

OVERENSKOMST MELLOM
NSB AS
OG
NORSK LOKOMOTIVMANNFORBUND

Gjeldende fra 1/4 – ~~2010~~2011

Satser rettet opp etter mellomoppgjøret pr. 1.4.2011.

1. Avtalens parter og virkeområde

Overenskomsten er inngått mellom NSB AS og Norsk Lokomotivmannsforbund (NLF).

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

Overenskomsten gjelder ikke arbeidstakere som har ledende eller særlig selvstendig stilling.

Merknad:

Unntaket gjelder alle ansatte i konsernledelsen, ledergruppen i Persontog, Materiell og Assistor, samt ledere/fagledere som rapporterer til lederne i disse enhetene.

1.1 Framgangsmåte ved tolkninger av overenskomsten

Partene er enige om at det skal være kontakt mellom partene før praktiseringen av overenskomsten endres. Dersom endring av praksis har bakgrunn i en tolkning av overenskomsten, og det ikke er enighet om tolkningen, skal det innledes forhandlinger mellom partene.

2. 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 ansettelsestid og midlertidig ansatt med mer enn fire års sammenhengende ansettelsestid, 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.
- 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 eksterne ansettelser er fastsatt i særavtale etter Hovedavtalens § 16 avsnitt 4.

3. Lønn

3.1 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).

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.

3.2 Lønnsystem

3.2.1 Lokomotivførere under grunnopplæring

Lokomotivførere under grunnopplæring har en lønn på kr. ~~23.266,-~~ 24.196,- per måned.

3.2.2 Lokomotivførere

Lønn for lokomotivførere er kr. ~~32.493,-~~ 33.793,- per måned.

3.2.3 Lokomotivkontrollører/lokomotivledere/assisterende lokomotivførerledere

Lønn for lokomotivkontrollør er kr. ~~33.022,-~~ 34.342,- per måned.

Lønn for lokomotivleder er kr. ~~38.492,-~~ 40.032,- per måned.

Lønn for assisterende lokomotivførerleder er kr ~~38.492,-~~ 40.032,- per måned som minstelønnsgaranti.

3.2.4 Administrativt personale

3.2.4.1 Omfang

Lønnsystemet for administrativt personale gjelder alle ansatte i NSB AS som omfattes av overenskomsten – jfr. § 1.

3.2.4.2 Generelt

- Lønnsystemet er et minstelønnsystem, som viser garantert minstelønn for de ulike stillingsklassene.
- Det forhandles om størrelsen på de ulike minstelønnsatsene og det generelle tillegget (herunder evt. gruppetillegg og størrelser på evt. pottavsetninger), ved årlige oppgjør.
- Konverteringen fra det gamle lønnsystemet til det nye skal ikke medføre lønnsnedgang for de som omfattes.
- NSB AS ønsker å motivere personalet til kompetanseheving for å nå sitt mål om å bli en av landets 10 beste arbeidsplasser. NSB vil legge forholdene til rette for slik kompetanseheving under forutsetning av at dette ikke går ut over den daglig drift.

Minstelønn	Stillinger
22.575,-	Planlegger Konsulent II
24.500,-	Rådgiver Kontorsjef

3.4 Lønnsutbetaling

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

Dette gjelder også faste lønnstillegg, variable lønnstillegg og overtid for foregående måned hvis dette er praktisk mulig.

3.5 Utbetaling av lønn under sykdom, permisjoner og kurs

Det utbetales full lønn under sykdom, permisjoner og kurs som bedriften pålegger arbeidstakerne jfr punktene 3.6, 3.7 og 8. Med full lønn menes lønn inkludert alle tillegg etter ordinær arbeidsplan.

3.6 Lønn under sykdom, 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 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. En av disse to ukene med denne type permisjon gis innenfor rammen av velferdspermisjon jfr § 8.

Ansatte gis rett til permisjon uten lønn i inntil 3 år ved omsorgspermisjon for barn under 12 år.

