



# Overenskomst

mellom Go-Ahead Norge  
og Norsk Jernbaneforbund

1. april 2022 – 31. mars 2024



Norsk  
Jernbaneforbund

**Overenskomst mellom  
Go-Ahead Norge  
og  
Norsk Jernbaneforbund**

**Gjeldende fra 01.04.2022 – 31.3.2024**

## Innhold

§ 1	Avtalens parter og virkeområde.....	5
§ 2	Ansettelse og oppsigelse.....	5
§ 3	Lønn.....	5
3.1	Lønnsdefinisjoner .....	5
3.2	Lønssystem .....	6
3.3	Lønnsutbetaling .....	7
3.4	Utbetaling av lønn under sykdom, permisjoner og kurs.....	7
3.4.1	Lønn under sykdom, permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon, amming og omsorg for barn.....	8
3.5	Lønn under militær repetisjonsøvelse .....	8
3.6	Omsorg for barn .....	8
3.7	Lærlingelønn .....	9
3.8	Opplæring og teknologisk utvikling.....	9
§ 4	Tillegg .....	10
4.1	Natttillegg.....	10
4.2	Lørdags- og Søndagstillegg.....	10
4.3	Tillegg for instruerende personell i operativ tjeneste.....	10
4.5	Sirkulære/Rettetid.....	10
4.6	Oppholdstillegg for konduktørpersonalet/togassistenter .....	10
4.7	Spesiell godtgjørelse.....	11
4.8	Godtgjørelse .....	11
§ 5	Arbeidstid.....	11
5.1	Generelt .....	11

5.1.1	Definisjoner .....	11
5.1.2	Fravikelse fra arbeidstidskapittelet .....	11
5.2	Arbeidsplan .....	11
5.2.1	Drøfting og bekjentgjøring .....	12
5.2.2	Omlegging av arbeidsplan på kort varsel .....	13
5.3	Arbeidstid.....	13
5.3.1	Beregning av arbeidstid for turnuspersonalet .....	13
5.3.2	Nattarbeid for konduktørpersonalet.....	13
5.3.3	Daglig arbeidstid turnusarbeidere .....	14
5.3.4	Ukentlig arbeidstid turnusarbeidere .....	14
5.3.5	Helge, - høytidsdager og høytidsaftener .....	14
5.3.6	Overtid .....	15
5.3.7	Reiser.....	15
5.4	Fritid.....	16
5.4.1	Opphold mellom dagsverk .....	16
5.4.2	Opphold som regnes med i arbeidstiden for konduktørpersonalet.....	16
<u>5.4.4</u>	<u>Ukentlig fritid.....</u>	<u>17</u>
5.4.5	Overtid på fridag for turnusarbeidere.....	18
5.4.6	Fridag på helge- eller høytidsdag for turnusarbeidere.....	18
5.4.7	Ombytte av fridag .....	19
5.4.8	Hvile og spisepauser .....	19
5.5	Tildeling av overnattingsrom for konduktørpersonalet/ togassistenter .....	19
§ 6	Ferie.....	20
6.1	Enkeltstående feriedager.....	20
6.2	Tiltredelse av ferie.....	20

§ 7. Velferdspermisjoner.....	21
§ 8. Pensjon.....	21
8.1 Lukket ordning i Statens Pensjonskasse.....	21
8.1.1 Variable tillegg som er pensjonsgivende i Statens pensjonskasse.....	21
8.2 Innskuddspensjonsordning gjeldende fra 1. januar 2019.....	22
8.2.1 Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening):.....	22
8.2.2 Annet.....	22
8.3 Avtalefestet pensjon (AFP).....	23
8.4 Særlige tiltak for eldre arbeidstakere.....	23
9. Forsikringsordninger.....	23
9.1 Gruppelivsforsikring.....	23
9.2 Ytelse ved yrkesskade.....	23
9.2.1 Utgiftsdekning.....	23
9.2.2 Skade på reise.....	24
9.2.3 Tap i framtidig erverv.....	24
9.2.4 Permisjoner.....	24
9.2.5 Lavere lønnet stilling.....	24
9.2.6 Menerstatning.....	24
9.2.7 Død.....	24
9.2.8 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser.....	24
9.2.9 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring.....	24
§ 10 Ansiennitet.....	24
§ 11 Kompensasjon for tap av sikkerhets- og helsegodkjenning.....	25
Tillegg til overenskomsten for ansatte på OPS.....	25

## § 1 Avtalens parter og virkeområde

Overenskomsten er inngått mellom GAN og Norsk Jernbaneforbund (NJF).

Overenskomsten gjelder for, konduktørpersonale og administrativt personale.

Overenskomsten gjelder ikke arbeidstakere som har ledende eller særlig selvstendig stilling. Med dette menes alle ansatte i GANs ledelse og ledere/fagledere som rapporterer til GANs ledergruppe. Gjelder også fagansvarlige i HR.

### 1.1 Framgangsmåte ved tolkninger av overenskomsten

Partene er enige om at det skal være kontakt mellom partene, før praktiseringen av overenskomsten endres. Dersom endring av praksis har bakgrunn i en tolkning av overenskomsten, og det ikke er enighet om tolkningen, skal det innledes forhandlinger mellom partene.

## § 2 Ansettelse og oppsigelse

Ansettelse og oppsigelse skjer i henhold til reglene i Arbeidsmiljøloven med følgende unntak:

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

## § 3 Lønn

### 3.1 Lønnsdefinisjoner

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønnsatsen for de som arbeider 37,5 timer pr. uke er årslønn dividert med 1950.

