2022 - 2024

OVERENSKOMST

mellom Spekter, LO-stat og Fagforbundet vedrørende lønns- og arbeidsvilkår
for medlemmer av Fagforbundet i Sporveien AS

Tariffperioden 1.4.2022 – 31.3.2024

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT
2022 - 2024

I OVERENSKOMSTENS OMFANG

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

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. Generelt

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

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til «Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak», datert 11. november 2021.

2. De lokale forhandlingene

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

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

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene skal gjennomgå kriteriene i fellesskap og aktivt bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, i god tid før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av 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 fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønte menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en 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 de avsluttende sentrale forhandlingene i henhold til Spekters forhandlingsmodell.

3. Andre forhold

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

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

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

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

Normalskalaen er:

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

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

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og 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 vidaregående 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.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

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

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

a) Lønn ved sykdom mv.

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i 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 omsorgspenger dersom arbeidstaker har kronisk syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet jf. Folketrygdloven § 9-6 annet ledd.

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

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

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

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

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

e) Velferdspermisjoner
Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Vilkårene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

4. Prøvetid og oppsigelse

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

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

IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)

1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter.

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

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

Sliterordningen i Spekter, som ble avtalt i hovedoppgjøret 2018, videreføres.

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger 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 feriepenger.

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 feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

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

3. Fjernarbeid/hjemmekontor

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

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

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

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

4.1 Innleie av arbeidstakere

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

4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

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

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

4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

4.1.3.1

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

4.1.3.2

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

4.1.3.3

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

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

4.1.3.4
Hovedavtalen kap X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

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

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til 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 entrepriselignende 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 fratre 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

5.1 Kompetanseoverføring

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

5.2 Kompetanseutvikling og opplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet.

Partene er enige om:

- at fag – og yrkesopplæringen bør utvikles slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag – og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får

anledning til å ta fag, etter og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift

- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

5.3 Etter – og videreutdanning

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

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

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

6.1 Likestilling og ikke-diskriminering

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten, og undersøker om det finnes risiko for diskriminering. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1 og i forbindelse med aktivitets og redegjørelsesplikten, jr. likestillings- og diskriminseringslovens § 26. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, sjettekulepunkt.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av 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.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. HA § 30, skal partene i virksomheten drøfte tiltak for å sikre at arbeidsplassen er godt tilrettelagt for begge kjønn. Videre skal virksomheten i rekrutteringsarbeidet ha fokus på kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

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.

6.2 Seniorpolitikk

Med b**a**kgrunn 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.

7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

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

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

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

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

Merknad:
For overenskomstområde 5 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 17. mars 2022.

8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2022 til og med 31. mars 2024, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

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

Overenskomst Del B

mellom:

Spekter

og

LO stat

Innholdsfortegnelse

1 OMFANGSBESTEMMELSE 10
1.1 Avtale om unntak 10
2 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE 11
2.1 Oppsigelses- og prøvetidsbestemmelser. 11
2.1.1 Fratredelse ved uførhet 11
2.1.2 Overgang til alders-, førtids- eller uførepensjon 11
2.2 Ansettelse og opprykk 11
2.3 Midlertidige stillinger 11
2.4 Ansettelsesformer 11
2.4.1 Deltid 11
2.4.2 Midlertidig ansatt 12
2.5 Bierverv/bistilling 12
2.6 Tjenestetid / ansiennitet 12
2.7 Oppsigelse 12
2.8 Sluttattest 13
3 ARBEIDSTID 14
3.1 For administrative stillinger 14
3.2 Utenfor kontoradministrasjon 14
3.3 For turnus og helkontinuerlig skiftarbeid 14
3.3.1 Kriterier for 35,5 timers uke 14
3.3.2 Kriterier for 33,6 timers uke og definisjoner 14
3.3.3 Helkontinuerlig skift 14
3.3.4 Turnusordninger som kan sammenlignes med helkontinuerlig skift 14
3.4 Søn- og helgedager, påskeaften, 1. og 17. mai 15
3.4.1 Fellesbestemmelse 15
3.4.2 Arbeidstakere som har fast dagarbeidstid og har fri søn- og helligdager 15
3.4.3 Ansatte som har ordinær tjeneste lørdager, søn.- og helgedager 15
3.5 Forskjøvet arbeidstid 16
3.5.1 Begrensing for forskjøvet arbeidstid 16
3.5.2 Varslingsfrist 16
3.5.3 Forskyvning av arbeidstid til fridag 17
3.6 Beredskapsvakt/hjemmevakt utenfor arbeidsted 17
3.6.1 Definisjon av beredskapsvakt/hjemmevakt utenfor arbeidssted 17
3.6.2 Definisjon av døgnvakt/helgevakt 17
3.6.3 Godtgjørelse ved utrykning og diverse tillegg 17
3.7 Stedfortredertjeneste 18

3.7.1 Ved gjentakende beordring i høyere stilling 18
3.7.2 Bruk av beordring i krisesituasjoner 18
4 LØNN 19
4.1 Lønnsutbetaling 19
4.2 Lønnstrekk for OU-ordning 19
4.3 Divisor for timelønn og årstimeverk 19
4.4 Avlønning av unge arbeidstakere under 18 år og praktikanter 19
4.5 Avlønning av lærlinger 19
4.6 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp 20
4.7 Tidspunkt for opptjening av tjenestetillegg 20
4.8 Trekk i lønn for fagforeningskontingent 20
4.9 Renter ved forsinket betaling 21
4.10 Bibehold av lønn ved annet arbeid grunnet sykdom 21
4.11 Godtgjørelse for skiftarbeid/turnusarbeid/arbeid etter tjenesteplan 21
4.11.1 40 % kvelds- og nattillegg 21
4.11.2 Overtidsbetaling ved overføring fra lørdagsfri til kontinuerlig skift 21
4.12 Baser 21
4.13 Lønnsansiennitet 22
4.13.1 Hovedregel 22
4.13.2 Beregningsdato 22
4.13.3 Fravær som regnes med i lønnsansienniteten 22
5 OVERTID 23
5.1 Dispensasjon fra overtidsgrenser 24
5.2 Avspasering 24
5.3 Overtidssatser for ulike ansattgrupper 24
5.3.1 Administrativt ansatte 24
5.3.2 Verksted- og infrastrukturarbeidere 24
5.3.3 Trafikkbetjening, salg, service og befal 25
5.4 Overtidsarbeid og avspasering 25
5.5 Avtalt bytte av tjenestedag 25
5.6 Overtidsregler for forskjøvet arbeidstid 25
5.7 Deltid 25
5.8 Beredskapsvakt/hjemmevakt utenfor arbeidstid, hvilende vakt 26
5.9 Kostgodtgjørelse ved overtidsarbeid 26
5.10 Reisegodtgjørelse ved overtidsarbeid 26
5.11 Sikkerhetstjenestens lengde 26
5.12 Særbestemmelser om overtid 26
5.12.1 Overtidsregler: oppmøte etter tilsigelse 26

5.12.2 Overtidsregler og spisepause 26
5.12.3 Overtidsgodtgjøring for arbeidstakere med årslønn fra og med 7,5 G 26
5.12.4 Overtid for arbeidstaker i fast nattjeneste 27
5.12.5 Kompensasjon 27
6 SOSIALE BESTEMMELSER 28
6.1 Ferie 28
6.1.1 Fastsettelse av feriefritid 28
6.1.2 Opprettholdelse av tidligere bestemmelse om fravær i opptjeningsåret 28
6.1.3 Særbestemmelser om ferie for grupper av ansatte 28
6.2 Rettigheter ved sykefravær 29
6.2.1 Definisjon av lønn i relasjon til sykefravær 29
6.2.2 Krav for å få lønn under sykefravær 29
6.2.3 Begrensninger 30
6.2.4 Arbeidsavklaringspenger (AAP) 30
6.2.5 Søknad om ny sykelønn 30
6.2.6 Omplassering grunnet sykdom og bibehold av lønn 30
6.2.7 Delvis uføre 30
6.2.8 Uføre 30
6.3 Tilrettelegging for gravide (administrativt ansatte) 30
6.4 Bibehold av lønn ved overføring til annet arbeid grunnet sykdom 30
6.5 Rettigheter ved fødselspermisjon og adopsjon 31
6.5.1 Varsel om permisjon 31
6.5.2 Tidspunkt for avvikling av foreldrepermisjon 31
6.5.3 Bibehold av rettigheter ved overgang fra annen virksomhet 31
6.5.4 Manglende evne til å utføre tjeneste under svangerskap 31
6.5.5 Omplassering under svangerskap 31
6.5.6 Fars rett til omsorgspermisjon 31
6.5.7 Annen person som kan overta fars rett til omsorgspermisjon 31
6.5.8 Omsorgspermisjon uten lønn etter fødselspermisjon 31
6.5.9 Foreldrepermisjon: permisjon uten lønn 32
6.5.10 Adopsjon 32
6.6 Rettigheter ved amming 32
6.7 Rettigheter ved sykt barn 32
6.7.1 Omsorgspermisjon for sykt barn under 12 år 32
6.7.2 Utvidede rettigheter ved kronisk syke eller funksjonshemmede barn 32
6.8 Overføring til annet arbeid ved inndratt sertifikat 33
6.9 Disiplinære påtaler 33
6.9.1 Skriftlig påtale 33

6.9.2 Foreldelse av påtale 33
6.10 Lønn under verneplikt 33
6.10.1 Førstegangstjeneste 33
6.10.2 Repetisjonsøvelser og lignende 33
6.10.3 Trekk i lønn 33
6.11 Personalforsikringer 33
6.11.1 Ytelser ved yrkesskade/yrkessykdom 34
6.11.2 Ytelser ved gruppelivsforsikring 34
6.11.3 Samordning av erstatninger 35
6.11.4 Ytelser ved ulykkesforsikring – fritid 35
6.12 Pensjon 36
6.12.2 Særbestemmelse for den lukkede ytelsesbaserte pensjonsordningen 36
6.12.3 Særbestemmelse for den til enhver tid gjeldende innskuddsbaserte pensjonsordning 36
6.13 Reisebestemmelser 36
6.13.2 Utenbys arbeid - nattopphold 36
6.14 OU-fond/stipend 37
6.15 Seniortiltak – kortere arbeidstid 37
6.16 Fri kjøring 37
6.17 Permisjonsregler for diverse grupper medarbeidere 38
6.17.2 Permisjon uten lønn for å besøke familie i forbindelse med ferieavvikling 38
6.17.3 Tillitsvalgte 38
6.17.4 Lønn Utvalget for tillitsvalgte 38
6.17.5 Plankomitéen 38
6.17.6 Kommunale og offentlige verv 38
6.17.7 Lønn ved innkalling utenom ordinær arbeidstid 38
6.17.8 Rutineundersøkelser hos bedriftslegen 38
7 ANDRE BESTEMMELSER 39
7.1 Særskilte regler for lærlinger 39
7.1.1 Lærlinger med full praktisk opplæring i virksomheten 39
7.1.2 Lærlinger med behov for særskilt tilrettelagt opplæring 39
7.1.3 Ubekvemstillegg for lærlinger 39
7.1.4 Overtid for lærlinger 39
7.1.5 Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger for lærlinger 39
7.1.6 Gruppelivsforsikring for lærlinger 39
7.2 Utdeling av overenskomst 39
7.3 Revisjon av protokoller 39
7.4 Oppsigelse av protokoller 40

7.5 Tvist om overenskomstens forståelse 40
7.5.1 Forhandlinger 40
7.5.2 Arbeidsrett Voldgift 40
7.6 Ikrafttreden, varighet og etterbetaling 40
8 Justering/forhandling 41
8.1 Lønnsjusteringer gjennom tariffperiode 41
8.1.1 Eventuell tvist ved justeringsoppgjør 41
8.1.2 Forhandlinger 41
8.2 Tvisteløsning 41
8.2.1 Ankeutvalg 41
8.2.2 Saksbehandling 41
8.2.3 Virkningstidspunkt for lønnsendringer 41
8.2.4 Kostnader 41
8.3 Lønnsfastsettelse ved rekrutteringsutfordringer 41
8.4 Stillinger som ikke omfattes av tariffavtalens lønnsbestemmelser 42
8.5 Ansatte på lønnstrinn 30 og over 42
8.6 Vedtak om lønnsplassering 42
8.7 Personlig tillegg ved økt anvendt kompetanse 43
9 Lønnstabeller 44
9.1 Lønnsregulativ 44
9.2 Lønnstabeller 44
9.2.1 Vognfører (1359) og togfører (1256) 44
9.2.2 Stasjonsbetjent (1254), vognfører elev (1251) og togfører elev (1252) 45
9.2.3 Trafikkassistent (1270) og driftsvakt (1250) 45
9.2.4 Trafikkleder (1272), bemanningsleder (1275), fagleder Trikk (1267) og fagleder T-bane (1276) 45
9.2.5 Lagleder (1273) 46
9.2.6 Servicemedarbeider (1259) 46
9.2.7 Førsteinstruktør (1269) 46
9.2.8 Verkstedbil – VE (6075) 46
9.2.9 Signalmontør (6072) 47
9.2.10 Fagarbeider (6067) 47
9.2.11 Spesialarbeider (6037) 48
9.2.12 Hjelpearbeider (6028) 48
9.2.13 Rangerer (6040) 49
9.2.14 Stillverksbetjent (6041) 49
10 SÆRBESTEMMELSER FOR ARBEIDSTAKERE I SPORVEIEN 50

10.1 Særbestemmelser for vognbetjening 51
1. Lønn 51
2. Arbeidstid (justert pr. 1.1.1987) 51
2.2 Andre arbeidstidsbestemmelser 52
2.4 Diverse andre bestemmelser 53
3. Overtid 56
4. Fridager 56
5. Uniform 57
6. Tellepenger 57
9. Aspiranttid 57
10. Tjenesteplaner 58
11. Diverse 58
10.2 Særbestemmelser om tilleggsminutter og spisepauser for togfører i Oslo T-banedrift AS.. 59
10.3 Særbestemmelse for deltidsarbeidere i trafikktjeneste 60
1. Lønn 60
2. Arbeidstid 61
5. Uniform 61
6. Tellepenger 61
8. Ytelser under sykefravær, svangerskap eller omsorgspermisjon 61
9. Fri kjøring 61
10. Kursgodtgjøring - aspiranttid 61
11. Innkalling 62
12. Oppsigelse 62
13. Klage fra trafikanter. 62
14. Permisjoner 62
10.4 Diverse særbestemmelser for Helgedagsbetjening 63
1 Særbestemmelsenes omfang 63
2. Arbeidsdager 63
3 Lønn 63
4 Billettekspedering 64
5 Fri kjøring 65
6 Arbeidstid 65
7 Øvrige arbeidsvilkår 65
8 Grupper 66
9 Spesiell tjenestegjøring 66
10 Fridager 67
11 Permisjon 68
12 Sykdom 68

