Innledning

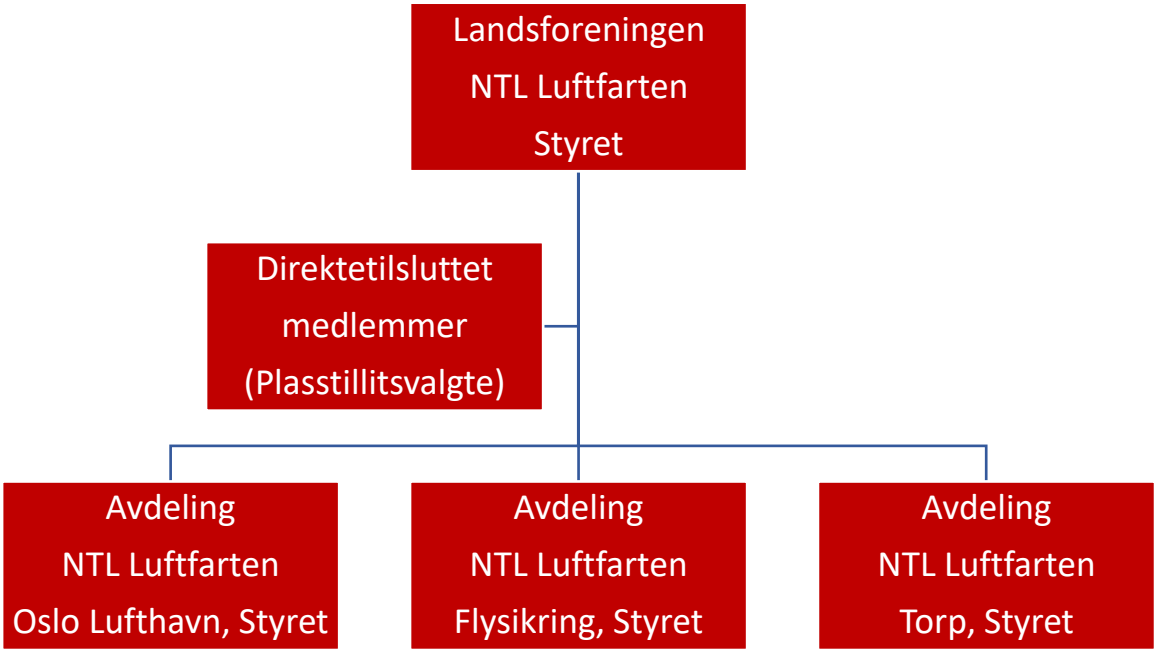
Overenskomst NTL - Avinor

Lønnsoppgjøret 2026 begynte 20. april og ble avsluttet lokalt i Avinor mandag 27. april. Her ble det gitt et generelt tillegg på kr 30 000. Protokollen foreligger på side 21.
Oppgjøret foregikk med gode diskusjoner, og løsninger begge parter kunne være enige om.

Overenskomsten ligger nå fremst. Vi sorterer alle særavtaler for den avdelingen man tilhører. Avinor AS og Svalbard har sine særavtaler for seg, og Oslo lufthavn for seg. Med unntak av «Særavtale om samarbeid og medvirkning i Avinorkonsernet», Denne ligger på side 91 og er felles for alle.

I NTL Luftfarten har vi mange medlemmer. De fleste er tilsluttet som direkte medlemmer til Landsforeningen, men vi har også avdelinger.

Organisasjonskart NTL Luftfarten



Da gjenstår det å ønske alle interesserte til å ha en god lesing i vår overenskomst. Den blir distribuert på alle arbeidsplasser samt ettersendt ved forespørsel.

Den kan også lese på vår hjemmeside NTL.no/luftfarten

Del I

DEL I
Overenskomst

§1	Avtaleparter og virkeområde	s 4
§2	Lønnssystem	s 4
§3	Definisjoner	s 4
§4	Reguleringsbestemmelser	s 5
§5	Ansettelser	s 5
§6	Arbeidstidsbestemmelser	s 5
§7	Kompensasjoner for ordinært arbeid/ulempetillegg	s 7
§8	Kompensasjon for overtidsarbeid	s 9
§9	Utbetaling av lønn	s 10
§ 10	Overgang til lavere lønnet stilling på grunn av sykdom m.v.	s 10
§ 11	Lønn under sykdom	s 10
§ 12	Lønn under fødsels- og adopsjonspermisjon	s 11
§ 13	Lønn under barns og barnepassers sykdom	s 13
§ 14	Lønn under repetisjonsøvelse	s 13
§ 15	Velferdspermisjoner	s 13
§ 16	Reiser i bedriftens tjeneste	s 13
§ 17	Pensjons- og forsikringsordninger	s 13
§ 18	Lærlingelønn	s 17
§ 19	Overenskomstens ikrafttreden og varighet	s 17

DEL II s 19 - 23

Lønnstabell X
Protokoll NTL – Avinor 2026

DEL III s 25 - 71

Særavtaler Avinor AS/ Svalbard AS
Protokoller

DEL IV s 73 - 94

Særavtaler Oslo Lufthavn
Protokoller

Særavtale om samarbeid og medvirkning Avinorkonsernet s 95 - 98

Overenskomst 2026-2028

mellom
Avinor AS
og
Norsk Tjenestemannslag (NTL)

§ 1 Avtaleparter og virkeområde

1.1 Overenskomstens del B er inngått mellom Avinor AS og NTL

1.2 Overenskomsten omfatter faste og midlertidige, hel- og deltidsansatte medlemmer som arbeider dagtid eller turnus i Avinor AS.

1.3 Overenskomstens bestemmelser om lønnssystem og lønnsregulering omfatter ikke arbeidstakere under utdanning som tilsettes midlertidig for inntil tre måneder.

1.4 Lønnsbestemmelsene §§ 2, 3, 4, 7 og 8 omfatter ikke ledere som rapporterer direkte til konsernsjef.

§ 2 Lønnssystem

2.1 Tabell X – hovedlønnstabell, se vedlegg 1.

2.2 Lønnsinnplassering ved ansettelse i stillinger som ikke tilhører grupper som innplasseres på x-tabell

Ved lønnsinnplassering vektlegges:

- Realkompetanse, herunder relevant kompetanse
- Markedshensyn
- Forhold til sammenlignbare stillinger

2.3 Lønnsvurderinger

For de av NTL Luftfartens medlemmer som har individuell lønnsvurdering skal disse være basert på lønns-/prestasjonssamtaler der følgende kriterier benyttes:

- Arbeids- og ansvarsområde
- Jobbutførelse
- Anvendt kompetanse

§ 3 Definisjoner

3 .1 Årslønn er stillingens faste lønn og funksjonstillegg, men eksklusiv ulempetillegg og overtid.

3 .2 Månedslønn er årslønn dividert med 12.

3 .3 Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.

3 .4 Timelønn ved beregning av overtidsgodtgjørelse er årslønn dividert med 1850.

3 .5 Med full lønn i §§ 10-15, samt ved fravær som skyldes tjenesterelaterte kurs, menes lønn og tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

§ 4 Reguleringsbestemmelser

4 .1 Forhandlinger om lønnsreguleringer gjennomføres iht. til forhandlingsordningen som avtales mellom Spekter og LO Stat.

4 .2 Det forhandles i overenskomsten del B om:

- generelle tillegg
- ulempetillegg
- endring av lønnstabellen
- størrelsen på beløpet som skal avsettes til individuelle tillegg - fordeling av de i individuelle tillegg - tekstrevisjon
- i perioden skal det innledes samtaler om lønn dersom en av partene ber om det.

§ 5 Ansettelser

5 .1 Nye medarbeidere skal ansettes på prøve med 6 måneders prøvetid. I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelse.

5 .2 Etter utløpet av prøvetiden er det gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

5 .3 Jf. forøvrig Arbeidsmiljølovens bestemmelser om ansettelse, oppsigelse og avskjed.

§ 6 Arbeidstidsbestemmelser

6 .1 Arbeidstidens lengde

For dagtidsarbeid er den ordinære ukentlige arbeidstid 37,5 klokketimer inkludert spisepause. Arbeidstiden skal som hovedregel legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager pr. uke mandag til fredag. For turnusarbeid er den ordinære ukentlige arbeidstid 35,5 klokketimer.

For turnusarbeid er minimum vaktlengde 4 timer. Dette gjelder ikke ved bruk av delt dagsverk.

6 .2 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Arbeidsgiver kan etter drøftinger med lokale tillitsvalgte gjennomføre gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstiden innenfor følgende prinsipper:

Den ukentlige arbeidstid kan maksimalt settes opp med 48 klokketimer for enkeltuker.

Det skal som hovedregel ikke være mer enn 5 dagsverk (arbeidsdager) i gjennomsnitt pr. uke, men ikke mer enn 6 dagsverk (arbeidsdager) i en enkelt uke.

Perioden for gjennomsnittsberegning kan maksimalt være inntil 52 uker, nedre grense er 26 uker. Dersom partene lokalt blir enige om det kan det avtales en kortere periode, men ikke kortere enn 13 uker.

Arbeidstakeren skal ha best mulig oversikt over sin arbeidstid og fritid i gjennomsnittsberegningsperioden. Arbeids- og fritidshelg skal være kjent for minimum 13 uker.

Arbeidstiden i hovedferieperioden skal gjennomsnittlig ikke overstige 37 klokketimer pr. uke.

6 .3 Arbeidsplan

Arbeidsplanens lengde skal være minimum 4 uker, maksimum 13 uker.

Arbeidsplan skal være ferdig drøftet med arbeidstakernes tillitsvalgte senest 3 uker før arbeidsplanen iverksettes.

6 .4 Daglig og ukentlig fritid

Arbeidstiden må ordnes slik at de ansatte får en arbeidsfri periode på minst 11 timer mellom to arbeidsperioder.

Videre må den sammenhengende fritid i forbindelse med ukentlig fridag være 36 timer.

Ukentlig fridag og turnusfridag (blankdag og ekstrafridag) skal spesielt avmerkes på arbeidsplanen.

Dersom partene lokalt blir enige om det kan det avtales en kortere arbeidsfri periode mellom to arbeidsperioder, men ikke kortere enn 8 timer, og gjennomsnittsberegning av ukentlig fritid, men ikke kortere enn 28 timer i noen enkelt uke.

6 .5 Praktisert døgn- og ukeskille

Når påtropping på nattevakt skjer kl 22.00 eller senere, regnes hele vakten å ligge etter døgn-/ukeskillet. Når ettermiddags-/kveldsvakt slutter senest kl. 01.00 neste døgn, regnes hele vakten å ligge før døgn-/ukeskillet. I disse tilfeller berøres således ikke fridag på den dag da vakten begynner (kl. 22.00 eller senere), respektive slutter (senest kl. 01.00).

I arbeidstidsregnskapet skal fastsatt døgn- og ukeskille benyttes. (Daglig og ukentlig arbeidstid).

6 .6 Helge- og høytidsdager

1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er normalt fridager dersom tjenesten tillater.

Dersom tjenestelige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13.00 følgende dager: onsdag før skjærtorsdag, samt pinse-, jul- og nyttårsaften.

6 .7 Pålagt legesjekk og fysisk test regnes som arbeidstid.

§ 7 Kompensasjoner for ordinært arbeid/ulempetillegg

7 .1 Kveldstillegg:

Dagtidsarbeidere (ansatte med 37,5 timers arbeidsuke).

Ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 20.00 på dagene mandag til fredag kompenseres med et tillegg på kr 22,80* pr. arbeidet time.

Turnusarbeidere (ansatte med 35,5 timers arbeidsuke).

Ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 20.00 på dagene mandag til fredag kompenseres med et fast tillegg på kr. 3 200,- * pr. år. Det faste tillegget er pensjonsgivende i sin helhet og inngår ikke i grunnlag for pensjonsgivende variable tillegg. Tillegget reguleres årlig med utgangspunkt i det generelle tillegget, med mindre partene blir enige om noe annet.

** Endret pr. 1. april 2026 (Pr. 1. april 2025: kr. 22,00 og kr 3 100)*

7 .2 Nattillegg:

For ordinært arbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 kompenseres med et tillegg på kr 142,30* pr. arbeidet time. Tillegget reguleres årlig med utgangspunkt i det generelle tillegget, med mindre partene blir enige om noe annet.

** Endret pr. 1. april 2026 (Pr. 1. april 2025: kr. 137,10)*

7 .3 Lørdags- og søndagstillegg:

For ordinært arbeid i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl 24.00 kompenseres med et tillegg på kr 64,60* pr. arbeidet time. Tillegget reguleres årlig med utgangspunkt i det generelle tillegget, med mindre partene blir enige om noe annet.

**Endret pr. 1. april 2026 (Pr. 1. april 2025: kr. 62,20)*

7 .4 Tillegg for delt dagsverk:

Arbeidstakere som pålegges tjeneste i form av delt dagsverk, kompenseres med kr. 310,00 pr. arbeidsdag. Arbeidstaker som må møte frem flere enn to ganger pr. arbeidsdag kompenseres dette med ytterligere kr. 510,00 pr. fremmøte.

7 .5 Deltidsarbeid

For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid utover den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. Pålagt arbeid utover gjennomsnittlig arbeidstid pr uke for tilsvarende heltid og for arbeid utover 9 timer pr døgn godgjøres som overtid.

Deltidsansatte omfattes av arbeidsordninger/avtaler som er gjort gjeldende innen det arbeidsområdet den ansatte er tilsatt.

Ukefridag skal avmerkes på arbeidsplan. For pålagt merarbeid/overtid på ukefridag kompenseres deltidstilsatte som utfører turnusarbeid med timelønn tillagt 100 % for minimum 4 timer.