Timelønn for turnusarbeidere beregnes på grunnlag av 1850 timer pr. år (gjelder arbeidsuke på 37.5 tjenestetimer)

### 3.2 Lønssystem

#### 1. Omfang

Lønssystemet gjelder alle ansatte i GAN som omfattes av overenskomsten – jfr. § 1

#### 2. Generelt

- Lønssystemet er et minstelønssystem, som viser garantert minstelønn for de ulike stillingsklassene. Stillingsklasser med lønnsutviklingsgarantier er dermed minstelønnsutviklingsgarantier.
- Ved overgangen til et slikt system bortfaller begrepet tjenesteansiennitet. I stedet vil stillingsansienniteten, dvs. antall år i den enkelte stilling med lønnsutviklingsgaranti, være førende.
- Det forhandles om størrelsen på de ulike minstelønnsattsene og det generelle tillegget (herunder evt. gruppetillegg og størrelser på evt. pottavsetninger), ved årlige oppgjør.

#### 3. Spesielle forhold

Utover minstelønnsutviklingsgarantien kan det fravikes slik:

- Ved nytilsetninger vil bedriften lønnplassere i forhold til markedet, og den enkeltes kompetanse. Samt tidligere relevant arbeidserfaring.
- Ved spesiell kompetanse, for eksempel fagbrev (reiseservice-/kontorfagbrev).
- Ved endringer i stillingens innhold.

#### 4. Fungering

- 1 Tillegget gis ved på forhånd avtalt fungering i høyere stilling i min. sammenhengende 5 arbeidsdager og når leder vurderer det slik at man fyller hele stillingens arbeids- og ansvarsområde.
- 2 Tillegget gis som et fast kronetillegg pr. dag, basert på kr 10.000,- pr. år.

#### 5. Avlønning timelønnede

Timelønnede under 18 år: kr. 106,-

Timelønnede over 18 år: kr 158,- (minstelønn), eller minstelønn i den aktuelle stillingskategori.

#### Klasseinndeling:

Klasse	Minstelønn	Lønnsutv.garanti	Stillinger i klassen	Minstelønnsutv/Minstelønn
1	29.230,-		Konduktøraspirant	Minstelønn
2	30.416	34.334	Togassistent	Minstelønnsutviklingsgaranti
3	35.373,33	41.106	Overkonduktør	Minstelønnsutviklingsgaranti
4	32.957		Ingeniør Sekretær Avdelingsleder Saksbehandler I	Minstelønn
5	37.514		Saksbehandler II Sjef Planlegger Togkontrollør Kordinator Kontrollør Sivilingeniør Leder	Minstelønn

#### Lønnsutviklingsgarantiene

#### Konduktør

Klasse 3	0 år	4 år	8 år
Årslønn	453.280,-	512.320	528.080
Mnd. lønn	37.773,33	42.693,33	44.006,67

Konduktøraspirant: Årslønn 350.761,- pr mnd kr 29 230,-

For uniformspliktig personale er kompensasjon for kjøp av uniformssko lagt til i grunnlønn.

### 3.3 Lønnsutbetaling

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 15. i samme måned som inntjeningen skjer. Hvis denne dagen faller på lørdag, søndag, hellig- eller høytidsdag, skal lønnen være tilgjengelig foregående virkedag.

Dette gjelder også faste lønnstillegg, variable lønnstillegg og overtid for foregående måned, hvis dette er praktisk mulig.

### 3.4 Utbetaling av lønn under sykdom, permisjoner og kurs

Det utbetales full lønn under sykdom, permisjoner og kurs som bedriften pålegger arbeidstakerne jfr. punktene 3.4.1, 3.5 og 7. Med full lønn menes lønn inkludert alle tillegg etter ordinær arbeidsplan.

### **3.4.1 Lønn under sykdom, permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon, amming og omsorg for barn**

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

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

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

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr. (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst. En av disse to ukene med denne type permisjon gis innenfor rammen av velferdspermisjon jf. § 7

Ansatte gis rett til permisjon uten lønn i inntil 3 år ved omsorgspermisjon for barn under 12 år.

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

### **3.5 Lønn under militær 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.

### **3.6 Omsorg for barn**

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

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

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

Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilårene for slik tjenestefri følger reglene i AML § 12-9 (3) og (4) og Folketrygdlovens kapittel 9.

### **3.7 Lærlingelønn**

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

Normalskalaen er:

Skole de 2 første årene	5. halvår 30 %
	6. halvår 40 %
	7. halvår 50 %
	8. halvår 80 %

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

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

### **3.8 Opplæring og teknologisk utvikling**

GAN skal arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter Lov om grunnskole og den videregående opplæringen § 3 - 5 (tidligere § 20) opprettholdes også i fremtiden.

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

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

Ved avleggelse av eksamen ved offentlig studiested og/eller for kurs som er relevant for stillingen gis det fri med lønn. I tillegg har man rett til 2 lesedager med lønn i forkant av eksamen. Alle dagene gis innenfor rammen av velferdspermisjoner.

## § 4. Tillegg

### 4.1 Nattillegg

For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg per time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter pkt. 4.2.

Tillegget utbetales også etter kl. 06.00 for dagsverk som påbegynnes før kl. 03.00.

### 4.2 Lørdags- og Søndagstillegg

For arbeid i tiden fredag kl. 20.00 til mandag kl. 05.00, utbetales et tillegg pr arbeidet klokke time som svarer til 45 % av timelønnen.

