

## PROTOKOLL

Den 15. og 17. 19. og 24. april 2024 ble det avholdt møter mellom representanter for Vy gruppen AS i og Delta

I Schweigaardsgate 23, Oslo.

Til stede på ett eller flere møter:

Fra Vy gruppen AS:

Dag Bjørnar Langseth Jonsrud, Marlene Dahlgren, Mona O. Fjell, Guro Cedell, Yvonne Torgersen Hetlevik, Anita Krosby og Viggo Nerland

Fra Delta:


Ove Carstensen, Lars Emil Erichsen

### Tariffoppgjøret 2024


Tilleggene avtalt mellom Spekter og YS Spekter i de innledende A-delsforhandlingene 2024 er bakt inn i satsene under. Alle tillegg gis med virkning fra 1. april 2024. Dette gjelder også justering av grunnlaget for prosentvise tillegg.

1. Grunnlønn for overkonduktører 0 år gis ett tillegg på 24.000 pr.år
2. Grunnlønn for overkonduktører 4 år gis ett tillegg på 27.000 pr.år
3. Grunnlønn for overkonduktører 8 år gis ett tillegg på 29.000 pr.år
4. Rådgivere på servicesenteret sikres en årslønn på 600.000,- pr.år
5. Ansatte i administrative stillinger omfattet av alle overenskomster i virksomheten skal samlet gis en økning på 4,93 % av lønnsmassen pr. 1. april 2024.
6. Overenskomsten endres jf. vedlegg 1. Lærlingebestemmelsene utgår, for øvrig er det ny tekst som framkommer i vedlegget.
7. Dersom partene er enige, kan det avtales endringer i B-delen i forbindelse med mellomoppgjøret i 2025.
8. Partsarbeid i perioden:  
Partene kan i perioden vurdere forenklinger i overenskomsten knyttet til tillegg og organisering av arbeidet.

For Vygruppen AS

  
Dag Bjørnar Langseth Jonsrud

For Delta

  
Ove Carstensen

**Vedlegg 1:****Til overenskomsten:****§ 1 Avtalens parter og virkeområde**

Overenskomsten er inngått mellom på den ene side Vygruppen AS, Vy Tog AS og Vy Gjøvikbanen AS og på den annen side Delta.

Overenskomsten gjelder for konduktørpersonale og administrativt personale.

Overenskomsten gjelder ikke for konsernsjef, konsernledelsen og ansatte som rapporterer til ledere i konsernledelsen.

Lønns- og arbeidstidsbestemmelsene gjelder ikke for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling.

**§ 2 Ansettelse og oppsigelse**

Ut over reglene i Arbeidsmiljøloven gjelder følgende:

- 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 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. Ved direkte overgang fra andre selskaper i konsernet skal ansettelsestid i dette selskap regnes med i forhold til disse oppsigelsesfrister.
- 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.

**3.2.1. Omfang**

Lønssystemet gjelder alle ansatte som omfattes av overenskomsten – jfr. § 1

**3.2.5. Avlønning timelønnede**

Timelønnede under 18 år: kr. 154,-

Timelønnede over 18 år: kr 214,- (minstelønn), eller minstelønn i den aktuelle stillingskategori.

**3.2.6 Lønn for konduktørpersonale:**

**Fra 1. april 2024:**

Overkonduktør	0 år	4 år	8 år
Årslønn	502 680	568 030	588 080
Mnd. lønn	41 890	47 336	49 007

Konduktøraspirant lønnes med kr 389.571,- pr. år.

*Dz*  
*O.C*

### 3.4.1 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 folketryktdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen). Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

**Merknad:** Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketryktdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 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.

Ansatte gis rett til permisjon uten lønn 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 inntil 2 timer pr. dag.

### 3.7 Opplæring og teknologisk utvikling

Det utarbeides eller stilles til rådighet opplæringstilbud for vedlikehold og utvikling av den enkelte stillings kvalifikasjoner både i dybde og bredde knyttet til endring i arbeidskrav, arbeidsforhold, teknologi og materiell.

