

Overenskomst mellom
Agilia AS og
Norsk Jernbaneforbund
LO Stat - Spekter området

Overenskomsten gjelder fra 1. april 2024 - 31.mars 2026

Innholdsfortegnelse

§ 1.0	Avtaleparter og virkeområde	s.3
§ 2.0	Ansettelse og oppsigelse	s.3
§ 3.0	Arbeidstidsbestemmelser	s.4
§ 4.0	Lønnsbestemmelser	s.6
§ 4.4	Tillegg	s.7
§ 5.0	Lærlingelønn	s.8
§ 6.0	Merarbeid	s.8
§ 7.0	Dekning av utgifter på reiser i bedriftens tjeneste	s.8
§ 8.0	Ferie og feriegodtgjørelse	s.9
§ 9.0	Lønn under sykdom, permisjon ved svangerskap, fødsel, Adopsjon, amming og omsorg for barn.	s.9
§ 10.0	Lønn under militær repetisjonsøvelse	s.10
§ 11.0	Omsorg for barn	s.10
§ 12.0	Velferdspermisjoner	s.10
§ 13.0	Pensjonsgrunnlag/AFP	s.11
§ 14.0	Gruppelivsforsikring	s.14
§ 15.0	Yrkesskadeforsikring	s.15
§ 16.0	Ansiennitet	s.17
§ 17.0	Likestilling mellom kvinner og menn	s.17
§ 18.0	Arbeidstakere med utenlandsk opprinnelse	s.17
§ 19.0	Eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse	s.17
§ 20.0	Innleie av midlertidig ansatte	s.18
§ 21.0	Verneutstyr og arbeidstøy	s.18

Lønnstabell

§ 1 AVTALEPARTER OG VIRKEOMRÅDE

Avtaleparter er Norsk Jernbaneforbund (NJF) og Agilia AS.

- Avtalen gjelder for samtlige hel- og deltidsansatte medlemmer i Norsk Jernbaneforbund, som er ansatt i Agilia AS med følgende unntak:
 - administrerende direktør
 - medarbeidere som rapporterer direkte til administrerende direktør
 - medarbeidere som rapporterer til et medlem av ledergruppen
 - arbeidstakere som er tatt inn for å utføre arbeid av midlertidig art, jfr. arbeidsmiljølovens §14 -9, omfattes ikke av overenskomstens §§ 9 -11. Disse arbeidstakerne har rettigheter etter folketrygdlovens og arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 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.
Ved endringsoppsigelser (reduksjon i stillingsprosent) grunnet ruteendringer gjelder en oppsigelsesfrist på tre måneder.
For arbeidstakere som er omfattet av AML §15-3 tredje ledd, gjelder følgende oppsigelsesfrister ved endringsoppsigelser: Blir arbeidstaker sagt opp etter minst 10 års sammenhengende ansettelse, skal oppsigelsesfristen være fire måneder, dersom den finner sted etter at arbeidstakeren er fylt 50 år, minst fem måneder, minst fem måneder etter fylte 55 år og minst seks måneder etter fylte 60 år.
Arbeidstaker selv kan imidlertid si opp med en frist på tre måneder. Såfremt oppsigelse fra arbeidsgiver skyldes ansattes forhold, er oppsigelsestiden tre måneder. Ved direkte overgang fra andre selskaper i konsernet skal ansettelsestid i dette selskapet regnes med i forhold til disse oppsigelsesfrister.
- Prøvetiden er seks måneder. Dersom arbeidstakeren har fravær i prøvetiden, kan arbeidsgiveren forlenge prøvetiden tilsvarende. Melding om forlenget prøvetid vil bli gitt før utløpet av prøvetiden.

§ 3 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER mm.

3.1 Arbeidstid

37,5 timer pr. uke. Arbeid som nevnt i AML § 10-4

Gjennomsnittsberegning kan bare avtales mellom de sentrale parter i bedriften i tråd med AML § 10-5.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke.

3.2 Beregning av arbeidstid

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

Timer og tjenestetimer

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

Nattarbeid

For ordinært arbeid alle dager mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.

Arbeid på søn- og helgedager

For ordinært arbeid på søn.- og helgedager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

3.3 Den arbeidsfrie perioden mellom to dagsverk skal være minst 11 timer.

3.4 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 avtales 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 frammøte- og avslutningstidspunkt for den ordinære tjenesten godtgjøres som overtid.

