

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2016-065 mellom

SAN
på den ene side

og

SPEKTER
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2016 – Overenskomstområde 9 Øvrige virksomheter

Den 13., 14., 15., 16. og 17. september 2016 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3 under ledelse av meklerne Geir Engebretsen, Bjørn Lillebergen og Dag Stousland.

Til stede for partene:

SAN: Siri Røine, Birgithe hellerud, hans Christian Apenes, Jon Ole Whist, Odd Eirik Seipjärvi, Brynhild Asperud, Britt-Karin Rindalsholt, Laila Gundersen, Jens Skovholt, Marianne Kringlebotn, Cristina Santos og Jarle Holberg.

Spekter: Anne-Kari Bratten, Stein Gjerding, Cathrine Hennig, Lars Haukaas, Anne Turid Wikdahl, Bjørn Skrattegård, Anja Steinfeldt-Reisse, Bjørn Skrattegård, Elin Ødegård, Frode Lillerovde, Ingvild Dahl Dørnes, Kristine Støre, Marte Båtstrand, Stian Bøe, Wenche Eikens, Øyvind Sollie, Espen Susegg, Randi Glørstad, Ingeborg Holten, Odd Sverre Norrøne og Siri Therese Ribsskog

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra SAN, mottatt 17. juni 2016.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 20. juni 2016.
3. SANs begjæring om at meklingen avsluttes, datert 12. september 2016.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Meklerne framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.
Begge parter aksepterte forslaget.

Meklingen ble avsluttet kl. 03.30.


Geir Engebretsen


Bjørn Lillebergen


Dag Stousland

MEKLERENS FORSLAG

i sak 2016-053 mellom SPEKTER og SAN

I Overenskomst del A

Det vises til protokoll mellom Spekter og SAN datert 6. april 2016.

II Overenskomst del B hvor det er oppnådd enighet gjennom forhandlinger

Det vises til protokoll av 1. juni 2016 mellom SAN og Arbeidsgiverforeningen Spekter hvor det fremgår at det er oppnådd enighet om overenskomst del B for følgende overenskomster:

- 4H og Naturviterne
- AIM Norway og NITO
- Atferdssenteret og Norsk Psykologforening
- Baneservice og NITO
- Baneservice og Tekna
- Boklink og NITO
- Broadnet og NITO
- Broadnet og Tekna
- Electronic Chart Centre og NITO
- ENOVA og SAN-gruppen
- ENOVA og Tekna
- Felleskjøpet Agri og Naturviterne
- Finnmarkseiendommen og SAN
- Fürst (AS Med-Lab) og NITO
- Gassnova og Tekna
- Geomatikk AS og NITO
- Geomatikk IKT og Tekna/NITO
- Graminor og Naturviterne
- Helse Vest IKT og NITO
- Helse Vest IKT og Tekna
- Helseforetakenes senter for pasientreiser og SAN-gruppen
- Hålogaland Kraft og NITO
- Innovasjon Norge og SAN-gruppen
- Interoperabilitetstjenester og Econa
- Interoperabilitetstjenester og Tekna
- Nasdaq Oslo ASA/Nasdaq Technology Energy Systems AS/Nasdaq Clearing Oslo
NUF og SAN-gruppen
- NIOM og NITO
- NIOM og Tekna
- NKVTS og Norsk Psykologforening
- NMD og Norges Farmaceutiske Forening
- Nord Pool og SAN-gruppen
- Norges Bondelag og Naturviterne

- Norges Forskningsråd og Samfunnsviterne
- Norges Forskningsråd og Tekna
- Norsk Helsenett og NITO
- Norsk Helsenett og Tekna
- Norsk Tipping og NITO
- Norsk Tipping og Tekna
- Nye Veier og SAN-gruppen
- Rehabiliteringssenteret Air og Norsk Psykologforening
- Ruter og SAN-gruppen
- Sophies Minde Ortopedi og NITO
- Statnett og NITO
- Statnett og Tekna
- Statskog og SAN-gruppen
- Studentsamskipnaden i Bergen og Norsk Psykologforening
- Studentsamskipnaden i Oslo og Norsk Psykologforening
- Trøndelag Ortopediske Verksted og NITO
- Unilabs Telelab og NITO
- VESO og Naturviterne/Tekna/DNV

Videre konstateres at det før mekling er oppnådd enighet mellom:

- Relacom og NITO

III Overenskomst del B hvor det ikke er oppnådd enighet

Det er ikke oppnådd enighet om overenskomst del B for:

- SIVA og SAN-gruppen
- Sporveien og SAN-gruppen
- Sporveien og Tekna

Uenighetene løses slik det fremgår av vedlegg.

