



GODSTRANSPORT - SPEKTER/BRING LINEHAUL AS OVERENSKOMST 2018 - 2020

MELLOM **SPEKTER / BRING LINEHAUL AS**
PÅ DEN ENE SIDE OG **LO STAT/NJF OG NTF** PÅ DEN ANNEN SIDE



NORSK JERNBANEFORBUND



OVERENSKOMST

2018 - 2020

mellom

Spekter/

Bring Linehaul AS

på den ene side

og

LO Stat/

NJF og NTF

på den annen side

Innhold

OVERENSKOMSTENS DEL A	- 3 -
I Overenskomstens omfang	- 3 -
II Gjennomføring av de lokale forhandlingene.....	- 3 -
1. Generelt.....	- 3 -
2. De lokale forhandlingene	- 3 -
3. Andre forhold	- 4 -
III Lønns- og arbeidsvilkår.....	- 4 -
1. Lærlingelønn.....	- 4 -
2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.....	- 5 -
3. Gruppelivsforsikring	- 5 -
4. Prøvetid og oppsigelse	- 5 -
IV Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster	- 6 -
1. Avtalefestet pensjon (AFP).....	- 6 -
2. Avtalefestet ferie	- 6 -
3. Fjernarbeid/hjemmekontor	- 7 -
4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.....	- 7 -
5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning	- 10 -
6. Likestilling, mangfold-og livsfasebehov	- 10 -
7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår	- 11 -
8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet	- 12 -
OVERENSKOMSTENS DEL B	- 13 -
1. Overenskomstens omfang	- 13 -
2. Bestemmelser for sjåførere.....	- 13 -
2.1. Lønnsbestemmelser	- 13 -
2.2. Godskrivingsregler.....	- 13 -
2.3. Arbeidstid.....	- 14 -
2.4. Arbeidsplaner/skiftordninger	- 14 -
2.5. Arbeidstidsbestemmelser	- 14 -
2.6. Spise- og hviletidsbestemmelser	- 15 -
2.7. Lønn med mer	- 15 -
2.8. Tillegg	- 16 -
2.9. Overtid	- 16 -
2.10. Kostgodtgjøring.....	- 17 -
2.11. Diverse	- 17 -
2.12. Lokale tilpasninger.....	- 17 -
2.13. Utbetaling av lønn.....	- 17 -
2.14. Bestemmelser om permisjoner, ferie med mer	- 18 -
2.15. Tjenestepensjon	- 18 -
Vedlegg 1	- 19 -
Vedlegg 2.....	- 21 -

OVERENSKOMSTENS DEL A

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 tilfredsstillende 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 14. desember 2017.

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.
- Konkurransesevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

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

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønne 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-delsforhandlingene.

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

3. Andre forhold

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

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

III Lønns- og arbeidsvilkår.

1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % 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 videregående opplæring § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

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

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

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

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

2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel mv.

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, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

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

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

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

b) Lønn ved omsorgspermisjon

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

c) Lønn ved fri til amming

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

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).

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

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

2. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde. Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

4.3 Personvern og taushetsplikt

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

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

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

4.5 Bruk av vikarer

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

4.6 Andre forhold

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

4.7 Ansatte i vikarbyråer

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

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

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

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg 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 Fag – og yrkesopplæring

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 legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. 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.

6.1 Likestilling mellom kjønnene

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1a. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde kulepunkt.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av 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 bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

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 Nettbuss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 19 februar 2018.

Det kan ved mellomoppgjøret 2019 forhandles om tilpasninger i overenskomstene som følge av eventuell implementering av ny offentlig tjenestepensjon.

8. Overenskomstenes ikraftreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2018 til og med 31. mars 2020, 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 ikraftreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikraftreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

OVERENSKOMSTENS DEL B

1. Overenskomstens omfang.

Overenskomsten gjelder for arbeidstakere i følgende bedrifter:

- Bring Linehaul AS

2. Bestemmelser for sjåførere.

2.1. Lønnsbestemmelser.

Minimumslønn ved denne tariffavtalens inngåelse utgjør:

Per måned kr. 30 481,-

Per time kr. 187,-

For sjåførere med 3 års yrkeserfaring eller mer:

Per måned kr. 30 970,-

Per time kr. 190,-

For sjåførere med 6 års yrkeserfaring eller mer:

Per måned kr. 31 459,-

Per time kr. 193,-

For hjelpearbeidere:

Per måned kr. 29 992,-

Per time kr. 184,-

Fagarbeidere med relevant offentlig fagbrev, skal ha et tillegg på kr. 9,00 per time på den til enhver tid gjeldende lønn.