For øvrig henvises til AML kapittel 10

3.5 Helge-, høytidsdager

Hvis tjenesten tillater det gis det fri på følgende dager:

1 nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag. Pålagt arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 % såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjenesten skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidet timer på nevnte dager.

Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter punkt 4.4.1, 4.4.2 og 4.4.3.

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 %. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter punkt 4.4.1, 4.4.2 og 4.4.3.

Arbeidstiden kan etter avtale gjennomsnittsberegnes etter reglene i AML § 10-5.

3.6 Ukefridag

Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Varighet på ukentlig fridag fra kl.1700 dagen før, kl. 0700 dagen etter. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.

3.7 Ekstrafridag

I tillegg til ukefridagen skal i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.

3.8 Fridag på helge- eller høytidsdag

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

Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag.

Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 3.5. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jfr. §3.5), ytes ingen godtgjørelse.

Avløsningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

3.9 Arbeidstid på reiser

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

- 1) a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
- b) Reisetid utover ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid

Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b, gis fri et tilsvarende antall timer (regnet ut etter ovenfor nevnte regler) en annen virkedag, dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales overtidsgodtgjørelse for den beregnede reisetid.

- 2) Reisetid mellom kl. 22:00-06:00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
- 3) Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.
- 4) Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell og lignende regnes ikke som reisetid.
- 5) Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling ellers om har særskilt kompensasjon for reisetid. Dette fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.
- 6) Kompensasjon etter nr. 1. og nr. 2. kan fravikes ved lokale særavtaler for reiser innenlands.

3.10 ARBEIDSPPLAN FOR DELTIDS- OG ANSATTE MED REDUSERT ARBEIDSTID.

Deltidsansatte og ansatte med redusert arbeidstid skal få utarbeidet en arbeidsplan hvor uke- og ekstrafridager er avmerket.

- 3.11 Tilkalling/oppmøte uten påfølgende arbeidstid godtgjøres med 2,0 timer i.h.h.t tariff/timesats.

§ 4 LØNNBESTEMMELSER

4.1 Generelle lønnssystemer

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 15. i hver måned. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den foregående virkedag. All utbetaling av bevegelige variable tillegg og overtid skjer i samband med ordinær lønnsutbetaling måneden etter den måned som nevnte tillegg er opptjent, så langt dette er mulig.

Agilia AS kan trekke medarbeider i lønn i henhold til AML § 14-5

4.2 Lønnssystem

Se vedlegg 1.

4.3 Lønnsdefinisjoner

Månedslønn er årslønn dividert på 12.

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time (midlertidig ansatte) beregnes ut fra årslønn og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling.

Timelønn beregnes på grunnlag av 1850 timer pr. år (gjelder arbeidsuke på 37.5 tjenestetimer). Full lønn nevnt i §§ 9 og 10 er grunnlønn samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

4.4 TILLEGG

4.4.1 Natt

For tjeneste i tidsrommet k. 20.00 – 06.00 betales et tillegg per arbeidet klokke time på kr.50. (Gjeldende fra 1.8.2018)

Tilleggene betales ut for arbeid som godtgjøres i h.h.t. pkt 4.4.2 og 4.4.3.

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

4.4.2 Lørdag og søndag

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på kr. 35.- pr. arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til lørdag kl.24.00 og kr. 40.-pr. arbeidet klokke time i tidsrommet søndag kl.00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter punkt 4.4.1

4.4.3 Skumring

For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr. 10.- pr arbeidet time.

4.4.4 Overtid

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

For pålagt overtidarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50% (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100% for overtidarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl 1300 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften samt for arbeid på fridag (forhøyet overtidsgodtgjørelse).

Etter avtale med arbeidsgiver og arbeidstaker, kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfeller rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelsen (overtidstillegget).

4.5 Lønnsreguleringer

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres en gang hvert år i henhold til forhandlingsordningen mellom Spekter og LO stat.

Alle lønnsendringer utover dette skal være gjenstand for forhandlinger mellom partene i Agilia AS.