IV Øvrige forhold

Med den enighet som er oppnådd konstaterer partene at overenskomstområde 9 er lukket.

V Gjennomføring

Lønnsreguleringene gis ikke til arbeidstakere som har fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratreden skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v.

VI Øvrige krav

Øvrige krav tas ikke til følge.

Vedlegg 1 SIVA SF – SAN gruppen

Vedlegg 2 Sporveien Oslo AS – SAN gruppen

Sporveien Oslo AS – Tekna

SIVA SF – SAN-gruppen

Lønnsregulering 2016

Det avsettes kr. 200.000,- som skal fordeles individuelt etter følgende kriterier:

- Anvendt kompetanse
- Jobbutførelse
- Arbeids- og ansvarsområde
- Utdanning og erfaring

Lønnstilleggene gis med virkning fra 1. april 2016.

Overenskomst del B

Ny overenskomst del B mellom SAN og Siva vedlagt.

Pensjon

Partene er enige om at den lokale dialogen om pensjon videreføres.

Partene legger til grunn at det foregår prosesser innenfor trepartssamarbeidet som indikerer at fremtidens pensjonssystem ikke kommer til å utvikles innenfor rammene i dagens pensjonslovgivning. Disse prosessene omfatter også evaluering av privat sektors AFP-løsning i 2017. Det utredningsarbeidet som det ble tatt initiativ til gjennom frontfagsmeklingen, vil foregå innenfor trepartssamarbeidet. Dette utredningsarbeidet kan lede opp til en lovendringsprosess for å sikre nødvendige endringer i dagens lovgivning. Partene legger til grunn at konklusjonen på dette arbeidet vil omfatte alle virksomheter som ikke blir omfattet av ny offentlig tjenstepensjon.

Med virkning fra 31.12.2016 etableres en pensjonsordning for nyansatte, som er basert på Lov om innskuddspensjon og som bygger på følgende premisser:

- Kostnadsnivået ved ny ordning skal tilsvare dagens kostnadsnivå på overgangstidspunktet
- Det tas utgangspunkt i sparing tilsvarende 7% og 15% basert på utregningen i en innskuddsordning
- Ingen egenandel
- Sparing fra første krone
- Forbedret samlet ordning for uføredekning og –forsikring

Så snart det foreligger en avklaring om et fremtidig lov- og regelverk, eller senest innen 31.12.2017, skal partene starte arbeidet med etableringen av en pensjonsordning for Siva som er tilpasset det fremtidige lov- og regelverket.

Det er en målsetting at pensjonsordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige

pensjonsytelser.

Følgende uførepensjonsdekning skal knyttes til den nye ordningen for uføregrader over 20 %:

3 % av inntekt opp til 12 G

0,25 G, maksimalt 6 % av tidligere inntekt

For inntekt over 6 G og opp til 12 G 66 % av inntekt

Barnetillegg 4 % pr. barn inntil 21 år for inntekt inntil 6 G

Både ny og gammel pensjonsordning redigeres inn i B-delen.

B-del SIVA

§ 1: Overenskomstens omfang

Denne avtalen er inngått mellom SAN og Siva, og gjelder for medlemmer av organisasjoner tilknyttet SAN.

Adm. direktør og ledergruppen, samt ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger, er ikke omfattet av bestemmelser om lønn og arbeidstid.

§ 2: Ansettelse og oppsigelse

Prøvetiden i Siva er 6 måneder og gjensidig oppsigelsesfrist er på 1 måned fra oppsigelsestidspunktet under prøvetiden.

For fast ansatte er den gjensidige oppsigelsesfristen 3 måneder gjeldende fra den 01. i påfølgende måned, om ikke annet er avtalt i det enkelte tilfelle eller fremgår av lov.

Ved trainee-/hospitantordninger eller lignende vil oppsigelsestiden være 1 måned med mindre annet er avtalt i det enkelte tilfelle.

§ 3: Opphør av arbeidsforhold

Følger bestemmelser gitt av arbeidsmiljøloven kapittel 15.

