

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2015-015 mellom

NORSK COCKPITFORBUND
på den ene side

og

NHO LUFTFART
på den annen side

Vedrørende opprettelse av avtale for SAS-piloter.

Den 28. mai 2015 ble det avholdt meklingsmøte under ledelse av riksmekler Nils Dalseide.

Til stede for partene:

Norsk Cockpitforbund:

Tor-Arne Solbakken, Geir Høibråten, Rune Sundland, Yngve Carlsen, Steinar Brattlie, Øystein Syrrist, Christian Laulund, Stein Røsberg, Trond Henriksen, Hallvard Tveit og Sigurd Løkholm

NHO Luftfart:

Svein Oppegaard, Odd M. Nymoene, Rickard Gustafson, Eivind Bjurstrøm, Torbjørn Lothe, Joakim Landholm, Ragne G. Eikrem, Arild Eileraas, Marianne Hernæs, Kjetil Grønevik, Knut Morten Johansen, Tobias Bang, Carsten Hansen, Svein Henriksen, Tine Moe Svendsen og Henric Edström.

Meklingen mellom partene ble gjenopptatt på samtykkebasert grunnlag, og ble holdt som fjernmøte med deltakerne til stede per telefon.

Riksmekleren fant etter omstendighetene at det var grunnlag for å fremlegge forslag. Arbeidsgiver meddelte at de aksepterte forslaget. Arbeidstaker meddelte at forslaget ville bli sendt på avstemming med anbefaling.

Svarfrist settes til den 15. juni 2015 kl. 12.00.

Riksmeklerens forslag er vedlagt møteprotokollen som vedlegg 1 Overenskomst, vedlegg 2 Protokoll og vedlegg 3 Avtale om implementering om ny kollektivavtale.

Meklingen ble avsluttet kl. 08.25.



Nils Dalseide

Overenskomst

mellom

**Næringslivets Hovedorganisasjon/NHO Luftfart
Scandinavian Airlines System Denmark – Norway –
Sweden (SAS)**

og

**Landsorganisasjonen i Norge - LO/
Norsk Cockpitforbund /
Norske SAS Pilots forening -NSF**

på den annen side

**DEL II
OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER**

Contents	4
§ 1 Overenskomstens virkeområde	4
§ 2 Ansettelse	4
§ 3 Lønnsbestemmelser	5
§ 4 Pensjon og forsikring	5
§ 5 Arbeidstidsbestemmelser	5
§ 6 Hotell og Crew transport	5
§ 7 Ferie	5
§ 8 Permisjon	5
§ 9 Sertifikater, Legeundersøkelser, Pass, visum, vaksinasjoner m.v.	6
§ 10 Kostnader til utdanning	6
§ 11 Uniform	6
§ 12 Groundede piloter	6
§ 13 Graviditet, barsel, foreldrepermisjon mv.	7
§ 14 Flight Data Monitors/Voice-/Datarecorder	7
§ 15 Sykdom m.v.	7
§ 16 Særlige forhold vedrørende død, tilfangetagelse m.v.	8
§ 17 Oppsigelse	8
§ 18 Ansiennitetsliste	8
§ 19 Tid til tillitsvalgtarbeid	9
§ 20 Innleie av andre selskaper (Wetlease)	9
§ 21 Mutual assistance	10
§ 22 Overenskomstens varighet	12
BILAGSFORTEGNELSE	13
Bilag 1 Instruktør og Line Check Pilot aftale	15
Bilag 2 Superfridager	17
Bilag 3 Lønnskalaer gjeldende for piloter ansatt på 100 %	20
Bilag 4 Arbeidstidsbestemmelser	20
GENERELLE BESTEMMELSER	23
BESTEMMELSER SHORTHAIL (PUNKT 9-13)	25
BESTEMMELSER LONGHAUL (PUNKT 14-18)	27
SPISEPAUSER OG SPISNING	27
DELTID	30
Bilag 5 Prøveavtale weekend request system for variabel gruppe single aisle piloter	31
Bilag 6 Jul og nyttårsfri piloter	31
VG SINGLE AISLE	31
VG DOBBELT AISLE	31

Bilag 7 Utdannelsesbilag	32
Bilag 8 Pensjon, forsikring og avgangsvederlag ved inndragelse av helsesertifikat/medical	33
1. PENSJON.....	33
2. FORSIKRINGER.....	35
3. INNDRAGELSE AV HELSESERTIFIKAT/MEDICAL.....	37
4. PENSJON VED BASEBYTTE.....	38
Bilag 9 Per diem i forbindelse med flytjeneste	39
Bilag 10 Rollefordelingsavtalen.....	41
Bilag 11 Hotell og Crew transport.....	43
Bilag 12 Ferie.....	45

§ 1 Overenskomstens virkeområde

Denne overenskomst omfatter norskavlønnede piloter ansatt i SAS med Ansettelsesbase (base of employment) i Norge.

Pilotenes tjeneste i SAS omfatter all flygning som gjøres for SAS' regning med fly som eies eller disponeres av SAS.

Tjeneste som instruktør og supervisor i SAS følger nærværende overenskomst og omfattes av bilag 1.

§ 2 Ansettelse

Ansettelse i SAS gjøres ved skriftlig ansettelsesavtale på de vilkår som følger av nærværende overenskomst.

Pilotene ansettes i Norge med arbeidssted (Homebase) på en av de baser som til enhver tid finnes i Norge, p.t. Oslo Lufthavn (OSL), Trondheim Lufthavn (TRD) eller Stavanger Lufthavn (SVG). Hjemmebasen er ansettelsesbase (base of employment).

Den ansatte er underlagt taushetsplikt om alle forhold som piloten vet eller bør forstå er av fortrolig karakter, herunder spørsmål vedrørende personale-, økonomi-, organisasjons- og særlig driftsforhold. Dette er ikke til hinder for at piloten gir lovpålagt informasjon til offentlige myndigheter.

Arbeidstaker kan ikke påta seg annen ervervsmessig flygning uten arbeidsgivers skriftlige forhåndssamtykke. Samtykke kan ikke nektes uten saklig grunn. Annet lønnet arbeid skal ikke belaste piloten på en slik måte at det går ut over dennes arbeidsevne i SAS.

Piloten skal rapportere flyge- og tjenestetid fra enhver annen flyaktivitet til SAS.

SAS har anledning til å leie ut mannskap til andre selskaper under forutsetning av at de nevnte selskaper opprettholder minst samme operasjonsstandard som SAS.

Avtalen om slik utleie skal i hvert enkelt tilfelle gjøres mellom SAS og NSF.

§ 3 Lønnsbestemmelser

Pilotenes lønn fastsettes etter satsene i bilag 3 til overenskomsten.

Lønn utbetales i samsvar med arbeidsgivers rutiner for lønnsbetaling.

Ved opprykk til kaptein (FC) reguleres lønnen opp når piloten har bestått ILC. Lønnsendring pga lønnstrinnsopprykk eller bestått ILC skjer fra og med den 1. i måneden, såfremt datoen for opprykk/bestått ILC faller den 1-15 i måneden. Faller datoen etter den 16. i måneden skjer lønnsendringen fra og med den første i påfølgende måned.

Per diem/dagpenger i forb.m. flytjeneste.

Per diem fastsettes i bilag 7.

§ 4 Pensjon og forsikring

Se bilag 8.

§ 5 Arbeidstidsbetsemmer

Se bilag 4.

§ 6 Hotell og Crew transport

Se bilag 11.

§ 7 Ferie

Se bilag 12.

§ 8 Permisjon

En pilot kan søke om permisjon i henhold til de lovbestemmelser som gjelder for dette. SAS kan også i andre tilfeller innvilge permisjon. De nærmere vilkår avtales individuelt.

Ved søknad om permisjon av velferdsmessige grunner (medisinske / sosiale) kan, når det er naturlig, bedriftslegen kontaktes. Permisjoner på slikt grunnlag skal innvilges dersom besetningssituasjonen gjør det mulig. For øvrig henvises til bilag om korte velferdspermisjoner.

§ 9 Sertifikater, Legeundersøkelser, Pass, visum, vaksinasjoner m.v.

Den ansatte skal ha de sertifikater som luftfartsmyndighetene til enhver tid krever for den aktuelle tjeneste. Kostnadene for å vedlikeholde sertifikatene, samt pålagt utvidelse av samme dekkes av SAS, herunder kostnader til nødvendig legeundersøkelse. Kostnader refunderes fortløpende ved innsending av standardformular. Legeundersøkelse, pass, visum og vaksinasjon, tas på egen fritid.

Den ansatte er plikt til å ha gyldig pass. Kostnader ved utstedelse av pass nr 2, visum og nødvendige vaksinasjoner dekkes av SAS og refunderes fortløpende.

§ 10 Kostnader til utdanning

SAS dekker nødvendige utdannelseskostnader etter ansettelse.

Piloter som ansettes etter 1. april 2015 er ansvarlige for å betale en andel av utdannelseskostnadene ("training bond") dersom arbeidsforholdet avsluttes innen 36 måneder etter tiltredelse etter nedenstående regler:

1. Full typerating medfører 36 måneders training bond (NOK 250.000)
2. Ved fornyelse av typerating innenfor en 36 måneders periode medfører 24 måneders trainingbond (NOK 100.000)

Trainingbond reduseres lineært fra 1. ansettelsesdag (månedlig).

Allerede avtalte trainingbonds fortsetter i henhold til inngåtte avtaler.

Ved oppsigelse pga overtallighet/sykdom/kvalifikasjonsbrist bortfaller tilbakebetalingsplikten.

§ 11 Uniform

Piloten er pliktig til å bære uniform i tjenesten etter det til enhver tid gjeldende uniformsregulativ. SAS leverer uniformsgjenstander, herunder koffert i henhold til avtale.

Piloten kompenseres for utlegg til uniformssko (sorte), støvler, briller samt vedlikehold og rensing av uniformen med opp til NOK 6.500 pr. år.

§ 12 Groundede piloter

En pilot som tas ut av aktiv flytjeneste ("grounded"), men som for øvrig er arbeidsdyktig, kan pålegges å utføre annet passende administrativt arbeid. Piloten arbeidstid følger arbeidstiden i den avdeling hvor piloten arbeider. I forbindelse med slikt arbeid opprettholder piloten fast lønn som pilot.

§ 13 Graviditet, barsel, foreldrepermisjon mv.

Graviditet.

Ved mistanke om graviditet skal piloten snarest mulig sørge for legeundersøkelse for å avklare om piloten er gravid. Når graviditet er konstatert, skal piloten umiddelbart underrette selskapet.

Så snart graviditeten er konstatert, har piloten rett til fritak for flytjeneste på de vilkår som fremgår nedenfor.

Fritagelse for flyvetjeneste.

Piloten kan under graviditeten overføres til bakketjeneste snarest mulig etter at hun er tatt av flygning. Ved bakketjeneste oppebærer piloten grunnlønn som pilot.

Dersom piloten ikke tilbys bakketjeneste kan piloten fritas for arbeidsplikt. I slike tilfeller opprettholder piloten 80 % av grunnlønn som pilot frem til vedkommende påbegynner foreldrepermisjon.

Svangerskapspermisjon, omsorgspermisjon, fødselspermisjon og foreldrepermisjon
I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon, dersom han bor sammen med moren og nytter tiden til omsorg for familie og hjem. Selskapet yter full lønn i denne perioden.

Ved uttak av fødselspermisjon og foreldrepermisjon dekker selskapet mellomlegget mellom foreldrepenger fra folketrygden og vedkommendes inntekt. Retten til lønn fra selskapet forutsetter at piloten har vært uavbrutt beskjeftiget som pilot i minst 12 forutgående måneder og at piloten mottar foreldrepenger fra folketrygden. For fedre gjelder retten til lønn fra selskapet i den del av stønadsperioden som er forbeholdt piloten (fedrekvote).

