

NETTBUSSAVTALEN 2008



YRKESTRAFIKKFORBUNDET
www.ytf.no

OVERENSKOMST

2008

mellom

Spekter/Nettbuss

og

YS Spekter og YTF

**Inklusiv Spekters A-del
Inngått mellom Spekter og YS Spekter**

Gyldig fra 1. april 2008 til 31. mars 2010

Innhold	Side
Overenskomst del A	5
I Inndeling i overenskomstområder	5
II Generell Lønnstillegg	5
III Gjennomføring av de lokale forhandlingene	5
1. Generelt	5
2. De lokale lønnsforhandlingene	6
3 Andre forhold	6
4. Forhandlinger om overenskomsten del B	6
4.1 Lærlingelønn	6
4.2 Arbeidsvilkår	7
4.3 Prøvetid og oppsigelse	8
5. Forholdet til andre overenskomster	8
6. Frister for de videre forhandlinger	8
7. Overenskomstens omfang	8
IV Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster	9
1 Avtalefestet pensjon AFP	9
1.1 Ytelser og vilkår	9
1.2 AFP-ordningen i Spekter området	9
2. Avtalefestet ferie	10
3. Fjernarbeid	11
4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.	11
4.1 Innleie av arbeidstakere	11
4.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter	11
4.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)	11
4.4 Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger	12
4.5 Personvern og taushetsplikt	12
4.6 Bo-og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører	12
4.7 Bruk av vikarer	12
4.8 Andre forhold	12
5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning	12
6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov	14
7. OU ordningen i Spekter	14
8. Gjennomføring av forhandlingsresultater	14
9. Reguleringsbestemmelser for annet avtaleår	14
10. Overenskomstens ikrafttreden og varighet	15
Overenskomsten del B	16
1. Overenskomsten omfang	16
1.1 Bedrifter hvor overenskomsten gjelder	16
1.2 Konsern	16
1.3 Unntak fra overenskomsten	16
2. Fellesdel	16
2.1 Lønnsbestemmelser	16
2.2 Godskrivingsregler	16
2.3 Arbeidstid	17

2.3.1	Alminnelig arbeidstid	17
2.4	Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid	17
2.4.1	Arbeidsplaner	17
2.4.2	Veskeoppgjør	17
2.4.3	Skiftplaner	17
2.4.4	Stasjoneringssted	17
2.4.5	Reisetid fro å ta arbeid annet sted	17
2.5	Spesielle lønnsbestemmelser	17
2.5.1	Definisjon av lønn	17
2.5.2	Arbeidstakere med fagbrev	18
2.5.3	Praksiskandidater	18
2.5.4	Lærlinger utenfor rollen som lærling	18
2.6	Tillegg	18
2.6.1	Natt	18
2.6.2	Lørdag - og søndag	18
2.6.3	Delt dagsverk	18
2.6.4	Overtid	19
2.6.5	Helge- og høytidstillegg	19
2.6.6	Ekstraordinært beordret frammøte	19
2.7	Utbetaling av lønn	19
2.7.1	Utbetalingstidspunkt	19
2.7.2	Lokale tidspunkter	19
2.8	Arbeidsvilkår og lovbestemte permisjoner	19
2.9	Velferdspermisjoner	20
2.9.1	Permisjoner ved dødsfall	20
2.9.2	Permisjoner for behandling lege/tannlege/ samt henvisninger	20
2.9.3	Permisjoner for resten av arbeidsdagen	20
2.9.4	Permisjoner akutt sykdomstilfelle i hjemmet	20
2.9.5	Permisjoner i forbindelse med fødsel	20
2.9.6	Permisjoner ved flytting	20
2.9.7	Permisjoner – blodgivning	20
2.9.8	Samboere	20
2.9.9	Permisjoner – 1.dag skole/barnehage	21
2.9.10	Retningslinjer for praktisering	21
2.10	Feriebestemmelser	21
2.11	Tjenestepensjoner og gruppelivsforsikring	21
2.11.1	Generelle bestemmelser	21
2.11.2	Styringsgruppe for tjenestepensjonsordningen	21
2.12	Frikortbestemmelser	21
2.12.1	Fast ansatte	21
2.12.2	Midlertidige ansatte	21
2.12.3	Servicekort for alders- og uførepensjonister	22
2.12.4	Arbeidsreiser innen konsernet	22
2.12.5	Bruk av frikort/klippekort	22
2.12.6	Frikortsrettigheter for uføre/uførepensjonister i Nettbusskonsernet	22
2.13	Uniformer og vareklær	22
2.14	Konsernansiennitet i Nettbuss	22
2.14.1	Konsernansiennitet	22
2.14.2	Konsernansiennitet ved søknader på ledige stillinger	22
2.14.3	Rekruttering til ledige tjenester i eget selskap	23

