

YTF/Nettbuss

BUSSBRANSJEAVTALLEN 2008



YRKESTRAFIKK**FORBUNDET**
www.ytf.no

BUSSBRANSJEAVTALEN

AV 2008

MELLOM

Nettbuss

og

**Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund og
Yrkestrafikkforbundet**

DEL I. HOVEDAVTALEN MELLOM NAVO OG YS

DEL II. BUSSBRANSJEAVTALEN

DEL III. IKRAFTTREDEN – VARIGHET - UORGANISERE BEDRIFTER – BILAGENE

INNHOLDSFORTEGNELSE

- § 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

- § 2 ANSETTELSE – OPPSIGELSE
 - § 2.1. Prøvetid
 - § 2.2. Ansettelsesformer
 - § 2.2.1. Generelt
 - § 2.2.2. Fast ansatte
 - § 2.2.3. Midlertidig ansatte
 - § 2.3. Oppsigelse

- § 3 ANSIENNITET
 - § 3.1. Bedriftsansiennitet
 - § 3.2. Beregning av bedriftsansiennitet
 - § 3.3. Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansienniteten
 - § 3.4. Fast ansatte som slutter og igjen begynner i bedriften
 - § 3.5. Intern rekruttering til ledige turnuser/skift
 - § 3.6. Konsernansiennitet

- § 4 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER
 - § 4.1. Ordinær arbeidstid
 - § 4.2. Spesielle arbeidstidsordninger
 - § 4.3. Særlige arbeidstidsbestemmelser
 - § 4.4. Arbeidsplaner
 - § 4.5. Spesiell tilsigelse
 - § 4.6. Overtidsarbeid/merarbeid
 - § 4.7. Stasjoneringssted

- § 5 LØNNSBESTEMMELSER OG LØNNSANSIENNITET
 - § 5.1. Generelt
 - § 5.2. Spesielle lønnsbestemmelser
 - § 5.2.1. Lønn rutebussjåfører med fagbrev
 - § 5.2.2. Lønn rutebussjåfører uten fagbrev
 - § 5.2.3. Godskriving av tidligere praksis
 - § 5.2.4. Godtgjørelse av overtidsarbeid

- § 5.2.5. Godtgjørelse for særlig forhold
- § 5.2.6. Særlige bestemmelser om lønnsansiennitet
- § 5.3 Lønn til særlige grupper
- § 5.4 Utbetaling av lønn

- § 6 ANNEN GODTGJØRELSE
- § 6.1. Tillegg for ubekvem arbeidstid
- § 6.2. Delt-skift-tillegg
- § 6.3. Overnatting og diett
- § 6.4. Tellepenger

- § 7 BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER
- § 7.1. Spise- og hviletidsbestemmelser
- § 7.2. Daglig og ukentlig fritid
- § 7.3. Feriebestemmelser

- § 8 UNIFORM

- § 9 FRIKORTBESTEMMELSER
- § 9.1 Generelt.
- § 9.1.1. Rutebilselskaper utenfor Oslo.
- § 9.1.2. Rutebilselskaper i Oslo.
- § 9.2. Pensjonister
- § 9.3. Reiser dekket av offentlige myndigheter.

DEL III. IKRAFTTREDEN – VARIGHET – OPPSIGELSE

- Bilag 1 Avtale om gruppelivsforsikring
- Bilag 2 Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid med mer
- Bilag 3 Fagopplæring og etter- og videreutdanning
- Bilag 4 Avtalefestet pensjon – AFP
- Bilag 5 Opplysnings- og utviklingsfondet
- Bilag 6 Avtale om korte velferdspemisjoner
- Bilag 7 Avtalefestet ferie – fleksibilitet
- Bilag 8 Arbeidsvilkår i forbindelse med fødsel og adopsjon
- Bilag 9 (ledig)
- Bilag 10 Avtale om delte skift for sjåførere i Oslo
- Bilag 11 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår
- Bilag 12 (ledig)
- Bilag 13 (ledig)
- Bilag 14 Bestemmelser og tjenestepensjon
- Bilag 15 Kompetanse

1. OVERENSKOMSTENS OMFANG

1.1 Overenskomsten gjelder for Nettbusskonsernets følgende selskaper

Averøy Billag AS
Nettbuss Drammen AS
Nettbuss Lillestrøm AS
Nettbuss Møre AS
Nettbuss Ringerike AS
Nettbuss Sør AS
Nettbuss Trøndelag AS
Nettbuss Travel Drammen AS
Nettbuss Vest AS
Nettbuss Østfold AS
Team Trafikk AS
Telemark Kollektivtrafikk AS
Team Verkstedssenter AS
Borg Buss AS

Bussbransjeavtalen gjelder for følgende kategorier ansatte:

- rutebussjåfører
- ekspressbussjåfører
- turbussjåfører
- verkstedarbeidere og renholdere

§ 2 ANSETTELSE – OPPSIGELSE

Alle ledige stillinger skal kunngjøres internt.

§ 2.1. Prøvetid

Ved fast ansettelse, kan bedriften ved skriftlig avtale, kreve at den ansatte har gjennomgått en prøvetid på 6 måneder. Den ansatte skal i sin prøvetid holdes orientert om sin utvikling.

Fast ansatte som slutter i bedriften og innen 3 år på ny blir ansatt i samme bedrift, har krav på fast ansettelse fra tiltredelsen uten å gjennomgå prøvetid.

§ 2.2. Ansettelsesformer

§ 2.2.1. Generelt

Det skilles mellom faste og midlertidige ansatte.
Ansettelse skal skje skriftlig.

§ 2.2.2. **Fast ansatte**

Fast ansatte omfatter ansatte i full stilling og ansatte i deltidsstilling.

Som hovedprinsipp skal bedriftens personalpolitikk bygge på faste og hele stillinger. Det skal likevel kunne anvendes deltidsansatte dersom praktiske og betydelige økonomiske forhold tilsier dette.

Fast ansatte sjåfører bør ha fortrinnsrett til bedriftens kjøring.

Stillinger med redusert tid, deltidsstillinger, skal kunne tilbys arbeidstakere som etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser, jfr. § 4 -6, nr 4 og etter Hovedavtalens bestemmelser, har krav på redusert stilling.

Endring i fordelingen mellom antall heltids- og deltidsstillinger skal drøftes med de tillitsvalgte forut for beslutning om endring. Det vises i denne forbindelse til Hovedavtalens kap. II.

Det skal av arbeidsavtalen fremgå stillingens prosentvise størrelse.

Ved avlønning skal det beregnes fast månedslønn i henhold til stillingens prosentvise størrelse.

Med deltidsstillinger menes stillinger hvor den ansatte har redusert arbeidstid hver dag, uke, måned eller år, eller kombinasjoner av dette.

Lønn for faktisk arbeidet tid skal kunne kreves utbetalt den enkelte måned med de konsekvenser dette vil medføre i forhold til ulike, månedlige utbetalinger.

