

20.april 2016

Overenskomst B-del

Mellom Trygg Trafikk og Delta
2016-2018

§ 1 Avtaleparter og virkeområder

- 1.1 Overenskomsten består av to deler: A del inngått mellom Spekter og YS-Spekter, og B-del inngått mellom Delta og Trygg Trafikk.
- 1.2 Overenskomsten omfatter faste og midlertidige, hel – og deltidsansatte i Trygg Trafikk, men ikke organisasjonens øverste ledelse, direktør og avdelingsledere.

§ 2 Ansettelse, oppsigelse og avskjed

- 2.1 Sysselsettingsspørsmål, som opp- og nedbemanning, endring av stillinger, nytilsetninger o.l. skal drøftes med de tillitsvalgte i henhold til hovedavtalen.
- 2.2 De første seks (6) måneder regnes som prøvetid. I prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på to (2) uker.). Dersom ikke partene har gitt skriftlig melding om oppsigelse før prøvetidens utløp, ansees arbeidstaker som fast ansatt.
- 2.3 For fast ansatt arbeidstaker skal den gjensidige oppsigelsesfristen være tre (3) måneder. Forøvrig gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Arbeidstaker kan på sin side si opp avtalen med ordinær frist på tre (3) måneder, jfr Arbeidsmiljøloven.

Bestemmelsen er ikke til hinder for at arbeidstaker fratrer med kortere frist, dersom partene er enige om dette.
- 2.4 Oppsigelsesfristen for fast ansatte løper fra og med 1. dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.
- 2.5 Arbeidsgiver kan pålegge at eventuell avspaseringstid blir avspasert i oppsigelsestiden.
- 2.6 Når en arbeidstaker går over fra sykelønn til uførepermisjon, skal det gis permisjon uten lønn i ett år etter sykelønnsperioden utløper.
- 2.7 Ved oppsigelse og avskjed vises til Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen mellom Spekter og YS- Spekter..



§ 3 Arbeidstidsbestemmelser.

Distriktsledere:

- 3.1 Distriktslederne innehar en stilling av ledende og særlig selvstendig art og er derfor unntatt arbeidstidsbestemmelsene.
- 3.2 Distriktslederne gis ikke overtidsgodtgjørelse.
- 3.3 Arbeides det utover ordinær arbeidstid., gis det anledning til å ta tilsvarende fritid med avspasering time for time.

For alle

- 3.5 Reisetid regnes som arbeidstid.
 - 3.6 Avspaseringstimer som ikke er brukt, kan overføres med inntil 160 timer til året etter.
 - 3.7 Normalarbeidstiden er 37,5 timer per uke og mellom klokka 06:00 og klokka 18:00 mandag til fredag. Spisetid er inkludert i arbeidstiden. Arbeidstid, inkludert reisetid, etter kl.18.00 regnes som mertid med 50 prosent tillegg av tiden.
 - 3.8 Ved representasjon beregnes tid iht. programmets ramme, eventuelt avsluttet med kaffe etter middag. Ved interne samlinger hvor middagen ikke er obligatorisk, beregnes tid iht. programmets ramme.
 - 3.9 Julaften og nyttårsaften er fridager. Arbeid på disse dagene, på høytids- og helligdager, lørdager og søndager, skal avtales med nærmeste leder. Arbeidet kompenseres med dobbelt antall timer i avspasering
- Alle ansatte har fri i romjulen.
- 3.10 Ved bruk av fridager regnes hele dager. Avspasering på dager med redusert arbeidstid avspaseres time mot time. En vanlig avspaseringsdag regnes som 7,5 timer.

§ 4 Ikke i bruk

§ 5 Morgenkvarteret

Ansatte som er foresatte for barn i grunnskolens 1.og 2. klasse får fri et kvarter de dagene man går eller sykler med sine barn til og fra skolen. Kvarteret registreres i ressurskjema hver uke.

KS

§ 6 Ferie

Ferie gis etter overenskomstens A del og Ferielovens bestemmelser.

§ 7 Velferdspermisjoner med lønn og permisjoner uten lønn

- 7.1 Når viktige uforutsette velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker få velferdspemisjon i inntil 10 arbeidsdager med full lønn, eventuelt 20 arbeidsdager med halv lønn. Se Trygg Trafikks personalhåndbok for detaljer.

Det gis velferdspemisjon med lønn for de som blir innkalt til militærtjeneste, siviltjeneste eller annen pålagt samfunnstjeneste. Eventuell lønnsgodtgjørelse, dagpenger el.l., som utbetales fra det offentlige, trekkes ifra lønnsutbetalingen fra Trygg Trafikk.

- 7.2 For ansatte som har arbeidet i bedriften sammenhengende de siste tre (3) år eller mer, kan det gis permisjon fra stillingen uten lønn i inntil 12 måneder. Lønnet fødselspermisjon regnes i denne sammenheng som arbeid.