2.14.4	Konsernansiennitet ved innskrenkninger	23
2.14.5	Konsernansiennitet når ansatte slutter og begrunner igjen	23
2.14.6	Pålagt militærtjeneste/siviltjeneste	23
2.14.7	Rekruttering til ledige tjenester i forbindelse med anbud	23
2.15	Flytting av arbeidssted	23
2.16	Innenlands tjenestereiser	23
3.	Særbestemmelser for sjåførere, ansatte ved verksteder og renholdere	24
3.1	Sjåførere i rutevirksomhet	24
3.1.1	Garantilønn	24
3.1.2	Overnatting	24
3.1.3	Kollektiv ran- og innbruddsforsikring	24
3.1.4	Tellepenger	24
3.1.5	Diett og overnatting	24
3.2	Garantilønnsavtale for turbilvirksomheter	24
3.2.1	Gyldighetsområde	24
3.2.2	Fortrinnsrett	24
3.2.3	Arbeidstidsbestemmelser	24
3.2.4	Lønnsbestemmelser	25
3.2.5	Annen godtgjørelse	25
3.2.6	Annet	25
3.2.7	Bespising	25
3.2.8	Lokale tilpasninger	25
3.3	Mekanikere	25
3.4	Renholdere og hjelpearbeidere	25
3.5	Sjåførere i godstransport	26
3.5.1	Arbeidstidsbestemmelser	26
3.5.2	Arbeidstid	26
3.5.3	Arbeidsplan/skiftordninger	26
3.5.4	Spise og hviletidsbestemmelser	26
3.5.5	Lønn m.m	26
3.5.6	Tillegg for kjøring med vogntog og semi	26
3.5.7	Tillegg for kjøring på endagsturer	26
3.5.8	Tillegg for kjøring på flerdagsturer	26
3.5.9	Overtid, helge og høytidstillegg	27
4	Bestemmelser for funksjonærer og mellomledere	27
4.1	Kontomedarbeidere/kontorfunksjonærer	27
4.2	Mellomledere	27
Vedlegg 1:		
	Bestemmelse for tjenestepensjon og gruppelivsforsikring	28
Vedlegg 2:		
	Uniformbestemmelser	29
Vedlegg 3:		
	Garantilønn, sjåførere, mekanikere, renholdere, kontomedarbeidere	30
	Garantilønn for mellomledere	31

OVERENSKOMSTENS DEL A

I Inndeling i overenskomstområder

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 10 overenskomstområder. Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg til protokollen.

II GENERELT LØNNSTILLEGG

Det gis et generelt lønnstillegg på kr 3.900,- pr år.

Det gis ytterligere et tillegg på kr 5.850,- pr år til arbeidstakere (unntatt lærlinger og unge arbeidstakere) med en årslønn som er lavere enn kr 301.320,-

Ved beregning av årslønn legges følgende lønnsdefinisjoner til grunn:

for fast lønte arbeidstakere:

- avtalt fast lønn

for timelønte arbeidstakere:

- timelønn inklusive kompetanse-, kvalifikasjons- og personlige tillegg

for begge grupper:

- uregelmessige trekkpliktige godtgjørelser/tillegg (variable tillegg som skifttillegg/turnustillegg mv)
- faste tillegg

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. April 2008. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

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

III GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. Generelt

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

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

2. De lokale lønnsforhandlingene

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

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurranssevne, herunder lønsmessig markedstilpasning.

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn samt den enkeltes anvendte kompetanse, det vil si real- og formalkompetanse.

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

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

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

3. Andre forhold

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

4. Forhandlinger om overenskomstens del B

4.1 Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % 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 opplæringa § 3-5 (tidligere lov om fagopplæring § 20) 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.

4.2 Arbeidsvilkår

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene: Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

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

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

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

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

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

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

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

4.3 Prøvetid og oppsigelse

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

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

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

5. Forholdet til andre overenskomster

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

6. Frister for de videre forhandlinger

Bistand skal varsles så tidlig som mulig, og siste frist for å be om bistand i de lokale forhandlingene er:

Torsdag 24. april kl. 1600

Frist for de lokale forhandlingene settes til:

Onsdag 30. April kl. 1600

Overstående frister gjelder ikke i overenskomstområde 4 og 10, her fastsetter partene frister på et senere tidspunkt.

7. Overenskomstens omfang

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

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

1. Avtalefestet pensjon (AFP)

a) Bestemmelser gjelder til 31. Desember 2009

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

1.1. Ytelser og vilkår

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

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

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

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

1.2. AFP-ordningen i Spekter området

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

Ordningen skal ha et styre som består av 4 representanter for Spekter, 2 representanter for LO Stat, 1 representant for YS-Spekter og 1 representant for SAN. Styrets leder oppnevnes av 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 Spekter-området medfører i seg selv ingen endringer i eventuelle lokale bestemmelser om særaldersgrense.

b) Bestemmelser gjelder fra 1. Januar 2010

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som fremgår av Riksmeglingsmannens forslag i sak 002/08 bilag 2 og 3. Dette innebærer en felles og lik AFP-ordning for virksomheter i privat sektor.

