

Overenskomst mellom
Cargolink AS
og
Norsk Lokomotivmannsforbund

Gjeldende fra 01.04.2010

Revidert ved mellomoppgjøret med virkning fra 01.04.11

1. Avtalens parter, virkeområde og innhold

Denne overenskomst er inngått mellom Cargolink AS og Norsk Lokomotivmannsforbund.

Avtalen gjelder for lokomotivførere og lokomotivførere under opplæring. Eventuell endring av stillingsbetegnelser på nevnte stillinger endrer ikke avtalens virkeområde.

Avtalens sikkerhets- og arbeidstidsbestemmelser gjelder også for personale i administrative stillinger dersom disse unntaksvis utfører lokomotivførertjeneste.

2. Prøvetid, ansettelse og oppsigelse

Ansettelse og oppsigelse skjer i henhold til reglene i Arbeidsmiljøloven med følgende unntak:

- For arbeidstaker som har vært ansatt sammenhengende i ett år eller mer gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på tre måneder.
- For fast ansatt arbeidstaker med mer enn to års sammenhengende gjelder en oppsigelsesfrist på seks måneder. Arbeidstaker selv kan imidlertid si opp med en frist på tre måneder. Såfremt oppsigelse fra arbeidsgiver skyldes ansattes forhold er oppsigelsestiden tre måneder. Ansatte kan gis avskjed ved brudd på lov om pliktmessig avhold.
- Tidligere ansettelsesforhold som lokomotivfører i andre bedrifter regnes med i forhold til disse oppsigelsesfristene.
- Prøvetiden er 6 måneder. Dersom arbeidstakeren har fravær i prøvetiden, kan arbeidsgiveren forlenge prøvetiden tilsvarende. Melding om forlenget prøvetid vil bli gitt før utløpet av prøvetiden.

Regelverk for interne ansettelser og medvirkning ved interne ansettelser fastsettes i særskilt avtale som følger overenskomstperioden.

3. Alminnelige bestemmelser

Ansettelsesforholdet skal bygge på gjensidig lojalitet og tillit. Arbeidstakeren skal ivareta og fremme arbeidsgiverens interesser og verdier samt utvise diskresjon både innad og utad i bedriftens anliggender. Arbeidstakeren plikter å delta i annet arbeid i den utstrekning det kreves.

Personale som utfører sikkerhetstjeneste har ikke anledning å motsette seg bedriftens interne kontroller for å avdekke eventuelt medikament, alkohol eller rusmiddelmissbruk. Kontrollsystemene skal drøftes med de tillitsvalgte.

4. Bierverv og engasjement i annen virksomhet

4.1 Ethiske retningslinjer

Hvis arbeidstakeren er eller vurderer å bli involvert i virksomhet utenfor selskapet som vedkommende mistenker kan virke hindrende for utøvelsen av den ordinære tjenesten eller kan klassifiseres som konkurrerende virksomhet, skal arbeidstakeren på eget initiativ informere arbeidsgiveren.

4.2 Opplysningsplikt

På anmodning fra arbeidsgiveren er arbeidstakeren pliktig å opplyse om hvorvidt, og i hvilket omfang vedkommende innehar bierverv. Arbeidsgiveren kan pålegge arbeidstakeren og helt eller delvis opphøre med bierverv hvis arbeidsgiveren vurderer at dette virker hindrende for utøvelsen av den ordinære tjenesten.

4.3 Bierverv i konkurrerende virksomhet

Arbeidstakeren får ikke inneha ansettelse hos eller utføre oppdrag for annen arbeidsgiver som driver virksomhet innen samme virksomhetsområde som Cargolink AS. Videre får arbeidstakeren ikke ha del i, selv eller gjennom annen part drive foretak eller ellers i ervervsøyemed utøve virksomhet som er innen eller som berører Cargolink AS sin virksomhet.

Ovenstående gjelder ikke i den grad arbeidsgiveren tillater annet. Hvis slik tillatelse er blitt gitt er arbeidstakeren på anmodning likevel pliktig å opplyse arbeidsgiveren om arten og omfanget av konkurrerende bierverv.