Bevegelige hellig- og høytidsdager som medfører bortfall av arbeid i en beregnet deltidsstilling, skal regnes inn med den enkeltes vanlige arbeidstid ved fastsettelse av stillingsprosenten. Antall bevegelige hellig- og høytidsdager er i denne sammenheng avtalt til å være 9 pr. år.

Merknad:

Det er partenes forutsetning at bedriften og den tillitsvalgte sammen skal arbeide for at bedriften skal kunne tilby flest mulig ansatte arbeidsplasser på heltid. Til hjelp i dette arbeidet skal partene på bedriftsplan minst 1 gang årlig vurdere sin totale skiftmasse og vurdere forholdet mellom hel- og deltidsansatte.

§ 2.2.3 **Midlertidig ansatte**

Midlertidig ansatte omfatter vikarer eller ekstrahjelp som tilkalles ved behov.

Med vikarer menes midlertidig ansatte som ansettes for å avhjelpe oppståtte behov i forbindelse med ferie, sykdom, permisjoner m.v.

Med ekstrahjelp menes personer som på kort varsel aksepterer kortvarig arbeidsforhold som oppstår i bedriften p.g.a. sesongtopper, ekstraordinære arbeidsbelastninger m.v. eller som ansettes til å utføre arbeid av forbigående art.

§ 2.3.

Oppsigelse

Den gjensidige oppsigelsesfrist er 1 måned, jfr. dog arbeidsmiljølovens § 15-3.

Oppsigelsesfristene ovenfor løper fra og med den første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

For ansatte med 6 måneders prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

For midlertidig ansettelser som avsluttes før avtalt utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

Oppsigelsen skal være skriftlig.

§ 3

ANSIENNITET

§ 3.1

Bedriftsansiennitet.

Med bedriftsansiennitet forstås den tid vedkommende har vært sammenhengende ansatt i bedriften.

§ 3.2.

Beregning av bedriftsansiennitet

Fast ansatte opparbeider bedriftsansiennitet fra ansettelsesdato. Deltidsansatte opparbeider bedriftsansiennitet i henhold til faktisk arbeidet tid.

Midlertidig ansatte opparbeider ikke bedriftsansiennitet.

§ 3.3

Tjenestefri som ikke går til fradrag i bedriftsansiennitet

Korte velferdspremisjoner, jfr. Del IV, bilag nr. 6, går ikke til fradrag i bedriftsansienniteten.

Det gjøres ikke fradrag for pliktig militærtjeneste.

§ 3.4.

Fast ansatte som slutter og igjen begynner i bedriften

Blir en ansatt som omfattes av denne overenskomsten og selv har sagt opp sin stilling, på ny ansatt i bedriften, skal vedkommende opparbeide seg bedriftsansiennitet fra nytt av.

Ansatte som er sagt opp p.g.a. innskrenkninger og i henhold til arbeidsmiljølovens § 14-2 gjeninntas innen 1 år, beholder ved gjeninntakelsen sin ansiennitet.

§ 3.5 **Intern rekruttering til ledige turnuser/skift**

Når turnuser/skift i selskapet blir ledige, skal disse kunngjøres internt.

Partene på den enkelte bedrift kan inngå lokal avtale om regler for intern rekruttering.

Tildeling av rutekjøring skjer etter bedriftsansiennitet. Dette kan fravikes der partene lokalt er enige om dette.

Dersom bedriften finner grunn til å fravike ansiennitetsprinsippet, skal dette begrunnes overfor de tillitsvalgte før ansettelsen foretas.

Ved anbud, der det vinnende selskap ansetter mannskap fra tidligere operatør, skal ansatte som har vært tilknyttet det aktuelle anbuds-/ruteområdet få videreført sin ansiennitet når det gjelder intern rekruttering til ledige turnuser i samme eller tilnærmet samme område.

Det er en forutsetning for videreføringen av ansienniteten at:

1. Den ansatte søker på ledig stilling i vinnende selskap senest tre måneder før anbudsstart.
2. Vedkommende tar ansettelse i vinnende selskap senest en måned før anbudskjøringen starter.

§ 3.6. **Konsernansiennitet**

Med konsern menes i denne forbindelse: Sammenslutning av juridiske og/eller administrativt selvstendige enheter (for eksempel aksjeselskaper og/eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet.

Med konsernansiennitet forstås den tid som vedkommende sammenhengende har vært ansatt i norske selskap i konsernet.

Konsernansiennitet opparbeides på samme måte som bedriftsansiennitet og kan anvendes ved søknad på ledig skift/turnus i egen bedrift, men ikke andre bedrifter i konsernet.

Konsernansiennitet kan påberopes ved søknad på ledig stilling i andre bedrifter innen konsernet som er utlyst eksternt. Etter ansettelse i ny bedrift innen konsernet gjelder medbrakt konsernansiennitet som bedriftsansiennitet ved søknad på ledige skift og ved nedbemanning i bedriften.

§ 4 **ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER**

§ 4.1. **Ordinær arbeidstid**

37,5 timer per uke. Arbeid som nevnt i AML § 10-4 pkt 1
35,5 timer per uke. Arbeid som nevnt i AML § 10-4 pkt 5
33,6 timer per uke. Arbeid som nevnt i AML § 10-4 pkt 6

Arbeidstiden skal være 34 timers uke for de som kjører ruter i Oslo og 35,5 timer pr. uke for de som kjører ruter i Akershus. Dersom man for en rute med 35.5 timers arbeidstid gjennomfører skiftoppsett som innebærer kjøring også på rute med 34 timers arbeidstid, skal man på det stedlige plan fastsette redusert arbeidstid for slik kombinert kjøring.

For selskaper som kjører i Oslo kan partene lokalt avtale samme arbeidstid som for kjøring i Akershus.

Merknad:

Med "ruter i Oslo" og "ruter i Akershus" menes i denne forbindelse alminnelig ruterkjøring med buss som bedriftene utøver etter avtale med fylkeskommunene Oslo og Akershus.

§ 4.2. **Arbeidstidsordninger**

Bedriften kan utligne arbeidstiden over åtte uker, dog således at den daglige arbeidstid ikke overstiger ni timer og ukentlige arbeidstid ikke overstiger 48 timer. Etter skriftlig avtale mellom bedriften og den tillitsvalgte, kan ovenfor nevnte utligningstid utvides, jfr. aml. § 10-5

Dette gjelder også deltidsansatte forutsatt at dette framgår av en på forhånd oppsatt arbeidsplan.

§ 4.3 **Særlige arbeidstidsbestemmelser**

Uttak/Innsett

I de tilfelle de stedlige parter ikke blir enige om eksakt tid for uttaking og innsetting, foretar partene sammen målingen av benyttet tid. Målingen foretas over en viss periode.

Utstrekking på skift

Intet skift skal ha lenger utstrekking enn 12 timer pr. dag. Ingen del av noe skift skal være kortere enn 2 timer pr. dag.

Reisetid

Reisetid for å ta en rute eller annet arbeid, regnes som arbeidstid.

Opphold på stasjoneringstedet

Opphold etter ruteplanen på inntil 1/2 time ved stasjoneringstedet regnes som arbeidstid. Dette gjelder ikke når oppholdstiden nyttes til spisepause.