16 Ansiennitet 70
18 Innkallelse og disiplinærforhold 70
19 Oppsigelse 70
20 Endringer i arbeidsforhold 70
21 Foreningens tillitsverv 71
10.5 Særbestemmelse for Trafikkbefal 72
1. Lønn 72
2. Arbeidstid 72
4. Fridager 73
5. Uniform 73
6. Tjenestetid 73
7. Tjenesteplaner 73
10.6 Særbestemmelse for redusert døgnhvile if.m vaktbytte for trafikkbetjening og trafikkbefal 74
10.7 Særbestemmelser for salgsavdelingen i Oslo T-banedrift AS 75
10.8 Særbestemmelse for Servicemedarbeidere 76
1. Lønn 76
2. Arbeidstid (justert pr. 1.1.1987) 76
5. Uniform 76
7. Tjenestetid 77
10.9 Særbestemmelse for verkstedarbeidere 78
1. Lønn 78
2 Arbeidstid, hvile- og spisepauser. 79
3. Overtidsarbeide, avvikende arbeidstid og vakt. 80
4. Fridager 80
10.10 Særbestemmelse for Banearbeidere 81
1. Lønn 81
2. Arbeidstid. 81
4. Diverse 81
10.11 Særbestemmelse for Tekniske arbeidsledere 82
1. Lønn 82
2. Arbeidstid 82
4. Fridager. 82
5. Vaktordning 82
11 PROTOKOLLER 83
11.1 Protokoll - særbestemmelser for Helgedagsbetjeningen 84
11.2 Protokoll – vognbetjening og førere av enmannsbetjente trikker 86
11.3 Protokoll – banedivisjonen 88

11.4 Protokoll - Lønnsmessig kompensasjon: industrivern 89
12 SÆRAVTALER 91
12.1 Avtale: Konserninternt arbeidsmarked 92
12.2 Fleksitidsløsning for administrativt ansatte 93
12.3 Protokoll Fleksitidsordning verksteder 95
12.4 Utdrag fra protokoll fleksitid verksteder 96
12.5 Protokoll t-tabellsystemet trafikkbetjening/servicemedarbeidere 98
12.6 Protokoll t-tabellsystemet verksted og anlegg 99
12.7 Protokoll T-tabell baneselskapenes Trafikkbefalsforening 101
12.8 Orientering om medregning av variable tillegg 103
12.9 Særavtale lønn signalmontører 104
12.9.1 Notat 29.03.2011 – vedlegg til særavtale på siden før 105
12.10 Særavtale installatøransvar 108
12.11 Særavtale tidsstempling verksted, renhold 111
12.11.1 Retningslinjer tidsstempling verksted, renhold 112
12.12 Særavtale – tidsstempling banesjefenes avdelinger 114
12.12.1 Retningslinjer tidsstempling , Infrastruktur, Banesjefenes avdelinger. 115
12.13 Særavtale - tidsstempling vognvedlikehold 118
12.13.1 Retningslinjer tidsstempling Vognvedlikehold, Grefsen 119
12.14 Særavtale: tidsstempling vognvedlikehold 121
12.14.1 Retningslinjer tidsstempling vognvedlikehold Ryen/Majorstuen 122
12.15 Særavtale om vareklær for AS Oslo Sporveier. 124
12.16 Særavtale om arbeidstid IE 125

1 OMFANGSBESTEMMELSE

Overenskomsten mellom Spekter og LO-stat gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold i Sporveien AS, Sporveien Trikken AS, Sporveien T-banen AS og tilhørende datterselskap (unntatt Unibusskonsernet), heretter benevnt som Sporveien.

På grunn av navneendringer både på konsernet og de ulike datterselskap, vil tidligere inngåtte avtaler gjengis med de gjeldende navn på avtaletidspunktene.

1.1 Avtale om unntak

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

2 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Alle ansettelser og oppsigelser skal følge av lovgivningens formkrav om ikke annet er avtalt i tariffavtale.

2.1 Oppsigelses- og prøvetidsbestemmelser.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen normalt være 3 måneder regnet fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

For midlertidige ansettelser under 2 måneders varighet er oppsigelsesfristen 14. dager regnet fra oppsigelsesdagen. For midlertidige ansettelser med over 2 måneders varighet er den gjensidige oppsigelsesfristen 1 måned fra oppsigelsesdagen.

Det kan ved fast ansettelse avtales prøvetid inntil 6 måneder. I prøvetiden gjelder 1 måneds skriftlig gjensidig oppsigelsestid.

2.1.1 Fratredelse ved uførhet

Ansettelsesforhold i Sporveien opphører når arbeidstaker får 100 % varig uføretrygd. Ved gradert uføretrygd opphører arbeidsforholdet tilsvarende, eventuelt fullt dersom arbeidstaker er ansatt i deltidsstilling (f.eks. helgedagsbetjent/deltid) og graden av uførepensjon tilsvarer stillingsbrøk.

2.1.2 Overgang til alders-, førtids- eller uførepensjon

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

2.2 Ansettelse og opprykk

Ved ansettelse og opprykk skal søkers kvalifikasjoner og skikkethet til stillingen legges til grunn. Når søkere av begge kjønn står likt, skal den kvinnelige eller mannlige søker foretrekkes dersom det ene kjønn er underrepresentert.

2.3 Midlertidige stillinger

Alle midlertidige stillinger som forutsettes å vare minst 2 måneder skal averteres 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.

2.4 Ansettelsesformer

Det skilles mellom fast ansatte og midlertidig ansatte.

2.4.1 Deltid

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.

2.4.2 Midlertidig ansatt

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

2.5 Bierverv/bistilling

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

Arbeidstaker med sikkerhetstjeneste (innehar arbeidsoppgaver som kommer inn under helsekravforskriften) plikter herunder også i relasjon til arbeide/erverv i eller utenfor Sporveien 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 Sporveien skriftlig om arbeide eller erverv (bi-stilling/bierverv og/eller hovedstilling/hovederverv) i eller utenfor Sporveien. Arbeidstager plikter på forespørsel å legge frem for leder oversikt over annet utført arbeide eller erverv.

2.6 Tjenestetid / ansiennitet

Tjenestetiden regnes fra den dag vedkommende begynner i bedriftens tjeneste.

For trafikkpersonalet fratrekkes ikke fravær med bevilget sykelønn 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.

2.7 Oppsigelse

- Dersom man er syk/blir sykmeldt i oppsigelsestiden, bortfaller retten til lønn under sykdom ved arbeidsforholdets opphør.
- For sesongarbeidere, ekstrahjelp og vikarer utløper retten til den tid det arbeid de var ansatt til opphører.
- Forpliktelsene går fra nevnte tidspunkt over på folketrygden.

2.8 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 dato
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.

3 ARBEIDSTID

Denne paragraf gjelder bare for arbeidstakere i hovedstilling. Det vises i tillegg til arbeidsmiljølovens § 10.

3.1 For administrative stillinger

Den ordinære arbeidstid legges innen følgende ramme:

- Alle arbeidsdager fra kl. 08.00 til kl. 16.00 de 5 første dager i uken
- På samtlige dager skal det være en ubetalt spisepause på 30 minutter
- Jul- og nyttårsaften er fridager, det er for øvrig ordinær arbeidstid på alle dager før bevegelige helligdager (eksempelvis onsdag før skjærtorsdag).

Administrasjonen kan for enkelte organisasjonsenheter, og etter drøftinger med fagforeningene, innen ovennevnte ramme fastsette andre arbeidstids- og fridagsordninger.

3.2 Utenfor kontoradministrasjon

- Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37.5 timer pr uke.
- På dager før helgedager er arbeidstiden kl. 07.00 – 13.00
- På jul- og nyttårsaften slutter arbeidstiden kl. 12.00

3.3 For turnus og helkontinuerlig skiftarbeid

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

3.3.1 Kriterier for 35,5 timers uke

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

Ansatte som går i turnus etter følgende kriterier:

a) Arbeidstakere i turnustjeneste som omfatter tjeneste mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.
b) Arbeidstakere med søndagstjeneste minst hver 3. søndag etter oppsatt turnusplan.
c) Arbeidstakere i fast nattjeneste, samt arbeidstakere i fast kveldstjeneste som er en del av en turnusordning når deler av tjenesten faller i tidsrommet fra kl. 20.00 til kl. 06.00.

3.3.2 Kriterier for 33,6 timers uke og definisjoner

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

3.3.3 Helkontinuerlig skift

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

3.3.4 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.

3.4 Søn- og helgedager, påskeaften, 1. og 17. mai

3.4.1 Fellesbestemmelse

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. Se også 3.4.3.4 Spesielt for Tog og vognvaskere.

3.4.2 Arbeidstakere som har fast dagarbeidstid og har fri søn- og helligdager

Gjelder arbeidstakere som har fri søn- og helgedager som har ordinær arbeidstid mandag til fredag.

- Påskeaften 1. og 17. mai er fridager uten trekk i ordinær lønn.
- Pålegges arbeid på påskeaften, 1. og 17. mai, utbetales 133,33 % timelønn i tillegg til den ordinære timelønn.

3.4.2.1 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.

3.4.2.2 Permisjon uten lønn

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

3.4.3 Ansatte som har ordinær tjeneste lørdager, søn.- og helgedager

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

3.4.3.1 Lørdags- og søndagstillegg

Arbeidstaker med ordinær lørdags- og/eller søndagstjeneste får for perioden:

- kl. 17.00 til kl. 06.00 et tillegg på kr. 25.00 pr. time
- kl. 06.00 til kl. 17.00 et tillegg på kr. 68.00 pr. time

Tillegget utbetales ikke:

- Til arbeidstaker som har ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, jf. AML. § 10-12 (1) og (2)
- Til arbeidstaker som har en fast godtgjørelse for uregelmessig arbeidstid og/eller arbeid på lørdag/søndag
- Under fravær av enhver art iberegnet ferie og fridager (om feriegodtgjørelse se 6.1 Ferie)

3.4.3.2 Tillegg for ordinær tjeneste på røde dager

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, 2. 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 eller som begynner senest kl. 23.59 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 beredskapsvakt/hjemmevakt utenfor arbeidstid, men da bortfaller tidskompensasjonen.

3.4.3.3 Spesielt for Tog- og vognførere

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.

3.4.3.4 Spesielt for Tog- og vognvaskere

Tog- og vognvaskere som arbeider natt til 2. og 18. mai får prosenttillegget (133.33 %) og ikke de som arbeider natt til 1. og 17. mai.

3.4.3.5 Verksted- og infrastrukturarbeidere: kompensasjon for planmessig fridag

Arbeidstaker med 33,6, 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. Bestemmelsen kommer også til anvendelse for arbeidstaker som har arbeidsplikt eller hjemmevakt på søn- og helgedager

3.5 Forskjøvet arbeidstid

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 pkt. 5.12.3 overtidsgodtgjøring for arbeidstakere med årslønn fra og med 7.5 G.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt 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.

3.5.1 Begrensing for forskjøvet arbeidstid

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.

Forskjøvet arbeidstid skal ikke benyttes som alternativ der det bør utarbeides turnusplaner.

3.5.2 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.

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

b) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
c) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lengere enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
d) 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.

3.5.3 Forskyvning av arbeidstid til 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 5 komme til anvendelse.

3.6 Beredskapsvakt/hjemmevakt utenfor arbeidsted

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 (Jfr. AML § 10-3). Planen skal inkludere avvikling av innarbeidede avspaseringstimer i perioden.

3.6.1 Definisjon av beredskapsvakt/hjemmevakt utenfor arbeidssted

Beredskapsvakt/hjemmevakt utenom arbeidsstedet er vakt som utføres utenom den alminnelige eller vedkommendes ordinære arbeidstid. Vaktordningen innebærer at vedkommende er tilgjengelig på mobiltelefon.

Vakthavende må være disponibel for utrykning i henhold til gitt responstid i vaktordningen.

Beredskapsvakt/hjemmevakt utenfor arbeidstid omregnes til arbeidstid i forholdet 1/5
Ansatte som deltar i vaktordning med omregningsfaktor i henhold til arbeidsmiljølovens minstekrav utbetales et tillegg på kr. 10 pr medgått klokketime på beredskapsvakt/hjemmevakt.

3.6.2 Definisjon av 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.

3.6.3 Godtgjørelse ved utrykning og diverse tillegg

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

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.

3.7 Stedfortredertjeneste

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

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 utdannelsespermisjon med hel eller delvis lønn av minst 1 måneds varighet.

Det kan fastsettes del-lønn ved beordring til delvis tjenestegjøring i høyere stilling.

Dette kapittel gjelder ikke for ledende stillinger og særskilt uavhengige stillinger, jfr. AML § 10.12.

3.7.1 Ved gjentakende beordring i høyere stilling

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.

3.7.2 Bruk av beordring i krisesituasjoner

Sporveien kan i krisesituasjoner i fredstid, som skyldes forhold Sporveien ikke har herredømme over, beordre arbeidstakere i Sporveien til annet arbeid eller arbeidssted i Sporveiens tjeneste. Før Sporveien treffer slik bestemmelse skal arbeidstakerorganisasjonene underrettes. Det arbeid vedkommende beordres til må ligge innenfor det fagområde eller være av samme art som det vedkommende ellers ivaretar i Sporveien.

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.

4 LØNN

Lønnstabellene er tilgjengelig i fellesbestemmelsenes 9 og oppdateres etter hvert lønnsoppgjør. Regulativets satser gjelder for arbeidstakere som er fylt 18 år, med unntak av lærlinger, se 4.5.

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

4.1 Lønnsutbetaling

Alle ansatte får sin lønn utbetalt den 20. i hver måned, eller siste virkedag foran denne dato hvis den faller på lør- eller søndag. Sporveien foretar utlønning en gang pr. måned, og variable tillegg den påfølgende måned.