7 .6 Helge- og høytidsdager

Arbeid på helge- og høytidsdager (ikke overtid), jf. § 6.6 Helge- og høytidsdager godtgjøres med timelønn tillagt 140 % for minimum 4 timer. Gis det fritid i stedet, skal denne svare til det dobbelte av arbeidede timer på nevnte dager.

Kompensasjon for helge- og høytidsdag følger det praktiserte døgn. (Jf. § 6.5).

7 .7 Forskjøvet arbeidstid

Når det oppstår ekstraordinære forhold kan den ordinære arbeidstiden forskyves med minimum ett døgns forhåndsvarsel i forhold til oppsatt vakt. Arbeidstiden kan bare forskyves innenfor samme døgn (praktisert døgn/ kalenderdøgn). Arbeidstiden kompenseres med timelønn tillagt 50 % for den tid som faller utenfor vedkommendes oppsatte arbeidstid/vakt.

Ulempetillegg kompenseres etter den faktiske tjeneste som er utført

§ 8 Kompensasjon for overtidsarbeid

8 .1 Overtidsarbeid kompenseres med:

Timelønn tillagt 50 % for perioden kl. 06.00 - 20.00 mandag til fredag.

Timelønn tillagt 100 % for perioden kl. 20.00 - 06.00, samt for lørdager, søndager og helge- og høytidsdager og etter kl 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jule- og nyttårsaften.

Lørdags- og søndagstillegg (pr. arbeidet time) jf. § 7.3 kompenseres i tillegg til overtidsgodtgjørelse ved overtidsarbeid.

8 .2 Pålagt overtidsarbeid godskrives med minst 2 timer så fremt overtidsarbeidet ikke finner sted i direkte tilknytning til ordinært arbeid/annen vakt.

8 .3 Turnusarbeidere som utfører overtidsarbeid/ekstratjeneste på helge-/høytidsdager og etter kl 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jul- og nyttårsaften gis følgende kompensasjon:

Pålagt overtidsarbeid/ekstratjeneste godtgjøres med timelønn tillagt 140 % for minst 4 timer så fremt overtidsarbeidet ikke finner sted i direkte tilknytning til ordinært arbeid/annen vakt. I tillegg kompenseres timelønn (jf § 3.3) pr. overtidstime som godtgjøres.

I tillegg kompenseres ulempetillegg etter § 7.1, 7.2 og 7.3 pr. arbeidet time.

8 .4 Turnusarbeidere som utfører overtidsarbeid/ekstratjeneste på ukefridag/turnusfridag gis følgende kompensasjon:

Timelønn tillagt 100 % for minimum 4 timer.

I tillegg skal det ved overtidsarbeid på ukentlig fridag på søndag kompenseres med timelønn (jf § 3.3) for hver arbeidet overtidstime.

Dersom slik arbeid skjer på ukefridag/turnusfridag som samtidig er helgedag mv, kompenseres det med timelønn tillagt 140 % for minimum 4 timer samt timelønn tillagt 100 %, og ulempetillegg etter § 7.1, 7.2 og 7.3 pr. arbeidet time.

§ 9 Utbetaling av lønn

9 .1 Lønnsavregning skjer den 20. i måneden. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes konto innen den 20. hver måned. Hvis denne dag faller på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen være tilgjengelig siste virkedag før slike dager.

§ 10 Overgang til lavere lønnet stilling på grunn av sykdom m.v.

10 .1 En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over i lavere lønnet stilling i Avinor, beholder sin lønn som en personlig ordning.

10 .2 Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til en lavere lønnet stilling i Avinor, beholder han den tidligere stillings lønn.

10 .3 Dersom medarbeidere på grunn av helse-/aldersmessige årsaker ønsker å bli fritatt for regelmessig turnusarbeid, skal dette søkes imøtekommet dersom tjenesten ligger til rette for det.

§ 11 Lønn under sykdom

11 .1 Arbeidstakere som har tiltrådt tjenesten har rett til 52 uker med lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan under sykdom, uavhengig av folketrygdlovens inntektsbegrensning.

11 .2 Retten til full lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist.

11 .3 I den lønn som arbeidstaker får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- og trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan Avinor for dette tidsrommet kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under sykefraværet.

§ 12 Lønn under fødsels- og adopsjonspermisjon

12 .1 Generelt vilkår

Vilkårene for rett til fødsels- og adopsjonspermisjon med lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan er at man har vært i arbeid i minst 6 av de siste 10 måneder forut for fødselen. Øvrige vilkår for at faren og moren skal få permisjon med lønn følger Folketrygdslovens regler, men uavhengig av Folketrygdslovens inntektsbegrensning.

12 .2 Foreldrepenger

Det gis fødselspermisjon i 49 uker med 100 % lønn, alternativt 59 uker med 80 % lønn (herunder er 10 av ukene forbeholdt faren). Retten til lønn under fødselspermisjon forlenges med 5 uker (7 uker ved 80 % lønn) for hvert barn som fødes utover ett ved samme fødsel.

Permisjonen regnes fra det tidspunkt kvinnen slutter i arbeidet og senest 3 uker før fødselen. Dersom hun helt eller delvis unnlater å benytte rett til permisjon i de tre ukene før fødselen, forkortes perioden med lønn tilsvarende.

Retten til permisjon i 49/(59) uker er betinget av at far tar 10 uker fødselspermisjon (fedrekvote) i løpet av permisjonstiden. Dersom faren helt eller delvis unnlater å benytte fedrekvoten, forkortes perioden med lønn tilsvarende. Forøvrig følges Folketrygdlovens regler.

Dersom moren er sykmeldt frem til nedkomstdato, skal sykepenger ytes frem til denne dato. I praksis vil moren få utbetalt sykepenger i stedet for fødselspenger de siste tre ukene. I disse tilfellene vil moren få avkortet sine fødselspenger med de siste tre ukene som obligatorisk er før fødsel.

Dersom moren helt eller delvis unnlater å benytte retten til fødselspermisjon i de siste 3 ukene før fødselen, eller barnet fødes før forventet termin, forkortes permisjonstiden tilsvarende.

Permisjonen kan tas sammenhengende eller i fleksibelt uttak, og regnes fra det tidspunktet kvinnen slutter i arbeidet, dvs. tidligst 12 uker før forventet termin.

12 .3 Omsorgspermisjon

Arbeidstaker har rett til 2 uker (10 dager) omsorgspermisjon med full lønn ved fødsel, jf. AML § 12-3 1. Permisjonen må tas ut i forbindelse med fødselen og avvikles normalt de to første ukene etter at moren er kommet hjem fra sykehuset. Permisjonen skal fortrinnsvis tas fortløpende, men kan også deles slik at omsorgspersonen kan være til stede en eller flere dager i forbindelse ved selve fødselen og så ta resten av permisjonen når barnet og moren kommer hjem fra sykehuset. For omsorgspermisjon gis 1 uke innenfor og 1 uke utenfor rammen for velferdspermisjoner.

12 .4 Mor arbeider hjemme

Hvis moren er hjemmearbeidende, har faren rett til permisjon uten lønn opptil 50 uker (pluss 2 uker pappapermisjon) i barnets første leveår.

12 .5 Permisjon med lønn når mor dør etter fødselen i permisjonstiden

Dersom moren dør etter fødselen, i permisjonsperioden, gis faren, dersom han har vært ansatt minst 6 måneder i de siste 10 måneder og har omsorg for barnet, fødselspermisjon med lønn for resterende del av perioden.

12 .6 Permisjon med lønn når barnet er dødfødt, eller barnet dør i fødselspermisjonstiden
Dersom barnet er dødfødt eller dør i fødselspermisjonstiden gis moren permisjon med full lønn inntil 33 uker, eventuelt inntil 6 uker av den gjenværende permisjonstiden på 49/(59) uker dersom barnet dør etter den 27. uken av fødselspermisjon.

Lønn utbetales som ved fødsels- og omsorgspermisjoner.

12 .7 Adopsjonspermisjon

Ved adopsjon av barn under 15 år har adoptivforeldre som har vært i arbeid 6 av de siste 10 måneder forut for adopsjonen, rett til permisjon med full lønn, uavhengig av Folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensning, til sammen i inntil 44 uker. Alternativt er det anledning til å gi 80 % lønn i 54 uker.

12 av ukene er forbeholdt far (fedrekvote). Resten av stønadesperioden er felles for begge foreldrene (felleskvoten), Folketrygdlovens regler.

12 .8 Fleksibelt uttak

Arbeidstaker som har rett til permisjon med full lønn ved nedkomst/adopsjon, kan kreve forlenget uttak av permisjon med lønn i kombinasjon med delvis gjenopptakelse av arbeidet etter reglene om tidskonto delvis permisjon (istedenfor tidskont?) i henhold til Folketrygdloven. Ved forlenget permisjon og redusert ytelse i henhold til Folketrygdloven, reduseres lønnen tilsvarende. Slik permisjon må skje innenfor den tidsrammen som følger av AML og folketrygdlovens regler

12 .9 Amming Kvinne som arbeider hel arbeidsdag og som ammer sitt barn, har rett til fri med full lønn i inntil 2 timer pr. dag.
Kvinne som arbeider mellom 2/3 og hel arbeidsdag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 1 time pr. dag.

§ 13 Lønn under barns og barnepassers sykdom

13 .1 Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, gis rett til tjenestefri med lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan, uavhengig av Folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensning, i samsvar med bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og Folketrygdloven, for nødvendig tilsyn med barnet når barnet er sykt, eller den som har daglig tilsyn med barnet er syk.

13 .2 Arbeidstakere med funksjonshemmede, kronisk-, eller livstruende syke barn under 18 år, gis rett til tjenestefri med full lønn, uavhengig av Folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensning, i samsvar med bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven og Folketrygdloven. Aldersgrensen gjelder ikke for syke utviklingshemmede "barn".

§ 14 Lønn under repetisjonsøvelse

14 .1 Arbeidstaker med mer enn 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn og tillegg etter oppsatt tjenesteplan under repetisjonsøvelse.

14 .2 Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

§ 15 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med full lønn i inntil tre uker eller inntil seks uker med halv lønn innen kalenderåret.

§ 16 Reiser i bedriftens tjeneste

Tjenestereiser skal foretas på billigste måte for bedriften. Utgifter til transport, opphold og diett, samt beregning av arbeidstid, dekkes etter satser og regler som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ for inn- og utland.

§ 17 Pensjons- og forsikringsordninger

17.1 Pensjonsordning

Tjenestepensjonsordningen i Statens Pensjonskasse (SPK) lukkes med virkning fra 1. januar 2019. Alle som er ansatte per 31. desember 2018 blir værende i SPK-ordningen med mindre de selv velger overgang til innskuddspensjonsordning.

Fra 1. januar 2019 innføres innskuddsbasert alderspensjon etter Lov om innskuddspensjon.
Det vil bli tatt forbehold overfor SPK om at ansatte som på overgangstidspunktet ikke er 100 % arbeidsdyktig, kan opprettholde sitt medlemskap i SPK.

Ansatte som velger overgang til innskuddspensjon gis full kompensasjon, dog oppad begrenset til kr 100.000,- per år. Det gis ikke kompensasjon til arbeidstakere med rett til full offentlig tjenestepensjon.

Ansatte som virksomhetsoverdras/overføres mellom Avinor AS, Avinor Flysikring AS og Svalbard Lufthavn AS etter 1. januar 2019 og som er omfattet av en lukket ordning i avgivende selskap kan inngå i en tilsvarende lukket

ordning i mottakende selskap. Ansatte som er gitt en kompensasjonsordning, tar denne ordningen med seg til nytt selskap.

Innskuddsordningens vilkår
Ordningen etableres med innskuddssatser på 7 % av pensjonsgivende lønn mellom 0 og 7,1G og 20 % mellom 7,1 og 12G. Dette inkluderer en egenandel fra ansatte på 1,5 %.

Med pensjonsgivende lønn menes grunnlønn og faste og variable tillegg inkludert de tillegg som i dag er pensjonsgivende, dog uten tak på variable tillegg. Overtid er ikke pensjonsgivende.

Pensjonen skal som hovedregel utbetales over 20 år, dog ikke mindre enn 10 år, jf. Lov om innskuddspensjon § 7-2 og § 7-4.

Ansatte som blir ufør, skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling til alderspensjon frem til pensjonsalder (innskuddsfritak ved uførhet). Ved delvis uførhet med uføregrad 20 % eller mer, gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.

Ulønnede permisjoner som i den lukkede offentlige tjenestepensjonsordningen gir pensjonsopptjening, skal så langt det er praktisk mulig også gi pensjonsopptjening i innskuddspensjonsordningen.

Uføre- og etterlattepensjon
For ansatte som opprettholder medlemskapet i SPK, videreføres uføre- og etterlattepensjoner uendret. I innskuddspensjonsordningen etableres følgende risikodekninger uten fripoliseopptjening:

- Uførepensjon for uføregrad over 20 % med grunndekning på 1/4G (maks 6 % av pensjonsgrunnlag) pluss 3 % av pensjonsgivende lønn opp til 12G, og tilleggsdekning på 66 % av lønn mellom 6 og 12G. Uførepensjonen skal også dekke manglende uføretrygd fra folketrygden ved uføregrader under 50 %. Uførepensjonen tilknyttes barnetillegg på 4 % av pensjonsgrunnlag inntil 6 G, for inntil tre barn under 18 år.
- Pensjon til gjenlevende ektefelle/samboer ved den ansattes død. Pensjonen utgjør 9 % av pensjonsgivende lønn. Pensjonen blir utbetalt livsvarig.
- Pensjon til gjenlevende barn ved den ansattes død. Pensjonen utgjør 15 % av pensjonsgivende lønn. Pensjonen blir utbetalt til barnet fyller 21 år.

