

2012

OVERENSKOMST

**Mellom
Kollektivtransportproduksjon AS
og
Fagforbundet**

**vedrørende lønns- og arbeidsvilkår
for arbeidstakere i
Kollektivtransportproduksjon AS**

Tariffperioden 1.4.2012 - 31.3.2014

OVERENSKOMSTENS DEL A.....	1
I Inndeling i overenskomstområder.....	2
II Generelt lønnstillegg.....	3
III Likestilling mellom kjønnene.....	3
Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene	3
IV Gjennomføring av de lokale forhandlingene.....	4
1. Generelt.....	4
2. De lokale lønnsforhandlingene.....	4
3. Andre forhold.....	5
4. Forhandlinger om overenskomstens del B.....	5
4.1 Lærlingelønn.....	5
4.2 Arbeidsvilkår.....	6
4.3 Prøvetid og oppsigelse	7
5. Forholdet til andre overenskomster	7
6. Frister for de videre forhandlinger.....	7
7. Overenskomstens omfang	8
V Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster (uavhengig av innholdet i virksomhetenes b-deler).....	8
1.1. Ytelser og vilkår	8
1.2. AFP-ordningen i Spekter området	9
b) Bestemmelser gjeldende for ansatte som tar ut AFP etter 31. desember 2010	9
2. Avtalefestet ferie	9
3. Fjernarbeid	11
4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.....	11
4.1 Innleie av arbeidstakere.....	11
4.2 Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger.....	12
4.3 Personvern og taushetsplikt.....	13
4.4 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge	13
4.5 Bruk av vikarer.....	13
4.6 Andre forhold.....	13
4.7 Ansatte i vikarbyråer	13
5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning.....	14
6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov.....	15
7. Seniorpolitikk.....	16
8. Gjennomføring av forhandlingsresultatet	16
9. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår	16
10. Overenskomstens ikrafttreden og varighet	16

<i>Til protokollen</i>	17
OVERENSKOMSTENS DEL B	1
§ 1 <i>OVERENSKOMSTENS OMFANG</i>	1
§ 2 <i>TILSETTING OG OPPSIGELSE</i>	1
2.1 Tilsetting	1
2.11 Tilsetting skal foretas skriftlig	1
2.12 Tilsetting og opprykk	1
2.13 Utvidelse av eksisterende arbeidsavtale	1
2.2 Midlertidig tilsatt	2
2.3 Oppsigelse	2
2.32 Tidsbegrenset ansettelse	2
2.33 Oppsigelse av tidsbegrensede arbeidsavtale er 1 måned	2
2.34 Oppsigelse i prøvetiden	2
2.35 Hovedregel 3 måneder	2
2.36 Deltid	2
2.4 Rasjonalisering m.v.	2
2.41 Rasjonalisering	2
§ 3 <i>FERIE</i>	4
3.3	4
3.4	4
3.5	4
3.6	4
3.7 Verksted- og infrastrukturarbeidere	4
Feriefritid for arbeidstakere som arbeider skift/turnus etter tjenesteplan	4
3.8 Trafikkbetjening, salg, service og befal	5
T-dager for fridagsordning med helgearbeid	5
§ 4 <i>YTELSER UNDER SYKEFRAVÆR, SVANGERSKAP ELLER OMSORGSPERMISJON</i>	6
4.1 Lønn under sykefravær	6
4.11 Arbeidstid 15 timer eller mer	6
4.12	6
4.13 Arbeidstid mindre enn 15 timer	6
4.14 Begrensninger	6
4.15 Søknad om ny sykelønn	6
4.16	6
4.17 Vurdere arbeidsrelaterte tiltak	7
4.18 Oppsigelse	7
4.2 Omplussing	7
4.21	7
4.22	7

4.23 Omplussing til deltid/uførepensjon	7
4.24	8
4.25	8
4.3 Melding om sykefravær	8
4.31 Sykepengeattest	8
4.34 Hyppige sykefravær - legekonsroll	8
4.4 Fellesbestemmelser for punktene § 4 pkt. 4.1-4.3 og § 5.	9
4.41 Definisjon av lønn.....	9
4.42 Annet arbeid	9
4.43 Ikke krav på sykelønn	9
4.44 Kronisk sykdom.....	9
4.45 Arbeidsavklaringspenger aap.....	9
Syke- og uførepensjon	9
4.46	10
4.48	10
4.49 Soring.....	10
4.5-4.8 Rettigheter ved fødsels- og omsorgspermisjon.....	10
4.51 Lønn/opptjeningstid.....	10
4.52 Tidspunkt.....	10
4.53 Bibehold av rettigheter	10
4.55 Varsel om permisjon.....	11
4.56	11
4.57 Omplussing under svangerskap.....	11
4.58 Farens permisjonsrett.....	11
4.60 Amming	12
4.61 Omsorgspermisjon - faren	12
4.62.....	12
4.63 Omsorgspermisjon for andre.....	12
4.64 Tjenestefrihet uten lønn	12
4.65	12
4.66.....	12
4.7 Adopsjon.....	13
4.8 Syke barn	13
4.81 Langvarig syke/ funksjonshemmede barn.....	13
4.82.....	14
4.83 Refusjon.....	14
§ 5 PERSONALFORSIKRINGER.....	15
5.1 Ytelser ved yrkesskade/yrkessykdom	15
5.11.....	15

5.12.....	15
5.13.....	15
5.14.....	15
5.15.....	15
5.16.....	16
5.17.....	16
5.2 Ytelser ved gruppelivsforsikring.....	16
5.21.....	16
5.22.....	16
5.2.....	17
5.24.....	17
5.3.....	17
5.4 Ytelser ved ulykkesforsikring – fritid.....	18
5.41.....	18
5.42.....	18
5.43.....	18
5.44.....	18
§ 6 LØNN UNDER VERNEPLIKT.....	20
6.1 Førstegangstjeneste.....	20
6.2 Repetisjonsøvelser o.l.....	20
6.3.....	20
6.4 Trekk i lønn.....	20
§ 7 PENSJON.....	21
7.1 Pensjon.....	21
7.11.....	21
7.12.....	21
§ 9 ARBEIDSTID.....	22
9.0.....	22
9.1 Utenfor kontoradm.....	22
9.12 35,5 timer.....	22
Turnus.....	22
9.13 33,6 timer.....	22
9.14 Helkontinuerlig skift.....	22
9.15 Turnusordninger som kan sammenlignes med helkontinuerlig skift.....	23
9.2 Kontoradm.....	23
9.21 Ordinær arbeidstid:.....	23
9.25 Unntak.....	23
9.3 Felles for pkt. 9.0 - 9.2.....	24
9.31 Forskjøvet arbeidstid Hovedregel.....	24

9.32 Begrensning	24
9.4 Spesielle bestemmelser	25
9.41	25
9.42	26
9.43	26
9.6 Hjemmevakt	26
9.61	26
9.62 Definisjon av hjemmevakt	26
9.63 Annen	26
9.64 Definisjon døgnvakt/ helgevakt	26
9.65 Utrykning.....	27
9.66 Diverse tillegg.....	27
9.8 Diverse Fleksibel arbeidstid.....	27
9.9.....	27
§ 10 LØNN.....	28
10.1	28
10.2 Diverse lønnsbestemmelser.....	29
10.21 Over 18 år	29
10.22 Under 18 år	29
10.23 Lærlinger	29
Praktikanter	29
10.24 Deltid	29
10.25 Divisor for timelønn	29
10.3 Godtgjørelse for skiftarbeid/turnusarbeid/arbeid etter tjenesteplan.....	29
10.31 40% kvelds- og nattillegg	30
Begrensninger.....	30
Verksted- og infrastrukturarbeidere.....	30
Trafikkbetjening, salg, service og befal	30
10.34.....	30
10.4 Lønnsutbetaling	30
10.41	30
10.43 Månedlig utlønning.....	30
10.44 Bank/postgiro.....	31
10.5 Tidspunktet for opptjening av tjenestetillegg.....	31
10.51 Tidspunkt - opprykk	31
10.6 Trekk i lønn for fagforeningskontingent	31
10.61 Fagforeningskontingent	31
10.7 Renter ved forsinket betaling.....	31
10.71 Renter	31

§ 11 SØN- OG HELGEDAGER, PÅSKEAFTEN, 1. OG 17. MAI	32
11.1 Arbeidstakere som har fri søn- og helgedager.....	32
11.11 Påskeaften 1. og 17. mai	32
11.12 Ulegitimert fravær	32
11.13 Midlertidige tilsatte.....	32
11.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lørdager, søn- og helgedager.....	32
11.21 Lørdags- og søndagstillegg.....	32
11.22 Under overtid.....	32
Under fravær.....	33
Ordinær arbeidstid.....	33
Verksted- og infrastrukturarbeidere.....	33
Felles: 133,33%:.....	33
Kompensasjon for planmessig fridag.....	34
11.25.....	34
§ 12 OVERTID.....	35
Gjeldene overtidsregler er :	35
REGLER FOR ANSATTES BIERVERV / ANSATTE SOM HAR FLERE ARBEIDSFORHOLD I ELLER UTENFOR KTP AS	37
Pålagt overtidarbeide Avspasering	38
Avtalt bytte av tjenestedag.....	38
12.1.....	38
12.11.....	38
Begrensning.....	38
Varsel	38
Fritak	38
12.12 50% 100%.....	38
A. Verksted- og infrastrukturarbeidere.....	38
Turnus/nattarbeid 35,5 timers uke	39
Helkontinuerlig skift 33,6 timers uke	39
Påbegynt time	39
B. Trafikkbetjening, salg, service og befal	39
C. Kontoradministrasjonen.....	40
D. Alle	40
Beregningsgrunnlag.....	40
12.13 2 timer.....	40
4 timer	40
12.14 Spisepause	40
12.15 Hjemnevakt, hvilende vakt,	40
12.16 Kostgodtgjørelse	41

12.17 Forskjøvet arbeidstid	41
12.18 Reise godtgjørelse.....	41
12.19 Deltid	41
12.2.....	41
12.22.....	41
12.24.....	41
12.26 Kontoradministrasjon	42
12.28 Begrensning ltr/timer	42
12.29 En årslønn på høyere enn kr. 600.000.....	42
12.32 Kompensasjon	42
12.33.....	42
§ 13 LØNNSANSIENNITET.....	43
13.1 Ved tilsetning i stilling i KTP AS fastsettes lønnsansienniteten etter følgende regler:	43
13.11 Gjennomgående lønnsansiennitet	43
13.12 Godskrivning	43
Læretid m.v.....	43
13.13 Hovedregel.....	43
13.14 Verneplikt	43
13.18 Fravær.....	43
13.19 Beregningsdato	44
13.20 Mindre enn 1 måned	44
§ 14 STEDFORTREDERTJENESTE	45
14.1 Beordring.....	45
14.11 Beregning av godtgjørelse	45
14.12.....	45
14.14 Krisesituasjoner	45
§ 15 DISIPLINÆRE FORFØYNINGER	47
15.11 Skriftlig påtale	47
15.12 Etter 3 år	47
§ 16 VEDTAK OM LØNNSPLASSERING	47
16.11 Underretning om vedtak	47
16.12 Krav	47
§ 17 JUSTERINGER/FORHANDLINGER	48
17.1 Justeringer.....	48
17.11	48
17.12.....	48
17.2 Forhandlinger.....	48
17.21	48
17.3 Tvisteløsning.....	48

17.31 Ankeutvalg.....	48
17.32.....	49
17.33.....	49
17.34.....	49
17.4 Protokolltilførsel:.....	49
17.5 Stillinger som ikke omfattes av tariffavtalens lønnsbestemmelser.	49
§17.6 Unntak av ansatt fom lønnstrinn 30 fra §§ 17-1 til 17-3	50
§17.7 Økt anvendt kompetanse – formell kompetanse og realkompetanse.....	51
§ 18 TVIST OM OVERENSKOMSTENS FORSTÅELSE	51
18.11 Forhandlinger.....	51
§ 19 IKRAFTTREDEN, VARIGHET OG ETTERBETALING	51
B GENERELLE SÆRBESTEMMELSER	52
1 Lønnsrammesystemet	53
2 Deltidsstillinger	53
3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp	53
6 Baser	53
8 Reisebestemmelser	54
10 Lærlinger	55
STIKKORD - TARIFFPERIODEN 1.4.2012 - 31.3.2014	58
DIVERSE SÆRBESTEMMELSER FOR ARBEIDSTAKERE I KOLLEKTIVTRANSPORTPRODUKSJON AS.....	60
Lønn.....	61
Diverse.....	61
Protokoller.....	61
Sikkerhetstjeneste lengde.....	61
Tjenestetid.....	61
Midlertidige stillinger	62
Fri kjøring	62
Permisjon	63
Tillitsvalgte.....	63
Lønn. Tillitsmannsutvalget	63
Plankomiteén	63
Kommunale og offentlige verv	63
Arbeidstakere av ikke europeisk herkomst	64
Innkalling Lønn	64
Inndragning av sertifikat Overføring til annet arbeid.....	64
Vareklær/ uniform	64
Attester Sluttattest.....	65
Utdeling av overenskomst	65

Utenbys arbeid - nattopphold.....	65
Gjennomsnittsberegning av sykelønn.....	65
Protokolltilførsel.....	65
Fratredelse med uførepensjon.....	66
Stipend – ordningen.....	67
Ansatte f.o.m. fylte 60 år.....	67
Partssammensatt utvalg – tariffperioden 2012- 2014.....	68
Modulsystem - Fagarbeiderlønn.....	69
Betjeningsbussordningen.....	69
<i>Vognbetjeningen</i>	70
§ 1. Lønn (pr. 1.4.2012)	70
1.10 Lønn for konduktører og stasjonsbetjenter.....	70
1.11 Lønn for vognfører - togfører.....	70
Lønn for sikkerhetsvakter i banedivisjonens føreravdeling:.....	70
Lønn for jobbinstruktører.....	71
Lønn for driftsvakter.....	71
1.12 Divisor for timelønn pr. 1.1.1987.....	71
1.15 Enmannstillegg sporvogner.....	71
1.23 For sent.....	72
§ 2. Arbeidstid (justert pr. 1.1.1987)	72
2.12 Grupper.....	72
2.13 Kveldstjeneste.....	72
2.14 6 ukers periode.....	72
2.17.....	72
2.18 Ordinær arbeidstid.....	72
2.2 ANDRE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	73
2.20 Gjennomsnitt av dagtjeneste.....	73
2.21 Tjenestetyper.....	73
2.24 Avvik fra ordinært.....	73
2.25 Midlertidig arbeid i gruppe.....	74
2.27 Hardskift.....	74
2.28 Innstilt tjeneste.....	74
2.3 Spisepause	74
2.31 Mandag-fredag.....	74
2.32 Tap av planmessig spisepause.....	75
2.4 Diverse andre bestemmelser	75
2.40 Manglende.....	75
2.41 Tjenesteopphold under 2 timer.....	75
2.42 Forsinkelser.....	75

2.43 Reisetid for vognførere	76
2.43 Reisetid for togførere	76
2.45 Ut- og innkjøring	76
2.46 Uhellsrapport	77
2.47 Turnustid.....	77
§ 3. <i>Overtid</i>	77
3.3 Divisor for timelønn.....	77
3.4 Kostpenger.....	78
3.5 Møtetjeneste.....	78
3.6 Vesketelling	78
§ 4. <i>Fridager</i>	78
4.1 Fridagsordninger med helgearbeid.....	78
4.2 Fridagsordninger med helgefri	79
4.3 Gjennomsnittsberegning av arbeid på helge - og høytidsdager(generell bestemmelse)	79
4.4 Forskyvning av fridager	79
4.5 Skyldige dager	79
§ 5. <i>Uniform</i>	79
§ 6. <i>Tellepenger</i>	79
6.1 Tellepenger	79
§ 9. <i>Aspiranttid</i>	80
9.1 Definisjon	80
9.2 Oppsigelse.....	80
9.3 Lønn under læretiden	80
§ 10. <i>Tjenesteplaner</i>	80
10.1 Nyoppsetting, endring av planer	80
§ 11. <i>Klage fra trafikanter</i>	80
11.1 Behandlingsprosedyre skriftlig klage.....	80
<i>En routes turnustid – innstilling fra partssammensatt utvalg</i>	81
1. Bakgrunn.....	81
2. Definisjoner – en routes turnustid og reguleringstid	82
3. Kriterier.....	83
<i>Særbestemmelser for salgsavdelingen i Oslo T-banedrift AS</i>	85
Skiftordning	85
<i>Særbestemmelser om tilleggsm minutter og spisepauser for togførere i Oslo T-banedrift AS</i>	86
<i>Særbestemmelse</i>	87
<i>Deltidsarbeidere i trafikkjeneste</i>	89
§ 2 <i>Inntagelse og oppsigelse</i>	89
§ 4 <i>Ytelser under sykefravær, svangerskap eller ved omsorgspermisjon</i>	89
§ 5 <i>Lønn under verneplikt</i>	89

§ 7 Lønn etter dødsfall	89
§ 10 Søn- og helgedager, påskeaften, 1. og 17. mai.....	89
§ 12 Lønnsansiennitet	89
§ 14 Disiplinære forføyninger.....	89
§ 1. Lønn.....	89
1.12 Øvrige tillegg.....	89
1.13 Lønn lørdager og søndager	89
1.14 Garantert lønn	90
1.15 Lønnsutbetaling	90
§ 2. Arbeidstid.....	90
2.1 Diverse bestemmelser	90
§ 5. Uniform.....	91
§ 6. Tellepenger	91
§ 8. Ytelser under sykefravær, svangerskap eller omsorgspermisjon.....	91
§ 9. Fri kjøring.....	91
§ 10. Kursgodtgjøring - aspiranttid.....	91
§ 11. Innkalling.....	91
§ 12. Oppsigelse.....	91
§ 13. Klage fra trafikanter.....	92
§ 14. Permisjoner.....	92
Diverse.....	92
Billettekspeditører.....	93
§ 1. Lønn (ajourført pr. 1.04.2012).....	93
1.1 Lønnsregulativet.....	93
1.2 Garantilønn	93
1.4 Tillegg for opplæring	93
§ 2. Arbeidstid (justert pr. 1.1.1987).....	93
2.1 Daglig arbeidstid.....	93
2.2 6 ukers periode.....	93
2.3 Hardskift Tjenesteopphold under 2 timer.....	93
§ 3. Overtid.....	94
§ 5. Uniform.....	94
5.1 Uniforms effekter.....	94
5.2 Transportgruppene	94
§ 7. Tjenestetid.....	94
7.1 Ansiennitet.....	94
7.2 Pensjon- vikartjeneste	94
7.3 Ledige grupper	94
§ 8. Kassaoppgjør.....	94

§ 1. Lønn (ajourført pr. 01.04.2012).....	95
1.1 Lønnsregulativet	95
1.2	95
1.3 Garanti Lønn.....	95
1.5 Bastillegg	95
1.6 Godtgjørelse bruk av sivile klær	95
§ 2. Arbeidstid. (justert pr. 1.1.1987).	96
2.1 Dagligarbeidstid.....	96
2.2 6 ukers periode.....	96
2.3 Hardskift - Tjenesteopphold under 2 timer	96
§5. Uniform.....	96
5.1 Uniformseffekter.....	96
§7. Tjenestetid.....	96
7.1 Ansiennitet.....	96
7.2 Pensjon- vikartjeneste	96
Trafikkbefal.....	97
§1. Lønn (ajourført pr. 01.04.2012).....	97
Lønn for instruktører:	97
Lønn for: trafikkledere/fagleder/bemanningsledere.....	97
Lønn for førsteinstruktører	98
1.12 Lønn for: teamledere.....	98
1.13 Lønn for: Servicekontrollør/ Lagleder	98
1.15 Lønn for: Trafikkassistent.....	99
1.20 Garanti lønn	99
1.41 Tillegg for å ha med seg elev	99
1.42.....	99
§2. Arbeidstid.....	99
2.10 Generelt	99
2.20 Avvik fra ordinært tjenesteoppsett.....	100
- Hardskift - Tjenesteopph.under 2 timer.....	100
§4. Fridager.....	100
4.10 Fridagsordninger.....	100
4.20 Forskjøvet arbeidstid	100
§5. Uniform.....	100
§6. Tjenestetid.....	100
6.1 Ansiennitet.....	100
6.2 Utlysing av stillinger.....	100
6.3 Antall faste stillinger.....	101
6.4 Pensjon - vikartjeneste	101

6.5 Ledige grupper	101
§7. Tjenesteplaner.....	101
7.1 Plankomiteén	101
Verkstedarbeidere i Produksjonsenheten.....	102
§1. Lønn (ajourført pr. 01.04.2012).....	102
1.10 A Fagarbeidere	102
1.10 B Signalmontører.....	102
1.10 C Verkstedbil Grefsen, fagarbeidere.....	103
1.10 D Fagarbeidere med mer enn 1 fagbrev	103
1.10 E Lønnstillegg for viktig kompetanse – teknisk fagskole	104
1.11 A. Spesialarbeider.....	104
1.11 C Verkstedbil Grefsen, spesialarbeidere og hjelpearbeider	105
1.13 Hjelpearbeider	105
1.14 Lærlinger	106
1.15 Rangerere.....	106
1.16 Stedfortredere stillverk	107
1.17 Stillverksbetjent	107
1.15 Tunneltillegg.....	107
1.16 Maskin snekkere	108
1.17 Verktøy godtgjørelse	108
1.20 Rangere Grefsen/Ryen.....	108
1.30 Opprykksregler lednings	108
1.31 Ufaglærte	108
1.32 Hjelpearbeider og spesial arbeider.....	108
1.4 Diverse.....	109
1.40 Reisebestemmelser	109
§ 2 Arbeidstid, hvile- og spisepauser.....	109
2.1 33,6 timer.....	109
2.2 35,5 timer.....	109
2.3 Hvile- og spisepause	109
2.31	109
§ 3. Overtidsarbeide, avvikende arbeidstid og vakt.....	109
3.1 Definisjoner	109
3.10 Overtidsarbeid	109
3.13 Søn- og helge- dagsvakter.....	109
3.14 Hjemnevakt.....	109
3.15 Beredskapsvakt.....	110
3.2 Overtid ut over arbeidstids slutt.....	110
3.20 Dagarbeid etter nattarbeid.....	110

3.3 Avvikende arbeidstid.....	110
3.31 Skift- og turnusordninger.....	110
3.32 Faste kvelds- og nattarbeidere	110
3.35 Endringer av skiftordning	110
§ 4. Fridager.....	110
4.11 Kompensasjonsdager	110
4.13.....	110
<i>Banearbeidere i Produksjonsenheten</i>	<i>112</i>
§1. Lønn.....	112
1.0 Regulativlønn.....	112
1.10 Tunneltillegg.....	112
1.11 Fremlegging.....	112
1.12 Lagbas	112
§ 2. Arbeidstid.....	112
2.0 Nattarbeid	112
§ 4. Diverse.....	112
4.1 Gangtid	112
4.2 Opprykksregler	112
Protokolltilførsel: 4.3 Forskyvning av spisepause.....	113
<i>Tekniske arbeidsledere</i>	<i>114</i>
§ 1. Lønn.....	114
1.1 Arbeidende formenn	114
1.2 Vikarer	114
§ 2. Arbeidstid.....	114
3.2 Midlertidig vakt Tap av fridager	114
§ 4. Fridager.....	114
§ 5. Vaktordning.....	114
<i>Diverse særbestemmelser for Helgedagsbetjening</i>	<i>115</i>
§ 1 Særbestemmelsenenes omfang.....	115
§ 2 Arbeidsdager.....	115
§ 3 Lønn.....	116
Togfører - vognfører (enmannsbetjent).....	117
Stasjonsbetjent.....	117
§ 4 Billettekspedering	117
§ 5 Fri kjøring.....	118
§ 6 Arbeidstid.....	118
§ 7 Øvrige arbeidsvilkår.....	119
§ 8 Grupper	119
§ 9 Spesiell tjenestegjøring.....	120

§ 10 Fridager.....	121
§ 11 Permisjon.....	122
§ 12 Sykdom.....	123
§ 16 Ansiennitet	125
§ 18 Innkallelse og disiplinærforhold.....	125
§ 19 Oppsigelse.....	125
§ 20 Endringer i arbeidsforhold.....	126
§ 21 Foreningens tillitsvern.....	126
PROTOKOLL	128
§ 3.....	128
§ 3, pkt. 3.....	128
§ 5, pkt. 2.....	129
§ 7, pkt. 10.....	129
§ 10, pkt. 3.....	129
§ 16, pkt. 2.....	129
§ 17, pkt. 1.....	129
§ 21.....	129
<i>Protokoller</i>	<i>130</i>
Vognbetjeningen.....	130
Banedivisjonen.....	132
<i>Kortere arbeidstid for inntil 12 vogn-/togførere med høy ansiennitet+alder –prøveordning oktober 2001 – høsten 2002.</i>	<i>132</i>
Særavtale om vareklær for AS Oslo Sporveier.....	133
PROTOKOLL	135
Avtale.....	138
SÆRAVTALE MELLOM KOLLEKTIVTRANSPORTPRODUKSJON AS OG FAGFORBUNDET.....	139
PROTOKOLL	141
Utdrag fra protokoll.....	142
RETNINGSLINJER FOR BRUK AV FLEKSI-TID BASERT PÅ TIDS- OG JOBBREGISTRERING VED AS OSLO	
SPORVEIERS VERKSTEDER	142
Generelt.....	142
Nærmere retningslinjer.....	143
Ad. pkt 1 - 2:.....	143
Tidsregistrering.....	144
PROTOKOLL	145
OM T-TABELL SYSTEMET - AS OSLO SPORVEIER - TRAFIKKBETJENINGEN, SERVICEMEDARBEIDERE OG	
BILLETTSELGERE	145
PROTOKOLL	146
<i>Retningslinjer ved sykefravær</i>	<i>151</i>

Avventende sykmelding	151
Gradert sykmelding	152
Etter 16 dager.....	155
Etter 6 uker	155
F. Friskmeldingen.....	156
Innleggelse på sykehus	156
Ved yrkesskade	156
Sykdom ved ferie	156
Sykdom ved soning.....	156
Pensjonister i tjeneste.....	157
M. Ved opphold utenfor hjemmet.....	157
N. Permisjon.....	158
Orientering om gruppelivs- og ulykkesforsikring	159
Medlemskap.....	159
Reservasjonsrett mot fritidsforsikringen	159
Premien for forsikringen	159
Hva ulykkesforsikringen i fritiden dekker.	159
A - Invaliditet.....	159
B - Gruppelivsforsikring	160
Utbetaling av forsikringssum	160
Melding om ulykkeskade	161
Fortsettelsesforsikring	162

OVERENSKOMSTENS DEL A

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2012

År 2012, den 18. april, ble det holdt forhandlinger mellom

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

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Stein Gjerding
Cathrine Hennig
Hilde Christiansen
Sverre Harvei
Janne Haugland
Odd Erik Haugland
Thor Johansen
Viggo Larsen
Merete Lindland
Randi Løvland
Odd Sverre Norrøne
Reidar Risan
Bjørn Skrattegård
Rannveig Srøm
Gro Sørbo
Roy Eskild Banken
Trond Bergene
Morten Bjerkhaug
Arild Bryde
Håkon Cordt-Hansen
Kristin Juliussen
Gunnar Larsen
Roald Mikkelsen
Kari Hoff Okstad
Johan Tore Solberg

Fra LO Stat:

Tone Rønoldtangen
Eivind Gran
Øystein Gudbrands
Lise Olsen
Tor Schwenke
Reidunn Wahl
Ann-Mari Wold
Arvid Tønnesen
Tor Erik Granum
Hallvard Berge
Geirmund Jor
Gro Tove Andersen
Ingeborg Anne Sætre
Jane B. Sæthre
Dag-Einar Sivertsen
Karin Solum
Ellen Galaasen
Tove Rydning
Gerd Øiahals
Renée Rasmussen
Ulf Madsen
Rolf Jørgensen
Bjørn Tore Kyllø

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

I Inndeling i overenskomstområder

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 10 overenskomstområder.

Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg til protokollen.

II Generelt lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 2.438 pr. år.

Tillegget er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2012. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

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

Ovenstående generelle tillegg gjelder ikke for overenskomstområdene Lovisenberg og Helseforetak. Her avtales den videre økonomien i forhandlingene om overenskomstens del A2.

III Likestilling mellom kjønnene

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillingsloven § 1a. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

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

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

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

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

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

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

IV Gjennomføring av de lokale forhandlingene

1. Generelt

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

For forhandlingene i helseforetakene vises til "Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak", datert 6. desember 2007.

2. De lokale lønnsforhandlingene

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

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

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene aktivt skal bruke dem

som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

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

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

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

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

Dersom de lokale parter ikke blir enige i disse spørsmålene, vil dette bli behandlet i fase 3 forhandlingene i henhold til Spekters forhandlingsmodell.

3. Andre forhold

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

4. Forhandlinger om overenskomstens del B

4.1 Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

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

Normalskalaen er:

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

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

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

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

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

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

4.2 Arbeidsvilkår

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

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

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

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

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens

§ 12-8 (amming) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

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

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

4.3 Prøvetid og oppsigelse

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

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

De lokale parter skal innarbeide bestemmelser om oppsigelsestid i overenskomstens del B eller i særavtale.

5. Forholdet til andre overenskomster

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

6. Frister for de videre forhandlinger

Behov for eventuell bistand i overenskomstområdene 1 – 3 og 6 – 8 skal varsles så tidlig som mulig og innen fredag 27. april kl. 15.00.

Frist for de lokale forhandlingene i overenskomstområdene 1 – 3 og 6 – 8 settes til fredag 4. mai kl. 15.00.

Behov for eventuell bistand i overenskomstområde 9 skal varsles så tidlig som mulig og innen mandag 7. mai kl. 15.00.

Frist for de lokale forhandlingene i overenskomstområde 9 settes til onsdag 16. mai kl. 15.00.

De lokale parter skal lage en fremdriftsplan for oppgjøret hvor det framgår at forhandlingene skal igangsettes i god tid før fristen for å be om bistand.

I overenskomstområdene 4 Lovisenberg og 10 Helseforetak fastsetter partene frister på et senere tidspunkt.

For overenskomstområde 5 Nettbuss vises til protokoll datert 13. april 2012. Forhandlinger vil bli gjennomført 2. – 4. mai.

7. Overenskomstens omfang

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

V Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster (uavhengig av innholdet i virksomhetenes b-deler)

1. Avtalefestet pensjon (AFP)

a) Bestemmelser gjeldende for ansatte som tok ut AFP før 31. desember 2010

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

1.1. Ytelser og vilkår

Ytelser og øvrige pensjonsvilkår skal være i overensstemmelse med «lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon» av 23. desember 1988, med tilhørende forskrifter, men slik at retten til AFP gjelder fra fylte 62 år.

I tillegg til pensjon beregnet etter folketrygdlovens regler utbetales et AFP-tillegg på kr 1 700,- pr. måned.

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Avtale om opprettholdelse av stillingen skal inngås skriftlig.

AFP-ytelsen til arbeidstakere som pensjoneres etter 1. oktober 1997, skal ikke overstige 70 % av

tidligere inntekt på årsbasis. Tidligere inntekt beregnes etter § 3 i "Forskrifter om vilkår for å yte statstilskott for avtalefestet pensjon" av 30. desember 1988 med senere endringer.

1.2. AFP-ordningen i Spekter området

Partene i Spekter-området har etablert en egen AFP-ordning.

Ordningen skal ha et styre som består av 4 representanter for Spekter, 2 representanter for LO Stat, 1 representant for YS-Spekter og 1 representant for SAN. Styrets leder oppnevnes av Spekter.

For ordningen gjelder vedtekter fastsatt på grunnlag av prinsippene ovenfor i avsnitt 1.1. Styret kan ved behov endre vedtektene innenfor rammen av disse prinsippene.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning, som på ethvert tidspunkt i AFP-perioden gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Tilslutning til AFP-ordningen i Spekter-området medfører i seg selv ingen endringer i eventuelle lokale bestemmelser om særaldersgrense.

b) Bestemmelser gjeldende for ansatte som tar ut AFP etter 31. desember 2010

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

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

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den

avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

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

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

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

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

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jf.

§ 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

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

3. Fjernarbeid

Partene konstaterer at arbeidet i mange virksomheter organiseres på annen måte enn tidligere. Teknologien gjør det i større grad mulig å arbeide på geografisk avstand fra det faste arbeidsstedet.

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

Bestemmelsen i annet ledd gjelder ikke for kunstnerisk personale i overenskomstområdene 1 (Orkestre og teater) og 6 (NRK).

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

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

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

4.1 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

4.1.3.1

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

4.1.3.2

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieferholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

4.1.3.3

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

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

4.1.3.4

Hovedavtalen kap X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik Hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 4.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtsarbeid, jfr HA § 45.

Merknad:

Endringene i punktene 4.1.3.2, 4.1.3.3 og 4.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L (2011 – 2012).

4.2 *Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger*

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-

1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

4.3 Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4.4 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

4.5 Bruk av vikarer

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

4.6 Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

4.7 Ansatte i vikarbyråer

Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I

slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukket etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

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

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

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

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

Kompetanseoverføring

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

Fag – og yrkesopplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet. For å stimulere dette arbeidet er partene enige om en videreføring av satsingen fra forrige overenskomstperiode med forankring i det etablerte partssammensatte utvalget i Spekter – området, Samarbeid, integrering og kompetanse, (jfr protokoll fra hovedavtaleforhandlingene i desember 2007). Satsingen vil da blant annet rette seg mot

videreføring av informasjonsarbeidet om lærlingordningen og hvordan fagbrev kan bidra til å møte virksomhetens behov for fagkompetanse ref Hovedavtalens § 44

å arbeide for oppdatering av fag – og yrkesopplæringen slik at den er mest mulig i samsvar med

virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag – og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v

å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden.

Etter – og videreutdanning

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov. De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

I tillegg er partene enige om at det gjennom det ovenfor nevnte partssammensatte utvalget i Spekter – området, Samarbeid, integrering og kompetanse, tas initiativ til presentasjon og dokumentasjon av gode eksempler på hensiktsmessige framgangsmåter for å tydeliggjøre kompetansebehov ut fra fremtidige behov og endringer i virksomheten. Dette grunnlaget vil formidles til virksomhetene og de lokale parter gjennom felles konferanser og informasjonsopplegg. Dette skal utarbeides i løpet av første avtaleår.

Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring i følge opplæringsloven. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Partene ser at det i en del situasjoner kan være hensiktsmessig for arbeidstakere å få dokumentert sin realkompetanse. Virksomhetene bør derfor i samarbeid med de tillitsvalgte vurdere hvordan slik dokumentasjon best kan skje i de gitte situasjoner.

6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. Arbeidet i det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* videreføres.

7. Seniorpolitikk

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

8. Gjennomføring av forhandlingsresultatet

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

9. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

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

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

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

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

Merknad:

For overenskomstområde 5 Nettbuss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført i.h.t. protokoll datert 13. april 2012.

10. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2012 til og med 31. mars 2014, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

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

11. Tariffpolitiske forutsetninger

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

Arbeidsgiverforeningen Spekter

LO Stat

Anne-Kari Bratten

Eivind Gran

Til protokollen

I

Partene vil før neste overenskomstrevisjon gjennomgå utformingen av protokollen fra de innledende sentrale forhandlingene og skille ut hva som er overenskomsttekst og hva som er protokolltekst knyttet til forhandlingsprosessen.

II

LO Stat har vist til at det i den senere tid har meldt seg inn bedrifter i Spekter som tidligere har vært omfattet av sluttvederlagsordning. LO Stat har fremsatt følgende krav: *”LO Stat krever at det i løpet av tariffperioden utredes en trekkordning for Spekters medlemsvirksomheter som kan gi sluttvederlag til arbeidstakere som pga arbeidsgivers disposisjoner mister jobben etter fylte 60 og før lengden på oppsigelsestiden gir rett til AFP.”*

Spekter har vist til at dette kravet ikke var varslet fra LO Stat på forhånd, og at Spekter dermed ikke har hatt mulighet til å utrede konsekvensene av kravet.

Partene er enige om å utrede spørsmålet i avtaleperioden.

III

LO Stat varslet at følgende temaer vil bli gjenstand for krav under A2/B- dels forhandlingene:

- bedret godtgjøring for arbeid på ubekvem tid/i helg
- fridager på søndag før og søndag etter ferie

OVERENSKOMSTENS DEL B

FELLESBESTEMMELSER

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

AS Oslo Sporveier har endret navn til Kollektivtransportproduksjon AS. For enkelthets skyld, og fordi alle forhold angående pensjonsordning, tariffavtaler og andre avtaler het AS Oslo Sporveier inntil 30.06.2006 henvises det teksten fortsatt til inngåtte avtaler mellom AS Oslo Sporveier og de forskjellige avtalepartnere. Denne avtale er inngått mellom Fagforbundet/Yrkestrafikkforbundet/Sammenslutningen av Akademikerforeninger i Spekter ved Oslo Sporveier og konsernet Oslo Sporveier (AS Oslo Sporveier, fom 01.07.06 Kollektivtransportproduksjon AS) på vegne av AS Oslo Sporveier, fom 01.07.06 Kollektivtransportproduksjon AS, Oslotrikken AS (før 01.06.2009: Oslo Sporvognsdrift AS) og Oslo T-banedrift AS.

Overenskomsten gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold i AS Oslo Sporveier, fom 01.07.06 Kollektivtransportproduksjon AS, Oslotrikken AS (før 01.06.2009: Oslo Sporvognsdrift AS) og Oslo T-banedrift AS med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte tariffbestemmelser.”

Partene kan avtale at lønns- og arbeidsvilkår for bestemte grupper arbeidstakere skal fastsettes på annen måte.

§ 2 TILSETTING OG OPPSIGELSE

2.1 Tilsetting

2.11 Tilsetting skal foretas skriftlig

2.12 Tilsetting og opprykk

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning) samt skikkethet for stillingen. Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert.

2.13 Utvidelse av eksisterende arbeidsavtale

Dersom forholdene ligger til rette for det gis deltidsansatte, ved ledighet i stilling, fortrinnsrett til å utvide sin arbeidsavtale inntil hel stilling. Det forutsettes at den deltidsansatte er kvalifisert for stillingen.

2.2 Midlertidig tilsatt

For arbeidstaker som har vært midlertidig tilsatt i minst 6 måneder kan vedkommende organisasjons tillitsvalgte kreve at KTP AS tar opp de spørsmål som knytter seg til den midlertidige tilsetningen. Dette bør, med mindre spesielle forhold er til hinder for det, føre til ansettelse.

2.3 Oppsigelse

Oppsigelse skal foretas skriftlig.

2.32 Tidsbegrenset ansettelse

Arbeidsavtaler som er inngått for et bestemt tidsrom, eller for et bestemt arbeid av forbigående art, opphører ved tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeid er avsluttet.

2.33 Oppsigelse av tidsbegrensede arbeidsavtale er 1 måned.

Ved eventuell oppsigelse av tidsbegrensede arbeidsavtaler før utløpet av det bestemte tidsrom eller før det bestemte arbeid er avsluttet, gjelder en gjensidig skriftlig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsesdagen.

For øvrig gjelder følgende skriftlige gjensidige oppsigelsesfrister:

2.34 Oppsigelse i prøvetiden

For alle arbeidstakere som uttrykkelig er inntatt med en prøvetid av inntil 6 måneder og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre arbeid av forbigående art av ikke over 2 måneders varighet, er oppsigelsesfristen 14 dager regnet fra oppsigelsesdagen.

2.35 Hovedregel 3 måneder

For øvrige arbeidstakere gjelder en oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

2.36 Deltid

[Pkt. 2.3](#) gjelder også arbeidstakere i deltidstilling.

2.4 Rasjonalisering m.v.

2.41 Rasjonalisering

Ved innskrenking/rasjonalisering vises til [arbeidsmiljøloven § 15-7](#) nr. 2 og avtale om omplassering av overtallige.

§ 3 FERIE

I tillegg til ferieloven gjelder:

Feriepengene til ansatte i KTP AS utbetales i mai måned i ferieåret, jf. [ferieloven § 11 nr. 1](#). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskotteres eller overføres.

Overføring av ferie til det følgende ferieår

Avtaler om overføring av ferie til det følgende ferieår og avtaler om forskuddsferie skal ikke gis innvirkning på feriepengesgrunnlaget. Ved sluttoppgjør skal det foretas korrigerende i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.

3.3

Den som utreder hovedytelsen betaler også feriepengene slik det fremgår av kildeprinsippet i [ferielovens § 10 \(4\)](#). Dette skal ikke gi dobbelt utbetaling av feriegodtgjøring til arbeidstakere for samme ytelse.

3.4

Når det gjelder fastsettelse av ferietid, søknad om ferie og oppsetting av ferie vises det til [ferielovens § 5, 6 og 7](#)

3.5

Tidligere bestemmelser om fravær i opptjeningsåret, jf. fellesbestemmelsenes § 3 pkt. 3.4 i overenskomsten for 1988-90, opprettholdes for arbeidstakere ansatt i Sporveien pr. 30.4.1990.

3.6

Lønn ved svangerskaps- og adopsjonspermisjon gir rett til opptjening av feriepenge.

3.7 Verksted- og infrastrukturarbeidere

Feriefritid for arbeidstakere som arbeider skift/turnus etter tjenesteplan

Avvikling av Feriefritiden (5 uker = 25 dager) omregnes til x antall skift i forhold til turnusplanen på følgende måte:

Antall skift i turnusen deles på antall uker i turnusen som gir et gjennomsnitt av antall skift pr. uke.

Gjennomsnittstallet ganges med dagens antall pliktige ferieuker = 5 (6

for seniorer).

Eks.: Arbeidstaker med turnus à 25 skift / 5 ukers turnus *5= 25 ferieskift. (* 6 = 30 ferieskift).

Eks.: Arbeidstaker med turnus à 34 skift / 8 ukers turnus *5 = 21,25 ~21 ferieskift. (* 6 = 25,5 ~26 ferieskift).

Eks.: Arbeidstaker med turnus à 39 skift / 10 ukers turnus *5 = 19,5 ~20 ferieskift. (* 6 = 23,4 ~23 ferieskift).

Avrundingsregel: Under 0,5 rundes ned og 0,5 eller mer rundes opp.

Ved avvikling av ferie vil arbeidstaker da kun få trekk i feriekonto tilsvarende de antall skift vedkommende faktisk skulle ha tjenestegjort etter planen.

3.8 Trafikkbetjening, salg, service og befal

T-dager for fridagsordning med helgearbeid

I tillegg to ekstra fridager pr. år (T-dager).

De to T-dagene plasseres fritt etter søknad såfremt det ikke medfører inndragning av vogn, eller at andre må beordres til overtidskjøring for at søkere skal kunne gis fri.

T-dager prioriteres foran oppkjørte dager på helgedager i uken. T-dagsordningen gjøres opp hvert enkelt år slik at T-dager som ikke er tatt ut inneværende år, betales som ordinær tjenestedag.

§ 4 YTELSER UNDER SYKEFRAVÆR, SVANGERSKAP ELLER OMSORGSPERMISJON

4.1 Lønn under sykefravær

4.11 Arbeidstid 15 timer eller mer

Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger.

4.12

Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen.

4.13 Arbeidstid mindre enn 15 timer

Arbeidstaker med en ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer, men med fast avtale om å møte bestemte dager i uken, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng etter 4 ukers tjeneste.

4.14 Begrensninger

Arbeidstaker som mottar fulle folketrygdytelser (uførepensjon) har ikke rett til sykelønn.

4.15 Søknad om ny sykelønn

Når arbeidstakeren har tjenestegjort sammenhengende i minst 1. måned etter 1. års sykefravær, kan vedkommende søke om lønn under sykdom i inntil 3. måneder forutsatt at det er sannsynlig at vedkommende kommer tilbake i arbeide innen rimelig tid”

4.16

Har arbeidstakeren tjenestegjort 6 måneder siden sykelønnsrettighetene var opphørt, får vedkommende på ny rett til lønn under sykdom etter § 4 pkt. 4.11-4.13, jf. bestemmelsene i lov om [folketrygd](#).

4.17 Vurdere arbeidsrelaterte tiltak

Snarest mulig og senest etter 8 ukers sykefravær, skal eventuelle arbeidsrelaterte tiltak tas opp til vurdering

Merknad til § 4 pkt. 4.11-4.17

Arbeidstakeren har plikt til å legitimere gyldig fravær. Dersom arbeidstakeren ikke leverer inn tilfredsstillende dokumentasjon, utbetales det ikke lønn for dager som ikke er legitimert i henhold til [Folketrygdlovens §§ 8-18 og 8-7](#).

4.18 Oppsigelse

Dersom man er syk/blir sykmeldt i oppsigelsestiden, bortfaller retten til lønn under sykdom ved arbeidsforholdets opphør.

For sesongarbeidere, ekstrarhjelp og vikarer utløper retten til den tid det arbeid de var ansatt til opphører.

Forpliktelsene går fra nevnte tidspunkt over på folketrygden.

4.2 Omplussing

Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over i lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn, dersom vedkommende har minst 2 års forutgående tjeneste i den høyere stilling.

4.21

Sykefravær med lønn kan regnes med som tjenestegjøring i relasjon til kravet om 2 års tjeneste i den høyere stilling.

4.22

Arbeidstakeren beholder den høyere stillings automatiske opprykksregler samt personlige tillegg og fastlønnstillegg, som er pensjonsgivende. Derimot skal alle tillegg som er kompensasjon for spesielle ulemper, falle bort.

4.23 Omplussing til deltid/uførepensjon

Dersom en arbeidstaker på grunn av sykdom som nevnt foran går over i en deltidstilling kombinert med delvis sykepensjon, skal vedkommende ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler.

4.24

Differansen mellom uførepensjon/sykepensjon og stillingens lønn for den del av stillingen som vedkommende på grunn av sykdom ikke kan ivareta, skal ikke utbetales.

Det samme gjelder i de tilfeller hvor en arbeidstaker inntas igjen etter sykepensjonering.

4.25

Ved omplussing bibeholdes pensjonsgrunnlaget for så vidt angår regulativlønnen i den høyere stilling.

4.3 Melding om sykefravær

Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig og senest første fraværsdag innen arbeidstidens slutt til den nærmeste foresatte med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Skriftlig egenmelding (egenmelding alene) skal leveres første arbeidsdag etter sykefraværet. I motsatt fall vil arbeidstakeren ikke få utbetalt lønn under sykefraværet.

Rett til bruk av egenmelding oppstår først etter 2 måneders ansettelse, [jf. bestemmelsene i lov om folketrygd.](#)

[Se for øvrig nye regler vedr. egenmelding fra 1.7.2004. Disse er tatt inn bakerst i dette heftet.](#)

4.31 Sykepengeattest

Ved fravær over 16 dagers varighet skal det innhentes friskmelding/sykepengeattest for refusjon fra trygdekontoret. Dersom slik sykepengeattest ikke blir levert, utbetales det ikke lønn for dager som ikke er legitimert. Kfr. merknad til § 4 pkt. 4.11-4.17.

4.34 Hyppige sykefravær - legek kontroll

KTP AS kan, ved hyppige sykefravær, etter konferanse med utvalget for tillitsvalgte, henvise arbeidstakeren til bedriftslegen med henblikk på å få kartlagt eventuelt behov for arbeidsmiljø-/atføringstiltak.

Dersom arbeidstakeren motsetter seg dette, kommer § 4 pkt. 4.43 til

anvendelse.

4.4 Fellesbestemmelser for punktene § 4 pkt. 4.1-4.3 og § 5.

4.41 Definisjon av lønn

Med lønn forstås regulativlønn, faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt. kfr. dog § 4 pkt. 4.2 og 4.22

Beregningsgrunnlaget settes som hovedregel til de 4 forutgående uker, eller tjenesteplan som er satt opp etter konferanse mellom administrasjonen og de tillitsvalgte.

4.42 Annet arbeid

En arbeidstaker som på grunn av sykdom ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning, i stedet for full sykepermisjon helt eller delvis gis annet arbeid med bibehold av den tidligere stillings lønn, dog ikke ut over de tidsrom som lønn kan gis etter § 4 pkt. 4.11, 4.13, § 5 pkt. 5.13, 5.14 og 5.15.

4.43 Ikke krav på sykelønn

Arbeidstaker som mot bedre vitende fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter denne bestemmelse, har ikke krav på lønn under sykefraværet. Det samme gjelder dersom en arbeidstaker uten rimelig grunn unnlater å etterkomme legens råd, nekter å gjennomgå attføring eller gjør seg skyldig i grov skjødesløshet med hensyn til sin helse.

4.44 Kronisk sykdom

Dersom en arbeidstaker lider av langvarig eller kronisk sykdom eller lyte som medfører risiko for stort samlet sykefravær, gjelder etter [Folketrygdlovens § 8-20](#) følgende; arbeidstaker eller arbeidsgiver kan søke om fritak fra arbeidsgiverperioden.

4.45 Arbeidsavklaringspenger aap

Arbeidstakeren skal søke (arbeidsavklaringspenger) aap når retten til sykepenger fra folketrygden opphører.

Syke- og uførepensjon

Kan arbeidstakeren ikke gis lønn etter § 4 pkt. 4.1-4.3 og § 5 og fortsatt er arbeidsufør, skal vedkommende søke sykepensjon og uførepensjon, såfremt vedkommende ikke antas å kunne gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling innen rimelig tid.

4.46

Ved overgang til alders-, førtids- eller uførepensjon, løper lønnen til utgangen av vedkommende kalendermåned.

4.48

KTP AS har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn m.v. under sykefravær gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommende forsikringsselskap.

4.49 Soning

Retten til sykelønn faller bort under soning også for arbeidsgiverperioden, jf. bestemmelsen i lov om folketrygd. Dette gjelder også varetekt og sikring.

4.5-4.8 Rettigheter ved fødsels- og omsorgspermisjon

Bestemmelser i lov om folketrygd m/forskrifter og arbeidsmiljøloven gjelder for arbeidstakere dersom dette gir bedre ordning.

4.51 Lønn/opptjeningstid

Svangerskap og fødsel gir arbeidstaker rett til tjenestefri med lønn for de perioder som er hjemlet i lov om folketrygd, dersom hun har vært i inntektsgivende arbeid i KTP AS i 6 av de 10 siste måneder fra den dag permisjonen starter i henhold til [Folketrygdlovens § 14-6 s](#) bestemmelser.

Ved flerbarnsfødsler forlenges foreldrepengeperioden etter bestemmelsene i lov om folketrygd.

4.52 Tidspunkt

Tjenestefriheten skal legges til den tid det ytes kontantstønad foreldrepenger, jf. for øvrig bestemmelsene i lov om folketrygd. Lønn gis fra det tidspunkt hun slutter i arbeidet, dog høyst 12 uker før fødselen og minst 6 uker etter fødselen.

4.53 Bibehold av rettigheter

Arbeidstaker som har opparbeidet rett til lønn under svangerskap i offentlig tjeneste, beholder denne ved overgang til stilling i KTP AS. Det forutsettes at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen.

4.55 Varsel om permisjon

Arbeidstaker skal i god tid varsle om når permisjonen tenkes avviklet, eventuelt levere legeerklæring med sannsynlig nedkomstdato.

4.56

Hvis tjenesten på grunn av svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, har administrasjonen rett til å ta opp drøftelser med vedkommende arbeidstaker og dennes tillitsvalgte om at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen såfremt omplassering ikke er mulig.

Arbeidstakerens ønske skal tillegges betydelig vekt.

4.57 Omplassering under svangerskap

Gravide arbeidstakere som blir omplassert til lavere lønnet stilling som følge av fare for fosterskade, beholder den høyere stillings regulativlønn, faste årlige lønnsmessige tillegg samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt.

Gravide arbeidstakere som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofylt arbeidsmiljø, og som ikke kan omplasseres, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og fram til fødselen. Svangerskapspengeperioden skal ikke berøre de lovfestede uker disse kvinnene har rett til som ordinær foreldrepermisjon.

4.58 Farens permisjonsrett

Gjenopptar arbeidstakeren arbeidet etter nedkomsten før hun har oppebåret lønn etter bestemmelsene i lov om folketrygd, jf. § 4, pkt. 4.51, gis faren, når han fyller vilkårene i § 4 pkt. 4.51 om tjenestetid, tjenestefri med lønn for den resterende del av perioden etter bestemmelsene i [lov om folketrygd](#), såfremt han har omsorg for barnet.

Farens rett til permisjon med lønn (fedrekvote, nedkomstperm) og tidspunkt for denne permisjonen må arbeidstaker ha avklart med NAV

før permisjonen starter. Det er NAV som avgjør om kravene er oppfylt.

Moren skal ta ut 6 ukers permisjon etter fødselen. Den resterende periode som moren ikke har tatt ut før eller etter fødselen, kan faren ta ut dersom han for øvrig fyller vilkårene.

4.60 Amming

Arbeidstaker som ammer sitt barn, gis tjenestefri med lønn inntil 2 timer pr. dag.

4.61 Omsorgspermisjon - faren

I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jf. bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, gis rett til lønn under permisjon dersom han overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter sykehusoppholdet.

4.62

Permisjon med lønn gis innenfor rammen for velferdspermisjon, jf. Personelhåndboka, uavhengig av rettighetene etter § 4 pkt. 4.58.

4.63 Omsorgspermisjon for andre

Bor foreldrene ikke sammen, kan farens rett utøves av en annen arbeidstaker som bistår moren under svangerskapet/fødselen.

4.64 Tjenestefrihet uten lønn

I tilknytning til den tjenestefrihet med lønn som gis etter § 4 pkt. 4.5, har hver av foreldrene ytterligere rett til inntil 1 års tjenestefrihet uten lønn. Farens permisjon etter § 4 pkt. 4.61, 4.62 og 4.63 kommer i tillegg.

4.65

Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet.

4.66

Er betingelsene for å få lønn etter § 4 pkt. 4.51-4.58 og § 4 pkt. 4.61-4.65 ikke til stede, gis tjenestefrihet uten lønn etter [arbeidsmiljøloven § 12-5 andre ledd.](#)

4.7 Adopsjon

Ved adopsjon av barn under 15 år, gis adoptivforeldre som har 6 måneders forutgående tjeneste, rett til permisjon med lønn for den periode som er hjemlet i lov om folketrygd, fra det tidspunkt de overtar omsorgen for barnet. Det forutsettes at begge foreldrene arbeider utenfor hjemmet og at den som gis permisjon tar omsorgen for barnet.

4.8 Syke barn

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dagers permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn av barnet når det er sykt. Retten gjelder t.o.m. det året barnet fyller 12 år.

Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barn under 12 år, har rett til lønn i inntil 20 kalenderdager pr. kalenderår for tilsyn av barnet når det er sykt.

Arbeidstaker som har omsorg for kronisk syke eller funksjonshemmede barn, får en utvidet rett til lønn i inntil 20 dager evt. 40 dager dersom arbeidstakeren er alene om omsorgen for barnet. For å få utvidet rett til permisjon med lønn på dette grunnlag, må saken forelegges NAV til forhåndsgodkjenning, [jf. bestemmelsene i lov om folketrygd.](#)

Aldersgrensen gjelder ikke for funksjonshemmede barn. Fraværet skal legitimeres som fastsatt under § 4 pkt. 4.3.

4.81 Langvarig syke/ funksjonshemmede barn

Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke eller funksjonshemmede barn og som må delta i kurs eller opplæring på annen måte ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, har rett til lønn under slikt kurs- eller opplæringsfravær. Nødvendigheten av å delta i slikt kurs må legitimeres ved legeerklæring.

Arbeidstakere som har langvarig syke eller funksjonshemmede barn som må bo i institusjon, har rett til permisjon med lønn i inntil 10 dager pr. år for å kunne ha omsorg for barn i eget hjem.

Ved livstruende eller annen alvorlig sykdom eller skade for barn under 18 år vises til bestemmelsene i lov om folketrygd.

Lønn utbetales etter samme regler som ved egen sykdom, § 4 pkt. 4.1-4.3 og pkt. 4.4.

4.82

Lønn i forbindelse med nedkomst- og omsorgspermisjon utbetales etter § 4 pkt. 4.41.

4.83 Refusjon

Når KTP AS utbetaler lønn etter denne bestemmelse, kan den kreve utbetalt til seg kontantstønad foreldrepenger i henhold til bestemmelsene i lov om folketrygd.

§ 5 PERSONALFORSIKRINGER

Denne paragrafen omfatter alle personalforsikringer for ansatte i KTP AS. Dette er kollektive ordninger som den ansatte ikke kan reservere seg fra.

5.1 Ytelser ved yrkesskade/yrkessykdom

5.11

Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som er godkjent av NAV som yrkesskade etter reglene i folketrygdlovens kap. 13.

KTP AS har tegnet forsikring for yrkesskade/yrkessykdom i henhold til tariffavtale og [lov om yrkesskadeforsikring](#).

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring ved erstatningsutmålingen medfører høyere erstatning enn etter reglene i denne tariffavtale, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter det som følger i denne tariffavtale enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

5.12

Rammes en arbeidstaker av yrkesskade, skal KTP AS bære utgiftene ved sykebehandling i den utstrekning disse ikke dekkes av offentlige trygder.

5.13

Dersom arbeidstaker ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade godkjent av NAV, kan vedkommende søke om lønn under sykdom i inntil 2 år forutsatt at det er sannsynlig at vedkommende kommer tilbake i arbeide innen rimelig tid eller dersom det er særlige grunner til det.

5.14

Adm. direktør kan tilstå ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling.

5.15

Ved overføring til annet arbeid beholder vedkommende sin tidligere

stillings lønn såframt han/hun har minst 1 års forutgående tjeneste.

5.16

Ved ulykkesskader som fører til dødsfall eller 100% varig ervervsmessig uførhet, settes erstatningssummen for disse ytelsene til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende.

Øvrige ytelser etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales i henhold til loven.

Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

5.17

Ulykkesskader på direkte reise mellom hjem og arbeidssted/oppdragssted, likestilles med yrkesskade, og gir rett til ytelser i henhold til lov om yrkesskadeforsikring og ytelser som nevnt i pkt. 5.16.

5.2 Ytelser ved gruppelivsforsikring

5.21

For arbeidstakere som er ansatt i KTP AS, herunder arbeidstakere som går på arbeidsrelatert tiltak eller uførepensjon, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte.

5.22

Beløpet fastsettes slik:

Heltidsansatte:

Under 51 år: 10 G

51 år: 9,5 G

52 år: 9 G

53 år: 8,5 G

54 år: 8 G

55 år: 7,5 G

56 år: 7 G

57 år: 6,5 G

58 år: 6 G

59 år: 5,5 G

Over 59 år: 5 G

(G = grunnbeløpet i folketrygden)

5.2

For arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp. For deltidsansatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken - dog slik at minste utbetaling er 2 G. Slik avkortning foretas ikke når arbeidstiden i inntil 1 år reduseres i medhold av [arbeidsmiljøloven § 10-2 nr 4](#).

5.24

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- A. Avdødes ektefelle, registrert partner eller heterofil/homofil samboer (se dog bokstav B)
- B. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 30% av erstatningen selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/partner eller samboer.
- C. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales ytelse fra forsikringsordningen tilsvarende 1,5 G til dødsboet.

En person anses ikke som ektefelle/registrert partner når det på dødsfallstidspunktet er avsagt dom for, eller gitt bevilling til separasjon, skilsmisse eller oppløsning av partnerskap. Dette gjelder selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Som samboer regnes person som avdøde har levet sammen med i ekteskapslignende forhold hvis det i Folkeregisteret framgår at de to har hatt samme bolig de siste to årene, eller person som hadde felles barn og felles bolig med avdøde.

5.3

Samordning av erstatninger under 5.1 og 5.2

Forsikringene under 5.1 og 5.2, yrkesskadeforsikring og gruppelivsforsikring, skal ved dødsfall samordnes, slik at den samlede erstatning ikke kan overstige 18 G.

5.4 Ytelser ved ulykkesforsikring – fritid

5.41

Ulykkesforsikring - fritid er tegnet av KTP AS på vegne av de ansatte. Arbeidstaker trekkes direkte i lønn for forsikringspremien.

5.42

Ulykkesforsikring – fritid dekker varig medisinsk invaliditet, dødsfall og behandlingsutgifter som følge av en ulykkesskade på fritid i henhold til inngått forsikringsavtale.

5.43

Ved 100% varig medisinsk invaliditet eller dødsfall skal det utbetales et beløp tilsvarende 15 G (15 ganger grunnbeløpet i folketrygden). Ved delvis varig medisinsk invaliditet, utbetales et beløp i henhold til inngått forsikringsavtale.

5.44

Ved dødsfall utbetales forsikringssummen i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

Avdødes ektefelle, registrert partner eller heterofil/homofil samboer.

Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 30% av erstatningen selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/partner eller samboer.

Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales ingen ytelse fra forsikringsordningen.

En person anses ikke som ektefelle/registrert partner når det på dødsfallstidspunktet er avsagt dom for, eller gitt bevilling til separasjon, skilsmisse eller oppløsning av partnerskap. Dette gjelder selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Som samboer regnes person som avdøde har levet sammen med i ekteskapslignende forhold hvis det i Folkeregisteret framgår at de to har hatt samme bolig de siste to årene, eller person som hadde felles

barn og felles bolig med avdøde.

§ 6 LØNN UNDER VERNEPLIKT

6.1 Førstegangstjeneste

Arbeidstaker får under avtjening av verneplikt ordinær lønn i inntil 18 måneder hvis vedkommende er forsørger, eller 1/3 lønn i samme tidsrom forutsatt at vedkommende ved verneplikts begynnelsen har 6 måneders sammenhengende tjeneste.

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren enten forsørger barn under 17 år eller har ektefelle/samboer med lavere inntekt enn ltr. 5. Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år.

6.2 Repetisjonsøvelser o.l.

Under samme forutsetning gis ikke-forsørgere ordinær lønn ved repetisjonsøvelser, heimevernstjeneste o.l.

6.3

For kvinner som avtjener verneplikt i hht avtale mellom arbeidstakeren og forsvaret gis § 6 pkt. 6.1 og 6.2 tilsvarende anvendelse.

6.4 Trekk i lønn

Godtgjørelser som utbetales kontant av de militære myndigheter fratrekkes i KTP's ytelser både for forsørgere og ikke-forsørgere. Dersom arbeidstakeren istedenfor kost får utbetalt innkommanderingstillegg, tjenestetillegg eller kosttillegg, trekkes dette ikke fra. Det samme gjelder også kvartersgodtgjørelse.

Dersom arbeidstaker ikke regnes som forsørger etter pkt. 6.1 og får utbetalt 1/3 sivil lønn, gjøres det ikke fradrag for eventuelt ektefelletillegg eller eventuelt botillegg.

§ 7 PENSJON

7.1 Pensjon

Arbeidstaker har rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter de til enhver tid gjeldende pensjonsvedtekter.

7.11

KTP AS kan ikke foreta generelle endringer av vedtektene uten at det er ført drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene.

Det kan ikke foretas endringer i særaldersgrensene uten at det er ført forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

7.12

Partene er innstilt på å drøfte hensiktsmessige former for deltidspensjon i KTP AS.

§ 9 ARBEIDSTID

9.0

Denne paragraf gjelder bare for arbeidstakere i hovedstilling.

De ansatte skal i gjennomsnitt ha fri minst annenhver helge-og høytidsdag i løpet av året.

9.1 Utenfor kontoradm.

Arbeidstakere utenfor kontoradministrasjonen:

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke

På dager før helgedager er arbeidstiden 0700-1300.

På jul-og nyttårsaften slutter arbeidstiden kl. 12.00.

9.12 35,5 timer

For følgende grupper skal ikke arbeidstiden overstige 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt:

Turnus

Arbeidstakere i turnustjeneste som omfatter tjeneste mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.

Arbeidstakere med søndagstjeneste minst hver 3. søndag etter oppsatt turnusplan.

Arbeidstakere i fast nattjeneste samt arbeidstakere i fast kveldstjeneste som er en del av en turnusordning når deler av tjenesten faller i tidsrommet kl. 20.00-kl. 06.00.

9.13 33,6 timer

Ved helkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbare turnusordninger skal arbeidstiden ikke overstige 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt.

9.14 Helkontinuerlig skift

Arbeidstidsordninger som pågår døgnet rundt og uken rundt og hvor arbeidet er fordelt likt på 2 dagskift og 1 nattskift.

9. 15 Turnusordninger som kan sammenlignes med helkontinuerlig skift

Med turnusarbeid som kan sammenlignes med helkontinuerlig skiftarbeid, forstås arbeid hvor den alminnelige arbeidstid for den enkelte arbeidstaker i henhold til fastsatt arbeidsplan er henlagt til ulike tider av døgnet, slik at arbeidstiden for vedkommende omfatter minst 539 timer nattarbeid pr. år og minst 231 timer arbeid på søndager pr. år. Med nattarbeid forstås i denne forbindelse tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 0600 og søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 22.00 til søndag kl. 22.00.

Hvis arbeidsplanen omfatter et kortere tidsrom enn 1 år, skal de tall som gjelder for krav til nattarbeid og søndagsarbeid reguleres tilsvarende.

Arbeid av kortere varighet enn 4 uker regnes ikke som turnusarbeid etter denne bestemmelse.

9.2 Kontoradm.

Arbeidstakere i kontoradministrasjonen.

9.21 Ordinær arbeidstid:

Den ordinære arbeidstid legges normalt innen følgende ramme:

Den ordinære arbeidstid legges innen følgende ramme:

Alle arbeidsdager fra kl. 08.00 til kl. 15.35 de 5 første dager i uken. På samtlige dager er 30 min. spisepause inkludert i arbeidstiden. Jul- og nyttårsaften er fridager.

Arbeidstakerne skal være tilgjengelige for arbeidsgiver i spisepausen. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen forskyves, men slik at pausen tas ved første anledning. I de ulike avdelinger/kontorer fordeles pausene blant arbeidstakerne slik at nødvendig tilgjengelighet til avdelingene/kontorene blir ivaretatt. Arbeidstakerne skal om nødvendig spise på arbeidsplassen.

9.25 Unntak

Administrasjonen kan for enkelte organisasjonsheter, og etter drøftinger med utvalget for tillitsvalgte, innen ovennevnte ramme

fastsette andre arbeidstids- og fridagsordninger.

9.3 Felles for pkt. 9.0 - 9.2.

Det vises for øvrig til [arbeidsmiljøloven kap. X.](#)

9.31 Forskjøvet arbeidstid Hovedregel

Under særlige forhold for kortere tidsrom eller hvor arbeidet gjør det nødvendig, kan administrasjonen når tillitsvalgte er enige i det, forskyve arbeidstiden. Det betales da 50% tillegg for den tid som faller utenom den ordinære arbeidstid. Godtgjøring utbetales med de samme begrensninger som følger av fellesbestemmelsenes § 12, pkt. 12.28 og 12.29. Varsel om forskjøvet arbeidstid skal såvidt mulig gis 3 dager i forveien og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

9.32 Begrensning

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter forhandlinger er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere. Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges administrerende direktør.

Varslingsfrist

Bestemmelsen om en dags varsel forstås for turnuspersonale slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 i døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.

Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktisk utførte (forskjøvede) arbeidstid.

Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.

Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lengere enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.

Dersom forskyvning av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig,

utbetales overtidsgodtgjøring etter 5. avsnitt først når summen av den utførte (forskjøvede) arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.

Fridag

Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med [arbeidsmiljøloven § 10-4 pkt.5](#)

Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med fellesbestemmelsenes regler og begrensninger.

Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i 2. avsnitt, vil bestemmelsene om overtid i fellesbestemmelsenes § 12 komme til anvendelse.

Avspasering

Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfeller er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle ha vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.

Dersom varsel gis umiddelbart etter frammøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart. Er arbeidet påbegynt, gis i tillegg kompensasjon som for delt dagsverk.

Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med fellesbestemmelsenes regler og begrensninger for dette under overtid.

9.4 Spesielle bestemmelser

9.41

Administrasjonen kan, når driften tillater det, samtykke i at elever ved aftenskoler/kurs som har betydning for vedkommende arbeid, gis høve til uten trekk i lønn, å avkorte arbeidstiden helt eller delvis med det samme antall timer skolen/kurset varer. Samtykket må gis før aftenskolen/kurset tar til.

9.42

For lærlinger gjelder lærlingelovens bestemmelse om avkortning av arbeidstiden ved skolegang.

9.43

Alle arbeidstakere er innen rammen av ordinær arbeidstid pliktige til å delta i kurs o.l. som administrasjonen holder for å øke sine kvalifikasjoner.