Forsinkelse

Det er partenes forutsetning at ruten settes opp med realistisk rutetid og at nedenstående tar sikte på uforutsette forsinkelser.

Leilighetsvis forsinkelse på inntil 10 minutter er kompensert i timelønnen.

Julaften og nyttårsaften

Arbeid på julaften og nyttårsaften etter kl. 18.00 besettes fortrinnsvis med frivillig mannskap. Hvis det ikke er tilstrekkelig frivillige til dette arbeid, skal tilsetting drøftes med de tillitsvalgte.

Arbeidet skal godtgjøres med 100 % ubekvemstillegg og 100 % overtidstillegg.

Delte skift

Antall oppmøter pr. dag begrenses til 2, dersom partene lokalt ikke avtaler annet til fordel for arbeidstaker.

Delte skift avsluttes senest kl. 19.00. Det gis ikke anledning til å lage delte skift som faller på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.

I Oslo og Akershus

I de tilfelle partene på det stedlige plan ikke blir enige om deltskiftordninger på frivillig basis, kan bedriften i samråd med de tillitsvalgte gjennomføre deltskiftordninger for sjåførere overensstemmende med bilag nr. 10 i denne overenskomsten.

Veskeoppgjør

Tid for veskeoppgjør på inntil 20 min. pr. uke er kompensert i timelønnen. Oppgjørstid utover 20 minutter skal påføres skiftplanen.

I de tilfelle de stedlige parter ikke blir enige om eksakt tid for veskeoppgjør, foretar partene sammen måling av benyttet tid.

§ 4.4. Arbeidsplaner (skift- og turnusplaner)

For ansatte som arbeider til forskjellige tider i døgnet, skal det utarbeides arbeidsplaner i samarbeid med de ansatte ved deres tillitsvalgte.

Arbeidsplaner skal vise den ansattes daglige og ukentlige arbeidstid, hvile- og spisepauser samt ukentlig fritid.

Justering av arbeidsplanen

Mindre justeringer på allerede iverksatte arbeidsplaner, kan gjennomføres med kortere varsel etter forutgående drøftelser med de tillitsvalgte.

Endring av arbeidsplanen

Behovet for nye eller endringer i bestående arbeidsplaner, skal meddeles de tillitsvalgte så tidlig som mulig, hvorefter de tillitsvalgtes kommentar til planens innhold og organisering skal tillegges vekt.

Endringer i.f.m. helligdager

Ved utarbeidelse av ny arbeidsplan gis ikke anledning til å endre skiftplanene forut for helligdager med den hensikt at de ansatte må innarbeide bevegelige helligdager.

Varsling om endringer

Den ferdige arbeidsplanen skal foreligge i så god tid at bedriftens tillitsvalgte får minst 16 dagers varsel. Dette kan unntaksvis fravikes i samråd med de tillitsvalgte.

Supplering arbeidskraftsbehov

Bedrifter som ønsker å supplere sitt normale arbeidskraftsbehov, kan ansette fast ansatte uten fast arbeidsordning. Slike ansatte skal varsles om sin arbeidsplan så tidlig som mulig.

I slike tilfelle skal det i alle fall utarbeides plan som viser hvilke dager som er arbeidsdager og hvilke som er fridager.

§ 4.5

Spesiell tilsigelse

Ansatte som etter spesiell tilsigelse møter frem til arbeid og blir avsagt før 2 timer er gått, betales med 2 timer.

§ 4.6

Overtidsarbeid/merarbeid

Som overtidarbeid regnes for ansatte i full stilling, det arbeidet som utføres ut over den ansattes fastsatte arbeidstid. For arbeidstakere som er deltidsansatt eller midlertidig ansatt på redusert arbeidstid, regnes den arbeidstid som går ut over den avtalte, men innenfor ordinær arbeidstid, som merarbeid, og utover dette som overtidarbeid.

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

Overtidsarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600, samt overtidarbeid på lørdager og dager før helligdager fra kl 1300 og på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdager 1. og 17. mai, utbetales med 100 % tillegg.

Påbegynt halvtime skal lønnes som halv time.

Beregningsgrunnlaget for overtidarbeid skal være den enkeltes faktiske fortjeneste, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-6, nr. 11.

Overtidsbetaling ved forsinkelse

Tilfeldig forsinkelse på 10 minutter og derover godtgjøres med overtidbetaling.

Diett ved overtidarbeid

Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales - hvis bedriften ikke skaffer mat - kr. 67- i diett, dersom overtidarbeidet varer minst 2 timer.

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

§ 4.7 Stasjoneringsssted

Arbeidstiden begynner og slutter ved stasjoneringssstedet. Stasjoneringssstedet skal for den enkelte påføres arbeidsplanen.

Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enige om en annen ordning, regnes stasjoneringssstedet som det sted, den garasje eller den holdeplass, hvor vedkommende har sitt frammøte.

Den ansatt skal ha ett stasjoneringsssted dersom bedriften og de tillitsvalgte ikke avtaler noe annet. Dersom det er nødvendig for å kunne opprette heltidsstillinger kan det inngås avtale i tråd med dette.

I de tilfeller en sjåfør i forbindelse med påtropping overtar en buss i rute på en holdeplass, for etter endt kjøring å få avløsning og med det avtropper på samme holdeplass, kan skiftets arbeidstid begynne og slutte ved på- og avtropping. Forutsetningen er at sjåføren kan reise til og fra sin bopel uten ekstra reisetid og på samme måte som om vedkommende reiser til og fra sitt ordinære stasjoneringsssted. Dersom det i slike tilfeller oppstår ekstra reisetid, skal dette kompenseres.

Nødvendig flytting av stasjoneringsssted skal på forhånd drøftes med de tillitsvalgte. Ved slik flytting skal bedriftsansienniteten under ellers like vilkår legges til grunn. Ny flytting skal som regel ikke finne sted før etter 1 år.

Ved behov for flytting grunnet sesongvariasjoner i produksjonen eller lignende, kan stasjoneringssstedet flyttes midlertidig 2 ganger pr. år innenfor en avstand på 3 mil.

§ 5 LØNNBESTEMMELSER

§ 5.1. Generelt

Partene er enige om at bedriften og de tillitsvalgte i tillegg til lønn etter tariffavtalen lokalt også skal kunne inngå avtaler om bonusordninger, produksjonspremie og andre lokale tillegg.

§ 5.2. Godskriving av tidligere praksis

Ved fastsettelse av lønn godskrives praksis fra tilsvarende arbeid.

Sjåfører godskrives fullt ut for sin praksis i kjøring som betinger førerkort i klasse C og D.

Andre saklige kriterier for godskriving av praksis kan avtales mellom bedriften og de tillitsvalgte og gjøres gjeldende for allerede ansatte.

§ 5.3 Godtgjørelse for særlig forhold

Avtaler om økonomiske fordeler eller goder eller personlige tillegg ut over overenskomstens bestemmelser, beholdes. Slike avtaler skal betraktes som særavtaler, og behandles i henhold til bestemmelsene i Hovedavtalens § 15-17

Lokale særavtaler som ikke har bestemt løpetid eller oppsigelsesfrist, og som ikke er inngått for et arbeid av begrenset varighet, ansees for å løpe inntil videre med tilsvarende oppsigelsesfrist som for særavtaler etter Hovedavtalens § 16.