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

3.7 Lønn under militær repetisjonsøvelse

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

3.8 Omsorg for barn

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 (4) og Folketrygdlovens kapittel 9.

4. Tillegg

4.1 Nattillegg

For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 20.00 og kl.06.00 utbetales et tillegg per time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter pkt 4.3.

Tillegget utbetales også etter kl. 06.00 for dagsverk som påbegynnes før kl. 03.00. Inneholder tjenesten et opphold på 3 timer eller mer, som avsluttes etter kl 06.00, skal tiden etter oppholdet beregnes som vanlig tjeneste på dagtid.

4.2 Skumringstillegg

For arbeid i tiden mellom kl 17.00 og kl 20.00 og kl 06.00-07.00 på dagene mandag til fredag inngår et tillegg på kr. 220,- i månedslønn for turnusarbeidere.

4.3 Lørdags- og Søndagstillegg

For arbeid i tiden fredag kl 20.00 til mandag kl 05.00 utbetales et tillegg per time som svarer til 45 % av timelønnen.

4.4 Lokaltogstillegg

Lokaltogstillegget utbetales med kr 100,- per dagsverk som inneholder lokaltogtjeneste på følgende strekninger:

- Oslo - Moss, Sarpsborg, Eidsvoll, Kongsvinger, Jaren, Hønefoss, Kongsberg og Spikkestad.
- Stavanger – Egersund
- Bergen – Voss
- Trondheim – Melhus, Steinkjær
- Porsgrunn – Notodden
- Arendal – Nelaug
- Flåm – Myrdal

4.5 Grenseoverskridende kjøring

Personale som er autorisert til lokomotivførertjeneste i annet land, gis et tillegg til grunnlønn på kr 2.100,- per måned. pr. nasjonal autorisasjon.

4.6 Tillegg for instruktører

- Instruktører utbetales et tillegg på kr 300,- per tjeneste under utførelse av slik virksomhet.
- ”Slik virksomhet” omfatter også instruksjon-, øvelseskjøring- og godkjenning i forbindelse med materielltekniske kurs, samt autorisering av lokomotivførere.

- Instruktører med stillingstittel lokomotivførere som instruerer minimum 30 dager pr år gis et månedlig tillegg på kr 1200,-. Det er en intensjon at instruktøroppgavene fordeles noenlunde jevnt. Instruktører som er godkjent til selvstendig tjeneste som instruktør, gis dagsatsen på kr 300,-, under gjennomføring av kurs, samt for planleggingsdager for disse kursene. For kurs hvor planlegging ikke er planlagt inn som en del av instruksjonsdagen /perioden, beregnes 1 dags planlegging per 4 dagers gjennomført instruksjon, i masterplan. Ordningen gjelder ikke ansatte som har instruktørvirksomhet som en del av sin ordinære arbeidsavtale.

4.7 Tillegg for kjørelærere

- Kjørelærere gis en kompensasjon knyttet til godkjent autorisasjon som kjørelærere på kr. 2.500,- per måned.
- Kjørelærere utbetales et tillegg på kr 300,- per tjeneste under utførelse av slik virksomhet.
- Slik virksomhet” omfatter også instruksjon-, øvelseskjøring- og godkjenning i forbindelse med materielltekniske kurs, samt autorisering av lokomotivførere.

4.8 Oppholdstillegg

Opphold på utestasjon, kompenseres med kr. 70.- pr time. Gjelder også for opphold i Sverige. Opphold på hjemmestasjon ved delt dagsverk kompenseres med kr. 70. Oppholdstillegget endres ikke ved forsinkelser.

4.9 Tillegg for arbeid etter overenskomstens pkt 5.10.1.

Lokomotivførere og lokomotivledere som i ruteterminen arbeider hver 2. helg eller hyppigere jfr. pkt. 5.10.1, gis et tillegg på 5 % av grunnlønn. Tillegget utbetales månedlig.

