

Overenskomsten i BorgBuss 2010 - 2012

Innhold:

OVERENSKOMSTENS DEL A

OVERENSKOMSTENS DEL B

VEDLEGG

Vedlegg 1 Bestemmelser om tjenstepensjon og gruppelivsforsikring

Vedlegg 2 Uniformsbestemmelser

Vedlegg 3 Garantilønn, sjåførere i rutevirksomhet

Vedlegg 4 Delt dagsverk

OVERENSKOMSTENS DEL A

I INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

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

II GENERELT LØNNSTILLEGG

Det gis et generelt tillegg på kr. 1.950,- pr. år.

Tillegget er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2010. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

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

Ovenstående generelle tillegg gjelder ikke for overenskomstområdene Lovisenberg og Helseforetak. Her avtales den videre økonomien i forhandlingene om overenskomstens del A2.

III Tillegg for å rette opp lønnsforskjeller mellom menn og kvinner

Det skal fastsettes en lav- og likelønnsrett på den enkelte bedrift på kr 0,50 per time per ansatt. Partene kan i de lokale forhandlingene avsette ytterligere midler til potten. Partene lokalt skal gjennom forhandlinger benytte denne potten til å rette opp skjevheter som måtte være på bedriften, og som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Ved forhandlingene skal de lokale parter:

- Fremskaffe oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn, for å klarlegge om eventuelle forskjeller skyldes kjønn.
- Klarlegge hvem som gis tilbud om formell kompetanse, faglig oppdatering, kompetanseheving og lignende som gir annen lønns plassering og vurdere om tilbudene er tilpasset kvinners yrkesdeltakelse
- Klarlegge hvilke kriterier som benyttes for ansiennitetstillegg, herunder skal partene vurdere om lønssystemet har tatt tilstrekkelig hensyn til at kvinner i sterkere grad enn menn har ulønnet permisjon for å påta seg omsorgsoppgaver
- Kartlegge hvilke kriterier som er benyttet ved inndeling i ulike lønnsgrupper
- Gjennomgå kriteriene for lønnsfastsettelse med sikte på å sørge for at kriteriene er kjønnsnøytrale
- Sjekke at arbeidstakere som har permisjon med rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Folketrygdloven § 14-4 og § 14-14 er blitt vurdert på

samme måte som andre arbeidstakere ved lokale forhandlinger. Dersom dette ikke er gjort, kan likelønnpotten brukes i denne sammenheng.

Dersom partene etter gjennomgangen iht. ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling på grunn av kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp ved hel eller delvis bruk av likelønnpotten. De deler av lav- og likelønnpotten som ikke benyttes til å rette opp eventuelle skjevheter, fordeles med like store beløp per time per ansatt. Dersom partene ikke kommer til enighet om fordelingen fordeles likeledes lav- og likelønnpotten med like store beløp per time per ansatt.

Forhandlingene om fordeling av de avsatte midlene skal være avsluttet innen 01.07.2010. De avsatte midlene inngår som en del av rammen for lønnsoppgjøret.

Tillegg gis med virkning fra 01.07.2010.

Spekter og LO Stat kan hver for seg kreve at protokoll fra disse forhandlingene sendes de respektive organisasjonene.

Ovenstående gjelder ikke for overenskomstområdene Lovisenberg og Helseforetak. Her avtales den videre økonomien i forhandlingene om overenskomstens del A2.

IV Likestilling mellom kjønnene

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillingsloven § 1a. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillingsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det

må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinneledede grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

For å sikre mer målretting i likestillingsarbeidet, for å bidra til å utjevne inntektsforskjeller mellom kjønnene, og for å bidra til en sterkere tilknytning til arbeidslivet for kvinner, vil partene med utgangspunkt i "Soria Moria II" invitere Regjeringen til et samarbeid om:

Småbarnsfasen

Partene ønsker at Regjeringen, gjennom Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, tar initiativ til at det utvikles programmer for å få til en jevnere fordeling av omsorgsoppgaver i småbarnsfasen mellom kvinner og menn. Dette vil bidra til at kvinnenes tilknytning til arbeidslivet forsterkes, og dermed gi en bedre lønnsutvikling for kvinner.