5. Lønn

5.1 Årslønn og timelønn

Hvis ikke annet framgår i avtalen innebærer årslønn fast kontant lønn samt eventuelle faste lønnstillegg som utbetales med 1/12 pr. måned. Timelønn for tredelt turnus beregnes på grunnlag av 1747 timer pr. år (gjelder arbeidsuke på 33,6 timer).

Lønn regnet i årslønn (månedslønn = årslønn/12) for lokomotivførere er som følger;

- Lokomotivførere under opplæring: 371 700,- pr år (30 975,- pr mnd)
- Lokomotivførere: 437 532,- pr år (36 461,- pr mnd)

Ved håndhevelse av overenskomsten skal, såfremt ikke annet framgår, for arbeidstaker ansatt i 100 % stilling som har fått innvilget redusert arbeidstid, det samme prinsippet som nevnt ovenfor følges, men lønnen reduseres da slik at den står i proporsjon til den reduserte arbeidstiden.

5.2 Lønnsutbetaling

Det skal hver måned kjøres et lønnsforskudd som går inn på den ansattes lønnskonto den 15. i hver måned (eller virkedagen før hvis lørdag/helligdag). Forskuddet vil være basert på de faste lønnsartene minus den enkeltes skattetrekk. Det blir ikke laget noen lønsslipp av forskuddsbetalingen

Ved ordinær lønnskjøring som utbetales siste arbeidsdag i måneden, kjøres lønn som vanlig med, eventuelle fradrag, variable og faste lønnsarter, samt at det faste forskuddet trekkes.

5.3 Skifftillegg

Som kompensasjon for ulempe ved ubekvem arbeidstid, utbetales et månedlig tillegg på 24 prosent av grunnlønn.

Dette er en kompensasjon for arbeid i tidsrommet 17.00 – 07.00 og arbeid på lørdager og søndager.

Dersom lokomotivførere i turnus settes til annet midlertidig arbeid enn togkjøring, opprettholdes skifftillegget i denne perioden.

5.4 Overtidssatser

For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget er 100 % for overtidsarbeid mellom kl 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søndager og fridager.

Tillegget er 125 % for tjeneste på helge- og høytidsdager og etter kl 13:00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jule- og nyttårsaften.

Tillegget utbetales med 100 % for overtid ved dagsverk som er påbegynt før kl. 03:00 og strekker seg ut over kl. 06.00. (Dette gjelder frem til et opphold på 3 timer eller mer)

For øvrige detaljer i forbindelse med overtid, se § 7 Overtid

5.5 Kompensering for opphold

Opphold i tjenesten og opphold mellom dagsverk på utestasjon, kompenseres med 50% av timelønn per time.

5.6 Helge- og høytidstillegg

Godtgjørelse for arbeid på ovennevnte dager, se 6.6.

5.7 Fridag på helg eller høytidsdag

Godtgjørelse for fridag på helg eller høytidsdag hvor fridagen ikke er søndag, se 6.5.5.

5.8 Instruktør- og kjørelærertillegg

Instruktører og kjørelærere utbetales et tillegg tilsvarende en timelønn multiplisert med 3 pr. dagsverk under utførelse av slik virksomhet.

5.9 Grenseoverskridende kjøring.

Personale som er autorisert til lokomotivførertjeneste i annet land, gis et tillegg pr måned på kr 2100,- pr nasjonal autorisasjon.

5.10 Ledende stillinger.

Det opprettes en egen avtale for avlønning i tilfeller hvor lokførere går inn i ledende stillinger.

5.11 Avløsningstjeneste og kurs på fremmed stasjoningssted

I forbindelse med avløsningstjeneste og kurs på fremmed stasjoningssted utbetales kostgodtgjøring etter satsene i statens reiseregulativ.

5.12 Flyttegodtgjørelse

Flyttegodtgjørelse avtales i hvert enkelt tilfelle. Som grunnregel dekker Cargolink en container (banefrakt samt henting/utkjøring) fra tidligere bosted til nytt arbeidssted i forbindelse med flytting.

5.13 Timebank

For å gi personalet anledning til å ta ut noe av eventuell overtid i fritid er det anledning til å spare timer i en timebank.