### 4.3 Tillegg for instruerende personell i operativ tjeneste

- Instruktør: 800 kr pr dag med tjeneste som instruktør
- Yrkesveileder: 800 kr pr. dag med tjeneste som yrkesveileder
- Sensor: 600 kr pr. dag med tjeneste som sensor
- Leder: 600 kr pr. dag ved autorisering av konduktører

### 4.5 Sirkulære/Rettetid

Konduktørpersonalet som omfattes av avtalen gis 1/2 time pr. uke for å rette sirkulærer, gjøre konduktør oppgjør og skrive timeskjema, ordre, osv.

### 4.6 Oppholdstillegg for konduktørpersonalet

Konduktørpersonalet kompenseres slik: Opphold på utestasjon kompenseres med kr. 90,- per time. Disse bestemmelsene gjøres nå tilsvarende gjeldende for passreise mellom kl. 22:00-06:00 når sovekupe disponeres alene.

Opphold på hjemmestasjon ved delt dagsverk kompenseres med kr 120.- per opphold.

Oppholdsberegning endres ikke ved forsinkelser.

### 4.7 Spesiell godtgjørelse

Det gis et tillegg på 8 % av grunnlønn til konduktører og turnuspersonell på Drops som går i turnus, med virkning fra 1. november 2015. Tillegget utbetales månedlig. Dette tillegget er en erstatning for tidligere overtidsgodtgjørelse for ordinært arbeid i forbindelse med frihelg fredag 12:00- 17:00 og mandag 06:00-14:00.

### 4.8 Godtgjørelse

Konduktører og turnuspersonell på Drops som i ruteterminen arbeider hver 2. helg eller hyppigere jfr. 5.4.4.1 gis et tillegg på 5 % av grunnlønn. Tillegget utbetales månedlig.

Ang. 4.7 og 4.8 har vi en uenighet med GAN når det gjelder ansatte på OPS.

## § 5. Arbeidstid

### 5.1 Generelt

Dette kapittelet setter rammer for arbeidstid mv. for det personalet som omfattes av hvert enkelt punkt.

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

Når det i teksten er inntatt henvisninger til Arbeidsmiljøloven, er dette for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre den lettere tilgjengelig for brukerne.

#### 5.1.1 Definisjoner

Med døgn menes tiden fra kl. 00:00 til kl. 24:00. Dagsverk som går over døgnskillet regnes i sin helhet til døgnnet før eller etter (ihht reglene i AML)

Med uke menes tiden fra mandag kl. 00:00 til søndag kl. 24:00.

#### 5.1.2 Fravikelse fra arbeidstidskapittelet

Bestemmelsene i § 5 kan fravikes ved skriftlig enighet mellom partene, men innenfor Arbeidsmiljølovens rammer.

### 5.2 Arbeidsplan

For turnusarbeidere utarbeides en arbeidsplan. På arbeidsplanen anføres fridager og tiden for tjenestens start og avslutning. Utarbeidelse av arbeidsplan skjer etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10-3.

Deltidsansatte og ansatte med redusert arbeidstid på 50 % eller høyere avmerkes uke- og ekstrasfridagen (60 timer) på arbeidsplanen – jfr. pkt.5.4.3.1 og 5.4.3.2. Deltidsansatte og ansatte med redusert arbeidstid på 49 % eller lavere, garanteres minst 60 timer fri, uten at den enkelte uke- og ekstrasfridag blir avmerket på arbeidsplan.

Arbeidstiden stilles opp på en arbeidsplan (tjenesteliste/-turnus).

#### **For konduktør gjelder følgende:**

Arbeidsplanen har en varighet på en rutetermin, og bedriften skal tilstrebe oppstart av denne i januar. Arbeidsplanen settes opp i turnuser som kan variere i lengde, men minimum for to uker. Dersom det oppstår behov for endringer i ruteterminen som følge av personalforhold eller togproduksjonen utarbeides nye arbeidsplaner.

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

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

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

#### **5.2.1 Drøfting og bekjentgjøring**

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

Iverksettelse av ny arbeidsplan skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 2 uker før første dag i den nye planen.

Dersom det oppstår behov for permanente endringer (varighet mer enn 3 mnd.) i ruteterminen som følge av personalforhold eller togproduksjonen, kan det utarbeides nye arbeidsplaner. Slike permanente endringer på arbeidsplanen skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 2 uker før den endrede tjenesten skal utføres. Planer som utarbeides i forbindelse med jul, påske og pinse skal også drøftes. Planer på enkeltstående helge- og høytidsdager er ikke gjenstand for drøftinger.

Endringer av arbeidsplan kommuniseres den enkelte på månedskart. Månedskartet varsles minimum 17 dager før første dag i måneden, slik at den enkelte senest 14 dager før første dag i måneden, kan gi beskjed om endringen ikke passer.

Endringer oppstått etter varslet månedskart forespørres den enkelte, enten muntlig pr telefon eller skriftlig pr sms eller mail.

Endring av ekstra- og ukefridagen bekjentgjøres ved forespørsel.

Endringer av arbeidsplan mindre enn 2 uker før tjeneste, bekjentgjøres ved forespørsel.

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

#### **5.2.2 Omlegging av arbeidsplan på kort varsel**

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

Dette punktet kommer ikke til anvendelse dersom omleggingen skjer fordi vedkommende arbeidstaker midlertidig pålegges arbeidsoppgaver av administrativ karakter, eller hvor omlegginger skjer etter eget ønske fra arbeidstaker og arbeidsgiver. Administrativt arbeid er ikke tjeneste som instruktør.

