

Protokoll
Tarifforhandlinger for Euromaint Rail AS 2026
Euromaint Rail AS (Spekter) og Norsk Jernbaneforbund (LO Stat)

År 2026, den 24. april, ble det holdt avsluttende forhandlinger mellom Euromaint Rail AS og Norsk Jernbaneforbund.

Tilstede på flere møter:

Jonas Gunnarsson	Euromaint Rail AS
Bård Henrik Sørensen	Euromaint Rail AS
Jan Helge Bersaas	Euromaint Rail AS
Morten Undal	Ansattrepresentant
Alexander Thunholm	Ansattrepresentant
Jonas Hellesen	Ansattrepresentant
Petter Trønnes	Norsk Jernbaneforbund

Vedlagte overenskomst skal gjelde fra 01.04.2026. Avtalen er en lokal avtale, B-dels overenskomst, i LOstat/Spekter område, hvor A- delen av overenskomsten mellom LOstat og Spekter ligger til grunn.

Overenskomsten er 2 årig, med mellomliggende lønnsforhandlinger etter 1 år, første gang 1. april 2027. Overenskomsten varer til 01.04.2028. Oppsigelses tid 3. mnd. i forkant.

Jonas Gunnarsson
Euromaint Rail AS

Petter Trønnes
Norsk Jernbaneforbund

Overenskomst mellom/Agreement between

Norsk Jernbaneforbund

og/and

Euromaint Rail AS

01.04.2026 – 31.03.2028

1. Virkeområde	Scope
Overenskomsten er inngått mellom Euromaint Rail AS og NJF. Avtalen omfatter ikke ledergruppen eller andre ledere til nivå tre (vedlegg 1). Ved endring av organisasjonen utløser dette forhandlinger.	The agreement has been entered into between Euromaint Rail AS and the Norwegian Railway Association. The agreement does not apply to the management team or other managers to level three (Appendix 1). In the event of a change in the organisation, this triggers negotiations.
2. Ansiennitet	Seniority
Nyansatte får sin bedriftsansiennitet beregnet fra ansettelses dato. Dersom en ansatt etter eget ønske slutter i bedriften og senere innleder et nytt ansettelsesforhold til Euromaint Rail AS, regnes ikke tidligere opptjent ansiennitet med. Ansatte som blir overtallige og som senere gjeninntas i bedriften får medregnet tidligere ansiennitet. Midlertidige ansatte i 100% stilling som blir fast ansatt, får medregnet ansiennitet fra den datoen de ble midlertidig ansatt (forutsatt sammenhengende tjeneste). Hvis lærlinger ansettes fast regnes læretiden med i bedriftsansienniteten. Følgende permisjoner avbryter ikke bedriftsansienniteten:	New employees have their company seniority calculated from the date of employment. If an employee at his/her own request leaves the company and later begins a new employment relationship with Euromaint Rail AS, previously earned seniority is not included. Employees who become redundant and who are later readmitted to the company will have previous seniority included. Temporary employees in 100% positions who become permanent employees will have seniority counted from the date they became temporarily employed (assuming continuous service). If apprentices are employed permanently, the apprenticeship is included in the company seniority. The following leaves do not interrupt company seniority:
1. Permisjon med hel eller delvis lønn.	Leave of absence with full or partial pay.
2. Permisjon ved oppdrag i fagbevegelsen og for å utføre offentlige verv.	Leave of absence in connection with assignments in the trade union movement and to carry out public offices.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, siviltjeneste, sivilforsvarstjeneste og polititjeneste.	Unpaid leave for military service, civil service, civil defence service and police service.
4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid	Unpaid leave for care work.
5. Permisjon uten lønn for bedriftsrettet utdanning.	Unpaid leave for business-oriented education.
Ved avtale mellom partene kan også andre permisjoner bli å regne med i bedriftsansienniteten	By agreement between the parties, other leaves of absence may also be included in the company seniority.

3. Ansettelse og oppsigelse	Employment and termination
1. Ved nytilsetting gjelder en prøvetid på 6 måneder.	In the case of new appointments, a probationary period of 6 months applies.
2. Oppsigelse skjer i henhold til reglene i Arbeidsmiljøloven § 15-3 med unntak av punktene 1 og 2 som erstattes av en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.	Termination takes place in accordance with the rules in Section 15-3 of the Working Environment Act, with the exception of items 1 and 2, which are replaced by a mutual notice period of 3 months.
3. Arbeidstakere som blir sagt opp på grunn av nedbemanning, skal ha en oppsigelsesfrist på minst 6 måneder.	Employees who are dismissed due to downsizing must have a notice period of at least 6 months.
4. Ved midlertidig ansettelse kan prøvetiden ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet.	In the case of temporary employment, the probationary period may not exceed half of the duration of the employment relationship.
4. Opplæring og teknologisk utvikling	Training and technological development
Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med Lov om Grunnskole og den videregående opplæringen, og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til disse lover og til Hovedavtalens bestemmelser. Partene er enige at bedriften skal tilstrebe å ha lærlinger. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50% opplæringstid og 50% verdiskapningstid. Lærling lønn beregnes etter en prosentsats av serviceteknikers garantilønn grunnlønn og lærlingen skal ha samlet minst 50 % av serviceteknikers garantilønn gjennom den tiden lærlingen er i bedriften. Det antas at verdiskapingen blir lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lærlinger i Euromaint avlønnes slik: 30 % de første 6 mnd., 50% neste 6 mnd., og deretter 75 % resten av læretiden. Euromaint søker å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter Lov om grunnskole og den videregående opplæringen § 3 – 5. Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til opplæringsloven som praksiskandidater i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t Hovedavtalens § 44. Euromaint søker å utarbeide eller stille til rådighet opplæringstilbud for vedlikehold og utvikling av tilsattes kvalifikasjoner både i dybde og bredde knyttet til endring i arbeidskrav, arbeidsforhold, teknologi og materiell. Lærlinger og praksiskandidater	Vocational training, continuing education and further education take place in accordance with the <i>Act relating to primary and secondary education</i> (the Education Act), and the provisions that are issued at any time in accordance with these laws and the provisions of the Basic Agreement. The parties agree that the company will strive to have apprentices. As a general rule, the apprenticeship in the enterprise shall consist of 50% training time and 50% value creation time. Apprentice salary is calculated according to a percentage of the service technician's guaranteed salary/basic salary, and the apprentice must have accumulated at least 50% of the service technician's guaranteed salary during the time the apprentice is in the company. It is assumed that value creation will be lowest at the beginning of the apprenticeship and higher towards the end. Apprentices at Euromaint are remunerated as follows: 30% for the first 6 months, 50% for the next 6 months, and then 75% for the rest of the apprenticeship. Euromaint seeks to work for the scheme of being able to take a vocational examination pursuant to Section 3 – 5 of the Education Act.