4.6 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet gis for dokumentert arbeid som lønnet renholder og /eller spesialarbeider med inntil 4 år. Lønnsansiennitet er det samme som konsernansiennitet. Relevant praksis godskrives med inntil 2 års tillegg. Omsorgsarbeid i hjemmet godskrives renhold med inntil 2 år.

§ 5 LÆRLINGELØNN

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomheten. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % 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%

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 bedriftens behov, får rettigheter i h.h.t. HA § 44.

§ 6 MERARBEID

1. For arbeidstaker som har redusert arbeidstid eller som er deltidsansatt, regnes arbeidstid som går ut over den avtalte ordinære tiden, men innenfor 7 ½ timer pr. dag/ 37 ½ timer pr. uke, som merarbeid.
2. Merarbeid godtgjøres med ordinær timelønn.

§ 7 DEKNING AV UTGIFTER PÅ REISER I BEDRIFTENS TJENESTE

På reiser i bedriftens tjeneste får alle ansatte dekket utgifter til nødvendige overnatting etter regning.

Ved privat innkvartering eller lignende som det ikke fremlegges regning for, betales godtgjøring for overnatting etter satser som til enhver tid gjelder for ulegitimert nattillegg i Statens reiseregulativ for Norge.

For øvrig dekkes utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser i henhold til satsene og legitimasjonskrav som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ, jfr. Skattedirektoratets takseringsregler.

§ 8 FERIE OG FERIEGODTGJØRELSE

I henhold til ferieloven og hovedavtalens del A (avtalefestet ferie) har alle som omfattes av denne overenskomst 5 (6) ukers ferie (30/36 virkedager) hvorav 5 virkedager er avtalefestet. Det kan overføres inntil 2 uker (12 virkedager) til det påfølgende år. I tillegg kan den avtalefestede ferien på 5 virkedager søkes overført til påfølgende år.

Ferie som gis med samlet 5 dager eller mer, skal tiltredes kl.1600(dagtidsskiftets slutt) dagen før, og vare til kl.0600 dagen etter ferien. Arbeid etter kl.1600 dagen før og før kl.0600 dagen etter slik ferie, kompenseres med overtid.

Hvis den daglige drift tillater det, bør:

- Arbeidstakere med barn i skolepliktig alder få 4 uker sammenhengende ferie i skolens sommerferie.
- Øvrige arbeidstakere få 4 uker sammenhengende ferie i tiden 1. juni – 30. september.

Arbeidstaker som ønsker å avvikle hovedferie utenom disse tidspunktene, kan avtale dette så sant den daglige drift tillater det. Siste ferieuke(restferie) kan avvikles som enkeltdager. Feriepenger utbetales i juni.

§ 9 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 deltidstilling, 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 nr. 2 (faren) eller nr. 6(andre) skal sikres 2 uker (10dager) 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 jfr. § 12

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

§ 10 LØNN UNDER MILITÆR REPETISJONSØVELSE

Arbeidstakere med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i bedriften, 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.

§ 11 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 barn når det er sykt, eller den som har det daglige tilsynet med 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.

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

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

§ 12 VELFERDSPERMISJONER

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstås velferdspemisjoner med lønn i inntil 2 uker eller 4 uker med halv lønn innen kalenderåret.

Eksempler på slike velferdsgrunner kan være:

- dødsfall i nær familie/venner
- lege/tannlege
- tilvenning i barnehagen (maks. 5 dager)
- Følge barn til første skoledag
- Fri eksamensdagen til utdanning
- Fri lesedager før eksamen til relevant utdanning (maks 2 dager)
- Akutt sykdom i hjemmet
- Flytting

§ 13 PENSJONSGRUNNLAG/AFP

13.0 Pensjon

Gjeldende pensjonsordning videreføres i NSB Trafikkservice AS lukkes 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 (SPK).

Delvis uføre og sykemeldte inngår i lukket ordning inntil de blir 100% arbeidsføre eller 100% uføretrygdet.

Ny pensjonsavtale, se protokoll av 22.mars 2018:

Protokoll fra forhandlinger mellom NSB Trafikkservice AS og Norsk Jernbaneforbund.

Det ble i møte 22. mars 2018 enighet om følgende:

1. Bakgrunnen er at NSB Persontog etter inngåelse av denne avtalen er villig til å tildele kontrakt til NSB Trafikkservice AS for renholdsvolumet knyttet til inngått trafikkavtale mellom NSB og Jernbanedirektoratet (offentlig kjøp-avtalen).