AFP
Ansatte på innskuddsordningen gis rett til AFP fra Fellesordningen for AFP, i samsvar med overenskomst del A i Spekter. Ansatte som opprettholder sitt medlemskap i SPK gis offentlig AFP.

Overgangsordninger
1. Kompensasjoner ved overgang til innskuddspensjon
Ansatte skal gis full kompensasjon dersom beregninger viser at den ansatte får et tap i alderspensjon fra 67 år, begrenset oppad til kr 100.000 per år. Kompensasjonen skal fastsettes individuelt, basert på beregnet differanse

mellom forventet pensjon fra de to ordningene. Kompensasjonen utbetales som et tillegg til lønn så lenge ansettelsesforholdet i selskapet består, men maksimalt fram til fylte 67 år.

Kompensasjonens størrelse blir beregnet en gang, på tidspunktet for overgang til innskuddspensjon, ut fra fastsatte forutsetninger.

Kompensasjonen vil bli definert som en individuell %-sats av pensjonsgivende lønn, og vil bli regulert i takt med lønnsutviklingen. For ansatte med lønn over 12 G reguleres kompensasjonen i hht endring i G.

Kompensasjonen utbetales månedlig sammen med ordinær lønn, som et eget tillegg (inngår ikke i feriepengegrunnlag eller pensjonsgrunnlag i den nye innskuddsordningen)
Kompensasjonen utbetales fram til fylte 67 år, også for de som velger uttak av driftspensjon i perioden 62 til 67 år.

Ved uttak av driftspensjon vil kompensasjonens størrelse bli omregnet dersom vedkommende ikke ville ha oppnådd 30 års opptjening i dagens ordning ved tidspunktet for uttak. Beregning av en slik nedgang/bortfall blir foretatt og gjort kjent i forbindelse med valg av ordning.
Kompensasjonen opphører dersom vedkommende slutter i Avinor.

Kompensasjonen blir beregnet uten fradrag for privat AFP.

Beregningene utføres av en felles nøytral rådgiver som partene er enige om, basert på standardiserte beregningsforutsetninger. Begge parter skal ha innsyn i beregningsforutsetninger som legges til grunn. Forutsetninger for beregning av kompensasjon baseres på anbefalinger fra Norsk Regnskapsstiftelse. Beregningsmodell og forutsetninger krever enighet mellom de lokale parter.

2. Driftspensjon for stillinger med særaldersgrense
Ansatte som på overgangstidpunktet er ansatt i stillinger med særaldersgrense i henhold til Lov om aldersgrenser i staten, gis rett til en driftspensjon når de har fratrådt stillingen. Det samme gjelder arbeidstakere som ansettes i slike stillinger og som fratrer stillingen med rett til pensjon før 1.1.2029.

Dersom det skjer endringer i Lov om aldersgrenser i staten og/eller lov om statens pensjonskasse, skal driftspensjonsordningen tilpasses endringene. Hvordan dette skal gjøres avtaler partene etter forhandlinger.

Partene skal i god tid før 1.1.2029 avklare om ordningen, med rett til driftspensjon, også skal gjelde etter 1.1.2029. Forhandlingene om dette skal bygge på det som da er gjeldende regelverk for stillinger i staten med tilsvarende særaldersgrense.

Ytelse fra driftspensjonen skal tilsvare det vedkommende ville fått fra SPK fratrukket oppsatt rettighet i perioden 65 – 67 år.

I beregningene tas hensyn til at de med særaldersgrense får innskudd til innskuddsordningen fram til 65 år. Ved tidligere fratreden med driftspensjon utbetales et beløp tilsvarende innskuddet sammen med driftspensjonen, da sparingen til innskuddsordningen opphører.

Driftspensjon reguleres hvert år i tråd med folketrygdens grunnbeløp fratrukket 0,75 %-poeng.

Styringsgruppe for pensjon
Det etableres en styringsgruppe for pensjon i samsvar med Lov om innskuddspensjon § 2-6, med representasjon fra de tillitsvalgte i selskapet. Alle organisasjoner med overenskomst skal være representert.

Styringsgruppens skal blant annet utarbeide retningslinjer for:

- Forutsetninger og prinsipper for beregning og utbetaling av driftspensjonsordning
- Hvilke lønnsarter som skal inngå i pensjonsgrunnlaget
- Medlemskap under permisjon
- Behandling av særskilte saker

Frist for ansattes valg av pensjonsordning er 1. juli 2019. Ansatte skal sikres individuell rådgivning fra nøytral rådgiver før valg av pensjonsordning foretas.

17.2 Forsikringsordninger

Forsikringsordninger er i henhold til Avinors bestemmelser. Eventuelle endringer av selskap og/eller ytelser skal drøftes med de ansattes organisasjoner.

§ 18 Lærlingelønn

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

Normalskalaen er:

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

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

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

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

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

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

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

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårsats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

§ 19 Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Viser til overenskomstens del A.

Del II

DEL II

Lønnstabell Avinor AS og Svalbard AS s 20

Protokoll NTL – Avinor 2025 s 21

Avinor AS og Svalbard lufthavn AS
X-Lønnstabell for ansatte tilknyttet LO og YS
Gjeldende fra 01.04.26

Trinn	Bruttolønn	
	pr år	pr mnd
1	558 500	46 541,70
2	560 900	46 741,70
3	563 300	46 941,70
4	565 700	47 141,70
5	568 100	47 341,70
6	570 500	47 541,70
7	572 900	47 741,70
8	575 300	47 941,70
9	577 700	48 141,70
10	580 100	48 341,70
11	582 500	48 541,70
12	584 900	48 741,70
13	587 300	48 941,70
14	589 900	49 158,30
15	592 900	49 408,30
16	596 200	49 683,30
17	599 500	49 958,30
18	602 900	50 241,70
19	606 300	50 525,00
20	609 900	50 825,00
21	613 500	51 125,00
22	617 200	51 433,30
23	620 900	51 741,70
24	624 800	52 066,70
25	628 700	52 391,70
26	632 300	52 691,70
27	635 900	52 991,70
28	639 500	53 291,70
29	643 100	53 591,70
30	646 700	53 891,70
31	650 400	54 200,00
32	654 100	54 508,30
33	657 800	54 816,70
34	661 600	55 133,30
35	665 500	55 458,30
36	669 300	55 775,00
37	673 600	56 133,30
38	677 900	56 491,70
39	682 300	56 858,30
40	687 000	57 250,00
41	691 600	57 633,30
42	696 800	58 066,70
43	701 900	58 491,70

Trinn	Bruttolønn	
	pr år	pr mnd
44	707 200	58 933,30
45	712 500	59 375,00
46	718 000	59 833,30
47	723 600	60 300,00
48	729 400	60 783,30
49	735 200	61 266,70
50	741 100	61 758,30
51	747 100	62 258,30
52	753 400	62 783,30
53	760 100	63 341,70
54	766 300	63 858,30
55	773 000	64 416,70
56	779 700	64 975,00
57	786 400	65 533,30
58	793 600	66 133,30
59	800 800	66 733,30
60	808 000	67 333,30
61	815 800	67 983,30
62	824 000	68 666,70
63	832 300	69 358,30
64	840 500	70 041,70
65	848 800	70 733,30
66	857 000	71 416,70
67	865 300	72 108,30
68	873 500	72 791,70
69	882 800	73 566,70
70	892 100	74 341,70
71	904 500	75 375,00
72	913 700	76 141,70
73	923 000	76 916,70
74	932 800	77 733,30
75	943 500	78 625,00
76	958 400	79 866,70
77	973 200	81 100,00
78	993 100	82 758,30
79	1 012 900	84 408,30
80	1 032 900	86 075,00
81	1 052 900	87 741,70
82	1 072 900	89 408,30
83	1 092 900	91 075,00
84	1 112 900	92 741,70
85	1 137 900	94 825,00
86	1 162 900	96 908,30

PROTOKOLL

Det er ført lokale forhandlinger i perioden f.o.m. mandag 20. april 2026 t.o.m mandag 27. april 2026 mellom Avinor AS og NTL Luftfarten om overenskomstens del B i forbindelse med hovedoppgjøret i 2026.

Til stede på ett eller flere møter:

Fra Avinor:
Arild Eileraas
Kjell-Åge Hjelpdahl
Trude Clark
Steinar Tverelv
Nina Røise
Anja Jacobsen
Lena Haakonsen
Marius Arnesen

Fra NTL:
Ørjan Kvalvåg
Ole Hansen
Jan Magne Knapskog
Lena Haugan Andersen
Mike Antonsen
Gøran Karlsen
Geir W Larsen

Følgende er avtalt for Avinor AS og Svalbard lufthavn AS:

1. Det gis et generelt tillegg til alle på kr 30 000. Dette inkluderer tillegg gitt i A-delsforhandlingene.
2. Kveldstillegget i overenskomsten § 7.1 justeres med kr 0,80 (fra kr. 22,00 til kr 22,80). Dette gjelder ikke ansatte som er omfattet av OSLs lønnssystem.
3. Fast kveldstillegg i overenskomsten § 7.1 justeres med kr 100 (fra kr 3100 til kr 3200). Dette gjelder ikke ansatte som er omfattet av OSLs lønnssystem.
4. Nattillegget i overenskomsten § 7.2 justeres med kr. 5,20 (fra kr 137,10 til kr 142,30). Dette gjelder ikke ansatte som er omfattet av OSLs lønnssystem.
5. Lørdags- og søndagstillegget i § 7.3 justeres med kr. 2,40 (fra kr 62,20 til kr 64,60). Dette gjelder ikke ansatte som er omfattes av OSLs lønnssystem.
6. Fast skifttillegg og hjemmevakt/beredskapstillegg på OSL reguleres med 4,20 %.
7. I administrativ retningslinje for lønn handling Svalbard reguleres hvert av trinnene med beløpet tilsvarende det generelle tillegget, jf. punkt 1.
8. Lønn utrykningsledere justeres fra hhv. lønnstrinn til X41 og fra X42 til X43. Gjelder ikke ansatte som avlønnes etter Særavtale for personell i Avinor AS innen AFIS og brann og redning som ikke blir medisinsk skikket for videre arbeid i sin stilling. Eventuell avkortning av personlige tillegg gjøres i henhold til inngåtte avtaler.

9. Det skal utarbeides en retningslinje knyttet til avtalen med Forsvaret om levering av brannberedskap til flystasjonen ved Evenes lufthavn og kompensasjon for dette.
10. I særavtale om tillegg for ansatte i brann og redning som oppfyller medisinske og fysiske krav til stillingen i Avinor AS Økes sats for tillegg på OSL fra kr 5000/kr 7500 til kr 8000. Øvrige satser/stige for OSL bortfaller. Ansatte på OSL med høyere tillegg enn kr 8000 pr. 1.4.2026 beholder disse. Tillegget forutsetter at den ansatte står i operativ tjeneste, i henhold til særavtalens kriterier.
11. Hjemmevaktavtale for OSL endres slik:

    Punkt 4.1 b) siste setning:

    «For hjemmevakt på bevegelige helligdager utbetales timelønn tillagt 140 % for den beregnede tid.»

    Punkt 4.1. d):

    Utført hjemmevakt som ekstratjeneste utenfor oppsatt arbeidsplan, og den andel av hjemmevakt i oppsatt arbeidsplan som overstiger 35 timer pr uke, godtgjøres lik satsen for overtid (50%/100%/140%) for det beregnede timetall (1:5).

    Punkt 4.1 e) første setning:

    Utrykning under hjemmevakt godtgjøres lik satsen for overtid (50%/100%/140%), med minstetid 2 timer (inkludert gang/reisetid).
12. Det settes av en pott på kr. 105 000 til individuell fordeling.
13. Partene er enige om endringer i Særavtale om fleksibel arbeidstid i Avinor AS, se vedlagt.

Med mindre annet er angitt over, gis tilleggene med virkning fra 1. april 2026.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før vedtakelse med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

<u>Endringer overenskomsten del B:</u>

- § 7.1 endres:

  7.1 Kveldstillegg:
  Dagtidsarbeidere (ansatte med 37,5 timers arbeidsuke).
  Ordinært arbeid mellom k/ 17.00 og 20.00 på dagene mandag til fredag kompenseres med et tillegg på kr 22,80 pr. arbeidet time.

  - Endret pr. 1. april 2026 (pr. 1. april 2025: kr22,00)

Turnusarbeidere (ansatte med 35,5 timers arbeidsuke).
Ordinært arbeid mellom kl 17.00 og 20.00 på dagene mandag til fredag kompenseres med et fast tillegg på kr. 3200,- pr. år. Det faste tillegget er pensjonsgivende i sin helhet og inngår ikke i grunnlag for pensjonsgivende variable tillegg. Tillegget reguleres årlig med utgangspunkt i det generelle tillegget, med mindre partene blir enige om noe annet.

- Endret pr. 1. april 2026 (pr. 1. april 2025: kr3100)

- § 7.2 endres:

  7.2 Nattillegg:
  For ordinært arbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 kompenseres med et tillegg på kr 142,30 pr. arbeidet time. Tillegget reguleres årlig med utgangspunkt i det generelle tillegget, med mindre partene blir enige om noe annet.

- § 7.3 endres:

  7.3 Lørdags- og søndagstillegg:
  For ordinært arbeid i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl 24.00 kompenseres med et tillegg på kr 64,60 pr. arbeidet time. Tillegget reguleres årlig med utgangspunkt i det generelle tillegget, med mindre partene blir enige om noe annet.

- § 17 avsnitt 7 slettes:

  «Innskuddsordningen vil omfatte fast og midlertidig ansatte som arbeider minst 10 % av full stilling.»