skal være fritatt for utgifter i forbindelse med prøveavleggelsen. Lærlinger skal ha serviceteknikerlønn ved utløp av lærlingekontrakt forutsatt bestått fagprøve.	Employees who wish to take a vocational examination in accordance with the Education Act as practice candidates in accordance with the needs of the enterprise are granted rights pursuant to section 44 of the Basic Agreement. Euromaint seeks to prepare or make available training offers for the maintenance and development of employees' qualifications both in depth and breadth related to changes in work requirements, working conditions, technology and materials. Apprentices and practice candidates shall be exempt from expenses in connection with the examination. Apprentices must receive a service technician salary at the end of their apprenticeship contract, provided that they pass the trade test.
4.1. Lønn under opplæring	Salary during training
Ansatte beholder lønn og tillegg etter oppsatt turnus når de tar kurs pålagt av bedriften.	Employees keep their salary and supplements after their scheduled shift when they take courses imposed by the company.
5. Lønn	Salary
5.1. Lønn, omfang	Salary, scope
Lønnssystemet gjelder for alle tilsatte i Euromaint Rail AS med de begrensninger som er avtalt i overenskomstene.	The salary system applies to all employees of Euromaint Rail AS with the limitations agreed in the collective agreements.
5.2. Lønn, definisjoner	Salary, definitions
1. Alle ansatte i bedriften ansettes med årslønn.	All employees in the company are employed with an annual salary.
2. Månedslønn er årslønn dividert med 12.	Monthly salary is annual salary divided by 12.
3. Timelønn er årslønn dividert med 1850.	Hourly wage is annual salary divided by 1850.
4. Lønn utbetales den 20. i hver måned. Utbetalingen omfatter månedens lønn, faste tillegg og variable tillegg for måneden før så langt dette er mulig.	Salary is paid on the 20th of each month. The payment includes the month's salary, fixed supplements and variable supplements for the previous month as far as possible.
5. Faller lønnsdag på en lørdag, søndag, helgedag eller offentlig fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.	If the payday falls on a Saturday, Sunday, public holiday or public holiday, the salary must be paid on the last working day before such days.

6.	Arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende vil få på lønnsdag som faller i ferien.	Before the start of the holiday, the employee can be paid an advance on the salary he or she will receive on the payday that falls during the holiday.
7.	Arbeidstaker som på grunn av omorganisering plasseres i en lavere lønnet stilling beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet forutsatt minst 2 års tjeneste i høyere stilling. Lønnen reguleres kun med sentrale generelle tillegg (A-del) inntil normalt lønnsnivå er nådd.	An employee who, due to reorganisation, is placed in a lower-paid position, retains his or her previous position's salary at the time of the transition, provided that at least 2 years of service in a higher position are provided. The salary is only adjusted with central general supplements (Part A) until the normal salary level is reached.
8.	Arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade plasseres i en lavere lønnet stilling beholder sin tidligere stillings lønn med tilhørende lønnsutvikling.	An employee who, due to illness or occupational injury, is placed in a lower-paid position, retains the salary of his or her previous position with the associated salary development.
9.	Arbeidstaker som midlertidig pålegges å fungere i en høyere lønnet stilling i henhold til tabell i punkt 5.4 gis kompensasjon pålydende (differansen i garantilønn)/1850 kr. pr. time pr. dag. For midlertidig fungering i perioder over tre uker tilkommer denne stillings lønn.	An employee who, due to illness or occupational injury, is placed in a lower-paid position, retains the salary of his or her previous position with the associated salary development.
5.3. Generelle bestemmelser		General provisions
1.	Lønssatsene uttrykker garantert minstelønn innenfor de ulike kategorier	The salary rates express the guaranteed minimum salary within the various categories.
2.	All lønn for arbeidstakere som omfattes av overenskomst skal forhandles.	All salaries for employees covered by a collective agreement must be negotiated.
3.	Med bakgrunn i særlig kompetanse, eller endringer i stillings innhold, kan satsene fravikes etter avtale mellom partene.	On the basis of special expertise, or changes in the content of the position, the rates may be waived by agreement between the parties.
4.	Ved nytilsetting vil bedriften lønns plassere uten forhandlinger.	In the event of a new appointment, the company will pay salaries without negotiations.

5.4. Lønnsgrupper og garantilønnssatser

Lønnskategori	Salary category	Garantilønn (01.04.2026)
Lærling*	Apprentice*	690 606
Senior Servicetekniker (Relevant offentlig Fagbrev)	Senior servicetechnician (relevant public trade certificate)	700 002
Servicetekniker (Relevant offentlig Fagbrev)	Service technician (relevant public trade certificate)	690 606
Teamleder	Team leader	786 132
Produksjonsleder	Shift leader	890 532

Planlegger	Planner	710 964
Senior Planlegger	Senior planner	841 464
Spesialarbeider	Specialist worker	655 006
Kontorassistent	Office assistant	564 595
Prosjektleder	Project manager	665 028
Vedlikeholdsingeniør	Maintenance Engineer	784 044
Lager og logistikkmedarbeider	Warehouse and logistics	678 203
Teknisk leder	Technical manager	873 824
Tilkallingshjelp/Vikarpersonell 18 - 25 år	175,- per time	175,- per time
Tilkallingshjelp/Vikarpersonell > 25 år	210,- per time	210,- per time

* Lærling, lønnes i prosent av Serviceteknikers garantilønn.

5.5. Lærlingers overtidsarbeid etc.	Apprentices' overtime work etc.
Spesialarbeiders timesats benyttes for lærlinger som unntaksvis settes til forefallende arbeid eller overtidsarbeid.	The hourly rate for semi-skilled workers is used for apprentices who are exceptionally assigned to incidental work or overtime work.
5.6. Tillegg vakttelefon.	Additional on-call telephone.
Det gis et tillegg for vakt telefon på kr. 200,- pr. vakt. Dette gis til de som har vakttelefon på skiftlaget der det ikke er andre ledere knyttet til produksjonen tilstede.	A supplement of NOK is given for on-call telephones of NOK 200 per shift. This is given to those who have an on-call phone on the shift team where there are no other managers associated with production present.
6. Merkompetanse	Additional competence
Kompetanse utover kravet til den enkelte stilling er definert som merkompetanse.	Competence beyond the requirements for the individual position is defined as additional competence.
1. Relevant merkompetanse utløser et personlig lønnstillegg, såfremt det ikke er en del av avtalt lønn.	Relevant additional skills trigger a personal salary increase, if it is not part of the agreed salary.
2. Tillegg knyttet til sertifikater/dokumentasjon med begrenset varighet, faller bort når sertifikatet/dokumentasjonen ikke lenger er gyldig eller at man ikke benytter kompetansen.	Supplements related to certificates/documentation with a limited duration lapse when the certificate/documentation is no longer valid or the competence is not used.