9.6 Hjemmevakt

9.61

En arbeidstaker plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

Behovet for og omfanget av vaktordningen skal drøftes med arbeidstakerens tillitsvalgte før vaktordningen fastsettes.

Vaktordningen innarbeides i en plan. ([Jf. AML § 10-3](#)).

9.62 Definisjon av hjemmevakt

Med hjemmevakt forstås en vaktordning som består i at vedkommende holder seg hjemme slik at vedkommende kan varsles på den måte som KTP AS finner formålstjenlig.

Vakthavende må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske med hensyn til privat arbeid hjemme, sengetid m.v. Vakthavende må dog sove på en plass hvor vedkommende uten vanskelighet kan vekkes ved fastsatt varsling. Slik hjemmevakt regnes med i arbeidstiden i forholdet 1:5.

9.63 Annen

Hvor beregning av arbeidstid etter forholdstallet 1:5 virker omregningsfaktor urimelig kan KTP AS eller organisasjonene ta opp spørsmålet om annen omregningsfaktor, [jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 pkt.4](#)

9.64 Definisjon døgnvakt/ helgevakt

Ved døgnvakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt den ene dagen til arbeidstidens begynnelse neste dag.

Ved helgevakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt dagen før

helgedagen til arbeidstidens begynnelse dagen etter helgedagen.

9.65 Utrykning

Ved utrykninger på vakten betales vanlig overtidsgodtgjøring etter overtidsbestemmelsene, dog slik at det betales for faktisk medgått tid.

9.66 Diverse tillegg

Tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjørelse betales i samsvar med fellesbestemmelsene, for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid. Tillegg for kvelds- og nattjeneste utbetales ikke til arbeidstaker som ikke tilkommer overtidsgodtgjørelse.

9.8 Diverse Fleksibel arbeidstid

Det er inngått egne avtaler om bruk av fleksitid i
Kollektivtransportproduksjon AS

For kontorpersonalet

9.9

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

§ 10 LØNN

10.1

Lønnsregulativet er følgende fra 1.4.2012:

Årslønn

LTR	BELØP	LTR	BELØP	LTR	BELØP
1	317 300	22	394 800	43	538 300
2	320 800	23	400 300	44	547 300
3	324 300	24	405 800	45	556 300
4	327 800	25	411 300	46	568 300
5	331 300	26	417 300	47	578 300
6	334 800	27	423 300	48	587 300
7	338 300	28	429 300	49	597 300
8	343 300	29	435 300	50	608 300
9	343 300	30	441 300	51	617 300
10	347 300	31	447 300	52	628 300
11	351 300	32	454 300	53	638 300
12	355 300	33	461 300	54	648 300
13	359 300	34	468 300	55	658 300
14	363 300	35	475 300	56	668 300
15	367 300	36	482 800	57	678 300
16	371 300	37	490 300	58	688 300
17	375 300	38	498 300	59	698 300
18	379 800	39	506 300	60	708 300
19	384 800	40	514 300	61	718 300
20	384 800	41	522 300	62	728 300
21	389 300	42	530 300	63	738 300

Forannevnte satser er nettolønnsatser eksklusive arbeidstakers andel av avgiften på kr 169,00 pr. år til Spekter's O-U-ordning.

10.2 Diverse lønnsbestemmelser.

10.21 Over 18 år

Regulativets satser gjelder for arbeidstakere som er fylt 18 år, jf. dog § 10 pkt. 10.23.

10.22 Under 18 år

Unge arbeidstakere lønnes etter følgende skala:

Inntil 16 1/2 år	60% av ltr. 1
Mellom 16,5-17 år	70% av ltr. 1
Mellom 17-17,5 år	80% av ltr. 1
Mellom 17,5-18 år	90% av ltr. 1

10.23 Lærlinger

Lærlingavtale		1 år	1 1/2 år	2 år	2 1/2 år	3 år læretid
ÅRSLØNN	1. halvår	50,00 %	45,00 %	30,00%	30,00 %	0,00 %
	2. halvår	80,00 %	55,00 %	40,00%	35,00 %	15,00 %
	3. halvår		80,00 %	50,00%	40,00 %	25,00 %
	4. halvår			80,00%	65,00 %	35,00 %
	5. halvår				80,00 %	45,00 %
	6. halvår					80,00 %

Praktikanter

Praktikanter lønnes som unge arbeidstakere

10.24 Deltid

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

10.25 Divisor for timelønn

Timelønnsatsen for arbeidstakere i kontoradministrasjonen og arbeidstakere med 37,5 timers uke utregnes etter 1950 timer pr. år og for arbeidstakere med 35,5 timers uke etter 1846 timer pr. år. Timelønnsatsen for arbeidstakere med 33,6 timer pr. uke utregnes etter 1747 timer pr. år. [Se også fellesbestemmelsenes 12.12.](#)

10.3 Godtgjørelse for skiftarbeid/turnusarbeid/arbeid etter

tjenesteplan.

10.31 40% kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timers uke, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til kl. 0600 40% tillegg til ordinær lønn.

Begrensninger

Tillegget utbetales selv om det samtidig gis lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke under forskjøvet arbeidstid og overtid.

Verksted- og infrastrukturarbeidere

Går kvelds- eller nattskiftene ut over disse tider betales tillegget med 25%.

Trafikkbetjening, salg, service og befal

Tillegg for nattskift ut over kl. 06.00 betales med 25%.

10.34

Overføres arbeidstaker med lørdagsfri til kontinuerlig skift, gis overtidsbetaling i den utstrekning den ordinære arbeidstid i overførings- eller tilbakeføringsuken overstiger 37,5 timer i uken regnet fra mandag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Faller overtidstimene etter lørdag kl. 13.00, gis 100% tillegg, ellers 50% tillegg. For øvrig gis ingen kompensasjon for eventuelle tapte frilørdager.

10.4 Lønnsutbetaling

10.41

Alle ansatte får sin lønn utbetalt den 21. i hver måned, eller siste virkedag foran denne dato hvis den faller på lør- eller søndag.

10.43 Månedlig utlønning

KTP AS foretar utlønning en gang pr. måned, og variable tillegg den påfølgende måned.

10.44 Bank/postgiro

KTP AS kan bestemme at utlønning skal skje gjennom bank eller over giro. Før dette gjennomføres skal det konfereres med vedkommende utvalg for tillitsvalgte.

10.5 Tidspunktet for opptjening av tjenestetillegg

10.51 Tidspunkt - opprykk

Arbeidstakere som fyller vilkårene for oppnåelse av tjenestetillegg i første halvdel av en lønningsperiode, regnes å ha opptjent tillegget fra begynnelsen av vedkommende periode. Arbeidstakere som fyller vilkårene i en lønningsperiodes annen halvdel, regnes først å ha opptjent tillegget fra begynnelsen av neste lønningsperiode. Tilsvarende regel gjelder hvor arbeidstaker har krav på automatisk opprykk i lønnstrinn eller lignende. Regelen gjelder ikke for lærlinger, bud m.fl. med spesielle lønnskalaer og hvor ansettelsestiden på lønnskalaene er tidsbegrenset.

10.6 Trekk i lønn for fagforeningskontingent

10.61 Fagforeningskontingent

Det kan foretas trekk i lønn for fagforeningskontingent. Den enkelte organisasjon er selv ansvarlig overfor det enkelte medlem samt å melde lønnstrekket til virksomheten.

KTP AS er uten ansvar for medlemmenes innbetaling av fagforeningskontingent.

10.7 Renter ved forsinket betaling

10.71 Renter

Lov om renter ved forsinket betaling m.m. av 17.12.76 nr. 100 får ikke anvendelse på pengekrav i forbindelse med lønnsregulering, lønnsopprykk etc. KTP AS vil søke å gjennomføre slike utbetalinger så raskt som mulig.

§ 11 SØN- OG HELGEDAGER, PÅSKEAFTEN, 1. OG 17. MAI

11.1 Arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

11.11 Påskeaften 1. og 17. mai

Påskeaften, 1. og 17. mai er fridager uten trekk i ordinær lønn. Pålegges arbeid på påskeaften, 1. og 17. mai, utbetales 1 1/3 timelønn i tillegg til den ordinære timelønn.

11.12 Ulegitimert fravær

Ulegitimert fravær dagen før eller etter betalt fridag medfører tap av lønnen for den forutgående eller etterfølgende fridag. Ulegitimert fravær både dagen før og dagen etter flere betalte fridager medfører tap av lønn for alle disse.

Permisjon uten lønn Permisjon uten lønn både før og etter betalte fridager medfører tap av lønn for disse dersom fraværet overstiger 14 kalenderdager.

11.13 Midlertidige tilsatte

Midlertidige tilsatte som er inntatt for høyst 12 ukers arbeid får ikke lønn for helgedager.

Sesongarbeidere

Sesongarbeidere får etter 12 ukers sammenhengende arbeid ordinær lønn på helgedager mellom søndager. Det samme gjelder fra sesongens begynnelse dersom de har arbeidet minst 12 uker i sammenheng en av de 2 siste sesonger.

11.2 Arbeidstaker som har ordinær tjeneste lørdager, søn- og helgedager

11.21 Lørdags- og søndagstillegg

Arbeidstaker med ordinær lørdags- og/eller søndagstjeneste får for perioden kl. 17.00 til kl. 06.00 et tillegg på kr. 20.00 pr. time. I perioden kl. 06.00 til kl. 17.00 gis et tillegg på kr. 50.00 pr. time

11.22 Under overtid

Tillegget utbetales ikke:

Til arbeidstaker som ikke tilkommer overtidsgodtgjørelse (høyere enn en årslønn på kr. 600.000,-).

Til arbeidstaker som har en fast godtgjørelse for uregelmessig

arbeidstid og/eller arbeid på lørdag/søndag.

Under fravær

Under fravær av enhver art ([jf. dog § 4 pkt. 4.41](#)) iberegnet ferie og fridager (om feriegodtgjørelse, se [fellesbestemmelsene § 3](#))

Ordinær arbeidstid

Arbeidstakere med ordinær arbeidstid på helge- og høytidsdager får 133,33% tillegg pr. time for ordinær tjeneste på helgedager mellom søndager, 1. og 2. juledag, nyttårsdag, påskeaften, 1. påskedag, 1. pinsedag, 1. og 17. mai.

Tillegget utbetales iht. driftsdøgnet.

For jul-, nyttårs- og pinseaften utbetales tillegget i tiden fra kl. 12.00 til arbeidstidens slutt.

De som har hatt tjeneste etter kl. 18.00 julaften og nyttårsaften, får en fridag (rød dag) senere etter administrasjonens nærmere bestemmelse, med ordinær lønn. De som skal ha fridag etter tjenestegjøring julaften har fortrinnsrett til fri 1. juledag i den utstrekning fri kan gis denne dag.

Bestemmelsen gjelder også utrykning under hjemmevakt, men da bortfaller tidskompensasjonen (1/5).

De som kjører kveldsvakt jul- og nyttårsaften alternerer hvert år, og ingen kan oppsettes igjen før hele styrken har kjørt. Fortegnelse over hvem som står for tur, skal bekjentgjøres minst 8 dager i forveien.

Verksted- og infrastrukturarbeidere

Prosenttillegget som gis til vognvaskere for arbeid natt til 1. og 17. mai gis i stedet til den som arbeider natt til 2. og 18. mai.

Felles: 133,33%:

Overtidsarbeid i hele driftsdøgnet.

De som har ordinær fridag 1. og 17. mai, men utfører tjeneste, får foruten fridagsbetaling en fridag senere etter administrasjonens nærmere bestemmelse. Denne kan gis på ekstra helgedager.

For vognvaskere gjelder dette for 2. og 18. mai.

Kompensasjon for planmessig fridag.

Arbeidstaker med 37,5, eventuelt 35,5 timers uke, som ikke har søn- og helgedagsfri får som kompensasjon for planmessig fridag som faller på helge/høytidsdag mellom søndager 1,5/313 av årslønnen.

11.25

Tillegg etter § 11 pkt. 11.21 og 11.22 utbetales med de samme begrensninger som følger av fellesbestemmelsenes § 12, pkt. 12.28 og 12.29.

§ 12 OVERTID

Tariffavtalens regler om arbeidstid, hviletid, merarbeide og overtid gjelder felles for Kollektivtransportproduksjon AS (KTP AS). – Med "KTP AS" menes i disse regler Kollektivtransportproduksjon AS, Oslo trikken AS og Oslo T-banedrift AS samt virksomhet eiet av disse.

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid for hel stilling er overtidsarbeid og skal innskrenkes mest mulig.

Overtid skal ikke overstige 10 timer i en enkelt uke og ikke overstige 25 timer i 1 måned samt ikke overstige 200 timer i kalenderåret.

Gjeldene overtidsregler er :

Fagarbeidere, spesialarbeidere og hjelpearbeidere med dagarbeidstid og turnusarbeid	Maks 12,5 timer pr. uke Maks 36 timer pr. mnd Maks 321 timer pr. år
Helkontinuerlig skiftarbeid	Maks 12,4 timer pr. uke Maks 35,6 timer pr. mnd Maks 316,1 timer pr. år
Stasjonsbetjenter, konduktører, vognførere (to manns) (Turnusarbeid)	Maks 13,2 timer pr. uke Maks 38,9 timer pr. mnd Maks 353,3 timer pr. år
Billettkontrollassistenter, billettekspeditører og kontrollører med turnustjeneste og fast kveldstjeneste	Maks 12,5 timer pr. uke Maks 36 timer pr. mnd Maks 321 timer pr. år
Togførere, sporgvognsførere og bussførere (enmannsbetjent)	Maks 16,4 timer pr. uke Maks 53,16 timer pr. mnd Maks 509,76 timer pr. år
Kontorpersonal og trafikkbefal med dagarbeidstid	Maks 14,2 timer pr. uke Maks 43,5 timer pr. mnd Maks 403,3 timer pr. år
Trafikkledere ved trafikkledersentralen Oslo T-banedrift AS og TLS Oslo	Maks 14,4 timer pr. uke Maks 44,3 timer pr. mnd

Sporvognsdrift AS med 33,6 timers uke Maks 413, timer pr. år

Det kan når spesielle forhold begrunner det inngås avtale mellom Fagforbundet/Yrkes-trafikkforbundet/Sammenslutningen av Akademikerforeninger i Spekter ved KTP AS og KTP AS om en tidsbegrenset periode å dispensere fra disse grensene.

Av hensyn til sikkerheten plikter den enkelte ansatte i sikkerhetstjeneste i KTP AS/Oslo T-banedrift AS/Oslo Sporvognsdrift AS å innhente godkjenning fra bedriften om eventuelle arbeidsforhold hos andre selskaper/arbeidsgivere enn det selskap vedkommende er ansatt i.

Organisasjonene skal underrettes om utfallet av bedriftens vurdering/godkjenning.

REGLER FOR ANSATTES BIERVERV / ANSATTE SOM HAR FLERE ARBEIDSFORHOLD I ELLER UTENFOR KTP AS

Arbeidstager må ikke uten skriftlig forhåndstillatelse fra KTP AS påta seg arbeide eller erverv (bistilling/bierverv og/eller hovedstilling/hovederverv) i eller utenfor KTP AS som kan hemme eller sinke arbeidstagers fullt forsvarlige arbeidsutførelse i KTP AS, og/eller som strider mot arbeidstagers lojalitets- og troskapsplikt overfor KTP AS.

Arbeidstaker med sikkerhetstjeneste (innehar arbeidsoppgaver som kommer inn under helsekravforskriften) plikter herunder også i relasjon til arbeide/erverv i eller utenfor KTP AS å påse at dette ikke kommer i konflikt med reglene om 11-timers opphold fra en tjenestes avslutning til neste dags tjeneste, maks. arbeidstid pr. døgn 14 timer og maks. 10 timers førertjeneste pr. dag.

Arbeidstager plikter å forhåndsinformere KTP skriftlig om arbeide eller erverv (bi-stilling/bierverv og/eller hovedstilling/hovederverv) i eller utenfor KTP AS. Arbeidstager plikter på forespørsel å legge frem for leder oversikt over annet utført arbeide eller erverv.

Pålagt overtidsarbeide Avspasering

Pålagt overtidsarbeide kan avspaseres hvis tjenestens tarv tillater det og administrasjonen og vedkommende arbeidstaker er enige om avspasering. Avspaseringen skjer time for time og overtidstillegget utbetales.

Innestående timer utover 70 timer utbetales løpende.

Avtalt bytte av tjenestedag.

Frivillig tjenestegjøring på fridag mot avtalt fri en bestemt dag senere kan etter søknad tillates av bedriften. Ved slik tjenestegjøring skal time regnes mot time uten overtidstillegg og det er anledning til å arbeide flere deltjenester mot fri senere. Det kan ikke avtales mer enn 5 arbeidsdager fri i sammenheng.

12.1

Alle arbeidstakere

12.11

Når hensynet til KTP AS interesse krever det, kan overtidsarbeid pålegges utført.

Begrensning

Overtidsarbeidet skal innskrenkes mest mulig og ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker og skal begrenses i samsvar med bestemmelse i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.

Varsel

Den enkelte arbeidstaker skal varsles i så god tid som mulig om overtidsarbeidet.

Fritak

Det vises til lov om arbeidervern og arbeidsmiljø § 10-6 om rett til å bli fritatt for overtidsarbeid.

12.12 50% 100%

A. Verksted- og infrastrukturarbeidere

50%:

Overtidsarbeid mellom kl. 07.00 til kl. 20.00.

100%:

Overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og kl. 07.00

Overtidsarbeid på lørdager og søndager, og på dager før helgedager etter ordinær arbeidstids slutt.

Overtidsarbeid på ukentlig fridag iht. turnusplan.

Overtidstillegget betales for hvert påbegynte kvarter.

Turnus/nattarbeid 35,5 timers uke

En arbeidstaker som pålegges overtidsarbeid umiddelbart etter den ordinære arbeidstids slutt, får 50% tillegg for de første 3,5 timer, deretter 100% med mindre vedkommende alt etter hovedbestemmelsen foran skal ha 100%.

Helkontinuerlig skift 33,6 timers uke

Må en arbeidstaker i helkontinuerlig skift arbeide overtid etter nattskift, i sammenheng eller innen utløpet av det etterfølgende skift, får vedkommende 100% tillegg.

Påbegynt time

Ved beregning av overtid avrundes oppad til nærmeste kvarte time. Forutsetningen er at samme beregning skal gjelde ved trekk

B. Trafikkbetjening, salg, service og befal

100%:

Overtidsarbeid på søndager.

Overtidsarbeid mellom kl. 01.00 og 05.00.

Overtidsarbeid på dager før ordinære fridager og på dager før Skjærtorsdag og Kr.himmelfartsdag etter ordinærarbeidstids slutt.

Overtidsarbeid på ukentlig fridag iht. turnusplan.

50%:

Overtidsarbeid til alle andre tider i døgnet.

Overtid på fridag som dekker en planmessig tjeneste betales med minst 6 timer (35,5 t.) eller 5 timer (33,6 t.).

For ikke planmessig tjeneste (møtetjeneste/tøddel) betales for tjenestens varighet, dog minst for 2 timer.

C. Kontoradministrasjonen

50%: Overtidsarbeid mellom kl. 08.00 og kl. 20.00

100%: Overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og kl. 08.00

Overtidsarbeid på lørdager og søndager, og på dager før helgedager etter ordinær arbeidstids slutt.

50%: Arbeidstakere med de første 4 timer og 25 minutter etter ordinær arbeidstids fleksibel arbeidstid slutt.

D. Alle

Prosenttillegget beregnes av den ordinære lønn.

Bestemmelsene under § 12 pkt. 12.13 annet avsnitt og 12.14 gjelder ikke arbeidstakere i kontoradministrasjonen.

Beregningsgrunnlag

For årslønnde arbeidstakere med 37,5 timers uke regner man med 1950 timer i året, for arbeidstakere ved kontoradministrasjonene med 1925 timer i året. For andre arbeidstakere vises det til par. 10.25 i fellesbestemmelsene.

12.13 2 timer

Arbeidstaker som etter tilsigelse møter opp til bestemt tid, men som må gå igjen fordi vedkommendes assistanse ikke trengs, får overtidsbetaling for 2 timer.

4 timer

Er arbeidet etter slik tilsigelse påbegynt, skal arbeidstakeren skaffes arbeid i inntil 4 timer eller lønnes for denne tid. Lønnes det etter dette for et tidsrom hvor det ikke arbeides, blir overtidstillegget å regne med den prosentsats som gjaldt ved arbeidets opphør. Kfr. dog § 12 pkt. 12.26.

12.14 Spisepause

Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid betales ikke for tilsigelse eller frammøte, men en kortere spisepause regnes som løpende arbeidstid og det betales for denne og den tid overtidsarbeidet varer.

12.15 Hjemmevakt, hvilende vakt,

Overtid i forbindelse med hjemmevakt eller hvilende vakt på avdeling betales etter faktisk medgått tid.

12.16 Kostgodtgjørelse

Ved pålegg om overtidarbeid umiddelbart etter arbeidstidens slutt og som varer lenger enn 2 timer, og som ikke er varslet senest dagen før, betales en kostgodtgjørelse på kr 80,-.

12.17 Forskjøvet arbeidstid

Ved overtid på forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for utbetaling av 100%-tillegget tilsvarende.

12.18 Reisegodtgjørelse

Arbeidstaker som møter fram til eller avslutter overtidarbeid eller forskjøvet arbeidstid utenfor den alminnelige driftstid for byens kommunikasjonsmidler, får betalt reisegodtgjørelse med kr 70,-. Betalingen faller bort hvis administrasjonen holder transport (hertil regnes også tjenestebil), betaler transportutgifter eller holder tjenestebolig.

12.19 Deltid

Deltidsansatte har krav på overtidkompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag).

Deltidsansatte har krav på overtidsgodtgjørelse i de tilfeller den ukentlige arbeidstid strekker seg utover normal arbeidsuke for arbeidstakere i hovedstilling.

12.2

Særbestemmelser for enkelte grupper

12.22

12.24

Må stadig tjenestegjørende arbeidstaker i fast nattjeneste (jf. § 10 pkt. 10.32) pålegges overtidarbeid umiddelbart etter nattarbeidets avslutning, får vedkommende 50% tillegg for de første 3 1/2 timer, deretter 100% med mindre vedkommende alt etter § 12 pkt. 12.12 foran skal ha 100%.

12.26 Kontoradministrasjon

Ved forskjøvet arbeidstid ved kontoradministrasjonene betales 50%.
([Se § 9 pkt. 9.31.](#))

12.28 Begrensning ltr/timer

For pålagt overtidsarbeid utbetales for arbeidstakere med lønn til og med en årslønn på kr. 600.000, overtidsgodtgjøring etter bestemmelsene ovenfor

12.29 En årslønn på høyere enn kr. 600.000

Arbeidstakere som ikke omfattes av bestemmelsene i § 12, pkt. 12.1, 12.2, 12.21 - 12.28, kan etter søknad tilstås en godtgjøring for pålagt overtidsarbeid ut over ordinær arbeidstid begrenset oppad til kr. 30.000 pr. år. Slik godtgjøring kan helt eller delvis erstatte eventuelle fridager eller møtegodtgjøring etter § 12 pkt. 12.32 eller § 12 pkt. 12.33 eller gis i tillegg til slike fridager eller møtegodtgjøring. Eventuell godtgjøring og størrelsen på denne fastsettes av KTP AS for den enkelte arbeidstaker etter drøftelser med vedkommende arbeidstakers tillitsvalgte.

12.32 Kompensasjon

Arbeidstaker som etter sin arbeidsinstruks eller etter tilsettingsvilkårene har plikt til å møte i utvalg, herunder bydelsutvalg, utenom ordinær arbeidstid og som ikke har krav på overtidsbetaling eller tilstås møtegodtgjørelse på linje med ombudsmenn, tilstås inntil 7 fridager pr. år som kompensasjon for møtevirksomheten. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie.

Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstid.

12.33

Dager som er tilstått etter § 12 pkt. 12.32, kan alternativt tas ut i tilsvarende antall daglønner dersom det er enighet om det.

§ 13 LØNNSANSIENNITET

13.1 Ved tilsetting i stilling i KTP AS fastsettes lønnsansienniteten etter følgende regler:

13.11 Gjennomgående lønnsansiennitet

Arbeidstaker beholder sin lønnsansiennitet ved overgang fra en heldagsstilling til annen heldagsstilling i KTP AS. Det samme gjelder ved overgang fra deltidsstilling med minst 15 timer pr. uke til heldagsstilling og omvendt.

13.12 Godskrivning

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.
Praktikanttjeneste godskrives ikke.

Læretid m.v.

Ved overgang til stilling som fagarbeider/håndverker etter avlagt fagprøve medregnes 2 år av læretiden i lønnsansienniteten i fag med 3 års læretid og for fag med 4 års læretid medregnes 3 års lønnsansiennitet, kfr. dog § 13, pkt. 13.12, 1. ledd.

13.13 Hovedregel

All dokumentert yrkeserfaring, herunder dokumentert omsorgsarbeid som kvalifiserer til omsorgslønn godskrives fullt ut.

Bestemmelsen gjelder for nyansatte fra 01.08.2008

Videre opprykk på ansiennitetsskalaen skjer etter ordinære ansiennitetsregler. § 13 pkt. 13.13 gjelder ikke lærlinger, unge arbeidstakere og praktikanter.

13.14 Verneplikt

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

13.18 Fravær

Fravær som regnes med i lønnsansienniteten:

- 1 Fravær med hel eller delvis lønn
- 2 Fravær ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og offentlig verv.
- 3 Permisjon uten lønn medregnes med inntil 1 år

13.19 Beregningsdato

Utgangspunktet for beregning av lønnsansienniteten er den 1. i måneden, slik at den som tiltrer i første halvdel av måneden får den 1. som utgangspunkt, og den som tiltrer etter den 15., får den 1. i påfølgende måned som utgangspunkt.

13.20 Mindre enn 1 måned

Arbeidsperioder av mindre enn 1 måneds varighet godskrives ikke.

§ 14 STEDFORTREDERTJENESTE

14.1 Beordring

Enhver arbeidstaker plikter etter beordring å utføre stedfortredertjeneste når den ordinære arbeidstid ikke derved vesentlig økes.

14.11 Beregning av godtgjørelse

Under slik tjenestegjøring i høyere lønnet stilling hvor vedkommende utfører det arbeid som ordinært er tillagt stillingen, utbetales etter 1 ukes forløp den lønn som hører til stillingen, beregnet som om vedkommende hadde rykket fast opp i stillingen. Når lønnen er disponibel, lønnes etter foranstående regel fra første dag, og det samme gjelder i tilfeller stillingsinnehaveren har utdanningspermisjon med hel eller delvis lønn av minst 1 måneds varighet.

Det kan fastsettes dellønn ved beordring til delvis tjenestegjøring i høyere stilling.

14.12

Arbeidstakere som i løpet av de siste 12 måneder har tjenestegjort sammenlagt i 1 uke i høyere lønnstrinn, skal ved senere vikariat ha den høyere stillings lønn fra første tjenestedag i den høyere stilling.

14.14 Krisesituasjoner

KTP AS kan i krisesituasjoner i fredstid, som skyldes forhold KTP AS ikke har herredømme over, beordre arbeidstakere i KTP AS til annet arbeid eller arbeidssted i KTP AS's tjeneste.

Underretning

Før KTP AS treffer slik bestemmelse skal arbeidstakerorganisasjonene underrettes.

Samme fagområde/art

Det arbeid vedkommende beordres til må ligge innenfor det fagområde eller være av samme art som det vedkommende ellers ivaretar i KTP AS.

Kompensasjon

I den utstrekning beordringen fører til et mer krevende og kvalifisert arbeid enn det vedkommende ellers utfører, skal det gis kompensasjon for dette, eventuelt etter forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonen.

§ 15 DISIPLINÆRE FORFØYNINGER

15.11 Skriftlig påtale

Når en forseelse påtales skriftlig, kan utvalget for tillitsvalgte med vedkommende arbeidstakers samtykke underrettes ved gjenpart. Vedkommende kan selv eller ved den han/hun gir fullmakt kreve forhandlinger om saken med den som har gitt påtalen. Denne bestemmer deretter om påtale skal stå ved makt. Krav om forhandlinger må være framsatt innen 1 uke.

15.12 Etter 3 år

Skriftlig påtale kan ikke brukes til vedkommendes skade, når vedkommende i 3 år etter påtalen har vist korrekt forhold i tjenesten.

§ 16 VEDTAK OM LØNNSPLASSERING

16.11 Underretning om vedtak

De organisasjoner som ønsker det, vil bli underrettet om vedtak om plassering av stillinger.

16.12 Krav

Dersom vedkommende organisasjon er uenig i bedriftens plassering av stillingen, kan det framsettes krav om lønnplasseringen overfor administrerende direktør.

§ 17 JUSTERINGER/FORHANDLINGER

17.1 Justeringer

17.11

I tariffperioden kan det forhandles om endringer av de nåværende lønns plasseringer. Den økonomiske ramme for forhandlingene samt virkningstidspunktet, avtales i forbindelse med revisjon av overenskomsten.

17.12

Dersom det under justeringsoppgjøret ikke oppnås enighet, skal saken legges fram for et ankeutvalg som avgjør tvisten med bindende virkning fra det avtalte tidspunktet og innenfor den avtalte økonomiske rammen.

17.2 Forhandlinger

17.21

Organisasjonene kan uavhengig av det som er nevnt under § 17 pkt. 17.1 fremme krav overfor administrerende direktør om endret plassering av enkeltstillinger og grupper av stillinger på regulativet når stillingens/stillingenes ansvars- og arbeidsområde er blitt vesentlig endret. Dersom det ikke oppnås enighet mellom partene, legges kravene fram for et ankeutvalg som avgjør kravene med bindende virkning.

17.3 Tvisteløsning

17.31 Ankeutvalg

Ankeutvalget (jf. § 17 pkt. 17.1 og 17.2) opprettes som et permanent utvalg bestående av 5 medlemmer, hvorav hver av partene velger 2 og det femte medlem -lederen - oppnevnes av Riksmeklingsmannen, dersom partene ikke blir enige om valget.

Ved behandlingen av justeringsoppgjør etter § 17 pkt. 17.1, oppnevner forhandlingssammenslutningen arbeidstakernes 2 medlemmer, og ved behandling av krav etter § 17 pkt. 17.2 oppnevnes de 2 medlemmer av vedkommendes organisasjon.

17.32

Utvalget avgjør tvister ved simpelt stemmeflertall. Det fastsetter selv reglene for saksbehandlingen.

17.33

Utvalget avgjør selv virkningstidspunktet for lønnsendringer etter § 17 pkt. 17.2.

Dersom KTP AS 's forberedelse av et krav har tatt urimelig lang tid, kan utvalget fastsette tilbakevirkning.

17.34

Partene dekker omkostningene ved det permanente utvalg med en halvdel hver.

17.4 Protokolltilførsel:

Har KTP AS særlige vansker med å rekruttere eller beholde kvalifisert personale, kan KTP AS og vedkommende arbeidstakerorganisasjon inngå avtale om:

- A endring av stillingskode/lønnsrammeplassering
- B endring av lønnstrinns plassering
- C spesiell avlønning som f.eks. bruk av kronetillegg som en personlig ordning.

Denne protokolltilførsel innebærer ikke endringer i den adgang KTP AS i henhold til tidligere praksis har til å gjennomføre lønnsmessige tiltak på egen hånd.

17.5 Stillinger som ikke omfattes av tariffavtalens lønnsbestemmelser.

Følgende stillinger omfattes ikke av tariffavtalens bestemmelser om lønn lønns plassering/lønnsfastsettelse):

Konsernledelsen i Kollektivtransportproduksjon AS, stillinger som rapporterer til konsernledelsen og administrative lederstillinger som rapporterer til disse.

§17.6 Unntak av ansatt fom lønnstrinn 30 fra §§ 17-1 til 17-3

Personer plassert i stillinger som er lønnet f.o.m. lønnstrinn 30 som ikke er tatt ut av overenskomstene kan etter avtale med organisasjonene, tas ut av bestemmelsene i §§ 17.1 – 17.3 om lønns plassering/ lønnsfastsettelse.

De personer som tas ut av ovennevnte bestemmelser plasseres på kronebeløp pr. år og ikke lønnstrinn. Generell tillegg som gis sentralt og lokalt gis ikke til disse personene.

Når det foreligger forhandlingsrett med utgangspunkt i sentrale protokoller skal rammen for disse stillingene forhandles på grunnlag av følgende kriterier

- * virksomhetens økonomi
- * produktivitet
- * fremtidsutsikter
- * konkurranseevne, herunder lønnsmessig markedstilpasning.

Rammen for de ansatte som i henhold til § 17.6 er unntatt fra §§ 17-1 til 17-3 skal være den samme som gjennomsnittsrammen for de ansatte som er plasserte på ltr. 1 – 29/rammen for hovedoppgjøret.

Det skal så foretas individuelle lønnsvurderinger basert på arbeids- og ansvarsområde, fastsatte mål og oppnådde resultater.

De individuelle lønnsvurderinger foretas av det enkelte selskap Kollektivtransportproduksjon AS, Oslo T-banedrift AS og Oslo trikken AS innenfor avtalt ramme.

Resultatet forelegges vedk. organisasjon til uttalelse før gjennomføring. Normalt skal tillegget ha virkning fra den 01.04. vedk. år.

Individuelle lønnsvurderinger kan foretas i tariffperioden av det enkelte selskap Kollektivtransportproduksjon AS, Oslo T-banedrift AS og Oslo trikken AS. Lønnsendringer forelegges vedk. organisasjon til uttalelse før gjennomføring.

Ved nyansettelser av personer som plasseres fom lønnstrinn 30 avtales det med organisasjonene om vedkommende skal tas ut av

bestemmelsene i §§ 17.1 – 17.3.

§17.7 Økt anvendt kompetanse – formell kompetanse og realkompetanse.

Dokumentert formell kompetanse på ett eller flere viktige områder som gjør vedkommende i stand til å utføre arbeidsoppgaver ut over de som tilligger stillingens primærfunksjon, kan gi et personlig tillegg.

Tillegg kan gis dersom den ansatte innehar realkompetanse på et bredere spekter av relevante arbeidsfelt enn det som normalt tilligger stillingens funksjoner og kompetansekrav.

Det kan tilstås inntil 6000,- kr. pr. år i personlig tillegg.