Oslo, 27.04.2026

For Avinor,

Arild Eileraas

For NTL,

Ørjan Kvalvåg

Del III

DEL III

Særavtaler Avinor AS og Svalbard AS

Avtale om lønnsregulering for AFIS fullmektiger og operative ledere	s 27
Hjemmevaktavtale for lufthavn drift og AFIS tjeneste	s 28
AML avtalen	s 32
AML fridager	s 34
Helgerytme, 13 ukers forutsigbarhet. Kompensasjon - Protokoll	s 35
Medusk- avtale for personell i B&R og AFIS	s 36
Særavtale om tillegg for ansatte B&R som oppfyller med/Fys krav	s 39
Særavtale for personell innen B&R med fysiske krav til stilling	s 40
Særavtale for lufttrafikktjenestefullmektiger	s 41
Særavtale oppdrag på petroleumsinnretninger til havs	s 44
Undervisningsgodtgjørelse	s 45
Instruktører og OJT instruktører	s 47
Kompensasjon under Undervisningsgodtgjørelse – Protokoll	s 48
Særavtale Kompensasjon for deltagere på pålagte kurs	s 50
Særavtale om fritid i samband med opplæringsvirksomhet	s 51
Kurs utover 8 timer pr dag – Protokoll	s 52
Feilretting og hjemmevakt i flynavigasjonstjenesten	s 53
Tjeneste på fjelltoppstasjoner	s 58
Plikttjeneste AFIS fullmektiger	s 60
Avtale om stedfortredertillegg	s 63
Retningslinjer fysiske/medisinske krav til stilling i B&R	s 64
Særavtale om fleksibel arbeidstid i Avinor AS	s 69

Avtale om lønnsregulering for afis fullmektiger og operative leder.

1. Avtalen gjøres gjeldende for operativt ansatte innen Afis-tjenesten som tilfredsstiller de til enhver tid gjeldende medisinske krav

2. Ansatte skal stå i operativ stilling

3. Ansatte som ikke lenger tilfredsstiller medisinske krav til stilling eller går ut av operativ tjeneste vit ikke motta fremtidige tillegg. Tillegg som allerede er kommet til utbetaling vil opprettholdes

4. Kompensasjonen utbetales fra den første i den mnd. han/hun fyller følgende år:
   a. 50 år — personlig tillegg kr. 5.000,-
   b. 55 år — personlig tillegg kr. 10.000,-
   c. 60 år — personlig tillegg kr. 10.000,-
   d. 63 år — personlig tillegg kr. 5.000,-

5. Ved iverksettelse av avtalen vil ansatte få utbetalt de tilleggene han/hun er berettiget til i forhold til sin alder.
   Eksempel:
   En ansatt som har fylt 64 år ved iverksettelse vil ha krav på tilleggene fra 50 — 55 — 60 og 63 år, til sammen kr. 30.000,-.

6. Tilleggene er pensjonsgivende i sin helhet.

7. Afis fullmektiger i tårngruppe 1 avlønnes med minimum Itr. X 41
   Afis fullmektiger i tårngruppe 2 avlønnes med minimum Itr. X 39
   Operative ledere i tårngruppe 1 avlønnes med minimum Itr. X 48
   Operative ledere i tårngruppe 2 avlønnes med minimum Itr. X 46

Afis-stige (LR 50) fra lønnsoppgjøret 2008 bortfaller fra 1. april 2012 når ny Afis-stige etter pkt. 4 implementeres.

Avtalen har en varighet fra 01. april 2012 til og med 31. mars 2014. Avtalen gjelder videre for ett år av gangen hvis en av partene ikke sier den opp med 3 måneders varsel.

Oslo, 09.juni 2012

For Avinor AS

For NTL Luftfarten

AVTALE OM HJEMMEVAKT FOR PERSONELL INNEN LUFTHAVN DRIFT OG AFIS-TJENESTE

1 GENERELT

1.1 Denne avtale regulerer hjemmevakttjeneste for arbeidstakere innen lufthavn drift og AFIS-tjeneste.

1.2.1 Hjemmevakttjenestens formål er å ha kvalifiserte arbeidstakere tilgjengelig for innkalling til ekstratjeneste. Hjemmevakttjenesten skal sikre at arbeidstakere kan innkalles slik at tjenesteytelser kan gis etter behov innenfor og utenfor åpningstid.

Spesielt for AFIS-tjeneste: Personell som utfører hjemmevakttjeneste skal være autorisert ved vedkommende enhet.

Der hvor denne avtale gjøres gjeldende (jf. pkt 2.1), er angjeldende arbeidstakere forpliktet til å utføre hjemmevakt.

Det kan besluttes at tilsatte med redusert arbeidstid og deltidstilsatte skal delta i hjemmevaktordningen med et timetall og kompensasjon som er i forhold til den tilsattes andel av full arbeidstid.

1.3 Hjemmevakt innebærer at vedkommende arbeidstaker innenfor et bestemt tidsrom (hjemmevaktperioden) skal befinne seg hjemme eller i nærheten av telefon, og plikter på anmodning å rykke ut til aktiv tjeneste. Slik tjeneste løper fra det tidspunkt aktiv tjeneste inntrer på arbeidsstedet.
Fremmøtetiden må ikke overstige 40 minutter.

1.4 Når arbeidstaker utfører aktiv tjeneste i henhold til denne avtale, kan dette også foregå i den arbeidsfrie perioden jf AML § 10-6 (9).

1.5 I de tilfeller hjemmevakt medfører at arbeidstaker ikke oppnår ukentlig fritid, jf. AML § 10-8, med normalt ukeskille midnatt søndag/mandag, flyttes ukeskillet til midnatt lørdag/søndag istedenfor. Den ukentlige fritid skal være 36 klokketimer i gjennomsnitt, og ikke kortere enn 28 klokketimer jf AML § 10-8.

1.6 Hjemmevakter som passerer døgn-/ukeskille

Når hjemmevakt starter kl 22.00 regnes hele hjemmevakten å ligge etter døgn/ukeskille, og når hjemmevakten slutter senest kl 01.00 regnes hele hjemmevakten å ligge før døgn/ukeskille.

2 FREMGANGSMÅTE VED INNFØRING OG OPPHØR AV HJEMMEVAKT

2.1 Arbeidsgiver vurderer behovet for hjemmevakt og avgjør etter at drøftinger er gjennomført, om det skal opprettes hjemmevakt, hvem som skal inngå i hjemmevakt**,** tidsrom og omfang av hjemmevakt, om hjemmevakten skal legges utenfor alminnelig arbeidstid, om hjemmevakten skal legges innenfor alminnelig arbeidstid, om hjemmevakten skal legges delvis utenfor og delvis innenfor alminnelig arbeidstid,

samt om en eventuell tidligere opprettet/eksisterende hjemmevakt skal opphøre, jf. pkt. 2.2.

2.2 Hvis en av partene ønsker å avvikle en hjemmevaktordning, må det gis 2 måneders varsel før hjemmevaktordningen kan falle bort (se dog pkt. 2.1).

2.3 Arbeidsgiver har ansvaret for å drøfte nødvendige prosedyrer vedrørende varsling og utkalling av arbeidstaker.

3 BEGRENSNINGER

3.1 Hjemmevakttjenesten kan utføres med følgende begrensninger:

Inntil 1200 klokketimer hjemmevakttjeneste pr. år, eller inntil 100 timer hjemmevakttjeneste pr måned i gjennomsnitt i den enkelte konkrete periode som hjemmevakt benyttes, kan legges utenfor alminnelig arbeidstid, innenfor alminnelig arbeidstid eller som kombinasjon av utenfor og innenfor alminnelig arbeidstid, (se pkt 2.1).

Hjemmevakt kan innføres for minimum 4 måneder og kompenseres etter § 5.1 pkt a.

For den del av hjemmevakttjenesten som legges innenfor alminnelig arbeidstid benyttes omregningsfaktor 1:5.

3.2 I tillegg til foranstående begrensning kan det utføres hjemmevakttjeneste utenfor alminnelig arbeidstid som kompenseres etter pkt 5.1 c. dette forutsetter lokal enighet.

4 ARBEIDSPLAN

4.1 Arbeidsplan for hjemmevakt skal utarbeides i samsvar med Arbeidsmiljølovens (AML) § 10-3. Arbeidsplanen skal foreligge godkjent/fastsatt i samsvar med gjeldende overenskomster.

4.2 Arbeidsplan for hjemmevakt og eventuell arbeidsplan for alminnelig/ordinær arbeidstid skal gjelde for samme periode. Nødvendige tilpasninger gjøres for arbeidsplan for hjemmevakt ved etablering/oppstart/innføring av hjemmevakt og ved opphør/avslutning av periode for hjemmevakt.

4.3 Vedrørende utarbeidelse av hjemmevaktplan og eventuell arbeidsplan for alminnelig arbeidstid og forholdet til ukentlig sammenhengende fritid vises til AML § 10-8 (2) og til gjeldende overenskomster.

4.4 Omgjøring til hjemmevakt på høytidsdager. Når en ansatt får endret en hel ordinær vakt i masterplan til hjemmevakt i masterliste/arbeidsplan, inngår den opprinnelige arbeidstiden i gjennomsnittsberegningsperioden. Det beregnes ikke omregnet tid for hjemmevakt.

5 GODTGJØRING FOR HJEMMEVAKT

5.1 Der hvor hjemmevakt etableres (kfr. pkt. 2.1) gis godtgjørelse etter følgende regler:

a) Arbeidstakere som deltar i hjemmevakttjeneste gis kr 26 000 for den periode (år eller deler av år) som hjemmevakt er etablert. Jfr for øvrig pkt 2 og pkt 3.

b) For utført hjemmevakt lagt utenfor alminnelig arbeidstid gis godtgjørelse etter satsene for overtid (50 % eller 100 %) samt eventuelt lør-/søndagstillegg, for det beregnede timetall etter omregningsfaktor 1:5. Kompensasjonen følger det praktiserte døgnet, (jf. 1.6.)

c) For utført hjemmevakt lagt utenfor alminnelig arbeidstid på helge- og høytidsdager, gis godtgjørelse etter satsen for forhøyet overtid (140 %) for det omregnede timetall (1:5), samt eventuelt lør-/søndagstillegg. All godtgjørelse etter dette pkt tilstås etter omregningsfaktor 1:5, og følger det praktiserte døgnet, (jf. 1.6.)

d) For utført hjemmevakt lagt innenfor alminnelig arbeidstid gis godtgjørelse i hht Overenskomstens pkt. 7.1 - 7.2. - 7.3. etter omregningsfaktor 1:5, jf. pkt 2.1

e) Utført hjemmevakt som ekstratjeneste utenfor oppsatt hjemmevaktsplan godtgjøres lik overtid med hhv 50 % eller 100 %, jf. Overenskomstens 8.1, for det omregnede timetall (1:5)

Slik hjemmevakt skal ikke telles med når den enkeltes hjemmevakttid, jfr pkt 3, gjøres opp ved årets/periodens slutt.

Godtgjørelse etter b), c), d) og e) går ikke inn i grunnlaget for beregning av timelønn, overtidsgodtgjørelse og ulempetillegg.

5.2 Under utførelse av aktiv tjeneste i hjemmevaktsperioden utbetales overtidsgodtgjørelse jf. Overenskomsten 8.1 Utførelse av aktiv tjeneste på helge- og høytidsdager jf. § 6.6 i overenskomsten samt etter kl 13:00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jul- og nyttårsaften kompenseres med timelønn tillagt 140 % for minimum 2 timer.

Dersom aktiv tjeneste i hjemmevaktsperioden skjer i direkte tilknytning til annen vakt, utbetales godtgjørelse kun time for time (medgått tid).

Det utbetales ikke ny minimumsgodtgjørelse (2 timer) dersom ny utkalling skjer i en periode hvor det allerede ytes godtgjørelse for aktivt arbeid eller minimumsgodtgjørelse (2 timer). Følger flere utrykningsoppdrag etter hverandre brukes minstetidsberegningen for det etterfølgende oppdrag bare når det tar til senere enn 2 timer etter at det første oppdraget er påbegynt. Dette forutsetter at det første oppdraget er avsluttet og at arbeidstakeren er kommet hjem igjen.

Kompensasjonene som nevnt over skal følge det praktiserte døgnet.

Arbeidstakere med fast overtidstillegg får ikke overtidsgodtgjøring i forbindelse med utrykning.

5.3 Arbeidstaker har krav på å opprettholde godtgjøringer i henhold til oppsatt arbeidsplan for hjemmevakt etter reglene om lønn under sykdom og for øvrig når det er hjemlet i gjeldende overenskomst.

5.4 Når utrykning skjer kompenseres reisekostnader mellom bopel og arbeidssted, maksimalt 40 km en vei, etter ett av følgende alternativer:

a) Godtgjøring for bruk av egen bil (etter statens satser for liten bil) for avstanden tur/retur hjemsted/arbeidssted.
b) Legitimerte drosjeregninger tur/retur hjemsted/arbeidssted når drosje er nødvendig.
c) Billettpris på offentlig transportmiddel tur/retur hjemsted/arbeidssted.

5.5 For de som inngår i hjemmevaktordningen dekkes inntil summen av abonnementsavgift for Telenors Basis abonnement for tradisjonell telefon /ISDN og inntil kr 300.- for tellerskritt pr. kvartal. Det er anledning til å benytte andre teleoperatører enn Telenor.

6 GYLDIGHET

Avtalen gjøres gjeldende f.o.m 01. april 2014 t.o.m. 31. mars 2015. Avtalen gjelder videre for ett år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med tre måneders varsel.

Avtalen er revidert pr. 1.4.2022.

