

**Overenskomst mellom
CargoNet AS
og
Norsk Lokomotivmannsforbund**

Gjeldende fra 01.04.10

Revidert ved mellomoppgjøret med virkning fra 01.04.11

Denne overenskomst er inngått mellom CargoNet AS og Norsk Lokomotivmannsforbund (NLF).

Overenskomsten gjelder for lokomotivførere og lokomotivførere under opplæring. Dessuten for administrativt personale som er medlemmer i NLF.

Overenskomsten omfatter ikke ledere på nivå 1, 2 og 3 samt noen spesialister og nøkkelpersoner. Stillingene dette gjelder er beskrevet i vedlegg til protokoll.

§ 2 PRØVETID, ANSETTELSE OG OPPSIGELSESFRISTER

Prøvetid, ansettelse og oppsigelsesfrister er i henhold til Arbeidsmiljøloven med følgende unntak;

- For arbeidstakere som har vært tilsatt sammenhengende mellom 1/2- og 2 år gjelder en oppsigelsesfrist på tre måneder når oppsigelse følger av arbeidsgivers forhold.
- For fast tilsatte arbeidstaker med mer enn to års sammenhengende tilsettingstid og midlertidig tilsatt med mer enn fire års sammenhengende tilsettingstid, gjelder en oppsigelsesfrist på seks måneder, når oppsigelse følger av arbeidsgivers forhold. Arbeidstaker selv kan imidlertid si opp med en frist på tre måneder.
- Tidligere tilsetningsforhold som lokomotivfører i andre bedrifter regnes med i forhold til disse oppsigelsesfristene.
- Prøvetiden er 6 måneder. Dersom arbeidstaker har fravær i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge prøvetiden tilsvarende. Melding om forlenget prøvetid vil bli gitt før utløpet av prøvetiden.

Ansettelse i bedriften unntatt stillinger nevnt i § 1 skal skje i samråd mellom partene. Regelverk for interne ansettelser fastsettes i særavtale etter Hovedavtalens § 16 avsnitt 4.

§ 3 BIERVERV OG ENGASJEMENT I ANNEN VIRKSOMHET

3.1 Innhenting av tillatelse

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 innhente tillatelse fra arbeidsgiveren.

3.2 Opplysningsplikt

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

3.3 Bierverv i konkurrerende virksomhet

Arbeidstakeren får ikke inneha ansettelse hos eller utføre oppdrag for annen arbeidsgiver som driver virksomhet innen samme virksomhetsområde som CargoNet 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 CargoNet 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.

§ 4 GENERELLE LØNSBESTEMMELSER

4.1 Lønnsdefinisjoner

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønnsatsen for de som arbeider 37,5 timer pr. uke er årslønn dividert med 1950.

Timelønn for turnusarbeidere beregnes på grunnlag av 1850 timer pr år (gjelder arbeidsuke på 37,5 tjenestetimer)

4.2 Lønssystem

Lønn for lokomotivfører er kr. 33 743 pr. mnd.

Lokomotivførere under grunnopplæring har kr. 24 537 pr. mnd. i lønn. Dersom disse utfører nyttetjeneste på lokomotiv utbetales lokomotivførerlønn.

Lønn for lokomotivleder er kr. 39 820 pr. mnd.

Etter avtale med NLF kan lønn for enkelte lokomotivlederstillinger fastsettes på grunnlag av personlig avtale, men med kr. 39 820 pr. mnd. som minstelønnsgaranti.

Øvrig administrativt personale har månedslønn etter avtale med NLF.

Partene er enige om at lønnsnivået i CargoNet vil være styrende for lønsplassering i stillinger hvor lokomotivførerkompetansen ikke er påkrevd.

Arbeidstaker som er ansatt i 100 % stilling, men som har fått innvilget redusert arbeidstid skal ha redusert sin lønn slik at den står i forhold til den reduserte arbeidstiden.

4.3 Utbetaling av lønn

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 15. i samme måned som inntjeningen skjer. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag, helligdag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den foregående virkedag.