6.1. Kompetansetillegg	Competence supplement
6.1.1. Instruktør.	Instructor
Godkjente Euromaint instruktør som lager kurs (hovedlærer) gis et tillegg på kr 8000,- pr år, og kr 100 pr time for å utvikle og eller gjennomføre kurs.	Approved Euromaint instructors who create courses (main teacher) are given a supplement of NOK 8000 per year, and NOK 100 per hour to develop and/or carry out courses.
Godkjente Euromaint instruktører gis et tillegg på kr 4000,- pr år, og kr 100 pr time for å gjennomføre kurs.	Approved Euromaint instructors are given a supplement of NOK 4000 per year, and NOK 100 per hour to complete courses.
6.1.2. Spyling av materiell etter menneskepåkørsel	Flushing of equipment after a human collision
Ansatte som spyler materiell etter menneskepåkørsler utbetales et tillegg på kr 4000,- pr. gang.	Employees who flush equipment after human collisions are paid a supplement of NOK 4000 per time.
6.1.3 Tillegg for F-gass sertifikat	Supplement for F-gas certificate
Det gis et kompetansetillegg på kr 10 000,- per år til medarbeidere som har gyldig F-gass sertifikat i klasse 1, så lenge arbeidet praktiseres.	A competence supplement of NOK 10,000 per year is given to employees who have a valid F-gas certificate in class 1, as long as the work is practised.
7. Lønn under sykdom, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade	Salary during illness, childbirth, adoption, care of a sick child, welfare leave and occupational injury
Med lønn etter pkt. 9 og pkt. 15 menes hoved lønn, faste tillegg samt lønnsmessig tillegg etter oppsatt tjenesteplan. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.	Salary pursuant to item 9 and item 15 means the main salary, fixed supplements and salary supplements in accordance with the established service plan. Part-time employees are paid proportionate salaries.
1. Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt tilsettingsforhold. Dersom en deltidstilsatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare.	The employee shall be paid the salary to which he or she is entitled at any given time in his or her employment. If a part-time employee has his or her FTE percentage changed for 1 month or more, the changed FTE percentage shall be used as a basis for the payment of salary for as long as the change is to last.

2.	For en arbeidstaker som blir ufør til sitt arbeid på grunn av sykdom eller yrkesskade skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering snarest mulig i henhold til folketrygdloven kapittel 8.7.A.	For an employee who becomes disabled for his or her work due to illness or occupational injury, any rehabilitation measures must be considered as soon as possible in accordance with Chapter 8.7.A of the National Insurance Act.
3.	Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders-, invalide- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av fratredeles måned.	When an employee on sick leave resigns with an old-age or disability pension, the salary shall accrue until the end of the month of resignation.
8. Permisjoner		Leaves
8.1. Sykepermisjon Lønn under sykdom		Sick leave Pay during illness
1.	En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten. Når arbeidstakeren har hatt lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter reglene i første ledd.	An employee with fixed weekly working hours is entitled to full pay during illness for up to 49 weeks and 5 calendar days. It is a prerequisite that the employee has taken up the service. When the employee has had pay during illness for a total of 49 weeks and 5 calendar days in the last 3 years, the right to pay during illness ceases. An employee who has been fully fit for work for 6 months since he or she last received pay during illness is again entitled to pay during illness in accordance with the rules in the first subsection.
2.	De første 16 kalenderdager i hvert sykefravær, tilsvarende arbeidsgiverperioden i folketrygdloven § 8-19, skal som hovedregel ikke regnes med i sykkelønnsretten i nr. 1 ovenfor.	The first 16 calendar days of each sickness absence, corresponding to the employer's period in Section 8-19 of the National Insurance Act, shall as a general rule not be included in the right to sick pay in no. 1 above.
3.	Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For en arbeidstaker som er antatt til et tidsbegrenset arbeidsforhold, utløper retten når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.	The right to pay during illness ceases at the end of any notice period. For an employee who is engaged in a fixed-term employment relationship, the right expires when the employment ends. Any obligations will be transferred to the National Insurance Scheme from this point on.
4.	Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Med egenmelding menes det at arbeidstakeren melder fra til arbeidsgiveren om arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade uten å legge fram legeerklæring. En arbeidstaker har rett til	Absence due to illness must be reported to the employer as soon as possible with information about the probable duration of the absence. Self-certification means that the employee notifies the employer of incapacity for work due to illness or injury without presenting a medical certificate. An employee is entitled to sickness benefit during the employer's period on the

	sykepenger i arbeidsgiverperioden på grunnlag av skriftlig eller muntlig egenmelding etter bestemmelsene i §§ 8-24 til 8.27.	basis of a written or oral self-certification pursuant to the provisions of Sections 8-24 to 8-27.
5.	Retten til lønn under sykdom kan bortfalle dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert. Tilfredsstillende dokumentasjon er egenmelding/legeerklæring, jf. Folketrygdløven. Arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager regnes fra og med første hele fraværsdag i hvert enkelt sykdomstilfelle. Men dersom det er gått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal nytt sykefravær regnes med i samme arbeidsgiverperiode. Når arbeidstakeren har vært i arbeid sammenhengende i 16 kalenderdager skal det beregnes ny arbeidsgiverperiode	The right to pay during illness may lapse if the absence is not satisfactorily documented. Satisfactory documentation is self-certification/medical certificate, cf. the National Insurance Act. The employer's period of 16 calendar days is counted from the first full day of absence in each individual case of illness. However, if less than 16 calendar days have passed since the last sickness absence, the new sickness absence must be included in the same employer's period. When the employee has been working continuously for 16 calendar days, a new employer period must be calculated.
8.2. Permisjon med lønn ved svangerskap, fødsel, adopsjon og amming		Paid leave in connection with pregnancy, childbirth, adoption and breastfeeding
1.	Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn: Arbeidstaker som har rett til svangerskapsenger eller foreldrepenger etter reglene i lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 8 i permisjonstiden.	Pregnancy and maternity leave with pay. An employee who is entitled to pregnancy benefit or parental benefit pursuant to the provisions of the National Insurance Act shall be paid full or proportionate salary pursuant to item 8 during the period of leave.
2.	Adopsjonspermisjon med lønn. Arbeidstaker som har rett til adopsjonspenger etter reglene i lov om folketrygd, utbetales full eller forholdsmessig lønn etter pkt. 8 i permisjonstiden.	Adoption leave with pay. An employee who is entitled to adoption benefit pursuant to the provisions of the National Insurance Act shall be paid full or proportionate salary pursuant to item 8 during the period of leave.
3.	Omsorgspermisjon med lønn i henhold til pkt. 8 i forbindelse med fødsel. Arbeidstaker har rett til 2 ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødselen etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12.3. 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. En arbeidstaker som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn i inntil en time pr. dag. Arbeidstaker som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3.	Paid care leave in accordance with item 8 in connection with childbirth. The employee is entitled to 2 weeks' care leave in connection with the birth in accordance with the rules in Section 12.3 of the Working Environment Act. An employee who works a full day and who takes time off in accordance with Section 12-8 of the Working Environment Act (breastfeeding) shall, during the child's first year of life, be guaranteed leave of absence with pay for up to 2 hours per day. An employee who works between 2/3 and a full day and who breastfeeds her child is entitled to leave of absence with full pay for up to one hour per day. An employee who works less than 2/3 day and who breastfeeds her child is entitled to leave without pay in accordance with