Oslo, 16.6.2022

Nina Røise
For Avinor

Øyvar Kvalvåg
For NTL Luftfarten

Avtale om praktisering av Arbeidsmiljølovens kapittel 10, mellom Avinor AS og NTL Luftfarten

1. Avtalens parter og virkeområde

Avtalen er i inngått mellom Avinor AS og LO Stat/NTL og gjelder for NTL Luftfartens medlemmer i Avinor AS som arbeider skift og turnus.

Avtalen skal bidra til tilfredsstillende drift ved Avinor AS. Ansatte som omfattes av avtalen plikter å delta i ordningen samt bidra til stabil drift av lufthavnene.

Denne avtalen er ikke til hinder for at lokale avtaler med bedre ordninger kan videreføres.

Ansatte som inngår i særavtalen for lufttrafikktjenestefullmektiger omfattes ikke av denne avtalen.

Når lørdags- og søndagsdøgnet hovedsakelig dekkes opp ved bruk av ordinære vakter på 12 timer eller mer, skal helgebelastningen være sjeldnere enn annenhver helg.

2. Daglig og ukentlig arbeidstid

Med hjemmel i arbeidsmiljøloven (aml.) § 10-12 (4) (fagforening med innstillingsrett) er det enighet om følgende:

- Dersom det blir pålagt overtidsarbeid på ukentlig fridag på søndag, og den ansatte har utført ordinært arbeid foregående søndag eller skal utføre ordinært arbeid etterfølgende søndag, skal den ansatte kompenseres med ny fridag på minimum 8 timers varighet. Fritiden skal avvikles så snart som mulig. I tillegg skal det utbetales kompensasjon etter § 8.4 i overenskomsten mellom Avinor AS og NTL Luftfarten. Når dette medfører arbeid på tre søndager i strekk, skal den fjerde søndag alltid være fri.

- Det gis 3 ekstra fridager pr. år med inntil 9 timers lengde som kompensasjon for gjennomsnittsberegning av helge- og høytidsdager som ikke er søndager. Partene er enige om at dette innebærer uendret turnusmønster på helge- og høytidsdager. Avvikling av fridager følger Ferielovens bestemmelser om fastsettelse og varsling.

- Partene er enige om at fritiden i avtalens pkt. 2, kulepunkt 2, praktiseres slik: På de enheter som kun går 12 timers vakter: 3x12 timer fritid.

- Leder skal gi ansatte fri på helge- og høytidsdager såfremt tjenesten tillater det, uavhengig av om fritiden er innarbeidet i arbeidsplan.

- Arbeidstid på 48 timer i løpet av 7 dager (aml. § 10-5) kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden i en enkelt uke ikke overstiger 54 timer.

- Det kan utføre ordinært arbeid på inntil 13 timer. Innføring av vakter over 9 timer på enheter/lufthavner som ikke har dette ved avtalens endringsdato 17.03.21, forutsetter behandling ved sentral tillitsvalgt i NTL Luftfarten Avinor. Det skal gjøres en forsvarlighetsvurdering ref. Arbeidstilsynets veiledning som legges frem for og godkjennes av NTL Luftfarten Avinor ved sentral tillitsvalgt.

- Det skal legges betydelig vekt på aml. § 10-2 i en arbeidstidsordning som inneholder arbeid utover 9 timer.

- Det kan utføres samlet arbeidstid på inntil 16 timer forutsatt avtale med tillitsvalgt. Samlet arbeidstid utover 13 timer kompenseres med timelønn tillagt overtidsgodtgjørelse (100 %) tillagt en timelønn for minimum to timer, jf. aml. § 10-6 (8). Det gis kompenserende hvile på minst 11 timer i etterkant av arbeid utover 13 timer.

3. Overtid

Partene er enige om at det kan arbeides overtid inntil 20 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 50 timer i fire sammenhengende uker.
Overtidsarbeid må ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker (aml. § 10-6 (5)). Overtid utover 200 timer skal først godkjennes av tillitsvalgt for den enkelte arbeidstaker.

Overtid etter ovenstående kan bare pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfelle har sagt seg villig til dette (aml. § 10-6 (7)).

4. Varighet

Denne avtale gjelder f.o.m. 18.10.2007 t.o.m. 28.02.2009, og videre for ett år av gangen hvis ikke en av partene sier den opp med 7 måneders varsel.
Avtalen er revidert 08.06.12, 20.05.2014, 25.10.2018, 17.03.21 og 20.06.22.

Oslo 20.06.2022

Nina Røise
For Avinor AS

Øyvar Kvalvåg
For NTL

AML Avtale

Retningslinjer for tildeling av ny fritid.

Midlertidig tilsetning i 100 % stillinger:

- Arbeidstakere som tilsettes midlertidig for inntil 3 måneder omfattes ikke av denne avtalen.
- Arbeidstakere som tilsettes midlertidig for lengre enn 3 måneder og inntil 6 måneder tildeles 2 nye fridager.
- Arbeidstakerer som tilsettes midlertidig for 6 måneder eller lenger tildeles 3 nye fridager.

Tilsatte i reduserte stillinger:

- Arbeidstakere med inntil 25 % stilling omfattes ikke av avtalen.
- Arbeidstakere med mer enn 25 % stilling og inntil 50 % stilling tildeles 2 nye fridager.
- Arbeidstakere med 50 % stilling eller mer tildeles 3 nye fridager.

Ansatte som tildeles ny fritid iht til dette skrivet vil få samme rettigheter som andre ansatte som reguleres av avtalen med tanke på hvordan ny fritid skal avvikles.

Ola Skodje
Forhandlingsrådgiver
Personal og organisasjon
Konsernstab.
Avinor

Mobil 918 27 834
ola.skodje@avinor.no

Protokoll.

Det har vært avholdt møter mellom Avinor AS og fagforeningene Stafo Luftfart og NTL Luftfarten vedrørende konsekvens med ikke å etterleve overenskomstens § 6.2 avsnitt 5.

Til stede på ett eller flere møter:

Erik Kristiansen	Avinor AS
Ola Skodje	Avinor AS
Bjørn Tone Mikkelsen	Stafo Luftfart
Trond Helgetun	Stafo Luftfart
Hans Kristian Jakobsen	Stafo Luftfart
Jostein Kleven	NTL Luftfarten
Helge Løbergsli	NTL Luftfarten

Konsekvens med ikke å etterleve overenskomstens § 6.2 avsnitt 5 (13 uker forutsigbarhet på helg)

Det er fra de tillitsvalgte stilt krav om kompensasjon for den arbeidstiden som avviker i forhold til forutsigbarhet på helg i henhold til § 6.2 avsnitt 5.

Der helgerytmen endres på ordinært arbeid slik at 13 ukers forutsigbarhet på helg ikke overholdes, gis det kompensasjon for arbeid utført i den tiden som ifølge opprinnelig helgerytme var oppsatt med helgefri.

Med helgefri forstås den perioden som er avmerket i arbeidsplan som ukefri på helg.

Ansatte kompenseres med timelønn tillagt 100 % i tillegg til variable tillegg for det antall timer den ansatte arbeider.

Det kan lokalt inngås skriftlig avtale om å fravike retten til 13 ukers forutsigbarhet på helg. De ansatte fraskriver seg da samtidig retten til kompensasjon ved endring av helgerytme.

Protokollen gjøres gjeldende fra og med 03.09.2007.

Bjørvika 08.11.07

For Avinor	For Stafo Luftfart	For NTL Luftfarten

SÆRAVTALE FOR PERSONELL I AVINOR AS INNEN AFIS og BRANN OG REDNING SOM IKKE BLIR MEDISINSK SKIKKET FOR VIDERE ARBEID I SIN STILLING

1 GENERELLE BESTEMMELSER

1.1 Arbeidstakere i Avinor som i henhold til fastsatte medisinske krav ikke blir medisinsk skikket for videre arbeid i sin stilling skal tilbys annet meningsfylt arbeid, primært ved egen lufthavn, alternativt i Avinor AS.

Arbeidstakeren overføres til arbeid på dagtid med mindre arbeidet av tjenestemessige grunner må legges opp som skiftarbeid.

2 ØKONOMISKE KOMPENSASJONER

2.1 Personell som ikke tilfredsstiller medisinske krav til sin stilling, men fortsetter i ordinær turnus, skal beholde sin ordinære lønn inklusive faste og variable tillegg og kompenseres etter gjeldende overenskomst. Dersom den ansatte fortsetter i ordinær turnus, og denne vil gi en høyere kompensasjon enn et evt fastsatt beløp, skal den ansatte få utbetalt differansen.

2.2. Ansatte som går over til arbeid på dagtid skal de første 2 årene beholde stillingens ordinære lønn pluss faste tillegg og et beløp tilsvarende de variable tilleggene.

Dersom dette innebærer skifte av tjenestested (lufthavn) som nødvendiggjør nytt bosted eller pendling økes perioden til 3 år.

2.2.1. Beløpet i pkt. 2.2 fastsettes ved en gjennomsnittsberegning av variable tillegg til alle ansatte i samme stillingsgruppe ved enheten. Det forutsetter at de som er med i grunnlaget for gjennomsnittsberegning har jobbet operativt i full stilling og hatt et normalt ferieuttak i den perioden som danner grunnlag for gjennomsnittsberegningen. Beløpet beregnes fra avgangstidspunktet og 12 mnd tilbake i tid.

2.2.2. Regulering av beløpet i pkt. 2.2 skjer årlig og første gang etter ett år. Etter 2 år (3 år ved bytte av tjenestested) foretas endelig fastsetting av beløpet. Årlig regulering og endelig fastsetting skjer som beskrevet i pkt. 2.2.1

2.2.3. Beløpet som fremkommer etter beregningene i pkt. 2.2.1 og 2.2.2 deles på 11 og utbetales fast pr. måned. Beløpet inngår i feriepengegrunnlaget og i grunnlag for inntrekk ferie.

2.3. Etter 2 år (eventuelt 3 år jf pkt. 2.2, 2. avsnitt) faller beløpet som tilsvarer det variable tillegget bort og erstattes med et fast tillegg pr måned. Tillegget utgjør 43 % av endelig fastsatt beløp, jfr. pkt. 2.2.2. Prosentsatsen økes med 3 % for hvert fulle tjenesteår i operativ stilling tilknyttet brann- og redningstjenesten eller afis-tjenesten, dog slik at prosentsatsen maksimalt settes til 73 %. Ingen skal likevel ha et tillegg lavere enn det som tilsvarer B-tabellens trinn 12.

2.3.1. Tillegget som fremkommer i hht. pkt. 2.3 deles på 11 og utbetales fast pr. måned. Det inngår i feriepengegrunnlaget og i grunnlag for inntrekk ferie.

2.3.2. Tillegget reguleres under lønnsoppgjøret med samme prosent som X-tabellen reguleres med.

2.4 Beløpet som fremkommer i punktene 2.2 og 2.3 inngår ikke i lønnsmassen, og heller ikke i satsgrunnlagene for variable tillegg og overtid. Beløpet er i seg selv ikke pensjonsgivende, men kommer inn under reglene om pensjonsgivende variable tillegg.

2.5 Ansatte som nevnt ovenfor og som går over i annen stilling i Avinor kan, om de ønsker det, beholde sin tidligere stillingstittel,

2.6 Ansatte som blir erklært medisinsk uskikket og som følge derav må fratre sin stilling i Avinor tilstås lønn for inntil 2 år, jf pkt 2.2.1. Dersom den ansatte får innvilget midlertidig eller varig uførepensjon fra bedriftens pensjonsordning stoppes utbetaling etter denne avtalen fra Avinor. Når uførepensjon innvilges for en periode (midlertidig) gis medarbeideren permisjon uten lønn for inntil to år. Dersom uførepensjonen ikke forlenges slik at uførepensjonen faller bort før det har gått to år, vil medarbeideren enten gå tilbake i jobb dersom han/hun er friskmeldt, eller tilstås lønn for den resterende perioden etter første setning i dette punktet.

2.7 Perioder hvor den ansatte har vært medisinsk uskikket regnes med i 2-årsperioden dersom vedkommende i etterkant ikke har vært medisinsk skikket i til sammen 6 måneder.

2.8 For å sikre en raskest mulig tilbakeføring/avklaring av medisinsk uskikket personell kan både den ansatte og Avinors ledelse be om en annengangs vurdering av de ansatte. Denne vurderingen skal gjennomføres av flymedisinsk lege eller annen godkjent lege. Avinor sentralt blir kontaktet for å få avklart hvilke lege som skal benyttes.

2.9 Prosedyre for omplassering av ansatte som blir medisinsk uskikket

- Dersom arbeidstaker blir erklært medisinsk uskikket skal det primært av og ved enheten umiddelbart utarbeides oversikt over alternative foreliggende arbeidsoppgaver som vedkommende vil kunne være i stand til å utføre. Tillitsvalgte skal delta i denne prosessen dersom den medisinsk uskikkede ikke motsetter seg dette.
- Dersom arbeidsoppgaver som er tenkt utført av medisinsk uskikket personell berører eller har innvirkning på andre tilsattes arbeidsoppgaver, skal dette drøftes med tillitsvalgte.
- Arbeidsoppgaver som ikke berører eller har innvirkning på andre tilsattes arbeidsoppgaver, og som er tiltenkt utført av medisinsk uskikket personell, skal drøftes med tillitsvalgte dersom den medisinsk usikkede ikke motsetter seg tillitsvalgtes medvirkning.
- Denne prosedyre begrenser ikke partenes rettigheter og plikter som fremkommer i lover og avtaler for øvrig.

2.10 Ved praktisering av denne avtalen kan det være relevant at avtalen sees i sammenheng med særavtale "For ansatte i brann og redning som ikke består helsesjekk i h.h.t. Arbeidstilsynets Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen" (Røykdykkeravtale). Denne avtalen ligger som vedlegg 2 i protokollen fra lønnsoppgjøret 2006.