Hvis man ønsker å spare timer fra overtidstid, utbetales overtidsstillegget, og timer fra overtid settes i timebank. Timer som skal gå inn i timebank, registreres på timeskjema. Ved uttak av fri skal man som regel avtale dette med personellplanlegger i forkant av ny turnusperiode. Man kan ha innestående totalt 37,5 timer på timebank. Hvis det ikke oppnås enighet om hvordan uttaket skal foregå, har arbeidstaker rett til å foreta uttaket i penger.

5.14 Lønn under sykdom

Samtlige ansatte i Cargolink AS ytes inntil 1 års ordinær lønn under sykdom. De samme begrensninger gjelder hos Cargolink AS som i Folketrygdlovens § 3 - 12 a, dvs. sykepenger ytes i 250 dager utover arbeidsgiverperioden (til sammen 1 år).

Med ordinær lønn menes grunnlønn samt tillegg i henhold til arbeidsplan som arbeidstager naturlig ville ha gått inn i hvis han hadde vært frisk.

5.15 Lønn under militærtjeneste og permisjon

5.15.1 Lønn under militær repetisjonsøvelse

Arbeidstakere med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i bedriften utbetales lønn under repetisjonsøvelse.

Når tjenesten varer mer enn en uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg også for forsørgertillegg, bo tillegg mv. Lønn fra Forsvaret går til fradrag i den sivile lønn fra første dags tjeneste. Er lønnen fra Forsvaret høyere enn den sivile lønn, faller den sivile lønn bort.

5.15.2 Permisjon

Ved permisjon med lønn betales grunnlønn samt tillegg i henhold til arbeidsplan

Ved permisjon uten lønn utbetales det ikke lønn eller godtgjøringer, men arbeidstager bibeholder sin stilling og sitt ansettelsesforhold til Cargolink AS. Ved permisjoner over 6 måneder kan Cargolink AS bestemme at retten til å få tilbake den opprinnelige stilling eller tjenestested bortfaller.

5.15.3 Permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon, amming og omsorg for barn

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

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 henhold til Folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i Arbeidsmiljølovens § 12 nr. 3 (faren) eller nr. 5 (andre) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst. En av disse to ukene med denne type permisjon gis innenfor rammen av velferdspermisjon jfr. § 8.

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

En arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for 3 eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår.

For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i Lov om Folketrygd § 9-6.

Arbeidstakere som har omsorg for barn under 18 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i AML § 12-9 nr 3 og Folketrygdlovens kapittel 9.

6. Arbeidstid

Avtalen om arbeidstid er et tillegg til AML. Ved midlertidig tjenestegjøring i annen stilling gjelder de arbeidstidsbestemmelser som er fastsatt for vedkommende stilling.

Avtalen setter rammer for arbeidstid m.v. for det personale som tilhører overenskomstområdet. Avtalepartene forutsetter at reglene praktiseres slik at kravene til helse, miljø og sikkerhet fullt ut ivaretas, samtidig som tjenesteoppsett m.v. skal ha som mål en mest mulig rasjonell utnyttelse av ressursene.

Bestemmelsene i denne avtalen kan fravikes ved enighet mellom de sentrale partene, men likevel innenfor AML sine rammer.

Bestemmelsene for daglig arbeidstid, pauser og begrensninger på nattarbeid kan ikke fravikes ved oppsatt overtidsarbeid, men kan fravikes i avvikssituasjoner ved enighet mellom de sentrale partene.

6.1 Arbeidsplan

Arbeidstiden stilles opp på en arbeidsplan (tjenesteliste/-turnus). Arbeidsplanen settes opp for en rutetermin. Dersom det oppstår behov for endringer som følge av personalforhold eller tog produksjon utarbeides nye arbeidsplaner.

Personale som har ferie ved bekjentgjøring av arbeidsplaner plikter selv i de tilfeller det ikke er mulig for bedriften å komme i kontakt med dem, å tidsnok sette seg inn i sin planlagte tjeneste etter ferie eller lengre fravær. Det utbetales ikke tidsforskyvningstillegg i disse tilfellene. Oppstarttidspunktet etter ferie skal imidlertid ikke kunne framskyndes uten etter nærmere avtale.

6.1.1 Arbeidsplanens lengde

Arbeidsplanen viser tjeneste som kan veksle fra dag til dag, og fra uke til uke. Arbeidsplanen skal normalt ikke strekke seg lenger enn 6 uker, men minst over 2 uker.