De fastsatte lønnssetninger er minstelønnssetninger. Det skal kunne gis tillegg til minstelønningen etter ansiennitet, kompetanse og praksis. I tariffperioden foretas regulering av lønningene en gang årlig per 1. april dersom partene ikke blir enige om en annen dato. Nærmere om gjennomføringen av de lokale lønnsforhandlingene følger av A-delen.

2.2. Godskrivingsregler.

- Ved fastsettelse av lønn godskrives relevant praksis og relevant utdanning for arbeidet.
- Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og siviltjeneste godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.
- Andre saklige kriterier for godskriving kan avtales skriftlig.
- For renholdere og hjelpearbeidere godskrives ansiennitet for arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

2.3. Arbeidstid.

- 2.3.1. Arbeidstiden er 37,5 timer per uke.
- 2.3.2. Den alminnelige arbeidstiden legges mellom 0600 - 2100. Tiden mellom 2100 – 0600 er nattarbeid.
- 2.3.3. For fast ansatte i 100 % stilling skal den alminnelige arbeidstiden være minst 5 timer, maks. 10 timer.
- 2.3.4. Uttak og innsett av kjøretøy, renhold og lignende regnes som en del av arbeidstiden.

For øvrig henvises til AML. kap. 10.

2.4. Arbeidsplaner/skiftordninger.

Det skal settes opp en arbeids- og fridagsplan i henhold til AMLs § 10-3 for all virksomhet i faste oppdrag.

Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes etter retningslinjer i AMLs § 10-5 men ikke under noen omstendighet for en lengre periode enn 8 uker.

Ved forhold der transportoppdragene er av en slik art at etablering av arbeidsplaner ikke er mulig, har bedriften anledning, etter forutgående drøftinger med tillitsvalgte, til å fastsette arbeidstiden på kort varsel, om nødvendig fra dag til dag.

Arbeidets starttidspunkt skal bekjentgjøres senest kl. 16:00 dagen før.

For fast ansatte uten fast tjeneste i reservetjeneste skal det settes opp en arbeids- og fridagsplan hvor arbeidets starttidspunkt skal bekjentgjøres senest kl. 16:00 dagen før.

2.5. Arbeidstidsbestemmelser.

- 2.5.1. Endagsturer er kjøring som startes og avsluttes på stasjoneringsstedet uten at kjøre- og hviletidsbestemmelsene krever gjennomføring av døgnhvile. For endagsturer regnes arbeidstiden for reelt medgått tid.
- 2.5.2. Flerdagsturer er kjøring som er av en slik varighet at døgnhvilen i forhold til kjøre- og hviletidsbestemmelsene kommer til anvendelse, med utgangspunkt i starttidspunktet for oppdraget. For flerdagsturer beregnes 10 timer per døgn som arbeidstid, med utgangspunkt i starttidspunktet. Dog skal minst beregnes for 10 timer x 2 (20 timer) Tid som strekker seg inn i nytt døgn beregnes for reelt medgått tid med en øvre grense på 8 timer. Denne regelen gjelder først etter at det er gått to 24-timers perioder fra oppdragets starttidspunkt.

2.5.3. Arbeidssted.

Arbeidssted er der arbeidet, i henhold til ansettelsesavtale, eller vedlegg til denne, skal begynne og slutte. Den ansatte skal ha ett arbeidssted.

2.5.4. Reisetid for å ta arbeid annet sted.

Reisetid for å ta arbeid annet sted regnes som arbeidstid, så fremt reisevei forlenges.

2.6. Spise- og hviletidsbestemmelser.

Spise- og hviletidsbestemmelser fastsettes iht. AML § 10-9, samt kjøre- og hviletidsbestemmelsene.

2.7. Lønn med mer.

2.7.1. Definisjon av lønn.

Månedslønn defineres ved årslønn dividert på 12.

Timelønn er:

-Ved 37,5 t/u: månedslønn dividert med 163.

Beregningen benyttes også ved beregning av overtid.

For øvrig henvises til AMLs kap. 10.

2.7.2. Ekstraordinært beordret frammøte.

Ansatte som etter ordre møter fram til arbeid og blir sendt hjem, betales med 2 timer ordinær lønn.

2.7.3. Praksiskandidater.

For arbeidstagere som i henhold til Opplæringslovens § 3.5. (tidligere § 20) ønsker å avlegge fagprøve i fag relatert til stillingen, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

Bedriften skal også betale ordinær lønn for den tiden som går med til selve prøveavleggelsen.