3 VARIGHET

3.1.1 Denne avtalen gjelder f.o.m. 1.4.2010. Avtalen erstatter tidligere avtaler om samme forhold (Plass, brann og redning og Afis).

3.1.2 Avtalen gjelder så lenge overenskomsten virksomheten er bundet av løper, og gjelder videre for neste overenskomstperiode dersom partene ved en overenskomstrevisjon ikke blir enige om at særavtalen skal falle bort eller endres, jf. Hovedavtalens § 16.

Avinor, 04.06.10

For Avinor	For NTL Luftfarten	For Stafo Luftfart

13. mai 2026 - NTL

Særavtale om tillegg for ansatte i brann og redning som oppfyller medisinske og fysiske krav til stillingen i Avinor AS

Følgende vilkår gjelder for å være omfattet av avtalen:

1. Ansatte i brann og redning med medisinske og fysiske krav til stillingen.
2. Den ansatte står i operativ stilling og oppfyller de medisinske kravene til stillingen.
3. Den ansatte består den fysiske testen i henhold til enhver tid gjeldende regler i Avinor, pt. enten arbeidsrelatert fysisk test (Fredrikstadtesten) eller fysisk test etter Arbeidstilsynets veiledning om helseundersøkelse og fysiske tester for røyk- og kjemikaliedykkere (standardtest for fysisk utholdenhet og muskelstyrke).

Kompensasjonen utbetales fra den første i den mnd han/hun fyller følgende år:

- Fra 55 – 59 år kr. 10.000,-
- Fra 60 – 62 år kr. 25.000,-
- Fra 63 kr. 30.000,-

Ansatte som ikke lenger tilfredsstiller medisinske krav til stilling eller går ut av operativ tjeneste vil ikke motta fremtidige tillegg. Tillegg som allerede er kommet til utbetaling vil opprettholdes.

Unntak:
Tillegget gis ikke til ansatte ved Oslo Lufthavn.

Avtalen ble inngått med virkning fra 1.7.2018 og revidert 13.5.2026. Avtalen gjelder for et år av gangen med tre måneders oppsigelse.

Oslo, 13. mai 2026

For Avinor AS

Arild Eileaas

For NTL

Ørjan Kvalvåg

Særavtale for personell innen Brann og Redning med fysiske krav til stilling.

Avtalen gjelder for ansatte innen brann- og redningstjenesten Avinor AS/Svalbard lufthavn AS som gjennomfører og dokumenterer trening i henhold til Avinors retningslinjer.

Den ansatte har selv ansvar for jevnlig å gjennomføre den trening som er nødvendig for, til enhver tid, å oppfylle de fysiske krav som stilles for arbeid innenfor brann og redning i Avinor.

Arbeidsgiver skal legge til rette for trening i arbeidstiden, minimum 2 timer pr uke, så langt tjenesten tillater (kun driftskritiske forhold kan medføre at tilrettelegging for 2 timer trening ikke gjennomføres). For ansatte med behov for ytterligere trening skal arbeidsgiver så langt det lar seg gjøre tilrettelegge for dette.

Arbeidsgiver vil følge opp ansatte som står i fare for å ikke klare de fysiske kravene, og forebyggende tiltak er vurdert.

Målrettede tiltak til enkeltpersoner kan være kostholdsveiledning, røykesluttkurs, treningsveiledning eller liknende tiltak. Ansatte plikter å dokumentere at de følger opp slike tiltak.

Dersom den ansatte ikke består fysisk test etter opptreningsperiode, og eventuelt andre tiltak er gjennomført, og det er sannsynlig at den ansatte er varig ute av stand til å bestå fysisk test i fremtiden, gjelder følgende:

Før ledige stillinger utlyses, skal det vurderes om det er kvalifiserte ansatte som ikke tilfredsstiller fysiske krav, som kan tilbys stillingen. Det samme gjelder ved innleie av arbeidskraft. Ansatte tilbys ledig stilling i Avinor AS/Svalbard lufthavn AS som vedkommende er kvalifisert for eller innenfor 6 måneder kan kvalifisere seg til.

Arbeidsgiver tilbyr den ansatte som har fylt 58 år å stå i et arbeidsforhold frem til den ansatte kan fratre med rett til pensjon. Dette kan være arbeid der selskapene har behov, eller ved utleie til samarbeidspartner.

Arbeidsgiver vurderer om arbeidet skal utføres på dagtid. Ansatte beholder da sin grunnlønn uten faste og variable tillegg. Ansatte med 25 års ansiennitet eller mer beholder da sin grunnlønn med en nedtrapping av faste og variable tillegg over 2 år. Dette skjer ved at faste tillegg og variable tillegg (fastsatt til gjennomsnittet av variable tillegg for de siste 12 måneder) utbetales det første året som et månedlig beløp (dvs. den årlige totalen delt på 12). Etter 1 år reduseres dette beløpet med 50 % og etter 2 år faller tillegget bort.
Alternativt kan arbeidsgiver og arbeidstaker bli enige om inntil to års lønn ved avslutning av arbeidsforholdet etter fylte 55 år.

For ansatte født i 1963 eller tidligere gjelder i tillegg følgende frem til den ansatte kan fratre med rett til pensjon:
Dersom det ikke er ledig stilling ved egen lufthavn eller i Avinor AS/ Svalbard Lufthavn AS, kan den ansatte gå utenpå dimensjoneringen i hht retningslinjene og utføre arbeid der det er behov. Arbeidet utføres da som utgangspunkt ved egen lufthavn, men ved behov må den ansatte påregne å arbeide ved andre lufthavner. Reisene kompenseres etter gjeldende regler.

Dersom flere fyller vilkårene til å få stilling utenfor dimensjonert bemanning vil partene sentralt drøfte hvem som skal prioriteres.
Varighet:
Avtalen gjøres gjeldende t.o.m. 31. 12. 2019, og ett år av gangen med seks måneders oppsigelse.

SÆRAVTALE - LUFTTRAFIKKTJENESTEFULLMEKTIGER AVINOR OG NTL LUFTFARTEN

1. VIRKEOMRÅDE

Denne avtale gjelder for lufttrafikktjenestefullmektiger (LTT-fullmektiger) i operativ tjeneste ved Avinors flygekontrollenheter.

Denne avtale erstatter fire tidsbegrensede avtaler om beredskap og driftsstabilitet for LTT-fullmektiger, inngått henholdsvis den:

12.12.05 (Oslo kontrollsentral)

19.01 (Sola TWR/APP, Flesland TWR/APP, Kjevik TWR/APP, Tromsø TWR/APP og Vigra MR/APP)

23.01.06 (Stavanger og Bodø kontrollsentral)

20.02.06 (Rygge TWR/APP, Karmøy TWR, Værnes TWR/APP, Kvernberget TWR/APP, Ørland TWR/APP, Evenes TWR/APP, Bodø TWR/APP, Andøya TWR/APP, Bardufoss TWR/APP, Banak TWR/APP, Alta TWR/APP og Kirkenes TWR/APP).

2. INTENSJONER OG FORPLIKTELSER

Avtalen skal bidra til tilfredsstillende drift ved Avinors flygekontrollenheter. Alle ansatte som omfattes av denne avtalen plikter å delta I lokale ordninger som bidrar til en stabil drift ved flygekontrollenhetene (Inkludert opplæringsaktiviteter og administrative støttefunksjoner), herunder fleksible arbeidstidsordninger som fremmer optimal ressursutnyttelse. Det gjennomføres en årlig evaluering av LTT-fullmektigbemanningen i samarbeid med de berørte organisasjoner.

Partene er enige om at følgende forhold skal ivaretas:
Anbefale søknader til Luftfartstilsynet om dispensasjon fra BSL G 2-1, vedlegg 8, og eventuelle søknader til Arbeidstilsynet, samt inngåelse av lokale avtaler om utvidet overtidsarbeid (pr. døgn/uke), jf AML,

3. HJEMMEVAKT

Avtale om hjemmevakt er hjemlet i Arbeidsmiljølovens (AML) § 10-4 (3).

3.1 Generelt

Arbeidsgiver vurderer behovet for hjemmevakt og avgjør etter drøftinger om det skal opprettes hjemmevakt, tidsrommet og omfang av hjemmevakt i henhold til pkt. 3.2 1), og om eventuell tidligere opprettet hjemmevakt skal opphøre, jfr. Pkt. 3.2 2).

Der hvor arbeidsgiver har bestemt at det skal være hjemmevakt, er angjeldende personell forpliktet til å utføre hjemmevakt, og i den forbindelse til i påkommende tilfelle etter utkalling, å utføre aktivt arbeid utover normal arbeidstid.

Den ukentlige fritid skal ikke være kortere enn 28 klokketimer (AML § 10-8 (3) jf overenskomsten § 6.4. Når arbeidstaker utfører hjemmevakttjeneste utenom normal arbeidstid, kan dette også foregå i den arbeidsfrie perioden (AML § 10-8 (3).

Den enkelte arbeidstaker kan utføre inntil 1200 klokketimer hjemmevakt pr år, utvidelse av

denne rammen krever lokal enighet.

3.2 Fremgangsmåte ved innføring og opphør av hjemmevakt

1) Det skal føres drøftinger om hjemmevakttjenesten.
   Arbeidsgiver avgjør hvorvidt og i hvilken utstrekning hjemmevakt skal benyttes, samt om hjemmevakten skal legges utenfor alminnelig arbeidstid, om hjemmevakten skal legges Innenfor alminnelig arbeidstid eller om hjemmevakten skal legges delvis utenfor og delvis Innenfor alminnelig arbeidstid.
2) Hvis arbeidsgiver ønsker å avvikle en hjemmevaktordning, skal dette drøftes senest3 uker før hjemmevakten skal bortfalle.
   Ønskes hjemmevakt senere gjeninnført, vises til pkt. 3.2 1).
3) Arbeidsplan for hjemmevakt skal utarbeides i samsvar med AML § 10-3 og overenskomsten § 6.3.

3.4 Godtgjøring for hjemmevakt

For utført hjemmevakt og for utrykning under hjemmevakt gis godtgjøring i samsvar med nedenstående pkt. 1), 2), 3) og 4).

1) Hjemmevakt lagt utenfor alminnelig arbeidstid godtgjøres for det beregnede timetall (1:5). Kompenseres med avspasering (1:5). Hvis avspasering ikke er mulig tjenestemessig, kompenseres hjemmevakten med timelønn (1:5). Det kan ikke kreves annen godtgjørelse i tillegg.
2) Hjemmevakt lagt innenfor alminnelig arbeidstid medfører ingen økonomisk kompensasjon, men medregnes som arbeidstid for det beregnede timetall
3) Utført hjemmevakt som ekstratjeneste utenfor oppsatt arbeidsplan godtgjøres som overtidsarbeid for det beregnede timetall (1:5).
4) For utrykning under hjemmevakt betales overtidsgodtgjørelse for minimum 2 timer.

   Minstetidsberegning gjelder likevel ikke når arbeidet tar til mindre enn 2 timer før oppsatt arbeidstids begynnelse eller i umiddelbar tilknytning til oppsatt arbeids avslutning.

   Følger flere utrykningsoppdrag etter hverandre, brukes minstetidsberegningen/ utbetales nytt honorar for det etterfølgende oppdrag bare når det tar til senere enn 2 timer etter at det første oppdraget er påbegynt. Dette forutsetter at det første oppdraget er avsluttet og at arbeidstakeren er kommet hjem igjen.

   Det kan ikke utbetales godtgjøring for utrykning under hjemmevakt samtidig med overtidsgodtgjøring for pålagt overtidsarbeid tilknytning til arbeidstiden. Slikt arbeid godtgjøres etter vanlige regler for overtidsarbeid.

5) Arbeidstaker har krav på å opprettholde godtgjøringer i h h t oppsatt hjemmevaktplan etter reglene om lønn under sykdom i h h t overenskomsten § 11.

6) Når utrykning skjer, kompenseres reisekostnader mellom bopel og arbeidssted, maksimalt 40 km en vel, etter ett av følgende alternativer

   a) Godtgjøring for bruk av egen bli etter statens satser for liten bil) for avstanden tur/retur hjemsted/arbeidssted.
   b) Legitimerte drosjeregninger tur/retur hjemsted/arbeidssted når drosje er nødvendig.

c) Billettpris på offentlig transportmiddel tur/retur hjemsted/arbeidssted.

7) Når hjemmevakten utføres til ulike tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan, jfr. AML § 10-3 og overenskomstens § 6.3. I planen føres opp hjemmevaktens totale lengde og hvor stor del av den som regnes med i den alminnelige arbeidstid.

4. KOMPENSASJON

Det utbetales en kompensasjon på kr 52 000,- pr år til LTT-fullmektiger ved Avinors kontrollsentraler. LIT-fullmektiger ved kontrolltårnene utbetales en kompensasjon på kr 42 000,- pr år. Kompensasjon gjelder LTT-fullmektiger som er godkjent til å utføre selvstendig operativ tjeneste. Ansatte med redusert arbeidstid og deltidstilsatte utbetales kompensasjon I forhold til den ansattes andel av full arbeidstid.
Kompensasjonen Inngår i sin helhet I pensjon - og feriepengegrunnlaget, samt grunnlag for beregning av timelønn (overtidsgodtgjørelse).

5. TVIST

Ved uenighet om forståelsen / praktisering av denne avtalen på enhetsnivå skal partene søke å løse tvisten.

6. GJENNOMFØRING

Avtalen gjøres gjeldende f.o.m. 01.07.2007 t.o.m. 15.08.2007.