### **5.3 Arbeidstid**

37,5 timer pr. uke for arbeid nevnt i AML § 10-4 (1).

35,5 timer pr. uke for arbeid nevnt i AML § 10-4 (4).

#### **5.3.1 Beregning av arbeidstid for turnuspersonalet**

Redusert arbeidstid for arbeidstakere med (skift- og) turnustjeneste, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-4 (4) og (5), gjennomføres slik:

##### **5.3.1.1 Timer og tjenestetimer**

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

##### **5.3.1.2 Nattarbeid**

For ordinært arbeid alle dager mellom kl.20:00 og kl.06:00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.

##### **5.3.1.3 Arbeid på søn- og helgedager**

For ordinært arbeid på søn- og helgedager mellom kl.06:00 og kl.20:00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

Ellers henvises til AML kapittel 10.

#### **5.3.2 Nattarbeid for konduktørpersonalet**

For konduktørpersonalet gjelder at

- Dagsverk som inneholder tjeneste i tidsrommet 02:00 til 05:00 skal ikke overstige 8 timer. For konduktører som har dagsverk som inneholder tjeneste i nattog, gjelder ikke denne begrensning. For dagsverk med annen tjeneste som overstiger 3 timer utover ordinær konduktørtjeneste gjelder ikke denne begrensningen.



- Er tjenesten et delt dagsverk med opphold på 3 timer eller mer, bortfaller 8 timers begrensningen.
- Dagsverk som inneholder tjeneste i tidsrommet 02:00 til 05:00 skal ikke utføres av samme arbeidstaker mer enn 2 døgn i trekk.

### 5.3.3 Daglig arbeidstid turnusarbeidere

#### 5.3.3.1 Dagsverkets lengde

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

Et dagsverk skal beregnes til minst 5 tjenestetimer.

#### 5.3.3.2 Delt dagsverk

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

### 5.3.4 Ukentlig arbeidstid turnusarbeidere

#### 5.3.4.1 Gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid

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

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

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

### 5.3.5 Helge-, høytidsdager og høytidsaftener

#### 5.3.5.1 Helge- og høytidsdager og påskeaften

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. Pålagt arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 % såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager.

Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter punkt 4.1 og 4.2.

Tidsberegning etter pkt. 5.3.1.2. nyttes ikke ved utbetaling for arbeid mellom kl. 20.00-06.00 på helge- og høytidsdager. For arbeid på dagtid mellom kl. 06:00-20:00, utbetales timelønn tillagt 100 % for beregnet tid etter pkt. 5.3.1.3.

Ingen må settes til tjeneste på mer enn 2 helgedager i jul- og nyttårshelgen eller påskehelgen. Jul- og nyttårshelgen blir i denne sammenheng sett under ett - 2 helgedager til sammen i disse helgene.

#### 5.3.5.2 Helge- og høytidsaftener

I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl 13:00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter punkt 4.1 og 4.2

### 5.3.6 Overtid

#### 5.3.6.1 Overtidsatser og tillegg for arbeid på helge- og høytidsaftener/dager

For pålagt 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, søn- og helgedager og etter kl. 13:00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften samt for arbeid på fridag (forhøyet overtidsgodtgjørelse).

Ved overtid etter kl.06:00 ved dagsverk som påbegynnes før kl.03:00 utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse.

For arbeidstakere som har redusert arbeidstid eller er deltidsansatte gjelder AML § 10-6 (2).

#### 5.3.6.2 Overtid pr. dag

For oppstått tjeneste (forsinkelse m.m.) utover den oppsatte/beordrede vakt tilstås overtidsgodtgjøring etter punkt 5.3.6.1.

#### 5.3.6.3 Avspasering

Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. I tillegg til fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

#### 5.3.6.4 Begrensning av overtidsarbeid

Overtid skal søkes begrenset mest mulig overensstemmende med forutsetningen i arbeidsmiljøloven.

Det kan kun beordres 1 ekstraordinær tjeneste på ukefridag innenfor rammen av en 4-ukers arbeidsplan.

### 5.3.7 Reiser

#### 5.3.7.1 Kompensasjon for reisetid

For reiser til kurs og lignende gjelder følgende:

- Reiser i ordinær arbeidstid kompenseres time for time. Med ordinær arbeidstid regnes opprinnelig arbeidsplan.
- Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid på hverdager beregnes time for time.
- Reiser på frilørdager, søndager, påskeaften, helge – og høytidsdager, samt etter klokken 13:00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag kompenseres time for time.

- Reisetid mellom 22:00-06:00 kompenseres ikke når arbeidstakeren har soveplass.
- Etter avtale kan kompensasjon for reisetid avspaseres etter ovennevnte regler.
- Bestemmelsene gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stillinger eller som har særskilt kompensasjon for reiser.
- Ovennevnte gjelder også på reiser i utlandet.

#### **5.3.7.2 Passreiser i dagsverk for konduktørpersonale og togassistenter**

All reise til/fra togkjøring regnes for konduktørpersonalet som passreise. Slike reiser gir ikke grunnlag for tidsberegning etter pkt. 5.3.1.

Passreise i et dagsverk eller utover 2 timer i forkant av et dagsverk, inngår i dagsverkets lengde og anses som arbeidstid – for konduktørpersonale.

Passreise mellom kl. 22:00-06:00 blir ikke regnet som arbeidstid når sovekupe disponeres alene – jfr. for øvrig § 4.5.