Alle fradrag for fravær respektive all utbetaling av bevegelige variable tillegg og overtid skjer om mulig i samband med ordinær lønnsutbetaling måneden etter den måned som nevnte fradrag og tillegg er opptjent.

Feriepenger utbetales i henhold til Ferieloven og overenskomstens A-del.

Feriepenger utbetales i juni måned i henhold til særavtale for utbetaling av feriepenger.

4.4 Utbetaling av lønn under sykdom, permisjoner og kurs

Det utbetales full lønn under sykdom og permisjoner samt ved kurs som bedriften pålegger arbeidstakerne, jfr. punktene 4.6, 4.7 og 9. Med full lønn menes lønn inkludert alle tillegg etter ordinær arbeidsplan.

4.5 Lønn under sykdom, permisjon ved svangerskap, fødsel, 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 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. folketryktdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 31 nr. 2 (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.

Ansatte gis rett til permisjon uten lønn i inntil 3 år ved omsorgspermisjon.

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 33 (amming) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

4.6 Lønn under militær repetisjonstjeneste

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, botillegg 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 DIVERSE TILLEGG

5.1 Skifttillegg

Skifttillegget er et månedlig tillegg på 25% av grunnlønn. Skifttillegget er en kompensasjon for arbeid i tidsrommet 20.00 til 06.00 og arbeid på lørdager og søndager.

For ansatte som utfører lokomotivførertjeneste, men som ordinært ikke arbeider turnus/skift, utbetales det en timelønn på 125% ved togkjøring.

5.2 Helge- og høytidstillegg

Arbeid på følgende dager betales med 100% tillegg for beregnet tid:

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, og etter kl. 13.00 på julaften, pinseaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

5.3 Grenseoverskridende kjøring

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

Personale med denne kompetansen kan pålegges slik kjøring når dette er nødvendig.

5.4 Lokledervakt

For hjemmevakt som lokomotivleder utbetales et tillegg på kr 500,- pr vakt.

5.5 Tillegg for instruktører

Instruktører utbetales et tillegg på kr 600,- pr. tjeneste under utførelse av slik virksomhet.

5.6 Tillegg for kjørelærere

Kjørelærere utbetales et tillegg på kr 600,- pr. tjeneste under utførelse av slik virksomhet.

5.7 Kompensasjon for opphold

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

Oppholdstillegget endres ikke ved forsinkelser.

5.8 Flyttegodtgjørelse

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

5.9 Skumringstillegg til turnusarbeidere

For arbeid i tiden mellom 0600 og 0700 og 1700-2000 på dagene mandag til fredag inngår et tillegg på kr. 220.- i månedslønn.

5.11 Kompensasjon der lokomotivfører tjenestegjør som lokomotivleder på Operativt Senter

For lokomotivførere som tjenestegjør som lokomotivleder på Operativt Senter utbetales et tillegg på kr 300,- pr. tjeneste.

Lokomotivføreren beholder de tillegg som ligger i ordinær turnus.

Dersom lokomotivføreren som skal avløse kommer fra andre stasjoneringsteder enn Nyland gjelder reglene i overenskomstens pkt 6.8.3 ved reise til og fra Nyland.

§ 6 ARBEIDSTID

6.1 Hensikt

Bestemmelsene setter rammer for arbeidstid m.v. for det personalet som tilhører området. 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.

6.2 Fravik fra arbeidstidsbestemmelsene

Bestemmelsene i avtalens §6 kan fravikes ved enighet mellom partene men likevel innenfor arbeidsmiljølovens 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.

6.3 Arbeidsplan

6.3.1 Arbeidsplanens lengde

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 togproduksjon utarbeides nye arbeidsplaner.

Arbeidsplanens lengde avtales lokalt, men den skal minst strekke seg over 2 uker.

6.3.2 Drøfting og bekjentgjøring

Utarbeidelse av arbeidsplan skjer etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10.3 og Hovedavtalens regler.