Adopsjon.

Reglene her gjelder også ved adopsjon som gir rett til foreldrepenger etter folketrygdloven.

§ 14 Flight Data Monitors/Voice-/Datarecorder

Iht. Flight data agreement per mars 2015.

§ 15 Sykdom m.v.

Ved sykefravær betales full lønn under sykdom i den periode piloten mottar sykepenger fra folketrygden, opp til ett år.

For piloter med minst 1 års ansiennitet dekker SAS differansen mellom full lønn og omsorgspenger ved barns sykdom fra folketrygden. Forutsetningen for lønnsdekningen er at piloten har vært ansatt minst 1 år. Retten gis kun til den ene av barnets foreldre, kun til annen mulighet for å passe barnet etableres og kan høyst omfatte barnets første sykedag. Ved nødvendig sykehusinnleggelse gis rett til fri med inntil en uke per år.

§16 Særlige forhold vedrørende død, tilfangetagelse m.v.

Dersom piloten under pålagt tjeneste blir tilbakeholdt, internert, tatt som fange eller gissel eller meldt savnet, vil vedkommendes lønn bli utbetalt til den/de personer, som piloten har forsørgeransvar overfor,

subsidært til andre av piloten meddelte personer, eller innsatt på vedkommendes lønnskonto. Lønnen ytes, så lenge fraværet varer, eller inntil piloten er erklært død, eller dødsformodningsdom foreligger, og ulykkesforsikring trer i kraft.

§ 17 Oppsigelse

Ved oppsigelse gjelder reglene i arbeidsmiljøloven. Oppsigelsesfristen er 6 måneder fra begge parter.

De første 6 måneder av ansettelsesforholdet skal være prøvetid, med 14 dagers oppsigelsestid.

First Right of Refusal

Dersom det oppstår overtallighet i SAS/Widerøe, har de oppsagte flygerne førsteprioritet som jobbsøkende til relevante stillinger i Widerøe/SAS. Flyger som på grunn av overtallighet sies opp i SAS/Widerøe, og begynner som flyger i Widerøe/SAS, skal i forhold til lønnstrinnsinnplassering godskrives det antall tjenesteår vedkommende hadde opptjent i SAS/Widerøe. Ovenstående punkter gjelder kun når og så lenge tilsvarende tekst er inntatt i henholdsvis WWF og NSF kollektivavtale.

§ 18 Ansiennitetsliste

Det vises til 3-4-5 partsavtalen mellom DPF/SNF og SAS datert 13. mai 2015, tiltrådt av NSF 28.mai 2015.

Alle norskavlønnede piloter som er ansatt per 31. desember 2014 (med ansettelsesbase OSL) skal innplasseres på en ansiennitetsliste. Pilotene innplasseres på ansiennitetslisten etter ansettelsesdato ("DOH") i SAS/SAS Commuter/Linjeflyg/Braathens.

Ved nyansettelse innplasseres piloten nederst på ansiennitetslisten. Dersom flere piloter er ansatt på samme dag innplasseres disse innbyrdes etter loddtrekning.

§ 19 Tid til tillitsvalgтарbeid

Partene er enige om at de tillitsvalgte samlet kan benytte 380 dager pr. kalenderår til tillitsvalgтарbeid i henhold til Hovedavtalen. Disse dagene scheduleres som møte (MT1- møte med SAS/MT2-møte internt) i pilotens roster. Dersom alle dagene er brukt til møter med SAS på SAS' anmodning, er SAS innstilt på å øke antallet dager.

SAS betaler hver måned vederlag til de valgte piloter etter følgende retningslinjer:

Leder:	kr.	4.328,00 NOK
Nestleder:	kr.	3.787,00 NOK
Øvrige styremedlemmer:	kr.	3.246,00 NOK

Tillegget inngår ikke i pensjon- og feriepengegrunnlaget.

Vederlaget skal til en hver tid utgjøre det samme beløp som de øvrige pilotforeninger.

SAS betaler utgifter til transport og hotell for tillitsvalgte i det omfang det er nødvendig i forbindelse med reiser til møter innkalt av SAS (MT₁).

SAS stiller mobiltelefonabonnement til rådighet for medlemmer av styret i NSF som er ansatt i SAS.

§ 20 Innleie av andre selskaper (Wetlease)

SAS kan leie inn eksterne flyselskaper ved plutselig oppståtte forstyrrelser i trafikkaviklingen på *ad hoc* basis uten forudgående forhandling.

SAS kan leie inn eksterne flyselskaper med følgende begrensninger:

1. For fly med mere enn 90 pax-seter: Maks 7 % av SAS totale ASK i Norge.
2. For fly til og med 90 pax-seter: Max 13 % av SAS totale ASK i Norge.
3. For turbopropfly til og med 75 pax-seter: Ingen begrensninger.

Punkt 1 og 2 må dog max utgjøre 16 % av SAS totale ASK i Norge.

Begrensningen på 7 %, 13 % og 16 % ASK omfatter også fly fra selskaper som er hel- eller delvis eiet av SAS.

SAS informerer pilotforeningen kvartalsvis om omfanget av innleide ressurser etter dette punkt.

Rollefordelingsavtalen videreføres som bilag 9 i denne overenskomst.

§ 21 Mutual assistance

SAS er inneforstått med at NSF medlemmer, på oppfordring fra IFALPA, kan nekte å utføre flyvning til spesifikke destinasjoner eller bestemte land, som en del av kampen mot terrorisme rettet mot den sivile luftfart.

SAS forplikter seg til, på begjæring af NSF (dokumentasjon fra IFALPA) i hvert enkelt tilfelle ikke å øke egen linjetrafikk på destinasjoner i de land, hvor IFALPA-tilknyttede pilotforeninger er i konflikt.

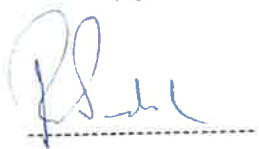
§ 22 Overenskomstens varighet

Denne avtale gjelder fra 1. april 2015 og utløper 31. mars 2016.

Om avtalen ikke skriftlig sies opp senest 3 måneder før avtaleutløp, fornyes avtalen med ett år om gangen.

Oslo, 28. mai 2015

NSF



Rune Sundland
Leder

SAS



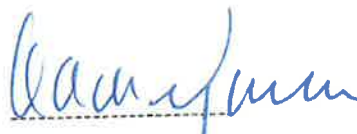
Tine Moe Svendsen
Head of Industrial Relations

NCF



Rune Sundland
Leder

NHO Luftfart



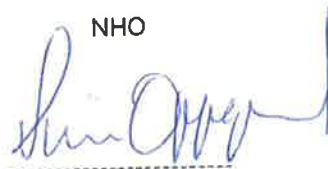
Odd Nymoen
Forhandlingssjef

LO



Tor Arne Solbakken
Nestleder LO

NHO



Svein Oppegaard
Direktør

Standard bilag LO/NHO

- Sluttvederlagsordningen 2014
- OU-fond LO-NHO 2014

- Likestilling mellom kvinner og menn – Aktivitetsprogram LO – NHO
- Avtale om korte velferdspermisjoner (9 pkt) 2014
- AFP-bilag 2014-2016 LO

BILAGSFORTEGNELSE

Bilag 1: SASs instruktørkorps

Bilag 2: Superfridage

Bilag 3: Lønn

Bilag 4: Arbeidstidsbestemmelser

Bilag 5: Prøveaftale weekendfri

Bilag 6: Jul og nyttårsfri

Bilag 7: Utdannelsesbilag

Bilag 8: Pensjon og forsikring

Bilag 9: Per diem

Bilag 10: Rollefordelingsavtalen

Bilag 11: Hotell og crewtransport

Bilag 12: Ferie

Bilag 1 Instruktør og Line Check Pilot aftale

Kvalifikationer/primært ansvarsområde

Tjenesten som instruktør/examiner i SAS inddeles i følgende kategorier:

- SFI: Synthetic Flight Instruktør
- SFE: Synthetic Flight Examiner
- TRE: Typing Examiner
- TRI: Typing Instruktør skoleflyvning
- FCO: Line Check og/eller LIFUS instruktør
- CRM: CRM instruktør

Opsigelsesvarslet fra SAS side er 3 måneder regnet fra udgangen i indeværende måned dog kun 1 måned under de første 6 måneders tjeneste som instruktør/examiner.

Opsigelsesvarslet fra instruktøren/examiner er 3 måneder regnet fra udgangen af indeværende måned. Instruktør/examiner som skifter tjenestegøringsgruppe eller flytype fratræder senest den dato han begynder uddannelse til ny tjenestegøringsgruppe eller flytype.

Løn og tillæg

Udgifter i forbindelse med erhvervelse af instruktør og examinerrettigheder betales af SAS.

Timetillæg for Ground Duty*:	250 NOK
Timetillæg for simulatorinstruktion:	500 NOK

*: Ground Duty er instruktion i forbindelse med simulator, klasserumsundervisning eller briefing.

Fast tillæg for LIFUS/dag	1.550 NOK (forudsætter CMS endring for implementering)
Fast tillæg per Line Check (2 legs)	1.250 NOK
Fast tillæg for Mentor Flying/dag (NZ)	1.250 NOK

Deltagelse i aktiviteter relateret til egen kompetenceudvikling skemalægges af SAS og medfører ikke yderligere økonomisk kompensation. Medvirken i udviklingsarbejde af træning/kurser som skemalægges af SAS medfører ikke ret til økonomisk kompensation

Instruktører kan i sin fritid gennemføre planlægning og udvikling af uddannelsesdage.

Reduceret tjenestegøringsgrad som linjepilot reducerer ikke tillæg i henhold til denne aftale.

Alle tillæg for tjeneste som instruktør/examiner er pensionsgivende med i lighed med løn med den til enhver tid gældende sats.

Der gives yderligere en ekstra fridag til simulatorinstruktører i forbindelse med introduktion af nyt PC/OPC/OTS. De instruktører som står for udvikling af PC/OPC/OTS kompenseres med yderligere 3 fridage i forbindelse med dette.

Arbejdstid

Aktiv flyvetjeneste og simulatortjeneste (CSS/FSS) må ikke scheduleres i samme døgn.

Kompensation i henhold til dette bilag udbetales tidligst fra final release som Instruktør/Examiner.

Bilag 2 Superfridager

Single aisle piloter variabel gruppe

Superfridag:

Piloten har mulighet til å requeste 12 per kalenderår, maksimalt 1 per kalendermåned, med instant reply. Requests kan fremsettes 6 måneder frem i tid.

- Request om superfri kan ikke gjøres på weekenddager.
- Request om superfri fremsettes senest d.25 to måneder før aktuell schedule, ie. FS for april måneds schedule biddes i februar.
- Ikke utnyttede dager kan ikke overføres, og kompenseres ikke på annen måte.
- Request om superfri bevilges ikke hvis dagen er planlagt med en skoleaktivitet.
- Superfridager kan requestes enkeltvis eller samlet og må være adskilt av minimum 3 kalenderdager.
- Piloten kan ikke requeste superfridager i perioden 18. des til 08. jan. og i perioden 6 dager før planlagte aktiviteter (ferie, militærtjeneste, LOA, etc., som har en utstrekning som overstiger 6 dager) og 3 dager etter den planlagte aktivitet.
- Requests som er innvilget kan ikke endres av hverken den enkelte pilot eller SAS, såfremt de ikke bryter med noen av de ovenstående punkter.
- SAS fastsetter kvoter og øvrige retningslinjer.

Dobbelt aisle piloter variabel gruppe

Superfridag:

Piloten har mulighet til å requeste 12 fridager per kalenderår, maksimalt 2 per kalendermåned, med instant reply. Requests kan fremsettes 6 måneder frem i tid.