Tillegg som arbeidsgiver innstiller på forelegges berørt fagforening før de beslutes iverksatt. Berørt fagforening skal ha innsikt i vurderingene.

Det utarbeides nærmere kriterier i partssammensatt utvalg.

§ 18 TVIST OM OVERENSKOMSTENS FORSTÅELSE

18.11 Forhandlinger

Oppstår det tvist om forståelse av overenskomsten, skal tvisten søkes løst ved forhandlinger, som skal finne sted snarest mulig, og ikke senere enn 14 dager etter at den er forlangt av en av partene.

Arbeidsrett Voldgift

Oppnås ikke enighet, avgjøres saken som arbeidsrettssak, for så vidt partene ikke blir enige om å henvise saken til avgjørelse av voldgiftsrett. Denne består av 3 medlemmer, hvorav arbeidstakerne velger 1 og KTP AS 1. Disse 2 velger i fellesskap oppmann. Oppnås ikke enighet om oppmannen, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

§ 19 IKRAFTTREDEN, VARIGHET OG ETTERBETALING

For detaljer om dette, se overenskomstens A-del.

B GENERELLE SÆRBESTEMMELSER

1 Lønnsrammesystemet

Lønnsrammesystemet, herunder plassering i stillingsregisteret, inngår som en del av denne overenskomst.

2 Deltidsstillinger

Med deltidsansatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. i gjennomsnitt pr. uke), som er mindre enn den som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

3 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Lønnen fastsettes som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidsansatte i samme arbeidsområde.

Med mindre annet er fastsatt i fellesbestemmelsene eller særbestemmelsene, lønnes ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trengs, for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for kvelds- og nattarbeid ([jf. § 10 pkt. 10.31](#)), lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager ([jf. § 11](#)) utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang.

6 Baser

Administrasjonen avgjør når det blant ufaglærte arbeidstakere og spesialarbeidere skal anvendes bas. Bastillegget er kr. 7,- pr. time.

Regulativlønnte håndverkere og fagarbeidere plikter uten ekstragodtgjørelse etter behov å fungere i basens sted og som førsteperson ved ledelse av mindre arbeidsstokker, dog utbetales bastillegg eller stedfortrederlønn hvis dette er hjemlet etter fellesbestemmelsenes §14.

8 Reisebestemmelser

Protokolltilførsler:

Årslønn over kr.600.000 :

Bestemmelsen om betaling for reisetid ved arbeidsplass utenfor bygrensen med/uten nattopphold gjelder ikke for arbeidstakere med årslønn over kr. 600.000

Særlige forhold

For arbeidssteder som ligger så langt fra offentlige kommunikasjonsmiddel eller hvor reiseutgiftene blir så store at reglene om "Arbeidsplasser innenfor bygrensen" virker urimelig avgjør administrerende direktør etter at saken er drøftet med arbeidstakerorganisasjonene.

I den utstrekning det er hensiktsmessig, skal administrasjonen påse at arbeidstakerne blir anvist arbeid på arbeidsplasser med kortest mulig reise.

10 Lærlinger

1

Lærlingordningen i Kollektivtransportproduksjon AS bygger på lov om fagopplæring i arbeidslivet av 23. mai 1980.

3

For lærlinger fastsettes følgende regler for lønn:

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid.

Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen fastsettes som en prosentvis andel av begynnerlønnen for håndverker/fagarbeider eksklusive tillegg.

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

Fag som følger hovedmodellen har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedrift/virksomhet. Læretiden i bedrift/virksomhet består av 50% opplæring og 50% verdiskaping

4

1 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 50%
2. halvår: 80%

1 ½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 45%
2. halvår: 55%
3. halvår: 80%

2 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 30%
2. halvår: 40%
3. halvår: 50%
4. halvår: 80%

2 ½ års læretid i virksomheten:

1. halvår: 30%
2. halvår: 35%
3. halvår: 40%
4. halvår: 65%

5. halvår: 80%

3 års læretid i virksomheten:

1. halvår: 0%

2. halvår: 15%

3. halvår: 25%

4. halvår: 35%

5. halvår: 45%

6. halvår: 80%

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn enn den som framgår av pkt. 3 avtales, innenfor den gitte totalramme for hvert enkelt lærlingeløp.

5

Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten:

Lærlinger uten grunnkurs (GK) og videregående kurs (VK1) i videregående skole etter Reform-94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlingelønn som følger hovedmodellen (1 årslønn)

6

Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring:

For lærlinger med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemninger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønningen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

7

Ubekvemstillegg.

Lærlingen utbetales ubekvemstillegg etter fellesbestemmelsenes §§ 10 og 11.

8

Overtid:

Lærlinger under 18 år kan ikke pålegges overtidsarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 38. Lærlinger over 18 år skal normalt ikke pålegges overtidsarbeid. Hvis lærlingen likevel pålegges overtidsarbeid utbetales lærlingen overtidsgodtgjøring etter

fellesbestemmelsenes § 12 som for arbeidstakere i full stilling, med basis i grunnlønn for fagarbeidere.

9

Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger

Lærlingen gis rett til sykelønn og fødsels-/adopsjonspenger etter fellesbestemmelsenes § 4 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves.

10

Gruppelivsforsikring:

Lærlingen omfattes av gruppelivsforsikring i fellesbestemmelsenes § 8, med rettigheter som tilsvarer 50% av det beløp som fremgår av fellesbestemmelsenes § 8, pkt. 8.3 for heltidsansatte.

11

Bruttolønn:

Lærlingen omfattes ikke av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning og lønnen skal derfor utbetales som bruttolønn.

STIKKORD - TARIFFPERIODEN 1.4.2012 - 31.3.2014

1

17. mai 30; 31; 85; 110; 113; 147

A

adopsjon 11
Adopsjon 11
Amming 11
ankeutvalg 45
ansiennitet 110; 111; 120; 121; 127
Arbeidsrett 48
ARBEIDSTID 20
Avspasering 23; 35

B

Baser 50
Beordring 42

D

Divisor for timelønn 27; 68; 74

E

Egenmelding 147; 148; 149

F

Fagforeningskontingent 29
Feriefritid 3
Forhandlinger 45; 48
Forskjøvet 22; 38; 96
Forskjøvet arbeidstid 22; 38; 96
Førstegangstjeneste 18

G

Gangtid 81; 107
Gjennomgående lønnsansiennitet 40

H

Helkontinuerlig skift 20; 36
Helkontinuerlig skiftarbeid 33
hjemmevakt 8; 10; 24; 31; 37; 109
Hjemmevakt 24; 37; 105; 109

J

Justeringer 45

K

Kronisk sykdom 8
58

L

Langvarig syke	12
Lærlinger	27; 52; 53; 102
Lønn for deltidsstillinger	27; 50
Lønn under sykefravær	5
Lønn under verneplikt	85
Lønnsansiennitet	40; 85; 116
lønnsplassering	46; 47
Lønnsutbetaling	28; 86
Lørdags- og søndagstillegg	140

M

Midlertidig tilsatt	2
---------------------	---

N

nattjeneste	20; 25; 38; 114
-------------	-----------------

O

Omplassering	6; 10
Oppsigelse	2; 6; 77; 87; 120
Overtid	33; 36; 37; 53; 74; 89; 105

P

Pensjon	19; 65; 90; 92; 97
påskeaften	30; 31; 85

R

Rasjonalisering	2
refusjon	7; 149; 151
Reisebestemmelser	51; 104

Reisegodtgjørelse	38
Reisetid	65; 73; 82
Renter	29

S

Skriftlig påtale	44
Soning	9
svangerskap	9; 10; 85; 87
Svangerskap og fødsel	9
Syke barn	12
Syke- og uførepensjon	8
Sykefravær	6; 119
Sykepengeattest	7; 149
Søn- og helgedager	85

T

Tidsbegrenset	2
Tidsbegrenset ansettelse	2
turnusordninger	20; 106
Tvisteløsning	45

U

uførepensjon	5; 6; 7; 8; 9; 15; 63; 119; 121; 147; 156
--------------	-------------------------------------------

V

Varighet	129
Voldgift	48

Y

yrkesskade	14; 15; 119; 150; 153
ytelser	15; 18

**Diverse særbestemmelser
for arbeidstakere i
Kollektivtransportproduksjon AS
med Fagforbundet**

Lønn

Lønnsregulativet og diverse lønnsbestemmelser for kontor personalet finner man under diverse bestemmelser for arbeidstakere i KTP AS - generelle lønnsbestemmelser.

Divisor for årstimeverk:

- 1950 for timelønn og
- 1925 for beregning av overtidsgodtgjørelse.

Diverse

Protokoller

Med mindre annet er fastsatt kan hver enkelt protokoll (inklusive protokollene med referanse til særavtalene på side 159 - 184 i overenskomstheftet) sies opp med minst 3 måneders skriftlig varsel i tariffperioden regnet fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen finner sted.

Dersom det ved forhandlinger om revisjon av protokoller ikke oppnås enighet, skal tvisten avgjøres ved voldgift etter [fellesbestemmelsenes § 18, annet ledd](#).

Sikkerhetstjeneste lengde

Bedriften og den enkelte arbeidstaker skal ved utførelse av overtidarbeid ta nødvendig hensyn til at tjenesten ikke blir så lang at sikkerheten trues. Mer enn 14 timer på en dag tillates ikke. Sammenhengende sikkerhetstjeneste må ikke finne sted utover 10 timer uten å ha vært avbrutt av en hvilepause på minst 3 timer.

Tjenestetid

Tjenestetiden regnes fra den dag vedkommende begynner i bedriftens tjeneste.

For trafikkpersonalet fratrekkes ikke fravær med bevilget sykkelønn eller vartpenger i tjenestetiden (dette gjelder ikke lønnsansiennitet hvor disse fravær fratrekkes som tidligere).

Den sammenhengende tjenestetid skal ikke betraktes som avbrutt av arbeidsstans som har fremkommet ved lockout eller ved en streik som er besluttet eller godkjent av Landsorganisasjonens sekretariat, eller ved midlertidig

ledighet som skyldes bedriftsmessige årsaker.

Midlertidige stillinger

Alle midlertidige stillinger som forutsettes å vare minst 2 måneder skal avverteres ledig senest innen 14 dager. Dette gjelder ikke overføring av overtallige - heller ikke plassering av personale som på grunn av sykdom eller andre spesielle årsaker ikke kan fortsette sitt vanlige arbeid. Før plassering skjer skal det i hvert enkelt tilfelle konfereres nærmere med utvalget for de tillitsvalgte, om så vel plassering som tidsrom.

Denne tjenestegjøring gir ikke vedkommende noe fortrinn i konkurranse med andre søkere. Sammenhengende vikartjeneste på kontoret med etterfølgende fast ansettelse medregnes i tjenestetiden.

Fri kjøring.

- | | |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ektefelle/samboer | A) Arbeidstaker (heltidsansatte, deltidsansatte og helgedagsbetjening) mottar etter 4 ukers ansettelse fribillett til seg selv og sin ektefelle gjeldende på AS Oslo Sporveiers linjer. Fribillett gis også til samboer når det fra Folkeregisteret foreligger en skriftlig erklæring om at bofellesskapet har vart i minst ett år. |
| Barn | B) Fribillettene er strengt personlige.
C) Barn under 16 år får fri befordring (gjelder barn til arbeidstakere, heltidsansatte, deltidsansatte og helgedagsbetjening). Det samme gjelder samboers barn når det fra folkeregisteret foreligger en skriftlig erklæring om at bofellesskapet har vart i minst ett år. Skolebarn som har lengre skolevei, kan etter søknad og etter spesielle regler få fri reise til og fra skolen” |
| Sesongarbeidere | D) Uniformert betjening reiser fritt på selskapets linjer.
E) For sesongarbeidere og midlertidige arbeidere gjelder ikke ovenstående regler i punktene a og c. Disse får fribillett for seg selv etter 4 ukers sammenhengende tjeneste. |

Permisjon

Tillitsvalgte

- a. Permisjon for arbeidstakernes tillitsvalgte gis på anmodning av organisasjonen (leder i foreningen eller stedfortreder) i den utstrekning det er nødvendig og under hensyn til bedriftens tarv. Vedkommende beholder sine rettigheter som om han/hun fremdeles var i bedriften med den begrensning som fremgår av pensjonskassens vedtekter.

Lønn. Tillitsmannsutvalget

- b. For møter i utvalget for de tillitsvalgte hvor bedriften er representert, og møter mellom bedriften og representanter for arbeidstakernes organisasjoner, trekkes ikke i lønn hvis møtet finner sted i vedkommendes arbeidstid.

Det betales ingen godtgjørelse hvis møtet er utenom vedkommendes arbeidstid.

For trafikkpersonalets vedkommende betales dog ordinær timelønn uten tillegg eller det gis tilsvarende fri time for time etter konferanse med vedkommende dersom møtet finner sted utenfor vedkommendes arbeidstid. For møter på fridag gis 100% tillegg for medgått antall timer, minst 2 timer.

Plankomiteén

- c. For arbeid med gjennomgåelse av forslag til nye Planer får plankomiteén fri med full lønn i fornøden utstrekning. For øvrig gjelder punkt b.

Kommunale og offentlige verv

- d. Arbeidstaker kan tilstås permisjon av adm. direktør når denne er pålagt å utføre kommunale og andre offentlige verv og borgerplikter (utenfor militærtjeneste) i inntil 30 dager pr. kalenderår, uten at det gjøres fradrag i ferien. Omfatter permisjonen et sammenhengende tidsrom av mer enn én uke, blir spørsmålet om bibehold av lønn å forelegge adm. direktør til avgjørelse. Ellers bibeholdes lønnen.

Arbeidstakere av ikke europeisk herkomst

- e. Arbeidstagere av ikke europeisk herkomst gis anledning til 4 ukers permisjon uten lønn hvert annet år til for bruk hjemreise i forbindelse med ferie.

Innkalling Lønn

Innkalling til bedriften skal så vidt mulig skje i vedkommendes arbeidstid. Dersom dette ikke er mulig betales overtid med vanlig prosenttillegg. De samme bestemmelser gjelder også ved innkalling til politiet eller rettsforhør i tjenesteanliggender.

For fremmøte til rutineundersøkelser hos bedriftslegen betales 2 timer ordinær lønn såfremt fremmøtet ikke finner sted i betalt arbeidstid.

Ordningen gjelder ikke hvor innkallingen skyldes arbeidstakers eget forsømmelige forhold.

Inndragning av sertifikat Overføring til annet arbeid

Hvis en vognbetjening, uten at vedkommende selv har skyld i det, mister sitt offentlige kjøresertifikat for motorkjøretøyer, vil selskapet skaffe vedkommende stilling som stasjonsbetjent hvis vedkommende er egnet til dette arbeid. Hvis ikke, skal vedkommende om mulig søkes plassert i annen stilling ved bedriften. Ved overføring til annet arbeid beholder vedkommende lønnen for den tidligere stilling i 1 år, deretter i den utstrekning konsernsjefen bestemmer etter konferanse med Fagforbundet.

Vareklær/ uniform

Bestemmelsene om tildeling av vareklær er fastsatt i [særavtale av 02.04.2002](#), og for den som er underlagt påbud om bruken av uniform er bestemmelser inntatt i deres respektive særbestemmelser.

Attester Sluttattest

Når en arbeidstaker forlater bedriften, enten dette skjer etter eget ønske eller han blir oppsagt, uansett av hvilken grunn, får denne en bevitnelse for hvor lenge man har arbeidet på stedet.

Bevitnelsen skal inneholde:

- a. Navn, fødselsår og datum.
- b. Når begynt ved bedriften.
- c. Når sluttet (uten anførsel av årsak).
- d. Fag.
- e. Timelønn ved fratredelsen.
- f. Tiden for siste ferie eller feriegodtgjørelse.

Utdeling av overenskomst

Selskapet tilstiler hver enkelt av sine arbeidstakere et trykt eksemplar av overenskomsten snarest etter tariffens vedtakelse.

Utenbys arbeid - nattopphold

KTP refunderer faktisk dokumenterte utgifter til overnatting og måltider, maksimalt opp til satsene i statens reiseregulativ.

Gjennomsnittsberegning av sykkelønn

Ad. §§ [3](#), [4,5](#) og [6](#) i fellesbest.:

Vikarer for formenn, oppsynsmenn, baneformenn, billettekspeditører og kontorvikarer som har tjenestegjort i høyere lønnsklasser, får under sykefravær og militærtjeneste sin ordinære lønn beregnet etter den gjennomsnittlige, ordinære lønn de siste 4 uker før fraværet.

Protokolltilførsel

Partene gjennomgår i tariffperioden de foreliggende protokoller som er satt opp utenom tariffrevisjonene med sikte på å oppheve de bestemmelser det ikke lenger er rimelig grunnlag for å opprettholde. Oppnås ikke enighet om opphevelse eller endring av bestemmelsene, henvises saken til avgjørelse ved voldgift [etter fellesbestemmelsenes § 18.](#)

Fratredelse med uførepensjon

Ansettelsesforholdet ved Kollektivtransportproduksjon AS opphører når arbeidstakeren blir tilstått 100% varig uførepensjon. Ved gradert uførepensjon (for eksempel 50%) opphører ansettelsesforholdet tilsvarende (for eksempel 50%) eventuelt full dersom arbeidstageren er ansatt som deltid/helgedagsbetjent og graden av uførepensjon tilsvarer stillingsbrøken.

Stipend – ordningen.

For Kollektivtransportproduksjon AS gjelder
"Avtale om opplysnings- og utviklingsordning i Spekter"

Kollektivtransportproduksjon sin stipendordning har en øvre ramme på 500.000 kr. pr. år.

Stipend – ordningen administreres av et partssammensatt styre hvor Kollektivtransportproduksjon AS oppnevner 5 representanter, Fagforbundet 3 representanter, Yrkestrafikkforbundet 1 representant og Sammenslutningen av Akademikerforeninger i Spekter (SAN) en representant. For hver representant oppnevnes en personlig vararepresentant.

Stipend – ordningens styre velger selv sin leder og nestleder, samt oppnevner sitt sekretariat. Statutter for OU-ordningen og retningslinjer for tildeling av stipend vedtas av OU-ordningens styre.

Stipendordningens årsrapport og regnskap vedlagt statutter og retningslinjer oversendes hvert år innen utgangen av januar adm. direktør i Kollektivtransportproduksjon AS samt Fagforbundet, Yrkestrafikkforbundet og Sammenslutningen av Akademikerforeninger i Spekter (SAN).

Ansatte f.o.m. fylte 60 år

Med utgangspunkt i kriteriene for seniortjeneste i driftsavdelingene i sporvogn og T-bane og bedriftens behov for å beholde nødvendig kompetanse kan ansatte, f.o.m. fylte 60 år, tilbys en time kortere arbeidstid pr dag med ordinær lønn

Partssammensatt utvalg – tariffperioden 2012- 2014.

Arbeidstidsbestemmelser.

Partene er enige om å videreføre arbeidet i det partssammensatte utvalget som skal vurdere mer effektive arbeidstidsordninger for togførere, vognførere og trafikkbetjeningen for øvrig.

Utvalget skal også vurdere reisetidsbestemmelsen for vognførere i Oslo-trikken i den hensikt å oppnå at reisetiden inngår i arbeidstiden.

Videre må også konsekvenser for andre relevante stillinger, knyttet til den gitte kompensasjon for at reisetiden inngår i arbeidstiden (jfr. pkt. 4.2), vurderes.

Utvalget skal vurdere forslag til endringer i tariffavtalen som i §§ 2 Arbeidstid og 4 Fridager i særbestemmelser for vognbetjening samt i protokoller/særavtaler, innbefattet § 2.43 Reisetid for vognførere i Oslo-trikken. Hensikten er å oppnå en mer effektiv overenskomst knyttet til arbeidstiden samtidig som hensynet til et godt arbeidsmiljø ivaretas.

Forslag til endringer i bestemmelser knyttet til ovennevnte kan tas opp av begge parter ved mellomoppgjøret 2013.

Pensjon.

Kollektivtransportproduksjon AS inkl datterselskapene Oslo T-banedrift og Oslo-trikken har i dag en ytelsesbasert pensjonsordning. Et partssammensatt utvalg skal vurdere alternative pensjonsordninger til dagens ordning og fremme forslag til ny, endret pensjonsordning som er i samsvar med KTP – konsernets strategiske målsetting. Forslag forutsettes fremmet før 31.12.12.

Modulsystem - Fagarbeiderlønn

Det er i dag en utfordring å få nok relevante søkere ved utlysning av fagarbeiderstillinger.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg med Fagforbundet som gis i mandat å utrede et modulbasert kompetanseutviklingssystem for fagarbeidere.

Systemet skal inneholde krav og prøver i hver modul, som skal ligge på et slikt nivå at det er naturlig å gi lønnskompensasjon for oppnådde nivåer.

Modulene skal inneholde kompetanse som er nødvendig for at den enkelte ansatte skal kunne benyttes på tvers av avdelinger og fagområder.

Den partssammensatte gruppen skal ha sitt arbeid ferdigstilt innen 30.11.2012.

Hurtigarbeidende partssammensatt utvalg:

Betjeningsbussordningen

Alle trafikkansatte i KTP inkl Oslo trikken og Oslo T-banedrift har tilgang på transport til og fra jobb på tidspunkter hvor det ikke er et tilbud om rutetrafikk (etter kl 2400 og før klokken 0600). I tillegg til at dette er en stor utgift for konsernet (ca 7,5 mill kr inkl adm kostn) er man pr april 2012 gjort kjent med at betjeningsbussordningen er skattemessig innberetningspliktig for ansatte som benytter seg av tilbudet. Sistnevnte vil ha store økonomiske konsekvenser for den enkelte samt medføre økte utgifter for KTP (arbeidsgiveravgift). Betjeningsbussordningen i KTP vurderes derfor avvirket.

Med bakgrunn i forannevnte må det nedsettes et hurtigarbeidende partssammensatt utvalg som innen den 10. mai 2012 skal avgi en konsekvensanalyse og med bakgrunn i sistnevnte avgi innstilling om avvikling eller ikke.

Vognbetjeningen

§ 1. Lønn (pr. 1.4.2012)

1.10 Lønn for konduktører og stasjonsbetjenter

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	5	7	11
ÅRSLØNN	331 300	338 300	351 300

REG.LØNN	PR. MND	27 608,33	28 191,67	29 275,00
PR. TIME	1846	179,47	183,26	190,30

1.11 Lønn for vognførere - togførere

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	7	10	13
ÅRSLØNN	338 300	347 300	359 300
Ekspedisjonstillegg vognfører	3 074,72	3 074,72	3 074,72
MND.SUM +	341 374,72	350 374,72	362 374,72

REG.LØNN	PR. MND	28 191,67	28 941,67	29 941,67
PR. TIME	1747	193,65	198,80	205,67
Ekspedisjonstillegg vognfører	PR. MND	256,23	256,23	256,23
PR. TIME	1747/ENM.	1,76	1,76	1,76

Med unntak av betjening som har fast stasjonsbetjenttjeneste, ikke har førerkort eller veskebeholdning, har den øvrige betjening status som enmannsbetjent fører.

Lønn for sikkerhetsvakter i banedivisjonens føreravdeling:

ANSIENNITET	0 ÅR	10 ÅR	
LØNNSTRINN	11	12	
ÅRSLØNN	351 300	355 300	
PR. MÅNED	29 275,00	29 608,33	
PR. TIME	950	180,15	182,21
OVERT. 1950	180,24	182,29	
PR. TIME	846	190,30	192,47
OVERT. 1846	190,39	192,56	

PR. DAG/365	962,47	973,42
-------------	--------	--------

Lønn for jobbinstruktører

ANSIENNITET	0 ÅR
LØNNSTRINN	15
ÅRSLØNN	367 300
PR. MÅNED	24 486,67
PR. TIME 1950	188,36
OVERT. 1950	188,45
PR. TIME 1846	198,97
OVERT. 1846	199,06
PR. DAG/365	1 006,30

Lønn for driftsvakter

ANSIENNITET	0 ÅR
LØNNSTRINN	15
ÅRSLØNN	367 300
PR. MÅNED	24 486,67
PR. TIME 1950	188,36
OVERT. 1950	188,45
PR. TIME 1846	198,97
OVERT. 1846	199,06
PR. DAG/365	1 006,30

1.12 Divisor for timelønn pr. 1.1.1987

Timelønnet vognbetjening får sin timelønn beregnet etter årslønn dividert med 1846, enmannsbetjente sporvogner og buss med 1747. Stadig tjenestegjørende er sikret full dag på vilkår som for vognbetjeningen for øvrig.

1.15 Enmannstillegg sporvogner

Sporvognsførere utbetales et månedlig tillegg for billettekspeditering (herunder f.t. kontroll med månedskort).

Beløpet utgjør pr. år Kr. 3.074,72

For overtidarbeide er tillegget pr. time Kr. 1,76
Det beregnes feriepenger i henhold til ferieloven.

Jobbinstruktør for stasjonsbetjenter, som har med seg aspiranter, får
pr. påbegynte time. kr. 6,71

Diverse andre tillegg/trekk

1.23 For sent

Ved for sent fremmøte trekkes i lønn opp til nærmeste fremmøte
halvtime, selv om vedkommende ikke umiddelbart kan tilvises arbeid.

§ 2. Arbeidstid (justert pr. 1.1.1987)

(Erstatter fellesbest. § 9, pkt. 1 (11/17) som ikke gjelder
trafikkpersonalet.

Tall i parentes gjelder enmannsbetjente førertjenester.

2.12 Grupper

Tjenesteplanene settes opp i grupper fra 2 til 10 tjenester. Den enkelte
dagtjeneste i gruppen kan ha en lengde av inntil 8 timer og 8 minutter
(7.t 40 min.).

Tjenester som berører begge rushtider (man-fre kl. 7-9 og
15-17) kan ikke være lengre enn 8 timer (7t. 33 min.).

2.13 Kveldstjeneste

På kveldstjeneste (som slutter etter kl. 19.00) og på lørdags- og søn-
lørdag- og søndagstjenester kan det settes opp dagstjenestetjenester
inntil 8 t. og 48 minutter (8 t. 21 min.)

2.14 6 ukers periode

Arbeidstiden for gruppene skal i en 6 ukers periode være 213 t. og 00
min. (201 t. og 36 min.)

Arbeidstiden kan utjevnes over en kortere periode enn 6 uker.

2.17

For betjening som ikke har uregelmessig tjeneste skal arbeidstiden
være 37 t. og 30 min. pr. uke.

2.18 Ordinær arbeidstid

Tjenesten skal hvor det er mulig være sammenhengende. En tjeneste

kan ikke bestå av mer enn ett ubetalt opphold. Så vidt mulig skal dagtjenesten være opplått før kl. 12.00 to dager i forveien.

2.2 ANDRE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

2.20 Gjennomsnitt av dagtjeneste

For den vognbetjening som settes opp på dagtjenesten regnes gjennomsnittet av dagsverk pr. lønningsperiode. Dette gjennomsnittet skal så vidt mulig være 7 t. og 06 min. (6 t. 57min.) For det overskytende betales overtid. Arbeidstiden på en dag må ikke overstige 8 t. og 8 min. (7 t. 40 min.) uten at det betales overtid. Unntatt herfra er kveldsvakter, lørdags- søndags- og helgedagstjenester som kan oppsettes inntil 8 t. og 48 min. (8 t. 21 min.)

2.21 Tjenestetyper

I tjenesteplanen benyttes normalt følgende tjenestetyper:

Tj. type 01: Kveldstjeneste (ferdig etter kl. 1900)

Tj. type 02: Sen dagtjeneste (ferdig før kl. 1900)

Tj. type 03: Dagtjeneste

Tj. type 04: Morgentjeneste

Tj. type 05: Tidlig morgentjeneste (ferdig før kl. 1300)

Det utarbeides rangeringsplaner for alle aktuelle fridagsordninger, [jfr. §4](#). Hvilke tjenestetyper som inngår i de ulike rangeringsordningene, vil variere med og innen de ulike ordningene og vil kunne bli forandret ved planendringer.

2.24 Avvik fra ordinært

På spesielle dager, hvor det oppsettes særskilte planer, skal vognbetjening som står på tjenesteoppsett gruppetjeneste påføres overtid for den lengre tjeneste de får på den særskilte planen. På dager hvor det kjøres utover ordinær driftstid om kvelden, skal vognbetjeningen kjøre den forlengede tiden mot vanlig overtidsbetaling.

Når en rute opprettes midlertidig eller oppdeles, f.eks. ved veiarbeid,

vannledningsbrudd eller andre uforutsette årsaker, kan bedriften etter konferanse med plankomiteen fravike vanlig praksis når det gjelder planoppsetting og tjenestefordeling.

2.25 Midlertidig arbeid i gruppe

Vognbetjening som i minimum 5 dager er oppsatt i en gruppe, må følge de tjenestlige bestemmelser som gjelder for gruppen uansett om han er fast eller reserve. Vognbetjening som blir vervet eller beordret til mer tjeneste enn den han/hun er oppsatt til for dagen, får denne tilleggstjeneste betalt som overtid.

2.27 Hardskift

Bestemmelsen opphører å gjelde med virkning fra den 01.09.2010

2.28 Innstilt tjeneste

Ved oppmøte til planmessig tjeneste på ordinær tjenestedag hvor tjenesten helt eller delvis blir innstilt, skal lønn betales for tjenestens pålydende.

Møtetjeneste

Møtetjeneste betales med minst 2 timer. Ved delt møtetjeneste skal begge oppmøtetider angis samt avslutningen av første del. Betjening skal ikke oppsettes til planmessig møtetjeneste på fridag.

2.3 Spisepause

Følgende sammenhengende tjenester skal ha en spisepause på minimum 30 minutter.

2.31 Mandag-fredag

Tjenester mandag – fredag som er ferdig før kl. 2000:
Etter 4 timer og 55 minutter (4 t. 35 min.)

Den lengste del av tjenesten

Ved oppsett av sammenhengende tjenester hvor den enkelte del av tjenesten nærmer seg maksimalstrekket, skal den engste delen - så langt det er mulig - ligge før spisepausen.

Lørdag- søn- og helgedager Kveldstjeneste etter kl. 2000

Hele driftstiden lørdag, søn- og helgedager, samt kveldstjeneste etter kl. 2000:

Etter 5 timer og 15 minutter (4 t. 55 min.) Det skal uansett pausens lengde trekkes 22 min.

Kortvakter

Det er anledning til å sette opp inntil 7 % av planens tjenester som tjenester inntil 5 timer og 15 minutter (4 t. 55 min.), ekskl. reisetid og tilleggsminutter, uten spisepause. Slike kortvakter kan kun benyttes på tidlig morgentjeneste (eller tilnærmet denne tjenestetypen i helgene). Kortvakter kan benyttes alle dagtyper; mandag-fredag, lørdager, søndager og helligdager.

2.32 Tap av planmessig spisepause

Tap av planmessig spisepause erstattes med ordinær timelønn slik:

Tap av inntil 5 min. erstattes ikke.

Tap av 6 min. tom. 24 min. erstattes med 3 ganger minutt-tapet.

Tap av 25 - 30 min. erstattes med 1 1/2 time.

2.4 Diverse andre bestemmelser

2.40 Manglende

Bli vognbetjeningen ikke avløst til fastsatt tid, skal dette meldes til trafikkleder. Vognen må ikke forlates før avløsning finner sted.

2.41 Tjenesteopphold under 2 timer

Tjenesteopphold under 2 timer medregnes i arbeidstiden. Hvis planmessig reisetid bevirker at oppholdet blir mindre enn 2 timer betales tjenesten sammenhengende. Spisepausen kan legges i et slikt opphold og det trekkes da 22 min.

Fremmøte

Alle fremmøter til tjenester beregnes som minst 2 timers arbeidstid. Ev. reisetid legges inn i et slikt fremmøte.

2.42 Forsinkelser

Ved forsinkelser ved innkjøring eller avløsning, som skyldes trafikkforstyrrelser og som er på over 5 min., gis et tillegg tilsvarende forsinkelsens varighet, for så vidt ikke forsinkelsen går inn i ev. reguleringsopphold.

2.43 Reisetid for vognførere

Reisetiden beregnes som virkelig kjøretid med tillegg av ventetid ved overgang underveis. Reisetid kan ikke medføre betaling for "hardskift". Når avløsning eller innkjøring foregår på annet sted enn der tjenesten tar til, beregnes reisetid tilbake til utgangspunktet.

Ved delt tjeneste der begge deler avsluttes et annet sted enn der de tar til, beregnes reisetid for begge deler av tjenesten. Reisetiden medregnes i arbeidstiden.

Med virkning fra den 01.09.2012 endres bestemmelsen for togførere slik at reisetiden ikke skal medregnes i arbeidstiden. Partene er enige om at endringen gjennomføres for sommerplanen og høstplanen 2012".

Bestemmelsen får da følgende ordlyd for togførere:

2.43 Reisetid for togførere

Reisetiden beregnes som virkelig kjøretid med tillegg av ventetid ved overgang underveis. Når avløsning eller innkjøring foregår på annet sted enn der tjenesten tar til, beregnes reisetid tilbake til utgangspunktet. Ved delt tjeneste der begge deler avsluttes et annet sted enn der de tar til, beregnes reisetid for begge deler av tjenesten. Reisetiden betales fortsatt etter tariffoppgjøret 2012, men medregnes ikke i arbeidstiden.

2.45 Ut- og innkjøring

Ved utkjøring fra vognhall skal vognbetjeningen inntil videre møte 10 min. før rutinemessig avgang fra vognhall for å utføre det til enhver tid foreskrevne arbeide og foreta de foreskrevne tilsyn. Bedriften kan gjennomføre arbeids- og tidsstudier for å fastslå hvilken tid som medgår til det ovennevnte arbeide for førertjenesten og særskilt for de enkelte vognhaller. Fremmøtetiden endres i samsvar med arbeids- og tidsstudieresultatene etter hvert som disse foreligger for de enkelte

vognhaller. Arbeids- og tidsstudieresultatene kan ev. innankes for konsernsjefen, jfr. pkt. 2.47.

For hvert fremmøte til avløsning i ruten skal vognbetjeningen møte 5 min. før avgangstid og får denne tid medregnet i arbeidstiden. Det betales ikke for fremmøte etter spisepause.

2.46 Uhellsrapport

Det betales 20 ordinære minutter for skrijving av uhellsrapport. Betingelsen for betalingen er at rapporten skrives og sendes inn samme dag som uhellet er skjedd og at det er attestert av overordnet at rapporten er skrevet på egen tid. Etter avtale med overordnet kan man få utsatt skrijving av rapport til dagen etter.