Ved avleggelse av eksamen ved offentlig studiested og/eller for kurs som er relevant for stillingen gis det fri med lønn. I tillegg har man rett til 2 lesedager med lønn i forkant av eksamen. Alle dagene gis innenfor rammen av velferdspermisjoner.

### 4.4 Tid til oppdatering og forberedelser

I konduktørpersonalets arbeidstid inngår en halv time per uke til oppdatering og forberedelser.

### 4.5 Oppholdstillegg for konduktørpersonalet

Opphold på utestasjon kompenseres med kr. 90,- per time. Bestemmelsen gjelder også for passreise mellom kl. 2200-0600 når sovekupe disponeres alene.

Opphold på hjemmestasjon ved delt dagsverk kompenseres med kr 120.- per opphold.

Oppholdsberegning endres ikke ved forsinkelser.

### 4.7 Turnustillegg

Det gis et tillegg på 8 % av grunnlønn til overkonduktører og turnuspersonell på Drops som går i turnus. Tillegget utbetales månedlig. Dette tillegget er en erstatning for tidligere

DMJ  
CC

overtidsgodtgjørelse for ordinært arbeid i forbindelse med frihelg fredag 12:00-17:00 og mandag 06:00-14:00.

#### 4.8 Tillegg for arbeid hver annen helg

Turnuspersonell som i ruteterminen arbeider hver 2. helg eller hyppigere jfr. 5.4.3.1 gis et tillegg på 5 % av grunnlønn. Tillegget utbetales månedlig.

#### 5.1 Generelt

Dette kapittelet setter rammer for arbeidstid mv. for det personalet som omfattes av hvert enkelt punkt.

Avtalepartene forutsetter at reglene praktiseres slik at kravene til helse, miljø og sikkerhet fullt ut ivaretas, samtidig som tjenesteoppsett mv. skal ha som mål en mest mulig rasjonell utnyttelse av ressursene.

#### 5.2 Arbeidsplan

For turnusarbeidere utarbeides en arbeidsplan. På arbeidsplanen anføres fridager og tiden for tjenestens start og avslutning. Utarbeidelse av arbeidsplan skjer etter reglene i Arbeidsmiljølovens § 10-3.

Deltidsansatte og ansatte med redusert arbeidstid på 51 % eller høyere avmerkes uke- og ekstrafridagen (60 timer) på arbeidsplanen – jfr. pkt.5.4.3.1 og 5.4.3.2. Deltidsansatte og ansatte med redusert arbeidstid på 50 % eller lavere, garanteres minst 60 timer fri, uten at den enkelte uke- og ekstrafridag blir avmerket på arbeidsplan.

Arbeidstiden stilles opp på en arbeidsplan (tjenesteliste/-turnus).

#### **For konduktør gjelder følgende:**

##### 5.2.1 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

Endringer av arbeidsplan kommuniseres den enkelte på månedskart. Månedskartet varsles minimum 17 dager før første dag i måneden, slik at den enkelte senest 14 dager før første dag i måneden, kan gi beskjed om endringen ikke passer.

Endringer oppstått etter varslet månedskart forespørres muntlig eller digitalt. Endring av ekstra- og ukefridagen bekjentgjøres ved forespørsel. Endringer av arbeidsplan mindre enn 2 uker før tjeneste, bekjentgjøres ved forespørsel.

067/06

Nødvendige endringer på arbeidsplanen som følge av toginnstillinger/produksjonsendringer på kort varsel, samt tildeling av dagsverk på dager med uspesifisert tjeneste, er ikke gjenstand for fortløpende drøftinger. Slike endringer skal bekjentgjøres så raskt som mulig.

#### 5.3.7.2 Passreiser i dagsverk for konduktørpersonale

All reise til/fra togkjøring regnes for konduktørpersonalet som passreise. Slike reiser gir ikke grunnlag for tidsberegning etter pkt. 5.3.1.

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

Passreise mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når sovekupe disponeres alene – jfr. for øvrig § 4.5.