- Request om superfri fremsettes senest d.25 to måneder før aktuell schedule, ie. FS for april måneds schedule biddes i februar.
- Requests om superfri kan maksimalt fremsettes i 3 weekender per kalenderår.
- Ikke utnyttede dager kan ikke overføres, og kompenseres ikke på annen måte.
- Request om superfri bevilges ikke hvis dagen er planlagt med en skoleaktivitet.
- Superfridager kan ikke requestes enkeltvis og requests skal være adskilt av minimum 3 kalenderdager til annen requestet fridag.
- Piloten kan ikke requeste superfridager i perioden 18. des til 08. jan. og i perioden 6 dager før planlagt aktiviteter (ferie, militærtjeneste, LOA, etc., som har en utstrekning som overstiger 6 dager) og 3 dager etter den planlagte aktivitet.
- Piloten kan ikke requeste superfridager i perioden 01. jun til 31. aug.
- Pilot med rotasjonssferie har ikke adgang til superfridag.
- Requests som er innvilget, kan ikke endres av hverken den enkelte pilot eller SAS, såfremt de ikke bryter med noen av de ovenstående punkter.
- SAS fastsetter kvoter og øvrige retningslinjer.

Bilag 3 Lønnskalaer gjeldende for piloter ansatt på 100 %

Main GL skala gjelder for piloter ansatt i SAS pr. 1. februar 2005, som er tjenestegjørende i Main-segmentet.

Nedenstående lønnskala stopper ved trinn 24. Pilot som pr 19. november 2012 var plassert på trinn 24 eller høyere forblir på sitt trinn og rykker ikke videre. Piloten vil således være frosset på sitt nåværende lønnstrinn, men følger i øvrig den alminnelige lønnsutviklingen.

Lønnskala gjeldende fra 1 april 2015

Main GL skala NO

Trinn	FP Total mån	FC Total mån
P	38 045	0
1	39 815	70 520
2	41 585	72 295
3	43 360	74 065
4	53 015	75 295
5	54 245	76 530
6	55 485	77 765
7	56 715	79 000
8	57 950	80 235
9	59 180	81 465
10	63 855	82 705
11	65 090	83 935
12	66 320	85 170
13	67 560	86 405
14	68 790	87 640
15	73 190	88 875
16	74 420	90 105
17	75 285	90 965
18	76 145	91 825
19	77 000	92 685
20	77 860	93 540
21	78 720	94 400
22	79 580	95 260
23	80 490	96 170
24	81 345	97 025
25	82 210	97 890
26	83 060	98 745
27	83 925	99 605
28	84 840	100 520
29	85 695	101 375

Pilot, som har tjenestegjort i Main og siden i RC skal ved overgang fra RC til Main tilbake til det lønnstrinn vedkommende ville vært på, dersom vedkommende fortsatt hadde vært i Main.

Ved overgang til main –segmentet plasseres pr 07FEB05 ansatt RC pilot samt gjenansatte SAS/SC-pilot på SAS gamle lønnskala, med opprettholdt lønnsansiennitet. SC-piloter ansatt før 23. mai 1997 har lønnsansiennitet fra denne dato. (ref. tidligere § 16 mom 10: "Upparbetad löneanciennitet enligt respektive kollektivavtal överförs vid byte av bolag. Piloter anställda i SC per avtalsdatum upparbeter löneanciennitet i SAS baserat på dette avtals datum")

SC pilot ansatt för 23. Mai 1997, som har blitt virksomhetsoverdratt til SAS pr SEP04, beholder sin nominelle lønn ved overgang fra RC segmentet til main segmentet, med unntak av når overgangen skjer på grunn av bidding.

NY skala Main

Nedenstående skalaer for FP respektive FC gjelder alle piloter ansatt i SAS etter 07FEB05.

Nyansatte innplasseres på følgende måte på ny lønnskala:

Piloter uten rating og mindre enn 900 timer innplasseres på trinn 0.

Piloter med rating eller 900 timer plasseres på trinn 1.

Piloter med 900 timer og mer enn 900 timer på flytypen plasseres på trinn 2.

Innplassering på trinn gjøres basert på kvalifikasjoner piloten hadde ved ansettelse.

Lønnskala gjeldende fra
1 april 2015

Main NY skala NO

Trinn	FP Total mån	FC Total mån
P	30 425	50 025
1	33 645	50 080
2	35 790	50 130
3	38 045	50 180
4	39 815	50 235
5	41 585	50 295
6	43 360	50 350
7	45 995	50 400
8	48 635	52 595
9	51 270	54 910
10	53 905	57 210
11	56 545	60 650
12	59 180	64 085
13	59 180	77 765
14	59 180	79 000
15	59 180	80 235
16	59 180	81 465
17	59 180	82 705
18	59 180	83 935
19	59 180	85 170
20	59 180	87 640
21	59 180	88 875
22	59 180	90 105
23	59 180	90 965
24	59 180	91 825
25	59 180	93 540
26	59 180	94 400
27	59 180	95 260
28	59 180	96 170
29	59 180	97 890

Bilag 4 Arbeidstidsbestemmelser

Punkt 1. Definisjoner

- (a) Longhaul (LH): Som longhaulproduksjon regnes tjeneste som avsluttes utenfor området regnet som homebasetime, ie. Standard timezone +2 til -2 regnet ift. skandinavisk normaltid.
- (b) Shorthaul (SH): Flyvning som ikke omfattes av longhaul begrepet.
- (c) Back to back flyvninger (BzB): To returflyvninger uten mellomliggende fridager, inneholdende minimum hvile på destinasjoner med en tidsforskjell som overstiger 4 timer i forhold til skandinavisk lokaltid.
- (d) Publisert schedule: en schedule er publisert når den er tildelt iht gjeldende avtale og informert til den enkelte pilot.
- (e) Uregelmessigheter: endringer til publisert schedule, ie. forsinkelser, avlysninger og diversions. Utkall på standby anses ikke som en uregelmessighet.
- (f) Omdisponering: en endring til publisert schedule, som ikke anses som en uregelmessighet. Utkall på standby anses ikke som en omdisponering.
- (g) Arbeidsperiode: Sammenhengende dager med planlagt tjeneste mellom fridager.
- (h) Fridag (F): Kalenderdag fri for tjeneste, ie. fridag starter kl. 00:00, og slutter 24 timer senere og kan kun avvikles på homebase.
- (i) Blank dag (BL): er en arbeidsdag uten planlagt produksjon.
- (j) Tjeneste: Som tjeneste regnes all tjenestegjøring planlagt, og pålagt av selskapet.
- (k) Q-tid: Transporttid (til/fra hotell) + 5 min.
- (l) Lokal natt: En periode på 8 timer i tidsrommet mellom kl. 22:00 og kl. 08:00 lokal tid.

Generelle bestemmelser

Punkt 2. Produksjonsforum og slingekomite

SAS Produksjonsforum skal fungere som et hurtig og effektivt forum, hvor SAS og NSF kan løse problemer og avklare spørsmål knyttet til daglig drift. Produksjonsforum skal også bidra med idéer og analyser til utforming av en langsiktig og omkostningseffektiv produksjonsplattform for SAS. Møtet avholdes en gang i kvartalet eller ved behov.

Det skal være en slingekomite i selskapet, felles for begge pilotforeningene. Partene er enige om at bestemmelsene rundt slingekomiteen samordnes mellom foreningene slik at man får hensiktsmessige retningslinjer for arbeid i slingekomiteen. Det skal være lik representasjon for begge foreningene i slingekomiteen.

Slingekomiteen skal søke å unngå slinger /slingekombinasjoner som medfører urimelig stor belastning. Komitéen skal i sin vurdering spesielt legge vekt på forhold av vesentlig betydning for besetningens arbeidsforhold, f.eks. sesongmessige variasjoner i generelle trafikk- og værforhold, tid på døgnet og samlet planlagt flytid innenfor en arbeidsdag- / periode.

Punkt 3. Retningslinjer og begrensninger

Tjeneste- og hvileperioder tilrettelegges iht SAS OM-A, pr 1.2.2016 samt de i denne overenskomst avtalte betingelser.

Som tjeneste regnes all tjenestegjøring planlagt og pålagt av selskapet. Det maksimale antallet tjenestegjøringsdager er 184 pr. år for pilot i 100 % stilling, forutsatt fullt ferieuttak. (I FG kan rotasjonsmønster i forhold til kalenderår gi avvik) Se for øvrig punkt 7.1 - Variabelt fridagssystem.

Generelle begrensninger:

- a. Alle tidsangivelser i denne avtale refererer til lokal tid (LT homebase)
- b. Piloten kan maksimalt tjenestegjøre 900 block hours per kalenderår samt maksimalt 100 block hours pr 28 rullende dager.
- c. Piloten kan maksimalt planlegges til 47,5 timer pr rullende 7 kalenderdøgn. For arbeid ut over 47,5 timer gis overtidsbetaling, dog bortfaller overtidsbetaling ved salg fridag eller frivillig bytte av produksjon. Anm. *En Flight Duty Period kan ikke planlegges med både aktiv flytjeneste og simulatortjeneste*
- d. For arbeid utover 47,5 timer kompenseres piloten med 1 % av 100 % månedslønn for hver påbegynt halvtime. Overtidsbetalingen utbetales kun for den primære overskridelsen; dvs at samme overskridelse kompenseres kun en gang.
- e. Standby tjeneste kan maksimalt planlegges til 10 timer.
- f. Airport standby kan maksimalt scheduleres til 4 timer. Ved utkall på hjemme/hotell standby kan piloten tildeles airport standby i opp til 2 timer, når duty på dagen ikke overstiger 6 timer, regnet fra check-in til check-out etter produksjon. Airport standby skal kunne avholdes i et for offentligheten ikke tilgjengelig lokale.
- g. FDP starter ved innsjekk også på airportstandby.
- h. Check-out tiden på homebase er 30 minutter fra aktuell block-on. Check-out på utebase er minimum 15 minutter fra aktuelt block-on.

Punkt 4. Roster

Selskapet utarbeider en roster per kalendermåned. Rosteren skal inneholde alle aktiviteter planlagt av SAS i den kommende måned. Rosteren skal være tilgjengelig senest den 16. før den aktuelle tjenestegjøringsmåned.

Punkt 5. Standby tjeneste

Piloten kan scheduleres standby (SB) tjeneste. Tidsrommet for SB skal fremgå av den publiserte roster. Check-in skal skje snarest mulig, dog senest 90 minutter etter varsling (under normale forhold, trafikk, vær, mm) Standby skal fordeles jevnt mellom pilotene.

Punkt 6. Blank dag

- a. Publisering av produksjon på blank dag skal senest skje kl. 1800 dagen før den blanke dag. Hvis piloten ikke har mottatt denne informasjonen skal piloten kontakte Crew Control. Meddelelse om produksjon på BL dag i perioden skjærtorsdag til 2.påskedag og 24.desember – 01. januar skal være tilgjengelig for piloten senest kl 16:00 7 kalenderdager før BL dag. Eks: utkall til produksjon fredag skal senest varsles fredagen før kl 16:00. Er ikke roster oppdatert innen disse tidspunkter konverteres dagen til tjenestefri dag. Piloten er selv pliktig til å sjekke sin roster.
- b. BL-dag som direkte etterfølger en F-dag eller annen ledig dag kan konverteres til en produksjonsdag med check-in tidligst kl. 06:00.
- c. Ved tjenestegjøring på scheduleret BL, som har blitt konvertert til en tjenestefri dag, kompenseres piloten med 5,7 % av pilotens aktuelle månedslønn.
- d. BL dag kan ikke disponeres til standby. Publisert produksjon på BL er underlagt omdisponeringsreglene.
- e. For piloter på SB som etterfølges av en eller flere BL dager, gjelder varsel i punkt a) ovenfor ikke dersom utkall skjer til overnatting.