Før endring av utbetalingsmetode, skal det konfereres med organisasjonene.

4.2 Lønnstrekk for OU-ordning

I henhold til Spekters avtale om OU-ordning trekkes alle ansatte etter fastsatt månedlig sats. Lønnsøkning i forbindelse med OU-ordning og fast årlig trekk vil reguleres i forhold til gjeldende sats.

4.3 Divisor for timelønn og årstimeverk

Timelønnssatsen for arbeidstakere i kontoradministrasjonen og arbeidstakere med 37,5 timers uke utregnes etter 1 950 timer pr. år og for arbeidstakere med 35,5 timers uke etter 1 846 timer pr. år. Timelønnssatsen for arbeidstakere med 33,6 timer pr. uke utregnes etter 1 747 timer pr. år.

Divisor for årstimeverk for administrativt ansatte med 37.5 timers uke inkludert spisepause er som følger:

- 1950 for timelønn
- 1925 for beregning av overtidsgodtgjørelse

4.4 Avlønning av unge arbeidstakere under 18 år og praktikanter

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

Praktikanter lønnes som unge arbeidstakere.

4.5 Avlønning av lærlinger

Lønnsgrunnlag for lærlinger regnes som % av fagarbeiders grunnlønn («0 år») for verdiskapingsdelen.

For lærlinger fastsettes følgende regler for avlønning:

- 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

Tabellen viser prosentvis årslønn for lærlingeavtaler:

	1 år	1 1/2 år	2 år	2 1/2 år	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 %

4.6 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 trenges, 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 (jfr. 4.12.1), lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager (jfr. 3.4) utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang.

4.7 Tidspunkt for opptjening av tjenestetillegg

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 lønnsskalaer og hvor ansettelsestiden på lønnsskalaene er tidsbegrenset.

4.8 Trekk i lønn for 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.

Sporveien er uten ansvar for medlemmenes innbetaling av fagforeningskontingent.

4.9 Renter ved forsinket betaling

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. Sporveien vil søke å gjennomføre slike utbetalinger så raskt som mulig

4.10 Bibehold av lønn ved annet arbeid grunnet sykdom

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 6.2 Rettigheter ved sykefravær og 6.11 Personalforsikringer.

Fast lønn fryses til den lavere stillings fastlønn har tatt igjen lønn fra tidligere stilling.

4.11 Godtgjørelse for skiftarbeid/turnusarbeid/arbeid etter tjenesteplan

4.11.1 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. 06.00 40 % tillegg til ordinær lønn.

Følgende begrensninger gjelder:

- Tillegget utbetales selv om det samtidig gis lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke under forskjøvet arbeidstid og overtid.
- Går kvelds- eller nattskiftene ut over disse tider betales tillegget med 25 % for verksted- og infrastrukturarbeidere
- Tillegg for nattskift ut over kl. 06.00 betales med 25 % for Trafikkbetjening, salg, service og befal

4.11.2 Overtidsbetaling ved overføring fra lørdagsfri til kontinuerlig skift

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.

4.12 Baser

Administrasjonen avgjør når det blant ufaglærte arbeidstakere og spesialarbeidere skal anvendes bas. Bastillegget er kr. 15,- pr. time.

Regulativlønte 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 3.7

4.13 Lønnsansiennitet

4.13.1 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 (gjelder ikke lærlinger, unge arbeidstakere og praktikanter).

Ved tilsetting i stilling i Sporveien fastsettes lønnsansienniteten etter følgende regler:

1. Gjennomgående lønnsansiennitet. Arbeidstaker beholder sin lønnsansiennitet ved overgang fra en heldagsstilling til annen heldagsstilling i Sporveien. Det samme gjelder ved overgang fra deltidsstilling med minst 15 timer pr. uke til heldagsstilling og omvendt.
2. Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Praktikanttjeneste godskrives ikke. 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
3. Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.
4. Arbeidsperioder av mindre enn 1 måneds varighet godskrives ikke.

4.13.2 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.

4.13.3 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

5 OVERTID

Tariffavtalens regler om arbeidstid, hviletid, merarbeid og overtid gjelder felles for Sporveien. Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid for hel stilling er overtidsarbeid og skal innskrenkes mest mulig og ikke overdrives av eller overfor den enkelte arbeidstaker. Overtidsbruk skal begrenses i samsvar med bestemmelse i Arbeidsmiljøloven.

Den enkelte arbeidstaker skal varsles i så god tid som mulig om overtidsarbeidet.
Det vises til lov om arbeidervern og arbeidsmiljø § 10-6 om rett til å bli fritatt for overtidsarbeid.

5.1 Dispensasjon fra overtidsgrenser

Det kan når spesielle forhold tilsier det inngås avtale mellom gjeldende fagforening og Sporveien om en tidsbegrenset periode å dispensere fra disse grensene.

Organisasjonene skal underrettes om utfallet av bedriftens vurdering/godkjennelse.

5.2 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.

5.3 Overtidssatser for ulike ansattgrupper

Prosenttillegget beregnes av den ordinære lønn. Se 4.3 for gjeldende timedivisor.

5.4.1 Administrativt ansatte

50%:

- Overtidsarbeid mellom kl. 08.00 og kl. 20.00
- Arbeidstakere med de første 4 timer etter ordinær arbeidstids fleksibel arbeidstid slutt.
- Ved forskjøvet arbeidstid ved kontoradministrasjonene betales 50 %. (Se 3.5.)

100%:

- Overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og kl. 08.00
- Overtidsarbeid på lørdager og søndager, og på dager før helgedager etter ordinær arbeidstids slutt.

5.4.2 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.

5.4.2.1 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%.

5.4.2.2 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.

5.4.2.3 Påbegynt time

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

5.4.3 Trafikkbetjening, salg, service og befal

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.

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.

5.5 Overtidsarbeid og avspasering

Pålagt overtidsarbeid 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.

5.6 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.

5.7 Overtidsregler for forskjøvet arbeidstid

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

5.8 Deltid

Deltidsansatte har krav på overtidskompensasjon 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.

5.9 Beredskapsvakt/hjemmevakt utenfor arbeidstid, hvilende vakt

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

5.10 Kostgodtgjørelse ved overtidsarbeid

Ved pålegg om overtidsarbeid 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.

5.11 Reisegodtgjørelse ved overtidsarbeid

Arbeidstaker som møter fram til eller avslutter overtidsarbeid 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), eller betaler transportutgifter.

5.12 Sikkerhetstjenestens lengde

Bedriften og den enkelte arbeidstaker skal ved utførelse av overtidsarbeid 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.

5.13 Særbestemmelser om overtid

5.13.1 Overtidsregler: oppmøte etter tilsigelse

1 time: Arbeidstaker som pålegges overtidsarbeid utenfor arbeidssted (fjernarbeid) godtgjøres for minimum en times arbeid. Den godgjorte timen må arbeides før det kan godtgjøres for ny time.

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.

5.13.2 Overtidsregler og 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.

5.13.3 Overtid for arbeidstaker i fast nattjeneste

Dersom fast ansatte med fast nattjeneste med 100 % stilling pålegges overtidsarbeid umiddelbart etter nattarbeidets avslutning, får vedkommende 50 % tillegg for de første 3 1/2 timer, deretter 100

% med mindre vedkommende alt etter 5.4 «Overtidssatser for ulike ansattgrupper» skal ha 100 %.

5.13.4 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.

5.13.5.1Uttak av dager

Dager som er tilstått etter 5.12.5 «Kompensasjon» kan alternativt tas ut i tilsvarende antall daglønner dersom det er enighet om det.

6 SOSIALE BESTEMMELSER

6.1 Ferie

I tillegg til ferieloven gjelder:

- Feriepengene til ansatte i Sporveien utbetales i mai måned i ferieåret, jfr. ferieloven § 11 nr. 1. Dette gjelder også dersom deler av ferien forskutteres eller overføres
- Den som utreder hovedytelsen betaler også feriepengene slik det fremgår av kildeprinsippet i ferielovens § 10. Ved opptjening av feriepenger under sykdom beregnes dette på grunnlag av ferielovens bestemmelse § 10 (4). Dette skal ikke gi dobbelt utbetaling av feriegodtgjøring til arbeidstakere for samme ytelse
- Lønn under sykdom og ved svangerskaps-, fødsels og foreldrepermisjon gis rett til opptjening av feriepenger

6.1.1 Fastsettelse av feriefritid

Når det gjelder fastsettelse av ferietid, søknad om ferie og oppsetting av ferie vises det til ferielovens § 5, 6 og 7

6.1.2 Opprettholdelse av tidligere bestemmelse om fravær i opptjeningsåret

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

16.1.2.1 Fra overenskomst 1988 – 90: 3.4 Fravær i opptjeningsåret

«Arbeidstaker med minst 3 måneders forutgående opptjeningsplikt som i løpet av opptjeningsåret har hatt fravær på grunn av svangerskap eller verneplikt får for fraværets 4 første måneder beregnet ferielønn som om vedkommende hadde vært beskjeftiget til ordinær lønn inklusive faste årstillegg i denne tid.

Samme regel gjelder for andre fravær i opptjeningsåret hvor arbeidstakeren får beholde hel eller delvis lønn, dog slik at for fravær på grunn av sykdom gjelder regelen for fraværets 6 første måneder. Inntreffer flere av disse fraværsgrunner, skal det ikke beregnes ferielønn av mer enn 6 måneder til sammen.

Strekker fraværet seg over 2 opptjeningsår, medregnes også inntil 4 måneder av fraværet i det opptjeningsår arbeidet gjenopptas».

(*6.1.2 med underkapittel tas ut av tariffen når det ikke lenger er ansatte med oppstart før 30.04.1990 i Sporveien)*

6.1.3 Særbestemmelser om ferie for grupper av ansatte

6.1.3.1 Ferieskift for alt skiftgående personell med månedlig avlønning

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).

Eksempler

Arbeidstaker med turnus à 25 skift / 5 ukers turnus

5= 25 ferieskift. (6 = 30 ferieskift).

Arbeidstaker med turnus à 34 skift / 8 ukers turnus

5 = 21,25 ~21 ferieskift. (6 = 25,5 ~26 ferieskift).

Arbeidstaker med turnus à 39 skift / 10 ukers turnus

5 = 19,5~20 ferieskift. (6 = 23,4 ~24 ferieskift).

Avrundingsregel: Rundes opp til nærmeste hele dag.

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

6.1.3.2 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.

6.2 Rettigheter ved sykefravær

6.2.1 Definisjon av lønn i relasjon til sykefravær

Med lønn forstås regulativlønn, faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder beredskapsvakt/hjemmevakt.

Beregningsgrunnlaget settes som hovedregel til et gjennomsnitt av de 3 forutgående måneder, eller tjenesteplan som er satt opp etter konferanse mellom administrasjonen og de tillitsvalgte.

Lønn i forbindelse med nedkomst- og omsorgspermisjon utbetales etter denne bestemmelsen

6.2.2 Krav for å få lønn under sykefravær

Sporveien legger følgende til grunn for å innvilge lønn under sykefravær:

- Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen
- Arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, men ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger
- Arbeidstaker med 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
- 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.

6.2.3 Begrensninger

- Arbeidstaker som mottar fulle folketrygdytelser (uførepensjon) har ikke rett til 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.
- Retten til sykelønn faller bort under soning også for arbeidsgiver- perioden, jf. bestemmelsen i lov om folketrygd. Dette gjelder også varetekt og sikring.

6.2.4 Arbeidsavklaringspenger (AAP)

Det er arbeidstaker som selv må søke arbeidsavklaringspenger i god tid før retten til sykepenger opphører.

6.2.5 Søknad om ny sykelønn

6.2.6 Når arbeidstakeren har tjenestegjort sammenhengende i minst en måned etter ett år sykefravær, kan vedkommende søke om lønn under sykdom i inntil tre måneder. Dette forutsetter at det er sannsynlig at vedkommende kommer tilbake i arbeide innen rimelig tid. Med søknaden skal det medfølge legeerklæring som ikke er eldre enn 1 måned. Legeerklæringen skal inneholde funksjonsvurdering og prognoseOmplassering grunnet sykdom og bibehold av lønn

Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over i lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn inklusiv eventuelle personlige tillegg i ett år, dersom vedkommende har minst 2 års forutgående tjeneste i den høyere stilling. Etter ett år går man over til ny stillings normale lønnsnivå.

Eventuelle tillegg som er kompensasjon for spesielle ulemper skal ikke regnes med. Personlige tillegg som er pensjonsgivende regnes med.

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

6.2.7 Delvis ufør

Uførhet i en stillingsprosent vil medføre oppsigelse fra arbeidsgiver tilsvarende uførhetsgraden. Vedkommende skal da beholde en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling.

6.2.8 Ufør

Dersom arbeidstaker er vurdert til å være helt arbeidsufør, er det vedkommende sitt ansvar å søke uføretrygd hos NAV.

6.3 Tilrettelegging for gravide (administrativt ansatte)

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

6.4 Bibehold av lønn ved overføring til annet arbeid grunnet sykdom

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 6.2 Rettigheter ved sykefravær.

6.5 Rettigheter ved fødselspermisjon og adopsjon

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

6.5.1 Varsel om permisjon

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

6.5.2 Tidspunkt for avvikling av foreldrepermisjon

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.

6.5.3 Bibehold av rettigheter ved overgang fra annen virksomhet

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

6.5.4 Manglende evne til å utføre tjeneste under svangerskap

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 såframt omplassering ikke er mulig. Arbeidstakerens ønske skal tillegges betydelig vekt.

6.5.5 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.

6.5.6 Fars rett til omsorgspermisjon

I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jfr. 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.

6.5.7 Annen person som kan overta fars rett til omsorgspermisjon

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

6.5.8 Omsorgspermisjon uten lønn etter fødselspermisjon

Hver av foreldrene har rett til ett års omsorgspermisjon uten lønn i tillegg til foreldrepermisjonen med lønn. Det er en forutsetning at permisjonen brukes til omsorg for barnet.

6.5.9 Foreldrepermisjon: permisjon uten lønn

Er betingelsene for å få lønn etter fellesbestemmelsene i 6.5.1 - 6.5.7 ikke til stede, gis tjenestefrihet uten lønn etter arbeidsmiljøloven § 12-5 andre ledd.

6.5.10 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.