	the rules in Section 12-3 of the Working Environment Act.
4. Varsel. En arbeidstaker som gjør bruk av retten til permisjon etter denne paragraf skal varsle arbeidsgiveren snarest mulig, og senest innen de frister som fremgår av arbeidsmiljøloven § 12-7.	Notification. An employee who makes use of the right to leave pursuant to this section shall notify the employer as soon as possible, and no later than within the deadlines set out in Section 12-7 of the Working Environment Act.
8.3. Omsorg for barn	Caring for children
1. Retten til omsorgspenger gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Dersom barnet er kronisk sykt eller funksjonshemmet, gjelder retten til og med det år barnet fyller 18 år. Omsorgspenger etter § 9-5 første ledd ytes til den enkelte arbeidstaker i opptil 10 stønadsdager for hvert kalenderår. Har vedkommende omsorgen for mer enn to barn, ytes det omsorgspenger i opptil 15 stønadsdager. Når arbeidstakeren er alene om omsorgen, økes antallet stønadsdager til henholdsvis 20 og 30. Dersom en arbeidstaker har kronisk syke eller funksjonshemmete barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet, ytes det omsorgspenger etter reglene i første ledd med tillegg av 10 stønadsdager for hvert kronisk sykt eller funksjonshemmet barn. Når arbeidstakeren er alene om omsorgen, dobles antall stønadsdager etter reglene i lov om folketrygd § 9-6.	The right to care allowance applies up to and including the calendar year in which the child turns 12 years old. If the child is chronically ill or disabled, the right applies up to and including the year the child turns 18. Care allowance pursuant to section 9-5, first paragraph, is paid to the individual employee for up to 10 benefit days for each calendar year. If the person in question has custody of more than two children, care allowance is paid for up to 15 benefit days. When the employee is the sole carer, the number of benefit days is increased to 20 and 30 respectively. If an employee has chronically ill or disabled children and this leads to a markedly higher risk of absence from work, care allowance is paid in accordance with the rules in the first paragraph, with the addition of 10 benefit days for each chronically ill or disabled child. When the employee is the sole carer, the number of benefit days is doubled according to the rules in Section 9-6 of the National Insurance Act.
2. Arbeidstakere som har omsorg for barn med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9. Til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år	Employees who are caring for a child with a life-threatening or other very serious illness or injury are entitled to leave of absence in accordance with the provisions of Section 12-9 of the Working Environment Act and Chapter 9 of the National Insurance Act, up to and including the calendar year in which the child turns 18 years of age.
3. Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn jf. lov om folketrygd § 9-13 til 9-16.	An employee who is caring for long-term ill children or disabled children has within the time frames pursuant to no. 3 in paragraph here the right to paid leave of absence, cf. Sections 9-13 to 9-16 of the National Insurance Act.
4. Fravær må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til lov om folketrygd § 9-7 og/eller 9-14.	Absence must be documented with self-certification/medical certificate in accordance with Section 9-7 and/or 9-14 of the National Insurance Act.

5. Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter pkt. 9.2 nr. 1 eller pkt. 9.2 nr. 2, har foreldrene i tillegg rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet. Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til tidskonto, skal den del av tidskontoperioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter pkt. 9.2 nr. 1 og pkt. 9.2 nr. 2, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse. Permisjonen(e) må tas i kalenderåret barnet fyller 12 år. En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjonen som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det. Farens rett etter pkt. 9.2 nr. 3 kommer i tillegg.	Provided the right to paid leave of absence pursuant to section 9.2 no. 1 or item 9.2 no. 2, the parents are also entitled to have a total of up to 3 years of leave without pay, however, so that they are entitled to a total of one year of leave without pay for each child. If both parents do not take care of the child, the right to the person who does not take care of the child can be exercised by someone else who takes care of the child. If an employee makes use of his or her right to a time account, the part of the time account period that goes beyond the period during which the employee is entitled to leave of absence with full pay or 80% pay pursuant to item 9.2 no. 1 and item 9.2 no. 2, shall be deducted for the 3 years the parents are entitled to leave without pay pursuant to this provision. The leave(s) must be taken in the calendar year the child turns 12 years old. An employee cannot demand to take the leave as part-time, or for a shorter period than 6 months. However, such leave may be granted if the service allows it. The father's right according to item 9.2 no. 3 comes in addition.
8.4. Militærtjeneste og sivil tjeneste	Military and civilian service
1. En arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i Euromaint Rail AS, utbetales lønn i samsvar med nr. 2 og nr. 3 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt. Ved fast ansettelse av lærlinger som skal avtjene førstegangstjeneste, regnes læretiden som sammenhengende tjeneste.	An employee with at least 6 months of prior continuous service in Euromaint Rail AS shall be paid salary in accordance with no. 2 and no. 3 below during military service, service in the civil defence, compulsory police service and during the service of civilian service. In the case of permanent employment of apprentices who are to serve their initial service, the apprenticeship is considered continuous service.
2. En arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønnen under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger laveste lønnstrinn i Statens hoved lønnstabellen. Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønnen for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.	An employee without a dependency burden is paid 1/3 of the civilian salary during initial service. Otherwise, full salary will be paid. An employee is not considered to be a provider if the other person has an income that exceeds the lowest salary grade in the state's main salary table. When the service lasts more than 1 week (7 days), a deduction is made from the civilian salary for the service supplement. Deductions are also made for dependency supplement and housing supplement when the employee has full salary.