Flere kvinner i lederstillinger

For å få flere kvinner i lederstillinger, er det viktig å legge vekt på styrking av formal- og realkompetanse. Det bør derfor, langt mer offensivt enn i dag, utvikles målrettede etter- og videreutdanningstiltak som vil bidra til å kvalifisere flere kvinner for lederstillinger. Partene vil utfordre myndighetene til å bidra til utvikling og iverksetting av spesifikke etter- og videreutdanningstiltak med dette som formål.

Dette kan best skje gjennom et eget program forankret i 3 – partssamarbeidet hvor staten bidrar med finansiering på samme måte som ved Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) og Basiskompetanseprogrammet (BKA).

V GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstillers vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

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

2. De lokale lønnsforhandlingene

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

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurransesevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen.

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

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

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

3. Andre forhold

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

4. Forhandlinger om overenskomstens del B

4.1 Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
skole					30	40	50 80 %

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3-5 (tidligere lov om fagopplæring § 20) i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

4.2 Arbeidsvilkår

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger 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.

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

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

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

4.3 Prøvetid og oppsigelse

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

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

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

5. Forholdet til andre overenskomster

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

6. Frister for de videre forhandlinger

Behov for eventuell bistand i overenskomstområdene 1 – 3 og 6 – 8 skal varsles så tidlig som mulig og innen mandag 26. april kl. 15.00.

Frist for de lokale forhandlingene i overenskomstområdene 1 – 3 og 6 – 8 settes til torsdag 29. april kl. 15.00.

Behov for eventuell bistand i overenskomstområde 9 skal varsles så tidlig som mulig og innen mandag 3. mai kl. 15.00.

Frist for de lokale forhandlingene i overenskomstområde 9 settes til fredag 7. mai kl. 15.00.

De lokale parter skal lage en fremdriftsplan for oppgjøret hvor det framgår at forhandlingene skal igangsettes i god tid før fristen for å be om bistand.

I overenskomstområdene 4 Lovisenberg og 10 Helseforetak fastsetter partene frister på et senere tidspunkt.

For overenskomstområde 5 Nettbuss vises til vedlagte protokoller datert 17. februar 2010 og 18. mars 2010.

7. Overenskomstens omfang

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

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

1. Avtalefestet pensjon (AFP)

a) Bestemmelser gjeldende for ansatte som tar ut AFP før 31. desember 2010

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

1.1. Ytelser og vilkår

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

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

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

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

1.2. AFP-ordningen i Spekter området

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

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

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

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

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

b) Bestemmelser gjeldende for ansatte som tar ut AFP etter 31. desember 2010

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

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

2. Avtalefestet ferie

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

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

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

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

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

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

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

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

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr.

§ 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver.

Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

3. Fjernarbeid

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

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

Bestemmelsen i annet ledd gjelder ikke for kunstnerisk personale i overenskomstområdene 1 (Orkestre og teater) og 6 (NRK).

4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Merknad: Med "sosial dumping" er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

4.1 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

4.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.3 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)

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

4.4 Utsetting av arbeid og entrepriseliggende ordninger

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

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

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

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

4.5 Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsa at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4.6 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

4.7 Bruk av vikarer

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

4.8 Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

Kompetanseoverføring

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

Fag – og yrkesopplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet. For å stimulere dette arbeidet er partene enige om en videreføring av satsingen fra forrige overenskomstperiode med forankring i det etablerte

partssammensatte utvalget i Spekter – området, *Samarbeid, integrering og kompetanse*, (jfr protokoll fra hovedavtaleforhandlingene i desember 2007).

Satsingen vil da blant annet rette seg mot

- videreføring av informasjonsarbeidet om lærlingordningen og hvordan fagbrev kan bidra til å møte virksomhetens behov for fagkompetanse ref Hovedavtalens § 44
- å arbeide for oppdatering av fag – og yrkesopplæringen slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag – og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden.

Etter – og videreutdanning

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

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov. De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

Partene er derfor enige om at det gjennom det ovenfor nevnte partssammensatte utvalget i Spekter – området, *Samarbeid, integrering og kompetanse*, tas initiativ til presentasjon og dokumentasjon av gode eksempler på hensiktsmessige framgangsmåter for å tydeliggjøre kompetansebehov ut fra fremtidige behov og endringer i virksomheten. Dette grunnlaget vil formidles til virksomhetene og de lokale parter gjennom felles konferanser og informasjonsopplegg.