Tarifforhold:

2. Dagens natttillegg jfr. tariffavtalens pkt 4.4.1 endres fom. 1. august 2018 til følgende:

Natt:

For tjeneste i tidsrommet k. 20.00 – 06.00 betales et tillegg per arbeidet klokke time på kr. 50,00
Tilleggene betales ut for arbeid som godtgjøres i h.h.t. pkt 4.4.2 og 4.4.3.
Tillegget utbetales også etter kl. 06.00 for dagsverk som påbegynnes før kl. 03.00.

Pensjon:

3. Eksisterende pensjonsordning i NSB Trafikkservice lukkes 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 (heretter benevnt SPK).
Delvis uføre og sykemeldte inngår i lukket ordning inntil de blir 100% arbeidsføre eller 100% uføretrygdet.
4. For ansatte født 1.1.1964 og senere innføres innskuddspensjon slik:
 - Innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:
 - Innskudd 0 G – 7,1 G: 3,5 % uten egenandel
 - Innskudd 7,1 G – 12 G: 13 % uten egenandel
 - Innskuddsordningen vil omfatte fast og midlertidig ansatte som har fylt 20 år og som arbeider minst 20 % 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% eller mer, gis det fritak for tilsvarende del av Innskuddet.
 - Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening):
 - Uførepensjon med verdi tilsvarende dagens ordning i SPK: Grunndekning på ¼ G (maks 6 % av pensjonsgrunnlag) pluss 3 % av pensjonsgivende lønn opp til 12 G, og tilleggsdekning på 66 % av lønn mellom 6 og 12 G. Uførepensjonen skal gi dekning for uføregrad over 20 %. Manglende uføretrygd fra folketrygden ved uføregrad under 50 % skal dekkes i ordningen. Uførepensjonen tilknyttes barnetillegg på 4 % av pensjonsgrunnlag inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.
 - Barnepensjon: 15 % av pensjonsgrunnlag til barnet fyller 21 år
 - AFP i fellesordningen for AFP
 - Gruppelivsordning: 20G
 - Pensjonsgrunnlaget skal bestå av grunnlønn, faste tillegg og variable tillegg. Overtid for merarbeid, diett/kostgodtgjørelser og refusjoner inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.
 - Innskuddsordningen utformes med individuelt investeringsvalg (jfr Lov om Innskuddspensjon §3-3) og med individuelt bestemt utbetalingsperiode innenfor lovens grenser (jfr. Lov om Innskuddspensjon § 7-4).

Handwritten initials: SJS and K.W.

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

5. Særlige tiltak:

NSB Trafikkservice står foran anbudsutsetting av renholdskontraktene i samme tempo som anbudene på togtrafikken. Grunnet regelverket knyttet til privat AFP vil et antall av de ansatte i NSB Trafikkservice som ved overgangen til ny pensjonsordning inngår i lukket ordning i SPK ikke kunne opparbeide rettighet til privat AFP. For de av disse som ikke har mulighet til å gå av med offentlig AFP før vedkommende må slutte i NSB Trafikkservice som følge av et anbudstap tilkommer disse rett til en gavepensjon fra NSB Trafikkservice lik det beløp de ville fått i offentlig AFP hvis de hadde fortsatt i selskapet frem til fylte 62 år. For ansatte med særalder tilstås denne gavepensjonen i tre år (fra fylte 62 til fylte 65 år), mens for ansatte uten rett til særalderpensjon tilstås driftspensjon i fem år (fra fylte 62 til fylte 67 år).

Partene har gjennomgått personallisten og er enig om omfanget av ordningen med gavepensjon, jfr gjennomgåtte personallister.

6. Partene er enige om at endringer i tariffavtalen, jfr. pkt 1, samt ny pensjonsordning som beskrevet i denne protokollen innarbeides som en del av overenskomstene ved hovedoppgjøret i 2018.
7. Hvis det oppstår uforutsette forhold som partene ikke hadde oversikt over ved inngåelse av denne protokollen skal det gjennomføres samtaler med målsetning om felles løsninger.
8. Gjennomføring av denne protokollen betinger godkjenning i uravstemming i Klargjøringspersonalets fagforening. Frist for avstemmingen er 13. april kl.12.00.
9. Det forutsettes at refinansiering av selskapet godkjennes i styrende organer.