3.	For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings hoved- regulativlønnen. Er sistnevnte lønn høyere enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønnen helt bort.	For conscripts and officers in the reserves, when the service lasts more than 1 week (7 days) in the civilian salary, an amount corresponding to the military rank/position's main salary shall be deducted. If the latter salary is higher than the civilian position's salary, the civilian salary is completely eliminated.
4.	Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter nr. 1-3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1.juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønns tillegg for denne tiden. Trekk etter nr. 2 faller da bort. For en arbeidstaker som ikke har lønn etter nr. 1-2, gjelder ferieloven § 10 nr. 5.	Holiday is accrued during military service and civilian service as if the employee were in ordinary work, if the employee is paid salary pursuant to no. 1-3 above. Accrued holiday can be considered to be taken during military service and civilian service with a maximum of 3 weeks in the period 1 June - 30 September and the rest within the holiday year. It is paid in the event of full salary and any holiday pay supplement for this time. Deduction according to no. 2 will then lapse. For an employee who does not receive pay pursuant to no. 1-2, Section 10 no. 5 of the Holiday Act applies.
8.5. Velferdspermisjoner		Welfare leave
Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn innen kalenderåret.		When important welfare reasons exist, an employee may be granted welfare leave with pay for up to 2 weeks or up to 4 weeks with half pay within a calendar year.
9. Ferie		Holiday
I henhold til ferieloven og overenskomstens del A (avtalefestet ferie) har alle som omfattes av denne overenskomst 5 (6) ukers ferie (30/36 virkedager) hvorav 5 virkedager er avtalefestet ferie. Feriepenger utbetales i henhold til ferieloven. Hvis tjenesten tillater det kan ferie avvikles som enkeltdager hvor 1 dagsverk er lik 1 feriedag. Denne type ferie avvikles som restferie utenom hovedferien. Det kan overføres inntil 14 virkedager til det påfølgende år. Ferieavviklingen skal så langt det er tjenstlig mulig tilpasses den enkeltes ønsker og behov. Hvis den daglige drift tillater det bør:		In accordance with the Holiday Act and Part A of the collective agreement (contractual holiday), everyone covered by this agreement has 5 (6) weeks of holiday (30/36 working days), of which 5 working days are contractual holiday. Holiday pay is paid in accordance with the Holiday Act. If the service allows it, the holiday can be taken as single days where 1 day's work is equal to 1 day of holiday. This type of holiday is taken as remaining holiday outside the main holiday. Up to 14 working days can be carried over to the following year. The taking of holiday shall, as far as it is commercially possible, be adapted to the individual's wishes and needs. If day-to-day operations so allow:
Arbeidstakere med barn i skolepliktig alder få 4 uker sammenhengende ferie i skolenes sommerferie		Employees with children of compulsory school age should get 4 consecutive weeks of holiday during the school summer holidays.

• Øvrige arbeidstakere få 4 uker sammenhengende ferie i tiden 1. juni – 30. september.	• Other employees should get 4 weeks of continuous holiday in the period 1 June – 30 September.
Arbeidstaker som ønsker å avvikle hovedferie utenom disse tidspunktene kan avtale dette så sant den daglige drift tillater det	Employees who wish to take their main holiday outside these times can agree on this as long as the day-to-day operations allow it.
9.1. Arbeid i ferien	Work during the holiday
Dersom stort arbeidspress e.a. medfører at arbeidstaker tilbakekalles fra ferie, kompenseres dette med 100 % tillegg for hvert påbegynt dagsverk + nye feriedager tilsvarende det antall påbegynte dagsverk vedkommende har arbeidet.	If a high workload or similar means that the employee is recalled from holiday, this will be compensated with a 100% supplement for each commenced man-day + new holiday days corresponding to the number of commenced man-days the employee has worked.
10. Pensjonsordning	Pension scheme
10.1. Innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:	Defined-contribution pension according to the Defined-Contribution Act:
- Innskudd 0 G – 7,1 G: 5,5 %	- Contribution 0 G – 7.1 G: 5.5%
- Innskudd >7,1 G: 15 %	- Contribution >7.1 G: 15%
- Innskuddsordningen omfatter alle ansatte i Euromaint i henhold til lov om innskuddspensjon §4-2.	- The defined-contribution scheme covers all employees of Euromaint in accordance with Section 4-2 of the Defined-Contribution Pension Act.
- I tråd med lov om innskuddspensjon skal ansatte som blir ufør, være sikret fortsatt sparing og premiebetaling til alderspensjon frem til pensjonsalder (innskuddsfritak ved uførhet). Ved delvis uførhet med uføregrad 20% eller mer, gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet. Innskuddsfritaket reguleres med G-vekst.	- In line with the Act on Defined Contribution Pensions, employees who become disabled must be guaranteed continued savings and premium payments for retirement pension until retirement age (contribution exemption in the event of disability). In the event of partial disability with a disability degree of 20% or more, an exemption is granted for the corresponding part of the contribution. The contribution exemption is regulated in line with the G growth.
- Pensjonsgrunnlaget skal bestå av grunnlønn, faste tillegg og variable tillegg.	- The pension basis shall consist of basic pay, fixed supplements and variable supplements.

- Innskuddsordningen utformes med investeringsvalg.	- The defined contribution scheme is designed with investment choices.
10.2. Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening):	Risk pensions (without paid-up policy accrual):
- Uførepensjon: Grunndekning på ¼ G (maks 6 % av pensjonsgrunnlag) pluss 3 % av pensjongivende lønn opp til 12 G, og tilleggsdekning på 66 % av lønn mellom 6 og 12 G. Uførepensjonen skal gi dekning for uføregrad over 20 % og dekke eventuell manglende folketrygd for grader mellom 20% og 50%. Uførepensjonen tilknyttes barnetillegg på 4 % av pensjonsgrunnlag inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.	- Disability pension: Basic coverage of 1/4 G (maximum 6% of pension basis) plus 3% of pensionable salary up to 12 G, and additional coverage of 66% of salary between 6 and 12 G. Disability pension shall provide coverage for a disability degree above 20% and cover any lack of National Insurance for degrees between 20% and 50%. The disability pension is linked to a child supplement of 4% of the pension basis up to 6 G, for up to three children under the age of 18.
- Barnepensjon: 15 % av pensjonsgrunnlag til barnet fyller 21	- Children's pension: 15% of the pension basis until the child turns 21.
- Gruppeliv 20 G	- Group life 20 G
10.3. AFP i privat sektor	AFP early retirement pension in the private sector
Arbeidstaker som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i spekterområdet gjelder de villkår som er gjeldende for fellesordningen for AFP i privat sektor.	Employees who have reached the age of 62 can retire with a contractual early retirement pension. For AFP early retirement pension in the Spekter area, the conditions that apply to the joint scheme for AFP in the private sector apply.
Euromaint er tilsluttet AFP ordningen.	Euromaint is a member of the AFP scheme.
10.4. Andre pensjonsvilkår	Other pension terms
- Ansatte som har ulønnede, lovbestemte permisjoner fra Euromaint får dekket sine pensjonskostnader i permisjonsperioden.	- Employees who have unpaid, statutory leave of absence from Euromaint will have their pension costs covered during the leave period.