Realkompetanse

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

6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. Arbeidet i det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* videreføres.

7. Seniorpolitikk

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, mener partene at det er viktig å videreføre arbeidet i det partssammensatte utvalget for *Samarbeid, integrering og kompetanse* rettet mot nedenstående punkter som kan benyttes i de lokale parters arbeid med seniorpolitikk:

- dokumentasjon av virksomhetseksempler på hensiktsmessig seniorpolitisk arbeid
- drøfting av forskjellige problemstillinger som virksomhetene står overfor i arbeidet med seniorpolitikk
- arbeid med dokumentasjon av faktagrunnlag og faktaark om seniorpolitikk
- informasjonstiltak overfor de lokale parter i virksomhetene

8. Gjennomføring av forhandlingsresultatet

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

9. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt V 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LO Stats vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

Merknad:

For overenskomstområde 5 Nettbuss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført i.h.t. vedlagte protokoller datert 17. februar 2010 og 18. mars 2010.

10. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2010 til og med 31. mars 2012, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

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

11. Tariffpolitiske forutsetninger

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper i virksomhetene.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

LO Stat

Anne-Kari Bratten

Eivind Gran

Til protokollen

Spekter og LO Stat tiltrer frontfagspartenes henvendelse til regjeringen vedrørende bransjeprogram for et seriøst og velfungerende arbeidsliv.

Protokolltilførsel fra Spekter:

Under forhandlingene satte Spekter fram følgende krav:

I overenskomstområde Helseforetak er partene enige om at arbeidet med en tilpasning av overenskomstens del B ved Oslo Universitetssykehus HF og Vestre Viken HF bør starte opp umiddelbart. Rapport fra arbeidet skal foreligge før oppstart av forhandlingene om overenskomstens del A2.

Bakgrunnen for kravet er behovet for felles avtaleverk innen samme foretak, og for å kartlegge kostnadene ved dette før forhandlingene om overenskomstens del A2.

Kravet ble avslått av LO Stat.

Spekter meddelte at helseforetakene vil invitere organisasjonene lokalt til å starte arbeidet.

Protokoll

År 2010, den 17. februar ble det holdt forhandlingsmøte mellom LO Stat og Arbeidsgiverforeningen Spekter.

Til stede:

Fra LO Stat: Morten Øye
Lise Olsen
Øystein Gudbrands
Eivind Gran
Roger Hansen
Kjell Atle Brunborg
Stein Guldbrandsen

Fra Spekter: Anne-Karin Bratten
Bjørn Myhre
Sverre Harvei

Avtaleforhold i overenskomstområde Nettbuss / Borg Buss

Det vises til protokoll av 14. mai 2008 hvor partene var enige om å avklare hvordan forhandlingsordningen i hovedavtalen mest hensiktsmessig kan praktiseres i overenskomstområdet Nettbuss / Borg Buss.

Det er enighet mellom partene om følgende regulering av dette forholdet:

1. Partsforhold

Partene konstaterer at det foreligger to Bussbransjeavtaler, en innen NHO-området og en innen Spekter-området. Bussbransjeavtalen i Spekter som gjelder for overenskomstområde Nettbuss / Borg Buss er en del av Spekters avtalesystem med hensyn til partsforhold og forhandlingsmodell.

2. Gjennomføring av overenskomstrevisjonen

Forhandlingene ved overenskomstrevisjonen vil bli gjennomført på basis av følgende:

- Forhandlingene for de to Bussbransjeavtalene koordineres slik at forhandlingene gjennomføres samtidig, helst ved en felles forhandling.
- Forhandlingene gjennomføres med felles frister. Det samme gjelder for en eventuell mekling.

- Avslutning av forhandlingene og likeledes eventuell mekling skal også foregå med felles frister.
- Avstemning over forslagene til nye avtaler gjennomføres separat for de to avtalene.

En gjennomføring i henhold til dette opplegget forutsetter en avklaring med NHO / TL.

Revisjon av de andre B-delene i Nettbuss / Borg Buss gjennomføres parallelt med forhandlingene for de to Bussbransjeavtalene.