6.1.2 Drøfting og bekjentgjøring

Utarbeidelse av arbeidsplan skjer etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10-3.

Iverksettelse av ny arbeidsplan skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 2 uker før første dag i den nye planen.

Endringer på arbeidsplanen skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 2 uker før den endrede tjenesten skal utføres.

Nødvendige endringer på arbeidsplanen som følge av produksjonsendringer på kort varsel, er ikke gjenstand for fortløpende drøftinger. Slike endringer skal bekjentgjøres så raskt som mulig.

Rullerende endringer skal unngås. Med rullerende endringer menes endringer fra dag til dag med 14 dagers løpende varsling.

6.1.3 Arbeidsplanens innhold

På arbeidsplanen anføres fridager og tjeneste. Tilhørende dokumentasjon viser tjenestens start, avslutning og opphold i fremføring som kvalifiserer til hvile- og spisepauser.

6.1.4 Fridager og friperioder i arbeidsplanen

Fridag skal legges til stasjoneringstedet. Dersom det i arbeidsplanen er angitt en eller flere sammenhengende perioder med uspesifisert arbeid, kan friperioden legges til utestasjon. Hvis personalet ønsker andre ordninger kan dette likevel avtales lokalt. Flytting av fridager innenfor fastlagt fridagsplan skal så langt som mulig unngås.

6.2 Daglig arbeidstid

6.2.1 Dagsverkets lengde

Etter AML § 10-5 nr. 2 er partene enige om at dagsverksbegrensningen er 10 timer.

Ved tilfeldig oppstått overtid (togforsinkelser og lignende) kan det arbeides inntil 13 timer

Dagsverk som inneholder tjeneste i tidsrommet fra 02.00 til 05.00 skal ikke overstige 8 timer. For dagsverk med administrativ tjeneste eller tjeneste som inneholder tilsynstjeneste over 4 timer eller ren skiftmaskintjeneste gjelder ikke denne begrensning. Er tjenesten et delt dagsverk med opphold på 3 timer eller mer, bortfaller 8 timers begrensningen.

Et dagsverk skal beregnes til minst 5 timer.

6.2.2 Delt dagsverk

Et dagsverk kan ikke settes opp med mer enn 2 deler, og skal ikke strekke seg utover 16 timer. Delt dagsverk skal ikke brukes på hjemmestasjon, unntak kan gjøres ved lokal avtale.

6.2.3 Passreiser i dagsverk

All reise til/fra togkjøring regnes for lokomotivpersonalet som passreise.

Passreise i et dagsverk eller utover 2 timer i forkant av et dagsverk, inngår i dagsverkets lengde og anses som arbeidstid.

Passreise i etterkant av et dagsverk er full arbeidstid, men skal ikke regnes med i dagsverkets lengde.

I de tilfeller passreise settes opp i tog med mulighet for plassbestilling, skal det tildeles reservert plass på høyeste standard.

6.2.4 Opphold som regnes med i arbeidstiden

Opphold i tjenesten på 2 timer eller mindre i tidsrommet kl. 22.00 og 06.00 regnes i sin helhet med i arbeidstiden.

6.2.5 Tildeling av overnattingsrom

Overnattingsrom med hotellstandard tildeles ved;

- ✓ Opphold mellom dagsverk på fremmed stasjon
- ✓ Opphold i tjenesten på mer enn 4 timer i perioden 06.00 - 22.00
- ✓ Opphold i tjenesten på mer enn 3 timer i perioden 22.00 - 06.00

Ved kortere opphold under 4 timer er partene enige om at det skal legges til rette for hvile i tilfredsstillende lokaler. Det forutsettes at det oppnås enighet lokalt ved slike tilfeller.

6.2.6 Frammøte og avslutningstider

Gangtid, tid for teknisk kontroll og tid for ordrekontroll, oppdatering av opplysninger om drift- og tekniske forhold og personlig tid er arbeidstid og skal fastsettes i avtale etter virkelig medgått tidsforbruk.