§ 4: Arbeidstidsbestemmelser

Normal arbeidstid

Den gjennomsnittlige arbeidstiden for heltidsansatte i Siva er 37,5 timer i uken, inkludert 30 minutters betalt spisepause.

For øvrige bestemmelser om fridager henvises det til Sivas personalhåndbok.

Partene er enige om at tillitsvalgte skal være informert om bruken av overtid.

Arbeid hjemmefra avtales med nærmeste leder med personalansvar.

Reisetid og fleksitid

Siva har fleksitidsordning og reisetidsbestemmelser. Det vises for øvrig til egen særavtale hvor fleksitids- og reisetidsbestemmelser reguleres.

Overtid

Overtidsarbeid skal være pålagt og i henhold til arbeidsmiljøloven. Det utbetales overtidstillegg når en arbeidsdag overstiger 7,5 timer, eller arbeidsuken overstiger 37,5 timer. Dersom både arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om det, kan opparbeidet overtid avspaseres med tilsvarende antall timer. I tillegg til slik fritid utbetales arbeidstakeren overtidstillegget.

For hverdager utbetales 50% i tillegg til ordinær lønn for timene fram til klokken 20.00, 100% i tillegg til ordinær lønn for arbeidet tid etter 20.00. For overtid ut over dette utbetales 100 % tillegg til ordinær lønn for hver time.

§ 5: Lønn og lønnsjusteringer

Lønn fastsettes ved ansettelse, og vurderes ut fra Sivas lønns- og stillingsstruktur.

Dersom arbeidstakere omplasseres til annen eller lavere stilling ved forhold som ikke skyldes arbeidstakeren, har arbeidstakeren rett til å beholde sin lønns plassering.

Lønnsreguleringer

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene.

Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter
- Konkurransesevne, herunder lønsmessig markeds plassering

Det føres protokoll fra forhandlingene.

Det skal årlig foretas individuelle lønns vurderinger på bakgrunn av lønnsamtale med den enkelte og bl.a. basert på:

- Anvendt kompetanse
- Jobbutførelse og prestasjon
- Arbeids- og ansvarsområde
- Relevant utdanning og erfaring

Hver ansatt skal årlig innkalles til utviklingssamtale, samt en egen lønnsamtale når dette er ønskelig fra den ansatte.

Utbetaling av lønn

Lønn skal være disponibel for de tilsatte den 12. hver måned.

Lønn under sykdom, fødsel, svangerskap etc

Det vises til avtalen mellom sentrale parter (A-del)

Lønn ved omsorgspermisjon og ammefri

Det vises til avtalen mellom sentrale parter (A-del)

Lønn under militær- og sivil tjeneste

Det vises til avtalen mellom sentrale parter (A-del)

Lønn ved offentlige verv

Arbeidstaker som har offentlige verv har rett til permisjon fra arbeid i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer (jfr AML § 12-13). Lønn ved permisjon kan vurderes/innvilges etter avtale.

§ 6: Ferie

Siva har p.t. fem uker årlig ordinær ferie. For øvrig vises til Ferieloven og Sivas personalhåndbok.

§ 7: Pensjonsordning

Den til enhver tid gjeldende pensjonsordning skal være beskrevet i Sivas personalhåndbok.

Sivas ansatte er omfattet av lukket offentlig tjenstepensjonsordning i SPK og innskuddsbasert tjenstepensjonsordning.

§ 8: Forsikringer

Siva dekker følgende forsikringer for alle ansatte:

- Lovfestet yrkesskedeforsikring
- Gruppelivsforsikring
- Ulykkesforsikring
- Reiseforsikring

Endringer av forsikringsordninger drøftes med tillitsvalgte.

§ 9: Bedriftshelsetjeneste

Siva har bedriftshelsetjeneste for sine ansatte.

§ 10: Opplæring og kompetanseutvikling

De ansattes kompetanse er en avgjørende forutsetning for verdiskaping og konkurransekraft, og for at arbeidsplasser skal trygges og utvikles. Det vil derfor være av stor betydning for selskapet, de ansatte og samfunnet at det tilstrebes et høyt faglig nivå.

Selskapet og de ansatte har hver for seg et felles ansvar for å utvikle kompetansen til den enkelte arbeidstaker i samsvar med virksomhetens behov og mål. De ansatte kan etter avtale med ledelsen gis fri til nødvendig oppdatering og få kostnader til kurs m.m. betalt av arbeidsgiver. Ved videreutdanning i tråd med Sivas behov og etter avtale med leder, vil den ansatte få utdanningspermisjon med lønn.