-	Ansatte som har ulønnet permisjon fra Euromaint som tillitsvalgte, kan etter egen avtale stå i ordningen i inntil fire år mot å betale egen pensjonspremie.	-	Employees who have unpaid leave from Euromaint as union representatives can, by their own agreement, remain in the scheme for up to four years in return for paying their own pension premium.
11. Arbeidstid		Working hours	
1.	Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 time.		The ordinary weekly working hours shall not exceed 37.5 hours.
2.	Den daglige arbeidstiden skal være 7,5 t og legges i tidsrommet 07.00 - 17.00 de 5 første virkedagene i uken.		The daily working hours must be 7.5 hours and are scheduled in the period 07:00 – 17:00 on the first 5 working days of the week.
3.	Den arbeidsfrie perioden mellom to dagsverk skal være minst 11 timer.		The work-free period between two days' work must be at least 11 hours.
4.	Dersom drifts- og produksjonsmessige forhold tilsier det kan det avtales andre arbeidstidsordninger med de tilsattes organisasjoner.		If operational and production conditions so indicate, other working time arrangements may be agreed with the employees' organisations.
5.	Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. Arbeidsmiljøloven § 10-4 nr. 1, 5, 6, gjennomføres slik:		Reduced working hours for employees with shift and shift duties, cf. Section 10-4 no. 1, 5, 6 of the Working Environment Act, is carried out as follows:
	Med timer menes klokketimer, og med tjenestetimer menes klokketimer tillagt tidsberegning.		Hours mean clock hours, and duty hours mean clock hours added to time calculation.
	For ordinært arbeid alle dager mellom kl.20.00 og kl.06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.		For ordinary work every day between 20:00 and 06:00, each hour worked is counted as equal to 1 hour and 15 minutes.
6.	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.		For ordinary work on Sundays and weekends between 06:00 and 20:00, each hour worked is considered equal to 1 hour and 10 minutes.
7.	For arbeid som drives hovedsakelig om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn. og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke overstige 35,5 klokketimer pr. uke. Eventuell avtalt gjennomsnittsberegning kan skje etter AMLs bestemmelser.		For work that is carried out mainly at night, for shift work that is carried out regularly on Sundays and public holidays, and for working time arrangements that entail that the individual employee must work at least every third Sunday, the total effective working hours shall not exceed 35.5 clock hours per week. Any agreed average calculation can be made in accordance with the provisions of the Working Environment Act.

8. 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 godkjøres som overtid.	When work is carried out at different times of the day, a work plan must be prepared that shows the individual employee's work and leisure time. When drawing up work schedules, it must be taken into account that working hours are distributed as equally as possible among the employees. Changes in working hours must be agreed with the employee representatives no later than 14 days before starting. If the change of work schedule takes place with less notice to each individual employee than 14 days, the period that extends beyond the time of attendance and termination of the ordinary service will be compensated as overtime.
9. Det kan inngås avtaler om fleksibel arbeidstid.	Agreements can be entered into on flexible working hours.
10. Avtaler om innarbeiding av inneklemt virkedager gjøres lokalt	Agreements on the incorporation of squeezed working days are made locally.
11.1. Daglig fritid	Daily leisure time
1. Den arbeidsfrie perioden mellom 2 dagsverk skal være minst 11 timer.	The work-free period between 2 days' work must be at least 11 hours.
2. Dersom arbeidstaker unntaksvis og etter forutgående avtale med tillitsvalgte pålegges å møte på arbeid før det er gått 11 timer, skal det betales forhøyet overtidsgodtgjørelse (100 %) for det påfølgende dagsverk.	If, in exceptional cases and by prior agreement with the employee representatives, the employee is required to report to work before 11 hours have passed, an increased overtime allowance (100%) shall be paid for the following day's work.
11.2. Ukentlig fritid	Weekly time off
1. Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Ukefridagen skal tiltres senest kl.17.00 dagen før og vare til minst kl. 0700 dagen etter. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.	The employee must have a continuous time off (weekly day off) of at least 36 hours once a week, and so that a full calendar day is always included. The weekly day off must be taken no later than 17:00 the day before and last until at least 07:00 the next day. This time off should preferably be spent on Sunday and at least every other Sunday.
2. I tillegg til ukefridagen skal det 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, og tiltres senest kl.17.00	In addition to the weekly day off, an additional day off shall be granted to the greatest extent possible, which shall extend over an entire calendar day. This day off shall, as far as possible, be placed in conjunction with the

	dagen før og vare minst til kl.07.00 dagen etter. Tidspunktene i § 12.2.1 og 12.2.2 kan ved behov endres til 16:30 – 06:30.	weekly day off, and commence no later than 17:00 the day before and last at least until 07:00 the next day. The times in § 12.2.1 and 12.2.2 can be changed to 16:30 – 06:30 if necessary.
3.	Pålagt overtidarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene om overtid.	Mandatory overtime work in direct connection with the shift work/rota work is paid with overtime pay or increased overtime pay according to the rules on overtime.
4.	Dersom ukefridagen eller annen turnusfriday legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (7,5 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Fritiden skal gis enten i foregående eller etterfølgende uke. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan det avtales at ny fritid gis i perioden 8 uker før eller etter den fridagen det skal gis fri for. Ny fridag avmerkes på turnuskartet på vanlig måte.	If the weekly day off or other rota free day is taken on a weekend or public holiday that is not a Sunday, this must be compensated by the employee being given extra time off from a day's work of at least the normal length of the working day (7.5 hours). The man-day is included in the rota. If such time off cannot be granted, overtime pay is paid corresponding to the working hours on a normal working day. The time off must be given either in the previous or the following week. If the employee so wishes, it can be agreed that new time off is granted in the period 8 weeks before or after the day off for which time off is to be granted. A new day off is marked on the rota schedule in the usual way.
5.	Ved permisjon og ferie som gis samlet med 5 permisjonsdager skal tiltredelse skje senest kl.15.00 dagen før og vare til minst kl.07.00 dagen etter permisjonen.	In the case of leave of absence and holiday that are granted together with 5 days of leave, commencement must take place no later than 15:00 the day before and last until at least 07:00 the day after the leave.
11.3. Beredskapsvakt		Standby duty
1.	Vaktjeneste som innebærer at arbeidstakerne må oppholde seg i hjemmet for i påkommende tilfelle å utføre aktivt arbeid, regnes som beredskaps vakt etter arbeidsmiljøloven § 10-4 nr. 4 og regnes med i arbeidstiden i forhold 1:5. Beredskapsvaktordning avtales med organisasjonene.	On-call duty, which means that employees must stay at home in order to carry out active work, if necessary, is considered standby duty pursuant to Section 10-4 no. 4 of the Working Environment Act and is included in working hours at a ratio of 1:5. A stand by duty scheme shall be agreed with the organisations.
2.	Beredskaps vakt skal i relasjon til arbeidsmiljølovens § 10 nr. 1 og 2, regnes som arbeidstid, men må omregnes etter lovens § 10-4 nr. 3 for å inngå i den alminnelige arbeidstiden.	Stand by duty shall In relation to Section 10 no. 1 and 2 of the Working Environment Act, be considered working hours, but must be recalculated in accordance with Section 10-4 no. 3 to be included in the ordinary working hours.