6.3 Ukentlig arbeidstid

6.3.1 Gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 33,6 timer i gjennomsnitt pr. uke. Etter AML § 10-5 nr.2 er partene enige om at begrensningen for den enkelte uke er 48 timer. Beregningsperioden følger lengden på arbeidsplanen, men er maksimalt 6 uker.

I forhold til beregning av den enkelte ukes lengde, regnes uken fra den tid tjeneste begynner mandag til den slutter søndag, men uten at dette har betydning for fridagens lengde og plassering. Andre ordninger kan avtales lokalt.

Dagsverk som går over dato regnes til den uke hvori største del av dagsverket faller med utgangspunkt i dagsverkets begynnelse eller avslutningstidspunkt.

6.3.2 Antall dagsverk i uka

Det skal ordinært ikke være mer enn 5 dagsverk i gjennomsnitt pr. uke, men ikke mer enn 6 dagsverk i en enkelt uke.

6.3.3 Dagsverk med nattjeneste

Dagsverk som inneholder tjeneste i tidsrommet fra 02.00 til 05.00 må ikke tildeles samme arbeidstaker mer enn 2 døgn i trekk.

6.3.4 Hvile og spisepauser

6.3.4.1 Ved stasjonær tjeneste

Dersom arbeidstida er over 5 1/2 time i døgnet, skal arbeidet avbrytes med minst en hvilepause. Pausen skal være av minst en 1/2 times varighet hvis dagsverket er på 8 timer eller mer. Arbeidstakerne skal kunne forlate arbeidet i pausen med mindre driften i disse er helt innstilt. Når forholdene gjør det nødvendig kan pausen forskyves, men slik at den skal tas ved første anledning.

Når virksomhetens art gjør det nødvendig, kan arbeidsgiveren i stedet for pause som nevnt i første ledd, la arbeidstakerne innta sine måltider i pauser under arbeidets gang og slik at arbeidstakerne, om nødvendig, hele tida må oppholde seg på arbeidsstedet. I slike tilfelle og i tilfeller hvor det ikke finnes tilfredsstillende spiserom eller hvilerom, skal pausen anses som en del av arbeidstiden.

Når arbeidstaker blir pålagt overtidsarbeid av mer enn 2 timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en 1/2 time. Når forholdene gjør det nødvendig kan denne pausen kortes ned eller forskyves. Pauser som legges etter alminnelig arbeidstids slutt godtgjøres som overtid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter AML's § 10-9 nr. 2.

Pausen skal så sant rasjonell drift tillater det, legges mest mulig til midten av dagsverket. Forskyves pausen til før alminnelig arbeidstids slutt, regnes den med som en del av den alminnelige arbeidstiden.

6.3.4.2 Ved tjenestegjøring i tog

Det skal ikke utføres mer enn 5,5 timers arbeid uten pause. Ved pause forstås minst 40 minutters pause som avholdes i godkjent pauserom. Innsett og uttak av lokomotiver, bremseprøve, samt tiden over 5 minutter ved kryssingsopphold på regnes ikke som aktiv kjøring.

Pausen kan deles i to deler til en pause på 20 minutter som kan holdes på lokomotivet (dog med mulighet for toalettbesøk) og en pause på 40 minutter som skal avholdes i godkjent pauserom. Det må maksimalt være 5,5 timer mellom de to pausene.

Etter en aktiv kjøring på 5,5 timer skal det likevel avholdes en pause på minst 40 minutter i godkjent pauserom.

Avsnittet i punkt 6.3.4.1 om pauser i forbindelse med overtidsarbeid gjelder også ved tjenestegjøring i tog.

6.4 Daglig fritid

6.4.1 Opphold mellom dagsverk på hjemmestasjon

Arbeidstiden må ordnes slik at arbeidstakerne får en arbeidsfri periode på minst 11 timer mellom to arbeidsperioder.

For hviletid som helt eller delvis faller på lørdags-/ søndagsdøgnet samt helge- og høytidsdager, kan hviletiden ved lokal avtale reduseres til 9 timer.

Hviletiden som angitt i de foregående avsnitt kan ved togforsinkelse reduseres med inntil 1 time.

6.4.2 Opphold mellom dagsverk på annet enn hjemmestasjon

Den arbeidsfrie perioden mellom to arbeidsperioder kan reduseres til 8 timer for opphold på annet sted enn hjemmestasjon.