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

2. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

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

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

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

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

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, 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

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

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

Bestemmelsen i annet ledd gjelder ikke for kunstnerisk personale i NRK og NTO.

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.

4.2 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.

4.3 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.

4.4 Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

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

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

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

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

4.5 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.

4.6 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.

4.7 Bruk av vikarer

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

4.8 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.

5. Fagopplæring og etter – og videreutdanning

Kompetanseoverføring

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

Fag – og yrkesopplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet. For å stimulere dette arbeidet er partene enige om 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 m.v
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden.

Etter – og videreutdanning

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

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å 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 hvordan slik dokumentasjon best kan skje i de gitte situasjoner.

6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov.

Parene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. I denne sammenheng kan det blant annet være aktuelt med aktiviteter innenfor følgende områder:

- Det parts sammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* har utviklet et veiledningshefte vedrørende en del aktuelle tiltak for å stimulere integrering og mangfold i virksomhetene. Partene er enige om at dette veiledningsheftet med praktiske virksomhetseksempler bør brukes i virksomhetene for å diskutere hva som kan gjøres for å styrke mulighetene for arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn.
- Spekter har kartlagt hvilke tiltak virksomheter i Spekterområdet har iversatt innenfor livsfase- og seniorpolitikk. Partene er enige om at det med bakgrunn i blant annet dette materialet og i regi av det parts sammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* skal utarbeide en eksempelsamling til bruk i virksomheten.
- I de innledende sentrale forhandlingene i 2006 ble det avtalt et særskilt partssammensatt utvalg for likestillingsspørsmål. Partene er enige om at utvalgets oppgaver overføres det partssammensatte utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse som ble nedsatt ved hovedavtalerevisjonen i 2007.

7. OU- ordningen i Spekter

Sats pr. år for arbeidstakere som arbeider 30 timer eller mer økes fra kr 378,- til kr 402,- med virkning fra 01.07.2008

Avtalene endres redaksjonelt slik at NAVO endres til Spekter, YS-NAVO endres til YS-Spekter og Sammenslutningen av Akademikerorganisasjoner i NAVO endres til SAN. §8 i avtalene endres til: *Denne avtalen har samme varighet og oppsigelsestid som overenskomsten*

8 Gjennomføring av forhandlingsresultatet

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

9 Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og YS-Spekter om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt III 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 YS- Spekter innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

YS-Spekters vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

10. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2008 til og med 31. mars 2010, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

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

Arbeidsgiverforeningen Spekter

YS- Spekter

Ann- Karin Bratten

Ingerid Bjercke

OVERENSKOMSTENS DEL B

1. OVERENSKOMSTENS OMFANG

1.1 Overenskomsten gjelder for arbeidstakere i følgende bedrifter:

Averøy Billag AS

Drammen Rutebilstasjon AS

Nettbuss 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 Vestfold AS

Nettbuss Østfold AS

Team Trafikk AS

Team Verkstedssenter AS

Telemark Kollektivtrafikk AS

1.2 Konsern

Med konsern menes de selskaper som til enhver tid omfattes av denne overenskomsten.

1.3 Følgende ledere/lederkategorier unntas fra overenskomsten

Administrerende direktører, direktører og ledere for AS.

Ledere som rapporterer til stillingene nevnt under pkt 1.3, herunder fagsjefer i konsernstaben.

2 FELLESEDEL

Det avtales egne bestemmelser for turbil/godssjåfører.

2.1 Lønnsbestemmelser

Det kan i tillegg til lønn etter tariffavtalens bestemmelser inngås avtaler om bonusordninger, produksjonspremier, andre lokale tillegg, med mer.

2.2 Godskrivningsregler

Ved fastsettelse av lønn godskrives relevant praksis og relevant utdanning for arbeidet.

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

Andre saklige kriterier for godskrivning kan avtales skriftlig.

For reinholdere og hjelpearbeidere godskrives ansiennitet for arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

2.3 Arbeidstid

2.3.1 Alminnelig arbeidstid iht. bestemmelser gitt i AML § 10-4

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 timer per uke for de som kjører på kontrakt for Oslo Sporveier AS. For øvrig henvises til AML § 10.

2.4 Gjennomsnittberegning av den alminnelige arbeidstid.

Bedriften kan utligne arbeidstiden over inntil 8 uker. Arbeidstiden i den enkelte uke skal ikke overstige 48 timer.

For øvrig henvises til AML § 10-5.

2.4.1 Arbeidsplaner

Arbeidsplaner utarbeides i henhold til AML § 10-3.

Ved ekstraordinære 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 mulig fra dag til dag.