2.47 Turnustid

En routes turnustid bestående av kjøretid, vendtid, nødvendig tid for førerne til hvile og personlige gjøremål, samt reguleringstid for å ivareta behovet for regularitet og punktlighet – som kan være forskjellig til de forskjellige tider av dagen og forskjellig på helgedager og hverdager – fastsettes etter drøftinger mellom organisasjonen representert ved plankomiteen og det aktuelle driftsselskapet og etter forutgående tidsstudier, dersom en av partene krever det, for de forskjellige vognstørrelser/toglengder og særskilt for tomanns- og enmannsbetjente vogner, idet forutsetningen er at ekspederingen på enmannsbetjente vogner skal skje under opphold på stoppestedene. Omfanget av personlig tid på endeholdeplassene fastsettes etter overenskomst mellom partene. Blir partene ikke enige, fastsettes turnustiden av konsernsjefen, etter at organisasjonen og det aktuelle driftsselskapet har hatt anledning til å legge frem sitt syn. I avgjørelsen skal det tas hensyn til trafikksikkerheten og førernes arbeidsmiljø. I tillegg til §2.47 gjelder innstilling datert 20.12.04 fra partsammensatt utvalg. Se bakerst i særbestemmelsene.

§ 3. Overtid

(Erstatter [fellesbest. § 12](#), punktene 12, 13, 14, 15, 16, 17. og 18, som ikke gjelder for trafikkipersonalet).

3.3 Divisor for timelønn

Timelønn finnes ved å dividere årslønn med 1846 (tomannsbetjent) og

1747 timer (enmannsbetjent). Samme beregning for trekk og tillegg.

3.4 Kostpenger

Betjening som ikke får avløsning innen 2 timer etter avsluttet tjeneste, tilkommer kostpenger i henhold til fellesbestemmelsene, § 11, 16.

Denne gjøres gjeldende også for trafikkipersonalet. Det er et vilkår at overtidarbeidet ikke er varslet senest dagen før.

3.5 Møtetjeneste

For møtetjenester som varer utover 8 t. betales det overskytende som overtid.

3.6 Vesketelling

Hvis det er nødvendig å utføre vesketelling på overtid, betales det med vanlig prosenttillegg, såfremt veskebeholdningen er i orden.

§ 4. Fridager

4.1 Fridagsordninger med helgearbeid

Vognbetjeningen som arbeider i helgene har normalt følgende fridagsordning:

Fri 4 av 6 helger (eller tilsvarende):

Det legges til grunn en struktur som bygger på mest mulig like tjenester i utstrekning og type mellom friperioder, samt på rene frihelger (4 frihelger i løpet av en 6 ukers periode, eller tilsvarende der annen utjevningsperiode benyttes).

Det skal ikke arbeides mer enn 5 sammenhengende arbeidsdager mellom friperioder (enkelte friperioder blir da på kun en fridag).

Andre fridagsordninger kan avtales mellom partene.

På T-banen gjelder en ordning som gir vognbetjeningen fri hver 4. dag (3 arbeidsdager og 1 fridag). Det gis tilleggsfri i helgen, slik at vognbetjeningen har fri 2 av 4 lør- og søndager. I løpet av 28 dager (4 uker) arbeides 19 dager, mens det gis 9 dager fri.

Mandag – fredag: 15 arbeidsdager, 5 fridager

Lørdag – søndag: 4 arbeidsdager, 4 fridager.

4.2 Fridagsordninger med helgefri

I tillegg til fridagsordninger med arbeid i helgene, kan det settes opp grupper med fri hver lørdag, søndag og helge og høytidsdag.

Grupper med bare kveldsvakter skal alltid ha helgefri.

Grupper med helgefri kan i tillegg ha fri på hverdager dersom dette er nødvendig for at arbeidstiden skal være iht. punkt 2.14.

4.3 Gjennomsnittsberegning av arbeid på helge - og høytidsdager(generell bestemmelse)

De ansatte skal i gjennomsnitt ha fri minst annenhver helge-og høytidsdag i løpet av året.

4.4 Forskyvning av fridager

Den som etter søknad får eller av bedriften oppsettes til tjeneste som forskyver fridager og så må vente mer enn 2 dager over ordinær tid før fridager kan tas, får i dette tilfelle godtgjort disse fridager. Slike fridager skal gis på ekstra helgedager som faller i uken eller på andre dager bedriften har overflødig mannskap.

4.5 Skyldige dager

Tjenestefri mot senere tjenestegjøring (skyldige dager) kan når det er mulig tillates av bedriften. Mer enn 25 skyldige timer tillates i alminnelighet ikke. Tjeneste i forbindelse med tilbakebetaling av slike skyldige dager, skal selv om dette skjer på fridag, avregnes time for time uten betaling av overtidstillegg. Det gis anledning til å ta fri en del av en tjeneste.

§ 5. Uniform.

Uniformsplagg og effekter bestilles etter behov med godkjenning fra nærmeste overordnede. Endringer i uniformsplagg og effekter fastsettes etter drøftelser med organisasjonene. Bestilling og avhenting av uniform foretas utenom arbeidstiden.

§ 6. Tellepenger.

6.1 Tellepenger

Som tellepenger gis 4 %0 av betjeningens salg. Om den praktiske

gjennomføring skal det konfereres med organisasjonen.

For stasjonsbetjenter gis 2,0 %0 av betjeningens salg. Om den praktiske gjennomføringen skal det konfereres med organisasjonene.

§ 9. Aspiranttid

9.1 Definisjon

Trafikkaspirantkurs defineres som tiden fra og med første kursdag og fram til dagen for tiltredelsen i selvstendig tjeneste som togfører/vognfører/stasjonsbetjent.

9.2 Oppsigelse

Dersom det under kurset oppstår saklig grunn for oppsigelse av aspiranter, eller aspiranten selv ønsker å si opp, kan oppsigelse skje med en dags frist regnet fra den dagen oppsigelsen er kommet frem til trafikkaspiranten eller bedriften. Kurstiden medregnes i prøvetiden ([jfr. fellesbest. § 2,34](#)).

9.3 Lønn under læretiden

Trafikkaspiranten får lønn under læretiden som tilsvarer den regulativmessige lønnen for stasjonsbetjenter inklusive eventuelle tillegg for uregelmessig arbeidstid.

§ 10. Tjenesteplaner

10.1 Nyoppsetting, endring av planer

Ved nyoppsetting eller større endringer av tjenesteplanene, skal plankomiteen innkalles til konferanse, mens planene er under utarbeiding. Disse forelegges også plankomiteen før de settes i verk. Enkelte tjenester kan settes opp på dagstjenesten. Plankomiteens leder forelegges eventuelle mindre endringer. Plankomiteen består av 3 medlemmer, valgt av foreningens medlemmer. Komiteens funksjonstid er 3 år.

§ 11. Klage fra trafikanter.

11.1 Behandlingsprosedyre skriftlig klage

En arbeidstaker kan ikke på grunnlag av skriftlig klage fra en trafikanter trekkes til ansvar eller tildeles irettesettelse eller straff av noen som helst art uten at vedkommende på forhånd er gjort kjent med klagen

og gitt anledning til å forklare seg. Når slik forklaring avgis, skal vedk. tillitsvalgt være til stede, dersom ikke arbeidstakeren motsetter seg dette. Klageren bør også oppfordres til å være til stede.

Jfr. ellers [fellesbest. § 15](#) og referat fra møte 1. juni 1977 mellom administrasjonen, tillitsmannsutvalget og representanter for fagforeningene.

Diverse. Disponibel dag etter fridag

De som har gruppe, men blir disponible dagen etter fridag, skal ha beskjed om hvilken tjeneste de skal ha denne dag før fridag.

Relasjoner til helgedagsbetjening - deltidsansatte

Partene er enige om at helgedagsbetjening og deltidsansatte ikke kan ansees som sammenlignbare i relasjon til trafikkbetjeningen.

Uhell - ulykke advokathjelp

Bedriften betaler etter nærmere regler som fastsettes administrativt nødvendig advokathjelp etter uhell/ulykke i tjeneste hvor betjeningen blir utsatt for straffeforfølgelse.

En rutes turnustid – innstilling fra partssammensatt utvalg

mellom Sporveien og Fagforbundet.

1. Bakgrunn.

Frem til utløpet av tariffperioden 2002 – 2004 hadde bestemmelsen i § 2.47 i særbestemmelser for vognbetjening følgende ordlyd:

”En rutes turnustid (kjøretid + reguleringstid) – som kan være forskjellig til de forskjellige tider av dagen og forskjellig på helgedager og hverdager – fastsettes etter overenskomst mellom organisasjonen representert ved plankomiteen og bedriften og ev. etter forutgående tidsstudier for de forskjellige vognstørrelser og særskilt for tomanns- og enmannsbetjente vogner, idet forutsetningen er at ekspederingen på enmannsbetjente vogner skal skje under opphold på stoppestedene.

Blir partene ikke enige, fastsettes turnustiden av en nemnd bestående av 4 medlemmer – 2 representanter fra hver av partene. Oppnås ikke

enighet i nemnden, tiltres denne av en oppmann. Blir ikke nemnden enige om oppmann, oppnevnes denne av Riksmeglingsmannen.”

Ved tariffrevisjonen 2004 fikk bestemmelsen følgende ordlyd:

”En rutes turnustid bestående av kjøretid, vendtid, nødvendig tid for førerne til hvile og personlige gjøremål, samt reguleringstid for å ivareta behovet for regularitet og punktlighet – som kan være forskjellig til de forskjellige tider av dagen og forskjellig på helgedager og hverdager – fastsettes etter drøftinger mellom organisasjonen representert ved plankomiteen og det aktuelle driftsselskapet og etter forutgående tidsstudier, dersom en av partene krever det, for de forskjellige vognstørrelser/toglengder og særskilt for tomanns- og enmannsbetjente vogner, idet forutsetningen er at ekspederingen på enmannsbetjente vogner skal skje under opphold på stoppestedene. Omfanget av personlig tid på endeholdeplassene fastsettes etter overenskomst mellom partene. Blir partene ikke enige, fastsettes turnustiden av konsernsjefen, etter at organisasjonen og det aktuelle driftsselskapet har hatt anledning til å legge frem sitt syn. I avgjørelsen skal det tas hensyn til trafikksikkerheten og førernes arbeidsmiljø.”

”Det vil i tariffperioden nedsettes et partssammensatt utvalg med sikte på å definere nærmere kriterier for normaltilrettelegging av tid til personlige behov for førerne på endestasjon/endeholdeplass.

Utvalget vil også utarbeide anbefalte forslag til kriterier for normaltilrettelegging knyttet til behovet for ivaretagelse av trafikal sikkerhet, punktlighet, vendtid og tid til definerte oppgaver for fører på endestasjon/endeholdeplass.”

2. Definisjoner – en rutes turnustid og reguleringstid.

Reguleringstid:

Dette defineres i voldgiftskjennelse av 1. februar 1960 slik:

”...reguleringstiden som angitt i tariffen er turnustiden med fradrag av kjøretiden”.

Videre defineres 12% regelen slik:

”Man henviser i denne forbindelse til tidligere nemndavgjørelse om at 12% tillegg til kjøretiden er en rimelig reguleringstid regnet som minimum”.

Reguleringstiden på minimum 12% innbefatter tid til personlige behov (mindretallet i nevnden ble ikke hørt med forslaget om at reguleringstiden burde inneholde 12% ren reguleringstid + tillegg for personlige behov).

Definisjonen i tariffavtalen "En rutes turnustid (kjøretid + reguleringstid)" (ordlyd frem til og med tariffperioden 2002 – 2004) er den samme som denne, nemlig at reguleringstid, i tillegg til å ivareta behovet for regularitet og punktlighet, innbefatter vendetid og tid til personlige behov (=hvile og personlige gjøremål).

I tariffavtalen for perioden 2004 – 2006 er grunnstrukturen i definisjonen av en rutes turnustid beholdt ved at den fortsatt er definert til å bestå av kjøretiden samt forhold som hittil har vært innbefattet i begrepet reguleringstid.

Begrepet reguleringstid er nå mer oppsplittet ved at ordlyden nå er "...vendtid, nødvendig tid for førerne til hvile og personlige gjøremål, samt reguleringstid for å ivareta behovet for regularitet og punktlighet".

Derfor legges det til grunn at 12% regelen fortsatt gjelder som minimumsbestemmelse forstått slik at den nå omfatter "vendtid, nødvendig tid for førerne til hvile og personlige gjøremål, samt reguleringstid for å ivareta behovet for regularitet og punktlighet".

12% regelen i forhold til en rutes turnustid gjelder samlet for alle endeholdeplassene i turnusen og fordeles på alle endeholdeplassene.

Det som det skal defineres nærmere kriterier for er forhold som til nå har gått inn under samlebegrepet reguleringstid, nærmere bestemt "tid til personlige behov for førerne på endestasjon/endeholdeplass" (forstås som det samme "tid for førerne til hvile og personlige gjøremål", jfr. bestemmelsens første ledd)... "vendtid og tid til definerte oppgaver for fører på endestasjon/endeholdeplass".

I tillegg skal det defineres "kriterier for normaltilrettelegging knyttet til behovet for ivaretagelse av trafikal sikkerhet".

3. Kriterier.

I tråd med punkt 2 – definisjoner – legges det til grunn at 12% regelen

fortsatt gjelder som minimumsbestemmelse forstått slik at den nå omfatter "vendetid, nødvendig tid for førerne til hvile og personlige gjøremål, samt reguleringstid for å ivareta behovet for regularitet og punktlighet".

12% regelen i forhold til en rutes turnustid gjelder samlet for alle endeholdeplassene i turnusen og fordeles på alle endeholdeplassene

Vendetid

Det enkelte driftsselskap utfører nødvendige tidsstudier for den enkelte endeholdeplass.

Tid til personlige behov(=hvile og personlige gjøremål)

Som en minimumsstandard settes tid til personlig behov lik 5% av kjøretiden regnet samlet for alle endeholdeplassene avgrenset i turnusen/hele turnusen. Personlig tid – som er tid til hvile fra spisepause og personlige gjøremål - bør samles i såpass bolker at den kan utnyttes.

En bolk (på en av endeholdeplassene i turnusen) bør være på minimum 4. minutter (selv om kjøretiden er så kort at 5% blir mindre enn 4. minutter).

Gangtid hensyntas der hvor hvilerom/toalett ikke er på/ved plattformen.

Personlig tid er betalt arbeidstid og arbeidstakeren er til arbeidsgivers disposisjon også i denne tiden.

Det planlegges for en normaltilstand. Reguleringstid kommer normalt i tillegg, men tid til personlige behov og reguleringstid bør sees i sammenheng.

Tid til personlige behov kan ivaretas ved hoppemann i tilfeller hvor en rutes turnustid er slik at det ikke er mulig å imøtekomme behovet for personlig tid (vognen/toget har ikke "personlige behov" såfremt neste avgang kan kjøres uten å bli forsinket!)

Reguleringstid for å ivareta behovet for regularitet og punktlighet

Reguleringstid for å ivareta regularitet og punktlighet fastsettes etter behov og kan være forskjellig til de forskjellige tider av dagen og forskjellig på helgedager og hverdager.

Reguleringstiden skal være tilstrekkelig til å ta inn mindre forsinkelser som normalt oppstår.

Tid til definerte oppgaver for fører på endestasjon/ endeholdeplass Gjelder definerte oppgaver som bedriften har pålagt fører. Omfanget av slike oppgaver defineres og tidsstudies av det enkelte driftsselskap.

Det enkelte driftsselskap kan bestemme at alle eller noen av oppgavene kun skal utføres dersom det er tid til dette uten at neste avgang blir forsinket fra endeholdeplass. I såfall vil tid til definerte bedriftspålagte oppgaver for fører helt eller delvis kunne legges inn i reguleringstid for å ivareta behovet for regularitet og punktlighet. Det enkelte driftsselskap foretar en gjennomgang av dette.

Normaltilrettelegging knyttet til behovet for ivaretagelse av trafikal sikkerhet, HMS

Forholdet reguleres av gjeldende lovverk (jernbaneloven veitrafikkloven, arbeidsmiljøloven), HMS- og driftshåndbøker.

Særbestemmelser for salgsavdelingen i Oslo T-banedrift AS

Skiftordning.

Skiftplanen omfatter alle medarbeidere i salgsavdelingen. Arbeidstiden vil være 213 timer på 6 uker. Gjennomsnittlig arbeidstid pr. dag 7 t og 06 min., inklusive en ikke tidfestet spisepause.

All betjening forutsettes normalt å ha 30 min. spisepause i løpet av tjenesten. Betjeningen skal være tilgjengelig for arbeidsgiver i spisepausen.

All betjening som tjenestegjør etter turnusen over 6 uker, opparbeider to ekstra fridager pr. år ([T-dager](#)).

Reisetid, oppgjørstid og avløsningstid inngår som en del av normalarbeidstiden og kompenseres ikke særskilt.

Særbestemmelsene medfører at §§ [2.21](#), [2.3](#), [4.1](#) og [4.2](#) i

tariffavtalens særbestemmelser for vognbetjening mellom KTP AS og Fagforbundet, samt henvisninger til disse i særbestemmelsene for servicemedarbeidere, helgedagsbetjening og trafikkbefal bortfaller.

For medarbeidere med barnehagetjeneste gjelder § 4.2 i tariffens særavtalen for vognbetjening, fortsatt.

Særbestemmelser om tilleggsminutter og spisepauser for togførere i Oslo T-banedrift AS.

Det vises til voldgiftsnemdens kjennelse av 9. Mai 1994 om tvist mellom mellom AS Oslo Sporveier og Oslo Sporveisbetjenings Forening om protokoller inneholdende bestemmelser om tilleggsminutter og forlengede spisepauser for togførere i banedivisjonen, som har følgende ordlyd i henholdsvis punkt 2 og 3:

«2. For mulige forsinkelser ved avløsning ved Tøyen, Majorstuen og Avløs stasjoner, tillegges førertjenester 3 minutter pr. tjeneste over 5 timer og 0 minutter. Dette gjelder ikke pikettjenester.

3. På bakgrunn av innføring av pendeldrift, etablering T-banestandard og endringer i sikkerhetsrutinene, regler og bestemmelser som dette nødvendiggjør, tillegges førertjenester i banedivisjonen 3 minutter pr tjeneste over 5 timer og 0 minutter. Dette gjelder ikke pikettjenester."

Partene er enige om følgende:

Alternativt til bestemmelsene i punktene 2 og 3 i voldgiftsnevndens kjennelse av 09.05.94 kan - etter AS Oslo Sporveiers beslutning og etter drøftelse med foreningen - 6 minutter p.r. tjeneste legges i allerede betalt tid i tjenestene ved spisepauser for togførere slik:

Mandag til fredag:

Alle spisepauser på T-banen som er påbegynt før kl. 18.00, gis 40 minutters spisepause. Ved spisepauser som begynner kl. 18.00 eller etter kl. 18.00, gis 36 minutters pause.

Lørdager:

Spisepauser som er påbegynt i tidsrommet mellom kl. 10.00 og 14.59, gis 40 minutters spisepause. Forøvrig gis det 36 minutter.

Søndager og øvrige helligdager og høytidsdager :

Hele driftsdøgnet gis det 36 minutters spisepause.

Alle dager hele driftsdøgnet:

De 3+3 = 6 minutter, som følger av voldgiftsdommen av 9. Mai 1994, inndras i sin helhet.

Når spisepausen reguleres av det foranstående, kan det ikke kreves tilleggsm minutter eller kompensasjon for tilleggsm minutter.

Særbestemmelse

mellom kollektivtransportproduksjon AS og fagforbundet om hardskift. Særbestemmelse i forhold til [AML's § § 10-8](#), pkt. 1 og pkt 3.

AML's § 10-8, pkt. 1 har følgende ordlyd:

"Arbeidstaker skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. Likevel kan det i den arbeidsfrie perioden muntlig avtales kortvarige arbeidsoppdrag med den enkelte arbeidstaker når det brått oppstår fare for alvorlig driftsforstyrrelse".

AML's § 10-8, pkt. 3 har følgende ordlyd:

"Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale kan skriftlig avtale unntak fra bestemmelsene i første og andre ledd. Slik avtale kan bare inngås dersom arbeidstaker sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, der dette ikke er mulig, annet passende vern. Den daglige arbeidsfrie perioden kan ikke avtales kortere enn 8 timer og den ukentlige arbeidsfrie perioden kan ikke avtales kortere enn 28 timer"

§ 2.27, første ledd i særbestemmelser for vognbetjening har følgende ordlyd:

"Tjenester må ikke oppsettes slik at den arbeidsfrie perioden blir mindre enn 11 timer mellom to skift.

Partene er enige om følgende:

Trafikkbetjening og trafikkbefal kan i forbindelse med vaktbytte inntil 12 ganger pr. år fravike bestemmelsen om minst 11 timers arbeidsfri periode slik at den kan være ned til 8 timer (ikke kortere enn 8 timer). Dette gjelder når det arbeides ordinært (ikke overtid og/eller merarbeide) på begge sider av den arbeidsfrie periode.

Deltidsarbeidere i trafikkteneste

Innledning.

Med deltidsarbeidere menes arbeidstakere som har en fast avtalt tjeneste på ukedagene mandag - fredag med en kortere arbeidstid enn 25 timer pr. uke (22 timer for enmannsbetjening). I tillegg menes deltidsansatte som arbeider fast annen hver helg (lørdag og søndag) i henhold til ansettelseskontrakt. Disse har fri hver 2. uke (lørdag og søndag) uten lønn.

Følgende fellesbestemmelser gjøres gjeldende for deltidsarbeidere med en fast avtalt arbeidstid på minst 15 timer pr. uke:

[§ 2 Inntagelse og oppsigelse](#)

[§ 4 Ytelser under sykefravær, svangerskap eller ved omsorgspermisjon](#)

§ 5 Lønn under verneplikt

§ 7 Lønn etter dødsfall

§ 10 Søn- og helgedager, påskeaften, 1. og 17. mai

Påskeaften, 1. og 17 mai er dog ikke fridager (uten trekk i ordinær lønn) når disse dager faller på lørdag eller søndag

§ 12 Lønnsansiennitet

§ 14 Disiplinære forføyninger

Dessuten gjelder §§ 17, 19 og 20 tilsvarende.

§ 1. Lønn

[Se under vognbetjening - § 1](#)

1.12 Øvrige tillegg

Tillegg for øvrig utbetales som for heltidsansatt betjening bestemt.

1.13 Lønn lørdager og søndager

Når deltidsarbeidere unntaksvis gjør tjeneste på lørdager og søndager oppebærer de lønn som helgedagsbetjening. Deltidsansatte som arbeider fast annen hver helg (lørdag og søndag) lønnes som helgedagsbetjening (etter § 3.1 i særbestemmelser for helgedagsbetjening) når de gjør

tjeneste på lørdager og søndager.

Når deltidsansatte som arbeider annen hver lørdag og søndag (helg) unntaksvis tjenestegjør på vanlige hverdager, lønnes de som deltidsarbeidere som har en fast avtalt tjeneste på ukedagene mandag - fredag med en kortere arbeidstid enn 25 timer pr. uke (22 timer for enmannsbetjening).

1.14 Garantert lønn

Deltidsarbeidere med avtalt tjenestetid på minst 15 timer, skal garanteres lønn for det antall timer det er inngått avtale om.

1.15 Lønnsutbetaling

Lønn utbetales hver måned.

§ 2. Arbeidstid.

2.1 Diverse bestemmelser

Følgende punkter i [§ 2](#) i særbestemmelser for vognbetjeningen gjelder for deltidsarbeidere.

1.23 - 2.18 - 2.30 - 2.41 - 2.42 - 2.43 - 2.45 og 2.46

Ellers gjelder følgende:

1. Første fremmøte pr. dag betales med minst 3 t., så fremt tjenesten ikke er delt.
2. Når en arbeidstaker ikke blir avløst til fastsatt tid, plikter vedkommende selv å melde dette til trafikkleder. Tjenesten må ikke forlates før avløsning har funnet sted.
(dette betales som overtid etter fellesbestemmelsenes § 12.12, pkt B ("Trafikkbetjening, salg, service og befal").
3. Mer enn 14 t. tjeneste pr. dag tillates ikke. Samlet førertjeneste utover 10 t. må ikke finne sted, uten at tjenesten er avbrutt av en pause på 3 t.
4. Arbeidstakerne er pliktige til selv å lese tjenestelisten hver dag og selv skaffe seg andre kunngjøringer.
5. Ved overtallig styrke skal først de heltidsansatte og deltidsansatte med minst 15 timer avtalt tjeneste benyttes til tjeneste. Deltidsansatte med mindre enn 15 t. avtalt tjeneste settes overtallig uten lønn.

§ 5. Uniform.

For deltidsarbeidere gjelder § 5 i særbestemmelser for vognbetjeningen.

§ 6. Tellepenger

Deltidsarbeide går inn under bestemmelsene som gjelder for vognbetjeningen.

§ 8. Ytelser under sykefravær, svangerskap eller omsorgspermisjon.

For deltidsansatte gjelder fellesbest. § 4.

§ 9. Fri kjøring.

1. Arbeidstaker mottar etter 4 ukers ansettelse fribillett til seg og sin ektefelle gjeldende på AS Oslo Sporveiers linjer. Fribillett gis også til samboer når det fra Folkeregisteret foreligger en skriftlig erklæring om at bofellesskapet har vart i minst ett år.
2. Ved fratreden samt ved militærtjeneste som varer mer enn 3 måneder eller permisjon som varer lenger enn 1 måned innleveres fribilletten til bedriften (vedkommendes personalstab).

§ 10. Kursgodtgjøring - aspiranttid.

For deltidsarbeidere gjelder de samme bestemmelser som for vognbetjeningen.

§ 11. Innkalling.

Arbeidstaker som på sin fritid blir innkalt til bedriften, til politiet eller til rettsmøte i tjenesteanliggende har krav på ordinær lønn for den tid som medgår. Fører slik innkalling til at den ukentlige avtalte tid overstiges, utbetales overtidstillegg overensstemmende med [§ 3](#). Dette gjelder ikke hvis innkallelsen skyldes arbeidstakerens eget forsømmelige forhold.

§ 12. Oppsigelse.

1. Trafikkaspirantkurs defineres som tiden fra og med den første kursdagen fram til dagen for tiltredelse i selvstendig tjeneste som togfører/vognfører/bussfører.
For oppsigelse under trafikkaspirantkurs gjelder de samme

- bestemmelser som for vognbetjeningen. (§ 9).
2. Når en arbeidstaker forlater bedriften, enten det skjer etter eget ønske eller vedkommende blir oppsagt, uansett av hvilken grunn, får vedkommende etter anmodning en bevitnelse for hvor lenge han/hun har tjenestegjort.

§ 13. Klage fra trafikanter.

For deltidsarbeidere gjelder § 11 i særbestemmelser for vognbetjeningen.

§ 14. Permisjoner

Deltidsarbeidere med minst 15. timer pr. uke omfattes av de regler for permisjoner som heltidsansatt betjening til enhver tid omfattes av.

Diverse.

1. Fast ansatt deltidsbetjening kan ansettes som fast betjening i Heldags stilling uten ny prøvetid.
2. Det kan oppsettes deltidsplaner ved alle stasjoner. Om dette konfereres med organisasjonen. Dersom det er oppsatt spesiell deltidsplan, skal denne danne ramme for antallet av deltidsarbeidere ved vedkommende stasjon.

Billettekspeditører

§ 1. Lønn (ajourført pr. 1.04.2012)

1.1 Lønnsregulativet

ANSIENNITET	0 ÅR
LØNNSTRINN	14
ÅRSLØNN	363 300
PR. MÅNED	30 275,00
PR. TIME 1950	186,31
OVERT. 1950	186,39
PR. TIME 1846	196,80
OVERT. 1846	196,90
PR. DAG/365	995,34

1.2 Garantilønn

Vikarer lønnes som billettekspeditører i den tid de tjenestegjør som vikarer. Vikarer garanteres en fortjeneste pr. år som svarer til 31 % av differansen mellom egen lønn i ordinær stilling og tilsvarende lønnstrinn på lønnskalaen for billettekspeditører.

1.4 Tillegg for opplæring

Billettekspeditør som har med seg elever får kr.7,48 pr. påbegynt time.

§ 2. Arbeidstid (justert pr. 1.1.1987).

2.1 Daglig arbeidstid

Billettekspeditører har en gjennomsnittlig daglig arbeidstid på 7 timer og 06 minutter.

2.2 6 ukers periode

I en 6 ukers periode 213 timer og 00 min.

2.3 Hardskift Tjenesteopphold under 2 timer

For billettekspeditører gjelder § [2.41](#) i særbestemmelsene for vognbetjeningen.

§ 3. Overtid.

Godtgjørelse for henting/ bringning av beholdning

§ 5. Uniform.

5.1 Uniforms effekter

Billettekspeditører går inn under bestemmelser som gjelder for den faste vognbetjening ([§ 5](#)).

Vikarer har gratis uniform under utførelsen av vikartjenesten.

5.2 Transportgruppene

For billettekspeditører som tjenestegjør i transportgruppene, gjøres særbestemmelsene for vognbetjening gjeldende. ([jfr. § 5](#)).

§ 7. Tjenestetid.

7.1 Ansiennitet

Tjenestetiden regnes fra ansettelsen som billettekspeditør.

7.2 Pensjon- vikartjeneste

Dersom en vikarbillettekspeditør faller bort etter mer enn 3 års vikartjeneste, skal pensjonen til de etterlatte beregnes som om denne hadde vært fast ansatt som billettekspeditør.

7.3 Ledige grupper

Ledige grupper for billettekspeditører kan kun søkes av fast ansatte billettekspeditører.

§ 8. Kassaoppgjør.

Godtgjørelse

Billettekspeditører får lønn for 2 ordinære timer for kassaoppgjør pr. måned. Ved takstøkninger får billettekspeditørene også en godtgjørelse tilsvarende 2 ordinære timer.

Det er en forutsetning at godtgjørelsen ikke skal medregnes i billettekspeditørens arbeidstid, at kassatelling skal foretas på siste arbeidsdag i hver kalendermåned og at kassatellings skjema skal innsendes til intern revisjon innen den 10. i hver måned.

Internrevisjonen melder deretter fra til lønningskontoret om de tilfeller hvor godtgjørelsen skal utbetales.

Servicemedarbeidere.

§ 1. Lønn (ajourført pr. 01.04.2012)

1.1 Lønnsregulativet

ANSIENNITET	0 ÅR
LØNNSTRINN	14
ÅRSLØNN	363 300
PR. MÅNED	30 275,00
PR. TIME 1950	186,31
OVERT. 1950	186,39
PR. TIME 1846	196,80
OVERT. 1846	196,90
PR. DAG/365	995,34

1.2

Servicemedarbeider som har godkjent opplæring på EDB og som har med seg elev i opplæring på EDB-tjeneste, får kr. 7.48 pr. påbegynt time.

1.3 Garanti Lønn

Vikarer lønnes som servicemedarbeidere den tid de tjenestegjør som vikar. Vikarer garanteres en fortjeneste pr. år som svarer til 31 % av differansen mellom egen lønn i ordinær stilling og tilsvarende lønnstrinn på lønnskalaen for servicemedarbeidere.

1.5 Bastillegg

Når det etter administrasjonens nærmere bestemmelse anvendes baser blant servicemedarbeidere betales dette med tillegg etter fellesbestemmelsene [generelle særbestemmelser](#) (som for bas).

1.6 Godtgjørelse bruk av sivile klær

Servicemedarbeidere får for sivil tjeneste som kompensasjon for slitasje av sivile klær benyttet i tjenesten, en klesgodtgjørelse som pr. år utgjør kr. 6.000,00 Beløpet utbetales pr. time for utført sivil tjeneste og utgjør for tiden kr. 3,25 pr. time.

En event. ytterligere godtgjørelse vurderes av den nedsatte gruppe ([jevnfør § 5.5 om «Uniform» i særbest. for vognbetjening](#)) sammen med retningslinjer for bruk av sivilt tøy i tjeneste.

Skader i sivil tjeneste som servicemedarbeidere får på klær, behandles som for uniform. Nærmere regler om dette fastsettes administrativt.

§ 2. Arbeidstid. (justert pr. 1.1.1987).

2.1 Dagligarbeidstid

Servicemedarbeidere har en gjennomsnittlig daglig arbeidstid på 7 timer og 06 minutter fordelt på 30 arbeidsdager, inklusive en ikke tidfestet spisepause. All betjening forutsettes normalt å ha 30.min's spisepause i løpet av tjenesten. Betjeningen skal være tilgjengelig for arbeidsgiver i spisepausen.

2.2 6 ukers periode

I en 6 ukers periode på 213 timer og 00 minutter.

2.3 Hardskift - Tjenesteopphold under 2 timer

For servicemedarbeidere gjelder [§2.27](#) og [2.41](#) i særbestemmelsene for vognbetjeningen..

§5. Uniform

5.1 Uniformseffekter

Samme bestemmelser som i [§5](#) for den faste vognbetjeningen. I tillegg tildeles en regnfrakk. Vikarer har gratis uniform under utførelsen av vikartjenesten.

§7. Tjenestetid

7.1 Ansiennitet

Tjenestetiden regnes fra ansettelsen som servicemedarbeider.

7.2 Pensjon- vikartjeneste

Dersom en vikar for servicemedarbeiderne faller bort etter mer enn 3 års vikartjeneste, skal pensjonen til de etterlatte beregnes som om denne hadde vært fast ansatt som servicemedarbeider.