Direktøren beslutter om søknaden kan innvilges.

§ 8 Fødsels- og omsorgspermisjon

Trygg Trafikk betaler ut lønn i permisjonsperioden og søker refusjon fra NAV

Det vises for øvrig til overenskomstens A-del og Folketrygdlovens bestemmelser.

§ 9 Lønnssystem

9.1 Generelt

Fast ansatte i Trygg Trafikk har månedslønn. Timelønn regnes som årslønn dividert på 1850.

Lønnen differensieres etter kvalifikasjoner, ansiennitet og arbeidsoppgaver.

9.2 Lønnsregulering

- 9.2.1 Regulering av lønn foretas pr 01.04 hvert år. Nytilsatte i Trygg Trafikk, dvs de som er ansatt fra og med 01.01 samme år, omfattes ikke av lønnsreguleringen.

- 9.2.2 De samlede rammer for årlig lønnsregulering drøftes med de tillitsvalgte. Utgangspunkt er forhandlingene mellom YS - Spekter og Spekter, og Trygg Trafikks økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

- 9.2.3 Innen 01.03 skal det gis tilbud om lønnsamtale mellom leder og den enkelte ansatte. Lønnsamtalen kan holdes sammen med den årlige



medarbeidersamtalen. Ansatte som ønsker det, kan ta med seg tillitsvalgt i lønnsamtalen.

9.3 Individuell lønnsdifferensiering

9.3.1 Ledelsen foretar en vurdering av den enkelte ansatte. Grunnlaget for vurderingen er:

Positiv bidragsyter til miljøet internt:

- Samarbeidsvilje, lojalitet, tilgjengelighet og serviceinnstilling
- Forståelse for helhet

Positiv bidragsyter til miljøet eksternt:

- Synlighet, tilgjengelighet og serviceinnstilling
- Positive bidrag til TTs omdømme
- Måloppnåelse i henhold til gjeldende planverk
- Økonomistyring, rapportering og dokumentasjon i henhold til rutiner og frister
- Relevant etterutdanning og kompetanseheving
- Deltakelse i særlig arbeidskrevende prosjekter/arbeidsoppgaver utenom eget fylke/avdeling
- Ansiennitet
- Bidrag til TTs faglige utvikling

9.3.2 Alle ansatte kan få informasjon om hva som ble lagt til grunn for egen lønnsfastsettelse.

9.4 Klageadgang

Dersom en ansatt mener at det er gjort formelle feil ved lønnsfastsettelsen eller at resultatet i betydelig grad fraviker signaler gitt i lønnsamtalen, kan den ansatte påklage resultatet.

Klagen sendes innen to uker etter mottatt informasjonsbrev om ny lønnsfastsettelse. Klagen sendes avdelingsleder og HR- og administrasjonssjef. Klagen behandles av direktøren og resultatet meddeles den ansatte innen tre uker etter mottatt klage.

§ 10 Lønn ved sykdom

10.1 En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom, utbetalt av arbeidsgiver i inntil 52 uker. Samtidig opparbeider arbeidstaker feriepenger uavkortet i denne perioden. Etter 52 uker opphører retten til lønn under sykdom.

Det vises for øvrig til Folketrygdlovens § 8.

10.2 Sykefravær skal meldes første fraværsdag. Sykelønn utbetales fra og med den dag fraværet meldes.

§ 11 Skyss og kostgodtgjørelse

KS

11.1 Reiser og kostgodtgjørelse innenlands og utenlands dekkes i henhold til satsene og legitimasjonskravene i Statens reiseregulativ.

11.2 Reiser utenlands skal bare foretas etter samtykke fra direktøren.

§ 12 Utbetaling av lønn

12.1 Lønn skal utbetales over lønnskonto i bank eller over postgiro. Lønnen skal være på konto den 12. i hver måned.

Faller lønnsdato på en lørdag, søndag helgedag eller offentlig fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

12.2 Feriepenger utbetales i juni dersom ikke annet avtales.

12.3 I ekstraordinære tilfeller kan arbeidstaker få inntil en månedslønn utbetalt på forskudd.

§ 13 Årlige lønnsforhandlinger

Årlig forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres en gang hvert år i tråd med forhandlingsordningen Spekter og LO-Stat.

På grunnlag av overnevnte forhandlinger gjennomføres årlige lokale lønnsforhandlinger mellom Trygg Trafikk og NTL i Trygg Trafikk / Stafo foreningen i Trygg Trafikk.

Det forhandles lokalt om generelle tillegg, gruppetillegg og individuelle tillegg.

Det vises til egen lønnspolitikk fastsatt mellom partene.