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

For fast ansatt personale i reservetjeneste skal det utarbeides egen fridagsplan.

2.4.2 Veskeoppgjør

Tid for veskeoppgjør på inntil 20 min. per uke er kompensert i timelønnen.

Oppgjørstid ut over 20 minutter skal påføres skiftplanen.

2.4.3 Skiftplaner

Intet skift skal ha lengre utstrekning enn 12 timer pr. dag. Ingen deler av noe skift skal være kortere enn 2 timer per. dag.

2.4.4 Stasjoneringssted

Arbeidstiden begynner og slutter på stasjoneringsstedet.

Stasjoneringssted avtales lokalt. Dersom partene ikke blir enige, er stasjoneringssted den garasje, holdeplass mv. hvor sjåføren har sitt fram møte. Stasjoneringsstedet skal påføres arbeidsplanen.

2.4.5 Reisetid for å ta arbeid annet sted

Reisetid for å ta arbeid et annet sted, regnes som arbeidstid.

2.5 Spesielle lønnsbestemmelser

2.5.1 Definisjon av lønn

Månedslønn defineres ved årslønn dividert på 12.

Timelønn er:

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

Ved 35,5 t/u: månedslønn dividert med 154

Ved 33,6 t/u: månedslønn dividert med 146

Beregningen nyttes også ved beregning av overtid.

2.5.2 Arbeidstagere med fagbrev

Vilkårene for at en arbeidstaker anerkjennes som fagarbeider i stillingen er at vedkommende har bestått fagprøve innen et fag som er relevant for stillingen etter lov om fagopplæring.

2.5.3 Praksiskandidater

For arbeidstakere 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 tiden som går med til selve prøveavleggelsen.

Bedriften skal legge til rette de tjenestemessige forhold til praksiskandidater.

Andre ordninger ut over dette kan avtales lokalt.

2.5.4 Lærlinger utenfor rollen som lærling

Når lærlingen er i rollen utenfor opplæringsplanen, som inkluderer opplæringstid og verdiskapingstid, tilkommer han lønn og ubekvemtillegg i henhold til bestemmelsene i denne overenskomsten.

2.6 Tillegg

2.6.1 Natt

For tjeneste i tidsrommet 1900 – 0600 betales et tillegg på 25 % av den ordinære timelønnen. Tillegget betales ikke ut for arbeid som godtgjøres iht. pkt 2.6.4.

2.6.2 Lørdag -og søndag

Fra lørdag 1500 til søndag kl. 2400 betales et tillegg på 35 % (40 % fra 1.10.2006) av den ordinære timelønnen. Tillegget betales ikke ut i tillegg til nattkompensasjon iht. pkt. 2.6.1, og ikke for arbeid som godtgjøres med 100 % tillegg.

2.6.3 Delt dagsverk

Antall oppmøter per dag begrenses til 2. Ved sammenhengende opphold på stasjoneringstedet ut over 2 timer betales en godtgjørelse på en timelønn per dag.

Delt dagsverk avsluttes senest kl 1900. Det gis ikke anledning til å lage delte dagsverk som faller på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.

Arbeidstaker som blir tilsagt til oppdrag i tiden mellom første og annen del av det delte skiftet, skal ha godtgjort etter medgått tid regnet som tillegg til enten første eller andre delen av skiftet, uavhengig av om tilleggsoppdraget henger sammen med skiftdelen den regnes til eller ikke.

2.6.4 Overtid

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

Overtidsarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600, overtidarbeid på lørdager og dager før helligdager fra kl 1300 og på søn- og helligdager, utbetales med 100 % tillegg.

Påbegynt skifthalvtime skal lønnes som halv time.

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

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. 65- 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.

Tilfeldige forsinkelser på inntil 10 minutter er kompensert i timelønnen.

2.6.5 Helge- og høytidstillegg

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. 15.00 på jul -, påske -, pinse og nyttårsaften.

2.6.6 Ekstraordinært beordret frammøte

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

2.6.7 Pauser

Spise- og hviletidsbestemmelser fastsettes iht. AML § 10-9 samt kjøre- og hviletidsbestemmelser der disse gjelder.

Det skal ikke trekkes for spisepauser på dager med delt skift.

Dersom spisepause gis etter 4,5 timer, skal det legges inn nødvendig pause for personlige behov.

2.7 Utbetaling av lønn

2.7.1 Utbetalingstidspunkt

Utbetaling av lønn skjer 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 lønningsdag som faller i hovedferien.

2.7.2 Lokale tilpasninger

De lokale parter kan avtale andre ordninger.

2.8 Arbeidsvilkår og lovbestemte permisjoner

Se A-del, III, pkt 3.2

2.9. 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:

2.9.1 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.

2.9.2 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.

2.9.3 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.

2.9.4 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.