Punkt 7. Fridag

Ved forsinkelser som medfører check out etter kl. 00:00 godtgjøres piloten med 2 % av 100 % månedslønn per halve time, dog maksimalt 8 % av 100 % månedslønn, for hver fridag som berøres. Alternativt kan piloten velge en F3 dag som kompensasjon.

Punkt 7.1 Variabelt fridagssystem

For tjenestegjørende i variabelt fridagssystem gjelder følgende:

- a. Det tildeles minimum 156 fridager per kalenderår regulert for deltid. Ved fravær (permisjon, sykdom, etc) reduseres antall fridag i motsvarende grad.
*Anm: Det maksimale antall produksjonsdager er 184 for pilot på 100 % ved full ferieuttak. (eksempel 365- 42 VA = 323 => 156 *323/365 = 138 fridagar => 323 - 138 fridagar = 185 produksjonsdager).
Ferie utover det vist i eksempelet (betalt/ubetalt), kompensasjonsdager eller permisjon reduserer det maksimale antallet produksjonsdager tilsvarende.*
- b. Minimum antall fridager pr kalendermåned er 11. Ved fravær (permisjon, sykdom, etc) reduseres antall fridag i motsvarende grad.
- c. Weekend fri: Tjenestefri periode fra fredag kl. 16:00 til mandag kl. 07:00.
- d. Piloten har krav på en weekendfri per kalendermåned. Weekendfri regnes til den måned hvor søndagen tilhører. Som weekendfri regnes alle "off duty" koder (LoA, F, VA, IL, etc.)
- e. Weekendfri bidding single aisle piloter, jf. Prøveavtale weekend request system.
- f. Superfridag, jf. bilag Superfri.

- g. Jul og nyttårs fri, jf. bilag Jul og nyttårs fri

Punkt 7.2 Salg af fridag

- a. Piloten kan på frivillig basis, etter SAS sitt behov, utføre flygetjeneste på tildelt fridag (F/VA) opp til maksimalt 20 dager pr. kalenderår.
- b. Tjeneste på fridag kompenseres med 8 % av aktuell månedslønn for planlagt duty til og med 6 timer, og 14 % for planlagt duty over 6 timer per solgt fridag.
- c. Lønnskompensasjon skal skje i etterfølgende måneds lønnsutbetaling.

Punkt 7.3 Frikjøp fra tjeneste

Piloten kan kjøpe seg fri fra tjeneste i publisert roster, når produksjonen tillater det, og avregnes med 5,7 % av aktuell månedslønn, alternativ en F3 dag.

F3 dager kan søkes utlagt frittstående eller i blokk opp til 5 dager. Innvilgelse skjer iht senioritet.

Hvis antall gjenstående F3 dager er 7 eller færre, kan SAS kun legge ut disse på pilotens request. Hvis antall gjenstående F3 dager overstiger 7 kan SAS fritt legge ut en eller flere av de F3 dager som overstiger 7 i forbindelse med annen fritid. Dog maksimalt 5 pr kalendermåned.

Punkt 7.4 Salg av F3-dag

Piloten kan en gang pr år selge valgfritt antall F3 dager tjent inn frem til og med 31. august. Søknadsfrist er medio september, og utbetaling skjer påfølgende januar. F3 kompenseres 5,7 % av 100 % brutto månedslønn pr solgte dag.

Punkt 8. Skoling/Utdannelse

Piloter under utdanning trer ut av det faste arbeidstidssystem, og planlegges iht skolingsbilag. De fridager som eventuelt går tapt i denne perioden tildeles så vidt mulig hvor piloten ønsker dem. Fridagene skal være tildelt senest 6 måneder etter avslutning av utdannelsesforløpet.

Bestemmelser shorthaul (Punkt 9-13)

Punkt 9. Begrensninger

- a. En hvileperiode skal senest påbegynnes 20 timer etter avslutningen av foregående hvileperiode.
- b. Schedulert tjenestegjøringstid pr to måneder regnet med start januar, mars, mai, juli etc. kan ikke overstige antallet av produksjonsdager x 9:30 timer.

- c. En FDP med extension kan maksimalt planlegges med 3 sectors.
- d. Maksimalt 3 FDP med extensions per kalendermåned kan planlegges i perioden april til og med oktober. I resterende måneder i året kan det planlegges med 2 extensions pr kalendermåned.
- e. Det kan kun planlegges med en split duty i en arbeidsperiode. Tjenesten avsluttes ved ankomst hjemmebase etter split duty. I tillegg skal lengden av produksjonen som etterfølger det korte stoppet ikke planlegges å overstige lengden av stoppet, og ikke inneholde mere enn 2 sectors.
- f. Antallet av planlagte natt tjenestegjøringer mellom fritidsperioder begrenses til maksimalt 3, hvor maksimalt 2 kan planlegges etter hverandre. Med natttjenestegjøringsperiode regnes tjenestegjøring i tidsrommet 24:00-05:00.
- g. Det kan maks planlegges med check-in 1 gang pr. kalender døgn fra kl. 03:00 til kl. 02:59. Dette gjelder ikke ved ad-hoc charter.
- h. Det skal scheduleres check-out på siste P-dag som motsvarer check-in eller start av standby første P-dag plus maksimalt 12 timer. Denne regel gjelder for planlagte produksjonsdager som overstiger 3, som avsluttes med flyvetjeneste på siste dag, og som er omgitt av fritidsperioder.
- i. Max. 7 landinger kan planlegges i samme Duty Period. Hvis det er 7 landinger i samme Duty Period skal den siste landingen være passive overføring.
- j. Tjenestegjøring er begrenset til 17 timer duty pr dag. Dette gjelder dog ikke ved split duty i en FDP.

Punkt 10. Fast Gruppe fridagssystem

Fast gruppe tilbys som 5P-4F på 100 %, hvor piloten tjenestegjør i et kontinuerlig system eller som deltid, hvor piloten tjenestegjør i et kontinuerlig system 4P-5F, eller en kombinasjon av de enkelte varianter

Punkt 11. Variabel gruppe

- a. En arbeidsperiode kan maksimalt inneholde 5 produksjonsdager. En arbeidsperiode på 5 dager skal etterfølges av minimum 3 sammenhengende fridager (F/VA/LoA). En slik arbeidsperiode som utelukkende består av bakketjeneste tildeles dog 2 sammenhengende fridager (F/VA/LoA).
- b. Fridager utlagt i blokker av 2 dager skal minimum inneholde 62 timer.
- c. Piloten kan planlegges på enkeltstående fridager på lørdager og helligdager, hvis piloten ikke har bedt om fritak. Anmodning om fritak skal skje senest med en måneds varsel til et årsskifte og denne anmodning binder piloten i 2 kalenderår dersom den innfris. Maksimalt 20 % av pilotene kan fritas. Piloten kan requeste enkeltstående fridager alle dager. Ved enkeltstående fridager kan omkringliggende produksjonsdager maksimalt utgjøre 6 dager, og skal hverken foregå eller etterfølges av mere enn 4 dager. Enkeltstående fridager på lørdager og helligdager skal minimum inneholde 40 timer.

Punkt 12. Tildeling af tjenestegjøringsgruppe

- a. Minimum før hvert trafikkprogram avholdes det møte i produksjonsforum hvor personalbehovet i hvert arbeidstidssystem fremvises og endring i mulige kvoter i de enkelte tjenestegjørings grupper avtales. Med mindre annet avtales med NSF har minst 30 % (beregnet av tilgjengelige pilot FTE'er i den enkelte tjenestegjøringsgruppe) i en tjenestegjøringsgruppe tilgang til fast fridagssystem, såfremt antall piloter i tjenestegjøringsgruppen overstiger 30 piloter. Piloter i TRD/SVG i fast gruppe på tidspunktet for denne avtales inngåelse, har rett til å bevare fast gruppe/tjenestemønster frem til og med 31. desember 2016.
- b. Når den ønskede kvote er fastlagt i den enkelte fridagsgruppe, søkes kvotene i de enkelte arbeidstidssystemer besatt via bidding. Hvis ikke de ønskede kvoter bemannes via bidding, kan den enkelte pilot varsles om endring av arbeidstidssystem med 3 måneders varsel. Varsling skjer etter ansiennitetslisten fra bunnen med hensyn til homebase og flytype.
- c. Nyansatte og nytilkomne i en tjenestegjøringsgruppe plasseres i variabelt fridagssystem.

Punkt 13. Omdisponering

- a. Mellom planlagt check-in og check-out på homebase kan piloten fritt omdisponeres.
- b. Første check-in og standby start etter fridag må ikke tidligerelegges. Resterende dager kan check-in på hjemmebase tidligerelegges med 1 time. En slik omdisponering skal senest varsles ved check-out dagen før.
- c. Siste check-out før fridag kan ikke senerelegges. Resterende dager kan check-out på hjemmebase maksimalt senerelegges med opp til 2 timer. Dette kan skje uten varsel.

Bestemmelser longhaul (Punkt 14-18)

Punkt 14. Begrensninger av tjenestegjøring

- a. Ved tjenestegjøring med etterfølgende posisjonering til homebase i Skandinavia skal transport planlegges med første tilgjengelige flyforbindelse med SK-prefiks.
- b. Ved mer enn 5 timer mellom block on fra aktiv flyvning til block off posisjonering tilbyr SAS hotell.
- c. Følgende begrensninger gjelder for tjenestegjøring og hvile:

Standard TZD	> - 7	-7 til -3	> + 2
Maximum flight time outbound 2 pilots	n/a	11:00	10:00
Maximum flight time homebound 2 pilots	n/a	10:00	11:00
Slipping	1 local night*	1 local night	1 local night

*Antallet schedulerte tjenestegjøringsperioder med en local night begrenses til en gang per pilot per kalendermåned, og maksimalt 6 ganger per kalenderår. Piloten kompenseres med 14 % av 100 % månedslønn per tjenestegjøringsperiode som overstiger 4.

Ved økning av antall ruter iht dette punkt gjelder at det maksimale antall tjenestegjøringsperioder økes til 8 per kalenderår og piloten kompenseres med 14 % av 100% månedslønn per tjenestegjøringsperiode som overstiger 6. Etter en tjenestegjøringsperiode med en local night planlegges piloten med minimum 4 kalenderdager fri fra tjeneste.

(Innholdet i dette punkt (*) bortfaller 31. mars 2017. SAS og pilotforeningene skal senest 31. mars 2016 vurdere om dette punkt skal være en tidsubegrenset del av denne avtale.

Hvis SAS utvider med minimum 2 ekstra dobbel aisle fly innen den 31. mars 2017 gjøres dette punkt (*) til en tidsubegrenset del av denne avtale.

Hvis innholdet i dette punkt (*) bortfaller, erstattes "1 local night" under slipping ved standard TZD >-7 i skjemaet ovenfor, med "2 local nights".

Punkt 15. Rest on board

Hvile ombord avvikles i hvilearrangement, jf. OM-A. pr 1.2. 2016

Punkt 16. Fridager

- a. Piloten planlegges med minimum 72 timers fri fra all tjeneste ved ankomst til hjemmebase etter longhaulproduksjon. Etter øvrig tjeneste tildeles piloten hvile iht OM-A 7.1.pr 1.2.2016. Når en hvileperiode er planlagt understigende 3 kalenderdager fri fra tjeneste, skal etterfølgende hvileperiode planlegges med minimum 3 kalenderdager fri fra tjeneste.
- b. Ved bytte mellom flyvning på destinasjon i vestlig mot østlig retning, vice versa, skal det, når tidsforskjellen overstiger 4 timer i forhold til skandinavisk lokaltid, planlegges med minimum 4 kalenderdager fri fra tjeneste.
- c. Etter B2B flyvninger planlegges med minimum 5 kalenderdager fri fra tjeneste.

B2B er frivillig og anmodning om fritak skal skje senest med en måneds varsel til et årsskifte og denne anmodning binder piloten i 1 kalenderår dersom den innfris

- d. Ved uregelmessigheter tildeles hvile iht OM-A.