6.5 Ukentlig fritid

6.5.1 Ukefridag

Arbeidstaker skal i gjennomsnitt en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Ukefridagen skal tiltres kl. 17.00 eller tidligere dagen før, og vare til kl. 06.00 dagen etter. Hvis det ikke er praktisk mulig å gjennomføre dette, kan tiltredelse og varighet forskyves inntil 2 timer. Slike fridager skal så langt mulig legges til søndager, og i gjennomsnitt annenhver søndag.

6.5.2 Ekstrafridag

I tillegg til ukefridagen skal det gis en ekstrafridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen. Ekstrafridagen skal ikke tiltredes senere enn kl. 21.00 dagen før ekstrafridagen og vare til kl. 03.00 dagen etter. Hvis dette ikke er praktisk mulig, er begrensningene kl. 24.00 og kl. 07.00. Ekstrafridagen skal ha en varighet på minst 33 timer.

Summen av uke- og ekstrafridag, eventuelt summen av 2 ukefridager, skal minimum være 60 timer. Dette gjelder selv om friperioden går over uketilskillet.

6.5.3 Turnusfridager

Turnusfridager, markeres på tjenestelisten med "T", og er fridager utover de lov- og avtalebestemte. Slike fridager skal gå over dato og vare i minst 24 timer.

6.5.4 Ombytte av fridag

Fridager på arbeidsplanen kan flyttes etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Det er mulig å sette time for time i timebank.

6.5.5 Fridag på helg eller høytidsdag

Dersom ukefridagen eller annen turnusfriday legges på en helge- eller høgtidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde. Dersom slik kompensasjonsfri ikke kan gis, utbetales et tillegg til timelønnen på 100 % for 7,5 timer.

Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes kompensasjon etter satsene i punkt om overtid. For ukefriday som delvis faller på helge- eller høgtidsdager ytes ingen godtgjørelse.

6.5.6 Tiltredelse av ferie

Ferie som gis samlet med 5 dager eller mer skal tiltredes senest kl. 15.00 dagen før, å vare til kl. 06.00 dagen etter.

6.6 Helge- og høytidsdager

6.6.1 Helge- og høytidsdager og påskeaften

1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Pålagt arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 125 % såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til 2,25 ganger antallet arbeidete timer på nevnte dager.

6.6.2 Helge- og høytidsaftener

Så fremt tjenesten tillater det skal arbeidstakeren få fri fra kl 13.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jule- og nyttårsaften. Pålagt arbeid på slike dager godtgjøres med timelønn tillagt 125 % såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres me fritid. Fritiden skal eventuelt svare til 2,25 ganger antallet arbeidete timer på nevnte dager.

7 Overtid

7.1 Overtid pr. dag

For oppstått tjeneste (forsinkelse m.m.) utover den oppsatte/beordrede vakt tilstås overtidsgodtgjøring etter punkt 5.4.

7.2 Omlegging av arbeidsplan på kort varsel

Ved omlegging av arbeidsplan med kortere varsel til hver enkelt enn 14 dager, utbetales tidsforskyvningstillegg tilsvarende gjeldende overtidssatser for det tidsrom som strekker seg utover fremmøte og avslutningstidspunktene for den ordinært oppsatte tjenesten. Dette punktet kommer ikke til anvendelse dersom omleggingen skjer fordi vedkommende arbeidstaker midlertidig pålegges arbeidsoppgaver av administrativ karakter, eller dersom omleggingen skjer etter ønske fra både arbeidsgiver og arbeidstaker.

7.3 Overtid på fridag

Pålagt tjeneste på fridag skal, uavhengig av dagsverkets faktiske lengde, beregnes til minst 5 timer. Slik godtgjøring for minimumsberegning av arbeid på fridag gjelder kun når arbeidet er pålagt (ikke oppstått) og heller ikke når arbeidet dagen før en fridag på grunn av forsinkelser strekker seg inn på en fridag. I slike tilfeller godtgjøres kun de faktiske arbeidede timer.

I tilfelle pålagt arbeid på en fridag strekker seg over døgnskillet gjelder fortsatt minimumsgodtgjøring på 5 timer, men ikke for hver dag (dagsverk).

