forhandlinger overenskomst

Deltakere NJF Ole Sigurd Lambach, Knut Andvord, Petter Trønnes  
Deltakere Stadler Urszula Plytak, Geir Vaardal  
Tid / sted Oslo, 16. mai 2022

Partene NJK og Stadler har gjennomført forhandlinger gjeldene overenskomst «Overenskomst mellom Norsk Jernbaneforbund og Stadler Services Norway AS og Stadler Bussnang AG, norsk avdeling».

Partene har kommet til enighet vedr. revidering av overenskomst, samt lønnsjusteringer, gjeldene fra 1. april 2022.

Revidert overenskomst skal til uravstemming, med et trolig vedtak innen 1. juli 2022.

### Lønnsendringer gjeldene for 1. april 2022:

- For stillinger lagermedarbeider, vedlikeholds assistent og skifter økes årlig minstelønnsatts med kr. 24.500,- brutto pr år.
- For øvrige stillinger, omhandlet av overenskomsten punkt 6.1, økes årlig minstelønnsatts med kr. 19.500,- brutto pr år.

### Endringer i overenskomst gjeldene fra 1. april 2021

Se også vedlagte overenskomst.

- 1.0 Virkeområder – endring omhandler hvilke stillinger som omhandles av overenskomst.  
*Overenskomsten er inngått mellom Stadler Bussnang AG Norsk avdeling, Stadler Services Norway AS (heretter i fellestale også omtalt som "Stadler") og Norsk Jernbaneforbund og gjelder for all operativt personell (angitt i oversikt 6.1) i Stadler Services Norway AS, organisasjonsnr. 920 234 984 og Stadler Bussnang AG Norsk avdeling, organisasjonsnr. 995 820 668.*
- 1.1. Varighet
- 6.1 Lønn, omfang – omhandler lønnsendring pr. stilling som omfattes av overenskomst.
- 6.2.6 Lønn, definisjoner – omhandler presisering av lønnsforskudd ved avviking av hovedferie  
*Arbeidstaker kan før hovedferiens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende vil få på lønnsdag som faller i ferien.*
- 6.3 Generelle bestemmelser
  - Lønnsattsene uttrykker garantert minstelønn innenfor de ulike kategorier, ref. punkt 6.1 i denne avtalen.
  - Mellom tariffhandlingene kan det avtales (mellom ledelse og tillitsvalgte) at arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner utøver det som normalt kreves av fag-, spesial- og hjelpearbeidere, herunder arbeidstakere som kvalifiserer seg til de nye arbeidsoppgaver som innføring av ny teknologi fører med seg, skal gis et høyere lønnstillegg.



side 1 | 2



Stadler Service Norway AS  
Dyvekes vei 2  
0192 Oslo, Norway  
[www.stadlerail.com](http://www.stadlerail.com)

- **8.1.4 Permisjoner – presisering vedr. melding om sykdom**  
*Sykdomsforfall skal meldes pr. telefon til nærmeste leder hos arbeidsgiveren, første fraværsgang, med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet.*
- **8.4 Velferdspervisjoner – endring vedr. permisjon ved død i nære relasjoner, samt deltagelse i egne barns dåp og konfirmasjon.**
  - *Død i nær relasjon 2 dager, en dag på dødsdagen og en på begravelsesdagen.*
  - *Permisjon ved deltagelse i egne barns dåp og konfirmasjon*
- **9.0 Ferie – presisering**  
*Arbeidstakere med barn i skolepliktig alder (grunnskole) få 4 uker sammenhengende ferie i skolens sommerferie.*
- **11.1 Daglig fritid**
  - *Den arbeidsfrie perioden mellom 2 dagsverk skal være minst 11 timer, så fremt dette ikke er en del av en turnus / skiftplan. Arbeidstaker skal stille på arbeid etter 11 timer arbeidsfri periode.*
  - *Dersom arbeidstaker unntaksvis pålegges å stille på arbeid før dette, skal det betales forhøyet overtidsgodtgjørelse (100 %) for det påfølgende dagsverk. I utgangspunktet er det ikke tillatt å arbeide overtid denne dag. Selskapet kan, etter avtale med tillitsvalgte, fravike denne regel i spesielle tilfeller.*
- **11.3 Beredskapsvakt – fast beløp økes til kr. 80,-**
- **11.4 Arbeidstid reiser – punktet erstattes til Statens satser, med et startstillegg etter 3 timer til kr. 250,-. Punkt D (5) A) – videreføres**
- **11.5 Overtid – presisering vedr. punkt 1**  
*Overtid skal være skriftlig pålagt fra leder. Overtidsgodtgjørelse er ordinær timelønn tillagt 50 % overtidstillegg.*
- **11.6 Arbeid på natt, lørdag, søndag, helge- og høytidsdager – presisering at skifttillegg gjelder kun personell som innehar skiftarbeid**
- **16.1 Tillitsvalgte – lagt til eskalering, dersom partene ikke kommer til enighet lokalt**

\*\*\*

  
Claus Hansen (CEO)  
Urszula Plytak  
Digitally signed by Pyttek Urszula-Beata SRSGNO  
DN: cn=Pyttek Urszula-Beata  
SRSGNO  
Location: Oslo  
Date: 2022.08.15 09:24:57 +02'00'  
Geir G. Vaardal  
Ole Sigurd Lambach  
Knut Andvord  
Petter Trønnes





Best sammen!



Norsk  
Jernbaneforbund

Møllergata 10, 0179 Oslo - Telefon: 930 77 886

E-post: [njf@njf.no](mailto:njf@njf.no) - [www.njf.no](http://www.njf.no)