Punkt 17. Omdisponering

- a. For å kunne avvikle trafikken kan produksjonsdager omdisponeres.
- b. Hvis piloten får beskjed senest 12 timer før ny check in/standby start, kan check in/standby start tidligerelegges med opp til 7 timer ift. den opprinnelige check in/standby start.
- c. Ved omdisponering skal piloten alltid sikres min. 72 timer fri ved ankomst til hjemmebase. Hvis planlagt fridag omdisponeres kompenseres piloten jf. Billag 4 Punkt 7.2 b.
- d. Ved friskemelding etter sykdom skal piloten tilbake på opprinnelig schedule snarest mulig. Pilot som alene er kvalifisert på dobbeltaisle fly kan om nødvendig omdisponeres frem til fridager i annen fridagsperiode etter friskemelding.

Punkt 18. Standby

- a. Ved SB utkall kan piloten omdisponeres inntil de siste 2 fridager i den andre etterfølgende fritidsperiode.
- b. Når enkeltstående SB/BL legges umiddelbart før produksjon kan etterfølgende fridager ikke omdisponeres.
- c. Etter 5 SB dager i strekk uten utkall tildeles piloten 2 fridager.

Spisepauser og spisning

- a. Senest 5 timer og 45 minutter, regnet fra check-in til siste block-on i en serie av flyvninger i et tjenestegjøringspass, skal piloten planlegges med et måltidsopphold. Maksimal tid mellom måltidsopphold er 5 timer.
- b. Måltidsopphold på jorden skal planlegges til minimum 1:30 regnet fra STA til STD. Dette kan reduseres til 1:15 i forbindelse med uregelmessigheter. På flyvninger CPH-OSL vv., OSL-ARN vv. og CPH-ARN vv. og på flyvninger med en block tid på minimum 1:10 regnes varm mat lastet ombord som måltidsopphold.
- c. Ved avgang fra hjemmebase skal det av SAS, i de tilfeller hvor varm mat ikke er lastet iht. punkt b., stilles f.eks. snacks, frukt, sandwich, eller lignende til rådighet for piloten ombord.
- d. I samarbeid mellom SAS og NSF kan lasting av mat ombord erstattes av måltid i lufthavnens transittområde.
- e. Ved avgang fra utestasjon med STD før 08:00 skal frokost lastes.
- f. For å tilgodese måltider på normale tidspunkter har piloten alltid rett til å få mat lastet når piloten selv finner det nødvendig.
- g. SAS påser at det alltid finnes softdrinks, vann, kaffe og te ombord.
- h. Sammensetningen av den lastede mat samt innhold og kvalitet skal avtales med NSF minst en gang pr. år.
- i. Det skal ikke lastes mat på passive overføring.

Deltid

Piloten har krav på redusert arbeidstid iht. nasjonal lovgivning. Deltid skal begjæres med minimum 4 måneders varsel, og omfatte en periode på minimum 12 måneder.

Seniordeltid: Piloter som har fylt 55 år, har krav på redusert arbeidstid iht. de alminnelige deltidsbestemmelser. Deltid skal begjæres med minimum 4 måneders varsel, og omfatte en periode på minimum 12 måneder.

Andre piloter kan søke om deltidstilling.

Flex-deltid: Piloten kan søke om flexdeltid, dvs. deltid på året, således at piloten kan arbeide 100 % i noen måneder, hvor SAS har driftsmessig behov for det, og ned til 0 % i andre måneder. Deltiden er XX %, og det utbetales lønn iht. denne % hele året. Flex-deltid tildeles minimum for en periode på 12 måneder.

Lønn i deltidstilling avkortes tilsvarende aktuell deltidspersent.

Ingen pilot kan tvinges på deltid.

Ved tildeling av deltid, kan SAS med samme varsel som tildeling av deltid endre søkers fridagsmønster.

SAS kan med 6 mnd varsel ved utgangen av en måned oppsi bevilget deltid hvis ressursbehovet skulle tilsi dette.

100%	5P/4F	x	n/a
84,7% flex	5P/4F(sommer) 20 rotationer	x	n/a
	4P/5F(vinter)	x	n/a
70% flex	5P/4F(sommer) 20 rotationer	x	n/a
	5P/13F(vinter)	x	n/a
75,8%	4P/5F	x	n/a
59,5%	3P/6F*	n/a	x

* Piloten arbeider i et kontinuerlig system 3P/6F, 3 produksjonsdager etterfulgt av 6 fridager. SAS har mulighet til å forskyve mønsteret én gang per kalendermåned. I tillegg kan SAS frit legge ut opp til til 5 dager med markertjeneste, eksempelvis OPC/PC/CRM og basedager per kalenderår.

- Ved om-disponering iht punkt 17. c. kan piloten kun om-disponeres frem til siste 2 fridager i første fritidsperiode. Om-disponerte fridager kompenseres iht til punkt 7.2.
- Ved standby iht punkt 18. a. kan piloten kun disponeres frem til siste 2 fridager i første fritidsperiode. Disponerte fridager kompenseres iht punkt. 7.2.
- Piloten er ikke omfattet av punkt 14 c. (*) punktets begrensning vedr local night USWC. Pilotens stillingsprosent er minimum 59,5 %. Piloten kompenseres med 75 % lønn. Antall piloter som tilbys denne deltid i SAS begrenses til maksimalt 20 (12 FC – 8 FP) per destinasjon i TZD >-7. Antallet kan økes ensidigt av SAS, ved behov.
- Pilot, som er omfattet av avtalens § 19 og andre piloter, som ivaretar arbeid av administrativ karakter, har ikke adgang til dette deltidssystem 3P/6F.
- Innvilgelse av denne deltidssystem skjer iht ansiennitetslisten fra toppen.

Værdi av grupper				
Størrelse gruppe	Antall studenter	Antall studenter	Antall studenter	Antall studenter
75%	209	15	x	x
50%	261	18	x	n/a
87,5% flex	183	11(S)/15(W)	x	n/a
75 % flex	209	11(S)/18(W)	x	n/a

Bilag 5 Prøveavtale weekend request system for variabel gruppe single aisle piloter

Avtalens intensjon er å gi piloten større innflytelse på plasseringen av weekendfri.

- Piloten kan fremsette en request om weekendfri per kalendermåned med instant reply.
- Piloter som ikke requester weekendfri tildeles vilkårlig weekendfri aktuell måned.
- Request om weekendfri fremsettes senest d.25 to måneder før aktuell schedule, og bidding vinduet er fra d. 06. til d. 05. i etterfølgende måned, ie. FS for april måneds schedule 06. april -05. mai biddes i februar måned.
- Requests kan fremsettes 6 måneder frem i tid.
- Kvoter for weekendfri fastsettes av SAS.
- Requests som er innvilget kan ikke endres av hverken den enkelte pilot eller SAS, såfremt de ikke bryter med noen av de ovenstående punkter.
- SAS utarbeider retningslinjer for requests av weekends.

Prøveavtalen trer i kraft 01. september 2015 eller snarest deretter, og opphører 31. mars 2017.

Ved opphør av denne avtale, skal i tillegg til en weekendfri per kalendermåned tildeles en ekstra weekendfri per kvartal.

Hvis partene er enige, gjøres denne avtale permanent. NSF kan ensidig oppsi denne avtale med 3 måneders varighet.

Bilag 6 Jul og nyttårsfri piloter

VG single aisle

Pilot som tjenestegjør i hele eller deler av juleperioden, skal ha fri i nyttårsperioden samme år. I tillegg har piloten krav på fri i hele juleperioden det påfølgende år.

Pilot som tjenestegjør i hele eller deler av nyttårsperioden, skal ha fri i juleperioden samme år. I tillegg har piloten krav på fri i hele nyttårsperioden påfølgende år.

Hvert tredje år har piloten rett til fri i både jule- og nyttårsperioden. Unntak er beskrevet i a) og b).

Som juleperiode regnes 24. og 25. desember og som nyttårsperiode regnes 31. desember og 01. januar.

Jule-/Nyttårsfri	Juleperiode		Nyttårsperiode	
Rotasjonsgruppe	24.des	25.des	31.des	01.jan
1	F	F	P	P
2	P	P	F	F
3	F	F	F	F

- a) Ved bytte av tjenestegjøringsgruppe kan bytte av rotasjonsgruppe forekomme.
- b) Piloter kan kun flyttes mellom ovennevnte rotasjonsgrupper dersom der oppstår ubalanse i disse. Flytting av piloter i denne sammenheng skal skje i omvendt senioritetsrekkefølge.
- c) Med fri (F) i tabellen anses all form for fri, f.eks. VA, LoA.

VG dobbelt aisle

Pilot som tjenestegjør i hele eller deler av juleperioden, skal ha fri i nyttårsperioden samme år. I tillegg har piloten krav på fri i hele juleperioden påfølgende år.

Pilot som tjenestegjør i hele eller deler av nyttårsperioden, skal ha fri i juleperioden samme år. I tillegg har piloten krav på fri i hele nyttårsperioden påfølgende år.

Som juleperiode regnes 24. og 25. desember og som nyttårsperiode regnes 31. desember og 01. januar.

Jule-/Nyttårsfri	Juleperiode		Nyttårsperiode	
Rotasjonsgruppe	24.des	25.des	31.des	01.jan
1	F	F	P	P

2		P	P	F	F
---	--	---	---	---	---

- a) Med fri (F) i tabellen anses all form for fri, f.eks. VA, LoA.
- b) Ved bytte af tjenstegjøringsgruppe, kan bytte av rotation forekomme.
- c) Pilot kan kun flyttes mellom gruppene hvis der oppstår ubalanse. Flytting skal skje i omvendt senioritetsrekkefølge.
- d) Hvis pilot som er fraværende i over 92 dager og hvor fraværet faller på hele eller deler av jul/nyttårsperioden, kan pilotens gruppe endres.
- e) En pilot kan frivillig velge å avstå fra fri etter sin rotasjonsgruppe ett år, men beholder sitt gruppetilhørsforhold påfølgende år.

Bilag 7 Utdannelsesbilag

Følgende regler gjelder, når medarbeideren er under utdanning med lengre varighet enn en uke. Under kurset, gjelder følgende:

- a) Arbeidstiden pr 4-ukers periode begrenses til et gjennomsnitt på 40 timer pr uke, med et maksimum på 42 timer pr rullende syv dager.
 - b) For CSS / SIM / skoleflyvninger kan 4 treningspass planlegges mellom to fritidsperioder. Hvis 2 treningspass avsluttes i perioden mellom 24:00-06:00 lokal tid, er det maksimale antall treningspass 3.
 - c) Den tjenstefri pause mellom to pass kan ikke være mindre enn 16 timer. Hvis den tjenstefrie pause er mindre enn 20 timer, og check-out og / eller check-in tid er mellom 24:00 og 06:00 lokal tid, stiller SAS hotellrom til rådighet.
 - d) Fritidsperioden skal planlegges med 2 kalenderdager, men etter avtale med den enkelte pilot kan den reduseres til en kalenderdag. Det kan maksimalt flys 5 pass per rullende syv dager.
- SAS kan i spesielle tilfeller avtale andre kursvarianter, og den enkelte pilot kompenseres med kompensasjonsfridag, lex Toulouse.

Bilag 8 Pensjon, forsikring og avgangsvederlag ved inndragelse av helsesertifikat/medical

1. Pensjon.

Innskuddspensjon med individuelt investeringsvalg og risikodekninger.

1.1 Opprettelse

Pensjonsordningen er en innskuddspensjonsordning etter innskuddspensjonsloven og omfatter samtlige piloter (definert som medlemmer i denne avtale) i SAS i Norge som fyller vilkårene for opptak.