4.10 Avlønning for lokomotivførere som avløser som lokomotivledere i Drops NSB AS

1. Lokomotivfører som avløser som lokomotivleder i Drops beholder sin faste grunnlønn som lokomotivfører.
2. Variable tillegg utbetales etter faktisk utført tjeneste som lokomotivleder.
3. Det utbetales en sats på kr. 250,- for hver utført tjeneste som lokomotivleder i Drops.
4. Denne ordningen gjelder ikke ved andre fungeringsforhold for ansatte i NSB AS.

4.11 Flyttegodtgjørelse

I forbindelse med pålagt endring av tjenestested vil flyttegodtgjørelse utbetales etter statens satser.

4.12 Spesiell godtgjørelse

Det gis 6 % tillegg av grunnlønn til lokomotivførere og lokomotivledere som går i turnus. Tillegget utbetales månedlig.

5. Arbeidstid

5.1 Generelt

Bestemmelsene setter rammer for arbeidstid for det personalet som tilhører avtaleområdet. Avtalepartene forutsetter at reglene praktiseres slik at kravene til helse, miljø og sikkerhet

fullt ut ivaretas, samtidig som tjenesteoppsettet m.v. skal ha som mål en mest mulig rasjonell utnyttelse av ressursene.

5.1.1 Definisjoner

Med døgn menes tiden fra kl 00.00 til kl 24.00.

Med uke menes tiden fra mandag kl 00.00 til søndag kl 24.00.

5.2 Fravik fra avtalen

Bestemmelsene i denne avtalen kan fravikes ved skriftlig enighet mellom partene men likevel innenfor Arbeidsmiljølovens rammer.

5.3 Arbeidsplan

5.3.1 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.

5.3.2 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.

Dersom det oppstår behov for permanente endringer (varighet mer enn 3 mnd) i ruteterminen som følge av personalforhold eller togproduksjonen, kan det utarbeides nye arbeidsplaner. Slike permanente endringer på arbeidsplanen skal drøftes og bekjentgjøres tidligst mulig og senest 2 uker før den endrede tjenesten skal utføres. Planer som utarbeides i forbindelse med jul, påske og pinse skal også drøftes. Planer på enkeltstående helge- og høytidsdager er ikke gjenstand for drøftinger.

Andre midlertidige endringer på arbeidsplanen skal bekjentgjøres på følgende måte:

- Endringer av arbeidsplan mer enn 2 uker før tjeneste, bekjentgjøres ved at den enkelte arbeidstaker tildeles den nye tjenesten på arbeidsplan. Endring av fridagsplan bekjentgjøres ved personlig kontakt og forespørsel.
- Endringer av arbeidsplan mindre enn 2 uker før tjeneste, bekjentgjøres ved personlig kontakt og forespørsel.

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

5.3.3 Arbeidsplanens innhold

På arbeidsplanen anføres fridager og tiden for tjenestens start og avslutning.

5.3.4 Fridager og friperioder i arbeidsplanen

Fridag skal legges til stasjoneringssstedet evt. det midlertidige stasjoneringssstedet.

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

5.4 Beregning av arbeidstid

Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 nr (5) og (6) gjennomføres slik:

5.4.1 Timer og tjenestetimer

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

5.4.2 Nattarbeid

For ordinært arbeid alle dager mellom kl.20.00 og kl.06.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 15 minutter.

5.4.3 Arbeid på søn- og helgedager

For ordinært arbeid på søn- og helgedager mellom kl.06.00 og kl.20.00 regnes hver arbeidet time lik 1 time og 10 minutter.

5.5 Daglig arbeidstid

5.5.1 Dagsverkets lengde

Med hjemmel i AML § 10-5 nr (2) er partene enige om at dagsverksbegrensningen er 10 timer for oppsatt tjeneste.

Dagsverk som inneholder tjeneste i tidsrommet 02.00 til 05.00 skal ikke overstige 8 timer. For dagsverk med annen tjeneste som overstiger 3 timer utover aktiv kjøring ihht definisjonen i pkt 5.7.2, 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 5.00 tjenestetimer.

Ved oppstått overtid på dagsverk (togforsinkelser og lignende) kan det arbeides inntil 14 timer. Dette gjelder ikke ved force majeure.