Avstemning over forhandlings- / meklingsresultatene i overenskomstområde Nettbuss / Borg Buss gjennomføres samlet.

For LO Stat:

For Spekter:

Protokoll

År 2010, den 18. mars ble det holdt forhandlingsmøte mellom LO Stat og Arbeidsgiverforeningen Spekter.

Til stede:

Fra LO Stat: Lise Olsen
Øystein Gudbrands

Fra Spekter: Bjørn Myhre
Sverre Harvei

Avtaleforhold i overenskomstområde Nettbuss / Borg Buss

Det vises til protokoll av 17. februar 2010 hvor partene har avklart prinsippene for gjennomføring av overenskomststrevisionen i område 5: Nettbuss / Borg Buss.

Partene drøftet i dagens møte den praktiske gjennomføringen av året forhandlinger i overenskomststrevisionen i område 5: Nettbuss / Borg Buss.

1. Forhandlinger for bussbransjeavtalen i Spekter-området
Avtalen er formeldt sagt opp ved brev fra LO Stat av 17. desember 2009.

Forhandlingene om ny avtale starter opp den 22. mars med frist for slutføring den 26. mars, dvs samme frister som er fastlagt for forhandlingene for Bussbransjeavtalen i NHO-området. Eventuelle endringer i forhandlingsfrister for Bussbransjeavtalen innen NHO-området vil bli gjort gjeldende for forhandlingene om Bussbransjeavtalen innen Spekter-området.

Ved eventuelt brudd i forhandlingene den 26. mars vil varsel om plassoppsigelse for Bussbransjeavtalen i Spekter-området kunne gis direkte uten avsluttende sentrale forhandlinger mellom LO Stat og Spekter.

Eventuell mekling vil bli å gjennomføre med felles frister for de to avtalene, jf protokollen av 17. februar.

2. Forhandlinger om B-delene i overenskomstområde 5

Forhandlingene om B-delene i Nettbuss / Borg Buss gjennomføres med de samme frister som er fastlagt for Bussbransjeavtalen i Spekter-området.

Ved eventuelle brudd i forhandlingene vil varsel om plassoppsigelse gis på samme måte som for Bussbransjeavtalen i Spekter-området.

Eventuell mekling vil bli gjennomført med de samme frister som for Bussbransjeavtalen i Spekter-området.

3. Forholdet til A-dels forhandlingene i Spekter

For B-delene i overenskomstområde 5 vil følgende legges til grunn:

- Lønnstillegg forhandlet lokalt (jf pkt 2) og det gis garanti for at disse tilleggene minst skal utgjøre de tillegg som eventuelt avtales i Spekters A-del.
- Ny A-del som forhandles mellom LO Stat og Spekter vil bli gjort gjeldende for de som omfattes av B-delene i Nettbuss / Borg Buss.

I Bussbransjeavtalen i Spekter-området er deler av Spekters A-del inntatt som vedlegg til Bussbransjeavtalen, jf vedlegg 2,3,4 og 7. Ved eventuelle endringer i disse bestemmelsene i Spekters A-del vil de bli gjort gjeldende for disse vedleggene. Vedlegg 5 omhandler OU-ordningen i Spekter, og eventuelle endringer i denne avtalen vil på tilsvarende måte bli gjort gjeldende for dette vedlegget.

For LO Stat:

For Spekter:

OVERENSKOMSTENS DEL B

1. Overenskomstens omfang

1.1 *Overenskomsten gjelder for arbeidstakere i følgende bedrifter:*

BorgBuss AS

1.2 *Konsern*

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

1.3 *Følgende ledere/lederkategorier unntas fra overenskomsten*

Administrerende direktører, direktører og ledere for AS.
Ledere som rapporterer til stillingene nevnt under pkt 1.3, herunder fagsjefer i konsernstaben.

2 FELLESEDEL

Det avtales egne bestemmelser for turbil/godssjåfører.

2.1 *Lønnsbestemmelser*

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

2.2 *Godskrivningsregler*

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

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

Andre saklige kriterier for godskrivning kan avtales skriftlig.

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

2.3 *Arbeidstid*

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

37,5 timer per uke. Arbeid som nevnt i AML § 10-4, pkt (1)

35,5 timer per uke. Arbeid som nevnt i AML § 10-4, pkt (4)

33,6 timer per uke. Arbeid som nevnt i AML § 10-4, pkt (5).