I tilfelle passreise settes opp i plassregulerte tog, skal det tildeles reservert plass.

Alle andre reiser til kurs o.lign. foregår etter § 5.3.7.1 og Statens satser og legitimasjonskrav.

#### **5.3.7.3 Frivillig endret tjenestested**

Ved frivillig endret stasjoningssted, gis ingen kompensasjon etter overenskomstens pkt. 5.3.7.1, 4.10 og 5.3.7.2. Ved slik tjeneste gis det heller ikke kompensasjon etter Statens satser og legitimasjonskrav.

Vedkommende utbetales ellers samme kompensasjon som konduktørpersonalet ved dette stasjoningsstedet tilkommer etter sine tjenesteturer.

Reiser i tilknytning til oppsatt tjeneste på arbeidsplan (passreise) regnes time for time. Slike reiser gir ikke grunnlag for tidsberegning etter punkt 5.3.1.

## **5.4 Fritid**

### **5.4.1 Opphold mellom dagsverk**

For hviletid som helt eller delvis faller på lørdags-/søndagsdøgnet samt helge- og høytidsdager, kan hviletiden reduseres til 9 timer for turnuspersonalet.

For konduktørpersonalet må arbeidstiden ordnes slik at arbeidstakerne får en arbeidsfri periode på minst 11 timer mellom 2 arbeidsperioder, men slik at den arbeidsfrie perioden mellom 2 arbeidsperioder kan reduseres ned til 8 timer for opphold på utestasjon.

Hviletid som angitt i foregående avsnitt kan reduseres med inntil 1 time ved togforsinkelser, men ikke under 8 timer.

### **5.4.2 Opphold som regnes med i arbeidstiden for konduktørpersonalet**

Opphold i tjenesten på 2 timer eller mindre i tidsrommet kl. 23:00 og 05:00 regnes i sin helhet med i arbeidstiden.

## **5.4.4 Ukentlig fritid**

### **5.4.4.1 Helgefri**

- Helgefriperioden defineres til fredag kl. 17:00-mandag kl. 06:00.
- Før oppstart av turnusbygging gjennomføres en kartlegging av konduktører og turnuspersonell på DROPS sine ønsker om arbeid hver 2. eller hver 3. helg på hvert stasjoningssted.
- Helgefri for konduktører og turnuspersonell på DROPS skal i størst mulig grad tilpasses tildelt produksjon og den enkeltes behov. Ved hvert enkelt stasjoningssted settes det opp turnuser som tilpasses dette.
- I forbindelse med drøfting av dagsverk tildeles helgeproduksjon pr stasjoningssted. I dette arbeidet vektlegges jevn fordeling av helgeproduksjon mellom stasjoningsstedene.
- Dersom det ikke er samsvar mellom produksjonsbehov og ønsker vil konduktører og turnuspersonell på DROPS sin ansiennitet legges til grunn for fordelingen.
- Ved arbeid mer enn 2. hver helg kreves det enighet. Konduktører og turnuspersonell på DROPS som jobber 2. hver helg gis et tillegg – jfr. pkt. 4.9
- Dersom den enkelte ønsker det, kan det månedlige tillegget – jfr. 4.9 – erstattes med en H-fridag hver 6 uke. I den grad turnusen er kortere/lengre enn 6 uker tilpasses antall H-dager til dette. Valg av fritid eller betaling gjelder hele ruteterminen.

### **5.4.4.2 Ukefridag**

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. 17:00 eller tidligere dagen før, og vare til kl. 06:00 dagen etter. Slike fridager skal så langt mulig legges til søndager, og i gjennomsnitt minst annenhver søndag.

Ingen turnusarbeider kan beordres til ekstraordinær tjeneste på frisøndag mer enn en gang i løpet av en 5-ukers periode.

### **5.4.4.3 Ekstrafridag**

I tillegg til ukefridagen skal det gis en ekstrafridag som skal strekke seg over helt kalenderdøgn. Ekstrafridagen skal ikke tiltres senere enn kl. 21:00 dagen før ekstrafridagen og vare til kl. 03:00 dagen etter. Er det praktisk mulig, og ikke medfører økt bruk av ressurser, avsluttes ekstrafridagen kl. 06:00.

Summen av uke- og ekstrafridagen, eventuelt summen av to ukefridager, skal minst være 60 timer. Dette gjelder selv om friperioden går over uketilskilket.

Ekstrafridag som ikke legges i sammenheng med ukefridag eller turnusfridag skal bestå av min. 30 timer.

#### **5.4.4.5 H-fridag**

Fridag for helgearbeid etter overenskomstens pkt. 5.4.4.1 markeres på tjenestelistene med «H» for de som velger å ta dette ut som fridag. Slike fridager skal gå over dato og vare i minst 24 timer. H-fridagen inngår i turnus med 9 tjenestetimer.

Ved arbeid på H-fridag, utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse (jfr. pkt. 5.3.6.1 og pkt. 5.4.5).

#### **5.4.4.6 Turnusfridag for turnusarbeidere**

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

#### **5.4.5 Overtid på fridag for turnusarbeidere**

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

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

Pålagt tjeneste på H-fridag skal, uavhengig av dagsverkets faktiske lengde, beregnes til minst lengden i timer av et gjennomsnittlig dagsverk i gjeldende rutetermin.

#### **5.4.6 Fridag på helge- eller høytidsdag for turnusarbeidere**

Dersom ukefridagen, ekstrafridag, turnusfridag eller H- dag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst 8 timers lengde. Dagsverket regnes med i turnus.

Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende 8 timers arbeidstid. Slik fritid gis i samråd med den enkelte arbeidstaker.

Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 5.3.6.1. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager jfr. § 5.3.5, ytes ingen godtgjørelse.

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

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

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

#### **5.4.7 Ombytte av fridag**

Dersom en turnusarbeider blir satt til tjeneste på en fridag med lenger varsel enn 14 dager, skal denne erstattes med ny fridag senest i løpet av etterfølgende uke, i tillegg utbetales timelønn for 4 timer.

I de tilfeller en turnusarbeider får annen arbeidsplan på grunn av langtidsfravær, kurs og instruktørtjeneste mer enn 14 dager kommer ikke bestemmelsen om ombytte av fridag til anvendelse.

#### **5.4.8 Hvile og spisepauser**

Dersom arbeidstida er over 5 1/2 time i døgnet, skal arbeidet avbrytes med minst en hvilepause. Pausen skal være av minst en 1/2 times varighet hvis dagsverket er på 8 timer eller mer.

Arbeidstakerne skal forlate arbeidet i pausen med mindre driften i disse er helt innstilt. Når forholdene gjør det nødvendig kan pausen forskyves, men slik at den skal tas ved første anledning.

Når virksomhetens art gjør det nødvendig, kan arbeidsgiveren i stedet for pause som nevnt i første ledd, la arbeidstakerne innta sine måltider i pauser under arbeidets gang og slik at arbeidstakerne, om nødvendig, hele tida må oppholde seg på arbeidsstedet. I slike tilfeller og i tilfeller hvor det ikke finnes tilfredsstillende spiserom eller hvilerom, skal pausen anses som en del av arbeidstiden.

Når arbeidstaker blir pålagt overtidsarbeid av mer enn 2 timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en 1/2 time. Når forholdene gjør det nødvendig, kan denne pausen kortes ned eller forskyves. Pauser som legges etter alminnelig arbeidstids slutt godtgjøres som overtid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter AMLs § 10-9 (2).

Pausen, skal, i den grad rasjonell drift tillater det, legges mest mulig til midten av dagsverket.

Forskyves pausen til før alminnelig arbeidstids slutt, regnes den med som en del av den alminnelige arbeidstiden.

### **5.5. Tildeling av overnattingsrom for konduktørpersonalet**

Overnatting tildeles ved:

- Opphold mellom dagsverk på fremmed stasjon.

- Opphold i tjenesten på mer enn 2 timer i perioden 22:00 til 06:00 og mer enn 4 timer i perioden 06:00-22:00.
- Tjenester som starter før kl. 07:00 / slutter etter kl. 21:00 hvor det ikke kan benyttes offentlig kommunikasjon til/fra bosted, og hvor reisetiden med bil til stasjonsingsstedet er mellom 1 time og 1,45 timer.
  - Gjelder ikke ved frivillig endring av stasjonsingssted eller når det oppstår behov etter endring av bosted.

Detaljerte retningslinjer for praktisk gjennomføring utarbeides i samråd med lokal forening og administrasjon.

Overnattingsrommene skal holde normal hotellstandard.

## § 6. Ferie

Ferie og feriegodtgjørelse gis i henhold til ferielovens bestemmelser og etter overenskomsten A-del. Feriepengene utbetales i juni måned.

### 6.1 Enkeltstående feriedager

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

- Søknader om avvikling av slike feriedager må sendes leder så tidlig som mulig og minst 3 uker før de skal tas og senest innen 01.12 (5 dager) og 01.06 (5 dager) i ferieåret. Er det ikke kommet inn søknader før 01.12 og 01.06, vil feriedagene bli plassert.
- Det kan ikke tas ut enkeltstående feriedager i mer enn to helger.
- Det kan ikke regnes med å få ferie i «pressede» perioder (for eksempel perioder med mye kurs).
- Ellers gjelder ferieloven mht. feriefastsetting.

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

### 6.2 Tiltredelse av ferie

Ferie som gis samlet med 5 dager eller mer skal tiltredes senest kl. 15:00 dagen før, å vare til kl. 06:00 dagen etter. Arbeid etter kl. 15:00 dagen før og før kl. 06:00 dagen etter slik ferie, kompenseres med overtid iht. § 5.3.6.1.

## § 7. Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn i inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn innen kalenderåret utover det lovbestemte.

## § 8. Pensjon

### 8.1 Lukket ordning i Statens Pensjonskasse

Eksisterende pensjonsordning i GAN er lukket for alle ansatte som pr. 31.12.2018 er fylt 55 år (født i 1963 eller tidligere). Forvaltningen av denne ordningen fortsetter i Statens Pensjonskasse. Delvis uføre og sykemeldte inngår i lukket ordning inntil de blir 100 % arbeidsføre eller 100 % uføretrygdet.

#### 8.1.1 Variable tillegg som er pensjonsgivende i Statens pensjonskasse.

##### 8.1.1.1 Hovedregel

Forutsigbare tillegg, avtalt i tariffavtale, for arbeid som forekommer regelmessig gjennom året og som er vederlag for arbeid i ordinær stilling som er pensjonsgivende.