6.6 Rettigheter ved amming

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

For at arbeidstaker skal få ammefri ut over barnets første leveår, må medarbeider fremlegge attest fra helsesøster/helsestasjon eller lege på at man fortsatt ammer og derfor har behov for fri fra arbeidsplassen.

6.7 Rettigheter ved sykt barn

6.7.1 Omsorgspermisjon for sykt barn under 12 år

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.

6.7.2 Utvidede rettigheter ved kronisk syke eller funksjonshemmede barn

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 i som fastsatt under fellesbestemmelsenes 6.2.2, i henhold til gjeldende retningslinjer.

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, jfr. 6.2.1.

6.8 Overføring til annet arbeid ved inndratt sertifikat

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.

6.9 Disiplinære påtaler

6.9.1 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.

6.9.2 Foreldelse av påtale

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

6.10 Lønn under verneplikt

6.10.1 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 vernepliktens begynnelse 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.

6.10.2 Repetisjonsøvelser og lignende

Under samme forutsetning gis ikke-forsørgere ordinær lønn ved repetisjonsøvelser, heimevernstjeneste og lignende.

6.10.3 Trekk i lønn

Godtgjørelser som utbetales kontant av de militære myndigheter fratrekkes i Sporveien 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 6.10.1 og får utbetalt 1/3 sivil lønn, gjøres det ikke fradrag for eventuelt ektefelletillegg eller eventuelt botillegg.

6.11 Personalforsikringer

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

6.11.1 Ytelser ved yrkesskade/yrkessykdom

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

6.11.1.1 Utgifter ved sykebehandling

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

6.11.1.2 Mulighet for å søke om utvidet rett til lønn

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.

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.

6.11.1.3 Overføring til annet arbeid som følge av yrkesskade/yrkessykdom

Ved overføring til annet arbeid beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn såframt han/hun har minst 1 års forutgående tjeneste.

6.11.1.4 Erstatning ved dødsfall eller 100 % ervervsmessig uførhet

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.

6.11.1.5Ulykkesskader på direkte reise mellom hjem og arbeid

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 6.11.1.4

6.11.2 Ytelser ved gruppelivsforsikring

6.11.2.1 Engangsutbetaling ved dødsfall

For arbeidstakere som er ansatt i Sporveien herunder arbeidstakere som går på arbeidsrelatert tiltak eller uførepensjon, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte. Beløpet fastsettes slik:

Heltidsansatte:

Under 51 år:	10 G	54 år:	8 G	58 år:	6 G
51 år:	9,5 G	55 år:	7,5 G	59 år:	5,5 G
52 år:	9 G	56 år:	7 G	Over 59 år:	5 G
53 år:	8,5 G	57 år:	6,5 G		

(G = grunnbeløpet i folketrygden)

For arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp.

Deltidsansatte:

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.

6.11.2.2 Begunstigede ved dødsfall

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

A. Avdødes ektefelle 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 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.

6.11.3 Samordning av erstatninger

Forsikringene under fellesbestemmelsene i 6.11.1 yrkesskadeforsikring og 6.11.2 gruppelivsforsikring, skal ved dødsfall samordnes, slik at den samlede erstatning ikke kan overstige 18 G.

6.11.4 Ytelser ved ulykkesforsikring – fritid

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

6.11.4.1 Hva forsikringen dekker

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

6.11.4.2 Økonomisk kompensasjon

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.

6.11.4.3 Begunstigede ved dødsfall

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

A. Avdødes ektefelle, eller heterofil/homofil samboer.
B. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 30% av erstatningen selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
C. 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 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.

6.12 Pensjon

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

6.12.2 Særbestemmelse for den lukkede ytelsesbaserte pensjonsordningen

Eventuelle endringer i den lukkede ytelsesordningen forutsetter enighet mellom Sporveien og arbeidstakerorganisasjonene. Særaldersgrensene er en integrert del av ytelsesordningen.

6.12.3 Særbestemmelse for den til enhver tid gjeldende innskuddsbaserte pensjonsordning

Sporveien kan ikke foreta endringer av vilkårene i Sporveiens innskuddsbaserte pensjonsordning, slik de fremgår av Protokoll av 24. mars 2015 uten at det er enighet mellom Sporveien og arbeidstakerorganisasjonene.

6.13 Reisebestemmelser

6.13.2 Utenbys arbeid - nattopphold

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

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.

Protokolltilførsler:

Årslønn over 7.5 G

Bestemmelsen om betaling for reisetid ved arbeidsplass utenfor bygrensen med/uten nattopphold gjelder ikke for arbeidstakere med årslønn over 7,5 G.

6.14 OU-fond/stipend

For Sporveien gjelder "Avtale om opplysnings- og utviklingsordning i Spekter". Sporveien sin stipendordning har en øvre ramme på 500.000 kr. pr. år.

Ordningen administreres av et partssammensatt styre hvor:

- Sporveien oppnevner 5 representanter
- Fagforbundet 3 representanter
- Yrkestrafikkforbundet 1 representant
- Sammenslutningen av Akademikerforeninger i Spekter (SAN) 1 representant.

For hver representant oppnevnes en personlig vararepresentant.

- 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 Sporveien samt Fagforbundet, Yrkestrafikkforbundet og Sammenslutningen av Akademikerforeninger i Spekter (SAN).

6.15 Seniortiltak – kortere arbeidstid

Med utgangspunkt i kriteriene for seniortjeneste 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.

6.16 Fri kjøring

a) Arbeidstaker (heltidsansatte, deltidsansatte og helgedagsbetjening) mottar etter 4 ukers ansettelse fribillett til seg selv og sin ektefelle gjeldende på Sporveiens linjer. Fribillett gis også til samboer når det fra Folkeregisteret foreligger en skriftlig erklæring om at bofellesskapet har vart i minst ett år
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"
d) Uniformert betjening reiser fritt på selskapets linjer

e) For sesongarbeidere og midlertidige arbeidere gjelder ikke regler i punktene a og c. Disse får fribillett for seg selv etter 4 ukers sammenhengende tjeneste

6.17 Permisjonsregler for diverse grupper medarbeidere

6.17.2 Permisjon uten lønn for å besøke familie i forbindelse med ferieavvikling

Arbeidstakere gis anledning til inntil 4 ukers permisjon uten lønn hvert annet år til å besøke familie i forbindelse med ferieavvikling

6.17.3 Tillitsvalgte

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

6.17.4 Lønn Utvalget for tillitsvalgte

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 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.

6.17.5 Plankomitéen

For arbeid med gjennomgåelse av forslag til nye planer får plankomitéen fri med full lønn i nødvendig utstrekning. For øvrig gjelder 6.17.4 Lønn utvalget for tillitsvalgte

6.17.6 Kommunale og offentlige verv

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.

6.17.7 Lønn ved innkalling utenom ordinær arbeidstid

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

6.17.8 Rutineundersøkelser hos bedriftslegen

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.

7 ANDRE BESTEMMELSER

7.1 Særskilte regler for lærlinger

Lærlingordningen i Sporveien bygger på «Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova) av 27.11.1998.»

7.1.1 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)

7.1.2 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. Lønnen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

7.1.3 Ubekvemstillegg for lærlinger

Lærlingen utbetales ubekvemstillegg etter 4 «Lønn» og 3.4 «Søn- og helgedager, påskeaften, 1. og 17. mai.»

7.1.4 Overtid for lærlinger

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 5.4 overtidssatser som for arbeidstakere i full stilling, med basis i grunnlønn for fagarbeidere.

7.1.5 Sykelønn og fødselspenger/adopsjonspenger for lærlinger

Lærlingen gis rett til sykelønn og fødsels-/adopsjonspenger etter 6.5 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves.

7.1.6 Gruppelivsforsikring for lærlinger

Lærlingen omfattes av gruppelivsforsikring etter fellesbestemmelsenes 6.12.2 med rettigheter som tilsvarer 50 % av det beløp som fremgår av 6.12.3 samordningsregler for heltidsansatte.

7.2 Utdeling av overenskomst

Overenskomsten skal primært være tilgjengelig for Sporveiens ansatte elektronisk. Sporveien trykker opp et begrenset antall eksemplarer av hver overenskomst etter avtale med den enkelte fagforening etter hvert hovedoppgjør.

7.3 Revisjon av protokoller

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 7.5.

7.4 Oppsigelse av protokoller

Med mindre annet er fastsatt kan hver enkelt protokoll (inklusive protokollene med referanse til særavtalene 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 7.5 tvist om overenskomstens forståelse

7.5 Tvist om overenskomstens forståelse

7.5.1 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.

7.5.2 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 arbeidsgiver 1. Disse 2 velger i fellesskap oppmann. Oppnås ikke enighet om oppmannen, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

7.6 Ikrafttreden, varighet og etterbetaling

For detaljer, se overenskomstens A-del.

8 Justering/forhandling

8.1 Lønnsjusteringer gjennom tariffperiode

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

8.1.1 Eventuell tvist ved justeringsoppgjør

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.

8.1.2 Forhandlinger

Organisasjonene kan uavhengig av det som er nevnt under 8.1 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.

8.2 Tvisteløsning

8.2.1 Ankeutvalg

Ankeutvalget (jfr. 8.1) 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 8.1 og 8.11, oppnevner forhandlingssammenslutningen arbeidstakernes 2 medlemmer, og ved behandling av krav (8.1.2) oppnevnes de 2 medlemmer av vedkommendes organisasjon.

8.2.2 Saksbehandling

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

8.2.3 Virkningstidspunkt for lønnsendringer

Utvalget avgjør selv virkningstidspunktet for lønnsendringer etter 8.1.2
Dersom Sporveiens forberedelse av et krav har tatt urimelig lang tid, kan utvalget fastsette tilbakevirkning.

8.2.4 Kostnader

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

8.3 Lønnsfastsettelse ved rekrutteringsutfordringer

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

A. Endring av stillingskode/lønnsrammeplassering
B. Endring av lønnstrinnsplassering
C. Spesiell avlønning som f.eks. bruk av kronetillegg som en personlig ordning.

Denne bestemmelsen innebærer ikke endringer i den adgang Sporveien har til å gjennomføre lønnsmessige tiltak på egen hånd.

8.4 Stillinger som ikke omfattes av tariffavtalens lønnsbestemmelser

Følgende stillinger omfattes ikke av tariffavtalens bestemmelser om lønn (lønnsplassering/ lønnsfastsettelse):

A. Konsernledelsen i Sporveien
B. Stillinger som rapporterer til konsernledelsen
C. Administrative lederstillinger som rapporterer til en leder som rapporterer til Konsernledelsen

Stillingene som er unntatt fra tariffavtalens lønnsbestemmelser faller inn under reglene i Aml. § 10-12, pkt. 1 og 2. og har ikke rett til overtidsgodtgjøring.

8.5 Ansatte på lønnstrinn 36 og over

Personer plassert i stillinger som er lønnet f.o.m. lønnstrinn 36 som ikke er tatt ut av overenskomstene kan etter avtale med organisasjonene, tas ut av bestemmelsene i kap. om lønnsplassering/ lønnsfastsettelse.

Dette får ikke virkning for ansatte som pr. 29.4.2022 er på individuell lønn.

Ansatte som pr 29.4.2022 er på lønnstrinn 36 får, innen 1.7.2022, anledning til å velge overgang til individuell lønn.

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

Rammen for de ansatte som i henhold til 8.5 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 Sporveien AS, Sporveien Trikken AS og Sporveien T-banen 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 Sporveien AS, Sporveien T-banen AS og Sporveien Trikken AS. Lønnsendringer forelegges vedk. organisasjon til uttalelse før gjennomføring.

Ved nyansettelser av personer som plasseres f.o.m lønnstrinn 30 avtales det med organisasjonene om vedkommende skal tas ut av bestemmelsene i 8.1 – 8.3.

8.6 Vedtak om lønnsplassering

Fagforeninger som ønsker det, vil bli underrettet om vedtak om plassering av stillinger. Dersom fagforeningen er uenig i plassering av stillingen, kan det framsettes krav om lønnsplassering til Konsernsjef for selskap.

8.7 Personlig tillegg ved økt anvendt kompetanse

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 6 000,- kr. pr. år i personlig tillegg.

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

Det utarbeides nærmere kriterier i partssammensatt utvalg.

9 Lønnstabeller

9.1 Lønnsregulativ

Oppdatert 01.04.20221

1	432 342
2	435 842
3	439 342
4	442 842
5	446 342
6	449 842
7	453 342
8	458 342
9	458 342
10	462 342
11	466 342
12	470 342
13	474 342
14	478 342
15	482 342
16	486 342
17	490 342
18	494 842
19	499 842
20	499 842
21	504 342

22	509 842
23	515 342
24	520 842
25	526 342
26	532 342
27	538 342
28	544 342
29	550 342
30	556 342
31	562 342
32	569 342
33	576 342
34	583 342
35	590 342
36	597 842
37	605 342
38	613 342
39	621 342
40	629 342
41	637 342
42	645 342

43	653 342
44	662 342
45	671 342
46	683 342
47	693 342
48	702 342
49	712 342
50	723 342
51	732 342
52	743 342
53	753 342
54	763 342
55	773 342
56	783 342
57	793 342
58	803 342
59	813 342
60	823 342
61	833 342
62	843 342
63	853 342
64	863 342

9.2 Lønnstabeller

Lønnstabeller er oppdatert pr. 01.04.2022. Tabellene er basert på gjeldende lønnsregulativ.