Arbeidstiden skal være 34 timer per uke for de som kjører på kontrakt for Oslo Sporveier AS.

For øvrig henvises til AML § 10.

2.4 Gjennomsnittberegning av den alminnelige arbeidstid.

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

For øvrig henvises til AML § 10-5.

2.4.1 Arbeidsplaner

Arbeidsplaner utarbeides i henhold til AML § 10-3.

Ved ekstraordinære forhold der transportoppdragene er av en slik art at etablering av arbeidsplaner ikke er mulig, har bedriften anledning, etter forutgående drøftinger med tillitsvalgte, til å fastsette arbeidstiden på kort varsel, om mulig fra dag til dag.

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

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

2.4.2 Veskeoppgjør

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

Oppgjørstid ut over 20 minutter skal påføres skiftplanen.

2.4.3 Skiftplaner

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

2.4.4 Stasjoneringsted

Arbeidstiden begynner og slutter på stasjoneringstedet.

Stasjoneringsted avtales lokalt. Dersom partene ikke blir enige, er stasjoneringsted den garasje, holdeplass mv. hvor sjåføren har sitt fram møte. Stasjoneringstedet skal påføres arbeidsplanen.

2.4.5 Reisetid for å ta arbeid annet sted

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

2.5 Spesielle lønnsbestemmelser

2.5.1 Definisjon av lønn

Månedslønn defineres ved årslønn dividert på 12.

Timelønn er:

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

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

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

Beregningen nyttes også ved beregning av overtid.

2.5.2 Arbeidstagere med fagbrev

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

2.5.3 Praksiskandidater

For arbeidstakere som i henhold til Opplæringslovens § 3.5 (tidligere § 20) ønsker å avlegge fagprøve i fag relatert til stillingen, skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

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

Bedriften skal legge til rette de tjenestemessige forhold til praksiskandidater.

Andre ordninger ut over dette kan avtales lokalt.

2.5.4 Lærlinger utenfor rollen som lærling

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

2.6 Tillegg

2.6.1 Natt

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

2.6.2 Lørdag -og søndag

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

2.6.3 Delt dagsverk

Antall oppmøter per dag begrenses til 2. Ved sammenhengende opphold på stasjoneringstedet ut over 2 timer betales en godtgjørelse på en timelønn per dag. Delt dagsverk avsluttes senest kl 1900. Det gis ikke anledning til å lage delte dagsverk som faller på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.

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

For øvrig vises til vedlegg 4.

2.6.4 Overtid

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

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

Påbegynt skifthalvtime skal lønnes som halv time.

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

Arbeidere som har arbeidet ordinær dagtid, og som samme dag blir tilsagt til overtidarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales - hvis bedriften ikke skaffer mat - kr. 74- i diett, dersom overtidarbeidet varer minst 2 timer.

Ved overtidarbeid som vil vare ut over 5 timer, forutsettes at bedriften sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales et beløp til dekning av middagsutgifter. Tilfeldige forsinkelser på inntil 10 minutter er kompensert i timelønner.

2.6.5 Helge- og høytidstillegg

Arbeid på følgende dager betales med 100 % tillegg:

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. og 17. mai, Kr. himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag, og etter kl. 15.00 på jul -, påske -, pinse og nyttårsaften.

2.6.6 Ekstraordinært beordret frammøte

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

2.6.7 Pauser

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

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

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

2.7 Utbetaling av lønn

2.7.1 Utbetalingstidspunkt

Utbetaling av lønn skjer senest den 20. hver måned. De variable tilleggene i de enkelte månedene utbetales normalt i forbindelse med den ordinære lønnsutbetaling i måneden etter.

Faller utbetalingsdagen på lørdag, søndag, helge- eller høytidsdag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

Arbeidstaker kan, før feriens begynnelse, få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningdag som faller i hovedferien.

2.7.2 Lokale tilpasninger

De lokale parter kan avtale andre ordninger.

2.8 Arbeidsvilkår og lovbestemte permisjoner

Se A-del, III, pkt 4.2

2.9. Velferdspermisjoner

”Avtale om korte velferdspermisjoner av 1972 og endringer i 1976,1982,1990, 1992 og 2010.”