§ 11: Tjenestereiser, utgifter m.m.

Utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser innenlands og utenlands godtgjøres i henhold til følgende:

- Kjøregodtgjørelse dekkes etter statens satser
- Dagdiett på reise innenlands blir dekket etter regning (refusjon mot kvittering). Beløpet må ikke overstige statens satser for dagdiett for en reise av tilsvarende varighet, eventuelt diett med overnatting. For øvrig må vilkårene for refusjon av diett være oppfylt. Det vil si at reisen må vare i minst 6 timer, og at reiseavstand en vei må være minst 15 km
- For innenlandsreiser med overnatting dekkes kostgodtgjørelse etter statens satser
- For utenlandsreiser dekkes kostgodtgjørelse etter statens reiseregulativ

Den enkelte medarbeider kan avtale at reisekostnader dekkes etter regning også for reiser med overnatting. Dette må i så fall avtales for minst 6 måneder av gangen

§ 12: Andre bestemmelser

Bierverv og biinntekter avtales med arbeidsgiver. (Se Sivas retningslinjer).

Arbeidsverktøy som naturlig hører til den enkelte stilling, som f. eks PC, telefon, bredbånd, m.v. dekkes av arbeidsgiver.

Arbeidstaker fordelsbeskattes etter reglene i skatteloven.

§ 13: Velferdspermisjoner med lønn

Arbeidstaker kan tilstås velferdspermisjoner med full lønn i inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn per kalenderår. Permisjonsdagene kan tas ut dag for dag eller sammenhengende etter avtale med arbeidsgiver.

§ 14: Overenskomstens varighet

Følger A-delen.

Sporveien Oslo AS – SAN gruppen

Sporveien Oslo AS – Tekna

I. Lønnstillegg

A.

Det avsettes 2,5 % per 1. april 2016 til individuell fordeling.

B.

Administrativt ansatte på individuell lønn, gis et kompensasjonstillegg på 1,24 % for bortfall av spisepause. Tillegget beregnes på grunnlag av lønn per 31. mars 2016 og gis virkning fra 01.09.2016.

Den tid arbeidstakerne står til arbeidsgivers disposisjon økes ikke ved at utstrekking på daglig arbeidstid legges fra kl. 08.00 til kl. 16.00 de 5 første dagene i uken. Dette da arbeidstakerne etter endringen ikke står til arbeidsgivers disposisjon i 30 minutters spisepause.

II. Endringer i overenskomsten del B

Sporveiens Dokument 4 datert onsdag 27. april 2016 kl. 04.45, gjøres gjeldende med unntak av endring i følgende bestemmelser (endringene gis virkning fra 1. januar 2017):

Endring av § 11.22 Under overtid

Gjeldende tekst:

11.22 Under overtid

Tillegget utbetales ikke:

Til arbeidstaker som ikke tilkommer overtidsgodtgjørelse (høyere enn en årslønn på kr. 650.000,-).

Til arbeidstaker som har en fast godtgjørelse for uregelmessig arbeidstid og/eller arbeid på lørdag/søndag.

Under fravær av enhver art (jf. dog § 4 pkt. 4.41) iberegnet ferie og fridager (om feriegodtgjørelse, se fellesbestemmelsene § 3)

Bestemmelsen i § 11.22 endres slik:

11.22 Under overtid:

Tillegget utbetales ikke:

- Til arbeidstaker som tilkommer fast overtidsgodtgjørelse (årslønn fra og med 7,5 G).
- Til arbeidstaker som har ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12 (1) og (2).
- Til arbeidstaker som har en fast godtgjørelse for uregelmessig arbeidstid og/eller arbeid på lørdag/søndag.
- Under fravær av enhver art (jf. dog § 4 pkt. 4.41) iberegnet ferie og fridager (om feriegodtgjørelse, se fellesbestemmelsene § 3)

Endring av § 12.28 Begrensning ltr/timer

Gjeldende tekst:

12.28 Begrensning ltr/timer

For pålagt overtidsarbeid utbetales for arbeidstakere med lønn til og med en årslønn på kr. 650.000, overtidsgodtgjøring etter bestemmelsene ovenfor

Bestemmelsen i § 12.28 endres slik:

§ 12.28 - Begrensning

Arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling (jf. aml. § 10-12 (1) og (2)), har ikke rett til overtidsgodtgjøring, jfr. fellesbestemmelsene § 17.5 og § 17.6.