Ansatte som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppebærer rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrykkløvens § 3 A-1 og § 3 A-10.

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og sivil tjeneste godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

§ 5.4 Utbetaling av lønn

Utbetaling av lønn skjer ordinært senest den 20. hver måned. Faller utbetalingsdagen på en helligdag, utbetales lønnen dagen forut. De variable tillegg i de enkelte måneder utbetales i forbindelse med den ordinære lønnsutbetaling i den påfølgende måned.

Foranstående er ikke til hinder for at det mellom bedriften og de ansattes tillitsvalgte kan avtales andre betalingsordninger.

Ansatte som blir medlemmer i pensjonsordningen etter bilag 14, skal utbetales 98 prosent av den avtalte lønnen som inngår i pensjonsgrunnlaget. Lønn og godtgjøringer som ikke inngår i pensjonsgrunnlaget, utbetales fullt ut

5.5 Lønnstabeller

5.5.1 Bussjåfører

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om fagopplæring i faget yrkessjåfør tunge kjøretøyer.

Lønnstabell for nye anbudskontrakter

Lønnsansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
0-3 år	24 734,-	23 663,-
3-6 år	25 223,-	24 152,-
6 år +	25 712,-	24 641,-

Lønnstabell for reforhandlede kontrakter

Lønnsansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
0-3 år	24 163,50	23 092,50
3-6 år	24 652,50	23 581,50
6 år +	24 141,50	24 070,50

5.5.1.2 Bussjåfører i Akershus. Jfr. merknad til § 4.1

Lønnstabell for nye anbudskontrakter:

Lønnsansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
0-3 år	25 379,-	24 308,-
3-6 år	25 868,-	24 797,-
6 år+	26 357,-	25 286,-

5.5.1.3 Bussjåfører i Oslo. Jfr. merknad til § 4.1

Lønnstabell:

Lønnsansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
0-3 år	25 593,-	24 522,-
3-6 år	26 082,-	25 011,-
6 år+	26 571,-	25 500,-

§ 5.5.2 Verkstedarbeidere

Årlig lønnsregulering

De fastsatte lønnsatser er minstelønnsatser. Det skal kunne gis tillegg til minstelønnen etter ansiennitet, dyktighet og praksis. I tariffperioden foretas regulering av lønningene en gang årlig pr. 1. april dersom partene ikke blir enige om en annen dato.

Grunnlag for den årlige regulering/vurdering

Grunnlaget for de lokale forhandlinger i den enkelte bedrift skal være bedriftens økonomi, produktivitet, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling. Forhandlingsresultatet skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

Spørsmålet om særskilt godtgjørelse for reparasjoner av materiell ute i ruteområdet – og diett i den forbindelse – vurderes i hvert enkelt tilfelle og avtales mellom partene på bedriften.

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider, er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om fagopplæring i faget reparatør tunge kjøretøy, eller andre fagbrev som bedriften anser som likeverdig.

Minstelønntabell:

Lønnsansiennitet	Månedslønn med fagbrev	Månedslønn uten fagbrev
Begynnerlønn	23 593,50	22 522,50
Etter 2 år	23 779,50	22 708,50
Etter 4 år	24 038,50	22 967,50
Etter 6 år	24 268,50	23 197,50
Etter 8 år	24 732,50	23 661,50
Etter 10 år	25 195,50	24 124,50

§ 5.5.2.1 Hjelpesarbeidere

Minstelønntabell:

Lønnsansiennitet	Månedslønn
Begynnerlønn	21 839,50
Etter 2 år	22 030,50
Etter 4 år	22 282,50
Etter 6 år	22 421,50
Etter 8 år	22 879,50
Etter 10 år	23 174,50

§ 5.5.2.2 **Renholdere**

Minstelønnstabell:

Lønnsansiennitet	Månedslønn
Begynnerlønn	21 283,50
Etter 1 år	21 668,50
Etter 2 år	21 797,50
Etter 10 år	22 240,50

Dersom bedriften krever at arbeidstaker skal ha førerkort i kl. C og D for å utføre arbeidet, betales et tillegg til overnevnte satser på kr. 150,- pr. måned.

§ 5.5.2.3 **Renholdspersonell innvendig renhold**

Minstelønnstabell:

Lønnsansiennitet	Månedslønn
Under 18 år	17 595,50
0 - 2 år	20 237,50
2 - 4 år	20 654,50
Over 4 år	21 024,50

§ 5.6.2. **Lærlinger**

§ 5.6.2.1. **Lærlinger - Reform 94**

Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønnssystem.

Grunnlaget for beregning av lærlingers lønn er nyutdannet fagarbeiders fortjeneste, eksklusiv alle tillegg, innenfor lærlingers fag ved bedriften.

Lønnen skal være:

- 3. året 40 %
- 4. året 60 %

Når lærlinger er i rollen utenfor opplæringsplanen, som inkluderer opplæringstid og verdiskapingstid, tilkommer vedkommende lønn og ubekvemstillegg i henhold til denne overenskomst.

§ 5.6.2.2. **Ansatte med fagbrev direkte fra skole**

Ansatte med fagbrev som kommer direkte fra skole og er uten relevant praksis i henhold til Reform 94, betales med 80% av nyutdannet fagarbeiders fortjeneste, eksklusiv alle tillegg, innenfor vedkommendes aktuelle fag inntil vedkommende har 1 års praksis i bedriften.

Minste timefortjeneste for fagarbeider gjelder ikke i dette tilfellet.

§ 5.6.3. Praksiskandidater

For arbeidstakere som i henhold til opplæringslovens § 3.5. ønsker å avlegge fagprøve, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

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

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

§ 6 ANNEN GODTGJØRELSE

§ 6.1. Tillegg for ubekvem arbeidstid

- a) For arbeid på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 15.00 på jul-, påske-, pinse- og nyttårsaften, betales 100 % tillegg.
- b) For tjeneste i tidsrommet kl. 19.00 - 06.00 betales et tillegg på 25% av den ordinære timelønnen. Fra lørdag kl. 15.00 til søndag kl. 24.00 betales et tillegg på 40 %.
Tillegget utbetales ikke for arbeid som etter bokstav a) godtgjøres med 100 % tillegg.

Tillegget betales for alle betalte timer innenfor de angitte tidsrom.

Ubekvemstilleggene på 25 % og 40 % utbetales ikke dersom arbeidet er godtgjort med overtidstillegg.

§ 6.2. Deltskifttillegg

Utenfor Oslo

Ved sammenhengende opphold på stasjoneringssted utover 2 timer, betales en godtgjørelse lik en timelønn pr. dag.

I Oslo:

Se eget bilag om delte skift, pkt 5.