§ 14 Pensjonsbestemmelser i Trygg Trafikk

14.1 Arbeidstakerne er medlemmer av Statens Pensjonskasse. Arbeidstakernes 2 % andel av pensjonsinnskuddet trekkes i lønn.

Eventuelle endringer i eksisterende pensjonsvilkår eller overgang til alternativ pensjonsordninger, kan bare gjøres ved avtale mellom partene.

14.2 Ordningen med avtalefestet pensjon (AFP) gjelder som beskrevet i overenskomstens del A.

§ 15 Forsikringer

Trygg Trafikk har tegnet yrkesskade forsikring, gruppelivsforsikring og tjenestereiseforsikring for alle ansatte

§ 16 Seniorpolitikk i Trygg Trafikk.

KS

16.1 Generelt

16.1.1 Seniorpolitiske tiltak i Trygg Trafikk inngår i organisasjonens personalpolitikk og tilbud til seniorer håndteres av personalledere. Det forutsettes at ledere har satt seg inn i seniorpolitikken og tilhørende tiltak/tilbud.

Trygg Trafikk har vært IA-bedrift fra 01.01.2004 hvor et av tiltaksområdene er å redusere bruk av førtidspensjon, da eldre arbeidstakere innehar betydelig kompetanse som Trygg Trafikk har stor nytte av.

16.1.2 Organisasjonen må til enhver tid ha nødvendig kompetanse. Det er derfor viktig at det gis beskjed i god tid før pensjonsavgang, slik at det kan foretas tilstrekkelig kompetanseoverføring.

16.1.3 Medarbeidere som fyller 60 år har etter Ferieloven en ekstra ferieuke pr år. Disse dagene kan senioren ta ut fleksibelt, enten sammenhengende en hel uke, eller som enkeltdager. Vedkommende må informere overordnede om uttak innen rimelig tid, senest 14 dager før. Den ekstra ferieuken kan ikke overføres til neste år.

16.2 Tiltak

16.2.1 Medarbeidere i Trygg Trafikk skal tilbys å delta på pensjonistforberedende kurs etter fylte 55 år - og bør ha gjennomført slikt kurstilbud før fylte 60 år. Det er en fordel om ektefelle/samboer også deltar. Kursavgift og reisekostnader dekkes etter avtale av arbeidsgiver. Det anbefales å følge kursopplegg i regi av SPK eller tilsvarende.

16.2.2 I forbindelse med årlig medarbeidersamtale skal nærmeste leder og seniorer som er fylt 60 år avklare ønsker og behov vedkommende har i arbeidssituasjonen.

16.2.3 Trygg Trafikks samlede tiltak bør gjennomgås jevnlig for å tilpasse tilbudet. Den aktuelle senior og nærmeste leder må vises fleksibilitet for å få til gode praktiske løsninger for begge parter.

16.3 Tilbud

16.3.1 Ansatte over 62 år gis 10 dager ekstra tjenestefri med lønn pr. år fra det kalenderår man fyller 62 år.

Deltidsansatte arbeidstakere får rett til fridager forholdsmessig.

16.3.2 Fra fylte 60 år kan individuelt avtalte løsninger mellom en senior og overordnet utgjøre en eller flere av følgende tilbud:



KS

1. Deltakelse på planlagt ekstern kompetansetilføring til beste for Trygg Trafikk med kursavgift og reisekostnader dekket.
2. Bidra til kompetanseoverføring internt i organisasjonen gjennom deltakelse i aktuelle prosjekter, samlinger eller opplæring av team.
3. Få tilpasset avlastning i jobbhverdagen ved å arbeide hjemmefra, hvor omfang avtales for et år av gangen.
4. Ansatte får med virkning fra 1. januar det året du fyller:
62år – kr. 13.500,-
63år – kr. 13.500,-
64år – kr. 13.500,-
65år – kr. 13.500,-

Disse tilleggene er i tråd med SPK sine anbefalinger vedrørende seniortillegg.

Disse lønnstilleggene skal ikke være en del av de årlige lønnsoppgjørene, men komme som seniortillegg helt utenom de andre tilleggene.

§ 17 Overenskomstens varighet

Overenskomst del B del følger Overenskomst del A for Spekterområdet og gjelder fra 01.04.2016 til og med 31.03.2018.

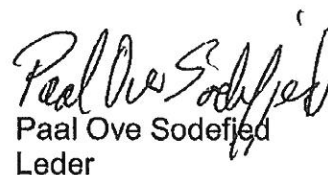
Overenskomsten gjelder til avtalt dato og videre for en måned av gangen til overenskomsten blir sagt opp og ny Overenskomst er avtalt.

Oslo, den 1/6-2016

For Trygg Trafikk


Jan Johansen
Direktør

For Delta i Trygg Trafikk


Paal Ove Sodefjød
Leder