Dersom teoridel av fagprøve skjer i arbeidsgivers regi, og det er et begrenset antall plasser, skal ansiennitet vektlegges.

Bedriften skal legge til rette de tjenestemessige forhold til praksiskandidater. Andre ordninger ut over dette kan avtales lokalt.

2.7.4. Lærlinger.

Lærlinger omfattes av overenskomsten og særavtaler med mindre noe annet er

bestemt i særavtale. Lærlingordninger/-lønn håndteres etter Overenskomstens del A-III, pkt. 1.

2.7.5. Lærlinger utenfor rollen som lærling.

Når lærlingen er i rollen utenfor opplæringsplanen, som inkluderer opplæringstid og verdiskapningstid, tilkommer hun/han lønn og ubekvemstillegg i henhold til bestemmelsene i denne overenskomsten.

2.8. Tillegg.

2.8.1. Kjøring med vogntog og semi.

For kjøring med vogntog og semi, utbetales et generelt tillegg på kr. 2.- per time. (Betalt tid)

2.8.2. Natt og helg - endagsturer.

Sjåfører på endagsturer betales et tillegg på kr. 39,50,- per time i tidsrommet 2100 – 0600 mandag – fredag, og fra lørdag kl. 1500 til søndag kl. 2400.

2.8.3. Kjøring på flerdagsturer.

Sjåfører på flerdagsturer utbetales et tillegg på kr. 16.50 per løpende time fra oppdragets start til oppdragets avslutning.

2.8.4. Helligdager.

Arbeid på følgende dager betales med 100 % tillegg:

1. Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, og etter kl. 1500 på jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften.

2.9. Overtid.

2.9.1. Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

Unntatt fra dette er overtidsarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600, overtidsarbeid på lørdager og dager før helligdager fra kl. 1500 – 2400, og på søn- og helligdager, som betales med 100 % tillegg.

Etter avtale mellom arbeidstager og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle, kan opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstageren i slike tilfeller krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidstillegget.

2.9.2. Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidsarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstidens slutt, betales – hvis bedriften ikke skaffer mat – kr. 84.- i diett, dersom overtidsarbeidet varer minst 2

timer.

Ved overtidsarbeid som vil vare utover 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av middagsutgifter.

2.10. Kostgodtgjøring.

2.10.1. På flerdagsturer utbetales kostgodtgjørelse i henhold til det myndighetene til enhver tid godkjenner som skattefri diett. Det utbetales 1/3 diettsats per påbegynt 8. time. Diett skal ikke inngå som en del av den ordinære lønn.

2.11. Diverse

2.11.1 Bedriften skal så langt som mulig skaffe sjåføren overnattingsrom (enkeltrum med nær tilgang til dusj og WC).

2.11.2. Bedriften skal holde alt nødvendig arbeidstøy vederlagsfritt for arbeidstakeren.

2.11.3. Utgifter til fornyelse av ADR-bevis og sjåførkort for digital fartsskriver som er nødvendig for å utføre oppdragene som sjåfør, betales av bedriften. Selskapet dekker utgifter til 5-årig Yrkessjåførbevis inkludert full lønn under kurset. Full lønn er ordinær lønn og eventuelle godtgjørelser. Det avtales retningslinjer for kostnadsfordeling ved fratreden.

2.12. Lokale tilpasninger.

For spesielle oppdrag kan det lokalt avtales andre ordninger og godtgjørelser mellom ledelse og tillitsvalgte.

Slike ordninger skal protokollføres og underskrives av lokal ledelse og tillitsvalgt.

2.13. Utbetaling av lønn.

Utbetaling av lønn skal skje senest den 20. hver måned. De variable tilleggene i de enkelte månedene utbetales normalt i forbindelse med den ordinære lønnsutbetaling i måneden etter.

Faller utbetalingsdagen på lørdag, søndag, helge- eller høytidsdag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

Arbeidstaker kan, før feriens begynnelse, få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdagen som faller i hovedferien.