9.2.1 Vognfører (1359) og togfører (1256)

Lønnsrammenummer: G-2003

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	10	12	15
ÅRSLØNN	462 342,00	470 342,00	482 342,00
MÅNED	38 528,50	39 195,16	40 195,16
PR. TIME 1747	264,65	269,23	276,10
PR. TIME 1846	250,46	254,79	261,29
PR. TIME 1950	237,10	241,20	247,35

9.2.2 Stasjonsbetjent (1254), vognfører elev (1251) og togfører elev (1252)

Lønnsrammenummer: G-0603

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	7	10	13
ÅRSLØNN	453 342,00	462 342,00	474 342,00
MÅNED	37 778,50	38 528,50	39 528,50
PR. TIME 1747	259,50	264,65	271,52
PR. TIME 1846	245,58	250,46	256,96
PR. TIME 1950	232,48	237,10	243,25

9.2.3 Trafikkassistent (1270) og driftsvakt (1250)

Lønnsrammenummer: 5703

ANSIENNITET	0 ÅR
LØNNSTRINN	15
ÅRSLØNN	482 342,00
MÅNED	40 195,16
PR. TIME 1747	276,10
PR. TIME 1846	261,29
PR. TIME 1950	247,35

9.2.4 Trafikkleder (1272), bemanningsleder (1275), fagleder Trikk (1267) og fagleder T-bane (1276)

Lønnsrammenummer: G-5705

ANSIENNITET	0 ÅR
LØNNSTRINN	19
ÅRSLØNN	499 842,00
MÅNED	41 653,50
PR. TIME 1747	286,11
PR. TIME 1846	270,77
PR. TIME 1950	256,33

9.2.5 Lagleder (1273)

Lønnsrammenummer: G-5708

ANSIENNITET	0 ÅR
LØNNSTRINN	21
ÅRSLØNN	504 342,00
MÅNED	42 028,50
PR. TIME 1747	288,69
PR. TIME 1846	273,21
PR. TIME 1950	258,64

9.2.6 Servicemedarbeider (1259)

Lønnsrammenummer: G-5702

ANSIENNITET	0 ÅR
LØNNSTRINN	15
ÅRSLØNN	482 342,00
MÅNED	40 195,16
PR. TIME 1747	276,10
PR. TIME 1846	261,29
PR. TIME 1950	247,35

9.2.7 Førsteinstruktør (1269)

Lønnsrammenummer: G-5706

ANSIENNITET	0 ÅR
LØNNSTRINN	22
ÅRSLØNN	509 842,00
MÅNED	42 486,83
PR. TIME 1747	291,84
PR. TIME 1846	276,19
PR. TIME 1950	261,46

9.2.8 Verkstedbil – VE (6075)

Lønnsrammenummer: 9999

	HJELPE- OG SPESIALARBEIDER	FAGARBEIDER
ANSIENNITET	0 ÅR	0 ÅR
LØNNSTRINN	16	21
ÅRSLØNN	486 342,00	504 342,00
MÅNED	40 528,50	42 028,50
PR. TIME 1747	278,39	288,69
PR. TIME 1846	263,46	273,21
PR. TIME 1950	249,41	258,64

9.2.9 Signalmontør (6072)

Lønnsrammenummer: G-0814

ANSIENNITET	0 ÅR
LØNNSTRINN	24
ÅRSLØNN	520 842,00
MÅNED	43 403,50
PR. TIME 1747	298,14
PR. TIME 1846	282,15
PR. TIME 1950	267,10

9.2.10 Fagarbeider (6067)

Lønnsrammenummer: G-0801

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	18	21	22
ÅRSLØNN	494 842,00	504 342,00	509 842,00
MÅNED	41 236,83	42 028,50	42 486,83
PR. TIME 1747	283,25	288,69	291,84
PR. TIME 1846	268,06	273,21	276,19
PR. TIME 1950	253,77	258,64	261,46

9.2.10.1 Fagarbeider med 2 fagbrev (6066) og fagmontør med 2 fagbrev (6071)

Lønnsrammenummer: G-0803

Fagarbeidere og fagmontører 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	10 ÅR
LØNNSTRINN	21	23	24
ÅRSLØNN	504 342,00	515 342,00	520 842,00
MÅNED	42 028,50	42 945,16	43 403,50
PR. TIME 1747	288,69	294,99	298,14
PR. TIME 1846	273,21	279,17	282,15
PR. TIME 1950	258,64	264,28	267,10

9.2.10.2 Fagarbeider med 2 år teknisk fagskole (6073)

Lønnsrammenummer: G-0802

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	10 ÅR
LØNNSTRINN	19	22	23
ÅRSLØNN	499 842,00	509 842,00	515 342,00
MÅNED	41 653,50	42 486,83	42 945,16
PR. TIME 1747	286,11	291,84	294,99
PR. TIME 1846	270,77	276,19	279,17
PR. TIME 1950	256,33	261,46	264,28

9.2.11 Spesialarbeider (6037)

Lønnsrammenummer: G-0202

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	6	8	12
ÅRSLØNN	449 842,00	458 342,00	470 342,00
MÅNED	37 486,83	38 195,16	39 195,16
PR. TIME 1747	257,49	262,36	269,23
PR. TIME 1846	243,68	248,29	254,79
PR. TIME 1950	230,69	235,05	241,20

9.2.12 Hjelpearbeider (6028)

Lønnsrammenummer: G-0201

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	4	6	10
ÅRSLØNN	442 842,00	449 842,00	462 342,00
MÅNED	36 903,50	37 486,83	38 528,50
PR. TIME 1747	253,49	257,49	264,65
PR. TIME 1846	239,89	243,68	250,46
PR. TIME 1950	227,10	230,69	237,10

9.2.13 Rangerer (6040)

Lønnsrammenummer: G-0205

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	9	12	14
ÅRSLØNN	458 342,00	470 342,00	478 342,00
MÅNED	38 195,16	39 195,16	39 861,83
PR. TIME 1747	262,36	269,23	273,81
PR. TIME 1846	248,29	254,79	259,12
PR. TIME 1950	235,05	241,20	245,30

9.2.14 Stillverksbetjent (6041)

Lønnsrammenummer: G-0208

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	12	14	16
ÅRSLØNN	470 342,00	478 342,00	486 342,00
MÅNED	39 195,16	39 861,83	40 528,50
PR. TIME 1747	269,23	273,81	278,39
PR. TIME 1846	254,79	259,12	263,46
PR. TIME 1950	241,20	245,30	249,41

9.2.14.1 Stedfortreder stillverk (6042)

Lønnsrammenummer: G-0207

ANSIENNITET	0 ÅR	5 ÅR	10 ÅR
LØNNSTRINN	10	13	15
ÅRSLØNN	462 342,00	474 342,00	482 342,00
MÅNED	38 528,50	39 528,50	40 195,16
PR. TIME 1747	264,65	271,52	276,10
PR. TIME 1846	250,46	256,96	261,29
PR. TIME 1950	237,10	243,25	247,35

10 SÆRBESTEMMELSER FOR ARBEIDSTAKERE I SPORVEIEN

10.1 Særbestemmelser for vognbetjening

1. Lønn

Nytilsatte jobbinstruktører plasseres på tog- og vognførerstigen. Endringen trer i kraft 01.09.16.

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.

1.13 Jobbinstruktør med elev

Fører/jobbinstruktør som har med seg elev får et tillegg på kr. 40,00 pr. påbegynt time.

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

Diverse andre tillegg/trekk

1.23 For sent fremmøte

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

2. Arbeidstid (justert pr. 1.1.1987)

(Erstatter fellesbestemmelsene 3.2) som ikke gjelder trafikkpersonalet. Tall i parentes gjelder enmannsbetjente førertjenester.

2.12 Grupper

Den enkelte dagtjeneste i gruppen kan ha en lengde av inntil 8 timer og 8 minutter (7.t 40 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 oppslått 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. særbestemmelsens 4. Hvilke tjenestetyper som inngår i de ulike rangeringsordningene, vil variere med og innen de ulike ordningene og vil kunne bli forandret ved planendringer.

I tjenesteplanen kan det på røde dager (helge- og høytidsdager inklusive nyttårsaften) settes opp følgende avvik:

Tj. type 05: Tidlig morgentjeneste (ferdig før kl. 1500)

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.

2.28 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.
Helge- og høytidsdager som faller på mandag - fredag, inklusive julaften og nyttårsaften.

Hele driftstiden lørdag, søn- og helgedager, helge- og høytidsdager, samt kveldstjeneste etter kl. 20.00.Helge- og høytidsdager som faller på mandag - fredag, inklusive julaften og nyttårsaften: Etter 5 timer og 15 minutter (4 t. 55 min.)

Det skal uansett pausens lengde trekkes 30 minutter.

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 benytte 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 avløsning
Blir 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.

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 gis et tillegg tilsvarende forsinkelsens varighet, for så vidt ikke forsinkelsen går inn i ev. reguleringsopphold.

2.43 Reisetid for vognførere og 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, men medregnes ikke i arbeidstiden (gyldig fra 01.09.16).

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 skriving 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 skriving av rapport til dagen etter.

2.47 Turnustid

1. En rutes turnustid

En rutes turnustid består av kjøretid, vendtid, nødvendig tid for førerne til hvile og personlige gjøremål, samt reguleringstid for å ivareta behovet for regularitet og punktlighet. Dette kan være forskjellig til de forskjellige tider av dagen og forskjellig på helgedager og hverdager og fastsettes etter drøftinger mellom organisasjonen representert ved plankomiteen og det aktuelle driftsselskapet.

Dersom en av partene krever det skal forutgående tidsstudier gjennomføres 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.

2. Definisjoner – en rutes turnustid og reguleringstid

Reguleringstid:

Er definert til å bestå av kjøretiden samt forhold som hittil har vært innbefattet i begrepet reguleringstid. Det legges til grunn at 12% regelen gjelder som minimumsbestemmelse forstått slik at den omfatter begrepet reguleringstid "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.

3. Kriterier

Vendetid

Det enkelte driftsselskap utfører nødvendige tidsstudier for den enkelte vendeholdeplass.

Tid til personlig 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 tidsstuderes 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 ivaretakelse av trafikal sikkerhet, HMS
Forholdet reguleres av gjeldende lovverk (jernbaneloven veitrafikkloven, arbeidsmiljøloven), HMS- og driftshåndbøker.

3. Overtid
Erstatter fellesbest. Kap 5., 5.4, 5.6, 5.8, 5.9, 5.10, 5.12, som ikke gjelder for Trafikkpersonalet.

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, kap. 3.4 og 4.16. Denne gjøres gjeldende også for trafikkpersonalet. Det er et vilkår at overtidsarbeidet 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.

Det er enighet om at det utarbeides en prøveturnus for trikken med utgangspunkt i bestemmelsen om 4 ukers turnus på T-banen. Denne averteres og evalueres. Saken forelegges deretter de lokale partene

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. 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 10 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 % av betjeningens salg. Om den praktiske gjennomføring skal det konfereres med organisasjonen.

Til orientering

Tellepenger for salg av kort og billetter ved servicepunktene i Oslo T-banedrift opphørte 1. januar 2012 i henhold til brev av 31. januar 2012 fra Oslo T-banedrift.

9. Aspiranttid

9.1Definisjon

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

9.2Oppsigelse

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. fellesbestemmelsene 2.1).

9.3Lønn under læretiden

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

10. Tjenesteplaner

10.1Nyoppsetting, 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 dagtjenesten. Plankomiteens leder forelegges eventuelle mindre endringer. Plankomiteen består av 3 medlemmer, valgt av foreningens medlemmer. Komiteens funksjonstid er 3 år.

11. 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.

10.2 Særbestemmelser om tilleggsminutter og spisepauser for togfører i Oslo T-banedrift AS

Det vises til voldgiftsnemdens kjennelse av 9. Mai 1994 om tvist 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.

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 voldgiftsnemndens 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 tilleggsminutter eller kompensasjon for tilleggsminutter.

10.3 Særbestemmelse for deltidsarbeidere i trafikktjeneste

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 Ansettelse og prøvetid
- 3.4 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
- 4.13 Lønnsansiennitet
- 6.9 Disiplinære forføyninger
- 6.2, 6.3, 6.4, 6.5 Ytelser under sykefravær, svangerskap eller ved omsorgspermisjon
- 6.10 Lønn under verneplikt
- 6.11 Personalforsikringer (Lønn etter dødsfall)
- Dessuten gjelder 7 og tilsvarende

1. Lønn

Se under vognbetjening - 1

1.12Øvrige tillegg

Tillegg for øvrig utbetales som for heltidsansatt betjening bestemt.

1.13Lønn 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).

1.14Garantert lønn

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

1.15Lønnsutbetaling

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 5.4 (Overtidssatser for ulike ansattgrupper).

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.

6. Deltidsansatte i trafikktjeneste som nyansettes etter 01.06.2016 som togførere og vognførere har rett og plikt til 4 ukers sammenhengende tjenestegjøring som sommervikar. Dette forutsatt at produksjonsbehov foreligger. Retten og plikten til 4 ukers sammenhengende tjenestegjøring som sommervikar gjelder i 10 år etter ansettelse i trafikktjeneste. Sommervikariat tildeles etter ansiennitet og kvalifikasjoner.

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 fellesbestemmelsens 6.

9. Fri kjøring.

1. Arbeidstaker mottar etter 4 ukers ansettelse fribillett til seg og sin ektefelle gjeldende på AS Oslo Sporveiens 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 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 6.1.

Dette gjelder ikke hvis innkallelsen skyldes arbeidstakerens eget forsømmelige forhold.

12. Oppsigelse.

2.1. 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).

2.2. 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 tjennestegjort.

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 noe 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.

10.4 Diverse særbestemmelser for Helgedagsbetjening

1 Særbestemmelsenes omfang

Disse særbestemmelser gjelder for helgedagsbetjening som er ansatt i Sporveien T-bane og Sporveien Trikken AS.

Med helgedagsbetjening menes trafikkbetjening som ikke er knyttet til trafikktjeneste 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 fellesbestemmelsene i Sporveien AS og av særbestemmelser for vognbetjeningen foruten av særbestemmelser for helgedagsbetjening samt gjeldende protokoller.

Følgende særbestemmelser i kap. 1 og i kap. 2 om "Arbeidstid" i "Særbestemmelser 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 kap. 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 kapittel 2, pkt. 1 og kapittel 10, pkt. 1. Se også kap. 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 kap.16C, pkt. 2.

3 Lønn

(se også protokoll)

1,a) Arbeidstager betales for tjenestegjøring på lørdager og søndager pr. time etter følgende timelønnsatser: Se særbestemmelsenes § 9, Vognbetjeningen punkt 1., lønn

Disse lønnssatser 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 pinseaften før kl. 12.00 – blir det for tjenestegjorte timer betalt etter de følgende timelønnssatser. Timelønnssatsene betales ut driftsdøgnet. (Lørdag- og søndagstillegget bortfaller i disse tilfeller.)

Togfører - vognfører (enmannsbetjent).

L.tr.	10	12	15
Timelønn	617,51	628,19	644,22

Timelønn pr. 01.04.2022

Stasjonsbetjent.

L.tr.	7	10	13
Timelønn	572,94	584,32	599,49

Timelønn pr. 01.04.2022

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

2 Arbeidstaker mottar etter 4 ukers ansettelse fribillett til seg og sin ektefelle gjeldende på Sporveiens 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, så vel 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 eller som begynner senest kl. 23.59 julaften, nyttårsaften eller 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. kap2, pkt. 3).