Iverksettelse og endringer på arbeidsplanen skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 2 uker før iverksettelse. Rullerende endringer skal unngås. Med rullerende endringer menes endringer fra dag til dag med 14 dagers løpende varsling. Tildeling av dagsverk på dager med uspesifisert tjeneste på arbeidsplan samt oppståtte endringer som følge av toginnstillinger på kort varsel, er ikke gjenstand for fortløpende drøftinger, men skal i regelen tildeles med 2 ukers varsel.

6.3.3 Arbeidsplanens innhold

På arbeidsplanen anføres fridager og tiden for tjenestens start og avslutning

6.3.4 Fridager og friperioder i arbeidsplanen

Fridag skal legges til stasjoneringsstedet evt. det midlertidige stasjoneringsstedet.

Dersom det i arbeidsplanen er angitt en eller flere sammenhengende perioder med uspesifisert arbeid, kan friperioden legges til utestasjon.

6.3.5 Spesielle arbeidstidsordninger for lokomotivførere

På steder hvor det mellom partene er enighet om at det er markedsmessige behov for å endre arbeidsplaner med kortere frist enn 14 dager, kan det opprettes en ordning hvor et nødvendig antall lokomotivførere unntas fra bestemmelsen pkt. 6.3.2.

Det utarbeides arbeidsplaner med uspesifisert tjeneste. Endringer av denne planen må kunngjøres med minimum 5 dagers varsel. Ved endringer som er varslet kortere enn 5 dager før tjenesten tar til vil arbeid utenfor den ordinært oppsatte plan utbetales etter pkt. 7.3.

Den enkelte som søker seg inn i disse arbeidsplaner aksepterer samtidig denne ordningen for gjeldende rutetermin.

Som kompensasjon for denne ordningen utbetales kr. 2.800,- pr. måned, eventuelt kr. 700,- pr. uke med uspesifisert tjeneste.

6.4 Beregning av arbeidstid

Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste jf AML §10-4 nr 5 gjennomføres slik:

6.4.1 Timer og klokketimer

Med timer menes klokketimer og med tjenestetimer menes klokketimer tillagt tidsberegning.

6.4.2 Nattarbeid

For ordinært arbeid alle dager mellom kl 2000 og kl 0600 regnes hver arbeidet time lik 1 time 15 minutter.

6.4.3 Arbeid på søn- og helligdager

For ordinært arbeid på søn- og helligdager mellom kl 0600 og kl. 20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

6.5 Daglig arbeidstid

6.5.1 Dagsverkets lengde

Etter AMLs § 10-5 nr 2 er partene enige om at dagsverksbegrensningen er 10 timer. Ved tilfeldig oppstått overtid (togforsinkelser og lignende) kan det arbeides inntil 14 timer. Timetallet kan fravikes i "force majeure" situasjoner.

Dagsverk som består av tjeneste i tog og inneholder tjeneste i tidsrommet fra 0200 til 05.00 skal ikke overstige 8 timer. Er tjenesten et delt dagsverk med opphold på 3 timer eller mer, bortfaller 8 timers begrensningen.

Et dagsverk skal beregnes til minst 5 tjenestetimer.

6.5.2 Delt dagsverk

Et dagsverk kan ikke settes opp med mer enn 2 deler og skal ikke strekke seg ut over 16 klokketimer. Delt dagsverk skal ikke brukes på hjemmestasjon.

6.5.3 Frammøte og avslutningstider m.v.

Gangtid, tid for teknisk kontroll, tid for ordrekontroll og oppdatering av opplysninger om drift- og tekniske forhold fastsettes i særavtale etter HA § 16 , 3 avsnitt. Det skal avsettes tid for opprettholdelse og utvikling av faglig kompetanse.

Gangtid er å betrakte som arbeidstid og inngår som en del av frammøte- og avslutningstiden. Gangtid i forbindelse med frammøte- og avslutningstider har ikke betydning for begrensningene av dagsverkets lengde og hvileperiodene mellom dagsverk. Frammøte- og avslutningssted er ordre-/hvilerom.