2.9.5 Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller ved innleggelse på sykehus.

2.9.6 Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

2.9.7 Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

2.9.8 Samboere

Definisjon etter Folketrygdloven.

2.9.9 Permisjon til å følge barn første gang det begynner i barnehage og første gang det begynner skolen.

2.9.10 Retningslinjer for praktisering

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

2.10 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.

2.11 Tjenestepensjon og gruppelivsforsikring

2.11.1 Generelle bestemmelser

Samtlige ansatte i Nettbusskonsernet skal omfattes en tjenestepensjonsordning og gruppelivsforsikring. Pensjonsordningens ytelser er gjengitt i Vedlegg 1 til overenskomsten.

2.11.2 Styringsgruppe for tjenestepensjonsordningen

Det nedsettes en styringsgruppe for pensjonsordningen iht. bestemmelsene gitt i § 2 – 4 i Lov om foretakspensjon. Styringsgruppen har følgende sammensetning:

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

1 fra Norsk Transportarbeiderforbund

1 fra Norsk Jernbaneforbund

1 fra Yrkestrafikkforbundet

Fra arbeidsgiver:

1 fra Nettbuss Konsernstaben

1 fra en av Nettbuss enheter

1 fra en av Nettbuss datterselskaper.

I tillegg deltar en felles aktuar/tilsvarende som partene enes om.

2.12 Frikortbestemmelser

Bedriftens faste ansatte reiser fritt med bedriftens busser, herunder innenlandske ekspressruter.

2.12.1 Fast ansatte

Ektefelle/samboer*) og barn under 17 år, reiser fritt på bedriftens busser. Rett til fri reise med bedriftens innenlandske ekspressbusser gis under forutsetning av at ektefelle/samboer og barn under 17 år bruker et eget klippekort med 20 klipp utstedt av bedriften, per år per familiemedlem.

2.12.2 Midlertidige ansatte

Midlertidige ansatte reiser fritt med bedriftens busser, herunder innenlandske ekspressruter.

2.12.3 Servicekort for alders- og uførepensjonister

Ansatte som mottar alders- eller uførepensjon beholder samme frikortrettigheter som fast ansatte, dersom ansettelsesforholdet har vart i minst 15 år. Samme rettighet til bedriftens innenlandske ekspressbusser gis under forutsetning av at det nyttes et eget klippekort med 10 klipp per år.

2.12.4 Arbeidsreiser innen konsernet.

Ansatte kjører fritt til og fra sitt arbeid på de ruter som omfattes av overenskomsten.

Arbeidsreisende benytter eget kort.

2.12.5 Bruk av frikort/klippekort

Frikort (klippekort) må ikke benyttes til foretning for det betalende publikum.

2.12.6 Frikortrettigheter for uføre/uførepensjonerte i Nettbusskonsernet

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

2.12.7 Skoleskyss/skolereiser

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.

*) samboere må gjennom Folkeregisteret dokumentere felles husstand i minst 2 år.

2.13 Uniformer og vareklær

Nettbusskonsernet har uniformsordning.

Vedlegg 2.

2.14 Konsernnansiennitet i Nettbuss.

2.14.1 Konsernnansiennitet

a) Med konsernnansiennitet forstås den tid som vedkommende sammenhengende har vært ansatt i konsernet.

Konsernnansiennitet opparbeides fra ansettelsesdato, inklusive prøvetid, etter faktisk arbeidet tid.

b) Ved oppkjøp/fusjon skal de ansatte godskrives sin ansettelsestid som konsernnansiennitet etter samme regler som pkt. 2.14.1.a

2.14.2 Konsernnansiennitet ved søknad på ledige stillinger

Konsernnansienniteten kommer til anvendelse ved søknad på ledige stillinger som utlyses eksternt, under ellers like vilkår. Herunder nye ledige stillinger ved vunnet anbud.

2.14.3 Rekruttering til ledige tjenester i eget selskap.

Når tjenester i selskapet blir ledige, skal disse kunngjøres internt. Ved tildeling tas det hensyn til kvalifikasjoner. Under ellers like vilkår, legges vedkommendes konsernansiennitet til grunn. Ved fravikelse av ansienniteten skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

Tjeneste kan først søkes når stilling innehas.

2.14.4 Konsernansiennitet ved innskrenkninger

Konsernansiennitet kommer til anvendelse ved oppsigelser som følge av innskrenkninger.

2.14.5 Konsernansiennitet når ansatte slutter og begynner igjen

Når en ansatt slutter frivillig og begynner på nytt i konsernet skal arbeidstakeren opparbeide konsernansiennitet på nytt.

Dersom en ansatt slutter i et selskap i konsernet for uten opphold - begynner i et annet selskap i konsernet, opprettholdes konsernansienniteten.

.