Endring av § 12.29 En årslønn på høyere enn kr. 650.000

Gjeldende tekst:

12.29 En årslønn på høyere enn kr. 650.000

Arbeidstakere som ikke omfattes av bestemmelsene i § 12, pkt. 12.1, 12.2, 12.21 - 12.28, kan etter søknad tilstås en godtgjøring for pålagt overtidsarbeid ut over ordinær arbeidstid begrenset oppad til kr. 30.000 pr. år. Slik godtgjøring kan helt eller delvis erstatte eventuelle fridager eller møtegodtgjøring etter § 12 pkt. 12.32 eller § 12 pkt. 12.33 eller gis i tillegg til slike fridager eller møtegodtgjøring. Eventuell godtgjøring og størrelsen på denne fastsettes av Sporveien Oslo AS for den enkelte arbeidstaker etter drøftelser med vedkommende arbeidstakers tillitsvalgte.

Bestemmelsen i § 12.29 endres slik:

§ 12.29 Overtidsgodtgjøring for arbeidstakere med årslønn fra og med 7,5 G

For arbeidstakere med en årslønn fra og med 7,5 G består lønnen av to elementer: Lønn og fast avtalt overtid. Avtalt fast overtidsgodtgjørelse dekker 100 overtidstimer.

For pålagt overtidsarbeid for ansatte med en årslønn fra og med 7,5 G, der fast definerte overtidstimer er utført, betales det et tillegg til ordinær lønn på 40 % pr overtidstime. Overtidsarbeid er arbeid utover ordinær arbeidstid; jf. overenskomsten del B, § 9.21.

Fast avtalt overtidsgodtgjørelse er pensjonsgivende. Overtidstillegg pr time ut over fast overtidsgodtgjørelse betraktes på linje med annen overtidsgodtgjørelse og er ikke pensjonsgivende. Dette inngår ikke i beregning av andre godtgjørelser/tillegg.

All overtid skal være avtalt og utføres i forståelse med nærmeste leder. Det er ikke adgang til å føre overtidstimer uten at dette er klarert med nærmeste leder.

Endring av § 17.5 «Stillinger som ikke omfattes av tariffavtalens lønnsbestemmelser»

Følgende føyes til avslutningsvis:

Stillingene som er unntatt fra tariffavtalens lønnsbestemmelser faller inn under reglene i amls. § 10-12, pkt. 1 og 2.

III. Øvrig

A. Lønnssamtale

Det skal gjennomføres lønnsamtaler med alle medlemmene i SAN-gruppen og Tekna i henhold til gjeldende policy og lønnsvurderingsskjema. Partene viser dessuten til overenskomsten del A som bl.a oppstiller følgende kriterier for de individuelle lønnsvurderingene:

- Anvendt kompetanse
- Jobbutførelse
- Arbeids- og ansvarsområde

B. Merknad til fellesbestemmelsene § 17.6 (individuell lønn)

Medlemmer av SAN-gruppen og Tekna lønnes etter denne bestemmelsen, med unntak av medlemmer som avlønnes etter lønnsstiger.

IV. Partsammensatte utvalg

A. Lønnsvurderingsskjema

Lønnsvurderingsskjemaet skal evalueres og vurderes av Sporveien i samråd med fagforeningene innen mellomoppgjøret 2017.

B. Lønnspolicy – partsammensatt utvalg

Partene er enige om å gjennomføre et partsarbeid for å evaluere og vurdere lønnspolicy i Sporveien i samråd med fagforeningene.

Det skal i tillegg gjennomføres særskilte møter med SAN-gruppen og Tekna samlet der partene skal vurdere lønnspolicy for de med individuell avlønning. Dette er i henhold til protokoll datert 6. april 2016 fra de innledende sentrale forhandlingene (A-delen). Der fremkommer det at virksomhetene oppfordres til å utarbeide en lokal lønnspolitikk som bygger opp under Spekters forhandlingsmodell der den lokale lønnsdannelsen er et sentralt element. Partene skal bl.a.