§ 6.3. Overnatting og diett

Overnatting

Bedriften sørger for og betaler for nødvendig overnatting i bedriftens tjeneste. Ved valg av overnattingsstedet skal bedriften påse at sjåføren får fullverdig døgnhvile, fortrinnsvis på enerom med dusj og toalett.

Overnatting utenfor stasjoneringsted

I forbindelse med overnatting utenfor stasjoneringsted, betales det på framkjøringdagen, hjemreisedagen og eventuelle overliggende dager for arbeidet tid, dog minst for 6 timer og 15 minutter (6 timer for 35,5 timers uke).

Diett ved tjeneste utenfor stasjoneringsted

Ved overnatting i selskapets tjeneste utenfor stasjoneringstedet, betales den ansatte med kr 95,- i diett for hver påbegynt 12 timer.

For turer uten overnatting som strekker seg over 12 timer, betales diett med kr 70,-.

§ 6.4. Tellepenger

På personruter (ikke kombinerte ruter med mindre enn 13 sitteplasser) betales kr 75,- pr. måned i tellepenger.

Tariffpartene kan ved endring av dagens billetteringssystem i tariffperioden treffe avtale om at tellepengene kan godtgjøres i forhold til omsetning av kort og billetter på bussene, dog skal tellepengene minst utgjøre kr. 75,- pr. måned.

Ansatte på redusert arbeidstid betales forholdsvis pr. time for den tid de er i tjeneste.

§ 7 **BESTEMMELSER OM FRITID, FERIE OG PERMISJONER**

§ 7.1. Spise-/hviletidsbestemmelser

Spise-/hviletidsbestemmelser fastsettes i henhold til aml. § 10-9, samt kjøre- og hviletidsbestemmelsene der disse gjelder.

Opphold etter ruteplanen på inntil ½ time ved stasjoneringstedet regnes som arbeidstid. Dette gjelder ikke når oppholdstiden nyttes til spisepause.

En spisepause på 30 minutter avholdes i henhold til bestemmelsene i aml. § 10-9. Spisepauser skal så vidt mulig gis etter 4 timers arbeid når

dette i teknisk henseende er hensiktsmessig, dog senest etter 5 timers arbeidstid.

Dersom spisepause gis etter 4 timer, skal det legges inn nødvendig pause for personlig behov.

Partene kan inngå lokal avtale om tidsmessig avvik vedrørende plassering av spisepause.

§ 7.2. Daglig og ukentlig fritid.

Den daglige og ukentlige fritid gis i henhold til bestemmelsene i aml. §§ 10-8 og 10-6 nr 9.

Aml.s bestemmelser om søn- og helligdagsfri kan etter avtale mellom partene på den enkelte bedrift gjennomføres på gjennomsnittbasis.

§ 7.3. Feriebestemmelser

Ferie gis i henhold til ferielovens bestemmelser samt bilag om 5. ferieuke i mellom TL og NHO.

Bedriftene skal søke å avvikle sommerferien i skoleferien.

§ 7.4. Velferdspermisjoner

For korte velferdspermisjoner gjelder bilaget mellom hovedorganisasjonene, jfr. Bilag 6

§ 7.5. Lønn under 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.

§ 8. UNIFORM OG VAREKLÆR

§ 8.1 Partene inngår lokal avtale om uniform og vareklær

Der hvor partene finner det hensiktsmessig eller hvis partene ikke blir enige, gjelder bestemmelsene i pkt. § 8.2

§ 8.2

Alle sjåførere skal ha uniform i tjenesten. Uniformen skal være korrekt og representativ. Uniformsutrustningen består av en obligatorisk grunnpakke og et utvalg valgfrie tilleggseffekter og vareklær. Sliteterminen er 24 måneder.

Navneskilt og slipsnål fåes en gang og fornyes ved behov.

Tildeling av uniform og eller vareklær baseres på poengberegning. Sum poeng pr. slitetermin er 290 poeng.

01.07 og 73 poeng hvis ansettelsesdato er 01.07 og senere I tillegg tildeles poeng for ytterligere 2 kalenderår – dvs. 290 poeng. Ny oppfylling av uniformspoeng skjer deretter fra og med januar i de påfølgende år med 145 poeng årlig. Minimum uttak eller nedskrivning i en slitetermin av poengkontoen er poeng tilsvarende en uniformsjakke, to bukser / skjørt og to skjorter. Utover det kan effekter taes ut etter behov.

Ved uttak av effekter med større poengverdi enn poengkontoens pålydende, betales resterende av bruker ved trekk i lønn med 10 kr. pr. poeng. Restpoeng godtgjøres ikke.

For deltidsansatte nyttes stillingsbrøken for beregning av poeng. Er stillingsandelen lavere enn 50 %, tildeles en ytterjakke, en uniformsjakke, en uniformsbukse, to skjorter og slips. Uniformseffekter bestilles ved nytilsetting, eller to ganger pr. kalenderår. Uniformseffekter som blir ødelagt i tjenesten, erstattes med nye effekter vederlagsfritt. Effekter som er nødvendig for å utføre annet arbeid enn å kjøre buss avtales lokalt.

GRUNNPAKKE			
Artikkel:	Antall	Enhet	Poeng
Uniformsjakke	1	stk	60
Uniformsbukse/skjørt	2	stk	30
Uniformsskjorte	4	stk	10
Uniformsvest	1	stk	30
Ytterjakke	1	stk	60
Slips/sjal	1	stk	10
Sko (standard)	1	par	30
TILLEGGSEFFEKTER			
Artikkel:	Antall	Enhet	Poeng
Sommerbukse	1	stk	30
Strikkejakke	1	stk	35
V-genser	1	stk	25
Lue	1	stk	25
Skjerf	1	stk	10
Belte	1	stk	10
Sokker mørke	1	par	3
Sko (Ecco-Bates Calif)	1	par	65
Solbriller	1	par	10

§ 9 FRIKORTBESTEMMELSER

§ 9.1. Generelt.

For utstedelse av frikort betales en egenandel på kr. 80,- pr. år pr. utstedt frikort.

§ 9.1.1. Rutebilselskaper utenfor Oslo.

Bedriftens fast ansatte, ektefelle og barn under 17 år, reiser fritt på bedriftens bussruter.

Arbeidere i uniform kjører fritt til og fra sitt arbeid på de ruter som omfattes av bussbransjeavtalene (gjelder uavhengig av arbeidsgivers organisasjonstilhørighet).

Samme regler gjelder også for samboende og dennes barn i samme husstand som gjennom oppgave fra Folkeregisteret kan dokumentere at vedkommende har hatt felles bolig med ansatte i 2 år.

Bedriftens fast ansatte reiser fritt med bedriftens ekspressruter. Ektefelle/samboer og barn under 17 år kan etter søknad innvilges frireiser.

I de tilfelle flere bedrifter har samkjørende ekspressruter, gjelder frireisen også på de samkjørende bedrifter for de fast ansatte (uavhengig av arbeidsgivers organisasjonstilhørighet).

§ 9.1.2. Rutebilselskaper i Oslo.