2.14.6 Pålagt militærtjeneste/siviltjeneste

Pålagt militær-/sivil tjeneste, samt lovbestemte permisjoner, og permisjoner i iht. overenskomstens Del A, III, pkt 3.2, gir ikke brudd i ansienniteten. Andre typer permisjoner gir fratrekk i konsernansienniteten.

2.14.7 Rekruttering til ledige tjenester i forbindelse med anbud

Ved anbud, der det vinnende selskap ansetter mannskap fra tidligere operatør, skal ansatte som har vært tilknyttet det aktuelle anbuds/ruteområde få benytte sin ansiennitet, opparbeidet hos tidligere operatør, til søknad på ledige tjenester i samme eller tilnærmet samme ruteområde.

For øvrig opparbeides konsernansiennitet fra ansettelsesdato.

Det er en forutsetning for videreføring av denne ansienniteten at den ansatte aksepterer tilbud om ledig stilling senest 3 måneder før anbudsstart.

2.15 Flytting av arbeidssted

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

2.16 Innenlandske tjenestereiser

Utgifter til reise i innland dekkes iht. satsene og legitimasjonskravene som til enhver tid gjelder i statens reiseregulativ.

3 SÆRBESTEMMELSER FOR SJÅFØRER, ANSATTE VED VERKSTEDER OG RENHOLDERE

3.1 Sjåfører i rutevirksomhet

3.1.1 Garantilønn

Se lønnstabell vedlegg 3.

3.1.2 Overnatting

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

Bedriften sørger for og betaler for nødvendig overnatting i bedriftens tjeneste. Ved valg av overnattingssted skal bedriften i samarbeid med de tillitsvalgte påse at sjåføren får fullverdig hvile på tilfredsstillende innkvarteringssted i enkeltrom, så vidt mulig med dusj og toalett.

3.1.3 Kollektiv ran- og innbruddsforsikring

Det tegnes forsikringer for kontanter/billetter, billettmaskiner og - utstyr. Forsikringen omfatter alle bussjåfører. Det er en forutsetning at bussjåførene vedkjenner seg ansvar for utstyr og beholdning.

Bedriften dekker egenandel ved veskeforsikring. Egenandel kan kreves tilbakebetalt dersom det i ettertid påvises at det er utvist uaktsomhet fra sjåførens side ifm tyveri/innbrudd. I de tilfeller hvor turbil medbringer reisekasse tilsvarende, gjelder også dette punkt.

3.1.4 Tellepenger

Sjåfører på personrute betales kr. 75,- pr. måned. Andre ordninger kan avtales lokalt.

3.1.5 Diett og overnatting ved tjeneste utenfor stasjoneringsssted

Ved overnatting i selskapets tjeneste utenfor stasjoneringssstedet betales den ansatte med kr. 93,- i diett for hver påbegynt 12 timer.

For oppdrag uten overnatting som strekker seg over 12 timer betales diett med kr. 65,-.

3.2 Garantilønnsavtale for turbilvirksomhet

3.2.1 Gyldighetsområde.

Turbilavtalen gjøres gjeldende for all persontransport med buss utenom ordinær rutekjøring. Unntatt fra dette er ikke planlagte kjøreoppdrag ifm togstans eller andre ekstraordinære hendelser.

3.2.2 Fortrinnsrett.

Bedriftens fast ansatte sjåfører har fortrinnsrett til turkjøring, under forutsetning av at de tilfredsstillende krav som settes til de enkelte oppdrag.

3.2.3 Arbeidstidsbestemmelser.

Kjøringen deles inn i endagsturer og flerdagsturer.

Endagsturer er turer uten overnatting.

For endagsturer regnes arbeidstiden for faktisk medgått tid.

Flerdagsturer er turer som har overnatting.

Arbeidstiden for flerdagsturer reguleres etter de til enhver tid gjeldende kjøre- og hviletidsbestemmelser samt AML lovens § 10-4 og 10-5, basert på 37,5 timer pr uke arbeidet tid.

Utligningen skjer over den tidsperioden den enkelte sjåfør er uttatt til turkjøring.

Minste dagsverk skal være minst 2 timer, turbilsjåføren kan brukes til flere turoppdrag innenfor denne perioden eller medgått tid.

3.2.4 Lønnsbestemmelser.

For turer uten overnatting betales løpende timer fra vognuttak til innsetting. Minste tid for uttak er 2 timer. For dagsturer mellom kl. 15:00 lørdag og kl. 24:00 søndag samt helge-/høytidsdager betales et tillegg på kr. 20,00 per time.

For turer med overnatting (flerdagsturer) garanteres en lønn per dag som minst svarer til kr 1100,-.

3.2.5 Annen godtgjørelse.

Renhold av bussen kan utføres av sjåføren etter nærmere avtale og betales for medgått tid.

På turer med overnatting er dette inkludert i lønnen.

Faste turbilsjåførere tildeles lagerfrakk/kjeldress og gummi støvler.