7.4 Begrensning av overtidarbeid

Overtid skal søkes begrenset mest mulig overensstemmende med forutsetningen i arbeidsmiljøloven.

Det kan kun beordres 1 ekstraordinær tjeneste på ukefridag innenfor rammen av en 4-ukers periode.

8 Ferie

Ferie og feriegodtgjøring gis i henhold til ferielovens bestemmelser og gjeldende tariffavtale.. Sommerferien avvikles over maksimalt 9 uker, hvori skolens sommerferie inngår. Dette er dog ikke til hinder for at man kan avvikle ferie som fraviker fra dette. Det skal gjennomføres lokale forhandlinger innen utgangen av foregående år mellom partene vedrørende en ordning om ferieavvikling, samt kompensasjon for eventuell flytting av sommerferie pga. driftsmessige hensyn.

Hovedferien tas ut som hele uker. Uken regnes fra og med mandag til og med søndag.

Ved uttak av enkeltstående feriedager beregnes 1 feriedag = 1 skift uansett hvor lang friperioden blir.

9 Pensjon

Arbeidstaker er kollektivt medlem av den tjenstepensjonsordningen som Cargolink AS til en hver tid har. Pensjonsordningen skal i sum være på linje med gjeldende ordninger for lokomotivførere i NSB og CargoNet, som er tilknyttet Statens pensjonskasse. For tiden er dette alders-, uføre-, ektefelle-, og barnepensjon. Oppsatt ytelse er 66% av pensjongivende lønn, med 30 års opptjening, og særaldersgrense 62 år for yrkesgruppen lokførere. For øvrige er pensjonsalder 67 år.

I gjeldende periode videreføres inngått pensjonsavtale i Vital.

9.1 Pensjongivende lønn

Pensjongivende lønn er grunnlønn inklusive alle faste tillegg.

10 Forsikring

10.1 Yrkesskadeforsikring

Arbeidstaker er yrkesskadeforsikret i tråd med lovens krav.

10.2 Loss of Licence

Det utbetales kompensasjon for lokomotivførere som uforskyldt mister sikkerhetstjenesten. Det henvises til særavtale vedr. "Loss of Licence" forsikring.

Erstatningsbeløp etter følgende stige og folketrygdens grunnbeløp:

Under 50 år	6G
50-55	4G
55-59	3G
60-61G	2G
61	1G

10.3 Gruppelivsforsikring

Dersom det utbetales erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelser etter denne bestemmelsen.

Hvis arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbetrag som fastsettes i hht folketrygdens grunnbeløp, G:

50 år og under	10G
Fra og med 51 år	nedtrappes forsikringssummen med 1/2G pr år til 60 år og over da forsikringssum vil være 5G

11 Opplæring og kompetanse

Opplærings-/kompetanseplaner for lokomotivpersonalet skal fastsettes i særskilt avtale. Det skal avsettes tid til nødvendig etter- og videreutdanning.

12 Stillingsansiennitet

Stillingsansiennitet brukes i forbindelse med tursøking og søking på avløsertjeneste for ansatte som har autorisasjon som lokomotivfører i Cargolink AS.

Stillingsansiennitet regnes fra den dato vedkommende begynner på godkjent fagskole for utdanning av lokomotivførere, eller første gang blir ansatt som lokomotivføreraspirant, eller blir ansatt som lokomotivfører.

Tid vedkommende eventuelt ikke innehar lokførerautorisasjon går til fradrag i stillingsansiennitet. Dette gjelder ikke når autorisasjon er midlertidig inndratt.

Stillingsansiennitet som lokomotivfører opprettholdes, dersom man opprettholder autorisasjon som lokomotivfører parallelt med at man er ansatt i andre stillinger i Cargolink AS.

Stillingsansienniteten fra andre bedrifter medregnes dersom det i disse bedriftene finnes tilsvarende gjensidig avtale.

Dette gjelder stillinger innenfor NLF sitt overenskomstområde.

13 Samarbeidsavtale vedrørende tillitsmannsordning, tjenestelistesamarbeid og arbeidsmiljø

Det opprettes en samarbeidsavtale som regulerer tillitsvalgtes rettigheter og samarbeid vedrørende tjenestelister/arbeidsplaner, tilsettingssaker og arbeidsmiljøspørsmål.