Pensjonsavtalens deknings

Denne pensjonsavtalen omfatter følgende deknings:

- Innskuddspensjon med investeringsvalg
- Innskuddsfritak ved arbeidsuførhet
- Uførepensjon
- Premiefritak ved arbeidsuførhet

1.2 Medlemskap

Pensjonsordningen skal omfatte alle ansatte i foretaket som er obligatorisk trygdet etter bestemmelsene i lov om folketrygd.

Personer som ikke er pliktig medlem i folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter, kan ikke være medlem av pensjonsordningen. Unntak kan avtales for personer med midlertidig opphold i utlandet i inntil 10 år.

Pensjonsordningen skal omfatte alle ansatte som har fylt 20 år og har minst 20 prosent stilling, og fyller kravene til opptak i regelverket for pensjonsordningen.

Ansatt blir medlem av innskuddspensjonsordningen fra første arbeidsdag i foretaket. Ansatt som har vært medlem i konsernets LOF-avtale ble medlem av innskuddspensjonsordningen samme dag som medlemskapet i LOF-ordningen opphørte.

Ansatte som er blitt uføre mens de var i foretakets tjeneste, regnes fortsatt som medlem så lenge de mottar utbetaling fra pensjonsordningen eller det gis premiefritak/innskuddsfritak for vedkommende.

Ansatte er omfattet av innskuddspensjonsordningen under lovbestemte permisjoner.

En ansatt som etter å ha nådd avtalt aldersgrense fortsetter i fulltid - eller deltidsstilling i foretaket, beholder sitt medlemskap i pensjonsordningen og har krav på fortsatt innbetaling av innskudd.

1.3. Pensjonsgrunnlag

Innskuddsgrunnlaget (pensjonsgrunnlaget) er grunnlønn, faste tillegg, 4 % lønnskompensasjon samt erstatning for fx dager.

Pensjonsgrunnlaget begrenses oppad til det til enhver tid høyeste grunnlag etter skatteloven.

Innskudd/risikodekninger for medlem i deltidsstilling skal utgjøre en forholdsmessig del av det medlemmet ville hatt ved fulltidsstilling.

1.4 Innskudd

Innskudd innbetales i samsvar med innskuddspensjonslovens regler.

1.5 Innskuddsplan

Innskuddsplanen skal gjelde for alle medlemmene av pensjonsordningen.

Årlig innskudd er 6 % av pensjonsgrunnlaget mellom 0 G og 7,1 G og 24,1 % av pensjonsgrunnlaget mellom 7,1 G og 12 G.

1.6 Beregning og innbetaling av innskudd

Innskuddet beregnes, og betales av foretaket hver måned.

1.7 Alderspensjon

Medlemmet har anledning til å ta ut alderspensjon fra fylte 62 år. Uttak av alderspensjon kan skje uavhengig av om medlemmet fortsetter arbeidsforholdet.

Ved uttak av alderspensjon blir pensjonskapital overført til et pensjonskapitalbevis.

Pensjonen vil ikke bli redusert (samordnet) selv om pensjonisten mottar andre pensjonsutbetalinger.

1.8 Uførepensjon

Årlig uførepensjon utgjør 66 % av pensjonsgrunnlaget inntil 12 G inkludert beregnet folketrygd og 1 hel G som fradragssledd.

For å ha rett til fulle uføreytelser kreves en tjenestetid i foretaket på minst 360 måneder. Tjenestetiden regnes fra første arbeidsdag i foretaket og frem til 67 år.

For medlem som har full opptjening utbetales full pensjon. Er tjenestetiden mindre avkortes pensjonsytelsene tilsvarende.

Dersom et medlem før avtalt pensjonsalder har deltidsstilling, skal perioden i deltidsstilling hensynstas ved beregning av medlemmets arbeidstidsfaktor.

Opptjente fripoliserettigheter på uførepensjon fra foretakets tidligere LOF-ordning vil komme til fradrag i denne uførepensjon.

Uførepensjon under utbetaling reguleres hvert år ut fra inntestående midler på pensjonistenes overskuddsfond.

1.9 Dødsfall i spareperioden

Ved dødsfall tilfaller pensjonskapitalen etterlatte i form av pensjon, eventuelt utbetales dødsboet ihht gjeldene bestemmelser.

1.10 Investeringsvalg

Det skal opprettes en pensjonskonto for hvert medlem.

Innskuddene ved første innbetaling plasseres i samsvar med investeringsprofil som pensjonsleverandør har foreslått overfor foretaket. Medlemmet kan deretter selv endre investeringsvalg.

Medlemmet bærer selv risikoen for at verdien av kapitalen kan bli redusert.

1.11 Avkastning

All verdiutvikling på medlemmenes investeringsporteføljer tilfaller medlemmenes pensjonskapital.

Pensjonen omfattes av de til enhver tid gjeldene vilkår for lov om innskuddspensjon og arbeidsgivers avtale med leverandør.

2. Forsikringer

Yrkesskadeforsikring

Yrkesskadeforsikring som oppfyller minstekravene gitt i lov om yrkesskadeforsikring og tilhørende forskrifter.

Erstatningen er avhengig av grad av ervervsuførhet, alder og inntekt. Grunnerstatningen utgjør fra 22-30G.

Inntekt:	Grunnerstatning:
Inntil 7 G	22G
7- 8 G	24G
8- 9 G	26G
9-10 G	28G
Over 10 G	30G

Ulykke i fritid

Ulykkesforsikring, samme dekningsnivå som yrkesskedeforsikringen.

Gruppelivsforsikring

Gruppelivsforsikring med erstatningssum på 30 G. Beløpet avtrappes med 1,5 G pr. år. fra fylte 56 år ned til 15 G ved fylte 65 år. Ansatte med 100% permisjon uten lønn i mer enn 3 måneder sammenhengende blir utmeldt av forsikringen fra første permisjonsdag.

Behandlingsforsikring

Behandlingsforsikringen omfatter samtlige piloter, unntatt ansatte i permisjon uten lønn og ansatte bosatt utenfor Norden.

Forsikringene omfattes av de til enhver til gjeldene forsikringsvilkår.

3. Inndragelse av helsesertifikat/medical

Avgangsvederlag ved varig inndragning av helsesertifikat/medical

Denne bestemmelsen erstatter undertegnet protokoll gjeldene loss of licence av 26. august 2013

Avgangsvederlag:

- Avgangsvederlaget for 2015 er fastsatt til NOK 4.418.500. (50 G)
- Avgangsvederlaget reguleres årlig med gjeldene grunnbeløp i folketrygden pr. 1. januar hvert år. Første regulering finner sted 1. januar 2016.
- Avgangsvederlaget utgjør på ansettelsestidspunktet NOK 1.104.625 og opptrappes med 1/60 pr. mnd fra første ansettelsessår tom år 4. Fra ansettelsessår 5 utgjør vederlaget NOK 4.418.500 for året 2015 som avtrappes fra *50 år (55 år endelig modell) til 63 år, der avgangsvederlaget ved alder 63 år er 0 kr. Nedtrapping er lineær og justeres månedlig.
 - * For året 2016 trappes utbetalingens størrelse ned med 1/156-del per måned fra fylte 50 år til 0 ved fylte 63 år.
 - * For året 2017 trappes utbetalingens størrelse ned med 1/144-del per måned fra fylte 51 år til 0 ved fylte 63 år.
 - * For året 2018 trappes utbetalingens størrelse ned med 1/132-del per måned fra fylte 52 år til 0 ved fylte 63 år.
 - * For året 2019 trappes utbetalingens størrelse ned med 1/120-del per måned fra fylte 53 år til 0 ved fylte 63 år.
 - * For året 2020 trappes utbetalingens størrelse ned med 1/108-del per måned fra fylte 54 år til 0 ved fylte 63 år.
 - **Fra og med året 2021 og videre trappes utbetalingens størrelse ned med 1/96-del per måned fra fylte 55 år til 0 ved fylte 63 år.**
- Avgangsvederlaget baserer seg på de vilkår som gjelder ved pilotens første sykedag.
- Piloten må være i live ved rett til utbetaling.

Ved gjenansettelse som pilot mindre en 2 år etter at sertifikatet er inndratt gjelder følgende:

Pilot som tidligere har fått utbetalt loss of licence forsikring etter tidligere avtaler mellom partene eller avgangsvederlag i denne avtale kan ikke bli omfattet av sertifikattapsordningen ved en eventuell gjenansettelse. Tilsvarende gjelder hvis piloten har mottatt loss of licence forsikring eller avgangsvederlag fra annen arbeidsgiver i SAS konsernet.

Utbetaling av avgangsvederlag:

Senest 60 dager etter at piloten har meddelt SAS at luftfartsmyndighetenes representant har inndratt helsesertifikatet/medical utbetales et brutto avgangsvederlag i henhold til denne avtale.

Avgangsvederlaget utbetales som lønn og beskattes i henhold til gjeldene skatteregler.
Avgangsvederlaget inngår ikke i grunnlaget for beregning av premie til selskapets innskuddspensjon og gir heller ikke opptjening av feriepenger.

For opptak i ordningen kreves det at den ansatte:

- a) har ansettelse i SAS som flykaptein eller flystyrmann,
- b) har gjennomgått kvalifisert flygerutdannelse, (minst tilsvarende kravene til B+I sertifikat, for eksempel de skandinaviske lands flyvåpens flyskoler) og oppfyller de medisinske krav som i henhold til de enkelte skandinaviske myndigheters bestemmelser gjelder for oppnåelse, henholdsvis vedlikehold av trafikkflygersertifikat.
- c) ikke tidligere har mottatt loss of licence forsikring eller avgangsvederlag etter dette bilag eller tidligere kollektivavtaler, i SAS konsernet (inkludert Widerøe).

Det tilbys seniordeltid til alle piloter som er 55 år eller eldre. Ved 50% deltid betales et lønnstilskudd tilsvarende forskjellen mellom 75% pensjon og 50% pensjon uten hensyntagen for forskjell i skatteeffekt, men hensyntatt økt pensjon og ferie av lønnstilskuddet. Ved 75% deltid betales et lønnstilskudd tilsvarende forskjellen mellom 100% og 75% pensjon uten hensyntagen for forskjell i skatteeffekt, men hensyntatt økt pensjon og ferie av lønnstilskuddet.

Pilotene omfattes av dette bilag med virkning fra og med 1. januar 2016.

4. Pensjon ved basebytte

Ved basebytte fra OSL til CPH gjelder følgende:

Piloten blir utmeldt av tjenstepensjonsordningen i Norge og innmeldt i den til enhver tid gjeldende danske premiebaserte pensjonsordning for nyansatte på tidspunktet for basebytte.
Hvis tjenstepensjonsordningen i CPH har et lavere pensjonsinnskudd i norske kroner enn hva piloten hadde i Norge på tidspunktet for basebytte vil SAS innbetale et månedlig tilleggssinnskudd. I grunnlaget for beregning av tilleggssinnskuddet inngår gjeldene månedslønn med faste tillegg inkludert deltidsfaktor. Beregningen av et eventuelt tilleggssinnskudd gjennomføres kun en gang og det er på tidspunktet hvor basebyttet finner sted.

Ved basebytte fra OSL til STO gjelder følgende:

Piloten blir utmeldt av tjenstepensjonsordningen i Norge og innmeldt i den til enhver tid gjeldende svenske premiebaserte pensjonsordning for nyansatte på tidspunktet for basebytte.
Hvis tjenstepensjonsordningen i STO har et lavere pensjonsinnskudd i norske kroner enn hva piloten hadde i Norge på tidspunktet for basebytte vil SAS innbetale et månedlig tilleggssinnskudd. I grunnlaget for beregning av tilleggssinnskuddet inngår gjeldene månedslønn med faste tillegg inkludert deltidsfaktor. Beregningen av et eventuelt tilleggssinnskudd gjennomføres kun en gang og det er på tidspunktet hvor basebyttet finner sted.

Ved basebytte tilbake til OSL trer piloten inn i den til enhver tid gjeldende pensjonsordning.