7 Øvrige arbeidsvilkår

1. Så vidt mulig skal dagtjenesten 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.

3. Til nattjeneste 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 samarbeid 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 Sporveien T-bane AS og ca. 40% av helgedagsbetjeningen i Sporveien Trikken 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.
   Generalavertering 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 så vidt mulig tjeneste på samme tid som gruppetjenesten.

9 Spesiell tjenestegjøring

1. Når helgedagsbetjening unntaksvis tjenestegjør på vanlige hverdager, følges bestemmelsene i deltidsavtalen mellom Sporveien Oslo AS og Fagforbundet. Se også 3. 4 i særbestemmelser for helgedagsbetjeningen.

2. Tjenestegjørende helgedagsbetjening får fortrinnsrett til tjeneste som sommervikar og til valg av tjenesteperiode foran de for sesongen inntatte sommervikarer. 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 ferievikarer bestemt, får konkurranseansiennitet foran de for sesongen inntatte ferievikarer. Lønnsansiennitet beholdes i disse tilfeller.

4. Helgedagsbetjening som ansettes som togførere og vognførere etter 1. juni 2016 har rett og plikt til 4 ukers sammenhengende tjenestegjøring som sommervikar. Dette forutsatt at produksjonsbehov foreligger. Retten og plikten til 4 ukers sammenhengende tjenestegjøring som sommervikar gjelder i 8 år så lenge de er ansatt som helgedagsbetjening.

    Ansatte før 01.06.2016:
    For medarbeidere som allerede er ansatt med forutsetningen «Retten og plikten til 4 ukers sammenhengende tjenestegjøring som sommervikar gjelder i 5 år etter ansettelsen» opprettholdes retten og plikten i 5 år etter ansettelsen.

    Prosedyrer:
    a) Helgedagsbetjening med rett og plikt til tjenestegjøring som sommervikar skal innen 1. april bli gitt beskjed om hvilken tjenesteperiode på 4 uker de skal ha om sommeren. De kan innen 1. mars søke om ønsket tidsrom for tjenestegjøringen.
    b) Det forutsettes at helgedagsbetjening som har flere ansettelsesforhold får feriefritid etter ferieloven.
    c) Sommervikariat tildeles etter ansiennitet og kvalifikasjoner. For tjenestegjøringen om sommeren følges prosedyrebestemmelse i særbestemmelsenes kap. 9.

5. Helgedagsbetjening i Sporveien T-banen AS som allerede er ansatte – og som ikke har plikt tjenestegjøring som sommervikar - har, forutsatt at retningslinjene i kap. 9 i særbestemmelsene følges, rett til 4 ukers sammenhengende tjenestegjøring som sommervikar.

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 til gode). Normalt kan man ikke ha mer enn 4 dager til gode. (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) sammenhengende 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 etter fellesbestemmelsenes 6.17.2 - 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 inntrer senere enn 4 uker etter tiltredelsen, dog ikke utover det tidspunkt og omfang som folketrygden refunderer sykepenger.

   Beregningsgrunnlaget for sykelønn er som hovedregel arbeids-inntekten 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 sykelønn for de tjenestepliktige dagene under sykefraværet. Det utbetales også sykelønn 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 inntrer 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. kap. 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 arbeidspliktig helgedag (lørdag/søndag) lønnes etter pkt. 3.2.

19 Oppsigelse

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 lønnssatser 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.

10.5 Særbestemmelse for 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)
førsteinstruktører	(still.kode 1269)
bemanningsledere	(still.kode 1283)
trafikkassistent	(still.kode 1270)

1. Lønn

1.12 Lønn for teamledere

Lønnsregulativ

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, som har med seg elev, skal ha et tillegg på kr. 40,00 pr. påbegynt time.

1.42

Når teamleder ikke er tilstede utbetales et bastillegg etter B-delens fellesbestemmelser, pkt. 4.12, første ledd, for teamleders stedfortreder på trafikksentralen.

2. Arbeidstid

(Erstatter fellesbest. kap. 3, pkt. 3.2 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.

For trafikkledere, fagledere, operatører, bemanningsledere og operative driftsledere som har turnusarbeid eller helkontinuerlig skiftarbeid er den ordinære arbeidstid for arbeidstakere, 33,6 timer pr. uke

2.20 Avvik fra ordinært tjenesteoppsett

For trafikkbefal gjelder særbestemmelser for vognbetjeningen under pkt. 2.24, og 2.41.

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

- Hardskift - Tjenesteopph.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 pkt. 4.1, 4.2, 4.4, og 4.5.

5. Uniform

Samme bestemmelser som i punkt 5. for den faste vognbetjening. Vikarer har gratis uniform.

6. Tjenestetid

6.1Ansiennitet

Tjenestetid regnes fra ansettelsen i henholdsvis fast stilling og vikarstilling.

6.2Utlysing 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 fellesbestemmelsene punkt 2.2.

6.3Antall 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

7.11 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.

10.6 Særbestemmelse for redusert døgnhvile if.m vaktbytte for trafikkbetjening og trafikkbefal

Særbestemmelse om redusert døgnhvile ifm. vaktbytte for trafikkbetjening og trafikkbefal
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 merarbeid) på begge sider av den arbeidsfrie periode.

10.7 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 (6.1.3.2 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.

10.8 Særbestemmelse for Servicemedarbeidere

1. Lønn

Se lønnsregulativ og lønnstabeller i B-delens 8.

1.2 Servicemedarbeider med elev

Servicemedarbeider som har med seg elev i opplæring på innetjenesten, 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 lønnsskalaen 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. Beløpet utbetales pr. time for utført sivil tjeneste og utgjør for tiden kr. 4 pr. time.

En event. ytterligere godtgjørelse vurderes av den nedsatte gruppe (jevnfør 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 Daglig arbeidstid

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

7.1Ansiennitet

Tjenestetiden regnes fra ansettelsen som servicemedarbeider.

7.22 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.

10.9 Særbestemmelse for verkstedarbeidere

1. Lønn

Se kap. 9 for lønnstabeller.

Punkt	Stilling
9.2.8	Verkstedbil Grefsen, fagarbeidere
9.2.8	Verkstedbil Grefsen, spesialarbeidere og hjelpearbeider
9.2.9	Signalmontører
9.2.10	Fagarbeidere og fagmontører
9.2.10.1	Fagarbeidere og fagmontører med mer enn 1 fagbrev
9.2.10.2	Lønnstillegg for viktig kompetanse – teknisk fagskole
9.2.11	Spesialarbeider
9.2.12	Hjelpearbeider
9.2.13	Rangerer
9.2.14	Stillverksbetjent
9.2.14.1	Stedfortredere stillverk

1.14 Lærlinger

Lønnsgrunnlag for lærlinger etter ny ordning er lønn for verdiskapningsdelen som en prosent av fagarbeiders grunnlønn, ltr. 18:

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 %

Andre tillegg:

1.15Tunneltillegg

For arbeid i tunnel utenfor stasjonsområde samt likeretterrom som ligger i tunnelen, betales et tillegg på kr. 6,00 pr. time.

1.16Maskin snekkere

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

1.20 Rangere Grefsen/Ryen

Administrasjonen kan innføre kontinuerlig skiftordning for dem overstemmende med de vilkår som er angitt under 3.31 i denne særbestemmelsen.

1.30 Opprykksregler ledningsmontører

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 § 3 i opplæringsloven, 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.

2.133,6 timer

For arbeidstakere som omfattes av fellesbestemmelsenes 3.3.2 skal arbeidstiden ikke overstige 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt:

2.235,5 timer

For arbeidstakere som omfattes av fellesbestemmelsenes 3.3.1 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.

3.14 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 2 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

Sterkstrømmontører som har sikkerhetskort for å arbeide på høyspentanlegg gis et personlig tillegg på kr 1300,- pr. måned.

10.10 Særbestemmelse for Banearbeidere

1. Lønn

1.0 Regulativlønn
Lønn etter satser gjengitt i 10.9 særbestemmelse for verkstedarbeidere, fellesbestemmelsenes 9.

Andre tillegg:
1.10 Tunneltillegg
For arbeid i tunnel utenfor stasjonsområdet betales et tillegg på kr. 6,00 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 fellesbestemmelsenes 4.12

2. Arbeidstid.

2.0 Nattarbeid
Ved nattarbeid på anleggsavdelingen er arbeidstiden 37,5 time pr. uke fordelt på 5 netter.

4. Diverse

4.1Gangtid
Hvis det settes i gang nye anleggsarbeider i større avstand fra offentlige kommunikasjonsmidler, forut settes det opptatt særskilt forhandling om gangtid.

4.2Opprykksregler
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:
4.33 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.

10.11 Særbestemmelse for Tekniske arbeidsledere

1. Lønn.

1.11 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.

1.22 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

Kap. 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.

11 PROTOKOLLER

11.1 Protokoll - særbestemmelser for Helgedagsbetjeningen

mellom Sporveien Oslo AS og Helgedagsbetjeningens Forening med referanse til tariffavtalen av 01.04.2014.

Note: I forbindelse med forenklingsarbeid etter hovedoppgjøret 2018 er henvisninger til paragrafer andre steder i overenskomsten endret.

3

Når betjening blir tilvist annet arbeide enn det som er nevnt i avtalens kap. 3, benyttes lønnssatsen 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 trafikktjeneste 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.

11.2 Protokoll – vognbetjening og førere av enmannsbetjente trikker

Protokoll – vognbetjening og førere av enmannsbetjente trikker med billettsalg om bord

Mellom Sporveien Oslo 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/ billettoppgjør. 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

11.3 Protokoll – banedivisjonen

Banedivisjonen
(Gjengitt fra den oppnevnte voldgiftsnemnds kjennelse av 9. mai 1994)

1. Togførere i banedivisjonen har 30 minutters spisepause i samsvar med punkt 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.

11.4 Protokoll - Lønnsmessig kompensasjon: industrivern

Protokoll - Lønnsmessig kompensasjon for det tidsrom ansatte deltar i industrivernet

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 Guldbrandsen.

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.

Godtgjørelsen skal være 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

12 SÆRAVTALER

12.1 Avtale: Konserninternt arbeidsmarked

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 NKFs side har følgende forutsetninger blitt lagt til grunn:

Mor- og datterselskapene skal ha felles arbeidsgiverorganisasjon. Beslutningsmyndighet om tilknytning til arbeidsgiverorganisasjon tas av konsernsstyret.

Tariffavtalen gjøres gjeldende som konserntariffavtale hvor det er morselskapet som er part. Morselskapet skal ha en overordnet funksjon i forhold til lønns- og personalpoltikk. 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.

Trond Bjørgan Stein Guldbrandsen

12.2 Fleksitidsløsning for administrativt ansatte

– særavtale mellom Sporveien Oslo AS (inkludert Sporveien T-banen AS og Sporveien Trikken AS) og Oslo Sporveiers arbeiderforening (OSA)

Denne særavtale er inngått mellom Sporveien Oslo AS og følgende arbeidstakerorganisasjoner: Oslo Sporveiers arbeiderforening (OSA), Yrkestrafikkforbundet (YTF), Tekna og SAN (Nito og Sporveiens akademiske forening)

Vilkår

Fleksitidsavtalen gjelder for administrativt ansatte, med unntak av ledende stillinger og særskilt uavhengige stillinger, arbeidsmiljølovens § 10.12.

Med administrativt ansatte menes i denne sammenheng ansatte i administrative stillinger, her under saksbehandlere, rådgivere, konsulenter, ingeniører, ledere med videre som har dagarbeidstid. Særavtalen gjelder ikke ansatte som går innunder særbestemmelsene for tekniske arbeidsledere, verkstedarbeidere, trafikkbefal, servicemedarbeidere og ulike særbestemmelser for tog- og vognførere samt medarbeidere som arbeider turnus eller helkontinuerlig skift.

Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med fleksibel arbeidstid, skal være underlagt kontroll med arbeidstiden (stempling).

Administrasjonen kan unnta enkeltpersoner og grupper helt eller delvis fra bruk av gjeldende tidregistreringssystem der det anses nødvendig for driften. Dersom dette gjøres, skal vedkommende forening underrettes om hvem som unntas.

Dersom arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid, er dette overtidsarbeid. Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid ut over ordinær arbeidstid (brutto arbeidstid på 8,00 timer pr. dag i fulltidsstilling).

Ved skifte av stilling mellom ulike selskaper og resultatenheter innen konsernet, i denne sammenheng definert til Sporveien Oslo AS, Sporveien Trikken AS og Sporveien T-banen AS, tillates det at overføring av fleksitidssaldo følger den ansatte.

Kjernetid og ytre arbeidstid

Med kjernetid menes det tidsrom hvor alle må være til stede. Med ytre arbeidstid menes det tidsrom hvor arbeidstidens begynnelse og slutt kan variere fra dag til dag.

Kjernetiden er fra kl. 0900 til kl. 1500 hele året. Den ytre arbeidstid er fra kl. 0600 til kl. 0900 og fra kl. 1500 til kl. 2000 mandag til fredag hele året. Det kan likevel ikke arbeides mer enn 13 timer pr dag eller 48 timer pr uke. Den arbeidsfrie periode mellom to arbeidsperioder skal minimum være på 11 timer (døgn) og 35 timer pr uke. Leder kan pålegge den ansatte en annen kjernetid. Fleksitid kan opparbeides for arbeidstid ut over 8 timer brutto pr. dag.

Det er adgang til, etter individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, å arbeide fleksitid på lørdager og/eller søndager med inntil 5 timer mellom kl. 07.00 og kl. 18.00.

Avregningsperiode
Avregningsperioden er 12 måneder for plusstimer med avregning 31. oktober.
Avregningsperioden er kvartalsvis for minustimer med avregning 31. mars, 30. juni, 30. september og 31. desember.

Tidsoverføring og avspasering av plusstimer
Det tillates overført 45 plusstimer eller 10 minustimer til neste avregningsperiode. Tid utover 10 minustimer medfører trekk i lønn. Plusstimer utover 45 blir strøket uten kompensasjon.