3.2.6 Annet

Bedriften skal ved flerdagsturer sørge for at sjåføren får fullverdig hvile i enkeltrom som skal ha bad/dusj og toalett. Enklere overnatting kan avtales i særskilte tilfeller.

3.2.7 Bepising.

Måltider som ikke dekkes / ordnes av oppdragsgiver, eller at fritt måltid er tilgjengelig på annen måte, betales etter regning på maksimum for:

FROKOST kr. 60,00

LUNCH kr. 110,00

MIDDAG kr. 160,00

På flerdagsturer skal første og siste dag minst inneholde ett måltid, for øvrig skal sjåføren ha 3 måltider om dagen.

3.2.8 Lokale tilpasninger

Partene på den enkelte bedrift kan ved skriftlig avtale foreta tilpasninger til denne avtale.

Dersom de lokale parter ikke kommer til enighet, skal turbilkjøringen skje på grunnlag av denne sentrale avtale.

3.3 Mekanikere

Garantilønn - se lønnstabell vedlegg 3.

3.4 Renholdere (inkl. fagarbeidere) og hjelpearbeidere

Garantilønn - se lønnstabell vedlegg 3.

3.5 Sjåfører i godstransport

3.5.1 Arbeidstidsbestemmelser.

Kjøringen deles inn i endagsturer og flerdagsturer.

Endagsturer er kjøring som startes og avsluttes på stasjoneringsstedet uten at kjøre- og hviletidsbestemmelsene krever døgnhvil.

For endagsturer regnes arbeidstiden for reelt medgått tid.

Flerdagskjøring er kjøring som er av en slik varighet at døgnhvil i forhold til kjøre- og hviletidsbestemmelsene kommer til anvendelse, med utgangspunkt i starttidspunkt for oppdraget.

For langkjøring beregnes 9 timer per. døgn som arbeidstid, med utgangspunkt i starttidspunktet. Dog skal minst beregnes for 9 timer x 2 (18 timer).

Tid som strekker seg inn i nytt døgn beregnes for reelt medgått tid med en øvre grense på 8 timer. Denne regel gjelder først etter at det er gått 48 timer fra oppdragets starttidspunkt.

3.5.2 Arbeidstid

Arbeidstiden er 37,5 timer per. uke.

Den ordinære arbeidstiden er i perioden fra kl. 0600 – kl. 2100.

For fast ansatte i 100 % stilling skal den regulære arbeidstiden være minst 5 timer, max 10 timer.

Uttak og innsett av kjøretøy, renhold og lignende regnes som en del av arbeidstiden.

3.5.3 Arbeidsplan/skiftordninger.

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

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

For ansatte i reservetjeneste skal det settes opp en arbeids og fridagsplan hvor arbeidsplanens starttidspunkt skal bekjentgjøres senest kl. 16.00 dagen før.

3.5.4 Spise og hviletidsbestemmelser.

Spise og hviletider skal være i henhold til overenskomstens pkt. 2.6.7.

3.5.5 Lønn, m.m.

Grunnlønn i henhold til overenskomstens vedlegg 3.

3.5.6 Tillegg for kjøring med vogntog og semi

For godskjøring med vogntog og semi utbetales et generelt tillegg på Kr. 2,- pr. time. (Betalt tid).

3.5.7 Tillegg for kjøring på endagsturer

Sjåførere på endagsturer betales et tillegg på Kr. 20,- per. time i tidsrommet 21.00 – 06.00 mandag - fredag, og kr 20,- i tidsrommet lørdag kl. 15.00 til søndag kl. 24.00.

3.5.8 Tillegg for kjøring på flerdagsturer

Sjåførere på flerdagsturer utbetales et tillegg på kr. 11,- per løpende time fra oppdragets start til oppdragets avslutning.

3.5.9 Overtid, helge og høytidstillegg.

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

Overtidsarbeid mellom kl. 2100 og kl. 0600, overtidarbeid på lørdager og dager før helligdager fra kl 15 – 2400 og søn- og helligdager, utbetales med 100% tillegg.

4 BESTEMMELSER FOR FUNKSJONÆRER OG MELLOMLEDERE

4.1 Kontormedarbeidere/kontorfunksjonærer

Garantilønn - se lønnstabell vedlegg 3.

4.2 Mellomledere

Garantilønnsnivåer for mellomledere – se vedlegg 3

Vedlegg 1 til Konsernoverenskomst 2002 Nettbusskonsernet

BESTEMMELSER OM TJENESTEPENSJON OG GRUPPELIVSFORSIKRING

Pensjonsnivået utgjør 63 % (m/ bruttogaranti) av pensjonsgrunnlaget.

Pensjonsordningen består av:

- Alderspensjon
- Uførepensjon
- Premiefritak ved uførhet.

Arbeidstakere betaler 2 % innskudd begrenset oppad til 50 % av premien.