6.6 Ukentlig arbeidstid

6.6.1 Gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 tjenestetimer i gjennomsnitt pr. uke. Etter AML § 10-5 nr. 2 er partene enige om at begrensningen for den enkelte uke er 48 klokketimer. Beregningsperioden følger lengden på arbeidsplanen etter enighet mellom partene.

I forhold til beregning av den enkelte ukes lengde, regnes uken fra den tid tjeneste begynner søndag til den slutter lørdag, men uten at dette har betydning for fridagenes lengde og plassering.

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

6.6.2 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.

6.6.3 Dagsverk med nattjeneste

Dagsverk som inneholder tjeneste i tidsrommet fra 0200 til 05.00 skal ikke tildeles samme arbeidstaker mer enn 2 døgn i trekk. Dette gjelder ikke ved tjenestegjøring i administrative funksjoner.

Tildelt tjeneste med avslutning før 02.00 som blir forlenget på grunn av forsinkelse eller annen driftsforstyrrelse, og gir avslutning mellom 02.00 og 03.00, betraktes ikke som tildelt

nattjeneste etter dette punkt. Det forutsettes mulighet for hvile. Avtalt hviletid mellom dagsverkene opprettholdes.

Denne regel kan fravikes ved sentral enighet mellom partene.

6.7 Hvile og spisepauser

6.7.1 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.

6.7.2 Ved tjenestegjøring i tog.

Det skal ikke utføres mer enn 5.30 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 6.7.1 om pauser i forbindelse med overtidsarbeid gjelder også ved tjenestegjøring i tog.

6.8 Reiser

6.8.1. Passreise

All reise til/fra togkjøring regnes for lokomotivpersonalet som passreise. Passreise regnes time for time, og slike reiser gir ikke grunnlag for tidsberegning etter punkt 6.4.

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

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

6.8.2 Frivillig avløsning på annet stasjoneringssted

Ved frivillig avløsning på annet stasjoneringssted etter søknad, vil dette bli å betrakte som midlertidig hjemmestasjon. Vedkommende utbetales samme kompensasjon som lokomotivpersonalet ved dette stasjoneringsstedet tilkommer etter sine tjenesteturer.

6.8.3. Andre reiser – arbeidstid og økonomiske forhold.

For arbeidstid på reiser til kurs og lignende gjelder følgende:

- Reiser i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid. Med ordinær arbeidstid regnes opprinnelig arbeidsplan.
- Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som ½ tid
- Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter klokken 13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik ½ tid
- Arbeidstaker som pålegges reise på dager som nevnt i de to overnevnte punktene gis fri et tilsvarende antall timer (regnet ut etter ovenfor nevnte regler) en annen virkedag, dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales overtidsgodtgjørelse for den beregnede reisetid.

Reiser etter dette punkt foregår etter Statens satser og legitimasjonskrav.

I CargoNet vil alle kurs som pålegges arbeidstakerne gi mulighet for bruk av reiseregulativet. Dersom kosten er inkludert på slike reiser vil diett bli beregnet for hele reisen, og deretter foretas det fradrag for de måltidene som er dekket på reisen.

6.9 Daglig fritid

Arbeidstiden må ordnes slik at arbeidstakerne får en arbeidsfri periode på minst 11 timer mellom to arbeidsperioder, men slik at den arbeidsfrie perioden mellom to arbeidsperioder kan reduseres til 8 timer for opphold på utestasjon.

Hviletiden som angitt i første og annet ledd, kan reduseres med inntil 1 time ved togforsinkelse, dog ikke under 8 timer.

6.10 Ukentlig fritid

6.10.1 Helgearbeid

Arbeidstakere som arbeider turnus skal ikke arbeide oftere enn hver tredje helg i turnus. Ved helgearbeid i turnus utover hver tredje helg utbetales det en kompensasjon på kr. 1500, pr dagsverk innenfor tidsrommet kl. 17.00 på fredag til kl. 06.00 på mandag. Dersom personalsituasjonen tilsier det, skal kompensasjonen i kroner erstattes med en fridag.