Ved utstedelse av frikort kjører arbeidere som er i selskapets tjeneste samt ektefelle og barn (skoleungdom), fritt på alle lokalruter og på de ruter som vedkommende er bosatt, forutsatt at denne rute kommer inn under bussbransjeavtalene (gjelder uavhengig av arbeidsgivers organisasjonstilhørighet), når dette skjer uten fortrenghet for betalende publikum.

Samme regler gjelder også for samboende og dennes barn i samme husstand som gjennom oppgave fra Folkeregisteret kan dokumentere at vedkommende har hatt felles bolig med den ansatte i 2 år.

Arbeidere i uniform kjører fritt til og fra sitt arbeid på de ruter som omfattes av overenskomsten. På langruter utstedes frikort på søknad.

§ 9.2. Pensjonister.

Ansatte som mottar alders- eller uførepensjon, beholder samme frikortrettigheter som fast ansatte, dersom ansettelsesforholdet har hatt en varighet på minst 15 år. Samme regler gjelder den ansattes ektefelle eller samboer etter reglene i § 9.1.1. og § 9.1.2.

Ansatte som i bedriftens tjeneste utsettes for ulykke som medfører full uførhet eller uførepensjon, beholder frikortrettighetene uansett alder eller ansettelsestid i bedriften.

§ 9.3.

Reiser dekket av offentlige myndigheter.

Rett til fri reise gjelder ikke reiser til/fra skole der vedkommende har krav på fri skyss fra det offentlige og heller ikke for reiser som dekkes av trygdekontoret.

Har skolemyndighetene fastsatt egenandel ved skoleskyss, skal bedriften etablere ordninger som gjør at de ansattes barn slipper å betale egenandel og kan benytte frikortet.

§ 10

SJÅFØRER TURBILKJØRING

§ 10.1

Generelt

Bestemmelsene i overenskomsten forøvrig gjelder i den utstrekning disse ikke er unntatt, er behandlet spesielt nedenfor eller faller utenfor det området som naturlig hører inn under begrepet turkjøring.

§ 10.1.1.

Gyldighetsområde

Turbilavtalen gjøres gjeldende for all persontransport med buss utenfor ordinær rutekjøring og kontraktkjøring (skolebarnkjøring, arbeidsruter, flybuss, ekspressruter etc.).

§ 10.1.2.

Lokale avtaler

Partene på den enkelte bedrift kan skriftlig inngå lokale avtaler om turbilkjøring. Dersom de lokale parter ikke kommer til enighet, skal turbilkjøringen skje på grunnlag av denne sentrale avtale.

§ 10.1.3

Tildeling / rekruttering til turkjøring

Ved rekruttering til ledige stillinger som turbilsjåfører, skal disse også kunngjøres internt. Det tas hensyn til kvalifikasjoner. Under ellers like vilkår, legges vedkommendes bedriftsansienitet til grunn.

§ 10.2.

Lønnsbestemmelser

§ 10.2.1.

Lønn, turbil

Årlig lønnsregulering

De fastsatte lønnsseter er minstelønnsseter. Det skal kunne gis tillegg til minstelønnen etter ansiennitet, dyktighet og praksis. I tariffperioden foretas regulering av lønningene en gang årlig pr. 1. april dersom partene ikke blir enige om en annen dato.

Grunnlaget for den årlige regulering/vurdering

Grunnlaget for de lokale forhandlinger i den enkelte bedrift skal være bedriftens økonomi, produktivitet, lønnsomhet og den alminnelige lønnsutvikling. Forhandlingsresultatet skal nedfelles i en skriftlig protokoll.

§ 10.2.2 **Sjåfør med fagbrev**

Sjåfør med fagbrev får en minstelønn ved turkjøring på kr. 22 044,50,- pr. mnd.

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider er at vedkommende har bestått fagprøve etter lov om opplæring i faget yrkessjåfør tunge kjøretøyer.

§ 10.2.3 **Sjåfører**

Sjåfører uten fagbrev får en minstelønn ved turkjøring på kr. 20 973,50,- pr. mnd.

§ 10.2.4 **Dagsatser**

Det kan på den enkelte bedrift avtales faste dagsatser, der det også tas hensyn til fagbrev, jfr. § 10.2.2, 2. avsnitt.

Satsene kan varieres mellom hverdager, lørdager, søndager og andre hellig- og høytidsdager.

§ 10.3 **Annen godtgjørelse**

§ 10.3.1 **Overtid**

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg på ordinær timelønn etter avtalt utligningstid.

De øvrige bestemmelsene i § 4.6.

§ 10.3.2 **Tillegg for ubekvem arbeidstid**

For arbeid på nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, samt etter kl. 15.00 på jul-, påske-, pinse-, og nyttårsaften, betales 100 % tillegg.

De øvrige bestemmelsene i § 6.1. utgår.

§ 10.3.3 **Renhold - vedlikehold**

Innvendig og utvendig renhold av buss skal utføres av sjåføren. Retningslinjer/godtgjørelse for dette avtales lokalt.

§ 10.3.4 **Sjåførkort**

Utgifter til sjåførkort for digital fartsskriver, som er nødvendig for å utføre oppdrag som sjåfør i bedriften, betales av bedriften.

§ 10.4. **Arbeidstidsbestemmelser**

§ 10.4.1 **Generelt**

Når sjåføren følger denne overenskomsten, eller lokal avtale hjemlet i denne, gjelder en ukentlig arbeidstid, jfr. bilag 1.

For sjåførar som helt eller delvis følger denne overenskomsten, eller lokal avtale hjemlet i denne, utlignes arbeidstiden over 1 år.

For fast tilsatte sjåførar som for perioder av året følger denne overenskomsten, er det en forutsetning at man totalt ikke overskrider aml.'s arbeidstidsbestemmelser.

For arbeidstakere som er midlertidig ansatt for et bestemt tidsrom eller for en sesong, kan arbeidstiden beregnes gjennomsnittlig over det tidsrom som arbeidsforholdet varer.

§ 10.4.2 Arbeidsplaner

Overenskomstens § 4.4, gjelder som hovedregel.

Turoppdrag som bedriften mottar med kort varsel, skal varsles så tidlig som mulig.

I den grad turoppdragene er av en slik art at etablering av arbeidsplaner ikke er mulig, har bedriften anledning til å styre arbeidstiden på kortere varsel, i nødvendige tilfeller fra dag til dag.

§ 10.4.3 Endagsturer - Turer uten overnatting

§ 10.4.3.1 Timekjøring / enkle oppdrag

Turoppdrag, inkludert stell av vogn, betales med minimum 2 timer pr. oppdrag.

Er oppholdet mellom turene 2 timer eller mindre, betales løpende tid.

§ 10.4.4 Flerdagsturer - Turer med overnatting

§ 10.4.4.1 Utreisedag og hjemreisedag

Utreisedag og hjemreisedag betales i henhold til arbeidet tid, dog minst for 3 timer pr. dag.

§ 10.4.4.2 Kjøredager

Det betales i henhold til arbeidet tid, dog minst for 6 t 15 min pr. dag i gjennomsnitt pr. tur.

Dersom sjåføren under opphold i kjøringen blir innkvartert på tilfredsstillende innkvarteringssted, regnes dette som arbeidstakers fritid.