Trafikkbefal

Definisjon	Med trafikkbefal menes stillinger som:
driftsledere	(still.kode 1277)
teamledere	(still.kode 1278)
trafikkledere	(still.kode 1272/1279/ 1280)
fagledere DT/ DS	(still.kode 1276/1267)
betjeningsledere	(still.kode 1275)
førsteinstruktører	(still.kode 1269)
bemanningsledere	(still.kode 1283)
servicekontrollør	(stillkode 1261)
lagleder	(still.kode 1273)
instruktør	(still.kode 1264/1266/1268)
trafikkassistent	(still.kode 1270)

§1. Lønn (ajourført pr. 01.04.2012)

Lønnsregulativ

Lønn for instruktører:

ANSIENNITET	0 ÅR
LØNNSTRINN	15
ÅRSLØNN	367 300
PR. MÅNED	30 608,33
PR. TIME 1950	188,36
OVERT. 1950	188,45
PR. TIME 1846	198,97
OVERT. 1846	199,06
PR. DAG/365	1 006,30

Lønn for: trafikkledere/fagleder/bemanningsledere

LØNNSTRINN	17
ÅRSLØNN	375 300
PR. MÅNED	31 275,00
PR. TIME 1950	192,46
OVERT. 1950	192,55
PR. TIME 1846	203,30
OVERT. 1846	203,40
PR. TIME 1747	214,83
OVERT. 1747	214,92

PR. DAG/365	1 028,22
-------------	----------

Lønn for førsteinstruktører

LØNNSTRINN	18
ÅRSLØNN	379 800
PR. MÅNED	31 650,00
PR. TIME 1950	194,77
OVERT. 1950	194,86
PR. TIME 1846	205,74
OVERT. 1846	205,83
PR. TIME 1747	217,40
OVERT. 1747	217,50

PR. DAG/365	1 040,55
-------------	----------

1.12 Lønn for: teamledere

Lønnsregulativ

LØNNSTRINN	22
ÅRSLØNN	394 800
PR. MÅNED	32 900,00
PR. TIME 1950	202,46
OVERT. 1950	202,55
PR. TIME 1846	213,87
OVERT. 1846	213,96
PR. TIME 1747	225,99
OVERT. 1747	226,08

1.13 Lønn for: Servicekontrollør/ Lagleder

Lønnsregulativ

LØNNSTRINN	21
ÅRSLØNN	389 300
PR. MÅNED	32 441,67
PR. TIME 1950	199,64
OVERT. 1950	199,73
PR. TIME 1846	210,89
OVERT. 1846	210,98

PR. DAG/365

1 066,58

1.15 Lønn for: Trafikkassistent

ANSIENNITET	0 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	11	12
ÅRSLØNN	351 300	355 300
PR. MÅNED	29 275,00	29 608,33
PR. TIME 1950	180,15	182,21
OVERT. 1950	180,24	182,29
PR. TIME 1846	190,30	192,47
OVERT. 1846	190,39	192,56
PR. DAG/365	962,47	973,42

1.20 Garanti lønn

Vikartrafikkbefal lønnes som trafikkbefal i den tid de tjenestegjør som vikar. Vikartrafikkbefal garanteres en fortjeneste pr. år som svarer til 40% av differansen mellom egen lønn i ordinær stilling og tilsvarende lønnstrinn på lønnskala for trafikkbefal.

1.41 Tillegg for å ha med seg elev

Trafikkledere, servicekontrollører og lagledere som har med seg elev, skal ha et tillegg på kr. 20,00 pr. påbegynt time.

1.42

Når teamleder ikke er tilstede utbetales et bastillegg etter generelle særbestemmelser i tariffavtalen, [pkt. 6](#), første ledd, for teamleders stedfortreder på trafikksentralen.

§2. Arbeidstid

(Erstatter fellesbest. § 9, pkt. 11/17 som ikke gjelder for trafikkpersonalet.)

2.10 Generelt

For trafikkbefal med varierende arbeidstid/turnusarbeid skal den gjennomsnittlige arbeidstid ikke overstige 7 t. og 06 min.

For trafikkbefal er den ordinære arbeidstid for arbeidstakere som ikke har turnusarbeid eller helkontinuerlig skiftarbeid, 37,5 timer pr. uke.

TLT

6 trafikkledere ved T-banen får i følge personal- og lønnsutvalgets vedtak av 15. juni 1977, nedsatt arbeidstiden til 33,6 timer i gjennomsnitt pr. uke fra 1/1-1987.

2.20 Avvik fra ordinært tjenesteoppsett

For trafikkbefal gjelder særbestemmelser for vognbetjeningen §2, pkt. [2.24](#), og [2.41](#).

Ved oppmøte til planmessig tjeneste på ordinær tjenstedag hvor tjenesten helt eller delvis blir innstilt, skal lønn betales for tjenestens pålydende.

- Hardskift - Tjenesteoppf. under 2 timer

Møtetjeneste betales med minst 2 timer. Ved delt møtetjeneste skal begge oppmøtetider angis samt avslutning av første del.

§4. Fridager

4.10 Fridagsordninger

Fri hver 6. dag, og i tillegg 3 søndager og 2 lørdager i løpet av en 6-ukers periode. Andre med spesiellekontrollørtjenester har fri søn- og helgedager samt hver lørdag.

4.20 Forskjøvet arbeidstid

Som særbestemmelsene for vognbetjening i [§§ 4.1, 4.2, 4.4, og 4.5](#).

§5. Uniform

Samme bestemmelser som i [§5](#). for den faste vognbetjening. Vikarer har gratis uniform.

§6. Tjenestetid

6.1 Ansiennitet

Tjenestetid regnes fra ansettelsen i henholdsvis fast stilling og vikarstilling.

6.2 Utlysning av stillinger

Ledige stillinger eller tjenester som i alminnelighet innehas av

trafikkbefal, bekjentgjøres slik at det på forhånd blir anledning til å søke disse. Forøvrig vises det til fellesbestemmelsenes [§2, pkt. 12](#).

6.3 Antall faste stillinger

Antall fast ansatte trafikkbefal skal tilsvare trafikkbefalsplanens faste tjenester. Ved inntredende ledighet, skal ny ansettelse finne sted så snart som mulig.

6.4 Pensjon - vikartjeneste

Dersom en vikartrafikkbefal faller bort etter mer enn 3 års vikartrafikkbefalstjeneste, skal pensjonen til de etterlatte beregnes som om denne hadde vært fast ansatt i trafikkbefalsstillingen.

6.5 Ledige grupper

Ledige grupper for trafikkbefal kan kun søkes av fast ansatt trafikkbefal i vedkommende stilling.

§7. Tjenesteplaner

7.1 Plankomitéen

Ved oppsetting av tjenesteplaner eller større endringer skal plankomitéen innkalles til konferanse mens planene er under utarbeidelse. Disse forelegges også plankomitéen før de settes i verk. Plankomitéens formann forelegges evt. mindre endringer.

Verkstedarbeidere i Produksjonsenheten

§1. Lønn (ajourført pr. 01.04.2012)

1.10 A Fagarbeidere

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR
LØNNSTRINN	16	18
ÅRSLØNN	371 300	379 800
PR. MÅNED	30 941,67	31 650,00
PR. TIME 1950	190,41	194,77
PR. TIME 1846	201,14	205,74
PR. TIME 1747	212,54	217,40
PR. DAG 365	1 017,26	1 040,55
PR. DAG 313	1 186,26	1 213,42
PR. DAG 287	1 293,73	1 323,34
PR. DAG 278	1 335,61	1 366,19
PR. DAG 261	1 422,61	1 455,17

1.10 B Signalmontører

ANSIENNITET	0 ÅR
LØNNSTRINN	22
ÅRSLØNN	394 800
PR. MÅNED	32 900,00
PR. TIME 1950	202,46
PR. TIME 1846	213,87
PR. TIME 1747	225,99
PR. DAG 365	1 081,64
PR. DAG 313	1 261,34
PR. DAG 287	1 375,61
PR. DAG 278	1 420,14
PR. DAG 261	1 512,64

1.10 C Verkstedbil Grefsen, fagarbeidere

Fagarbeider

ANSIENNITET	0 ÅR
LØNNSTRINN	21
ÅRSLØNN	389 300,00
PR. MÅNED	32 441,67
PR. TIME 1950	199,64
PR. TIME 1846	210,89
PR. TIME 1747	222,84
PR. DAG 365	1 066,58
PR. DAG 313	1 243,77
PR. DAG 287	1 356,45
PR. DAG 278	1 400,36
PR. DAG 261	1 491,57

1.10 D Fagarbeidere med mer enn 1 fagbrev

Fagarbeidere som har mer enn et fagbrev som er relevant for stillingens ansvar og arbeidsoppgaver gis et tillegg på to lønnstrinn for dette.

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR
LØNNSTRINN	18	21
ÅRSLØNN	379 800	389 300
PR. MÅNED	31 650,00	32 441,67
PR. TIME 1950	194,77	199,64
PR. TIME 1846	205,74	210,89
PR. TIME 1747	217,40	222,84
PR. DAG 365	1 040,55	1 066,58
PR. DAG 313	1 213,42	1 243,77
PR. DAG 287	1 323,34	1 356,45
PR. DAG 278	1 366,19	1 400,36
PR. DAG 261	1 455,17	1 491,57

1.10 E Lønnstillegg for viktig kompetanse – teknisk fagskole

Fagarbeidere som i tillegg til fagbrev har 2 årig teknisk fagskole (vitnemål) som er relevant for stillingens ansvar og arbeidsoppgaver gis ett tillegg på ett lønnstrinn for dette.

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR
LØNNSTRINN	17	19
ÅRSLØNN	375 300	384 800
PR. MÅNED	31 275,00	32 066,67
PR. TIME 1950	192,46	197,33
PR. TIME 1846	203,30	208,45
PR. TIME 1747	214,83	220,26
PR. DAG 365	1 028,22	1 054,25
PR. DAG 313	1 199,04	1 229,39
PR. DAG 287	1 307,67	1 340,77
PR. DAG 278	1 350,00	1 384,17
PR. DAG 261	1 437,93	1 474,33

1.11 A. Spesialarbeider

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	5	7	11
ÅRSLØNN	331 300	338 300	351 300
PR. MÅNED	27 608,33	28 191,67	29 275,00
PR. TIME 1950	169,90	173,49	180,15
PR. TIME 1846	179,47	183,26	190,30
PR. TIME 1747	189,64	193,65	201,09
PR. DAG 365	907,67	926,85	962,47
PR. DAG 313	1 058,47	1 080,83	1 122,36
PR. DAG 287	1 154,36	1 178,75	1 224,04

PR. DAG 278	1 191,73	1 216,91	1 263,67
-------------	----------	----------	----------

1.11 C Verkstedbil Grefsen, spesialarbeidere og hjelpearbeider

ANSIENNITET	0 ÅR
LØNNSTRINN	16
ÅRSLØNN	371 300,00
PR. MÅNED	30 941,67
PR. TIME 1950	190,41
PR. TIME 1846	201,14
PR. TIME 1747	212,54
PR. DAG 365	1 017,26
PR. DAG 313	1 186,26
PR. DAG 287	1 293,73
PR. DAG 278	1 335,61
PR. DAG 261	1 422,61

1.13 Hjelpearbeider

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	4	6	10
ÅRSLØNN	327 800	334 800	347 300
PR. MÅNED	27 316,67	27 900,00	28 941,67
PR. TIME1950	168,10	171,69	178,10
PR. TIME 1846	177,57	181,37	188,14
PR. TIME 1747	187,64	191,64	198,80
PR. DAG/365	898,08	917,26	951,51
PR. DAG/313	1 047,28	1 069,65	1 109,58
PR. DAG/287	1 142,16	1 166,55	1 210,10

PR. DAG/278	1 179,14	1 204,32	1 249,28
PR. DAG/261	1 255,94	1 282,76	1 330,65

1.14 Lærlinger

Lønnsgrunnlag for lærlinger etter ny ordning er lønn for verdiskapningsdelen som en prosent av fagarbeiders grunnlønn, [ltr. 16:](#)

Lærlingavtale

ÅRSLØNN	1 år læretid	1 1/2 år læretid	2 år læretid	2 1/2 år læretid	3 år læretid
1. halvår	50,00 %	45,00 %	30,00%	30,00 %	0,00 %
2. halvår	80,00 %	55,00 %	40,00%	35,00 %	15,00 %
3. halvår		80,00 %	50,00%	40,00 %	25,00 %
4. halvår			80,00%	65,00 %	35,00 %
5. halvår				80,00 %	45,00 %
6. halvår					80,00 %

1.15 Rangerere

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	6	9	11
ÅRSLØNN	334 800	343 300	351 300
PR. MÅNED	27 900,00	28 608,33	29 275,00
PR. TIME 1950	171,69	176,05	180,15
PR. TIME 1846	181,37	185,97	190,30
PR. TIME 1747	191,64	196,51	201,09
PR. DAG 365	917,26	940,55	962,47
PR. DAG 313	1 069,65	1 096,81	1 122,36
PR. DAG 287	1 166,55	1 196,17	1 224,04
PR. DAG 278	1 204,32	1 234,89	1 263,67

PR. DAG 261	1 282,76	1 315,33	1 345,98
-------------	----------	----------	----------

1.16 Stedfortredere stillverk

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	7	10	12
ÅRSLØNN	338 300	347 300	355 300
PR. MÅNED	28 191,67	28 941,67	29 608,33
PR. TIME 1950	173,49	178,10	182,21
PR. TIME 1846	183,26	188,14	192,47
PR. TIME 1747	193,65	198,80	203,38
PR. DAG 365	926,85	951,51	973,42
PR. DAG 313	1 080,83	1 109,58	1 135,14
PR. DAG 287	1 178,75	1 210,10	1 237,98
PR. DAG 278	1 216,91	1 249,28	1 278,06
PR. DAG 261	1 296,17	1 330,65	1 361,30

1.17 Stillverksbetjent

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	8	11	13
ÅRSLØNN	343 300	351 300	359 300
PR. MÅNED	28 608,33	29 275,00	29 941,67
PR. TIME 1950	176,05	180,15	184,26
PR. TIME 1846	185,97	190,30	194,64
PR. TIME 1747	196,51	201,09	205,67
PR. DAG 365	940,55	962,47	984,38
PR. DAG 313	1 096,81	1 122,36	1 147,92
PR. DAG 287	1 196,17	1 224,04	1 251,92
PR. DAG 278	1 234,89	1 263,67	1 292,45
PR. DAG 261	1 315,33	1 345,98	1 376,63

Andre tillegg:

1.15 Tunneltillegg

For arbeid i tunnel utenfor stasjonsområde samt likeretterrom som ligger i tunnelen, betales et tillegg på kr. 2,50 pr. time.

1.16 Maskin snekkere

Maskinsnekkere som regelmessig utfører maskinsnekkerarbeid - f.t. 1 mann ved Etterstad - tilstås et spesialtillegg på kr. 1,17 pr. time.

1.17 Verktøy godtgjørelse

Snekkere som holder verktøy selv får et tillegg tilsvarende tømmermenn i overenskomsten mellom NHO og Fellesforbundet. Samme godtgjørelse gis til salmakere

1.20 Rangere Grefsen/Ryen

Administrasjonen kan innføre kontinuerlig skiftordning for dem overstemmende med de vilkår som er angitt under [§3, pkt. 3.31](#).

1.30 Opprykksregler lednings

Ledningsmontører kan, når de har deltatt i ledningsmontører montasje i 4 år og bestått kurs godkjent av el-tilsynet, godkjennes som fagarbeidere. Bedriften vil legge forholdene til rette for nødvendig tid til veiledning og opplæring etter de vilkårene som gjelder for faglig videreutvikling i Oslo kommunes avtale om dette.

1.31 Ufaglærte

En ufaglært arbeider begynner alltid på hjelpearbeiders grunnlønn, men kan, hvis han er kvalifisert (jfr. pkt. 1.32) og kan skaffes selvstendig fagarbeide året rundt, rykke opp som fagarbeider. Hjelpearbeidere som har fylt 19 år, og med minst 2 års tjeneste som blir satt til å utføre spesialarbeid, rykker etter 2 år i slikt arbeid opp som spesialarbeider, hvis han kan utføre arbeidet selvstendig og beskjeftiges med det året rundt.

1.32 Hjelpearbeider og spesial arbeider

Hjelpearbeider og spesialarbeider som fyller vilkårene etter §20 i lov om fagopplæring i arbeidslivet, har anledning til å gjennomføre nødvendig opplæring for å kunne avlegge fagprøve. Bedriften vil legge forholdene til rette for nødvendig tid til veiledning og opplæring etter de vilkårene som gjelder for faglig videreutvikling i Oslo kommunes avtale om dette.

1.4 Diverse

1.40 Reisebestemmelser

Arbeidstagere som er fast stasjonert på en stasjon, og som beskjeftiges ved midlertidig opprettet arbeidsplass får betalt med ordinær lønn for den strekning som er over 5 km. uten hensyn til hvor vedkommende selv reiser. Reisetiden skal ligge utenfor ordinær arbeidstid.

§ 2 Arbeidstid, hvile- og spisepauser.

2.1 33,6 timer

For arbeidstakere som omfattes av [fellesbestemmelsenes § 9.13](#) skal arbeidstiden ikke overstige 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt:

2.2 35,5 timer

For arbeidstakere som omfattes av [fellesbestemmelsenes § 9.12](#) skal arbeidstiden ikke skal overstige 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt:

2.3 Hvile- og spisepause

Dagarbeidstiden er normalt fra kl. 07.00 - 15.00 og spisepausen fra kl. 11.00 - 11.30. Når det er nødvendig kan spisepausen forskyves.

2.31

På julaften, nyttårsaften og pinseaften kan spisepausen, for de som har ubetalt spisepause, sløyfes etter avtale med lokal administrasjon.

§ 3. Overtidsarbeide, avvikende arbeidstid og vakt.

3.1 Definisjoner

3.10 Overtidsarbeid

Som overtidsarbeid betegnes i denne overenskomst arbeid som utføres i tillegg til den normerte daglige arbeidstid, eller i tillegg til den normerte ukentlige arbeidstid.

3.13 Søn- og helge- dagsvakter

Søn- og helgedagsvakter er en arbeidsordning som anvendes der hvor skiftordningen ikke omfatter regelmessig deltagelse i søn- og helgedagsarbeid.

3.14 Hjemmevakt

Hjemmevakt går fra uke til uke.

3.15 Beredskapsvakt

Beredskapsvakt fastsettes etter drøftelser med organisasjonen.

3.2 Overtid ut over arbeidstids slutt.

3.20 Dagarbeid etter nattarbeid

Bestemmelsene opphører å gjelde med virkning fra den 01.09.2010

3.3 Avvikende arbeidstid.

3.31 Skift- og turnusordninger

Skift- og turnusordninger med dag-kvelds-natt og/eller søndagsarbeid anvendes ved behov innenfor rammen av arbeidsmiljølovens bestemmelser og oppsatt skiftplan.

Julaften, nyttårsaften og pinseaften er kveldsskiftet 4 timer uten spisepause.

3.32 Faste kvelds- og nattarbeidere

Fast tjeneste som kvelds- og/eller nattarbeidere anvendes ved behov innenfor rammen av arbeidsmiljølovens bestemmelser og oppsatt skiftplan.

3.35 Endringer av skiftordning

Forhandling om skiftordning for verksted kan tas opp i tariffperioden.

§ 4. Fridager

4.11 Kompensasjonsdager

Arbeider som midlertidig blir utsatt til kvelds- eller nattarbeid (vakt) og dermed mister en eller flere fridager, skal ha betalt for disse med 100% til sin ordinære lønn eller få dagene kompensert i fritid under hensyn til overtidsprosenten.

Diverse

4.13

Sterkstrømsmontører som har sikkerhetskort for å arbeide på høytspenning gis et personlig tillegg på kr. 800,- pr. måned (pr. 01.08.10) når de deltar i hjemmevaktordningen.

Banearbeidere i Produksjonsenheten

§1. Lønn

1.0 Regulativlønn

Lønn etter satser gjengitt ([pkt.1.10./1.11](#)) som for verkstedarbeidere.

Andre tillegg:

1.10 Tunneltillegg

For arbeid i tunnel utenfor stasjonsområdet betales et tillegg på kr. 2,50 pr. time.

1.11 Fremlegging

Arbeidstakere som fremlegger granittstein ved bro- av granittsteinlegging gis et tillegg på kr. 0,90 pr. m² i likhet med broleggerne.

1.12 Lagbas

Hvis det anvendes lagbas betales dette med tillegg etter fellesbest.- generelle særbestemmelser.

§ 2. Arbeidstid.

2.0 Nattarbeid

Ved nattarbeid på anleggsavdelingen er arbeidstiden 37,5 time pr. uke fordelt på 5 netter.

§ 4. Diverse

4.1 Gangtid

Hvis det settes i gang nye anleggsarbeider i større avstand fra offentlige kommunikasjonsmidler, forut settes det opptatt særskilt forhandling om gangtid.

4.2 Opprykksregler

Anleggsarbeidere, som har deltatt i anleggsarbeid i 4 år og bestått godkjent kurs i baneteknikk tilsvarende NSB's kurs, kan dersom de ansees kvalifiserte, gis fagarbeiderlønn.

Protokolltilførsel:

4.3 Forskyvning av spisepause

Spisepausene kan forskyves inntil et kvarter hvis dette er ønskelig for å unngå ventetid for vogn mellom brakke og arbeidssted eller omvendt. Det samme gjelder tidspunktet for arbeidstidens begynnelse og slutt.

Bedriften skal så vidt mulig sørge for passende spiselokaler i nærheten av arbeidsplassen og kan når det er nødvendig i den forbindelse, forskyve spisetiden.

Tekniske arbeidsledere

§ 1. Lønn.

1.1 Arbeidende formenn

Ved verksted kan ansettes arbeidende formenn til hjelp for avdelingsformannen til kveldsskift eller til selvstendig arbeid med en styrke som i alminnelighet ikke overstiger 6 arbeidstakere. Underformenn deltar i skiftets eller lagets arbeid.

1.2 Vikarer

Vikarer lønnes som fast ansatte fra første dag, når de tjenestegjør som vikarer. Faste stedfortredere for førstelinjeledere gis to lønnstrinn for stedfortrederfunksjonen.

§ 2. Arbeidstid

For arbeidsledere, linjeformenn, o.a. er arbeidstiden den samme som for vedkommende avdeling.

3.2 Midlertidig vakt Tap av fridager

[§ 3, pkt. 13](#) i særbestemmelsene for verkstedene gjøres gjeldende for arbeidsledere.

§ 4. Fridager.

Arbeidsledere har fri hver søn- og helgedag. Dette gjelder ikke formenn med kontinuerlig skift.

§ 5. Vaktordning.

Hjemmevakt ved strømforsyningsavd.

Faste arbeidsledere (ikke vikar-arbeidsleder og underformenn) ved strømforsyningsavdelingen kan fritas for nåværende vaktordning (hjemmevakt) hvis de ønsker det og bemanningssituasjonen tillater det.

Diverse særbestemmelser for Helgedagsbetjening

§ 1 Særbestemmelsenes omfang

1. Disse særbestemmelser gjelder for helgedagsbetjening som er ansatt i Oslo T-banedrift AS og Oslo Trikken AS.
2. Med helgedagsbetjening menes trafikkbetjening som ikke er knyttet til trafikkjeneste i hovedstilling, men som tjenestegjør som trafikkbetjening (vognfører, togfører, stasjonsbetjent og konduktør) i helgene og på spesielle høytidsdager i henhold til denne avtale.

Lønns- og arbeidsvilkår for helgedagsbetjeningen reguleres av tariffavtalens del A (i SPEKTER – området), av fellesbestemmelser, generelle særbestemmelser, diverse særbestemmelser for arbeidstagere i AS Oslo Sporveier og av særbestemmelser for vognbetjeningen foruten av særbestemmelser for helgedagsbetjening samt gjeldende protokoller.

Følgende særbestemmelser i § 1 og i § 2 om "Arbeidstid" i "Særbestemmelser for vognbetjening for vognbetjening" gjelder for helgedagsbetjening: [1.23](#), [2.28](#), [2.3](#), [2.41](#), [2.42](#), [2.43](#), [2.45](#) og [2.46](#).

.....

§ 2 Arbeidsdager

1. All betjening har både plikt og rett til tjeneste på lørdager og søndager når ikke annet er avtalt.
Se dog §§ [7.4](#), [10](#) og [11](#).
2. Helgedagsbetjening som søker om tjeneste skal settes opp, etter ansiennitet og kvalifikasjoner, foran heltidsansatt betjening som søker om overtid på følgende helge- og høytidsdager, unntatt når disse dager faller på tjenestepliktig lørdag og/eller søndag:

1. nyttårsdag	1. påskedag	Pinseaften
Skjærtorsdag	2. påskedag	1. pinsedag
Langfredag	1. mai	2. pinsedag
Påskeaften	Kristi Himmelfartsdag	1. juledag
17. mai	2. juledag	

Når disse dager faller på lørdag/søndag, praktiseres som under pkt. 1.

Når helge-/høytidsdager nevnt foran faller på onsdag/torsdag/ fredag foran eller mandag/tirsdag etter tjenestepliktig helg i henhold til [§ 2, pkt. 1](#), skal helgedagsbetjening som søker om tjeneste og som har tjenesterett og plikt på lørdag og søndag, settes opp til tjeneste - etter ansiennitet og kvalifikasjoner - foran den øvrige helgedagsbetjening.

3. Betjeningen har plikt til kveldstjeneste julaften og nyttårsaften når disse faller på tjenestepliktig lørdag eller søndag etter [§ 2](#), pkt. 1 og [§ 10](#), pkt. 1. Se også [§ 6](#), pkt. 12 og 13.
4. Har bedriften ovennevnte dager behov for betjening i tillegg til den heltidsansatte betjening, skal all disponibel helgedagsbetjening settes opp til tjeneste foran deltidsansatte. Jfr. forøvrig [§ 16C](#), pkt. 2.

§ 3 Lønn

(se også protokoll)

1. a. Arbeidstager betales for tjenestegjøring på lørdager og søndager pr. time etter følgende timelønnsatser:
Se særbestemmelsdenes del D, [Vognbetjeningen § 1, lønn](#)

Disse lønnsatser betegnes i denne avtale som ordinær lønn.

Arbeidstaker som tilsettes/er tilsatt i stilling lønnes etter ansiennitet. Opprykk på ansiennitetsskalaen skjer etter ordinære ansiennitetsregler.

2. For all tjeneste på helge- og høytidsdager som er nevnt i § 2, pkt. 2 og 3 – dog ikke for julaften, nyttårsaften og pinseften før kl. 12.00 – blir det for tjenestegjorte timer betalt etter de følgende timelønnsatser. Timelønnsatsene betales ut driftsdøgnet. (Lørdag- og søndagstillegget bortfaller i disse tilfeller.)

Togfører - vognfører (enmannsbetjent).

Timelønn	(Ny lønn pr. 01.04.2012)		
L.tr.	7	10	13
Timelønn	451,97	463,99	480,02

Stasjonsbetjent.

Timelønn	(Ny lønn pr. 01.04.2012).		
L.tr.	5	7	11
Timelønn	418,88	427,73	444,16

3. For tjeneste på ordinære fridager, og for overtid, betales pr. time 100% tillegg til ordinær lønn.

(Lørdag- og søndagstillegget bortfaller i disse tilfeller.)

Dersom en arbeidstaker som skylder dager (jfr. § 10, pkt. 2) tjenestegjør på sin frihelg, regnes dette som tjeneste mot tidligere. Lønn utbetales da etter pkt. 1 for de skyldige dager. (Se også protokoll).

4. Når det unntaksvis gjøres tjeneste på vanlig hverdag, betales etter særbestemmelsene for vognbetjeningen, [§ 1, lønn](#)

Til de ordinære satser i dette punkt kommer kvelds- og nattillegg som for annen betjening.

5. Tillegg for øvrig utbetales som for heltidsansatt betjening bestemt.
8. Feriepenger som er opptjent i det foregående opptjeningsår utbetales normalt i mai måned i ferieavviklingsåret ([jfr. Ferieloven § 11, pkt. 8](#)).
9. Betjeningen tilsendes ved hver ordinære lønnsutbetaling en avregningsoppgave.

§ 4 Billettekspedering

Helgedagsbetjeningen går inn under [§ 6](#) i særbestemmelser for vognbetjening.

§ 5 Fri kjøring

1. Arbeidstaker mottar etter 4 ukers ansettelse fribillett til seg og sin ektefelle gjeldende på AS Oslo Sporveiers linjer. Fribillett gis også til samboer når det fra Folkeregisteret foreligger en skriftlig erklæring om at bofellesskapet har vart i minst ett år.
2. Ved fratreden eller ved militærtjeneste som varer mer enn 3 måneder, eller permisjon som varer lenger enn 1 måned, innleveres fribilletten til nærmeste leder.

§ 6 Arbeidstid

2. Ved oppsetting til ordinær tjeneste garanteres en minstetjeneste på 6 (henholdsvis 5) timer. Tallet i parentes gjelder enmannsbetjente vogner/tog

Betjening som feilaktig ikke blir oppsatt til ordinær tjeneste, har krav på å få betalt for tjeneste etter første avsnitt, men skal i alle tilfeller snarest mulig henvende seg til nærmeste overordnede for å få tilvist tjeneste.

3. Ved oppsetting til møtetjeneste skal det kunngjøres på tjenestelisten når møtetjenesten begynner, og når den slutter.
4. Tjeneste ut over en vakt på ordinær tjenestepliktig lørdag og søndag (etter [§ 2](#), pkt. 1) betales som overtid (jfr. [§ 3](#), pkt. 3).

Helgedagsbetjeningens timetall for sperring av overtid baseres på arbeidsmiljølovens bestemmelser.

12. Kveldstjeneste på julaften henholdsvis nyttårsaften gir rett til fritakelse på tilsvarende dager senere år inntil slik tjeneste har sirkulert. For kveldstjeneste julaften og nyttårsaften gjelder at de som er villige, såvel av helgedagsbetjening som av den øvrige betjening, skal settes opp til tjeneste før ikke frivillig betjening. (jfr. [§16](#),pkt. 2, jfr. [§ 2](#), pkt. 3).
13. De som har hatt tjeneste etter kl. 18.00 julaften eller nyttårsaften samt tjenestegjort 1. eller 17. mai, får ved første lønnsutbetaling utbetalt lønn tilsvarende en fridag (7. t. 25 min.) med ordinær lønn. Videre får de en fridag senere uten lønn dersom mannskapssituasjonen tillater

dette (jfr. [§ 2](#), pkt. 3).

§ 7 Øvrige arbeidsvilkår

1. Så vidt mulig skal dagstjenesten være oppslått innen kl. 12.00 to dager i forveien.

Arbeidstakerne er pliktige til selv å lese tjenestelisten og derved skaffe seg kjennskap til tildelt tjeneste og andre kunngjøringer.

Ordinære planskift og tilleggsplaner skal varsles på tjenestelisten de to siste lørdager før planskiftet trer i kraft.

Viktige meddelelser og henvisninger til oppslag skal gjentas på lørdagens tjenesteliste.

2. Betjening som på grunn av sykdom eller av andre årsaker ikke kan møte til sin tjeneste, plikter å varsle nærmeste overordnede om dette snarest mulig - normalt før tjenesten begynner.

Betjening som ikke blir avløst til fastsatt tid, plikter selv å melde dette til nærmeste overordnede. Tjenestestedet må ikke forlates uten etter tillatelse fra vedkommende. Betjeningen kan dog ikke beordres til å tjenestegjøre mer enn den tid det tar for en pikett å komme til tjenestestedet. Dersom pikett ikke er tilgjengelig, kan betjeningen kjøre sin vogn til vognhallen. Stasjonsbetjeningen kan i slike tilfeller låse stasjonen og åpne gitterportene før den forlates.

4. Til natttjeneste som påbegynnes før kl. 02.00 og avsluttes etter kl. 04.00 skal fortrinnsvis benyttes frivillig betjening etter konkurranseansiennitet. I disse tilfeller underrettes arbeidstaker tidligst mulig.

6. Kostgodtgjørelse: Se [§ 3.4](#) i særbestemmelser for vognbetjening

§ 8 Grupper

1. På tjenesteplanen for lørdager og søndager oppsettes tjenestegrupper, hver bestående av 2 lørdags- og 2 søndags-tjenester.

Sammensetting av gruppene foregår i samråd med Helgedagsbetjeningens Forening etter at den heltidsansatte betjenings plankomite har godkjent tjenesteplanen og tatt ut nødvendig antall tjenester (gruppetjenester og tjenester for disponibel betjening) for de heltidsansatte.

Antallet grupper skal være tilstrekkelig til at ca. 40 % av helgedagsbetjeningen i Oslo T-banedrift AS og ca. 40% av helgedagsbetjeningen i Oslo Sporvognsdrift AS etter søknad kan få tildelt gruppe.

2. Tjenestegruppene ved hver enkelt driftsart bør sammensettes slik at helgedagsbetjening som har gruppe, totalt sett ikke får kortere tjenester enn disponibel helgedagsbetjening.
3. Gruppene besettes av helgedagsbetjening i selskapet etter søknad, kvalifikasjoner og konkurranseansiennitet.

Generalavretting foretas sammen med øvrig betjening fortrinnsvis på høsten.”

4. Når helgedagsbetjening som har tjenestegruppe, settes disponibel p.g.a. endrede tjenesteplaner, skal disse i den utstrekning det er mulig, gis tjeneste på samme tid som gruppetjenesten.
5. Ved ekstraordinære planer som varer 3 dager eller mindre, lønnes gruppetjenester minimum etter den ordinære plan. Dette gjelder ikke planendringer i tilknytning til ferier samt planendringer på helge- og høytidsdager.
6. Betjening som tas ut av gruppe til annen tjeneste, skal om mulig tilsies. Den som blir beordret til annen tjeneste, skal være garantert den lønn vedkommende ville hatt i sin egen tjeneste. Ved slikt uttak til annen tjeneste gis såvidt mulig tjeneste på samme tid som gruppetjenesten.

§ 9 Spesiell tjenestegjøring

1. Når helgedagsbetjening unntaksvis tjenestegjør på vanlige hverdager,

følges bestemmelsene i deltidsavtalen mellom AS Oslo Sporveier og Fagforbundet. Se også [§ 3](#), pkt. 4.

2. Tjenestegjørende helgedagsbetjening får fortrinnsrett til tjeneste som sommervikar og til valg av tjenesteperiode foran de for sesongen inntatte sommervikarar.
Det forutsettes dog at følgende retningslinjer følges:
 - a) Betjeningen må senest 1. mars melde seg til tjeneste og angi ønsket tidsrom for vikariatet.
 - b) Administrasjonen vil innen 1. mai gi melding om hvem som kan tilbys sommervikariat blant søkerne. Når slik melding gis på tjenestelista, må de som tar imot tilbudet tegne kontrakt om dette innen 2 uker.
 - c) Betjeningen må forplikte seg til minst 3 ukers sammenhengende tjeneste.
 - d) Betjening som etter å ha undertegnet kontrakt, likevel frasier seg vikariatet, har normalt ikke fortrinnsrett neste gang det søkes sommervikariat.
3. Helgedagsbetjening som søker og får tjeneste som ferievikar på de samme vilkår som for ferievikarar bestemt, får konkurranseansiennitet foran de for sesongen inntatte ferievikarar. Lønnsansiennitet beholdes i disse tilfeller.