 NSB Trafikkservice AS



 Norsk Jernbaneforbund

13.1 Variable tillegg som er pensjonsgivende.

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.

Unntak:

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:

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 vesentlige endrede vakt-/turnustillegg og andre 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-/produktivtetsavtaler eller lignende og som utbetales som et kronebeløp begrunnet i et økonomisk resultat.

13.2 Beregning av pensjonsgivende tillegg.

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.

13.3 Beregning av pensjonsgrunnlaget.

Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn B-tabellens trinn 8 (statens lønnsregulativ) tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget (gulv).

Pensjonsgrunnlaget for de samlede variable tilleggene kan ikke settes høyere enn B-tabellens trinn 70 (tak).

Verdien av det beregnede pensjonsgrunnlaget avrundes til nærmeste 100,-.

13.4 Avtalefestet pensjon (AFP)

De ansatte har den offentlige AFP- ordningen, som er knyttet til Statens Pensjonskasse.

§ 14 GRUPPELIVSFORSIKRING

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

14.2 Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløp i folketrygden):

- A) Ektefelle, registrert partner eller samboer: 10 G
- B) Hvert barn under 25 år: 4 G. Dersom det ikke er etterlatte som nevnt i punkt A, utbetales i tillegg 1 G til hvert barn under 25 år
- C) Når det er ingen etterlatte utbetales 3 G til dødsboet.

- 14.3 Til de etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon – og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter samme regler.
- 14.4 Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløp etter samme regler.
- 14.5 Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen to år etter overgang til 100 % uførepensjon skal etterlatte ved dødsfall utbetales ytelser etter ovennevnte regler.
- 14.6 Etterlatte etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i Agilia AS, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp.

§ 15 YRKESKADEFORSIKRING

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.

- 15.1 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.
- 15.2 Fradrag mv
I den lønn arbeidstaker får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle samtidige offentlige pensjons- og trygdeytelser. Dersom slike pensjons- og trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, og lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan arbeidsgiveren for dette tidsrom kreve

overført til seg en så stor andel av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under sykefraværet.

15.3 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.

15.4 Tap i framtidig erverv

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

15.5 Permisjoner

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

15.6 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.

15.7 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

15.8 Død

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

15.9 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.

15.10 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.

§ 16 ANSIENNITET

Ansatte som tidligere har hatt sitt ansettelsesforhold i NSB BA og som på nytt ansettes fra en av døtrene vil få denne tiden omgjort til bedriftsansiennitet. Dersom en ansatt slutter i bedriften og innleder et nytt ansettelsesforhold til NSB Trafikkservice as, regnes ikke tidligere opptjent ansiennitet med.

Følgende permisjoner avbryter ikke bedriftsansienniteten:

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

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

§ 17 LIKESTILLING MELLOM KVINNER OG MENN

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor NSB Trafikkservice as.

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

Gravide har krav på høvelig arbeid under graviditet uten reduksjon i inntekt, om ikke egnet arbeid finnes i NSB Trafikkservice as vil mulighetene for det samme bli undersøkt i de andre selskapene.

§ 18 ARBEIDSTAKERE MED UTENLANDSK OPPRINNELSE

NSB Trafikkservice as skal arbeide for at bedriften gjenspeiler det etniske mangfoldet som er i landet. Under ellers like forhold skal det legges til rette for at minoritets grupper kan få ansettelse i bedriften.

§ 19 ELDRE ARBEIDSTAKERE OG ARBEIDSTAKERE MED NEDSATT HELSE

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

§20 INNLEIE AV MIDLERTIDIG ANSATTE

Innleie av midlertidig ansatte avtales mellom partene.

§21 VERNEUTSTYR OG ARBEIDSTØY

Bedriften holder nødvendig verneutstyr, arbeidstøy og sko. Arbeidstøyet og verneutstyret skal være tilpasset bruker i den hensikt å gi den enkelte en best mulig arbeidssituasjon.



Marianne Hillestad
Administrerende direktør
Agilia AS



Petter Trønnes
Forbundssekretær
Norsk Jernbaneforbund