5.5.2 Delt dagsverk

Et dagsverk kan ikke settes opp med mer enn 2 deler, og skal ikke strekke seg over 16 klokketimer.

5.5.3 Frammøte og avslutningstider m.v. for lokførere

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.

5.5.4 Beregning av gangtid

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.

5.6 Ukentlig arbeidstid

5.6.1 Gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 37,5 tjenestetimer i gjennomsnitt pr. uke.

Etter AMLs § 10-5 nr (2) er partene enige om at begrensningene for den enkelte uke er 48 klokketimer. Beregningsperioden følger lengden på arbeidsplanen, etter enighet mellom partene.

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

Ukestart er mandag.

5.6.2 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.

5.6.3 Dagsverk med nattjeneste for lokomotivfører

Dagsverk som inneholder tjeneste i tidsrommet 02.00 til 05.00 skal ikke utføres av samme arbeidstaker mer enn 2 døgn i trekk.

5.7 Hvile og spisepauser

5.7.1 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 ansees 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 AMLs § 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.

5.7.2 Ved tjenestegjøring i tog

Etter en aktiv kjøring på 5 1/2 time skal det likevel avholdes en pause på minst 40 minutter i godkjent pauserom. Opp og nedkjøring til plattform samt den del av et kryssingsopphold som går utover 5 minutter regnes ikke som aktiv kjøring.

Avsnittet i punkt 5.7.1 om pauser i forbindelse med overtidsarbeid gjelder også ved tjenestegjøring i tog.

5.8 Reiser

5.8.1 Passreiser

All reise til/fra togkjøring regnes for lokomotivpersonalet som passreise. Passreise regnes time for time, og slike reiser gir ikke grunnlag for tidsberegning etter pkt. 5.4.

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

I de tilfelle passreise settes opp i tog med mulighet for plassbestilling, skal det tildeles reservert plass på høyeste standard (p.t. Komfort).

5.8.2 Frivillig avløsning på annet stasjoningssted

Ved frivillig avløsning på annet stasjoningssted etter søknad, vil dette bli betraktet som midlertidig hjemmestasjon. Vedkommende utbetales samme kompensasjon som lokomotivpersonalet ved dette stasjoningsstedet tilkommer etter sine tjenesteturer.

5.8.3 Andre reiser – arbeidstid og økonomiske forhold

5.8.3.1 Arbeidstid på andre reiser

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.

5.8.3.2 Økonomiske forhold

Reiser etter punkt 5.8.3.1 foregår etter Statens satser og legitimasjonskrav.

Unntak:

I situasjoner hvor reisene til og fra kursene ikke når timetallet som utløser kostgodtgjøring (p.t. 5 timer) er partene enig om at når dagskurset sammen med reisen i begge ender til og fra ordinært stasjoningssted blir 12 timer eller mer utbetales kr 200 som en minimumsgodtgjørelse. Kurs som går over flere dager hvor reise til/fra stasjoningsstedet blir pålagt, kompenseres hver enkelt dag for seg.

5.9 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.

Hviletid som angitt i foregående avsnitt kan reduseres med inntil 1 time ved togforsinkelse men likevel ikke under 8 timer.

5.10 Ukentlig fritid

5.10.1 Helgefri

- Helgefriperioden defineres til fredag kl.17.00 – mandag kl. 06.00
- Før oppstart av turnusbygging gjennomføres en kartlegging av lokomotivførerens/lokomotivlederens ønsker om arbeid henholdsvis hver 2. eller hver 3.helg på hvert stasjonssted.
- Helgefri for lokomotivførere og lokomotivledere skal i størst mulig grad tilpasses tildelt produksjon og den enkeltes behov. Ved hvert enkelt stasjonssted settes det opp turnuser som tilpasses dette.
- I forbindelse med drøfting av dagsverk tildeles helgeproduksjon pr. stasjonssted. I dette arbeidet vektlegges jevn fordeling av helgeproduksjon mellom stasjonsstedene.
- Dersom det ikke er samsvar mellom produksjonsbehov og ønsker vil lokomotivførers/lokomotivleders ansiennitet legges til grunn for fordelingen.
- Ved arbeid mer enn 2. hver helg kreves det enighet.
- Lokomotivførere og lokomotivledere som jobber 2.hver helg gis et tillegg jfr. 4.9
- Dersom den enkelte ønsker det kan det månedlige tillegget – jfr. pkt 4.9 - erstattes med en H- fridag hver 6. uke. I den grad turnusen er kortere/ lengre enn 6 uker tilpasses antall H-dager til dette. Valg av fritid eller betaling gjelder for hele ruteterminen.