§ 10 Fridager

1. Helgedagsbetjeningen har fri hver 3. uke (lørdag og søndag) uten lønn.
2. Helgedagsbetjening kan etter søknad gis fri mot senere (skyldig dag) såfremt bemanningssituasjonen tillater det. Søknad om fri sendes tjenestekontoret. Betjeningen kan normalt ikke skylde mer enn 4 dager.
3. Helgedagsbetjening kan ved behov utføre tjeneste mot senere (dag tilgode). Normalt kan man ikke ha mer enn 4 dager tilgode.

(Se også protokoll.)

§ 11 Permisjon

1. Helgedagsbetjening kan etter søknad gis permisjon uten lønn i inntil 2 måneder pr. kalenderår utenfor tidsrommet for feriefritid om sommeren (20. juni til 20. august). Permisjonen kan deles.

Arbeidstaker kan dog etter søknad gis permisjon uten lønn i inntil 5 måneder ett kalenderår utenfor tidsrommet for feriefritid om sommeren, dersom de hverken har hatt permisjon eller har avviklet feriefritid i det forutgående kalenderår.

Arbeidstager kan etter søknad, når dette er forenlig med bedriftens tarv, innvilges permisjon i inntil ett år i forbindelse med studier, overgang til annet arbeid o.l.

Dersom en arbeidstaker ønsker å avbryte en avtalt permisjon, avgjør bedriften om han får anledning til dette.

2. Under henvisning til [ferielovens § 6, pkt. 4 og §7, pkt. 3](#), som gir adgang til å inngå avvikende tariffavtale om fastsettelse og avvikling av ferie, gjelder følgende:

Helgedagsbetjening som søker om dette har rett til å bli satt opp på inntil 3 ukers (2 tjenestepliktige helgers) sammenhengede feriefritid uten lønn i tidsrommet 20. juni til 20. august.

Helgedagsbetjening som søker om dette har rett til å bli satt opp på en ukes vinterferie (en tjenestepliktig helg) uten lønn eller en ukes høstferie uten lønn.

4 ukers permisjon for arbeidstagere av ikke – europeisk herkomst etter bokstav e) i Diverse særbestemmelser for arbeidstagere i AS Oslo Sporveier, pkt. Permisjon - er tre tjenestepliktige helger for helgedagsbetjening.

3. Ved sykdom umiddelbart før eller under permisjonen kan det gis permisjon utover den avtalte periode, dersom betjeningen selv ønsker det.

4. Velferdspermisjon med lønn innvilges forholdsvis i samme utstrekning og etter samme kriterier som for heltidsansatte.

§ 12 Sykdom

1. Helgedagsbetjening har rett til full lønn under sykdom i inntil ett år i sammenheng under sykefravær som inntreer senere enn 4 uker etter tiltredelsen, dog ikke utover det tidspunkt og omfang som folketrygden refunderer sykepengene.

Beregningsgrunnlaget for sykkelønn er som hovedregel arbeidsinntekten de siste 6 uker før sykefraværet. Det gjøres fradrag for inntekt av arbeid som ligger utenfor rammene for alminnelig arbeidstid etter § 46 i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø, samt for feriegodtgjørelse.

I arbeidsgiverperioden utbetales sykkelønn for de tjenestepliktige dagene under sykefraværet. Det utbetales også sykkelønn for dager hvor arbeidstakeren var oppsatt på tjenestelista, samt for andre dager hvor lønn skulle være utbetalt, [jfr. Reglene i Folketrygdloven](#).

Utover arbeidsgiverperioden skal beregningsgrunnlaget deles på 30, og det beløp som fremkommer utbetales for hver sykefraværsdag mandag - fredag.

2. Sykelønn regnes som vanlig skattbar inntekt og gir pensjonspoeng i folketrygden.
3. Retten til lønn under sykdom inntreer etter § 4, 1. ledd i forskriftene om egenmelding først fra den dag som bedriften innen arbeidstidens/vaktens slutt er varslet om at fraværet skyldes sykdom. (jfr. [§ 7, pkt. 2](#)).

Meldeplikten gjelder etter reglene i Folketrygdlovens forskriftsbestemmelse både når sykefraværet blir legitimert med sykmelding fra lege fra første fraværsdag og når det blir legitimert med egenmelding alene.

Når arbeidstakeren melder fra om sykefravær, skal han/hun samtidig om mulig gi opplysninger om fraværets varighet.

4. Arbeidstakeren har dog etter Folketrygdlovens bestemmelser rett til sykelønn dersom det foreligger særlige grunner til at han/hun ikke har gitt melding i rett tid og det er på det rene at sykdommen har ført med seg arbeidsuførhet fra et tidligere tidspunkt.
5. Sykefravær skal legitimeres i henhold til Folketrygdlovens og de tilhørende forskriftenes bestemmelser. Rett til bruk av egenmelding oppstår først etter 2 måneders ansettelse, jfr. bestemmelsene i lov om folketrygd. (jfr. pkt. 1).

Ved hyppige sykefravær kan ethvert sykefravær kreves legitimert med sykemelding fra lege fra første dag, etter at arbeidstakeren har fått anledning til å redegjøre for grunnen til slike fravær.

6. Etter [ferielovens § 9, pkt. 1](#), første og annet ledd gjelder følgende: Arbeidstaker som blir helt arbeidsufør før ferien, kan kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker skulle hatt før ferien.

Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør minst 6 virkedager i ferien, kan kreve at et tilsvarende antall virkedagers ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

7. Dersom arbeidstaker lider av langvarig eller kronisk sykdom eller lyte som medfører risiko for stort samlet sykefravær, plikter vedkommende på anmodning å fremme søknad for trygdekontoret om fritak for ansvar i arbeidsgiverperioden. Dette gjelder ikke sykefravær som skyldes yrkesskade.
8. Fravær utover den tid arbeidstakeren har rett til sykelønn skal, etter at bedriften har varslet arbeidstakeren om sykelønnens opphør, legitimeres ved søknad om permisjon. Vedlagt søknad om permisjon skal følge brev fra trygdekontoret om innvilgelse av attføringspenger eller kopi av arbeidstakerens søknad om dette.

9. Dersom retten til sykelønn er opphørt og arbeidstakeren er varig arbeidsufør (jfr. Folketrygdlovens bestemmelser), bør han/hun søke uførepensjon.

§ 16 Ansiennitet

1. Helgedagsbetjening opptjener lønnsansiennitet slik som heltidsansatt betjening, og beholder således denne ved skifte av tjenestekategori.
2. Når helgedagsbetjeningen på de tjenestepliktige dagene blir satt opp til tjeneste, skal arbeidstakerne tildeles tjeneste i henhold til konkurranseansiennitet og kvalifikasjoner, når ikke særlige forhold tilsier at denne regel fravikes. (Se også protokoll.)

Protokolltilførsel:

Når forbigåelse ved tjenesteoppsettet er påvist, kan betjening som i kraft av sin ansiennitet mener seg berettiget til tjeneste, be om dette ved henvendelse til sin nærmeste overordnede.

§ 18 Innkallelse og disiplinærforhold

Dersom en arbeidstaker blir suspendert fra sin stilling, skal vedkommende lønnes etter sin gruppe eller gjennomsnittet av ordinær tjeneste i en ordinær 6 ukers periode.

Det lønnes på vanlig måte for allerede avtalt arbeid.

Dersom suspensjonsperioden faller på arbeidspiktig helgedag (lørdag/søndag) lønnes etter [§ 3.2](#).

§ 19 Oppsigelse

1. Bestemmelsen opphører å gjelde med virkning fra den 01.09.2010
3. Arbeidstaker som har vist vanlig godt tjenesteforhold og som fratrer etter eget ønske, har de første 2 år fortrinnsrett til gjeninntakelse foran utenforstående arbeidssøkere med samme kvalifikasjoner.

Helgedagsbetjening som er sagt opp på grunn av arbeidsmangel, har i henhold til [Arbeidsmiljølovens § 14-2](#) inntil 1 år etter oppsigelsen fortrinnsrett til gjeninntakelse med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er skikket for.

Deretter har arbeidstakeren i ett år, forutsatt at han har vist vanlig godt tjenesteforhold, fortrinnsrett til gjeninntakelse foran utenforstående arbeidssøkere med samme kvalifikasjoner.

Arbeidstaker som har vist vanlig godt tjenesteforhold og som fratrer med uførepensjon, jfr. pkt. 2, har fortrinnsrett til gjeninntakelse foran utenforstående arbeidssøkere med samme kvalifikasjoner.

4. Dersom bedriften som følge av innskrenkninger e.l. går til oppsigelse av et antall helgedagsbetjening, skal slik oppsigelse skje i ansiennitetsrekkefølge, uansett tjenestested, slik at betjening med kortest konkurranseansiennitet sies opp først.

Helgedagsbetjening som ansettes i bedriften etter den 21. mars 1993, kan sies opp selskapsvis etter kvalifikasjoner og ansiennitet. Dog gjelder [AML's § 15, - 1 og 2.](#)

Før slik oppsigelse finner sted, skal det i god tid konfereres med foreningen.

§ 20 Endringer i arbeidsforhold

Arbeidsforhold som av praktiske grunner må være felles for all trafikkbetjening, skal også for helgedagsbetjeningen være slik som fastsatt for den øvrige betjening. Ved endringer i arbeidsforhold som berører helgedagsbetjeningen skal disse endringene på forhånd drøftes med Helgedagsbetjeningens Forening.

§ 21 Foreningens tillitsverv

(Se også protokoll.)

1. For avtalte forhandlingsmøter med administrasjonen betales foreningens tillitsmenn for den faktiske tid som er medgått, eller for 2 timer hvis det enkelte møte varer kortere, etter lønnsatser bestemt under [§ 3](#), pkt. 1.

Foreningens tillitsmenn betales også for den faktiske tid som er medgått - dog for minst 2 timer - ved frammøte etter på aspirantkurs samt fremmøte i klage- og disiplinærsaker vedrørende foreningens medlemmer.

2. Lørdager og søndager gis en av foreningens tillitsvalgte permisjon med lønn for å utføre administrasjonsarbeid for foreningen. Ved slik permisjon lønnes det etter vedkommendes ordinære tjeneste. På dager som vedkommende tillitsvalgtes tjeneste ikke kjøres p.g.a. endrede tjenesteplaner, lønnes det likevel etter den opprinnelige tjenesten.
3. På anmodning fra foreningens leder eller stedfortreder gis permisjon uten lønn for arbeidstakernes tillitsmenn i den grad det er nødvendig, og under hensyntagen også til bedriftens tarv. Vedkommende tillitsmann beholder sine rettigheter som om han fortsatt var i full tjeneste som helgedagsbetjening ved bedriften.

Avtale i forhold til § 1 "Særbestemmelsenes omfang", § 2 "Arbeidsdager" og § 9 "Spesiell tjenestegjøring" i tariffavtalens særbestemmelser for helgedagsbetjening.

I tillegg til disse §§ i særbestemmelser for helgedagsbetjening gjelder følgende for helgedagsbetjening i Oslo T-banedrift AS som inntas som togførere på grunnlag av annonse hvor det er forutsatt at "Du må forplikte deg til 4 ukers sammenhengende arbeid om sommeren" (Disse helgedagsbetjentene benevnes i det følgende helgedagsbetjening med rett og plikt til tjenestegjøring som sommervikar):

* Denne gruppen helgedagsbetjening i Oslo T-banedrift AS har rett og plikt til 4 ukers sammenhengende tjenestegjøring som sommervikar.

Retten og plikten til 4 ukers sammenhengende tjenestegjøring som sommervikar gjelder i 5 år etter ansettelsen.

For tjenestegjøringen om sommeren følges prosedyrebestemmelse i særbestemmelsenes [§ 9](#).

Helgedagsbetjening med rett og plikt til tjenestegjøring som sommervikar skal derfor innen 1. mai bli gitt beskjed om hvilken tjenesteperiode på 4 uker som de skal ha om sommeren. De kan innen 1. mars søke om ønsket tidsrom for tjenestegjøringen.

Det forutsettes at helgedagsbetjening som har flere ansettelsesforhold får feriefritid etter ferieloven.

Disse vilkårene skal innarbeides i ansettelseskontrakten til helgedagsbetjening med rett og plikt til tjenestegjøring som sommervikar.

* Helgedagsbetjening i Oslo T-banedrift AS som allerede er ansatte – og som ikke har plikt tjenestegjøring som sommervikar - har, forutsatt at retningslinjene i [§ 9](#) i særbestemmelsene følges, rett til 4 ukers sammenhengende tjenestegjøring som sommervikar.

*Ordningen skal evalueres i partssammensatt utvalg dersom en av partene ber om det.

PROTOKOLL

mellom AS Oslo Sporveier og Helgedagsbetjeningens Forening med referanse til tariffavtalen av 01.04.2012.

§ 3

Når betjening blir tilvist annet arbeide enn det som er nevnt i avtalens § 3, benyttes lønssatsene slik:

Budtjeneste/togpikettjeneste lønnes som stasjonsbetjent.

Møtetjeneste: Med unntak av betjening som har fast stasjonsbetjenttjeneste, eller ikke har førerkort eller veskebeholdning, har den øvrige betjening status som enmannsbetjent fører.

Sikringsvakt lønnes som enmannsfører.

§ 3, pkt. 3

Kun en vakt pr. frilørdag/frisøndag avregnes automatisk mot skyldige dager. Betjeningen kan dog etter eget ønske ta to vakter mot tidligere på en frilørdag/frisøndag.

§ 5, pkt. 2

Fribilletten innleveres ikke under fødselspermisjon.

§ 7, pkt. 10

Refusjon av betjeningens utlegg til drosje skjer normalt ved at utlegget attesteres av nærmeste overordnede og tilbakebetales så vidt mulig ved første lønningsoppgjør.

§ 10, pkt. 3

Søknad om tjeneste på hverdager mot fri senere vil bli imøtekommet i den grad det etter bedriftens mening er behov for slik tjeneste, dog ikke mer enn 2 dager. Søknader om slik kjøring må, for å komme i betraktning, kun skje gjennom tjenestekontoret.

Oppkjørte dager på lørdager og søndager holdes utenfor ordningen.

Ved tjeneste mot senere (dag til gode) på frihelg skal en vakt betales etter [§ 3.1](#). Ev. tjeneste nr. 2 samme dag betales etter [§ 3.3](#).

Ved opptjening av dager ved overtidstjeneste på ordinære tjenestepliktige dager samt ved oppkjøring på helge- og høytidsdager etter tariffavtalens [§ 2](#), pkt. 2 lønnes det dog etter henholdsvis [§ 3](#), pkt. 3 og [§ 3](#), pkt. 2 i særavtalen.

§ 16, pkt. 2

Dersom ansiennitetsprinsippet i enkelte tilfeller må fravikes ved at arbeidstaker gis dårligere lønnet tjeneste enn han mener å ha krav på, kan arbeidstaker ta dette opp med bedriften.

§ 17, pkt. 1

Ved deltakelse i heldagskurs for opplæring innen trafikkjeneste mandag - fredag som varer minst en uke, skal ekstratjeneste utover kurset betales med følgende:

Mandag - fredag, lønn som deltidsansatte.

Lørdager og søndager, lønn etter tariffavtalens [§ 3](#), pkt. 3.

§ 21

Foreningen får tilsendt saksdokumentene til - og protokoll fra - møtene i bedriftens arbeidsmiljøutvalg, og annet av betydning for helgedagsbetjeningens tjenestegjøring.

Foreningen tilsendes dessuten personalstabens diversemeldinger, for å holdes underrettet om ansettelser, overføringer, adresseforandringer, fratredelser og permisjoner for helgedagsbetjening.

Protokoller av 11.1.1972, 1.11.1972, 4.5.1973, 2.4.1974. 8.4.1975, 8.11.1976 samt 7.6 og 17.6.1977 bortfaller.

Protokoller.

Mellom Kollektivtransportproduksjon AS og Oslo Sporveiers Arbeiderforening med referanse til særavtalene

Vognbetjeningen

Protokoll mellom AS Oslo Sporveier og Norsk Kommuneforbund. Sporvognsdivisjonen (Gjengitt fra protokoll fra møte 23.09.1993).

-Førere av ensmannsbetjente sporvogner med billettekspeditering får betalt 8 minutter pr. tjeneste (ikke pikett-tjenester) for billettkjøp/ billettoppgjør. Alternativt kan reell handletid (p.t. 9 minutter) legges i allerede betalt tid i tjenestene.

(Tariffrevisjonen 01.04.2010: Partene er enige om at dette endres i henhold til tidsstudier som gjennomføres snarest og senest innen den 01.07.2010.)

Protokollen første strekpunkt erstattes med følgende særavtale:

Særavtale mellom på den ene side Kollektivtransportproduksjon AS, innbefattet Oslo T-banedrift AS og Oslotrikken AS og på den annen side Fagforbundet.

Førere av enmannsbetjente trikker med billettsalg om bord
Det er kommet endringer i kort og billettsalg om bord i trikkene og det er nå kun enkeltbillettsalg som gjenstår f.o.m. 1. mars 2010. Det er derfor behov for endringer knyttet til billettkjøp for trikkeførere.

Dette gjelder følgende bestemmelse i protokoll fra møte 23.09.1993/under "Sporvognsdivisjonen" og som er gjengitt på side 146 i overenskomstheftet med Fagforbundet:

- Førere av enmannsbetjente sporvogner med billettekspedering får betalt 8 minutter pr. tjeneste (ikke pikett-tjenester) for billettkjøp/

billetteppgjør. Alternativt kan reell handletid (p.t. 9 minutter) legges i allerede betalt tid i tjenestene.

Ved tariffrevisjonen pr. 01.04.2010 ble partene enige om at dette endres i henhold til tidsstudier som gjennomføres snarest og senest innen den 01.07.2010.

Den foranstående protokollbestemmelsen oppheves med virkning fra den 1. juli 2010 og erstattes med følgende:

Førere av enmannsbetjente trikker med billettekspedering får betalt 5 minutter pr. tjeneste (ikke pikett-tjenester) for deponering av penger fra salg fra billettsalgsmaskinen om bord i trikkene, TIM. Alternativt kan reell handletid (p.t. 6 minutter) legges i allerede betalt tid i tjenestene. Inklusive i disse 5 minuttene tilligger det:

Veksling av mynter

Skrive avviksmelding

Håndtere makulatur

Denne særavtale gjelder inn til videre og kan sies opp av hver av partene med en måneds varsel (jevnfør hovedavtalens § 16).

Oslo, den 17. juni 2010

Oslotrikken AS.

Fagforbundet.

Ellen Frøne

Ola Floberg

Banedivisjonen

(Gjengitt fra den oppnevnte voldgiftsnevnds kjennelse av 9. mai 1994)

1. Togførere i banedivisjonen har 30 minutters spisepause i samsvar med § 2.3 i overenskomsten for vognbetjeningen mellom Norsk Kommuneforbund og AS Oslo Sporveier.
2. For mulige forsinkelser ved avløsning ved Tøyen, Majorstuen og Avløs stasjoner, tillegges førertjenester 3 minutter pr. tjeneste over 5 timer og 0 minutter. Dette gjelder ikke pikett-tjenester.
3. På bakgrunn av innføring av pendeldrift, etablering av T-banestandard og endringer i sikkerhetsrutiner, regler og bestemmelser som dette nødvendiggjør, tillegges førertjenester i banedivisjonen 3 minutter pr. tjeneste over 5 timer og 0 minutter. Dette gjelder ikke pikett-tjenester.
4. 2. dags tjeneste på mandag - fredag kan i banedivisjonen settes opp til kl. 18.50 (en pikett-tjeneste kan settes opp til kl. 19.00), og 2. dags tjeneste på søndager kan settes opp som kveldstjeneste.

Kortere arbeidstid for inntil 12 vogn-/togførere med høy ansiennitet+alder –prøveordning oktober 2001 – høsten 2002.

Denne protokollen er sagt opp og opphører å gjelde fom 01.01.2013
Oslo, den 16 november 2001.

Særavtale om vareklær for AS Oslo Sporveier.

Mellom på den ene side: AS Oslo Sporveier på den annen side: *
Norsk Kommuneforbund.

Denne særavtale erstatter den tidligere vareklærsoverenskomst, som opphører å gjelde.

Ansatte i bane/sporvogn, anlegg og verksteder kan ta ut vernetøy, inklusive luer og vernefottøy, etter behov.

Unntatt fra ovenstående er følgende:

Gruppe 1 får 2 sett uforet arbeids- eller vernetøy pr. år. Samt vaskeri- og reparasjonsavtale. (plaggene får også montert en microchip for identifisering av eieren av tøy, samt registrering av antall vask pr. plagg pr.år.)

Gruppe 2 får 3 sett uforet arbeids- eller vernetøy pr. år. Samt vaskeri- og reparasjonsavtale. (plaggene får også montert en microchip for identifisering av eieren av tøy, samt registrering av antall vask pr. plagg pr. år).

Alle andre brukere av vernetøy, enn ovenstående (for eksempel trafikkbefal, piketter, sikringsvakter, bedriftens gjester, skolelever og gjestearbeidere) kan tildeles dette etter behov. Når våre ansatte, eller andre som ikke har vernetøy, tildeles oppgaver i bedriften som krever bruk av dette, skal den som tildeler oppgavene, bestille nødvendig vernetøy gjennom uniformsforvalter, for å sikre at den ansatte får riktig bekledning og utstyr for å kunne utføre det pålagte arbeidet.

Forklaringer:

Definisjoner på "gruppe 1" og "gruppe 2":

-Gruppe 1 har et alminnelig behov for tøy. (for eksempel lagerarbeidere og ansatte ved elektroverkstedet).

-Gruppe 2 har behov for tøy ut over det normale. (for eksempel revisjonsarbeidere).

Definisjoner på hva som er arbeids- og hva som er vernetøy:

-Arbeidstøy er ensfarget, uforet tøy uten sikkerhetsklassifisering eller

sertifiseringer og som kun kan brukes i områder uten trafikk.

-Vernetøy er all bekledning med vernefarger og refleks, og som er sertifisert. Disse plaggene kan brukes ved alt arbeid som krever bruk av vernetøy over alt i bedriften, under forutsetning av at tøyet som blir brukt har riktig sikkerhetsklasse og/eller sertifisering for arbeidets art, og arbeidsstedets beliggenhet.

Sikkerhetsklasser: 1, 2 og 3. klasse 3 er høyeste sikkerhetsklasse.
Sertifiseringer: Sertifikat som angir plaggets evne til å verne ansatte i arbeidet deres.

(Vernetøy er definert ved Europeisk Norm etter EØS avtalen, og omfatter også uværsplegg og vernefottøy mv.)

Varighet:

Denne særavtale gjelder til 31.12.2002.

I henhold til hovedavtalens § 16 gjelder at "Før oppsigelse av særavtale finner sted skal særavtalens parter føre forhandlinger. Eventuelt kan oppsigelse finne sted når forhandlinger er krevet og ikke kommet i stand innen 8 dager etter at kravet ble fremsatt"

Dersom enighet ikke oppnås kan særavtalen sies opp etter bestemmelsene i hovedavtalens § 16 2. ledd.

Oslo, den 02. april 2002.

AS Oslo Sporveier.
Trond Bjørgan.

Norsk Kommuneforbund.
Stein Gulbrandsen.

PROTOKOLL

16. mai 2003 mellom AS Oslo Sporveier på den ene side og Norsk Kommuneforbund (NKF) på den annen side.

Lønnsmessig kompensasjon for det tidsrom ansatte deltar i industrivernet.

Ved justeringsoppgjøret pr. 01.04.2002 er følgende nedfelt:

”Sporveien ser positivt på å utrede og vurdere en lønnsmessig kompensasjon for det tidsrom ansatte deltar i industrivernet. Sporveien vil snarest mulig komme tilbake med dette ovenfor organisasjonene”

Det ble avsatt kr. 130.000,- på årsbasis til dette.

Partene er enige om følgende:

Godtgjørelse til deltagere i industrivern – i den tid som den enkelte deltar i industrivernet - betales i henhold til vedlagte

* ”Forslag til godtgjørelse for deltagere i frivillig industrivern” (til henholdsvis nestleder, innsatsledere, røykdykkere og deltagere)

* Godtgjørelsen betales f.t. til de ansatte som fremgår av vedlagte lister over

- Frivillig industrivernpersonell Ryen, Majorstuen.

- Industrivern Grefsen.

Etterbetaling foretas med virkning fra den 01..04.2002.

For AS Oslo Sporveier

For Norsk Kommuneforbund

Trond Bjørgan.

Stein Gulbrandsen.

Oslo 24.06.02

Forslag til godtgjørelse for deltagelse i frivillig industrivern

Den samlede, årlige godtgjørelsen til deltagere er satt til totalt kr. 130.000,- pr. år, vedtatt i 2002.

en godtgjørelse for å være i beredskap for industrivernet, samt delta i øvelser som dette avholder.

Godtgjørelsen er avhengig av at arbeidstakeren er tilgjengelig for industrivernet

Godtgjørelsen utbetales som et månedlig tillegg til ordinær lønn.

Tillegget er ikke pensjonsgivende.

Funksjon	Antall	Årsbeløp	Total kostnad
	pr. funksjon	pr. person	pr. funksjon
Nestleder	3	4500	kr 13 500,00
Innsatsledere	5	4000	kr 20 000,00
Røkdykkere	4	3800	kr 15 200,00
Deltager	25	3250	kr 81 250,00
			kr 129 950,00

Avtale

I forbindelse med saken om omorganisering av dagens AS Oslo Sporveier (datterselskapene AS Sporveisbussene og AS Sporveisannonsene omfattes ikke av disse drøftingene) har administrasjonen og NKF i Sporveien drøftet personalforhold.

Fra administrasjonens side har følgende forutsetninger blitt lagt til grunn:

AS Oslo Sporveier skal gjøre det samme i egen regi etter omorganiseringen som før.

Ingen mister jobben i AS Oslo Sporveier som følge av omorganiseringen, men jobbinnholdet kan bli vesentlig endret.

Fra NKF's side har følgende forutsetninger blitt lagt til grunn:

Mor- og datterselskapene skal ha felles arbeidsgiverorganisasjon. Beslutningsmyndighet om tilknytning til arbeidsgiverorganisasjon tas av konsernstyret.

Tariffavtalen gjøres gjeldende som konserntariffavtale hvor det er morselskapet som er part.

Morselskapet skal ha en overordnet funksjon i forhold til lønns- og personalpolitikk. Det skal være et felles arbeidsmarked i konsernet og det skal være en felles enhet i forhold til omplassering og attføring.

Tillitsvalgte i datterselskapene skal kunne la seg bistå av konserntillitsvalgte i møter med administrasjonen i datterselskapene når de selv mener å ha behov for det.

Tilknytningen til Oslo Sporveiers Pensjonskasse videreføres.

Det er enighet mellom administrasjonen i AS Oslo Sporveier og NKF om disse forutsetningene. Partene har til intensjon å bekrefte enigheten i en protokoll som skal følge stiftelsesdokumentene. Protokollen vil bli utformet etter Bedriftsforsamlingens vedtak om ny organisasjonsmodell. Det er en forutsetning for avtalen at innholdet er forenlig med de vedtak i saken som fattes av styret/bedriftsforsamlingen.

SÆRAVTALE MELLOM KOLLEKTIVTRANSPORTPRODUKSJON AS OG FAGFORBUNDET.

Særavtale mellom på den ene side Kollektivtransportproduksjon AS, innbefattet Oslo T-banedrift AS og Oslotrikken AS og på den annen side Fagforbundet.

Fleksitid for ansatte i kontoradministrasjonen

Generelt gjelder at den totale arbeidstid pr. døgn ikke kan overstige 13 timer for den enkelte ansatte. Den arbeidsfrie periode mellom to arbeidsperioder (døgn) skal minimum være på 11 timer.

Den kjernetid hvor alle ansatte plikter å være til stede på arbeidet er fra kl. 09.00 – 15.00. Leder kan pålegge den ansatte en annen kjernetid.

Fleksitid kan opparbeides for all arbeidstid ut over 7 timer 35 minutter pr. dag og for all arbeidstid på lørdager og søndager. Opparbeidelse av fleksitid før kl. 07.00 og etter kl. 18.00 på hverdager samt all opparbeidelse på lørdager, søndager, helge- og høytidsdager kan kun foretas på betingelse av dette på forhånd er skriftlig godkjent av leder. Minste flex - saldo ved månedens utløp er minus 10 timer. Antall timer under minus 10 timer går til trekk i lønn.

Høyeste flex - saldo ved månedens utløp er pluss 45 timer. Antall timer over pluss 45 timer blir strøket fra saldoen.

Når en arbeidstaker, som har rett til overtidsbetaling, overstiger 45 timer ved en kalendermåneds slutt, skal vedkommendes leder og arbeidstaker utarbeide en skriftlig plan for å redusere fleksitidssaldoen.

Fleksitid ut over 2 dager om gangen kan ikke avspaseres før lovpålagt og tariffavtalt ferie (inkludert overførte feriedager fra et år til et annet) er avviklet, eller skriftlig avtalt. Etter at all opparbeidet ferie er avviklet er det maksimalt tillatt å avspasere 38 timer av opparbeidet tid i sammenheng pr. måned. Dette gjelder både fleksitid og overtid mot senere avspasering samlet.

Administrasjonen kan unnta enkeltpersoner og grupper fra bruk av TidReg (–og atWork). Vedkommende forening skal underrettes om hvem som unntas.

Registreringer på tidsregistreringssystemet –TidReg/atWork (eventuelt manglende registreringer som ikke korrigeres) danner grunnlag for beregning av flexsaldo, overtidsgodtgjørelse (herunder overtid mot senere avspasering) og lønnstrekk ved perm u/lønn og uregistrert tid. TidRegbrukere retter selv sine stemplinger som må godkjennes av brukere og ledere ved månedavslutningen.

Det er ikke tillatt å registrere (stemple) inn eller ut på TidReg (eller – atWORK) - systemet for en annen arbeidstager.

Ved skifte av stilling mellom ulike selskaper og resultatenheter innen konsernet tillates det ikke at overføring av flexsaldo følger den ansatte.

Denne særavtale gjelder inn til videre og kan sies opp av hver av partene med en måneds varsel (jevnfør hovedavtalens § 16).

Oslo, den 10. mai 2010.

Kollektivtransportproduksjon AS.

Fagforbundet.

Cato Hellesjø

Rune Aasen

PROTOKOLL

mellom AS Oslo Sporveiers administrasjon, Oslo Sporveiers Arbeiderforening og Oslo Sporveiers Tekniske Arbeidslederforening. Fleksitidsordning ved AS Oslo Sporveiers verksteder basert på tids- og jobbregistrering.

Partene er enige om følgende :

Fra 01. desember 1997 innføres det gradvis - i takt med at VILMA tas i bruk - fleksitidsordning i henhold til «Retningslinjer for bruk av fleksitid basert på tids- og jobbregistrering ved AS Oslo Sporveiers verksteder» av 13. oktober 1997. Retningslinjene inngår som en del av denne protokoll

Denne protokoll kan sies opp med minst 3 måneders skriftlig varsel i tariffperioden, regnet fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen finner sted. Dersom det ved forhandlinger om revisjon av protokollen ikke oppnås enighet, skal tvisten avgjøres ved voldgift etter fellesbestemmelsenes § 18, annet ledd, jevnfør bestemmelsen om protokoller på side 61 i overenskomstens særbestemmelser for arbeidstagere i AS Oslo Sporveier.

Oslo, den 28. november 1997.

Trond Bjøran	Stein Guldbrandsen	Jens Jensen
adm. direktør	Oslo Sporveiers	Oslo Sporveiers
AS Oslo Sporv.	Arbeiderfor.	Tekniske Arbeids lederforening

Utdrag fra protokoll

13. oktober 1997.

RETNINGSLINJER FOR BRUK AV FLEKSI-TID BASERT PÅ TIDS- OG JOBBREGISTRERING VED AS OSLO SPORVEIERS VERKSTEDER.

Generelt

Fra 01. desember 1997 innføres det gradvis - i takt med at VILMA tas i bruk for AS Oslo Sporveiers verksteder - etter forhandlinger med Oslo Sporveisarbeideres Forening og Oslo Sporveiers Tekniske Arbeidslederforening, fleksitidsordning basert på tids- og jobbregistrering ved AS Oslo Sporveiers verksteder.

Registreringen av arbeidstagernes arbeidstid vil bli knyttet opp mot ordrenummer.

Ordnningen forutsettes gjennomført slik at verkstedenes service/effektivitet overfor interne og eksterne kunder ikke blir redusert. Det er derfor en forutsetning at det utenfor den ordinære arbeidstid (kl. 07.00 - 15.00) alltid er tilstrekkelig med nødvendige arbeidsoppgaver som - etter ledelsens anvisning - skal utføres.

Det er videre en betingelse for ordningen med fleksibel arbeidstid at det alltid er tilstrekkelig tilgjengelig mannskap innenfor vedk. verksteds ordinære arbeidstid, som er fra kl. 07.00 - 15.00. Administrasjonen kan unnta enkeltpersoner fra bruk av flexitid.

Den nærmere innføring og tillempling av fleksitid ved de ulike verksteder og avdelinger skal før fleksitid iverksettes, gjennomgås og drøftes med Oslo Sporveiers Arbeiderforening og Oslo Sporveiers Tekniske Arbeidslederforening.

Ordnningen gjelder bare der hvor de enkelte arbeidstagere har selvstendige arbeidsoppgaver av en slik art at endring av arbeidstidens begynnelse og slutt ikke har negative innvirkninger for effektiviteten. Administrasjonen avgjør, etter drøftelser med de tillitsvalgte når dette blir krevet, hvor ordningen ikke kan praktiseres.

Ved en eventuell innføring av tidsregistrering ved andre avdelinger/organisasjonsheter forutsettes det at skiftordninger, hjemmevaktordninger m.v. vurderes.

Det er intensjonen at hovedtrekkene i denne ordning - med nødvendige lokale tilpasninger - skal kunne legges til grunn for eventuelle tilsvarende ordninger i andre tekniske avdelinger i bedriften.