Avvikling av avspaseringstid i avregningsperioden skal godkjennes av arbeidsgiver på forhånd i hvert enkelt tilfelle. I rimelig tid før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvorledes opparbeidede fleksitidstimer, som ikke kan overføres, skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp. Medarbeider og leder har sammen et ansvar for å sørge for avvikling eller innarbeiding av fleksitid. HR vil bidra med å sende ut oversikt med saldo for fleksitid til ledere med personalansvar hvert kvartal. Dersom en medarbeider har mer enn 45 timer på sin fleksitidssaldo ved kvartalets utløp skal leder og medarbeider ha en samtale for planlegging av uttak av disse.

Plusstimer og minustimer skal avvikles i oppsigelsestiden. Plusstimer vil ikke bli utbetalt og minustimer vil bli trukket på siste lønnsutbetaling.

Det kan, etter avtale med nærmeste leder, tas ut inntil 10 hele avspaseringsdager sammenhengende. Det er en forutsetning at det er forenelig med driften og viktige arbeidsoppgaver som må utføres i perioden. Leder er endelig beslutningstaker. Medarbeider må, sammen med leder, planlegge for at uttak av avspasering ikke går på bekostning av uttak av ferie. Dersom medarbeider har ferie til gode og ønsker uttak av mer enn 5 fleksitidsdager, skal det samtidig planlegges for uttak av restferie.

Registreringer på til enhver tid gjeldende tidsregistreringssystem danner grunnlag for beregning av fleksitidssaldo. Medarbeider godkjenner egne stemplinger hver mandag før leder attesterer disse. Det er ikke tillatt å registrere (stemple) inn eller ut av systemet for en annen arbeidstager.

Varighet
Denne særavtale gjelder inntil videre og kan sies opp av hver av partene med en måneds varsel (jevnfør hovedavtalens § 16).

Fleksitidsordningen for administrativt ansatte skal evalueres etter første avregningsperiode (tidlig november 2017), for å se om ønsket effekt er oppnådd. Altså at formålet om å utvide fleksibiliteten både for arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er oppnådd.

Oslo den 14.12.16

Sporveien Oslo AS	Oslo Sporveiers arbeiderforening (OSA)
_____	_____
Cato Hellesjø	Rune Aasen
Konsernsjef	Leder

12.3 Protokoll Fleksitidsordning verksteder

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 Bjørgan	Stein Guldbrandsen	Jens Jensen
adm. direktør	Oslo Sporveiers	Oslo Sporveiers
AS Oslo Sporv.	Arbeiderfor.	Tekniske Arbeidslederforening

12.4 Utdrag fra protokoll fleksitid verksteder

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.

Ordningen 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 tillemping av fleksitid ved de ulike verksteder og avdelinger skal før fleksitid iverksettes, gjennomgås og drøftes med Oslo Sporveiers Arbeiderforening og Oslo Sporveiers Tekniske Arbeidslederforening.

Ordningen 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/organisasjonsenheter 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 adminsitrasjonen 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 fleksitidssaldo.

4. Opptjente «plusstimer» kan avspaseres i den ytre arbeidstid. Ut over dette kan «plusstimer» avspaseres 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 avspasert fleksitid 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 tidsregistrerings- systemet for en annen arbeidstager.

Brudd på dette punkt vil bli påtalt.

12.5 Protokoll t-tabellsystemet trafikkbetjening/servicemedarbeidere

Protokoll t-tabellsystemet trafikkbetjening og servicemedarbeidere torsdag den 24.mars 1994 mellom AS Oslo Sporveiers administrasjon og Oslo Sporveisbetjenings Forening.

OM T-TABELL SYSTEMET - AS OSLO SPORVEIER - TRAFIKKBETJENINGEN, SERVICE-MEDARBEIDERE OG BILLETTSELGERE.

Det vises til

* Protokoll fra forhandlingsmøte den 02.06.1993 mellom Oslo kommune og forhandlings-sammenslutningene 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 søndaqstilleqq.
- 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".

12.6 Protokoll t-tabellsystemet verksted og anlegg

Protokoll t-tabellsystemet verksted og anlegg fra møte den os. mai 1998 mellom AS Oslo Sporveier, Oslo Sporveiers Arbeiderforening og Oslo Sporveiers Tekniske Arbeids-lederforeninq.

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 forhandlinqsrnøte den 02.06.1993 mellom Oslo kommune og forhandlings-sammenslutningene hvor det i punkt 6 er nedfelt at "partene er enige om at de tillegg som omfattes av vedlegg 1 skal innføres i T-tabeilsystemet" (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-til bel I systemet i AS Oslo Sporveier, hvor det under pkt. 2 - på bakgrunn av protokoll fra møte 02.06.1 Q93 - 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.
- 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".

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-t998 behandles på den måte at de summeres etterskuddsvis hvert ar 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 Arbeidsiedertoreninq (se) vedlegg.

* Protokoll fra møte den 20. januar 1994 mellom AS Oslo Sporveiers administrasjon, Oslo Sporveisarbeideres forening og Oslo SporVeiers Tekniske Arbeidslederforening 1se) 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 særbestemmeiser for arbeidstagere i AS Oslo Sporveier.

AS Oslo Sporveier

Trond Bjørgan	Steln Guldbrandsen	Jens Jensen
adm. direktør	Oslo Sporveiers Arbeiderforening	Oslo Sporveier Tekniske Arb.lederfor.

12.7 Protokoll T-tabell baneselskapenes Trafikkbefalsforening

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.
- 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 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 godkjennelse i Sporveiens og i pensjonskassens styrende organer.

Kolbjørn Sundby

Kåre Guttormsen.

(betap)

12.8 Orientering om medregning av variable tillegg

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.

12.9 Særavtale lønn signalmontører

SÆRAVTALE LØNN SIGNALMONTØRER

D.d. er følgende særavtale inngått mellom Sporveien AS (innbefattet Sporveien Trikken AS og Sporveien T-banen AS) og Fagforbundet, ved Oslo Sporveiers Arbeiderforening:

Grunnet utfordringer med å rekruttere og beholde ansatte innenfor fagområdet signal er partene enige om å endre avlønningen for ansatte på dette området som følger:

1. Signalmontør avlønnes minimum i lønnstrinn 37
2. Montasjeleder signal avlønnes minimum i lønnstrinn 39
3. Faglig leder signal avlønnes minimum i lønnstrinn 40

Signalmontører, montasjeleder signal og fagleder signal er fremdeles på kollektiv avlønning og får ikke anledning til å velge overgang til individuell avlønning, selv om deres lønnstrinn er over terskelverdien for dette.

Signalmontører, montasjeleder signal og fagleder signal får ikke lenger tillegg for doble fagbrev ref. overenskomstens pkt. 9.2.10.1. Ei heller får de tillegg for toårig teknisk fagskole ref. overenskomstens 9.2.10.2

Avtalen gjelder med virkning fra 1.4.2022.

Denne avtale erstatter avtale av 6. juni 2011 *«Særavtale lønn signalmontører»* som bortfaller samtidig med at denne avtale trer i kraft.

Oslo, den 6. juli 2022

_____	_____
Erik Eriksen	Ola Floberg
Sporveien AS	Oslo Sporveiers Arbeiderforening

12.10 Særavtale installatøransvar

Særavtale mellom på den ene side **Sporveien Oslo AS, innbefattet Sporveien T-banen AS og Sporveien Trikken AS** og på den annen side **Fagforbundet.**

Installatøransvar elektro – tillegg for ansatte som er tillagt installatøransvar og som har godkjent utdannelse.

Med virkning fra den 01.09.2014 gjelder følgende:

Installatørgrupper.

Det er tre grupper/typer installatøransvar:

Installatør lavspentanlegg :
Installatør høyspentanlegg:
Installatør Ekomnett :

For hver av de tre typer gis den ansatte som har godkjent utdannelse for vedk. gruppe/type installatøransvar og som er tillagt installatøransvar gis et personlig tillegg på kr. 25.000,- (En ansatt kan være tillagt installatøransvar for mer enn en gruppe/type installatøransvar).

Tilleggene bortfaller dersom den ansattes installatøransvar opphører og/eller dersom den ansatte får ny stilling.

Tilleggene er ikke pensjonsgivende og går heller ikke inn beregningen av tillegg som overtidstillegg, kvelds- og natt tillegg, hjemmevakt og helgetillegg.

For installatøransvar lavspentanlegg og høyspentanlegg gjelder følgende:

Kompetanse krav:

Forskriften setter krav til følgende grunnleggende kompetanse for å bli installatør lavspent/høyspent:

- Sivilingeniør kan gå direkte opp til prøven.
- Alternativt til siving. er fagbrev med tilleggsutdanning som tekniker eller høyskole og 3 års relevant erfaring.
- Man tar et eget forkurs til prøven og forbereder seg deretter med selvstudie.
- For å bestå må man gjennom en prøve på 100 spørsmål, der kandidaten må ha 75% rett for å stå.

Ansvarsdeling ift sakkyndig driftsleder:

For Sporveien er det naturlig å dele ansvaret slik at det er Installatørene som har ansvaret for at det bygges riktig i henhold til forskrifter. Det samme gjelder at det er riktig utstyr og monteringsanvisninger. Dersom noe skjer i forbindelse med dette, er installatørene ansvarlig. Dersom noe skjer med anleggene (arbeid, endring,feilsøking osv) er det sakkyndig driftsleder som har ansvaret. DSB vil alltid henvende seg til sakkyndig driftsleder.

Hvilke ekstra oppgaver har en installatør:
Installatør er faglig ansvarlig for alle installasjoner, og må gjøre sine egne selvstendige verifikasjoner.

Utdrag fra forskriftene:

Til §7 Kvalifikasjonskrav for den som har det faglige ansvaret for arbeid knyttet til elektriske anlegg

«Den som har det faglige ansvaret for arbeid knyttet til elektriske anlegg, skal ha relevant master- eller bachelorgrad eller toårig utdanning som fagskoletekniker med relevant fagbrev. **Vedkommende skal i tillegg ha minst tre års relevant praksis opparbeidet etter endt utdanning.»**

Godkjenninger

Godkjenning som «Elektroinstallatør» gis til de som består den nye installatørprøven etter fek§7 annet ledd. Faglig ansvarlige med godkjenning som «Elektroinstallatør», «Installatør Gr. L», «Installatør Gr. H» eller «Installatør Industri» vil i prinsippet kunne ha det faglige ansvaret for bygging og vedlikehold av alle typer elektriske anlegg dersom de kan dokumentere nødvendig tilleggskompetanse og uten at de må gå opp til noen ny prøve.

For installatøransvar ekomnett gjelder følgende:

Redegjørelse for hva ENA innebærer.
Sporveien har søkt om og blitt godkjent som installatørbedrift i Tor Olav Hjellesets navn (med Ekomnettautorisasjon), noe som ble godkjent av Post og Teletilsynet.
Denne godkjenningen gjelder både for Kabel-TV og antennesystemer, Radiosystemer og tele- og datasystemer.

Krav til utdannelse og praksis er fastsatt i ny autorisasjonsforskrift fra januar 2012.

ENA er en forkortelse for Ekomnettautorisasjon. Dette er et begrep som kom i forbindelse med Ekomloven:

Ekomloven

Utdrag fra EKOM-loven:

§ 2-14.*Installatør*
Tilbyder av installasjon, vedlikehold eller sammenkopling av elektronisk kommunikasjonsnett eller utstyr for elektronisk kommunikasjon, skal være kvalifisert og ha tillatelse fra myndigheten. Det samme gjelder den som i næringsøyemed foretar installasjon, vedlikehold eller sammenkopling til eget bruk.

Eier og tilbyder av tilgang til elektronisk kommunikasjonsnett skal nytte installatør som nevnt i første ledd ved installasjon, vedlikehold og sammenkopling av nett.

Myndigheten kan tilbakekalle tillatelse dersom installatør i sin virksomhet ikke overholder krav fastsatt i eller i medhold av denne lov.

Myndigheten kan gi forskrifter om krav til installatør.

0 Endret ved lov 14 juni 2013 nr. 54 (ikr. 1 juli 2013 iflg. res. 14 juni 2013 nr. 618).

Denne særavtale gjelder inn til videre og kan sies opp av hver av partene med en måneds varsel (jevnfør hovedavtalens § 16).

Oslo, den 18. september 2014.

Sporveien Oslo AS

Cato Hellesjø

Fagforbundet.

Rune Aasen.

12.11 Særavtale tidsstempling verksted, renhold

mellom Sporveien Oslo AS og Oslo Sporveiers Arbeiderforening

Opparbeidelse av pluss/minustid ved stempling-komme/gåtid ved Sporveien Oslo AS sine verksteder, nærmere bestemt for Renhold, basert på tids- og jobbregistrering.

Partene er enige om følgende:

Fra 01. juni 2014 innføres pluss/minus på komme og gåtid slik det fremgår av vedlagte «Retningslinjer for bruk av pluss og minus-tid basert på tids- og jobbregistrering ved Sporveien Oslo AS, Renhold», som inngår som en del av denne særavtalen.

Foreningen påtar seg å bidra til at retningslinjene følges. Dvs at de på medlemsmøter, der det er behov, sørger for at medlemmene sine følger disse.

Denne særavtalen gjelder inntil videre og kan sies opp av hver av partene med en måneds skriftlig varsel (jevnfør hovedavtalens § 16, se S2 der).

Oslo, den 20. juni 2014.

Cato Hellesjø	Rune Aasen
konsernsjef	Oslo Sporveiers Arbeiderforening (OSA)
Sporveien Oslo AS	

12.11.1 Retningslinjer tidsstempling verksted, renhold

RETNINGSLINJER FOR BRUK AV Pluss/Minus-basert på tids- og jobbregistering ved Sporveien Oslo AS, Renhold.

Generelt

Fra 01. juni 2014

Ordningen forutsettes gjennomført slik at avdelingenes service/effektivitet overfor interne og eksterne kunder ikke blir redusert. Det er derfor en forutsetning at det utenfor den ordinære arbeidstid ihht skiftplan 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. Administrasjonen kan unnta enkeltpersoner fra bruk av pluss/minustid.

Ordningen 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.

Der lokale forhold gjør det nødvendig med lokale tilpasninger kan administrasjonen begrense den ytre arbeidstid.

Nærmere retningslinjer

De andre avdelingene på Renhold har enten 9 timers skift og skal ikke omhandles av komme/gå tid eller har dagjobb og er omfattet av den avtalen som vi har for dagtid

4950 – Renhold og Graffiti Etterstad

4990 – Bygg og vedlikehold Etterstad

Renhold – internservice

Ingen komme og gå tid på starten av dagen – Arbeidsdagen starter kl. 07:00

30 min etter kl. 15:00 vil det være mulighet for å opparbeide seg pluss tid

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).