6.10.2 Ukefridag

Arbeidstaker skal 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. Slike fridager skal så langt mulig legges til søndager, og i gjennomsnitt minst annenhver søndag.

Ingen kan beordres til ekstraordinær tjeneste på frisøndag mer enn en gang i løpet av en 5 ukers periode.

6.10.3 Ekstrafridag

I tillegg til ukefridagen skal det gis en ekstrafridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridagen skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen og skal i dette tilfellet ikke tiltres senere enn kl. 21.00 dagen før ekstrafridagen og vare til kl. 03.00 dagen etter.

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

Ekstrafridag som ikke legges i sammenheng med ukefridag skal bestå av minimum 33 timer.

Er det praktisk mulig, og ikke medfører økt bruk av ressurser avsluttes ekstrafridagen kl. 06.00.

6.10.4 Turnusfridag

Turnusfridager, markeres på arbeidsplan med "T" og er fridager utover de lov- og avtalebestemte. Slike fridager skal gå over hel dato.

6.10.5 Fridag på helge eller høytidsdag

Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helg- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (8 timer). Dagsverket regnes med i turnus.

Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Fritiden skal i slike tilfeller gis enten i foregående eller kommende uke, men innenfor rammen av 3 uker.

Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter punkt 7. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager (jfr. Punkt 6.12.2) ytes ingen godtgjørelse.

6.10.6 Ombytte av fridag

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

6.11 Tiltredelse av ferie

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

6.12 Helge- og høytidsdager samt helge- og høytidsaftener

6.12.1 Helge- og høytidsdager

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 100% såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager.

6.12.2 Helge- og høytidsaftener

I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstaker få fri fra kl 13.00 følgende dager: onsdag før Skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstaker timelønn tillagt 100%.

6.13 Opphold

6.13.1 Opphold som regnes med i arbeidstiden

Opphold i tjenesten på 2 timer eller mindre i tidsrommet kl. 23.00 og 05.00 regnes i sin helhet med i arbeidstiden.

6.13.2 Tildeling av overnattingsrom

Overnattingsrom tildeles ved;

Opphold mellom dagsverk på fremmed stasjon

Opphold i tjenesten på mer enn 3 timer i perioden 22.00 til 06.00 og mer enn 4 timer i perioden 06 – 22. Partene er enige om at det skal legges til rette for hvile ved opphold under 3 timer. Det forutsettes at det oppnås enighet lokalt ved slike tilfeller.

Overnattingsrom skal holde normal hotellstandard.

§ 7 OVERTID

7.1 Overtidsatser

For pålagt overtidsarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50% (overtidsgodtgjørelse) Tillegget økes til 100% for overtidsarbeid mellom kl 2000 og 0600 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl 13.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften samt for arbeid på fridag (forhøyet overtidsgodtgjørelse) Tillegget utbetales med 100% for overtid ved dagsverk som er påbegynt før kl. 03.00 og strekker seg utover kl 0600. (Dette gjelder frem til opphold på 3 timer eller mer.)

7.2 Overtid pr. dag

For oppstått tjeneste (forsinkelse m.m.) utover den oppsatte/beordret vakt tilstås overtidsgodtgjøring etter punkt 7.1

7.3 Omlegging av arbeidsplan på kort varsel

Omlegging av arbeidsplan med kortere varsel til hver enkelt enn 14 dager utbetales tidsforskyvningstillegg tilsvarende gjeldende overtidssatser for det tidsrom som strekker seg utover frammøte og avslutningstidspunktene for den ordinære oppsatte tjeneste. Dette pkt kommer ikke til anvendelse dersom omleggingen skjer fordi vedkommende arbeidstaker midlertidig pålegges arbeidsoppgaver av administrativ karakter, ved møter etter Hovedavtalen eller dersom omleggingen skjer etter ønske fra både arbeidsgiver og arbeidstaker.

7.4 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 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)

7.5 Avspasering

Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time: Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget)

7.6 Begrensning av overtidsarbeid

Overtid skal søkes begrenset mest mulig i overensstemmelse med forutsetningen i AML.