I tilslutning til Riksmeklingsmannens forslag av 1972 vedrørende likestilling mellom arbeidere og funksjonærer når det gjelder korte velferdspermisjoner, skal de på alle bedrifter inngås avtale om slike permisjoner.

Med korte velferdspermisjoner menes permisjoner for nødvendig tid, inntil 1 dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Ordningene skal minst omfatte følgende tilfeller av velferdspermisjon:

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

Her menes 1 dag på dødsdagen og 1 dag på begravelsesdagen. M.a.o. inntil 2 dager med lønn når kriteriene mht nærmeste familie oppfylles.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle, samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

2.9.2 Permisjoner for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlegespesialist og lege, samt behandling av fysioterapeut og kiropraktor etter anvisning av lege.

Det dreier seg her om tilfeller hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfeller faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.

2.9.3 Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av egen sykdom må forlate arbeidsstedet.

2.9.4 Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet.

Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. hjemmehjelp, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er

ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

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

2.9.6 Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

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

2.9.8 Samboere

Definisjon etter Folketrygdloven.

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

2.9.9.10 Permisjon når foreldrene blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer.

2.9.9.11 Permisjon for oppmøte på sesjon

2.9.12 Retningslinjer for praktisering

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

2.10 Feriebestemmelser

Ferie gis i henhold til ferielovens bestemmelser. Bedriftene skal søke å avvikle sommerferien i skoleferien. Feriepenger utbetales i juni.

For øvrig når det gjelder avtalefestet ferie vises til Overenskomstens Del A, IV, pkt 2.

2.11 Tjenestepensjon og gruppelevsforikring

2.11.1 Generelle bestemmelser

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

2.11.2 Styringsgruppe for tjenestepensjonsordningen

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

Fra arbeidstakerorganisasjonene:

1 fra Norsk Transportarbeiderforbund

1 fra Norsk Jernbaneforbund

1 fra Yrkestrafikkforbundet

Fra arbeidsgiver:

1 fra Nettbuss Konsernstaben

1 fra en av Nettbuss enheter

1 fra en av Nettbuss datterselskaper.

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

2.12 Frikortbestemmelser

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

2.12.1 Fast ansatte

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

2.12.2 Midlertidige ansatte

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

2.12.3 Servicekort for alders- og uførepensjonister

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

2.12.4 Arbeidsreiser innen konsernet.

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

Arbeidsreisende benytter eget kort.

2.12.5 Bruk av frikort/klippekort

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

2.12.6 Frikortrettigheter for uføre/uførepensjonerte i BorgBuss AS

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

2.12.7 Skoleskyss/skolereiser

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

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

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

2.13 Uniformer og vareklær

BorgBuss AS har uniformsordning.

Vedlegg 2.

2.14 Konsernansiennitet i BorgBuss.

2.14.1 Konsernansiennitet

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

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

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

2.14.2 Konsernansiennitet ved søknad på ledige stillinger

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

2.14.3 Rekruttering til ledige tjenester i eget selskap.

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

Tjeneste kan først søkes når stilling innehas.

2.14.4 Konsernansiennitet ved innskrenkninger

Konsernansiennitet kommer til anvendelse ved oppsigelser som følge av innskrenkninger.

2.14.5 Konsernansiennitet når ansatte slutter og begynner igjen

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

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

2.14.6 Pålagt militærtjeneste/siviltjeneste

Pålagt militær-/sivil1tjeneste, samt lovbestemte permisjoner, og permisjoner i iht. overenskomstens Del A, III, pkt 4.2, gir ikke brudd i ansienniteten. Andre typer permisjoner gir fratrekk i konsernansienniteten.

2.14.7 Rekruttering til ledige tjenester i forbindelse med anbud

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

For øvrig opparbeides konsernansiennitet fra ansettelsesdato.

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

2.15 *Flytting av arbeidssted*

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

2.16 *Innenlandske tjenestereiser*

2.17

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

3 SÆRBESTEMMELSER FOR SJÅFØRER, ANSATTE VED VERKSTEDER OG RENHOLDERE

3.1 *Sjåfører i rutevirksomhet*

3.1.1 Garantilønn

Se lønnstabell vedlegg 3.