Nærmere retningslinjer

1. Kjernetiden (den tid hvor alle må være til stede) er fra kl. 08.30 - 14.30. Den ytre arbeidstid, det tidsrom hvor ankomst og avgang kan variere fra dag til dag og hvor flexitid kan opparbeides, er fra kl. 06.30 - 08.30 og kl. 14.30 - 16.30 mandag - fredag. Opparbeidelse av flexitid forutsetter at man har arbeidet full arbeidstid den enkelte dag (7 t. 30. min.).

Der lokale forhold gjør det nødvendig med lokale tilpasninger kan administrasjonen begrense den ytre arbeidstid.

2. Overtidsarbeid må som hittil være pålagt og skal registreres i tidsregistreringssystemet. Det begynner først å løpe når man har arbeidet full dag (7 timer og 30 minutter pr. dag).

Ad. pkt 1 - 2:

Vi vil gjøre oppmerksom på arbeidsmiljølovens § 47, pkt. 1, der det heter at arbeidstiden ikke må overstige 9 timer pr. dag og 48 timer pr. uke. Den enkelte arbeidstager må her selv påse at lovens maksimumsgrenser ikke overskrides.

3. Avregningstiden settes til 1 måned. Ved månedens utløp overføres inntil 38 timer opparbeidet tid eller inntil 10 minustimer til neste avregningsperiode.

Overstiger saldoen ved månedens utløp 38 «plusstimer», faller de overskytende «plusstimer» bort. For minustimer utover 10 timer foretas det trekk i lønn. Den enkelte arbeidstager plikter selv å holde oversikt over sin flexitidssaldo.

4. Opptjente «plusstimer» kan avspasseres i den ytre arbeidstid. Ut over dette kan «plusstimer» avspasseres med inntil 2 dager pr. måned (24 dager pr. år), dog maksimalt 5 dager totalt i sammenheng med andre ordninger. Det må på forhånd innhentes tillatelse fra ens nærmeste leder.

Ikke avspassert flexitid kan ikke utbetales som lønn. Ved fratredelse vil minustimer bli trukket i lønn.

Tidsregistrering

Alle arbeidstagere som omfattes av ordningen med fleksibel arbeidstid registrerer (stempler) sin arbeidstid og sine fravær på tidsregistreringssystemet.

Det er ikke tillatt å registrere (stemple) inn eller ut på tidsregistreringssystemet for en annen arbeidstager. Brudd på dette punkt vil bli påtalt.

PROTOKOLL

torsdag den 24.mars 1994 mellom AS Oslo Sporveiers administrasjon og Oslo Sporveisbetjenings Forening.

OM T-TABELL SYSTEMET - AS OSLO SPORVEIER - TRAFIKKBETJENINGEN, SERVICEMEDARBEIDERE OG BILLETTSELGERE.

Det vises til

* Protokoll fra forhandlingsmøte den 02.06.1993 mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene hvor det i punkt 6 er nedfelt at "partene er enige om at de tillegg som omfattes av vedlegg 1 skal innføres i T-tabellsystemet" (se vedlegg)

Under pkt. 2 er det videre nedfelt at partene legger til grunn at "AS Oslo Sporveier inntil videre ikke vil bli omfattet av T-tabell systemet".

* Protokoll fra forhandlingsmøte den 22.12. 1993 mellom Oslo kommune og Norsk kommuneforbund om innføring av T-tabell systemet i AS Oslo Sporveier, hvor det under pkt.

2 - på bakgrunn av protokoll fra møte 02.06.1993 - er nedfelt hvilke tillegg som med virkning fra den 01.01.1993 "legges til grunn og er pensjonsgivende fra 01.01.1993" (se vedlegg).

Disse tillegg er:

- Kvelds- og nattillegg.
- Lørdags- og søndagstilleqq.
- Fast nattillegg.
- Fastlønnstillegg.
- Hjemmevaktordning.
- Bastillegg.

Videre er det under pkt. 1 i protokollen som omhandler innføring av T-tabell systemet i AS Oslo Sporveier nedfelt at "forutsetningen er at partene lokalt blir enige om hvorledes tilleggene i pkt. 2 skal utbetales".

PROTOKOLL

fra møte den os. mai 1998 mellom AS Oslo Sporveier, Oslo Sporveiers Arbeiderforening og Oslo Sporveiers Tekniske Arbeidslederforening.

Til stede:

Fra administrasjonen: Norrøne, Grøndahl, Hermundsgård, Solli, Slinde.

Fra Oslo Sporveiers Arbeiderforening: Guldbrandsen, Olsen.

Fra Oslo Sporveiers Tekniske Arbeidslederforening: Jensen.

OM T-TABELL SYSTEMET - AS OSLO SPORVEIER - ARBEIDERNE I VERKSTEDAVDELINGENE OG ANLEGGSAVDELINGENE - DE TEKNISKE ARBEIDSLEDERE.

Det vises til

* Protokoll fra forhandlingsmøte den 02.06.1993 mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene hvor det i punkt 6 er nedfelt at "partene er enige om at de tillegg som omfattes av vedlegg 1 skal innføres i T-tabelsystemet" (se vedlegg)

Under pkt. 2 er det videre nedfelt at partene legger til grunn at "AS Oslo Sporveier inntil videre ikke vil bli omfattet av T-tabell systemet".

* Protokoll fra forhandlingsmøte den 22.12.1993 mellom Oslo kommune og Norsk Kommuneforbund om innføring av T-tabelsystemet i AS Oslo Sporveier, hvor det under pkt. 2 - på bakgrunn av protokoll fra møte 02.06.1993 - er nedfelt hvilke tillegg som med virkning fra den 01.01.1993 "legges til grunn og er pensjonsgivende fra 01.01.1993" (se vedlegg).

Disse tillegg er:

- Kvelds- og natttillegg.
- Lørdags- og søndagstillegg.
- Fast nattillegg.
- Fastlønnstillegg.
- Hjemmevaktordning.
- Bastillegg.

Videre er det under pkt. 1 i protokollen som omhandler innføring av T-tabelsystemet i AS Oslo Sporveier nedfelt at "forutsetningen er at partene lokalt blir enige om hvorledes tilleggene i pkt. 2 skal utbetales".

Partene er enige om at de tillegg som i henhold til protokoll fra møte den 22.12.1993 med virkning fra den 01.01.1993 "legges til grunn og

er pensjonsgivende" med virkning fra den 01. maj-1998 behandles på den måte at de summeres etterskuddsvis hvert år for den enkelte arbeidstager og registreres/innrapporteres som pensjonsbærende på grunnlag av årssummen. T-tabell systemet tas ikke i bruk som et system for lønnsmessig utbetaling av de tillegg som omfattes av systemet.

Med virkning fra den 01. mai 1998 opphører følgende protokoller å gjelde (se vedlegg):

* Protokoll fra møte den 19. april 1993 mellom AS Oslo Sporveiers administrasjon, Oslo Sporveisarbeideres forening og Oslo Sporveiers Tekniske Arbeidsledertorening (se) vedlegg.

* Protokoll fra møte den 20. januar 1994 mellom AS Oslo Sporveiers administrasjon, Oslo Sporveisarbeideres forening og Oslo Sporveiers Tekniske Arbeidslederforening (se) vedlegg.

Denne protokoll kan sies opp med minst 3 måneders skriftlig varsel i tariffperioden, regnet fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen finner - sted. Dersom det ved forhandlinger om revisjon av protokollen ikke - oppnås enighet, skal tvisten avgjøres ved voldgift etter fellesbestemmelsenes § 18, annet ledd, jevnfør bestemmelsen om protokoller på side 61 i overenskomstens særbestemmelser for arbeidstagere i AS Oslo Sporveier.

AS Oslo Sporveier

Trond Bjørgan	Steln Guldbrandsen	Jens Jensen
adm. direktør	Oslo Sporveiers	Oslo Sporveiers
	Arbeiderforening.	Tekniske Arbeids
		lederforening

PROTOKOLL

fra møte torsdag den 20. januar 1994 kl. 10.00 mellom AS Oslo Sporveiers administrasjon og Baneselskapenes Trafikkbefalsforening.

Til stede:

Fra administrasjonen: Sundby, Norrøne, Berglie.

Fra Baneselskapenes Trafikkbefalsforening: Guttormsen.

OM T-TABELL SYSTEMET - AS OSLO SPORVEIER - TRAFIKKBEFALET.

Det vises til

* Protokoll fra forhandlingsmøte den 02.06.1993 mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene hvor det i punkt 6 er nedfelt at "partene er enige om at de tillegg som omfattes av vedlegg 1 skal innføres i T-tabellsystemet" (se vedlegg)

Under pkt. 2 er det videre nedfelt at partene legger til grunn at "AS Oslo Sporveier inntil videre ikke vil bli omfattet av T-tabell systemet".

* Protokoll fra forhandlingsmøte den 22.12.1993 mellom Oslo kommune og Norsk kommuneforbund om innføring av T-tabell systemet i AS Oslo Sporveier, hvor det under pkt. 2 - på bakgrunn av protokoll fra møte 02.06.1993 - er nedfelt hvilke tillegg som med virkning fra den 01.01.1993 "legges til grunn og er pensjonsgivende fra 01.01.1993" (se vedlegg). Disse tillegg er:

- Kvelds- og nattillegg.
- Lørdags- og søndagstillegg.
- Fast nattillegg.
- Fastlønnstillegg.
- Hjemnevaktordning.
- Bastillegg.

Videre er det under pkt. 1 i protokollen som omhandler innføring av T-tabell systemet i AS Oslo Sporveier nedfelt at "forutsetningen er at partene lokalt blir enige om hvorledes tilleggene i pkt. 2 skal utbetales".

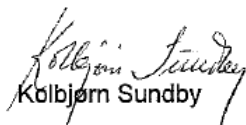
* Protokoll fra møte den 16. april 1993 mellom AS Oslo Sporveiers administrasjon og Baneselskapenes Trafikkbefalsforening (se vedlegg).

PARTENE er, i samsvar med det som er nedfelt i protokoll fra møte den 16.04.1993, ENIGE OM Å ANBEFALE at de tillegg som i henhold til protokoll fra møte den 22.12.1993 med virkning fra den 01.01.1993 "legges til grunn og er pensjonsgivende" behandles på den måte at de summeres etterskuddsvis hvert år og registreres/innrapporteres som pensjonsbærende på grunnlag av årssummen. T-tabell systemet tas ikke i bruk som et system for lønnsmessig utbetaling av de tillegg som omfattes av systemet.

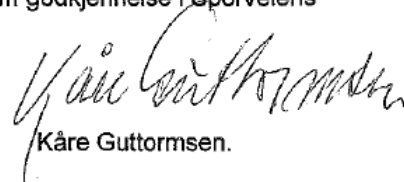
For trafikkbefal i AS OSLO SPORVEIER som arbeider turnus omregnes de pensjonsbærende tillegg på årsbasis til et gjennomsnittlig pensjonsbærende tillegg.

Det gjennomsnittlige pensjonsbærende tillegg for trafikkbefal som arbeider turnus beregnes for hvert enkelt år ved årets utgang på grunnlag av vinterplanen.

ADMINISTRASJONENS REPRESENTANTER tar forbehold om godkjenning i Sporveiens og i pensjonskassens styrende organer.


Kolbjørn Sundby

(betap)


Kåre Guttormsen.

Orientering om medregning av variable tillegg i den pensjonsgivende inntekt.

Under henvisning til inngått avtale av 26.1.1977 mellom Oslo kommune og organisasjonene om medregning av variable tillegg i den pensjonsgivende inntekt er satsene i de enkelte grupper pr. 01.05.1994 slik:

Gruppe A: Kr. 8.593,-

Gruppe B: Kr.12.889,-

Gruppe C: Kr. 19.337,-

Ovenstående er et garantibeløp som omfatter ansatte i stillinger som trafikkbetjening pr. 30.03.2000 var omfattet av garantitillegg.

Tilsvarende omfatter det stillinger for verkstedansatte pr. 31.07.2000 som var omfattet av garantitillegg.

Ansatte som har tiltrådt sin stilling etter disse datoer får som pensjonsgivende tillegg medregnet det faktiske beløp som er utbetalt av enkelte variable tillegg.

Retningslinjer ved sykefravær

(gjelder f.o.m. 24.11.84, korrigert 01.09.2008)

- A. Fraværets 8 første kalenderdager
 - 1. Arbeidstakeren plikter så snart som mulig og senest første fraværsdag innen arbeidstidens/vaktens slutt å melde fra til nærmeste leder (kan skje pr. telefon).

Denne meldeplikten gjelder både når sykefraværet blir legitimert med sykemelding fra lege fra første fraværsdag og når det blir legitimert ved egenmelding alene. Arbeidstakers rett til å få utbetalt sykepenger fra arbeidsgiver inntreer først fra den dag melding om sykdom er gitt tilbedriften.

Retten til sykepenger faller likevel ikke bort dersom det foreligger særlige grunner til at arbeidstakeren ikke har gitt melding i rett tid og det er på det rene at sykdommen har ført med seg arbeidsuførhet fra et tidligere tidspunkt.

Det er arbeidstakeren selv som er ansvarlig for at en eventuell beskjed når fram til bedriften.

Når arbeidstakeren melder fra om sykefraværet skal han/hun samtidig gi opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Dersom det viser seg at sykefraværet vil strekke seg ut over det tidsrommet som er oppgitt skal arbeidstakeren også gi melding om dette til nærmeste overordnede.

Avventende sykmelding

Fra 1. september 2008 innførte NAV en ny blankett for sykmelding. Blanketten åpner for "Avventende sykmelding". En avventende sykmelding skal utstedes når legen ser at arbeidstaker er i en situasjon hvor det vanlige arbeidet ikke kan utføres uten at arbeidet tilrettelegges. På blanketten åpnes det for dialog mellom lege og arbeidstaker om tilrettelegging og med hvilke begrensninger.

Legen benytter feltet "Avventende sykmelding", og bekrefter at aktivitet er mulig dersom arbeidet tilrettelegges. Legen skal videre angi

hva som må tilrettelegges av arbeidsgiver for at det vanlige arbeidet skal kunne gjennomføres.

Blanketten tas deretter med til arbeidsgiver som sammen med arbeidstaker må vurdere om arbeidet kan tilrettelegges slik det er beskrevet. Dersom tilrettelegging ikke er mulig må arbeidsgiver gi en begrunnelse for dette på baksiden av blankett C. Prosedyren er videre at arbeidstaker tar blanketten med tilbake til lege som utsteder en vanlig sykmelding fra den dagen arbeidstaker fikk "Avventende sykmelding".

Dersom "Avventende sykmelding" kan gjennomføres, vil dette likestilles med en arbeidsgiverperiode.

Gradert sykmelding

En avventende sykmelding kan kun benyttes i fraværets første 16 dager (arbeidsgiverperioden).

Etter avventende sykmelding skal legens vurdering alltid være en gradert sykemelding. Graderingen kan være alt fra 20 til inntil 100 prosent arbeidsuførhet. Det skal kun være i unntakstilfeller at legen skal gi en full sykmelding.

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan, ut i fra hva som er forsvarlig fra et medisinsk ståsted, avtale andre arbeidstider enn graderte dager. Man kan for eksempel dele opp arbeidstiden i hele dager, eller man kan jobbe i et lavere tempo men i full tid. Lokalt NAV kontor og lege bør informeres om den avtale som inngås.

2. Dersom sykefraværet ikke overstiger 8 kalenderdager regnet fra den første dagen arbeidstakeren er borte fra arbeidet på grunn av sykdom, kan fraværet legitimeres ved egenmelding alene. Den skriftlige egenmeldingen om at fraværet skyldes sykdom må innleveres senest på første arbeidsdag etter sykefraværet til nærmeste leder.

Er arbeidstakeren arbeidsufør (syk) både på dagen umiddelbart før og umiddelbart etter arbeidsfrie dager, tas de arbeidsfrie dagene (fridagene) med når antall kalenderdager beregnes.

De arbeidsfrie dagene regnes derimot ikke med i forhold til antallet på 8 kalenderdager dersom arbeidstakeren bare er syk umiddelbart før

eller etter arbeidsfrie dager.

Arbeidsfrie dager er ikke bare lørdager og søndager. Også arbeidsuførhet før og etter 1. og 17. mai og bevegelige helligdager vil komme inn under beregningsreglene i forhold til kalenderdager, arbeidsfrie dager, legitimeringsplikten m.v. Videre gjelder dette for skift- og turnusarbeidere under skift/turnusperioder og for deltidsansatte ved sykdom før og etter dager da disse ikke skulle arbeidet.

Skriftlig egenmelding skal leveres (ikke sendes i ekstern eller intern post). Den skal leveres til nærmeste overordnede.

Egenmelding kan bare benyttes ved egen sykdom.

Skjema for egenmelding fås hos lagleder, bemanningsleder, driftsleder, servicekontor, vaktleder eller formann, i resepsjonen i Økernvn. 9 og på divisjonenes/stabenes personalkontorer.

3. I løpet av en periode på 16 dager (arbeidsgiverperioden) kan maksimalt 8 kalenderdager legitimeres ved egenmelding alene.

Når flere sykefravær henger sammen på den måten at det er under 16 dager mellom hvert enkeltfravær, så kan bare 8 kalenderdager totalt være legitimert ved egenmelding alene.

Arbeidstaker som har vært sykmeldt i 16 dager (én arbeidsgiverperiode) - sammenhengende eller ved sammenlegging av fraværsperioder - kan ikke legitimere sykefravær ved egenmelding alene før han/hun har vært arbeidsfør sammenhengende i minst 16 dager.

En delvis sykmeldt arbeidstaker kan ikke benytte egenmelding alene. Egenmelding alene kan tidligst benyttes etter at arbeidstakeren har vært fullt arbeidsfør i 16 dager. Bakgrunnen er at en arbeidstaker som er delvis sykmeldt trekker på sine sykelønnsrettigheter på samme måte som ved full sykmelding. Imidlertid kan arbeidstakere med halv midlertidig uførepensjon og halv lønn benytte egenmelding alene.

Arbeidstakere som benytter egenmelding alene som legitimering av sykefravær utover det de foranstående bestemmelser gir adgang til, vil ikke få utbetalt lønn for dette.

4. I en periode på 12 måneder (en fortløpende periode) kan en arbeidstaker maksimalt benytte egenmelding alene som legitimering av 24 enkeltstående korttidssykefravær.
Ved overtredelse av den bestemmelsen kan ikke arbeidstakeren påregne utbetaling av lønn de dager som omfattes.
- B. Sykefraværets åttende kalenderdag
5. Varer sykefraværet utover 8 kalenderdager må fraværet foruten ved egenmelding også legitimeres ved sykmelding fra lege. Det er et vilkår for rett til sykepenger fra arbeidsgiver at den ansatte sender legeerklæringen innen 14 dager, regnet fra det tidspunkt legeerklæring kan kreves. (Ftrl § 8-18).

Hvis perioden på 8 kalenderdager løper ut på en arbeidsfri dag, er det imidlertid tilstrekkelig at bekreftelse fra lege foreligger første dag arbeidstakeren skulle ha vært i arbeid etter utløpet av egenmeldingsperioden.

Sykmeldingen skal umiddelbart sendes/leveres til nærmeste leder, som videresender denne til lønningskontoret. Det samme gjelder skriftlig egenmelding når inntil 8 av fraværets første kalenderdager er legitimert med egenmelding alene. Tilbakedatert sykmelding kan ikke godkjennes som legitimering for de dagene som tilbakedateringen gjelder for.

Arbeidstaker skal også levere skriftlig "Egenmelding" til nærmeste leder ved sykefravær med varighet over 8 dager. For å registrere om sykefraværet har sammenheng med arbeidet eller forhold på arbeidsplassen fylles "Egenmelding" også ut ved fravær med varighet over 8 dager. "Egenmelding" leveres/sendes nærmeste leder senest første arbeidsdag etter sykefraværet.

Egenmelding og sykmelding skal sendes/leveres til nærmeste leder.

Dersom det er ønskelig å benytte konvolutt ved leveringen, finnes det en spesiell konvolutt for formålet. Arbeidstakeren får sykmelding av behandlende lege ved førstegangs konsultasjon.

Dersom det ikke foreligger sykmelding fra lege fra første arbeidsdag etter egenmeldingsperiodens utløp, faller retten til sykelønn i egenmeldingsperioden bort. Retten til sykelønn inntreer i så fall fra den dag fraværet blir bekreftet av lege.

I helt spesielle tilfelle vil det dog foreligge rett til sykelønn dersom arbeidstakeren har vært avskåret fra å søke lege og det er på det rene at vedkommende var helt arbeidsufør.

Etter 16 dager

6. Sykepengeattest (fås av behandlende lege) sendes/leveres til nærmeste leder senest 16 dager etter første fraværsdag. Arbeidstakeren må først besvare spørsmålene i sykepengeattesten under pkt. "For den sykmeldte" og undertegne. Sykepengeattesten må fornyes hver 16. dag. Dette gjelder også når arbeidstakeren er innlagt på sykehus. Hver enkelt sykepengeattest må dateres etter den siste datoen som den gjelder for.
7. Helgedagsbetjening som i tillegg har fulltidsstilling i en annen virksomhet, har ikke rett til sykelønn utover arbeidsgiverperioden dersom han/hun bare er sykmeldt i forhold til stillingen som helgedagsbetjening (er under 25% arbeidsufør).

Etter 6 uker

Ved sykefravær med varighet over 6 uker skal veskebeholdning og/eller sperrebeholdning innlevers.

Etter 8 uker uten arbeidsrelatert aktivitet

- 9 Etter 8 uker uten arbeidsrelatert aktivitet skal legen fylle ut del II i sykemeldingsattesten med dokumentasjon på medisinske grunner for at arbeidsrelatert aktivitet kan gjenopptas. Dersom trygdekontoret ikke mottar denne meldingen vil refusjon fra trygdekontoret stoppes og derved utbetaling av sykelønn.

F. Friskmeldingen

10. Friskmelding, som utstedes av behandlende lege, må ved sykefravær over 16 dagers varighet (arbeidsgiverperioden) leveres til bedriften.
11. Egenmelding for hele fraværsperioden bør leveres i tillegg.
12. Ved sykefraværets avslutning (uansett sykefraværets lengde) skal arbeidstakeren snarest mulig gi beskjed om dette til nærmeste leder (kan skje pr. telefon), som sørger for å sette arbeidstakeren i arbeide straks.
13. Dersom arbeidstakeren ikke leverer inn de meldinger/attester som er nevnt i punktene 5 - 9 vil det ikke bli utbetalt lønn for fraværet.
Obs!
Husk å påføre lønnsnummer på egenmelding, sykmelding, sykepengeattest og friskmelding før den leveres/sendes nærmeste leder.

Innleggelse på sykehus

Ved innleggelse i eller ved utskrivning fra sykehus skal enhetens personalkontor straks underrettes om dette.

Ved yrkesskade

Arbeidstakere som blir skadet i tjenesten, må så snart de får anledning til det, avgi rapport om dette til sin overordnede.

Sykdom ved ferie

16. Sykdom før eller under ferie som etter overenskomstens bestemmelser gir rett til omberammelse av denne - eller til erstatningsdager - må fortsatt legitimeres ved sykmelding fra lege for alle sykedager. Skjema for egenmelding kan ikke benyttes ved slikt fravær.

Det vises for øvrig til overenskomstens fellesbestemmelser §4. For helgedagsbetjening henvises for øvrig til Særbestemmelsen §12.

Sykdom ved soning

Dersom arbeidstakeren er sykmeldt i forbindelse med soning har han/hun ikke rett til sykelønn. Dette gjelder også for arbeidsgiverperioden.

Pensjonister i tjeneste

18. Arbeidstakere som mottar full alderspensjon fra folketrygden har ikke rett til sykelønn. Dette gjelder også for arbeidsgiverperioden.

L. Generelle bestemmelser.

19. Overfor arbeidstaker som tross advarsel forsømmer sin meldeplikt overfor bedriften, gir utilstrekkelige opplysninger til bedriften eller har hyppige korttidsfravær, kan bedriften etter konferanse med tillitsmannsutvalget (for medlemmer av foreninger utenfor Fagforbundet; styret i den enkeltes fagforening) gjennomføre kravet om sykmelding fra lege fra første fraværsdag.

20. Det er den sykmeldtes plikt å medvirke til at fraværet ikke strekker seg utover den tid som er nødvendig.

På bedriftens forlangende skal den sykmeldte la seg undersøke av kontrollege.

M. Ved opphold utenfor hjemmet.

22. Skal den sykmeldte reise bort innenlands eller til land utenfor Norge, må arbeidstakeren på forhånd melde fra om dette til divisjonens/stabens lønningskontor foruten til det trygdekontor som arbeidstakeren sorterer under. Samtidig skal arbeidstakeren opplyse hvilke(n) adresse(r) og eventuelt hvilke(t) telefonnummer(e) som han/hun kan kontaktes på, samt angi for hvilket tidsrom fraværet fra den ordinære bostedsadresse gjelder. Dersom dette tidsrommets lengde forandres skal det også umiddelbart gis melding om dette til divisjonens/stabens lønningskontor, samt til vedkommende trygdekontor.

23. Dersom arbeidstakeren ønsker å tilbringe noe av sykefraværet i land utenfor Norge skal han/hun sørge for på forhånd å innhente en begrunnet søknad om dette fra behandlende lege. I god tid og senest 14 dager før avreisen skal søknaden forelegges trygdekontoret i arbeidstakerens hjemstedskommune (i Oslo: bydelens trygdekontor). Dette for at vedkommende trygdekontor skal ha anledning til å innkalle arbeidstakeren til kontrollege.

Før utenlandsoppholdet tar til skal arbeidstakeren forelegge

divisjonen/staben bekreftende skriftlig svar fra vedkommende trygdekontor.

En bakgrunn for denne bestemmelsen er hensynet til at bedriften skal kunne innhente refusjon av sykepenger fra folketrygden.

Det vil medføre trekk i lønn dersom bestemmelsen i dette punkt ikke overholdes.

Blir arbeidstakeren når han/hun har ferie, fri ved avspasering eller permisjon med lønn, syk under et opphold i land utenfor Norge, utbetaler bedriften sykelønn bare ved innleggelse på sykehus. Krav om sykepenger kan imidlertid framsettes overfor vedkommende trygdekontor.

Blir arbeidstakeren ved tilbakekomsten sykmeldt fra lege i Norge kan bedriften utbetale sykelønn f.o.m. dette tidspunktet.

N. Permisjon

- 25. Ved permisjon har arbeidstakeren ingen sykelønnsrettigheter overfor bedriften i den avtalte permisjonstiden.
- O. Ved arbeidsforholdets opphør
- 26. Når sykefraværet går utover arbeidsforholdets opphør må fraværet, i det forpliktelsene fra dette tidspunkt går over på trygdekontoret, legitimeres med sykmelding fra lege fra første dag.

KONSERNSTABEN

Team Personal

Odd Sverre Norrøne (sign.)
Personalsjef

Øistein Solli (sign.)
Spesialkonsulent

Orientering om gruppelivs- og ulykkesforsikring.

Ved tariffrevisjonen pr. 1.5.92, gjeldende til 30.4.94, ble det avtalt visse endringer i fellesbestemmelsenes regler om utbetaling av lønn etter dødsfall og erstatning ved ulykker. Det følgende bygger på dette, og på bestemmelsene i Lov om yrkesskade av 16.juni 1989, med forskrifter.

Medlemskap.

Alle ansatte er medlemmer i den kollektive forsikringsordningen (gjelder også helgedagsbetjening). Medlemskapet er knyttet til arbeidsforholdet. Ved permisjon uten lønn eller annet ulønnet fravær fra stillingen, bortfaller rettighetene i forhold til forsikringen. For fritidsforsikringen varer medlemskapet til den dagen du slutter dersom premien er betalt. Årlig premie trekkes i januarlønnen.

Reservasjonsrett mot fritidsforsikringen.

Den enkelte ansatte har ikke anledning til å reservere seg når det gjelder fritidsforsikringen.

Premien for forsikringen.

Bedriften betaler for kollektiv gruppelivs- og ulykkesforsikring i arbeidstiden, samt på vei til og fra arbeidet. Men den enkelte arbeidstaker får premiebeløpet inntektsført i lønnsoppgaven. Som følge av dette vil arbeidstakeren kunne nyte godt av fradragsrettighetene i ligningsreglene.

Premiebeløpet for fritidsforsikringen betales av den enkelte ansatte. Beløpet trekkes i lønnen ved årets begynnelse og gjelder for hele kalenderåret.

Hva ulykkesforsikringen i fritiden dekker.

Forsikringen dekker ulykkestilfelle med livsvarig medisinsk invaliditet, eller død til følge.

A - Invaliditet.

Forsikringen dekker medisinsk invaliditet som følge av et ulykkestilfelle som har funnet sted i fritiden.

Disse regler har en spesiell tabell for fastsettelse av medisinsk invaliditetsgrad som ikke har noen sammenheng med erverv eller yrke. Man vil også få en rekke skader som må vurderes

skjønnsmessig, spesielt skader av nevrologisk art.

Etter foranstående regler er det ikke erstatningsbeløp å hente på bakgrunn av varig nedsatt arbeidsinntekt alene.

Erstatningsbeløpet ved 100% varig medisinsk invaliditet/dødsfall er satt til 15 G. (G er lik folketrygdens grunnbeløp. (Se <http://www.nav.no/Om+NAV/Satser+og+datoer/Grunnbel%C3%B8pet+%28G%29>))

B - Gruppelivsforsikring.

Forsikringen gjelder dødsfall uansett årsak, også som følge av sykdom. Arbeidstakere som er under attføring/uføretrygd/vartpenger er dekket dersom ansettelsesforholdet i KTP AS ikke er opphørt.

Dog er personer som er under attføring kun dekket så lenge vedkommende har gått over fra sykelønn/sykepenger til attføring og attføring skjer i Oslo kommune.

Forsikringssummen for forsørger er 10 G.

Etter fylte 51 år, fram til fylte 60 år reduseres erstatningen i henhold til tabellen:

Under 51 år =	10,0 G	55 år =	7,5 G
51 år =	9,5 G	56 år =	7,0 G
52 år =	9,0 G	57 år =	6,5 G
53 år =	8,5 G	58 år =	6,0 G
54 år =	8,0 G	59 år =	5,5 G
		fra fylte 60 år =	5,0 G

Gruppelivsforsikringen omfatter også deltidsansatte og helgedagsbetjening med mindre enn 15 timer pr. uke.

Erstatningsbeløpet fastsettes forholdsvis i forhold til hel stilling etter stillingsbrøk, dog slik at minste utbetaling er 2 G. Ytelsene fra begge foranstående punkter vil komme til utbetaling dersom dødsfallet skyldes en ulykke som inntrådte i fritiden.

Utbetaling av forsikringssum.

A. Full forsikringssum ved fritidsforsikringen utbetales ved død, innen ett år, eller ved 100% varig medisinsk invaliditet. Ved delvis invaliditet betales et tilsvarende mindre beløp. Ved død utbetales forsikringssummen til forsikredes ektefelle/ samboer eller personer

som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.
Ved invaliditet utbetales forsikringssummen til skadede.

Forsikringen dekker også behandlingsutgifter som følge av ulykkesskade ut over kr. 1.000,- begrenset til 5 % av forsikringssummen, så sant disse utgifter ikke er dekket noe annet sted. Behandlingsutgiftene må ha påløpet innen 2 år fra skadedagen.

B. Som etterlatte ved gruppelivs-/fritidsforsikringen regnes også samboer som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste 2 år. Selv om forholdet har hatt kortere varighet, gjelder det samme dersom det kan dokumenteres at forholdet har vært basert på skriftlig kontrakt og fremdeles besto ved dødstidspunktet.

Forsikringssummen fra gruppelivsforsikringen utbetales i slik rekkefølge:

- A. Avdødes ektefelle, registrert partner eller heterofil/homofil samboer (se dog bokstav B).
- B. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 30% av erstatningen selv om det er erstatningsberettiget ektefelle/partner eller samboer.
- D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales ytelse fra forsikringsordningen tilsvarende 1,5 månedslønn til dødsboet.

Melding om ulykkesskade.

Det er to blankettyper for melding.

- Melding om ulykke til ulykkesforsikringsordningen.
- Melding om dødsfall til gruppelivsforsikringen, må vedlegges dødsattest og skifteattest, eller uskifteattest pluss fødselsattest, eller dåpsattest for gjenlevende barn under 20 år.

I utgangspunktet er det den skadede selv som skal fremsette krav om erstatning overfor forsikringen. Divisjonenes personalledere bistår med hjelp og evt. opplysninger i forbindelse med fremsettelse av krav om erstatning. I tilfeller der en arbeidstaker har vært utsatt for en ulykke i arbeidstiden, vil den i divisjonen/staben som melder

arbeidsulykken til Rikstrygdeverket sende skjema til arbeidstakeren.

Av forståelige grunner kan det ikke forventes at det sendes skjema etter en hver innrapportert ulykke. Skademelding kan hentes, eller bes tilsendt fra divisjonenes personalkontor.

Ved dødsfall vil divisjonens personalleder bistå nærmeste pårørende ved melding til forsikringsordningen.

Fortsettelsesforsikring

Når du slutter i KTP AS opphører de forsikringene du har vært med i ved utløpet av din siste ansettelsesdag, med mindre du fratrer din stilling på grunn av oppnådd pensjonsalder, attføring eller uførepensjon.

Arbeidstakere som fratrer sin stilling på grunn av attføring eller uførepensjon, blir stående som medlem av gruppelivsforsikringen ut den måned vedkommende når pensjonsalderen for stillingen, eller fyller 67 år.

Arbeidstakere som trer ut ved ordinær pensjonsalder, blir stående som medlem av gruppelivsforsikringen ut den måned vedkommende når pensjonsalderen for stillingen, eller fyller 67 år.

Når det gjelder gruppelivsforsikringen, har du rett til å tegne tilsvarende individuell forsikring uten å avgi helseerklæring og med opp til samme forsikringssum som du var forsikret for som ansatt i KTP AS.

Denne rettigheten gjelder kun frem til fylte 67 år og rettigheten gjelder i 6 måneder etter fratredelsen.

Hvis du ønsker å tegne slik individuell gruppelivsforsikring når du slutter i KTP AS, kan du henvende deg til:

Nordea Liv Norge AS
Postboks 350
1326 Lysaker
Tlf. sentralbord: 23 25 47 00
Tel. Direkte 23 25 48 09

Fax: 23 25 48 55
Odd Sverre Norrøne (sign.)

Toril Anita Lundli (sign.)