Oslo 11. Juni 2007

Avinor

NTL luftfarten

SÆRAVTALE

OPPDRAG PÅ PETROLEUMSINNRETNINGER TIL HAVS

§ 1 Virkeområde
Avtalen gjelder for oppdrag på petroleumsinnretninger, herunder innretninger under slep og fartøy tilknyttet petroleumsvirksomhet på norsk og andre nasjoners kontinentalsokkel. Avtalen gjelder ikke når Innretningen ligger ved kai, eller i ro ved land og det ikke kreves transport for å komme til og fra Innretningen.

§ 2 Hvem som omfattes av bestemmelsene
Avtalen gjelder for arbeidstakere som utfører oppdrag for eller på vegne av Avinor AS.

§ 3 Generelt om reisen
Særavtale for reiser innenlands eller særavtale for reiser utenlands kommer til anvendelse på reise frem til heliport/kai og reise fra heliport/kai.

§ 4 Satser

1. For oppdrag på hverdager, utbetales kr 1 122,- pr. døgn.
2. For oppdrag på lørdager/søndager/helligdager/offentlige høytidsdager, utbetales kr 2 244,- pr. døgn.
3. Satser i pkt. 1 og pkt. 2 beregnes fra avreisetidspunkt fra heliport/kai og til tilbakekomst til heliport/kai.
4. Varer oppdraget 6 timer eller mer inn i nytt døgn 2, skal det regnes som et helt døgn.
5. Kompensasjon per overnatting i utilfredsstillende kvarter er 90 % av den til enhver tid gjeldende sats for ulegitimert nattillegg i Særavtalen for reiser innenlands for statens regning,

§ 5 Varighet
Avtalen har varighet fra og med 1. juni 2012 til og med 31. mai 2014. Avtalen gjelder videre for ett år av gangen hvis ikke en av partene sier den opp med 3 måneders varsel.

Oslo, 9. juni 2012

For Avinor AS

For NTL

For El&tT-forbundet

AVTALE OM UNDERVISNINGSGODTGJØRELSE

1. **Generelt**

1.1 Godtgjørelse etter denne avtale utbetales til instruktør m.v. ved Luftfartsverkets (LVs) interne opplæringsvirksomhet.

Opplærings-/kursprogrammet skal på forhånd være godkjent.

Merknad 1:
Det skal utarbeides administrative retningslinjer for godkjenning av opplærings/kursprogram. Disse retningslinjene skal også regulere hvilken administrativ instans/nivå som skal/kan foreta slik godkjenning.

Merknad 2:
Det utbetales ikke godtgjørelse etter denne avtale for *On the job training* (OJTpraktisk opplæring og trening i arbeidsposisjon/-situasjon). Det utbetales normalt heller ikke godtgjørelse etter denne avtale til tilsatte hvor undervisning er en naturlig del av vedkommende stillings ansvars- og arbeidsområde/-oppgaver.

2. **Typer godtgjørelser**

1.1 Følgende godtgjørelser kan utbetales:
- Kursledergodtgjørelse
- Instruktørgodtgjørelse
- Eksaminator- og sensorgodtgjørelse m.v.

Merknad:
Instruktørgodtgjørelse kan primært kun utbetales ved klasseromsundervisning, men utbetales også når det pedagogiske opplegget/gjennomføringen tilsvarer klasseromsundersvining (klasserommet ”flyttet” ut). I slike tilfeller må det foreligge en særskilt godkjenning, jf pkt. 1.1 merknad 1.

1.2 *Kursledergodtgjørelse*

Kursleder godtgjøres med kr. 250,- pr. kursdag.

Det kan til enhver tid bare oppnevnes én kursleder.

1.3 *Instruktørgodtgjørelse*

Instruktør godtgjøres med kr. 230,- pr. undervisningstime (normalt 45 minutter).

Kursleder som også underviser, tilstås instruktørgodtgjørelse i tillegg til kursledergodtgjørelsen.

Merknad:
Instruktørgodtgjørelse utbetales i tillegg til instruktørens lønn/godtgjørelse for arbeidstid.

1.4 *Eksaminator- og sensorgodtgjørelse*

Eksaminator og sensor ved muntlige eller praktiske prøver utbetales instruktørgodtgjørelse.
Retting av eksamensoppgaver som krever utredningssvar godtgjøres med kr. 70,- pr. oppgave.

Merknad 1:
Godtgjørelse for retting av eksamensoppgaver som krever utredningssvar utbetales i tillegg til instruktørens lønn/godtgjørelse for arbeidstid.

Merknad 2:
Det utbetales ikke godtgjørelse for retting av flervalgsoppgaver. Det utbetales heller ikke godtgjørelse for retting av prøver som blir gitt under kurset.

3. Gyldighet

Avtalen gjøres gjeldende f.o.m. 15. august 1998 t.o.m. 30. november 2001. Avtalen gjelder videre for 1 år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med 3 måneders varsel.

Avtalen erstatter *Avtale om undervisningsgodtgjørelse* for instruktører m.v. i Luftfartsverket gjeldende fra januar 1988.

*Avtalen ble endret pr. 1.4.2018

Avtalen omfatter instruktører og OJT instruktører (on the job training)

Denne avtalen er å anse som et tillegg til "avtale om Undervisningsgodtgjørelse"

OJT instruksjon gitt av godkjent OJT-instruktører kompenseres med avspasering etter omregningsfaktor 1:3, dvs. at 3 timer OJT-instruksjon kompenseres med 1 times avspasering.

Hvis avspasering ikke er mulig, kompenseres med timelønn etter omregningsfaktor 1:3, dvs. at 3 timer OJT-instruksjon kompenseres med 1 timelønn.

Avtalen gjøres gjeldende f.o.m. 01.02.07. t.o.m. 31.03.08. Avtalen gjelder videre for 1 år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med 3 måneders varsel.

Partene er enige om at begrepet "OJT-instruktør" omfatter alle AFIS ansatte i gjeldende tårn, frem til det tidspunkt at nye forskrifter, som er varslet at skal komme, foreligger

PROTOKOLL

Til stede:

Fra Avinor:
Merete Lindland
Ola Skodje

Fra organisasjonene:
Jostein Kleven, Ntl luftfarten
Helge Løbergsli, Ntl luftfarten
Bjørn Tore Mikkelsen, Stafo luftfart
Eivind Skotnes, Stafo luftfart

Kompensasjon for tapte variable tillegg for medarbeidere som kommer inn under Avtalen om undervisningsgodtgjørelse:

Medarbeidere i Avinor som for en periode på en uke (35,5 timer/5 dager eller mer) blir tatt ut av ordinær turnus og satt på dagtid for å være instruktør m.v. tilkommer kompensasjon etter særavtale "Kompensasjon for deltakere på pålagte kurs" datert 21.06.06 (fra lønnsoppgjøret 2006 men revidert i 2008)

Denne protokollen gjelder for ansatte i Avinor som arbeider skift/turnus (35,5 timer pr uke) og ikke har faste skifttillegg.

Forhold til andre avtaler:

Kompensasjon knyttet til denne protokollen inngår ikke i grunnlag for overtidskompensasjon men inngår i grunnlaget for pensjon begrenset opp til B70

Veiledere :

Veiledere som underviser kompenseres etter instruktøravtalen dersom de driver undervisning som beskrevet i Avtale om undervisningsgodtgjørelse. Dersom veiledere som jobber skift/turnus blir satt på dagtid gjelder kompensasjonen som beskrevet over for instruktører m.v.

Evaluatorer:

Medarbeidere som er evaluatorer ved praktiske øvelser kompenseres på samme måte som sensorer i henhold til Avtale om undervisningsgodtgjørelse. Dersom evaluatorer som jobber skift/turnus og blir satt på dagtid gjelder kompensasjon som beskrevet over for intruktører m.v.

Avlyste kurs:

Dersom instruktører, veiledere eller evaluatorer som skal utføre instruksjon på kurs blir satt på dagtid i denne perioden, og kurset blir avlyst, tilkommer vedkommende kompensasjon etter særavtale "Kompensasjon for deltakere på pålagte kurs". Blir de ansatte satt inn igjen i ordinær turnus i denne perioden bortfaller retten til kompensasjon etter samme særavtale.

Iverksettelse:
Denne protokollen gjøres gjeldende fra 16. november 2010.

Avinor AS

For Avinor AS | For Stafo Luftfart | For NTL Luftfarten

Tilførsel fra NTL Luftfarten og Stafo Luftfart:
NTL og Stafo er fornøyd med at alle blir behandlet likt, men ikke fornøyd med at Avinor ikke vil kompensere instruktører med en fast godtgjørelse for funksjonen. Her tar personer på seg en tilleggsfunksjon som i andre sammenhenger blir godtgjort.

Avtale

Kompensasjon for deltagere på pålagte kurs

Ansatte som arbeider turnus og blir satt på dagtid på sin arbeidsplan under deltagelse på pålagte kurs med varighet på fire dager eller mer tilfaller en kompensasjon på kr. 500,- pr dag. Lørdag og søndag kompenseres ikke.

Denne avtalen opphører på det tidspunktet variable tillegg ev. blir innarbeidet i et fastlønnssystem.

Avtalen har varighet fra og med 1. april 2012 til og med 31. mars 2014. Avtalen gjelder videre for ett år av gangen hvis ikke en av partene sier den opp med 3 måneders varsel.

Oslo, 9. juni 2012

For Avinor AS

For NTL

For El&lT-forbundet

SÆRAVTALE OM FRITID I SAMBAND MED OPPLÆRINGSVIRKSOMHET I LUFTFARTSVERKET

1. Denne avtale gjelder fritid m.m. i samband med Luftfartsverkets opplæring av eget personell der det er tilbud om hotell/internat. Avtalen gjelder ikke aspirantopplæring eller opplæring i utlandet.

2. Opplæring skal som hovedregel legges til andre dager enn lørdag, søndag og helgedag. Den daglige opplæringstid bør ikke overstige vanlig arbeidstid (8 timer), når pausene er trukket fra, med mindre det avtales med deltakerne. Avtales slik utvidet opplæringstid gis ingen kompensasjon.

3. Deltakelse i opplæring forsøkes avtalt mellom arbeidsgiver og den tilsatte senest 30 dager før kursstart. Reserveplass bør også avtales på samme måte. Beslutningen om hvorvidt tjenestemann på reserveplass skal delta bør meddeles senest 3 dager før opplæringen tar til.

4. Ved opplæring med varighet av 5 dager eller mer gis fri fra arbeid eller oppsatt arbeidsplan avreisedøgnet. Etter opplæringens slutt gis en friperiode på minst 36 timer såfremt ukefridag ellers ikke oppnås den aktuelle uke.

   Anm.: Med opplæringens slutt menes slutt etter oppsatt plan tillagt reisetid etter hurtigste/godkjente reisemåte til bostedet.

5. Ved opplæring som varer 4 dager eller mindre gis fri i den utstrekning det er nødvendig for å oppnå en ukefridag på 36 timer i den aktuelle kalenderuken.

6. Deltakelse i opplæring samt avvikling av friperioder, deriblant avspasering, som følger av denne avtale, skal ikke medføre tap av lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan. Unntatt er tillegg som bare gis for faktisk utført tjeneste (gjelder arbeidstidsbestemmelsenes § 12 nr 2 a).

7. Ved gjennomgåelse av kurs på fridager (ukefridager/turnusfridager) skal tjenestemenn som ikke får lønn disse dager utover hva de ville ha fått ved å utføre sitt vanlige arbeid, gis inntil 2 dager fri for evt. fridager som er medgått på kurset.

   Evt. ekstraarbeid og kurs på slike nye fridager kompenseres som vanlig overtidsarbeid.

8. For reiser til og fra opplæringsstedet gjelder Reiseregulativet og Lønnsregulativets Fellesbestemmelser om arbeidstid på reiser. Med ”frilørdager og søndager” forstås også ekstrafridager og ukentlige fridager.

9. Avtalen gjelder fra 1. juli 1990 til 30. juni 1992. Etter dette gjelder avtalen ett år av gangen.

   Avtalen kan sies opp av hver av partene med tre måneders varsel før utløpsdato.

Merknad til pkt. 6 i avtalen: Henvisningen til § 12 nr 2 a, gjelder tidligere avtale vedrørende arbeidstidsbestemmelser for lufthavnforvaltningen og lufttrafikktjenesten (hyppig søndagstjeneste).

Protokoll

Fra Avinor	Fra organisasjonene	
Merete Lindland	Bjørn Tore Mikkelsen	Stafo Luftfart
Ola Skodje	Jostein Kleven	NTL Luftfarten
	Helge Løbergsli	NTL Luftfarten

Med bakgrunn i "Særavtalen om fritid i samband med opplæringsvirksomhet i luftfartsverket" ble det avholdt møte mellom Avinor, NTL luftfarten og Stafo Luftfart.

Ref avtalens punkt 2:
Det inngås en generell avtale om adgang til arbeid utover 8 timer i de tilfeller der dette er nødvendig i forhold til kursopplegget. Dette vil medføre tidligere kursslutt enn det som er oppsatt i innkallingen til kurset.

Det vil alltid være normalt oppsatt kursslutt som står i innkallingen til den ansatte som er offisiell kursslutt. Ukefriperiode skal da beregnes fra dette tidspunktet, eventuelt fra det tidspunkt den ansatte ankommer hjemmet.

Eventuell innarbeidet kurstid (arbeid utover 8 timer pr dag utløser ikke økonomisk kompensasjon).