§ 10.4.4.3 Liggedager utenfor det hjemlige stasjoningssted i påvente av ny tur

Disse dager godtgjøres med 6 timer og 15 minutter inkludert stell av vogn m.m.

§ 10.5. Spesielle turbilbestemmelser

§ 10.5.1. Innkvartering

Bedriften skal ved flerdagsturer sørge for at sjåføren får fullverdig hvile på tilfredsstillende innkvarteringssted, med dusj og toalett, fortrinnsvis enerom.

§ 10.5.2. Bespising

Dersom nødvendige måltider ikke er dekket av oppdragsgiver, godtgjøres disse av arbeidsgiver.

Retningslinjer avtales lokalt.

§ 10.5.3 Forholdet turkjøring / rutekjøring

Turbilsjåfør som blir satt til annen type kjøring følger gjeldende Tariff for denne kjøringen.

Rutebilsjåfør som blir satt til turkjøring for én dag eller inntil én uke, skal være garantert minimum den lønn han ville hatt for denne kjøringen.

DEL IV: IKRAFTTREDEN - VARIGHET – UORGANISERTE BEDRIFTER - BILAGENE

1. IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2008 og varer til 31. mars 2010 og videre 1 år av gangen hvis ikke en av partene sier den opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

2. UORGANISERTE BEDRIFTER

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtaler med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "hengeavtaler" eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende:

- Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.
- Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.
- Når YS-forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen om tilfredsstillende arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

- Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse /plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.
- Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.
- Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1, nr. 3.
- Dersom forbundet er der bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sies opp i hht. de oppsigelsesregler som gjelder.

Avtale om gruppelivsforsikring

Medlemmer i bransjeavtalen skal være gruppelivsforsikret med følgende vilkår:

- 15 G fram til fylte 50 år.
- deretter 10 G med nedtrapping med 0,5 G pr. år til 5 G ved pensjon eller fratreden.

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.

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.

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.

Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

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.

Fagopplæring og etter- og videreutdanning

Kompetanseoverføring

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

Fag – og yrkesopplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet. For å stimulere dette arbeidet er partene enige om at det legges opp til en målrettet satsing gjennom de etablerte partssammensatte utvalgene i NAVO – området rettet mot kompetanse. Satsingen vil da blant annet rette seg mot

- å bidra til utforming av konkrete informasjonsopplegg og materiell/nettløsninger for å informere virksomhetene om innholdet og mulighetene i lærlingeordningen.
- å planlegge en informasjons - og erfaringskonferanse for NAVOs medlemsvirksomheter høsten 2006 med fokus på viktigheten av å øke antall læreplasser ut fra virksomhetens og samfunnets behov
- å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fag – og yrkesopplæringen slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene sikrer at tilbudet innenfor fag – og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi mv.
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden.

Etter – og videreutdanning

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

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å 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.

Partene er derfor enige om at det gjennom de etablerte partssammensatte grupper rettet mot kompetanse, tar initiativ til presentasjon, dokumentasjon og bearbeiding av gode eksempler på hensiktsmessige framgangsmåter for å tydeliggjøre kompetansebehov som følger av fremtidige behov og endringer i virksomheten.

Dette grunnlaget vil formidles til virksomhetene og de lokale parter gjennom felles konferanser og informasjonsopplegg.

Realkompetanse

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

AVTALEFESTET PENSJON

1. Avtalefestet pensjon (AFP)

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

1.1. Ytelser og vilkår

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

I tillegg til pensjon beregnet etter folketrygdlovens regler utbetales et AFP - tillegg på Kr. 1700 pr. måned.

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

AFP - ytelsen til arbeidstakere som pensjoneres etter 1. oktober 1997, skal ikke overstige 70 % av tidligere inntekt på årsbasis. Tidligere inntekt beregnes etter § 3 i "Forskrifter om vilkår for å yte statstilskott for avtalefestet pensjon" av 30. desember 1988 med senere endringer.

1.2. AFP - ordningen i NAVO området

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

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

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

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

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

Avtale om opplysning og utviklingsordning

Medlemmer i bransjeavtalen er tilsluttet avtale om Opplysnings- og Utviklingsordningen i NAVO.

Avtale om Opplysnings- og Utviklingsordning i NAVO

Innhold:

▪ § 1 Partsforhold

▪ § 2 Formål

▪ § 3 Finansiering

▪ § 4 Administrasjon

▪ § 5 Midlenes fordeling

▪ § 6 Oversikt over midlenes anvendelse

▪ § 7 Regulering

▪ § 8 Ikrafttredelse og varighet

§ 1 Partsforhold

Denne avtalen gjelder mellom Norges arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning (NAVO) og dens medlemmer, og Landsorganisasjonen i Norge (LO), representert ved LO - Stat, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) representert med YS - Seksjon Stat, og Sammenslutningen av Akademikerorganisasjoner i NAVO (SAN) og deres medlemmer.

§ 2 Formål

Ordningen har som formål gjennomføring eller støtte til opplæringstiltak mv. for organisasjonenes tillitsvalgte i NAVO -området.

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs og skolevirksomhet, skal bla. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, omstilling, effektivisering, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. forberedelse, tilrettelegging av opplæringstiltak,
3. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
4. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte virksomhet.

§ 3 Finansiering

Ordningen finansieres ved at arbeidsgiver betaler en avgift på
kr. 162,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 4 og 20 timer pr. uke
kr. 270,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 20 og 30 timer pr. uke
kr. 378,- pr. år for arbeidstakere som arbeider 30 timer og derover pr. uke.
Stillinger som ikke omfattes av overenskomsten, inngår ikke i avgiftsgrunnlaget.

Arbeidstakerne betaler til ordningen ved at arbeidsgiver trekker kr. 3,25 pr. uke, kr. 14,08 pr. mnd., eller kr. 169 pr. år i deres lønn. Dette lønnstrekket inngår i den avgift arbeidsgiver betaler.

Arbeidstakere som ikke arbeider full stilling, betaler en forholdsmessig andel.

Avgift beregnes i henhold til de som er ansatt pr. 1. januar og innbetales innen utgangen av februar til Opplysnings- og utviklingsordningen i NAVO.

§ 4 Administrasjon

Det opprettes et styre med 8 medlemmer, sammensatt av 4 representanter fra NAVO, 2 representanter fra LO - Stat, en representant fra hver av YS - S og SAN. Leder utpekes av NAVO. NAVO utfører sekretariatsfunksjon i utvalget, og fører regnskap over bruk av midlene i ordningen. Revidert regnskap forelegges styret til godkjenning.

Eventuelle utgifter til administrasjon/drift av styrets virksomhet, dekkes av midlene i ordningen.

Styret skal drøfte prinsipielle saker av felles interesse, samt saker som NAVO eller hovedorganisasjonene/SAN finner grunn til å forelegge styret.

Styret skal godkjenne rapport fra hovedorganisasjonene/SAN over bruken av midlene, jfr. § 7.