Bilag 9 Per diem i forbindelse med flytjeneste

For de reelle meromkostninger, som oppstår i forbindelse med flyvetjenesten, oppbærer piloten betaling i overensstemmelse med nedenstående:

a) Grunnnivået for per diem er pr. 1. januar 2015 gjeldende satser (se bilag X).

Per 01JAN tillegges for justering av per diem en indeks (se nedenfor) beregnet på underlag fra ECA (Employment Condition Abroad Ltd). Ved beregning anvendes ECA "Daily rate excluding hotell/breakfast, 3 star".

b) Per diem beregnes for hvert døgn (24 tm) regnet fra innsjekk på hjemmebase (stasjoneringssted) og til 30 minutter etter "block-on" på hjemmebase (stasjoneringssted).

Hvis "block-on" skjer før planlagt landingstidspunkt anvendes dog tiden for den planlagte "block-on" hvis differansen er mindre enn 30 minutter.

For overskytende del av døgn eller for fravær på mindre end 24 timer beregnes per diem som følger:

Mindre end 3 timer	ingen per diem
3 - 6 timer	1/4 per diem
6 - 12 timer	1/2 per diem
12 timer og derover	1/1 per diem

c) Opphold på hjemmebase (stasjoneringssted) mellom to flyvninger, hvor oppholdet er av kortere varighet enn fem timer, medregnes ved beregning av fraværets lengde. Ved utreise senere og/eller hjemreise tidligere end planlagt, skjer beregningen på aktuelle tider.

d) Ved airport standby som ikke forutgås eller etterfølges av flyvetjeneste i samme tjenestegjøringsperiode utbetales ikke per diem, når perioden med airport standby ikke overstiger 4 tm. Ved airport standby etter flyvetjeneste, som ikke etterfølges af ytterligere flyvetjeneste slutter beregning av per diem ved avslutning av airport standby.

e) per diem ifølge (b) ovenfor fordeles i overensstemmelse med overnatnings- og måltidsplanlegging

Per diem ved øvrige reiser i tjenesten.

Ved øvrige reiser i tjenesten oppbærer piloten betaling i overensstemmelse med de til enhver tid gjeldende regler for bakkeansatte i SAS.

All Flight Dech & Norwegian Cabin Crew

COUNTRY	CURR.	1/1 P/D-	1/2 P/D-	1/4 P/D-
		RATE FROM: 2015-01-01	RATE FROM: 2015-01-01	RATE FROM: 2015-01-01
AUSTRIA	EUR	85	42	21
BELARUS	USD	58	29	14
BELGIUM	EUR	97	48	24
BULGARIA	BGN	95	47	24
CANADA	CAD	85	42	21
CHINA	CNY	512	256	128
CROATIA	HRK	423	211	106
CYPRUS	EUR	43	22	11
CZECH	CZK	1 303	651	326
DENMARK	DKK	582	291	145
EGYPT	EGP	392	196	98
ESTONIA	EUR	67	34	17
FINLAND	EUR	85	43	21
FRANCE	EUR	90	45	22
GERMANY	EUR	73	37	18
GREECE	EUR	71	36	18
GREENLAND	DKK	582	291	145
HONG KONG	HKD	690	345	172
HUNGARY	HUF	13 732	6 866	3 433
ICELAND	ISK	14 605	7 303	3 651
INDIA	INR	3 416	1 708	854
IRELAND	EUR	71	35	18
ISRAEL	ILS	368	184	92
ITALY	EUR	67	34	17
JAPAN	JPY	14 310	7 155	3 578
JORDAN	JOD	100	50	25
KOSOVO	EUR	41	21	10
LATVIA	EUR	28	14	7
LITHUANIA	EUR	51	25	13
LUXEMBOURG	EUR	71	36	18
MALTA	EUR	74	37	18
NETHERL.	EUR	122	61	30
NORWAY	NOK	701	351	175
POLAND	PLN	217	108	54
PORTUGAL	EUR	61	30	15
RUSSIA	RUB	4 217	2 108	1 054
SINGAPORE	SGD	164	82	41
SPAIN	EUR	71	36	18
SWEDEN	SEK	465	233	116
SWITZERL.	CHF	132	66	33
THAILAND	THB	2 373	1 187	593
TUNISIA	USD	198	99	50
TURKEY	USD	77	39	19
UKRAINE	USD	52	26	13
UN ARAB EMIR	AED	293	147	73
UN. KINGDOM	GBP	72	36	18
USA	USD	108	54	27

STOIR 1 bf 13JAN15

Remarks

The columns showing 1/1, 1/2 and 1/4 per diem are rounded

P/D calculations will include the not shown decimals

Until further, per diem rates for countries not listed above are the same as for USA

Bilag 10 Rollefordelingsavtalen

Protokollat vedrørende rollefordeling mellem SAS Koncernets selskaber.

Som et led i forhandlingerne om fornyelse af overenskomsterne mellem SAS og NSF er indgået nærværende aftale om rollefordeling mellem SAS Koncernens selskaber.

SAS Koncernen har valgt at drive sin flyvirksomhed i et antal lokalt forankrede flyselskaber rundt om i Europa med tyngdepunkt i Skandinavien. Den lokale forankring skaber optimale muligheder for en kommerciel tilpasning til det lokale marked.

SK-selskabernes markedsposition og stærke brand i Skandinavien er et godt udgangspunkt for lønsom ekspansion.

Ledelsen skal søge at finde alle ekspansionsmuligheder og arbejde for at skabe forudsætningerne for en optimering af disse muligheder.

Diskussion og beslutning vedrørende lønsom ekspansion sker på bestyrelsemøder i hver af de respektive SK-selskaber.

De vigtigste forudsætninger for en lønsom virksomhed er et attraktiv produkt, et konkurrencedygtigt omkostningsniveau og kvalitet i produktionen.

Når ovenstående forudsættes gælder følgende.

For at undgå suboptimering er visse grundprincipper for flyselskabernes roller fastslået. Disse er, at respektive flyselskab er hovedansvarlig for linjer til/fra sin respektive base samt lokalt salg for samtlige flyselskaber i koncernen. I indeværende overenskomstperiode skal SAS-koncernen ikke overføre produktion – i betydningen pilotjob - som lønsomt kan drives af SK-selskaberne, fra disse til andet/andre selskaber i SAS-koncernen.

Lønsom ekspansion i aftaleperioden (med fly overstigende 50 pax-sæder) til/fra Skandinavien, skal udføres af SK-bolagen. Undtaget herfra er lønsom produktion, som initieres af de øvrige flyselskaber i SAS Gruppen, dog ikke lønsom produktion fra hovedbaserne til tredjeland.

Lønsom ekspansion i aftaleperioden (med fly overstigende 50 pax-sæder) indenfor Skandinavien, skal udføres af SK-bolagen.

(Undtaget fra ovenstående er hændelser, som SK-selskaberne ikke med rimelighed har kunnet forudse og/eller ligger udenfor deres kontrol (force majeure)).

I det tilfælde et af SK-selskaberne må nedlægge en linje, fordi denne ikke kan opereres lønsomt, vil forskellige alternativer blive vurderet for at sikre SAS Koncernens markedsposition. I det tilfælde et andet selskab i koncernen kan operere lønsomt, skal produktionen om muligt bibeholdes indenfor SAS Koncernen. I modsat fald kan det blive aktuelt, at nogen partner udfører produktionen på SAS Koncernens vegne.

På linjer mellem to selskabers hjemmemarkeder er hovedprincippet, at et flyselskab er ansvarlig for planlægning og operation. Af effektivitetsgrunde kan dobbelt operation dog undtagelsesvis tænkes. Der

er idag ingen planer om at gennemføre ændringer på linjer, hvor to selskaber opererer; dette så længe begge selskaber opererer linjen lønsomt.

Denne aftale kan - uafhængig af overenskomsten - siges op med tre måneders varsel. Dog tidligst til ophør d.01. apr. 2017.

Bilag 11 Hotell og Crew transport

Ved overnatting eller opphold, hvor sengehvile fordres, sørger SAS for eget rom på hotell svarende til minimum 4 stjerner eller god skandinavisk standard.

Følgende krav stilles til SAS' valg av crew hotel

- A. Hotellets sikkerhetsstandard, såvel den personlige sikkerhet som sikkerhet ved spesielt brann. Konkret innebærer dette følgende:
- Det skal være gode varslingssystemer for brann og gode muligheter for bekjempelse av brann
 - Det må ikke være noen hindringer for effektiv evakuering av hotellets gjester i evt. nødtilfeller, og det skal finnes tydelige nøddinstruksjoner for hotellets gjester; herunder tydelig merking av alle nødutganger og informasjon for øvrige nødsituasjoner.
 - Hotellet skal være bemannet med personale døgnet rundt.
- B. Pilotens mulighet for hvile. Rommene skal være beliggende (eller tilfredsstillende lydisolert) slik at støy p.g.a trafikk, heiser, restauranter, barer etc reduseres til et minimum.
- C. Pilotens adgang til restaurant eller mat på hotellet eller i dets nærhet.
- D. Pilotens mulighet for rekreasjon.
- Fitness muligheter
 - Gode kommunikasjonsmuligheter i hotellets nærhet
 - Gratis Wi Fi på hotellrommet

Regler for valg av besetningshotell

Ved nattstopp som overstiger 16 timer fra block-on til block-off, skal det legges særlig vekt på at hotellets beliggenhet er i et bymiljø.

SAS kan fritt velge hoteller på destinasjoner hvor SAS:

- har under 25 besetningsovernattinger per år
- har overnattinger ifm høytider, og hvor de normale crew hoteller er stengt
- har overnattinger ifm ad hoc flyvninger
- har overnattinger ifm irregularitet

Evaluerings.

Innen et hotell tas i bruk i Norge skal SAS rådføre seg med NSF.

Såfremt hotell ikke lever opp til ovenstående kriterier, kan NSF kreve at eventuelle mangler utbedres. I tilfeller hvor mangler ikke kan utbedres skal SAS finne et annet hotell snarest mulig, dog senest innen 4 mnd.

Crew Transport

Transport til og fra hotellet skal skje med særskilt Crew transport der gåavstand overstiger 10 min. Dette gjelder dog ikke der hotell shuttle busser er tilgjengelig. I tillegg kan godkjent togtransport benyttes. Ved transport med bil eller buss skal det finnes sikkerhetsbelter til samtlige passasjerer. Bagasje skal være adskilt fra kabinen eller sikret med nett.

SAS og NSF skal innen denne avtalens utløp vurdere om dette bilag 11 skal være en tidsubegrenset del av denne avtalen. Hvis innholdet i denne avtalens bilag 11 bortfaller, erstattes denne i sin helhet av den ordlyden i den hotellavtalen som forelå på det tidspunkt for denne avtalens inngåelse.

Bilag 12 Ferie

Dette bilaget gjelder inntil partene eventuelt blir enige om å overgå til LO/NHO sitt standard feriebilag.

Ferie for pilot i 100 % stilling (VG + FG 5/3/5/4) utgjør 42 kalenderdager per år. Antall betalte feriedager reduseres i forhold til stillingsbrøk iht. følgende tabell:

Fast gruppe		Variabel gruppe	
Stillingstype	Ferdigstillingsbrøk	Stillingstype	Ferdigstillingsbrøk
100 %	33	100 %	42
84,7 % flex	36	75 %	32
70 % flex	29	50 %	21
75,8 %	32	87,5 % flex	37
59,5 %	25	75 % flex	32

Punkt 1

Sommerferieperioden (1. juni – 31. august) deles for short haul piloter inn i 9 perioder (rotasjoner), og 10* perioder for double aisle piloter iht. oversikten under:

Periode	Dato
91	1 - 18 juni
92	19 - 27 juni
93	28 juni - 6 juli
94	7 - 15 juli
95	16 - 24 juli
96	25 juli - 2 august
97	3 - 13 august
98	14 - 22 august
99	23 - 31 august
00	Ingen VA *

* Gjelder kun for pilot på double aisle. Pilot som har periode 00, dvs. ingen sommerferie, får 50 % kompensasjon for de dager som ikke avholdes. Piloter i periode 00 får muligheten til på forhånd selv å plassere en lengre sammenhengende ferie i perioden 1. september – 31. mai. I respektive perioder (høstferie, jul/nyttår, vinter, og påskeferie) begrenses dog innvilgelse av denne type ferie slik at maksimalt 25 % av pilotene kan plassere sin ferie i disse perioder.