- Gjennomgå stillinger og roller for SAN-gruppen og Teknas medlemmer i Sporveien
- Gjennomgå lønnsnivå og lønnsutvikling, sett opp mot anvendt, real- og formalkompetanse
- Vurdere eventuelle ubegrunnede lønnsforskjeller relatert til kjønn

Arbeidet skal påbegynnes innen 1. november 2016. Arbeidet skal ferdigstilles i forkant av mellomoppgjøret 2017 og piloteres i dette.

C. Fleksitidsordningen for administrativt ansatte

Det nedsettes et partssammensatt utvalg hvor Sporveien, SAN-gruppen og Tekna sammen med de øvrige fagforeningene i Sporveien, skal utarbeide en ny fleksitidsavtale med sikte på å utvide fleksibiliteten både for arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Prosess med tidsplan:

Aktivitet	Tidsfrist	Ansvarlig
Evaluere dagens fleksitidsordning som beskrevet i «Særavtale mellom Kollektivtransportproduksjon AS og Fagforbundet/SAN» datert den 10. mai 2010 <ul style="list-style-type: none">- Hva fungerer godt?- Hva er modent for fornyelse?	Medio oktober 2016	Sporveien kaller inn alle fagforeninger til oppstarts- og arbeidsmøter
Etablere forslag til ny fleksitidsordning for administrativt ansatte <ul style="list-style-type: none">- Ta med resultater fra innledende arbeidsmøter- Se til Statens fleksitidsavtale for inspirasjon, hovedtematikk:<ul style="list-style-type: none">o Vilkåro Kjernetid og ytre arbeidstido Avregningsperiodeo Tidsoverføring og avspasering av plusstimero Avgrensning fleksitid vs. overtidsarbeido Varighet	November 2016	Sporveien kaller inn alle fagforeninger til arbeidsmøter
Interne godkjeningsprosesser for etablering av ny særavtale om fleksitid for administrativt ansatte <ul style="list-style-type: none">- Administrasjonen- Fagforeningene	Primo desember 2016	Sporveien / Fagforeningene
Planlagt innføring av ny fleksitidsordning for administrativt personell	Januar 2017	Sporveien

Arbeidsgiver anbefaler at ny særavtale om fleksitidsordning for administrativt ansatte (unntatt for stillingene som er unntatt fra tariffavtalens lønnsbestemmelser; Fellesbestemmelsenes § 17.6) skal inneholde:

- Avregningsperiode på 12 måneder.
- Utvidet ytre arbeidstid (07.00 – 09.00 og 15.00 – 20.00) mandag til fredag hele året (det kan likevel ikke arbeides mer enn 12 timer pr dag eller 48 timer pr uke).
- Adgang til etter individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker å arbeide fleksitid på frilørdager med inntil 5 timer mellom kl. 07.00 og kl. 18.00.
- Det kan, etter avtale med nærmeste leder, tas ut inntil 10 hele avspaseringsdager sammenhengende.

D. Seniorpolitikk– partssammensatt utvalg

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som skal evaluere og vurdere Sporveiens seniorpolitikk, inkludert livsfasepolitikk.

Partene skal bl.a. vurdere særskilte utfordringer for arbeidstakere med:

- små barn
- alvorlig sykdom i nærmeste familie
- nyutdannede
- seniorer
- nyansatte

Arbeidet planlegges å starte opp første halvår i 2017. Frist for arbeidet settes til 1. mars 2018.

E. Etablering av selvstendig og tilpasset B-del SAN-gruppen og Teknas medlemmer i Sporveien

Sporveien AS og SAN/Tekna er enig om å etablere en felles redigert B-del tilpasset SAN-gruppen og Teknas medlemmer i Sporveien AS. Resultat av B-delsforhandlinger i 2014 og det forenklingsarbeid som er gjort i 2016 skal innarbeides i ny B-del. Arbeidet skal være ferdigstilt innen 31. desember 2016.

F. Avtale om samarbeid og organisering av samarbeidet med tillitsvalgte

God drift og utvikling må baseres på samarbeid mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden. Partene viser til hovedavtalens § 28 og understreker viktigheten av hensiktsmessige samarbeidsordninger.

Hovedavtalen § 29 åpner for at det inngås lokalt tilpassede avtaler om samarbeid mellom virksomheten og de tillitsvalgte.

Partene viser til hovedavtalen og anbefaler at det inngås avtale for å sikre gode samarbeidsprosesser lokalt.