5.10.2 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. 1700 eller tidligere dagen før, og vare til kl. 0600 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.

5.10.3 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 i dette tilfellet ikke tiltres senere enn kl. 2100 dagen før ekstrafridagen og vare til kl. 0300 dagen etter.

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

Ekstrafridag som ikke legges sammen med annen fridag skal bestå av minimum 33 timer.

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

Ekstrafridag som legges sammen med annen fridag skal bestå av minimum 54 timer.

Uke- og ekstrafridager skal tildeles slik at det i gjennomsnitt gis frihelg 2 av 3 helger i turnus / 2 av 4 helger i turnus (se 5.10.1).

5.10.4 Turnusfridag

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.

5.10.5 H-fridag

Fridag for helgearbeid etter overenskomstens pkt 5.10.1 markeres på tjenestelistene med "H" for de som velger å ta dette ut som fridag. Slike fridager skal gå over dato og vare minst 24 timer. H- fridagen inngår i turnus med 9 tjenestetimer.

Ved arbeid på H-fridag utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse (se pkt 5.14.1 og 5.14.4)

5.10.6 Pålagt tjeneste på fridag

For pålagt tjeneste på fridag, se punkt 5.14.1 og 5.14.4.

5.10.7 Fridag på helge- eller høytidsdag

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

Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende 8 timers arbeidstid. Slik fritid gis i samråd med den enkelte arbeidstaker.

Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter 5.14.1. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager jfr. punkt 5.13, ytes ingen godtgjørelse.

5.10.8 Ombytte av fridag

Dersom en arbeidstaker blir satt til tjeneste på en fridag med lenger varsel enn 14 dager, skal denne erstattes med ny fridag senest i løpet av etterfølgende uke, i tillegg utbetales timelønn for 4 timer.

I de tilfeller en arbeidstaker får annen arbeidsplan på grunn av langtidsfravær, kurs og instruktørtjeneste (mer enn 14 dager) kommer ikke bestemmelsen om ombytte av fridag til anvendelse.

5.11 Tiltredelse av ferie

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

5.12 Opphold

5.12.1 Opphold som regnes med i arbeidstiden

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

5.12.2 Tildeling av overnattingsrom

Overnattingsrom tildeles ved:

- Opphold mellom dagsverk på fremmed stasjon.
- Opphold i tjenesten på mer enn 2 timer i perioden 22.00 til 06.00 og mer enn 4 timer i perioden 06.00-22.00.
- Tjenester som starter eller slutter på tider hvor en ikke kan nytte offentlig kommunikasjonsmiddel til/fra bosted, og hvor reisetiden med bil til stasjoneringstedet overskrider 1 time. Detaljerte retningslinjer for praktisk gjennomføring, utarbeides i samarbeid mellom lokal forening og administrasjon.

Overnattingsrom skal holde normal hotellstandard.

5.13 Helge, - høytidsdager og høytidsaftener

5.13.1 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 100 % såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidete timer på nevnte dager.

Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter punkt 4.1 og 4.3.

Tidsberegning etter pkt. 5.4.2 nyttes ikke ved utbetaling for arbeid mellom kl. 20.00-06.00 på helge- og høytidsdager. For arbeid på dagtid, mellom kl. 06.00-20.00, utbetales timelønn tillagt 100 % for beregnet tid etter pkt. 5.4.3.