Ferien vil i løpet av en 10 års periode normalt rotere iht. følgende mønster:

91-95-98-93-00-96-92-97-99-94-91

I forbindelse med endring i stillingskategori, vil nøkkelen kunne fravikes. Det gis anledning til innbyrdes privat bytte av ferieperiode i samråd med selskapet. I slike tilfeller beholdes opprinnelig plass i systemet.

Punkt 2

Ferielovens bestemmelser vedrørende overføring av ferie og feriepenger er gjeldende.

Punkt 3

Følgende gjelder for utlegg av VA dager i 100 % stilling VG:

Sommerferie – minst 21 sammenhengende ferie/fritidsdager bestående av minimum 3 fridager og 18 feriedager.

Piloten kan selv bestemme om fridagene skal legges føre VA. Hvis ikke plasserer SAS fridagene der det passer best ift produksjonen. Deadline for en slik request er senest 10 dager føre normal deadline for requests, og kan medføre at fridagene legges utenfor sommerferieperioden.

Fridager (F-dager) umiddelbart forut for VA regnes som feriedager med hensyn til Ferieloven, slik at eventuelt varsel om sykdom senest dagen før ferien tar til, anses gitt til selskapet siste arbeidsdag før ferie.

Annen ferie (Høst-/vinter-/påskeferie), hvis 7 dager eller mer legges ut med 2 F + minimum 7 VA. Fridagene legges føre VA.

Ved sommerferie i direkte anslutning til annen ferie tilkommer motsvarende fridager.

Planlagt tjenestegjøring skal ikke avsluttes (check-out) senere enn kl 19:00 før sommerferieperioden (dagen før oppstart av 21 dager fritid). Planlagt oppstart av tjenestegjøring (check-in) før kl. 06:00 etter avviklet ferie overstigende 7 dager.

Prioriteringen for de piloter som omfattes av ordningen med sommerferiefordeling etter en fast nøkkel er:

1. Piloter med sommerferieperiode 91,92,98 eller 99 (i h.t. nøkkel) skal så vidt mulig gis prioritet på ferie under høst eller vår.
2. Piloter med sommerferie i periode 91,92,98 eller 99 som får innvilget søknad om endring til god sommerferieperiode vid tildelningen taper sin prioritet ved utlegging av høst, vinter eller vår ferie som nevnt over. Endring av ferie etter publisering endrer ikke pilotens prioritet.

Punkt 4

Følgende gjelder for utlegg av VA dager i 100 % stilling FG:

For piloter i FG gjelder enkelte eller sammenhengende moduler. Dersom tilbakeværende feriedager er for få til å fylle en modul/block, kan utfyllning skje gjennom uttak av feriedager fra kommende ferieår. Høyst fem feriedager kan på denne måte tas ut i forkant.

Ved schedulering av FG i moduler skal ferie alltid påbegynnes første produksjonsdag i en block, og det kan dermed medføre at opp til 6 dager kan falle utenfor hovedferieperioden.

Punkt 5

Dersom selskapet ønsker å flytte ferien ut av sommerferieperioden og piloten akseptere dette tilkommer følgende:

For flytting av 18 sammenhengende VA) til lavproduksjonsperiode tilkommer 9 VA dager som kompensasjon. For flytting av 9 VA tilkommer 4 VA dager som kompensasjon.

Etter søknad kan piloten tildeles 9 dager ekstra ferie i sommerferieperioden. Det trekkes da 4 VA fra årskvoten.

Punkt 6 - Uttak av VA-dager med kort varsel i released schedule (Gjelder ikke pilot i rotasjonsferieordning)

Uttak av enkeltstående VA-dager med kort varsel i released schedule. Pilot kan requeste en eller flere VA-dager. Disponering eller Crew Control kan godkjenne en slik request på bakgrunn av ressursituasjonen.

VA-dag legges på arbeidsdag (produksjon, PC/OPC e.l.). Ettersom antallet VA-dager er kalenderdager og hver arbeidsdag genererer F-dag så motsvarer arbeidsdager VA dager. Dvs at hver innvilget VA dag "koster" ytterligere VA dager iht følgende tabell:

1 schedulert arbeidsdag koster	2 VA dager
2 schedulerte arbeidsdager koster	3 VA dager
3 schedulerte arbeidsdager koster	5 VA dager
4 schedulerte arbeidsdager koster	7 VA dager
5 schedulerte arbeidsdager koster	9 VA dager

Dette skal dog ikke utløse ny F-dagsberegning for aktuell måned.

Punkt 7 - Rotasjonsferie for variabel gruppe

Maksimalt 30 % av pilotene har adgang til rotasjonsferie, beregnet iht tilgjengelige pilot FTE'er i den enkelte tjenestegjøringsgruppe. For at rotasjonsferie skal innføres i en tjenestegjøringsgruppe skal gruppen inneholde minimum 40 piloter

- Pilot som får bevilget rotasjonsferieordning har ikke rett til å tre ut av denne i en periode på 3 år, regnet fra ferieårets start.
- Rotasjonsferieordning tilbys ikke til pilot på flexdeltid.

P R O T O K O L L

År 2015, den 28. mai kl 0715, har NHO, NHO Luftfart og SAS på den ene side og LO, Norsk Cabinforening (NCF) og Norske SAS Piloters forening (NSP) slutført forhandlingene om ny tariffavtale mellom partene, og blitt enige om gjenopptakelse av arbeidet fra den pågående streik.

Til stede:

For	NHO	Svein Oppegaard
--	NHO Luftfart	Odd Nymoen
--	SAS	Eivind Bjurstrøm

For	LO	Tor-Arne Solbakken
--	NCF/NSP	Rune Sundland

Partene viser til anbefalt forslag av i dag til ny tariffavtale mellom partene.

Arbeidsgiversiden meddelte at de aksepterer forslaget.

Arbeidstakersiden meddelte at forslag til overenskomst inklusive særskilt avtale om implementering av overenskomsten, forslag til paritetsavtale og 3/4/5-avtalen sendes ut til uravstemming blant NSP sine medlemmer i selskapet. Forslagene må vedtas eller forkastes samlet.

Partene er enige om at svarfrist for vedtakelse er 15. juni 2015 kl. 12. Svaret meddeles skriftlig til NHO Luftfart .

Partene er enige om at den pågående streik avsluttes umiddelbart og at arbeidet gjenopptas så raskt som mulig.



Tor-Arne Solbakken



Svein Oppegaard

Avtale mellom
Næringslivets Hovedorganisasjon/NHO Luftfart
Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden (SAS)

og

Landsorganisasjonen i Norge - LO/
Norsk Cockpitforbund /
Norske SAS Pilots forening –NSF

Dato: 28. mai 2015

Vedrørende: Implementering av ny kollektivavtale.

Avtalens ordlyd

Mellom ovenstående parter er det pr d.d. avtalt å opprette kollektivavtalen for piloter i SAS pr 1.april 2015. Der intet annet er anført gjelder overenskomsten pr 1. april 2015.

For tjenestegjøring § 5 gjelder følgende:

Fast gruppe

Andelen av piloter i fast gruppe reduseres til 30 %. Ingen piloter som per nå er i fast gruppe tvinges i den anledning til variabel gruppe.

Piloter i fast gruppe 100 % 5/4/5/3 som ønsker det, kan forbli i denne gruppen inntil 1. januar 2016.

Deretter overføres piloten til fast gruppe 5/4 eller til variabel gruppe etter eget ønske.

Tjenestegjøringsbestemmelser

Implementeres 01. september 2015 eller snarest mulig deretter. §5 implementeres i sin helhet, og erstatter bestemmelsene i gammel avtale. Eksempel, bortfald av kvartals-weekendfri er betinget av implementeringen av et weekend request system.

I perioden inntil 01. februar 2016 ligger den til enhver tid gjeldende OM-A til grunn, deretter gjelder OM-A per 01. februar 2016.

Tjeneste på dobbelt aisle fly

Med bakgrunn i tjenestegjøringsbestemmelsenes endrede karakter gis piloten rett på en tilbakeskoling til single aisle fly på homebase uten å tape en biddingrett.

Trip Trade System:

SAS plikter å utrede et Trip-trade system. Følgende spesifikasjon skal tilfredsstilles før systemet er relevant i forhold til avtalen:

Systemet skal være helautomatisk

Systemet skal være transparent

Systemet skal gi "instant reply" ved legale kombinasjoner

VA-system med 42 VA-dager og 8 F7-dager videreføres for shorthaul.

F7-dager bortfaller i sin helhet ved implementeringstidspunkt for Trip-trade. Dette betyr at det ved første tildelingstidspunkt etter implementering ikke tilføres noen F7-dager.

FG reduseres i tråd med implementeringsprotokoll ned til 40 %.

Ved implementering av Trip-trade reduseres FG ytterligere til 30 % i tråd med øvrige forutsetninger i implementeringsprotokoll.

Lønn:

Partene har avtalt, at gjeldende lønnskala pr. 31. mars 2015 reguleres med 1 % pr. 1. april 2015.

Piloter på ny skala har lønnsansiennitet i henhold til DOH. Piloter på ny lønnskala, skal overføres til ny FP-lønnskala 2015 pr. 1. april 2015 (innplassering 0,3,5 tilsvarer P,1,2).

3-4-5-partsaftalen

NSF tiltrer 3-4-5-partsavtalen om felles karriereveier.

SAS og NSF har inngått en paritetsavtale.

LOA- og exit pakker:

I forbindelse med drøftelsen af ny overenskomst har partene drøftet exit-pakker. SAS har i den forbindelse tilkjennegitt, at SAS etablerer ett LOA-kontor og avsetter finansielle midler med henblik på å skape medarbeideromsetning i pilotkorpset. Kostnader i forbindelse med streik fratrekkes ikke i avsatte midler til exit/LOA pakkene.

Instruktøraftale – bilag 1:

Faste tillegg skal kodes i CMS før implementering kan skje.

Avgangsvederlag ved varig inndragning av helsesertifikat/medical (LoL):

Partene er enige om å nedsette en arbeidsgruppe med oppstart senest 15 august 2015, som skal vurdere mulighetene for å etablere en Loss of License ordning som tar høyde for alle parter interesse. Arbeidsgruppen skal bestå av CFO, ekspert innen område og representanter fra NSF og SNF. Såfremt partene ikke er enige om en alternativ løsning innen 1. dec 2015, trer avtalen i kraft som angitt i tariffavtalen.

F3:

NSF's ordning med 50 F3 dager som kompensasjon for tidligere pensjonsbesparelser videreføres.

Alle "Flight Time Specification Scheme" eller (Derogation) som avviker fra bestemmelsene i ORO FTL 205-215 skal avtales med NSF.

Oslo, den 28. mai 2015

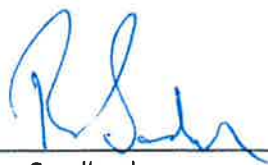
For SAS

For NSF





Tine Moe Svendsen
Head of Industrial Relations



Rune Sundland
Leder

For NHO Luftfart



Odd Nymoen
Forhandlingsjef

For NCF



Rune Sundland
Leder

For NHO



Rolf Negård
Forhandlingsdirektør

For LO



Tor Arne Solbakken
Nestleder LO