§ 5 Midlenes fordeling

Organisasjonene skal innen 1. april melde inn revisorbekreftet medlemstall i NAVO -sektoren pr. 1. januar. Styret fastsetter fordelingsnøkkel på grunnlag av dette. Midlene fordeles mellom organisasjonene i forhold til fordelingsnøkkelen. Midler overføres organisasjonene ved utgangen av hvert kvartal.

Dersom det skjer endringer i NAVOs medlemsvirksomheter, og dette fører til vesentlige endringer i fordelingsnøkkelen, kan styret fastsette ny fordelingsnøkkel som skal gjelde fra første etterfølgende kvartalsutbetaling.

§ 6 Oversikt over midlenes anvendelse

Organisasjonene utarbeider ved hvert regnskapsårs avslutning en rapport hvor man i store trekk redegjør for hvordan midlene er anvendt i det avsluttede regnskapsåret. Rapporten, bekreftet av revisor, sendes styret til godkjenning innen 1. juli året etter regnskapsåret. Organisasjonene utarbeider ved hvert regnskapsårs avslutning en rapport hvor man i store trekk redegjør for hvordan midlene er anvendt i det avsluttede regnskapsåret. Rapporten, bekreftet av revisor, sendes styret til godkjenning innen 1. juli året etter regnskapsåret.

§ 7 Regulering

Det kan opptas forhandlinger om regulering av avtalen i forbindelse med revisjon av overenskomsten.

§ 8 Ikrafttredelse og varighet

Denne avtale trer i kraft 1. januar 1996 og gjelder til og med 30. april 1996. Deretter følger avtalen overenskomsten med samme løpetid og oppsigelsesfrist.

Avtale om korte velferdspermisjoner

Generelt om 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:

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

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

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

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. Permisjoner for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor når trygden gir stønad til behandlingen.
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.
3. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av egen sykdom må forlate arbeidsstedet.
4. Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner skolen.
5. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1

time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen, og ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

6. 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.
7. Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.
8. Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
9. Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
10. Permisjon ved deltagelse i egne barns konfirmasjon

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 feriepengegrunnet, 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.

Arbeidsvilkår i forbindelse med fødsel og adopsjon

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse iht. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende. Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

Avtale om delte skift for sjåførere i Oslo

- Særordninger og vedrørende delte skift gjennomføres etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte, jfr. § 4.3
- I de tilfellene partene ikke inngår lokal avtale om delte skift, gjelder følgende for sjåførere i Oslo og Akershus:

Delte skift avsluttes senest kl 19.00. Arbeidstid som faller utenfor rammen av 12 timers utstrekking, eller som faller senere enn kl. 19.00 betales som overtid. Minste opphold i tjenesten skal sammenhengende være 3 timer. Kjøring i oppholdstiden betales som overtid. Bestemmelsen om opphold kan i det enkelte tilfelle fravikes ved tjenesteoppsett dager før hellig/høytidsdager. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoneringsted eller på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.

Delte skift kan blandes med andre skift for turnuser som har fri lørdager og søndager.

Inntil 25 % av turnusene med kjøring i helgene kan inneholde ett delt skift pr. uke.

Rene deltskift - turnuser skal ha fri lørdag og søndag, og helligdager samt på de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.

Det gis en kompensasjon pr. delte skift tilsvarende 20 % av daglønnsatsen til den enhver tid gjeldende 6-års-sats for kjøring i Akershus.

Alle sjåførere som kjører turnus med bare delte skift, skal ha rett til full lønn dersom den faktiske arbeidstiden deres overstiger 80 % av heltidsstilling.

Varighet og regulering for 2. avtaleår

Avtalen gjelder fra 01.04.2008 til 31.03.2010, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sier den opp med 2 – to - måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom forbundene og Nettbuss/Borg Buss om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsikten for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til i forbundene eller det organ forbundene bemyndiger og Nettbuss/Borg Buss. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har framsatt krav innen 14 – fjorten – dager etter forhandlingenes avslutning, si opp tariffavtalen med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2009)

BESTEMMELSER OM TJENESTEPENSJON

Ansatte som omfattes av bransjeavtalen, og som ikke er innmeldt i andre lukkede ordninger som er avtalt videreført i bransjeavtalen, skal være tilsluttet pensjonsordningen.

Pensjonsordningen er en innskuddpensjon hvor bedriften betaler 5 % av den delen av pensjonsgrunnlaget som overstiger en gang grunnbeløpet i Folketrygden og 8 % av pensjonsgrunnlaget som overstiger 6 ganger grunnbeløpet i Folketrygden, i premie til ordningen.

Beregning av lønn som pensjonsgrunnlag foretas i henhold til bestemmelsene gitt i Lov om innskuddspensjon § 5 - 5.

All avkastning skal tilføres medlemmenes pensjonskapital/konto.

Ordinær pensjonsalder er 67 år. Det skal være premiefritak ved uførhet. Det skal i tillegg etableres en ordning med uførepensjon med et pensjonsnivå på 62 %. Pensjonsnivået beregnes som 62 % av pensjonsgrunnlaget med fradragen av antatt folketrygd (ugift pensjonist – ikke samboende).

Medlemmer i ordningen utbetales nettolønn slik at all avtalt lønn som inngår i pensjonsgrunnlaget utbetales med 98 % av avtalt beløp.

Kompetanse

Partene er enige om å etablere et nytt modulbasert system for bransjekompetanse basert på innstillingen fra det partsammensatte kompetanseutvalget. Systemet skal være operativt senest 1.1.2008.

Modulene er frittstående og skal hver for seg gi et kompetansebevis og et lønnstillegg.

Modulene er:

1. Kunden
2. Bussen og miljø
3. Helse, miljø og sikkerhet
4. Egen og bedriftens utvikling
5. Bedriftsintern kompetanse

Det skal utarbeides læreplaner, læremateriell og eksamens/prøveskjemaer som er felles for bransjen for de felles modulene. Det skal også utarbeides elektronisk læremateriell for de ulike modulene.

Partene er enige om å oppnevne et fast partssammensatt kompetanseutvalg som skal:

- Initiere utarbeidelse av læreplaner, -materiell, prøver etc inkl elektronisk lære- og prøvemateriell
- Godkjenne læreplanene
- Godkjenne opplæringsbedriftene
- Fastsette prøveinnhold for de felles modulene og godkjenne sensorer
- Evaluere ordningen

Kompetanseutvalget skal knytte til seg pedagogisk og faglig bistand.

Lønnstillegg for bransjekompetanse

Kompetansebevis og fagbrev er uavhengige kompetansesystemer som delvis overlapper hverandre.

	<u>Tillegg u/fagbrev</u>	<u>Tillegg m/fagbrev</u>
Kunden	kr 2,00 pr time	kr 1,50 pr time *
Bussen og miljø	kr 2,00 pr time	kr 1,50 pr time *
Helse, miljø og sikkerhet	kr 2,00 pr time	kr 1,50 pr time *
Egen og bedriftens utvikling	kr 2,00 pr time	kr 1,50 pr time *
Bedriftsintern komp	kr 2,00 pr time	kr 1,50 pr time *

* Fagbrevtillegg kommer i tillegg