5.13.2 Helge- og høytidsaftener

I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl 1300 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter punkt 4.1 og 4.3.

5.14 Overtid

5.14.1 Overtidsatser og tillegg for arbeid på helge- og høytidsaftener/dager

For pålagt overtidarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidarbeid mellom kl 20.00 og 06.00 og for overtidarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl 13.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften samt for arbeid på fridag (forhøyet overtidsgodtgjørelse).

Ved overtid etter kl.06.00 ved dagsverk som påbegynnes før kl.03.00 utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse. Inneholder dagsverket et opphold på 3 timer eller mer, som avsluttes etter kl 06.00, skal tiden etter oppholdet beregnes med 50 % tillegg til timelønnen (overtidsgodtgjørelse).

5.14.2 Overtid pr. dag

For oppstått tjeneste (forsinkelse m.m.) utover den oppsatte/beordrede vakt tilstås overtidsgodtgjøring etter punkt 5.14.1.

5.14.3 Omlegging av arbeidsplan på kort varsel

Omlegging av arbeidsplan med kortere varsel til hver enkelt enn 14 dager regnes som overtid for det tidsrom som strekker seg utover frammøte og avslutningspunktene for den ordinært oppsatte tjeneste.

Dette punktet kommer ikke til anvendelse dersom omleggingen skjer fordi vedkommende arbeidstaker midlertidig pålegges arbeidsoppgaver av administrativ karakter, eller hvor omleggingen skjer etter ønske fra arbeidstaker og arbeidsgiver. Administrativt arbeid omfatter ikke tjeneste som kjørelærer eller instruktør.

5.14.4 Overtid på fridag

Pålagt tjeneste på fridag skal, uavhengig av dagsverkets faktiske lengde, beregnes til minst 5.00 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 minimumsgodtgjøringen på 5 timer, men ikke for hver dag (dagsverk).

Pålagt tjeneste på H-fridag skal, uavhengig av dagsverkets faktiske lengde, beregnes til minst lengden i timer av et gjennomsnittlig dagsverk i gjeldende rutetermin.

5.14.5 Avspasering

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

5.14.6 Begrensning av overtidsarbeid

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 arbeidsplan.

6. Ferie

Ferie og feriegodtgjørelse gis i henhold til ferielovens bestemmelser og etter overenskomstens A-del. Feriepenger utbetales i juni måned.

6.1 Enkeltstående feriedager

Ansatte i 100 % stilling, kan hvert år ta ut 10 feriedager (to uker), som enkeltstående dagsverk, uansett hvor lang friperioden blir. Ansatte med stillingsprosent under 100 %, kan på tilsvarende måte ta ut to uker ferie, men på en slik måte, at det ikke kan kreves fri for flere dagsverk enn hva vedkommende i gjennomsnitt har per uke, beregnet etter stillingsprosenten og avrundet oppover.

- Ved uttak av enkeltstående feriedager regnes en feriedag lik ett dagsverk.

- Søknader om avvikling av slike feriedager må sendes leder så tidlig som mulig og minst 3 uker før de skal taes og senest innen 01.01. (5 dager) og 01.09 (5 dager) i ferieåret. Er det ikke kommet inn søknader før 01.01 og 01.09. vil feriedagene bli plassert.
- Det kan ikke taes ut enkeltstående feriedager i mer enn to helger.
- Det kan ikke påregnes å få ferie i ”pressede” perioder (for eksempel perioder med mye kurs).
- For øvrig gjelder ferieloven mht. feriefastsetting.

For øvrig videreføres avtale vedrørende framtidig ferieavvikling av 15.2.2007.

7. Sykdom

7.1 Disponering av egenmeldingsdager

Lokomotivførere skal kunne disponere samtlige egenmeldingsdager enkeltvis.