3.1.2 Overnatting

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

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

3.1.3 Kollektiv ran- og innbruddsforsikring

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

Bedriften dekker egenandel ved veskeforsikring. Egenandel kan kreves tilbakebetalt dersom det i ettertid påvises at det er utvist uaktsomhet fra sjåførens side ifm tyveri/innbrudd.

I de tilfeller hvor turbil medbringer reisekasse tilsvarende, gjelder også dette punkt.

3.1.4 Tellepenger

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

3.1.5 Diett og overnatting ved tjeneste utenfor stasjoningssted

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

For oppdrag uten overnatting som strekker seg over 12 timer betales diett med kr. 74,-.

3.1.6 Kompetansemodule

Den bedriftsinterne kompetansemodule (modul 4) i Bussbransjeavtalen gjøres tilgjengelig og kompenseres også for bussjåførere på denne overenskomsten.

3.2 Garantilønnsavtale for turbilvirksomhet

3.2.1 Gyldighetsområde.

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

3.2.2 Fortrinnsrett.

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

3.2.3 Arbeidstidsbestemmelser.

Kjøringen deles inn i endagsturer og flerdagsturer.

Endagsturer er turer uten overnatting.

For endagsturer regnes arbeidstiden for faktisk medgått tid.

Flerdagsturer er turer som har overnatting.

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

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

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

3.2.4 Lønnsbestemmelser.

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

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

3.2.5 Annen godtgjørelse.

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

På turer med overnatting er dette inkludert i lønnen.

Faste turbilsjåfører tildeles lagerfrakk/kjeldress og gummi støvler.

3.2.6 Annet

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

3.2.7 Bispising.

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

FROKOST kr. 60,00

LUNCH kr. 110,00

MIDDAG kr. 160,00

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

3.2.8 Lokale tilpasninger

Partene på den enkelte bedrift kan ved skriftlig avtale foreta tilpasninger til denne avtale. Dersom de lokale parter ikke kommer til enighet, skal turbilkjøringen skje på grunnlag av denne sentrale avtale.

3.3 Mekanikere

Garantilønn - se lønnstabell vedlegg 3.

Renholdere (inkl. fagarbeidere) og hjelpearbeidere

Garantilønn - se lønnstabell vedlegg 3.

3.5 Sjåfører i godstransport

3.5.1 Arbeidstidsbestemmelser.

Kjøringen deles inn i endagsturer og flerdagsturer.

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

For endagsturer regnes arbeidstiden for reelt medgått tid.

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

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

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

3.5.2 Arbeidstid

Arbeidstiden er 37,5 timer per. uke.

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

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

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

3.5.3 Arbeidsplan/skiftordninger.

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

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

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

3.5.4 Spise og hviletidsbestemmelser.

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

3.5.5 Lønn, m.m.

Grunnlønn i henhold til overenskomstens vedlegg 3.

3.5.6 Tillegg for kjøring med vogntog og semi

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

3.5.7 Tillegg for kjøring på endagsturer

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

3.5.8 Tillegg for kjøring på flerdagsturer

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

3.5.9 Overtid, helge og høytidstillegg.

Overtidsarbeid betales med 50 % tillegg.

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

4 BESTEMMELSER FOR FUNKSJONÆRER OG MELLOMLEDERE

4.1 Kontormedarbeidere/kontorfunksjonærer

Garantilønn - se lønnstabell vedlegg 3.

4.2 Mellomledere

Garantilønnsnivåer for mellomledere – se vedlegg 3

Vedlegg 1 til Konsernoverenskomst 2002 Nettbusskonsernet

BESTEMMELSER OM TJENESTEPENSJON OG GRUPPELIVSFORSIKRING

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

Pensjonsordningen består av:

- Alderspensjon
- Uførepensjon
- Premiefritak ved uførhet.

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

Gruppelivsforsikring har følgende vilkår:

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

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

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

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

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

Vedlegg 2 Konsernoverenskomst 2002- Nettbusskonsernet

UNIFORMSBESTEMMELSER

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

Alle sjåførere skal ha uniform i tjenesten. Uniformen skal være korrekt og representativ.

Sliteterminen er 24 måneder.

Grunnpakke:

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

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

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

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

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

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

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

For deltidsansatte nyttes stillingsbrøken for beregning av poeng. Er stillingsandelen lavere enn 50 %, tildeles en ytterjakke, en uniformsjakke, en uniformsbukse, to skjorter og slips.