I tilfelle passreise settes opp i plassregulerte tog, skal det tildeles reservert plass.

Alle andre reiser til kurs o.lign. foregår etter § 5.3.7.1 og Statens satser og legitimasjonskrav.

#### 5.4.1 Opphold mellom dagsverk

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

For konduktørpersonalet må arbeidstiden ordnes slik at arbeidstakerne får en arbeidsfri periode på minst 11 timer mellom 2 arbeidsperioder, men slik at den arbeidsfrie perioden mellom 2 arbeidsperioder kan reduseres ned til 8 timer for opphold på utestasjon.

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

#### 5.4.3.1 Helgefri

- Helgefriperioden defineres til fredag kl. 17:00-mandag kl. 06:00.
- Helgefri for skal i størst mulig grad tilpasses tildelt produksjon og den enkeltes behov.
- I forbindelse med drøfting av dagsverk tildeles helgeproduksjon pr stasjoneringsted. I dette arbeidet vektlegges jevn fordeling av helgeproduksjon mellom stasjoneringstedene.
- Dersom det ikke er samsvar mellom produksjonsbehov og ønsker vil arbeidstakerens ansiennitet legges til grunn for fordelingen.
- Ved arbeid mer enn 2. hver helg kreves det enighet. Overkonduktører og øvrig turnuspersonell som jobber 2. hver helg gis et tillegg – jfr. pkt. 4.8
- Dersom den enkelte ønsker det, kan det månedlige tillegget – jfr. 4.8 – erstattes med en H-friday 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 hele ruteterminen.

DM  
/OC



## 5.5. Tildeling av overnattingsrom for konduktørpersonalet

### 6.1 Enkeltstående feriedager

- Søknader om avvikling av slike feriedager må sendes leder så tidlig som mulig og senest innen 01.12 (5 dager) og 01.06 (5 dager) i ferieåret. Er det ikke kommet inn søknader før 01.12 og 01.06 vil feriedagene bli plassert.

### 6.2 Ferieavviklingen

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

### § 7 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med lønn.

### §8 Pensjon

#### 8.1 Pensjon

Det er en lukket og en åpen tjenstepensjonsordning for ansatte.

Den åpne ordningen gjelder for arbeidstakere som 31.12.2018 ikke var fylt 55 år (født i 1964 eller senere) samt alle som er tilsatt fra og med 1. januar 2019.

Den lukkede ordningen gjelder for arbeidstaker som var ansatt pr. 31.12.2018 og på det tidspunktet var fylt 55 år (født i 1963 eller tidligere).

**8.2 Lukket ordning i Statens Pensjonskasse for alle som var ansatt pr. 31.12.2018 og var fylt 55 år (født i 1963 eller tidligere).** Denne ordningen forvaltes i Statens Pensjonskasse.

Delvis uføre og sykemeldte inngår i lukket ordning inntil de blir 100 prosent arbeidsføre eller 100 prosent uføretrygdet.

#### 8.2.1 Variable tillegg som er pensjonsgivende i Statens pensjonskasse.

##### 8.2.1.1 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:

- Tillegg lør-søn
- 45 % komp. for nattarbeid
- Delt dagsverk
- Instruktørtillegg

##### 8.2.1.2 Unntak

Tillegg som ikke skal regnes med i pensjonsgrunlaget i Statens Pensjonskasse:

- Tillegg som er kompensasjon for merarbeid utover ordinær stilling, samt overtid.

DN/10.0

- 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.

### 8.2.1.3 Beregning av pensjonsgivende tillegg (SPK)

- 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.

### 8.2.1.4 Beregning av pensjonsgrunnlaget (SPK)

- Dersom summen av de samlede variable tillegg utgjør et kronebeløp mindre enn kr 6.400,- tas de ikke med i pensjonsgrunnlaget (gulv).
- Fra 1.5.2018 settes taket for de samlede variable tillegg i pensjonsgrunnlaget til kr 66.000,-per år.
- Verdien av det beregnede pensjonsgrunnlaget avrundes til nærmeste kr 100,-.