Det kan kun beordres 1 ekstraordinær tjeneste på ukefriday innefor rammen av en 4-ukers arbeidsplan.

§ 8 FERIE

Ferie og feriegodtgjørelse gis i henhold til ferielovens bestemmelser og overenskomstens A-del.

Partene vil bidra til at hovedferien i hovedsak avvikles over 9 uker, hvori skolenes sommerferie inngår. Det skal gjennomføres forhandlinger mellom partene vedrørende en ordning om ferieavvikling, samt kompensasjon for eventuell flytting av sommerferie pga. driftsmessige hensyn. Disse lokale forhandlingene skal være slutført innen utgangen av mars.

4 uker (evt. 5 uker for personer med ekstraferie over 60 år) skal i utgangspunktet tas ut som hele uker. Ved uttak av enkeltstående feriedager beregnes en feriedag lik et skift uansett hvor lang friperioden blir.

§ 9 VELFERDSPERMISJONER

Velferdspermisjoner gis med full lønn i inntil 10 dager pr. kalender år, evt. halv lønn i inntil 20 dager pr. kalenderår. Velferdspermisjoner skal gis når viktige personlige hensyn gjør dette nødvendig for hver enkelt.

§ 10 STILLINGSANSIENNITET

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

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

Tid vedkommende er ansatt i bedrifter hvor det ikke finnes tilsvarende gjensidig avtale eller eventuelt ikke innehar lokførerautorisasjon går til fradrag i stillingsansienniteten. Dette gjelder ikke når autorisasjon er midlertidig inndratt. Evt. opprettholdelse av autorisasjon som lokomotivfører når man er ansatt i andre stillinger skal nedfelles i arbeidsavtalen.

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

§ 11 GRUPPELIVSFORSIKRING OG YRKESKADEFORSIKRING

11.1 Gruppelivsforsikring

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

11.1.2 Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G=grunnbeløpet i folketrygden):

50 år og under 10G

51 år 9,5 G

52 år 9,0 G
53 år 8,5 G
54 år 8,0 G
55 år 7,5 G
56 år 7,0 G
57 år 6,5 G
58 år 6,0 G
59 år 5,5 G
60 år og over 5,0 G

11.1.3 Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon – og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter samme regler.

11.1.4 Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter pkt... og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløp etter samme regler.

11.1.5 Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen to år etter overgang til 100% uførepensjon skal etterlatte ved dødsfall utbetales ytelse etter ovennevnte regler.

11.1.6 Etterlatte etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i NSB BA, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp.

11.1.7 Engangsbeløpet utbetales i slik rekkefølge

- a) Ektefelle, registrert partner eller samboer, se dog b.
- b) Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40% av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.
- c) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

11.2 Yrkesskedeforsikring

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

Trygdens vedtak kan kun overprøves dersom vedtaket forstås som åpenbart uriktig og ugyldig. Tvist om vedtakets gyldighet kan bringes inn for de ordinære domstoler til avgjørelse.

11.2.1 Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helberedelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. Med "andre nødvendige utgifter" menes først og fremst at man dekker utgifter ved arbeid i hjemmet som har tilknytning til "sykebehandling og helberedelse" eller andre former for personlig hjelp, pleie eller tilsyn. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

11.2.2 Fradrag mv.

I den lønn arbeidstaker får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle samtidige offentlige pensjons- og trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, og lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan arbeidsgiveren for dette tidsrom kreve overført til seg en så stor andel av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under sykefravær.

11.2.3 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter denne paragrafen utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted/avtalt oppmøtested og på godkjent tjenestereise.

11.2.4 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til erhvervsmessig uførhet på 100%, settes erstatningssummen til 15G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

11.2.5 Permisjoner

Arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade kan tilstås ytterligere tjenestefri med lønn ut over sykelønnsåret hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

11.2.6 Lavere lønnet stilling

Ved overføring til lavere lønnet stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

11.2.7 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15% ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-29% medisinsk invaliditet	– 1 G
30-70% medisinsk invaliditet	– 2 G
Over 70% medisinsk invaliditet	- 3 G

11.2.8 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte.