Pensjonsgivende tillegg er:

- Tillegg lør-søn
- 45 % komp. for nattarbeid
- Delt dagsverk
- Instruktørtillegg

##### 8.1.1.2 Unntak

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget i Statens Pensjonskasse:

- Tillegg som er kompensasjon for merarbeid utover ordinær stilling, samt overtid.
- Tillegg som partene sentralt eller lokalt av spesielt angitte grunner, har avtalt eller klart forutsatt ikke skal være pensjonsgivende.
- Nye eller vesentlig endrede vakt-/turnustillegg og andre variable tillegg som gis lokalt til den enkelte arbeidstaker mindre enn 2 år før pensjoneringstidspunktet dersom det ikke er en konsekvens av sentrale avtaler eller er begrunnet i arbeidsmessige forhold.
- Tillegg som betales i henhold til bonus-/produktivitetsavtaler eller lignende og som utbetales som et kronebeløp begrunnet i økonomiske resultat.

##### 8.1.1.3 Beregning av pensjonsgivende tillegg (SPK)

- Det fastsettes et normert pensjonsgrunnlag.

- Størrelsen av det pensjonsgivende tillegg fastsettes forskuddsvis ved hvert årsskifte på grunnlag av forrige års gjennomsnittlige verdi av de variable tillegg. Arbeidsgiver meddeler grunnlaget til den enkelte.
- For nye arbeidstakere fastsetter arbeidsgiveren nivået for det normerte pensjonsgivende tillegg ut fra forventet omfang av variable tillegg.

#### 8.1.1.4 Beregning av pensjonsgrunnlaget (SPK)

- Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn kr 6.400,- tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget (gulv).
- Fra 1.5.2018 settes taket for de samlede variable tillegg i pensjonsgrunnlaget til kr 66.000,- per år.
- Verdien av det beregnede pensjonsgrunnlaget avrundes til nærmeste kr 100,-.

## 8.2 Innskuddspensjonsordning gjeldende fra 1. januar 2019

Innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:

- Innskudd 0 G –7,1 G: 5,5 % uten egenandel.
- Innskudd 7,1 G –12 G: 15 % uten egenandel.
- Pensjonsgrunnlaget består av grunnlønn, faste tillegg og variable tillegg. Overtid for merarbeid, diett/kostgodtgjørelser og refusjoner inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.
- Innskuddsordningen vil omfatte fast og midlertidig ansatte som har fylt 20 år og som arbeider minst 20 prosent av full stilling (Jfr. Lov om innskuddspensjon §4-2).
- Ansatte som blir ufør, skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling til alderspensjon frem til pensjonsalder 67 år. (Innskuddsfritak ved uførhet jfr. Lov om innskuddspensjon §2-4). Ved delvis uførhet med uføregrad på 20 prosent eller mer, gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.
- Innskuddsordningen er utformet med individuelt investeringsvalg (jf Lov om innskuddspensjon §3-3) og med individuelt bestemt utbetalingsperiode innenfor lovens grenser (jf. Lov om innskuddspensjon § 7-4).

### 8.2.1 Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening):

Uførepensjon med verdi tilsvarende dagens ordning i SPK:

Grunndekning på ¼ G (maks 6 prosent av pensjonsgrunnlag) pluss 3 prosent av pensjonsgivende lønn opp til 12 G, og tilleggsdekning på 66 prosent av lønn mellom 6 og 12 G. Uførepensjonen skal gi dekning for uføregrad over 20 prosent. Manglende uføretrygd fra folketrygden ved uføregrad under 50 prosent skal dekkes i ordningen.

Uførepensjonen tilknyttes barnetillegg på 4 prosent av pensjonsgrunnlag inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.

Barnepensjon: 15 prosent av pensjonsgrunnlag til barnet fyller 21 år.

### 8.2.2 Annet

Ansatte som har ulønnede, lovbestemte permisjoner fra GAN, får dekket sine pensjonskostnader i permisjonsperioden.

Ansatte som har ulønnet permisjon fra GAN som tillitsvalgte, kan etter egen avtale stå i ordningen i inntil fire år mot å betale egen pensjonspremie.

Lik pensjonsordning skal også gjelde om GAN etablerer nye datterselskaper innenfor togvirksomhet i Norge.

## 8.3 Avtalefestet pensjon (AFP)

GAN har privat AFP i fellesordningen for AFP og offentlig AFP for arbeidstakere i lukket ordning.

## 8.4 Særlige tiltak for eldre arbeidstakere

For kjørende personale som av helsemessige årsaker ikke kan utføre normal tjeneste, skal det tilbys årlige seniorsamtaler mellom den ansatte og dens leder fra den ansatte fyller 60 år. Samtalen skal kartlegge eventuelt behov for tilrettelegging av tjenesten.

Vedlegg 1

*Protokoll fra forhandlinger mellom NSB AS, NSB Gjøvikbanen AS, Norsk Jernbaneforbund og Norsk Lokomotivmannsforbund datert 28.november 2017 (om pensjon)*

Vedlegg 2

*Brev av 10.5.2017 fra Samferdselsdepartementet*

## § 9. Forsikringsordninger

### 9.1 Gruppelivsforsikring

For ansatte med innskuddspensjon har GAN en gruppelivsordning med ytelse på 20G.

For ansatte i lukket ordning gjelder gruppelivsforsikringen i SPK.

### 9.2 Ytelse ved yrkesskade

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

Trygdens vedtak kan kun overprøves dersom vedtaket forstås som åpenbart uriktig og ugyldig. Tvist om vedtakets gyldighet kan bringes inn for de ordinære domstoler til avgjørelse.