14 Innleie/midlertidig ansettelse av lokomotivførere.

Cargolink AS sitt behov for lokomotivførertjeneste skal dekkes av egne ansatte lokomotivførere. Dersom det likevel av driftsmessige årsaker skulle oppstå behov for å leie inn/midlertidig ansette lokomotivførere, skal dette skje under følgende forutsetninger:

- Perioden for- og omfanget av innleide/midlertidige ansettelser skal drøftes med NLF.
- Innleid/midlertidig ansatt personale følger overenskomsten i Cargolink AS dersom ikke annet blir avtalt med NLF.
- Det stilles samme krav til kompetanse for innleide/midlertidige ansatte lokomotivførere som for lokomotivførere ansatt i selskapet.

15 Grenseoverskridende kjøring

Ved samtrafikk med utenlandske trafikktøvere, og i den utstrekning Cargolink har innflytelse og myndighet til å beslutte deling av slik grenseoverskridende trafikk, fordeles denne slik at lokomotivførere ansatt i Cargolink i Norge har tilnærmet like mye arbeidstid i utlandet som lokomotivførere ansatt i utlandet har i Norge.

16 Økonomiske vilkår ved midlertidig omstasjonering

1) Vilkår for midlertidig omstasjonering

Midlertidig omstasjonering kan brukes når virksomheten får tidsbegrensede transportoppdrag som medfører at tjenesten ikke kan dekkes fra det faste stasjoneringstedet eller ved avløsning på grunn av langvarig sykdom, permisjoner eller ferie. Midlertidig omstasjonering skal normalt ikke kunne brukes for lengre perioder enn 3 måneder om gangen. Forlengelse av perioden skal eventuelt skje som en frivillig ordning.

Midlertidig omstasjonering skal drøftes med de tillitsvalgte for hvert enkelt tilfelle.

2) Økonomiske vilkår

For de første 28 dagene utbetales kostgodtgjørelse og nattillegg etter de til enhver tid gjeldende statens satser. Dersom bedriften stiller fritt losji med kokemuligheter til disposisjon, kommer annet ledd i dette punkt til anvendelse.

Utover 28 dager:

Virksomheten dekker legitimerede utgifter til losji.

Virksomheten dekker kost etter de enhver til gjeldende statens satser (for tiden kr. 166 pr dag). Dersom hotell brukes som losji, nyttes statens satser for kostgodtgjørelse.

Virksomheten dekker merkostnad for 2 hjemreiser hver måned..

3) Fravær fra midlertidig stasjoneringsted

Arbeidstakeren opprettholder godtgjørelser som dekker løpende utgifter til husleie ved fravær som ferie, sykepermisjoner, hjemreise m.v. Kostgodtgjørelse/ kompensasjonstillegg bortfaller dersom det utbetales godtgjørelser etter "Særavtale for reiser innenlands", "Regulativ for reiser i utlandet for statens regning" eller tilsvarende bestemmelser.

4) Skifte av stasjoneringsted etter søknad

Arbeidstaker som etter søknad flytter til nytt stasjoneringsted, kan tilstås godtgjørelser etter denne avtale dersom vilkårene for øvrig er til stede, og det ellers er særlig grunn til å likestille forholdet med midlertidig omstasjonering.

Dersom vilkårene ikke er tilstede, kan arbeidstakeren etter flytting fra sitt tidligere stasjoneringsted, få utbetalt et kompensasjonstillegg på kr. 70,- pr. dag i inntil 2 år for føring av 2 husholdninger.

Arbeidstaker som på grunn av boligforholdene må bli boende på sitt tidligere hjemsted, kan i inntil 2 år få dekket reiseutgiftene mellom hjemsted og stasjoneringsted som overstiger kr. 500,- og inntil kr. 1.500,kr. måned.

5) Utbetaling

Arbeidstaker oversender regning til arbeidsgiver snarest og senest innen 1 måned etter utløpet av den måneden godtgjørelsene/ utgiftene gjelder for, hvis ikke annet er bestemt.

17 Varighet av overenskomsten

Det vises til gjeldende retningslinjer i arbeidsgiverforeningen Spekter.