2.14. Bestemmelser om permisjoner, ferie med mer.

Bestemmelsene om permisjon, ferie med mer tas inn som et eget vedlegg.
(Vedlegg 1)

2.15. Tjenestepensjon.

Bestemmelsene under om tjenestepensjon tas inn som et eget vedlegg.
(Vedlegg 2)

2.15.1. Generelle bestemmelser.

Samtlige ansatte i selskapene som er omfattet av denne overenskomsten skal omfattes av en tjenestepensjonsordning og gruppelivsforsikring.
Tjenestepensjons bestemmelser er omhandlet i sin helhet i vedlegg 3

2.15.2. Styringsgruppe for tjenestepensjonsordningen.

Det nedsettes en styringsgruppe for pensjonsordningen i h.h.t. bestemmelsene gitt i § 2-4 i Lov om Foretakspensjon. Styringsgruppen skal ha følgende sammensetning:

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

1 fra Norsk Jernbaneforbund

1 fra YTF

1 fra NTF

Fra arbeidsgiver:

2 fra Bring Linehaul

2.14. Bestemmelser om permisjoner, ferie med mer

2.14.1 Vilkår for sykepenger, svangerskap og adopsjon mv.

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

2.14.2 Forlengelse av permisjon

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

2.14.3 Lønn ved omsorgspermisjon

Se overenskomstens del A, III, pkt. 2.

2.14.4 Lønn ved fri til amming

Se overenskomstens del A, III, pkt. 2.

2.14.5 Lønn under repetisjonsøvelse

Se overenskomstens del A, III, pkt. 2.

2.14.6 Velferdspermisjoner

"Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972 og endringer i 1976,1982,1990 og 1992."

I tilslutning til Riksmeklingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal de på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Med korte velferdspermisjoner menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

2.14.6.1 Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder nærmeste familie.

Her menes 1 dag på dødsdagen og 1 dag på begravelsesdagen. M.a.o.

inntil 2 dager med lønn når kriteriene mht. nærmeste familie oppfylles.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle, samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

- 2.14.6.2 Permisjoner for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege. Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.
- 2.14.6.3 Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- 2.14.6.4 Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner skolen.
- 2.14.6.5 Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. hjemmehjelp, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
- 2.14.6.6 Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
- 2.14.6.7 Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
- 2.14.6.8 Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
- 2.14.6.9 Generelle bestemmelser om korte velferdspermisjoner.

Med samboer menes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år, og har vært registrert i Folkeregisteret på samme bopel som den ansatte i samme tidsrom.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

- 2.14.7 Feriebestemmelser
Ferie gis i henhold til ferielovens bestemmelser. Bedriftene skal søke å avvikle sommerferien i skoleferien. Feriepenger utbetales i juni. For øvrig når det gjelder avtalefestet ferie vises til Overenskomstens Del A, IV, pkt. 2.

2.15. Bestemmelser om tjenstepensjon og gruppelevsforikring

Offentlig ytelsesordning i Storebrand

(lukket ordning, omfatter ansatte i Nettlast AS før 01.04.00)

- Pensjonsnivået utgjør 66 % (m/bruttogaranti) av pensjonsgrunnlaget.
- Pensjonsordningen består av:
 - Alderspensjon
 - Ektefellepensjon
 - Barnpensjon
 - Uførepensjon
 - Premiefritak ved uførhet
- Arbeidstakere betaler 2 % medlemsinnskudd jfr. Lov om Statens Pensjonskasse, kapittel 3.
- Beregning av lønn som pensjonsgrunnlag foretas i henhold til bestemmelser gitt i Lov om Statens Pensjonskasse, kapittel 3.
- Regulering av pensjonen foretas i henhold til G-regulering. G-reguleringen innberegnes i premien ved påfølgende premieforfall.

Innskuddsordning i DNB

(øvrige ansatte som ikke omfattes av lukket ordning)

- Medlemmer i kollektiv ytelsesordning ble overført til ny innskuddsordning, opprettet 01.03.07.
- Alderspensjonen beregnes av opptjent pensjonskapital. Per 01.01.17 er innskuddssats 5 % for lønn mellom 1G – 7,1G og 8 % for lønn mellom 7,2G – 12G.
- Pensjonsordningen består av:
 - Alderspensjon
 - Uførepensjon
 - Innskuddsfritak ved arbeidsudyktighet
- Arbeidstakere betaler egenandel av innskuddet tilsvarende 2 % begrenset oppad til 50 % av premien.
- Pensjonsgrunnlag beregnes av fastlønn inkludert faste tillegg etter tariffavtaler og særavtaler. Variable tillegg og overtid medregnes ikke.

Gruppelevsforikring i DNB

- Grunnerstatningen ved dødsfall er 15 G. Erstatningsutmålingen er avhengig av alder på dødstidspunktet.
- Erstatningsbeløpene fordeler seg slik:
 - Alder 15-50 år: 15 G
 - Alder 51-60 år: 10 G ved alder 51 år, deretter avtrappende med 0,5 G per år
 - Alder 60-67 år: 5 G



NORSK TRANSPORTARBEIDERFORBUND

Brugata 19, 0186 Oslo

Telefon: 40 64 64 64

E-post: ntf@transportarbeider.no

www.transportarbeider.no