3.	Når beredskapsvakt utføres til ulike tider av døgnet, skal det etter lovens § 10-3 utarbeides en arbeidsplan som viser arbeidstid og fritid. I planen føres opp beredskapsvaktens totale lengde og hvor stor del av den som skal regnes som alminnelig arbeidstid.	When stand by duty is carried out at different times of the day, a work plan must be prepared pursuant to Section 10-3 of the Working Environment Act showing working hours and time off. The plan lists the total length of the stand-by duty and how much of it is to be counted as ordinary working hours.
4.	Tillegg for ettermiddagstjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste betales for det beregnede antall timer av hjemmevakten. Under utrykning utbetales lørdags-/søndagstillegg i tillegg til den del av tillegget som betales ut etter avsnittet ovenfor. For øvrig utbetales tillegg etter pkt. 12.6 nr. 6.	Supplements for afternoon duty, Saturday, Sunday and public holiday service are paid for the estimated number of hours of the on-call duty. During call-outs, the Saturday/Sunday supplement is paid in addition to the part of the supplement that is paid out in accordance with the paragraph above. In addition, supplements are paid in accordance with item 12.6 no. 6.
5.	Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse etter pkt. 11.5.	In the event of a call-out, overtime pay is paid in accordance with item 11.5.
6.	Partene lokalt avtaler for øvrig hvilken kompensasjon som skal gis for beredskapsvakt, enten i form av pengegodtgjørelse eller arbeidstidsberegning. Hvis forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer på den måten at den beregnede tid delvis regnes med i arbeidstiden og delvis kompenseres i penger.	The parties also agree locally on the compensation to be given for standby duty, either in the form of monetary allowance or calculation of working hours. If conditions are right, a combination of the two forms of compensation can be agreed in such a way that the calculated time is partly included in working hours and partly compensated in money.
11.4. Arbeidstid på reiser		Working hours on travel
1.	Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.	Travel time during ordinary working hours is fully considered working time.
2.	Reisetid utover ordinær arbeidstid beregnes som 1/1 tid og utbetales som overtid, med fratrekk av 1. (første) time mandag til fredag.	Travel time in excess of ordinary working hours is calculated as 1/1 time and is paid as overtime, less the 1st (first) hour Monday to Friday.
3.	Reisetid mellom kl. 23.00 og 07.00 regnes ikke som arbeidstid når arbeidstakeren er tilstått single sovekupe på tog.	Travel time between 23:00 and 07:00 is not counted as working hours when the employee has been granted a single sleeping compartment on a train.
4.	Utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser dekkes etter Statens satser og dokumentasjonskrav.	Expenses for travel, subsistence and other expenses in connection with business travel are covered in accordance with the government's rates and documentation requirements.

11.5. Overtid	Overtime
1. Overtid skal være skriftlig pålagt av leder via e-post	Overtime must be ordered in writing by the manager via e-mail.
2. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 % (overtidstillegg).	Overtime pay is an hourly wage plus 50% (overtime supplement).
3. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 % (forhøyet overtidstillegg).	Increased overtime pay is hourly pay added to 100% (increased overtime supplement).
4. For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønn på 50 %. Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl.20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lør. søn. og helgedager og etter kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften samt for arbeid på annen avtalt fridag.	For mandatory overtime work, a supplement of 50% is added to the hourly wage. The supplement is increased to 100% for overtime work between 20:00 and 06:00 and for overtime work on Saturdays, Sundays and public holidays after 13:00 on the Wednesday before Maundy Thursday, Christmas and New Year's Eve as well as for work on another agreed day off.
5. Pålagt overtidsarbeid på en fridag utløser betaling for minst 5 t	Mandatory overtime work on a day off triggers payment for at least 5 hours.
6. Arbeid av kortere varighet som utføres utenfor arbeidssted, som informasjonsmøter, besvarelse av e-post og teams møter utløser betaling for påløpt tid og minst 30 minutter.	Work of shorter duration that is carried out outside the workplace, such as information meetings, answering emails and Teams meetings, triggers payment for accrued time and at least 30 minutes.
11.6. Arbeid på natt, lørdag, søndag, helge- og høytidsdager	Work at night, on Saturdays, Sundays, weekends and public holidays
1. For ordinært arbeid i tidsrommet mellom kl. 2000 og kl. 0600 utbetales et tillegg pr. klokke time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4, 7,8.	For ordinary work in the period between 20:00 and 06:00, a supplement is paid per clock hour corresponding to 45% of the hourly wage is paid. The supplement is paid in addition to remuneration pursuant to no. 4, 7,8.
2. Nattillegget utbetales også for pålagt overtidsarbeid.	The night supplement is also paid for mandatory overtime work.
3. For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 1700 og kl. 2000 på dagene mandag til fredag utbetales et tillegg på 15% av timelønn.	For ordinary work in the period between 17:00 and 20:00 on Monday to Friday, a supplement of 15% of hourly wage is paid.
4. For ordinært og pålagt arbeid på en lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på 45 % av timelønn	For ordinary and mandatory work on a Saturday or Sunday, a supplement of 45% of