Uniformseffekter som blir ødelagt i tjenesten, erstattes med nye effekter vederlagsfritt.

Effekter som er nødvendig for å utføre annet arbeid enn å kjøre buss, avtales lokalt.

Vedlegg 3 til Konsernoverenskomst 2010 - Nettbusskonsernet

Garantilønn, sjåfører i rutevirksomhet

Følgende lønnstabell gjelder:

Lønns-ansiennitet	Lønn per år uten fagbrev	Lønn pr år med fagbrev
6 år +	285 912	298 764
3 – 6 år	280 044	292 896
0 – 3 år	274 176	287 028

Mekanikere

Garantilønn, følgende lønnstabell gjelder:

Lønns-ansiennitet	Lønn per år uten fagbrev	Lønn per år med fagbrev
10	276 393	302 918
8	272 393	297 943
6	266 663	274 663
4	263 654	271 663
2	260 663	268 663
0	257 654	265 663

Renholdere (inkl.fagarbeidere) og hjelpearbeider

Garantilønn, følgende lønnstabell gjelder:

Lønns-ansiennitet	Lønn per år uten fagbrev	Lønn per år med fagbrev
15	255 856	263 856
10	250 256	258 256
8	245 976	253 976
6	239 416	247 416
4	234 686	242 686
Begynner-lønn(0-4)	230 406	238 406

Kontormedarbeidere/kontorfunksjonærer

Garantilønn, følgende lønnstabell gjelder:

Lønns-ansiennitet	Lønn per år uten fagbrev	Lønn per år med fagbrev
10	257 406	265 406
8	253 136	261 136
6	245 586	253 586
4	240 766	248 766
2	235 946	243 946
0	231 126	239 126

Garantilønn for mellomledere

➤ **Selvstendige avdelingsledere**

Operative ledere med økonomi/budsjett, materiell, drift-og eller personalansvar –
-garantilønn kroner 292 066,- pr. år

➤ **Teknisk /verksted**

Formann -garantilønn kroner 262 066,- pr. år.
Verksmester -garantilønn kroner 282 066,- pr. år.

➤ **Operative/trafikk**

Trafikkleder/DDAM-operatør (ikke med personal-og eller økonomiansvar)
-garantilønn kroner 262 066,- pr. år.
Teamleder -garantilønn kroner 262 066,- pr. år.
Kontrollør -garantilønn kroner 262 066,- pr. år.

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

Planleggere eller IS/IT – konsulenter uten økonomi-eller personalansvar
-garantilønn kroner 312 066,- pr. år.

Personal-, marked-,økonomi-/regnskap- og kvalitetsledere (ikke i ledergruppen)
-garantilønn kroner 282 066,- pr. år.

Personal-, marked-økonom-/regnskap-, og kvalitetskonsulenter
-garantilønn kroner 262 066,- pr. år.

Vedlegg 4 til Konsernoverenskomst 2010 - Nettbusskonsernet

Delte dagsverk

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

1. Antall oppmøter begrenses til to.
2. Ingen del av noe skift skal være kortere enn to timer.
3. Delte skift avsluttes senest kl 19.00.
4. Opphold i tjenesten skal skje på sjåførens stasjoneringssted, eller etter avtale med de tillitsvalgte; på annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom.
5. Det er adgang til å blande delte skift med andre turnuser.
6. Det gis ikke anledning til å lage delte skift som faller på søn- og helligdager samt de offentlige høytidsdagene 1. og 17. mai.
7. **Fra 01.09.2010 betales det ved sammenhengende opphold ut over en time på stasjoneringssted, eller annet avtalt pausested med godkjent oppholdsrom, en godtgjørelse lik en timelønn pr. dag.**
8. **Fra 01.09.2010 gis det ikke anledning til å lage delte skift som faller på lørdager. Dersom det etter dette lokalt avtales delte skift på lørdager skal slike skift kompenseres med 25 % av daglønssatsen til den til enhver tid gjeldende 0 – 3 år-sats uten kompetansemøduler**

For Nettbusskonsernet/ Borg Buss

For Fagforbundet

For Norsk Transportarbeiderforbund