7.2 Kompensasjon for tap av sikkerhetstjeneste

Lokomotivførere og øvrige ansatte med krav til lokomotivførerautorisasjon i stillingen som uforskyldt mister sikkerhetstjenesten av helsemessige årsaker, og som ansettes i ny lavere lønnet stilling i eller utenfor NSB AS, tilkommer en erstatning forutsatt at differansen mellom gammel og ny lønn er ¼ G eller større. Erstatningen har følgende profil:

- En glidende skala fra 9G under 50 år til 1,5G ved fylte 61 år.

Det er inngått en særavtale som beskriver detaljene i ordningen.

8. Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med full lønn i inntil 10 dager pr. kalenderår, eventuelt halv lønn inntil 20 dager.

9. Pensjon

9.1 Pensjon

Gjeldende pensjonsordning videreføres, jf dog styrevedtak i NSB desember 2007.

NSB vil høsten 2010 nedsette et partsammensatt utvalg, som i løpet av tariffperioden skal gjennomgå og vurdere alle aktuelle forhold ved selskapets pensjonsordning, samt gjennomgå og vurdere ulike alternative pensjonsordninger. Blant de forhold som spesielt skal vurderes er alternative ordningers konsekvenser for pensjonsytelser og pensjonskostnader. Utvalget skal også vurdere eventuell fremtidig økning av taket for variable tillegg i pensjonsberegningen.

9.2 Variable tillegg som er pensjonsgivende.

9.2.1 Hovedregel

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

Pensjonsgivende tillegg er:

Beskrivelse:

- Till. lør-søn
- Till. lokaltog lok. pr dv
- 45 % komp. for nattarbeid
- Delt dagsverk
- Instruktørt tillegg
- Kjølrelærertillegg
- Avløsert tillegg lokomotivfører som lokomotivleder

9.2.2 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 utbetales som et kronebeløp begrunnet i økonomiske resultat.

9.3 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.

9.4 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 tilleggene kan ikke settes høyere enn kr 56.800,- (tak).
- Verdien av det beregnede pensjonsgrunnlaget avrundes til nærmeste kr 100,-.

9.5 Avtalefestet pensjon (AFP)

Bedriften kan enten velge Spekters AFP ordning eller dagens AFP-ordning. Spørsmål avklares med NJF/NLF/STAFO

10. Forsikringsordninger

10.1 Gruppelivsforsikring

10.1.1

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

10.1.2

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

10.1.3

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.

10.1.4

Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter pkt 3.6 og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløp etter samme regler.

10.1.5

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

10.1.6

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

10.1.7

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.

10.2 Ytelse ved yrkesskade

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.

10.2.1 Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse 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 helbredelse” 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.

10.2.2 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.

10.2.3 Tap i framtidig erverv

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

10.2.4 Permisjoner

Arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn ut over 1 år 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.

10.2.5 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.

10.2.6 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

10.2.7 Død

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

10.2.8 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.

10.2.9 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.

11. Stillingsansiennitet

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

Stillingsansienniteten 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 lokomotivførerautorisasjon går til fradrag i stillingsansienniteten. Dette gjelder ikke når autorisasjonen er midlertidig inndratt. Evt. opprettholdelse av autorisasjon som lokomotivfører når man er ansatt i andre stillinger skal nedfelles i arbeidsavtalen.

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

12. Samarbeidsavtale vedrørende tillitsmannsordning, arbeidsmiljø og tjenestelistesamarbeid

Det opprettes en tilpasningsavtale til Hovedavtalen.

13. Opplæring / kompetanse

Opplærings/kompetanseplaner for personer under opplæring til lokomotivfører er fastsatt i særavtale etter Hovedavtalens § 16 3. avsnitt.

14. Innleie av lokomotivførere og grenseoverskridende kjøring

Partene er enige om å inngå særavtaler etter HA § 16,4 for innleie av lokførere og grenseoverskridende kjøring.

15. Innleie og midlertidig ansettelse av lokomotivførere

NSB AS 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 ansettelse skal drøftes med NLF.
- Innleid/midlertidig ansatt personale følger overenskomsten i NSB AS 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 gyldighetstid samt forhandlingsordning

Det vises til gjeldende retningslinjer i arbeidsgiverforeningen Spekter.