11.2.9 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G

11.2.10 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene her ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

§ 12 PENSJON

Gjeldende pensjonsordning videreføres.

12.1 Variable tillegg som er pensjonsgivende.

12.1.1 Hovedregel

Forutsigbare tillegg, avtalt i tariffavtale, for arbeid som forekommer regelmessig gjennom året og som er vederlag for arbeid i ordinær stilling, er pensjonsgivende.

Pensjonsgivende variable tillegg er:

- Tillegg lørdag/ søndag
- 45% kompensasjon for nattarbeid
- Instruktørt tillegg

- Kjørelerertillegg
- Kompensasjon for avløsning på Operativt senter

12.1.2 Unntak

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunnlaget:

- Tillegg som er kompensasjon for merarbeid utover ordinær stilling, samt overtid.
- Tillegg som partene sentralt eller lokalt av spesielt angitte grunner, har avtalt eller klart forutsatt ikke skal være pensjonsgivende.
- Nye eller vesentlig endrede vakt-/turnustillegg og andre variable tillegg som gis lokalt til den enkelte arbeidstaker mindre enn 2 år før pensjoneringstidspunktet dersom det ikke er en konsekvens av sentrale avtaler eller er begrunnet i arbeidsmessige forhold.
- Tillegg som betales i henhold til bonus-/produktivitetsavtaler eller lignende og som et kronebeløp begrunnet i økonomiske resultat.

12.2 Beregning av pensjonsgivende tillegg

- Det fastsettes et normert pensjonsgrunnlag
- Størrelsen av det pensjonsgivende tillegg fastsettes forskuddsvis ved hvert årsskifte på grunnlag av forrige års gjennomsnittlige verdi av de variable tillegg. Arbeidsgiver meddeler grunnlaget til den enkelte.
- For nye arbeidstakere fastsetter arbeidsgiveren nivået for det normerte pensjonsgivende tillegg ut fra forventet omfang av variable tillegg.

12.3 Beregning av pensjonsgrunnlaget

- Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn kr 6 400,- tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget (gulv).
- Pensjonsgrunnlaget for de samlede variable tillegg kan ikke settes høyere enn kr. 56800,- (tak).
Verdien av det beregnede pensjonsgrunnlaget avrundes til nærmeste kr 100,-.

12.4 Avtalefestet pensjon (AFP)

Bedriften kan enten velge NAVOs AFP ordning eller dagens AFP-ordning. Spørsmål avklares med NLF

§ 13 OPPLÆRING OG KOMPETANSE

Opplærings-/kompetanseplaner for lokomotivpersonalet er fastsatt i særavtale etter Hovedavtalens § 16, 3 avsnitt.

§ 14 KOMPENSASJON FOR TAP AV SIKKERHETSTJENESTE

Lokomotivførere som uforskyldt mister sikkerhetstjenesten av helsemessige årsaker og deretter tilsettes i annen lavere lønnet stilling i CargoNet, eller tilsettes i en lavere lønnet stilling utenfor CargoNet utbetales et engangsbeløp etter følgende stige:

Under 50 år.....	9 G
50 – 55.....	6 G
55 – 59.....	4,5 G
60 – 61.....	3 G
61.....	1,5 G

Ansatt som er passert 62 år – ingen utbetaling

Partene er enige om at konkrete retningslinjer omkring kompensasjon for tap av sikkerhetstjeneste (lisensforsikring) skal finnes i særavtale som følger overenskomstperioden.

§ 15 INNLEIE OG MIDLERTIDIGE ANSETTELSER

CargoNet sitt behov for lokomotivførertjenester skal dekkes av egne ansatte lokomotivførere. Dersom det likevel av spesielle driftsmessige årsaker skulle oppstå behov for å leie inn- eller ansette lokomotivførere midlertidig, skal dette skje under følgende forutsetninger:

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

§ 16 AVTALENS GYLDIGHET SAMT FORHANDLINGSORDNING

Det vises til gjeldende retningslinjer i arbeidsgiverforeningen Spekter