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.

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. 141

Opptjente «plusstimer» kan avspaseres i den ytre arbeidstid. Ut over dette kan «plusstimer» avspaseres 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 avspasert pluss/minus-tid 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.**

12.12 Særavtale – tidsstempling banesjefenes avdelinger

Særavtale Opparbeidelse av pluss/minustid ved stempling-komme/gåtid ved Sporveien Oslo AS Infrastruktur, Banesjefen T-bane's og Banesjef Sporvogn's avdelinger, basert på tids- og jobbregistrering.

Partene er enige om følgende:
Fra 01. 03 2015 innføres det følgende pluss/minus på komme og gåtid «Retningslinjer for bruk av pluss og minus-tid basert på tids- og jobbregistrering inngår som en del av denne særavtalen.

Denne særavtalen kan sies opp med minst 3 måneders skriftlig varsel i tariffperioden, regnet fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen finner sted.

Oslo, den 11. februar 2015.

Cato Hellesjø	Rune Aasen
konsernssjef	Fagforbundet ved Sporveien

12.12.1 Retningslinjer tidsstempling , Infrastruktur, Banesjefenes avdelinger.

RETNINGSLINJER FOR BRUK AV Pluss/Minus-tid basert på tids- og jobbregistering ved Sporveien Oslo AS, Infrastruktur, Banesjefenes avdelinger

Generelt

Fra 01. mars 2015

Ordningen forutsettes gjennomført slik at avdelingenes service/effektivitet overfor interne og eksterne kunder ikke blir redusert. Det er derfor en forutsetning at det utenfor den ordinære arbeidstid ihht skiftplan 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. Administrasjonen kan unnta enkeltpersoner fra bruk av pluss/minustid.

Ordningen 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.

Der lokale forhold gjør det nødvendig med lokale tilpasninger kan administrasjonen begrense den ytre arbeidstid.

Nærmere retningslinjer
Dagskift <u>Etterstad</u>

+ 15 min før 07:00 og 15 min +/- etter kl. 15:00

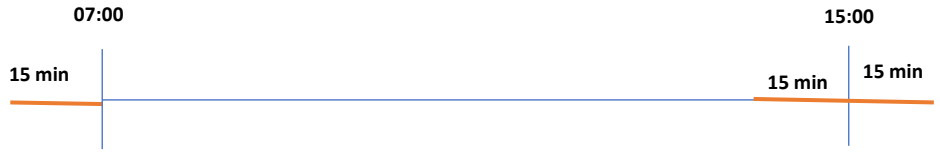
Kveldsskift Etterstad

+/- 15 min i begynnelsen av et skift og i etterkant av et skift

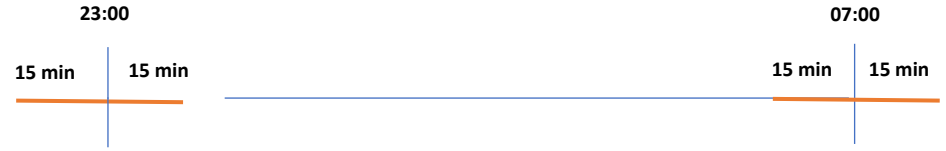
23:00-05:30

De som jobber ren dag tid, driftsledere, planleggere osv skal inn på den flex ordningene som gjelder for verkstedsmedarbeidere dagtid

Nærmere retningslinjer - Holtet
Dagskift
+ 15 min før 07:00 og 15 min +/- etter kl. 15:00



Nattskift
23:00-07:00



De som jobber ren dag tid, produksjonsledere, driftsledere, planleggere osv skal inn på den flex ordningene som gjelder for verkstedsmedarbeidere dagtid.

Generelt.

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).

Vi vil gjøre oppmerksom på arbeidsmiljølovens § 10, pkt. 1 og 2, der det heter at arbeidstiden ikke må overstige 9 timer i løpet av 24 timer og 48 timer pr. uke. Den enkelte arbeidstager må her selv påse at lovens maksimumsgrenser ikke overskrides.

Avregningstiden settes til 1 måned. Ved månedens utløp overføres inntil 45 timer opparbeidet tid eller inntil 10 minustimer til neste avregningsperiode.

Overstiger saldoen ved månedens utløp 45 «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.

Opptjente «plusstimer» kan avspaseres i den ytre arbeidstid. Ut over dette kan «plusstimer» avspaseres 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 Produksjonsleder i hver avdeling.

Ikke avspasert 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.**

12.13 Særavtale - tidsstempling vognvedlikehold

Særavtale Opparbeidelse av pluss/minustid ved stempling-komme/gåtid ved Sporveien Oslo AS sine verksteder, nærmere bestemt for Vognvedlikehold Grefsen, basert på tids- og jobbregistrering.

Partene er enige om følgende:
Fra 01. 11 2014 innføres pluss/minus på komme og gåtid slik det fremgår av vedlagte «Retningslinjer for bruk av pluss og minus-tid basert på tids- og jobbregistrering ved Sporveien Oslo AS, Vognvedlikehold Grefsen, som inngår som en del av denne særavtalen.

Foreningen påtar seg å bidra til at retningslinjene følges. Dvs at de på medlemsmøter, der det er behov, sørger for at medlemmene sine følger disse.

Denne særavtalen gjelder inntil videre og kan sies opp av hver av partene med en måneds skriftlig varsel (jevnfør hovedavtalens § 16, se S2 der).

Oslo, den 29. oktober 2014.

Cato Hellesjø	Rune Aasen
Konsernsjef	Oslo Sporveiers Arbeiderforening (OSA)
Sporveien Oslo AS	

(særavtalevognvedlikeholdgrefsenversktedkommeoggåtid29102014 – prot)

12.13.1 Retningslinjer tidsstempling Vognvedlikehold, Grefsen

RETNINGSLINJER FOR BRUK AV Pluss/Minus-tid basert på tids- og jobbregistering ved Sporveien Oslo AS, Vognvedlikehold Grefsen.

Generelt
Fra 01. november 2014

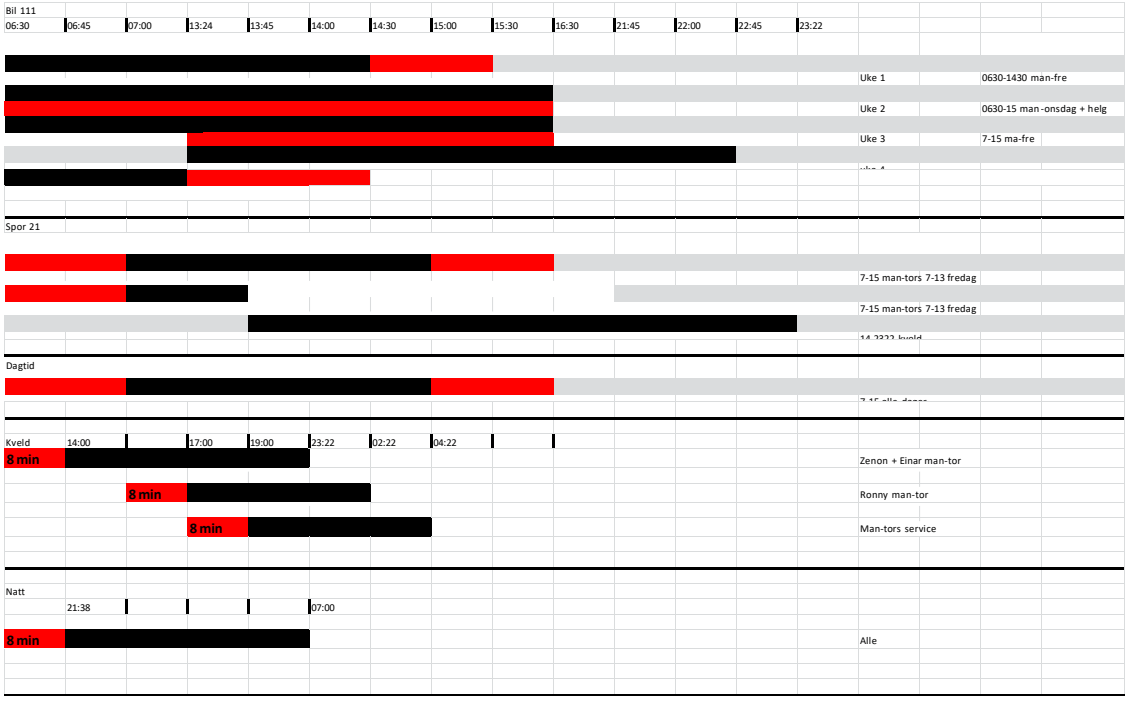
Ordningen forutsettes gjennomført slik at avdelingenes service/effektivitet overfor interne og eksterne kunder ikke blir redusert. Det er derfor en forutsetning at det utenfor den ordinære arbeidstid ihht skiftplan alltid er tilstrekkelig med nødvendige arbeidsoppgaver som - etter ledelsens anvisning - skal utføres.

Det er videre en betingelse for ordningen med fleksibel arbeidstid at det alltid er tilstrekkelig tilgjengelig mannskap innenfor vedk. verksteds ordinære arbeidstid. Administrasjonen kan unnta enkeltpersoner fra bruk av pluss/minustid.
Ordningen 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.
Der lokale forhold gjør det nødvendig med lokale tilpasninger kan administrasjonen begrense den ytre arbeidstid.

Nærmere retningslinjer
De avdelinger på Grefsen verksted som har lange skift får kun en flexmulighet oppad til 9 timer slik at vi ikke bryter AML. Stillverket/Rangerer har ikke flexmulighet grunnet at de alltid må være på plass til skiftstart/slutt.

Dagskiftet omfattes av den særavtalen som allerede foreligger fra før.

Vi har spesifisert under hva de ulike avdelingene får av mulighet når det gjelder komme og gåtid.
Rødt felt betyr mulighet for å opparbeide seg +/- tid



Generelle retningslinjer
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).

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.

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 45 «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.

Opptjente «plusstimer» kan avspaseres i den ytre arbeidstid. Ut over dette kan «plusstimer» avspaseres 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 avspasert pluss/minus-tid 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.**

12.14 Særavtale: tidsstempling vognvedlikehold

Opparbeidelse av pluss/minustid ved stempling-komme/gåtid ved Sporveien Oslo AS sine verksteder, nærmere bestemt for Vognvedlikehold Ryen og Majorstuen, basert på tids- og jobbregistrering.

Partene er enige om følgende:

Fra 01.12.2014 innføres pluss/minus på komme og gåtid slik det fremgår av vedlagte «Retningslinjer for bruk av pluss og minus-tid basert på tids- og jobbregistrering ved Sporveien Oslo AS, Vognvedlikehold Ryen og Majorstuen, som inngår som en del av denne særavtalen.

Foreningen påtar seg å bidra til at retningslinjene følges. Dvs at de på medlemsmøter, der det er behov, sørger for at medlemmene sine følger disse.

Denne særavtalen gjelder inntil videre og kan sies opp av hver av partene med en måneds skriftlig varsel (jevnfør hovedavtalens § 16, se S2 der).

Oslo, den 19. november 2014.

Cato Hellesjø
Konsernsjef
Sporveien Oslo AS

Rune Aasen
Oslo Sporveiers Arbeiderforening (OSA)

12.14.1 Retningslinjer tidsstempling vognvedlikehold Ryen/Majorstuen

RETNINGSLINJER FOR BRUK AV Pluss/Minus-tid basert på tids- og jobbregistering ved Sporveien Oslo AS,* Vognvedlikehold Ryen og Majorstuen*.

Generelt
Fra 01. desember 2014

Ordningen forutsettes gjennomført slik at avdelingenes service/effektivitet overfor interne og eksterne kunder ikke blir redusert. Det er derfor en forutsetning at det utenfor den ordinære arbeidstid ihht skiftplan 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. Administrasjonen kan unnta enkeltpersoner fra bruk av pluss/minustid.

Ordningen 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.

Der lokale forhold gjør det nødvendig med lokale tilpasninger kan administrasjonen begrense den ytre arbeidstid.

Nærmere retningslinjer
I hovedtrekk er det lagt opp til +/- 1 time, med 10 min før og 50 minutter etter på de skiftene som ikke går over 8 timer. Det vil likevel være noen differanser.

De som lange skift får kun en plussmulighet for differansen oppad til 9 timer slik at vi ikke bryter AML.

Generelle retningslinjer
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).

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.

Avregningstiden settes til 1 måned. Ved månedens utløp overføres inntil 45 timer opparbeidet tid eller inntil 10 minustimer til neste avregningsperiode.

Overstiger saldoen ved månedens utløp 45 «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.

Opptjente «plusstimer» kan avspaseres i den ytre arbeidstid. Ut over dette kan «plusstimer» avspaseres 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 avspasert pluss/minus-tid 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.**

12.15 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 tøyet, 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 tøyet, 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 uværsplagg og vernefottøy mv.)

Varighet:
Denne særavtale gjelder til 31.12.2002.

12.16 Særavtale om arbeidstid IE

SÆRAVTALE ARBEIDSTID IE

D.d. er følgende særavtale inngått mellom Sporveien AS (innbefattet Sporveien Trikken AS og Sporveien T-banen AS) og Fagforbundet, ved Oslo Sporveiers Arbeiderforening:

Sporveien har siden oktober 2018 og i to år gjennomført prøveprosjektet *«Helsefremmende turnus.»* Prosjektet er fulgt opp av STAMI og har fått gode tilbakemeldinger. Resultatet er fremlagt AMU som har sluttet seg til tilbakemeldingene. På denne bakgrunn avtales følgende:

For medarbeidere i IE som: arbeider planmessig turnus med overvekt av nattarbeid, og er avhengig av sportilgang for å utføre arbeidet, regnes hver arbeidet time mellom kl. 2200-0600 som 1 time og 15 minutter på helgedager, og 1 time og 10 minutter på ukedager. Denne omregning gjelder kun for ordinært arbeide.

Avtalen gjelder med virkning fra 1.4.2022.

Oslo, den 7. juli 2022

_____	_____
Erik Eriksen	Ola Floberg
Sporveien AS	Oslo Sporveiers Arbeiderforening

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.	Norsk Kommuneforbund.
Trond Bjørgan.	Stein Guldbrandsen.