Gruppelivsforsikring har følgende vilkår:

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

Beregning av lønn som pensjonsgrunnlag foretas i henhold til bestemmelser gitt i Lov om foretakspensjon § 5 – 4.

Reguleringer av pensjonen foretas i henhold til G – reguleringer. G – reguleringen innberegnes i premien ved påfølgende premieforfall.

Partene er enig om at morselskapets ordninger/ytelser skal opprettholdes iht. retningslinjer gitt i OTPrp i forbindelse med overgangen fra forvaltningsselskap til aksjeselskap.

Pensjonsordningene i morselskapet lukkes og videreføres som personlige ordninger med virkning fra 01.04.00.

Vedlegg 2 Konsernoverenskomst 2002- Nettbuskonsernet

UNIFORMSBESTEMMELSER

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

Alle sjåfører skal ha uniform i tjenesten. Uniformen skal være korrekt og representativ. Sliteterminen er 24 måneder.

Grunnpakke:

Ant	Benevning	Poeng
1	Uniformsjakke	70
2	Par benklær	60 (1
4	Uniformsskjorter	40 (2
1	Vest	30
1	Ytterjakke	80
1	Slips/sjal	10

- 1 30 poeng på hver
- 2 10 poeng på hver

Tilleggseffekter som kan taes ut i stedet for eller i tillegg til grunnpakken:

Benevning	Poeng
Sommerbukse	30
Strikkejakke	60
Lettere-V-genser	25
Sko (Ecco)	65
Belte(sort)	10
Skjerf	10
Lue/caps	25
Sokker(mørke)	3

Navneskilt og slipsnål fåes en gang, og fornyes dersom det går i stykker.

Alle må i løpet av sliteterminen ta ut minimum to buker/skjørt og to skjorter. Ved førstegangs anskaffelse taes hel grunnpakken ut. Utover det kan effekter taes ut etter behov. Mangler man poeng kan kontant betaling nyttes. Ett poeng = kroner 10,-

I løpet av sliteterminen må poengene være oppbrukt da eventuell rest vil bli slettet. 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 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.

Vedlegg 3 til Konsernoverenskomst 2006- Nettbusskonsernet

Garantilønn, sjåførere i rutevirksomhet

Følgende lønnstabell gjelder:

Lønnsans.(år)	Lønn per år uten fagbrev	Lønn per år med fagbrev
6 år+	276 132	288 984
3-6 år	270 264	283 116
0-3 år	264 396	277 248

Mekanikere

Garantilønn, følgende lønnstabell gjelder:

Lønnsans. (år)	Lønn per år uten fagbrev	Lønn per år med fagbrev
10	286 143	295 118
8	282 143	290 143
6	276 413	284 413
4	273 413	281 413
2	270 413	278 413
0	267 413	275 413

Renholdere (inkl.fagarbeidere) og hjelpearbeider

Garantilønn, følgende lønnstabell gjelder:

Lønnsans. (år)	Lønn per år uten fagbrev	Lønn per år med fagbrev
15	265 606	274 581
10	260 006	268 006
8	255 726	263 726
6	249 166	257 166
4	244 436	252 436
Begynner-lønn(0-4)	240 156	248 156

Kontormedarbeidere/kontorfunksjonærer

Garantilønn, følgende lønnstabell gjelder:

Lønnsans.(år)	Lønn per år uten fagbrev	Lønn per år med fagbrev
10	267 156	276 131
8	262 886	270 886
6	255 336	263 336
4	250 516	258 516
2	245 696	253 696
0	240 876	248 876

Garantilønn for mellomledere

➤ **Selvstendige avdelingsledere**

Operative ledere med økonomi/budsjett, materiell, drift-og eller personalansvar –
-garantilønn kroner 301 816,- pr. år

➤ **Teknisk /verksted**

Formann -garantilønn kroner 271 816,- pr. år.
Verksmester -garantilønn kroner 291 816,- pr. år.

➤ **Operative/trafikk**

Trafikkleder/DDAM-operatør (ikke med personal-og ellerøkonomiansvar)
-garantilønn kroner 271 816,- pr. år.
Teamleder -garantilønn kroner 271 816,- pr. år.
Kontrollør -garantilønn kroner 271 816,- pr. år.

➤ **Stab/støtte, konsulenter eller ledere**

Planleggere eller IS/IT – konsulenter uten økonomi-eller personalansvar
-garantilønn kroner 321 816,- pr. år.

Personal-, marked-,økonomi-/regnskap- og kvalitetsledere (ikke i ledergruppen)
-garantilønn kroner 291 816,- pr. år.

Personal-, marked-økonom-/regnskap-, og kvalitetskonsulenter
-garantilønn kroner 271 816,- pr. år.

For Yrkestrafikkforbundet

For Nettbusskonsernet