#### 9.2.1 Utgiftsdekning

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

### 9.2.2 Skade på reise

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

### 9.2.3 Tap i framtidig erverv

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

### 9.2.4 Permisjoner

Arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade kan tilstås ytterligere tjenestefri med lønn ut over 1 år hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

### 9.2.5 Lavere lønnet stilling

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

### 9.2.6 Menerstatning

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

- 15-29% medisinsk invaliditet - 1 G
- 30-70 % medisinsk invaliditet - 2 G
- Over 70 % medisinsk invaliditet - 3 G

### 9.2.7 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte.

### 9.2.8 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 28 G.

### 9.2.9 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

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

## § 10 Ansiennitet

Følgende permisjoner avbryter ikke bedriftsansienniteten:

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

- Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
- Permisjon uten lønn for bedriftsrettet utdanning.

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

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

## § 11 Kompensasjon for tap av sikkerhets- og helsegodkjenning

Det er inngått særavtale om kompensasjon for tap av sikkerhets- og helsegodkjenning i GAN

### Tillegg til overenskomsten mellom Go-Ahead Norge (GAN) og NJF/NLF for ansatte på operativt senter (OPS).

1. Medarbeidere på Operativt senter omfattes av overenskomsten. Særskilte bestemmelser under i punktene 2 til 6 gjøres gjeldende.
2. Arbeidssted  
Arbeidet skal utføres ved arbeidsgivers kontor i Stavanger, men slik at det kan være aktuelt med midlertidige opphold i Oslo, Kristiansand, Arendal, Drammen, Egersund og andre steder i Norge/Norden dersom tjenesten krever det. Reisevirksomhet i Norge og utlandet må påregnes.
3. Arbeidstid  
Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 33,6 timer i gjennomsnitt pr. uke.  
Arbeidstiden gjennomsnitts beregnes etter reglene i AML §10.5(2) på en slik måte at en uke kan inneholde 48 timer.  
  
Dagsverk som inneholder tjeneste i tidsrommet kl. 02.00 til kl. 05.00 skal ikke tildeles samme operativ leder mer enn 3 døgn i strekk.  
  
Dersom samme operativ leder er tildelt tjeneste i tidsrommet mellom kl. 02.00 til kl. 05.00 tre døgn i strekk, skal hvileperioden etter siste nattjeneste være minimum 48 timer (Gjelder kun vakter som operativ leder)
4. Lønn  
Lønn regnet i årslønn (månedslønn = årslønn/12) er NOK 621 397.-

For turnuser med arbeid annenhver helg, utbetales en årlig kompensasjon for ubekvem arbeidstid tilsvarende 25% av grunnlønn. For turnuser med arbeid hver tredje helg gis en årlig kompensasjon for ubekvem arbeidstid på 20%.

Dette er en kompensasjon for arbeid mellom 20:00-06:00, og arbeid på lørdager og søndager.

Timelønn beregnes på grunnlag av 1747 timer pr år. (33,6 timers arbeidsuke)

Dersom prøveordningen med 12 timers vakter videreføres permanent, vil disse turnusene kompenseres med 25% av grunnlønn selv ved arbeid hver 3.helg. Dette grunnet det totale antall timer med ubekvem arbeidstid.

For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønn på 50% (overtidsgodtgjørelse). Tillegget er 125% for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager og søndager og fridager.

Tillegget er 133 % for overtid på helge- og høytidsdager og etter kl. 13.00 onsdag før Skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Overtidstillegget beregnes ut fra årslønn og inkluderer ikke kompensasjon for ubekvem arbeidstid (fast skifttillegg)

Turnusfridag som legges på helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, kompenseres ikke med ekstra fri når arbeidstager går i 12 timers turnus.

Evaluering av dagens ordning gjennomføres og denne, inkl. punktene om overtidsgodtgjørelse, helligdagsgodtgjørelse og turnusfridag, praktiseres frem til mellomoppgjøret 2021.

#### 5. Kompetanse

Operative ledere med lokomotivførerkompetanse opprettholder kompetansen og sertifisering som førere i selskapet. Operative ledere med kompetanse som konduktør/ombordansvarlig opprettholder denne kompetansen. Partene enige om at det utarbeides en opplæringsplan og kriterier for å få og opprettholde kompetansen som operativ leder.

#### 6. Ansatte i 100 % stilling som går i turnus med 12-timers dagsverk, kan hvert år ta ut 6 feriedager, som enkeltstående dagsverk, uansett hvor lang friperioden blir.

## 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 Øiahals

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 gjøres gjeldende 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



## VIII GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen 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 oppfordre til å ta i bruk den utarbeide 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 forhandlingssystem 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.
- Konkurranssevne, 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/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata 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 offentliglova, 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 lavlønte menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønsvurdering 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 tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

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

Følgende skal legges til grunn som minstandard 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 folketryktdloven, 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. folketryktdloven § 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. folketryktdloven, 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 (ammings) 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. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Vilklårene 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 forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

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

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

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å

plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

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

##### 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 bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

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

###### 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 (bemanningvirksomheter)

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

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

#### 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 fratrukke seg oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

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

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

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

## 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,

W  
AB

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 kvinneledede 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 innses 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 kvinneledede 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.

W  
AB

## 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 forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 17. mars 2022.

## 8. Overenskomstenes 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.

LO  
CB

## 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 Nasunlateahter  
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

LO  
CB

**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 AS10  
JBGo-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 HF10  
JB

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  
Sjukehusapoteka 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 Hjerte 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 Helseportssenter

**Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
Martina Hansens Hospital AS

**Utenfor områdeplassering:**

W  
KB

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 Ribø

**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

W  
KB









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)