## 8.3 Innskuddspensjonsordning gjeldende fra 1. januar 2019

Innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:

- Innskudd 0 G –7,1 G: 5,5 % uten egenandel
- Innskudd 7,1 G –12 G: 15 % uten egenandel
- Pensjonsgrunnlaget består av grunnlønn, faste tillegg og variable tillegg. Overtid for merarbeid, diett/kostgodtgjørelser og refusjoner inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.
- Innskuddsordningen omfatter faste og midlertidig ansatte som har mottatt samlet lønn som minst tilsvarer rapporteringspliktig lønn i A-meldingen (Jfr. Lov om innskuddspensjon §4-2).
- Ansatte som blir ufør, skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling til alderspensjon frem til pensjonsalder 67 år. (innskuddsfritak ved uførhet jfr. Lov om innskuddspensjon §2-4).

Ved delvis uførhet med uføregrad på 20 prosent eller mer, gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.

- Innskuddsordningen er utformet med individuelt investeringsvalg (jf Lov om innskuddspensjon §3-3) og med individuelt bestemt utbetalingsperiode innenfor lovens grenser (jf. Lov om innskuddspensjon § 7-4).

### 8.3.1 Risikopensjoner (uten fripoliseopptjening):

Uførepensjon med verdi tilsvarende den lukkede ordningen i SPK:

Grunndekning på ¼ G (maks 6 prosent av pensjonsgrunnlag) pluss 3 prosent av pensjonsgivende lønn opp til 12 G, og tilleggsdekning på 66 prosent av lønn mellom

DM  
10.02

6 og 12 G. Uførepensjonen skal gi dekning for uføregrad over 20 prosent. Manglende uføretrygd fra folketrygden ved uføregrad under 50 prosent skal dekkes i ordningen.

Uførepensjonen tilknyttes barnetillegg på 4 prosent av pensjonsgrunnlag inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.

Barnepensjon: 15 prosent av pensjonsgrunnlag til barnet fyller 21 år.

### **8.3.2 Annet**

Ansatte som har ulønnede, lovbestemte permisjoner får dekket sine pensjonskostnader i permisjonsperioden.

Ansatte som har ulønnet permisjon som tillitsvalgte, kan etter egen avtale stå i ordningen i inntil fire år mot å betale egen pensjonspremie.

### **8.4 Avtalefestet pensjon (AFP)**

Arbeidstakere omfattet av den åpne innskuddspensjonsordningen er omfattet av privat AFP i fellesordningen for AFP. Arbeidstakere omfattet av den lukkede tjenstepensjonsordningen i SPK er omfattet av offentlig AFP.

## **9. Forsikringsordninger**

### **9.1 Gruppelivsforsikring**

Arbeidstakere med innskuddspensjon omfattes av en gruppelivsordning med ytelse på 20G.

Arbeidstakere i lukket ordning omfattes av gruppelivsforsikringen i SPK

### **§ 10 Ansiennitet**

Ansatte som bytter stilling innad i konsernet opprettholder sin konsernansiennitet.

Dersom en ansatt slutter i konsernet og innleder et nytt ansettelsesforhold regnes ikke tidligere opptjent ansiennitet med.

Følgende permisjoner avbryter ikke bedriftsansienniteten:

- Permisjon med hel eller delvis lønn.
- Permisjon ved oppdrag i fagbevegelsen og for å utføre offentlige verv.
- Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, siviltjeneste og sivilforsvarstjeneste.
- Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid
- Permisjon uten lønn for bedriftsrettet utdanning.

Ved avtale mellom partene kan også andre permisjoner bli å regne med i bedriftsansienniteten.

Turansiennitet blir bestemt internt i de respektive grupper etter avtale mellom partene.

### **§ 11 Kompensasjon for tap av sikkerhets- og helsegodkjenning**

Det er inngått særavtale om kompensasjon for tap av sikkerhets- og helsegodkjenning.