pr. arbeidet klokke time i tidsrommet fredag kl. 20.00 til mandag kl. 06.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter punkt nr. 7 og nr. 8 faller på lørdag og søndag.	hourly wage is paid per hour worked in the period from Friday at 20:00 to Monday at 06:00. The supplement is paid in addition to remuneration pursuant to no. 1 and for the days that according to item no. 7 and no. 8 fall on Saturday and Sunday.
5. For tjeneste som begynner kl.03.00 eller tidligere og fortsetter etter kl. 06.00 skal det betales nattillegg til tjenestens slutt.	For service commencing at 03:00 or earlier and that continues after 06:00, a night supplement must be paid until the end of the service.
6. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse: Fra kl. 0600 - 2000 kr. 5,00 pr. løpende time Fra kl. 2000 - 0600 kr. 10,00 pr. løpende time	In addition to time calculation, the following remuneration is paid for reserve duty/rest duty: From 06:00 – 20:00 NOK. 5.00 per running hour, and from 20:00 – 06:00 NOK. 10.00 per running hour.
7. Helge- og høytidsdagene 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såframt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidene timer på nevnte dager. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter punktene nr. 1, nr. 3 og nr. 4.	Weekends and public holidays on 1 and 17 May, as well as on New Year's Day, Maundy Thursday, Good Friday, Easter Eve, Easter Sunday, aster Monday, Ascension Day, Whit Sunday and Whit Monday and Christmas Day and Boxing Day are days off if the service allows it. Work on such days is remunerated with an hourly wage plus 100%, unless it is locally agreed that weekend work shall be compensated with time off. The time off should if possible correspond to twice the number of hours worked on the days in question. Compensation pursuant to this item is in addition to remuneration pursuant to item no. 1, no. 3 and no. 4.
8. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 1300 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 punktene nr. 1, nr. 3 og nr. 4.	To the extent that duty considerations permit, the employee shall be given time off from 13:00 on the following days: Wednesday before Maundy Thursday, Whit Saturday, Christmas Eve and New Year's Eve. If this is not possible for the sake of the service, the employee will be paid an hourly wage plus 100%. Compensation pursuant to this item is in addition to remuneration pursuant to item no. 1, no. 3 and no. 4.
11.7. Arbeid utenfor stasjoneringsssted	Work outside the ordinary place of work
Avtales i det enkelte tilfelle	To be agreed on a case-by-case basis.

12. Arbeidstøy og verneutstyr	Workwear and protective equipment
Bedriften holder nødvendig verneutstyr og arbeidstøy med ansvar for vask, reparasjon og vedlikehold.	The company keeps the necessary protective equipment and workwear with responsibility for washing, repairs and maintenance.
Arbeidstøy og verneutstyr skal være tilpasset bruker i den hensikt å gi den enkelte en best mulig arbeidssituasjon.	Workwear and protective equipment must be adapted to the user in order to give the individual the best possible work situation.
13. Yrkesskedeforsikring	Occupational injury insurance
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.	An employee who is affected by an occupational injury/illness and who has had this approved and determined through the National Insurance Scheme's final decision, is granted a lump-sum compensation calculated according to the National Insurance basic amount at the time of settlement. The National Insurance Scheme's decision can only be reviewed if the decision is understood as obviously incorrect and invalid. Disputes about the validity of the decision can be brought before the ordinary courts for a decision.
13.1. Utgiftsdekning	Expense coverage
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.	If an employee is affected by an occupational injury, the employer must bear the expenses of medical treatment, healing and other necessary expenses caused by the occupational injury to the extent that the expenses are not covered by the public sector. "Other necessary expenses" primarily means covering expenses related to work in the home that are related to "medical treatment and healing" or other forms of personal help, care or supervision. In addition, significant legal costs that have been decisive in changing the decision in favour of the employee are covered.
13.2. Fradrag mv.	Deductions, etc.
I den lønn arbeidstaker får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle samtidige offentlige pensjons- og trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, og lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan arbeidsgiveren for dette tidsrom kreve overført til seg en så stor andel av pensjons- eller trygdeytelsene som	A deduction must be made from the salary paid to the employee in relation to any concurrent public pension and social security benefits. If such pension or social security benefits are granted for a period of time, and salary during illness or occupational injury have already been paid, the employer may

trengs til dekning av lønn som er utbetalt under sykefravær.	demand the transfer of as large a proportion of the pension or social security benefits as is needed to cover salary paid during sick leave.
13.3. Skade på reise	Injury on travels
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.	Corresponding compensation paid pursuant to this paragraph is paid when the employee is injured in the event of an accident on direct ordinary travel between home and workplace/agreed meeting place and on approved business travels.
13.4. Tap i framtidig erverv	Loss of future earnings
Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100%, settes erstatningssummen til 15G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.	In the event of an occupational injury/illness that leads to occupational disability of 100%, the compensation amount is set to 15G. The compensation is reduced proportionately if the occupational disability is lower.
13.5. Permisjoner	Leaves
Arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade kan tilstås ytterligere tjenestefri med lønn ut over sykelønnsåret hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.	An employee who is unable to perform his or her work as a result of an occupational injury may be granted additional paid leave beyond the sick pay year if there is reason to believe that the employee will be able to resume work within a reasonable time. It is a condition that the payment does not lead to the loss of benefits from the National Insurance Scheme.
13.6. Lavere lønnet stilling	Lower-paid position
Ved overføring til lavere lønnet stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.	In the event of a transfer to a lower-paid position as a result of an occupational injury, the employee retains his or her previous position's salary at the time of transition as a personal arrangement.
13.7. Menerstatning	Compensation for permanent injury
Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15% ytes i tillegg menerstatning på følgende måte: 15-29 %	In the event of permanent medical disability of at least 15%, compensation for permanent

medisinsk invaliditet – 1 G 30-70 % medisinsk invaliditet – 2 G Over 70 % medisinsk invaliditet - 3 G	injury is also paid in the following way: 15-29% medical disability – 1 G; 30-70% medical disability – 2 G; over 70% medical disability - 3 G.
13.8. Død	Death
Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte.	When an occupational injury/illness results in death, an amount of 15 G is paid to the survivors.
13.9. Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser	Coordination of benefits in the event of death, occupational injury and travel
Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G	The total compensation to the survivors may not exceed 18 G.
13.10.Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring	Coordination of the rules with the Occupational Injury Insurance Act
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.	In cases where the Occupational Injury Insurance Act entails higher compensation than under the rules here at the time of the calculation of compensation, compensation is paid in accordance with the Act. If the compensation under the above provisions is higher than under the Occupational Injury Insurance Act, the difference will be paid in addition to the payment under the Act.

Participants

EUROMAINT Sweden

Signed with E-sign

2026-05-21 17:45:20 UTC

Signatory

Date _____

Jan Helge Bersaas

jan.helge.bersaas@euromaint.com

Delivery channel: Email
IP Address: 158.248.44.240

JONAS GUNNARSSON Sweden

Signed with E-sign

2026-05-21 19:05:36 UTC

Signatory

Date _____

Jonas Gunnarsson

jonas.gunnarsson@euromaint.com

Delivery channel: Email
IP Address: 217.210.104.189

PETTER TRØNNES Norway

Signed with E-sign

2026-05-27 11:04:38 UTC

Signatory

Date _____

Petter Trønnes

petter@njf.no

Delivery channel: Email
IP Address: 77.88.123.43