Avinor 11.08.2009

For Avinor:
Merete Lindland

For organisasjonene:
Jostein Kleven, NTL Luftfarten

Bjørn Tore Mikkelsen, Stafo Luftfart

AVTALE OM FEILRETTING UTENOM ORDINÆR ARBEIDSTID OG HJEMMEVAKT INNEN FLYNAVIGASJONSTJENESTER

AVTALENS VIRKEOMRÅDE

Det er inngått avtale mellom Avinor AS og arbeidstakerorganisasjonene om utryknings- og hjemmevaktordning for feilretting i Avinors flynavigasjonstjenester.

Del A Gjelder vilkår og godtgjøring m.v. for feilretting innen flynavigasjonstjenester.

Del B Gjelder vilkår og godtgjøring m.v. for hjemmevakt innen flynavigasjonstjenester.

- Del A gjelder feilretting utenom ordinær arbeidstid for personell som ikke omfattes av hjemmevaktordning.
- Del B gjelder for personell som inngår i hjemmevaktordning.

Personell som omfattes av hjemmevaktordning og blir pålagt overtidsarbeid når de ikke er satt opp med hjemmevakttjeneste kompenseres etter overenskomst del B (§8 Kompensasjon for overtid).

Med virkning fra 1. april 2016 gjøres del A i denne avtalen også gjeldende for ansatte som yter flynavigasjonstjenester som inngår i hjemmevakt. Dette gjelder kun ansatte som yter flynavigasjonstjenester og ikke andre grupper med hjemmevakt i Avinor som denne avtalen er gjort gjeldende for gjennom protokoller, avtaler og tilsvarende. For at del A skal komme til anvendelse for ansatte som yter flynavigasjonstjenester, som inngår i hjemmevakt er det en forutsetning at det gjelder en akutt feilretting utenom normal arbeidstid/utenom hjemmevakt, som medfører oppmøte ved arbeidssted eller annen lokasjon, og at utrykningen er godkjent av driftsansvarlig.

DEL A: VILKÅR FOR GODTGJØRING M.V. FOR FEILRETTING

1 Generelt

Gjelder for arbeidstakere som ikke inngår i hjemmevaktordning (Del B i denne avtalen) og for ansatte som yter flynavigasjonstjenester, som inngår i hjemmevakt, på de vilkår som er fastsatt over i «Avtalens virkeområde» avsnitt 4.

Utrykning for feilretting utenom normal arbeidstid finner sted når arbeidstakeren blir utkalt av driftsansvarlig i sin fritid for å foreta feilretting.

Arbeidstakeren kan i henhold til Del A i denne avtale ikke pålegges å være til svars i sin fritid. Arbeidsgiver kan imidlertid pålegge arbeidstaker overtid innenfor de rammer som arbeidsmiljøloven setter. Arbeidstaker kan be om fritak for overtidsarbeid i henhold til AML § 10-6 (10).

Når arbeidstaker utfører feilretting som overtidsarbeid utenom normal arbeidstid, kan dette foregå i den arbeidsfrie perioden, jf. AML § 10-8 (3). Med «den arbeidsfrie perioden» menes døgnhvilen/hvilen mellom to arbeidsperioder.

Arbeidsgiver har ansvaret for å drøfte nødvendige prosedyrer vedrørende varsling av feil og utkalling av arbeidstaker.

2 Godtgjøring

Arbeidstakere som må foreta feilretting utenom normal arbeidstid i henhold til Del A og ikke er omfattet av hjemmevaktsordning (Del B) får følgende godtgjøring (dette gjelder også ansatte som yter flynavigasjonstjenester som inngår i hjemmevakt, på de vilkår som er fastsatt over i «Avtalens virkeområde» avsnitt 4):

- Utrykning, ved oppmøte ved arbeidssted eller annen ekstern lokasjon, godtgjøres med minimum 2 timer (gang og/eller reisetid alltid inkludert). I tillegg utbetales et honorar på kr. 2 500,- pr utrykning.

- Arbeidstakere som utenom normal arbeidstid, mottar telefonhenvendelser og/eller foretar feilretting som ikke krever oppmøte ved arbeidssted eller annen ekstern lokasjon godtgjøres med minimum 1 time overtid eller for medgått tid. Utrykningshonorar betales ikke.

- Utrykningshonoraret utbetales ikke for pålagt overtidsarbeid i tilknytning til arbeidstiden eller for retting av feil som foreligger/er meldt arbeidstaker før utløpet av arbeidstiden. Slikt arbeid/feilretting godtgjøres etter vanlige regler for overtidsarbeid i henhold til overenskomst.

Minstetidsberegning gjelder ikke når arbeidet tar til senere enn to timer før oppsatt arbeidstids begynnelse. Følger flere utrykningsoppdrag etter hverandre brukes minstetidsberegning. Det utbetales nytt utrykningshonorar for det etterfølgende oppdrag bare når dette starter senere enn 2 timer etter at det første oppdraget er påbegynt. Det forutsetter at det første oppdraget er avsluttet og at arbeidstakeren er kommet tilbake til sitt oppholdssted.

3 Reiseutgifter

Reiseutgifter ved utrykning dekkes etter et av følgende alternativer:

- legitimerte drosjeregninger tur/retur oppholdssted/arbeidssted når bruk av drosje er nødvendig
- godtgjøring for bruk av egen bil for avstanden tur/retur oppholdssted/arbeidssted
- billettprisen på offentlig transportmiddel tur/retur oppholdssted/arbeidssted

DEL B: VILKÅR OG GODTGJØRING M.V. FOR HJEMMEVAKT

I Generelt

Arbeidsgiver vurderer hvilket behov det er for hjemmevakt og avgjør etter drøftinger om det skal opprettes hjemmevakt, tidsrommet og omfang av hjemmevakt i henhold til pkt. Il nr. 1, og om en eventuell tidligere hjemmevakt skal opphøre.

Der hvor Del B i denne avtalen gjøres gjeldende, er personell som inngår i vaktordningen forpliktet til å utføre hjemmevakt, og etter utkalling utføre feilretting utenom normal arbeidstid

Hjemmevakt innebærer at vedkommende arbeidstaker innenfor et bestemt tidsrom (hjemmevaktsperioden) tit en hver tid skal være tilgjengelig på telefon. Arbeidstaker skal på

anmodning yte bistand og så raskt som mulig rykke ut til aktiv tjeneste. Feilretting skal starte innen 2 timer etter varsling. Ved utrykning til stasjon med mer enn 1 time reisetid fra mønstringssted utvides fristen for påbegynt feilretting tilsvarende.

Den ukentlige fritid skal være 36 klokketimer i gjennomsnitt, og ikke kortere enn 28 klokketimer, jf. Overenskomsten § 6.4, 2. og 4. ledd.

Når arbeidstaker utfører aktiv tjeneste i hjemmevaktperioden, kan dette foregå i den arbeidsfrie perioden, jf. AML § 10-8 (3). Med «den arbeidsfrie perioden» menes døgnhvilen/hvilen mellom to arbeidsperioder.

Når hjemmevakt starter kl. 2200 eller senere regnes heie hjemmevakten å ligge etter døgn/ukeskille, og når hjemmevakt slutter senest kl. 0100 regnes hele hjemmevakten å ligge før døgn/ukeskille.

II Fremgangsmåte ved innføring og opphør av hjemmevakt

1. Arbeidsgiver vurderer behovet for hjemmevakt og avgjør etter at drøfting er gjennomført, om det skal opprettes hjemmevakt, hvem som skal inngå i hjemmevakt, tidsrom og omfang av hjemmevakt, om hjemmevakten skal legges utenfor alminnelig arbeidstid, om hjemmevakten skal legges innenfor alminnelig arbeidstid, om hjemmevakten skal legges delvis utenfor og delvis innenfor alminnelig arbeidstid samt om eventuell tidligere opprettet/eksisterende hjemmevakt skal opphøre.

2. Dersom arbeidsgiver ønsker å avvikle hjemmevaktordningen, må det gis 3 måneders varsel før hjemmevaktordningen kan falle bort.

3. Hjemmevakt kan innføres for minimum 4 måneder.

4. Arbeidsplan for hjemmevakt som skal utarbeides i samsvar med AML § 10-3. Arbeidsplan skal foreligge godkjent/fastsatt i samsvar med gjeldende overenskomst.
5. Arbeidsplan for hjemmevakt og eventuell arbeidsplan for alminnelig/ordinær arbeidstid skal gjelde for samme periode. Nødvendige tilpasninger gjøres på arbeidsplan for hjemmevakt ved etablering/oppstart/innføring av hjemmevakt og ved opphør/avslutning av perioden for hjemmevakt.

6. Arbeidsgiver har ansvaret for å drøfte nødvendige prosedyrer vedrørende varsling av feil og utkalling av arbeidstakere.

III Godtgjøring for hjemmevakt

Der hvor hjemmevakt etableres (jf pkt II) gis godtgjørelse etter følgende punkter:

1. Arbeidstakere som deltar i hjemmevakt gis kr. 28 000,- pr år, - for den periode (år eller deler av år) som hjemmevakt er etablert, jf. pkt II.

2. For utført hjemmevakt utenfor alminnelig arbeidstid gis godtgjørelse etter satsene for overtid (50 % eller 100 %) samt eventuelt lør-/søndagstillegg, for det beregnede timetall etter omregningsfaktor 1:5.

3. For hjemmevakt utenfor alminnelig arbeidstid på helge- og høytidsdager, gis godtgjørelse etter satsen for forhøyet overtid (140 %) for det omregnede timetall (1:5), samt eventuelt lør-/søndagstillegg. All godtgjørelse etter dette punktet tilståes etter omregningsfaktor 1:5 og følger det praktiserte døgnet.

4. For utført hjemmevakt lagt innenfor alminnelig arbeidstid gis godtgjørelse i henhold til overenskomst Del B §§ 7.1, 7.2 og 7.3. Utført hjemmevakt lagt innenfor alminnelig arbeidstid på helge- og høytidsdager jf. § 6.6 i overenskomsten samt etter kl 1300 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jul- og nyttårsaften kompenseres i tillegg med timelønn tillagt 140 % for det omregnede timetall (1:5).

5. Utført hjemmevakt som ekstratjeneste utenfor oppsatt arbeidsplan godtgjøres fik overtid jf. overenskomst Del B § 8.1 for det omregnede timetall (1:5). Utført hjemmevakt som ekstratjeneste på helge- og høytidsdager jf. overenskomsten Del B § 6.6 etter kl 13:00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jule- og nyttårsaften kompenseres med timelønn tillagt 140 % for det omregnede timetall (1:5).

Kompensasjon i pkt. 2, 3, 4 og 5 (over) følger det praktiserte døgnet.

Godtgjørelse etter pkt. 1 inngår i sin helhet i pensjon og feriegrunnlaget, samt grunnlag for beregning av timelønn (overtidsgodtgjørelse).

6. Under utførelse av aktiv tjeneste i hjemmevaktsperioden, som krever oppmøte ved arbeidssted eller annen ekstern lokasjon, utbetales overtidsgodtgjørelse for minimum 2 timer (gang og/eller reisetid alltid inkludert). Annen aktiv tjeneste, samt telefonhenvendelser godtgjøres med overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid.

   Dersom aktiv tjeneste i hjemmevaktsperioden skjer direkte i tilknytning til annen vakt, utbetales godtgjørelse kun time for time (medgått tid).

   Det utbetales ikke ny minimumsgodtgjørelse (2 timer) dersom ny utkalling skjer i en periode hvor det allerede ytes godtgjørelse for aktiv arbeid eller minimumsgodtgjørelse (2 timer). For flere utrykningsoppdrag etter hverandre brukes minstetidsberegningen for det etterfølgende oppdrag bare når det tar til senere enn 2 timer etter at det første oppdraget er påbegynt. Dette forutsetter at det første oppdraget er avsluttet og at arbeidstakeren er kommet tilbake til oppholdssted.

   Det kan ikke utbetales godtgjørelse for utrykning under hjemmevakt samtidig med overtidsgodtgjøring for pålagt overtidsarbeid i tilknytning til arbeidstiden eller for retting av feil som foreligger/er meldt arbeidstaker før utløpet av arbeidstiden. Slikt arbeid/feilretting godtgjøres etter vanlige regler for overtid.

7. Arbeidstakere har krav på å opprettholde godtgjøringer i henhold til oppsatt hjemmevaktplan etter regler om lønn under sykdom og forøvrig når det er hjemlet i gjeldende overenskomst.

8. Arbeidsgiver plikter å sørge for at nødvendig utstyr, normalt også tjenestebil, stilles til disposisjon for arbeidstaker som utfører hjemmevakttjeneste.

I spesielle tilfeller hvor tjenestebil ikke kan stilles til disposisjon dekkes reiseutgifter ved utrykning etter følgende satser:

- Legitimerte drosjeregninger tur/retur oppholdssted/arbeidssted når bruk av drosje er nødvendig.
- Godgjøring for bruk av egen bil for avstand tur/retur oppholdssted/arbeidssted.
- Billettpris på offentlig transportmiddel tur/retur oppholdssted/arbeidssted.

9. For de som inngår i hjemmevaktordningen stilles nødvendige kommunikasjonshjelpemiddel til rådighet, innenfor rammen av gjeldende ordninger.

IV Gjennomføring

Avtalen gjøres gjeldende f.o.m. 01.04.2008. Avtalen er en S 3 avtale og følger reglene for varighet/oppsigelse i henhold til Hovedavtalens § 16.

Avtalen er revidert med virkning fra 1. april 2016

Oslo, 08.08.2016

For Avinor

For NTL Luftfarten

For SAN

For Delta Luftfart

SÆRAVTALE OM TJENESTER FOR AVINOR PÅ FJELLTOPPSTASJONER

1. Virkeområde

Avtalen gjelder for tilsatte i Avinor som har tjenesteoppdrag på fjelltoppstasjoner eller på andre uveisomme og spesielt vanskelig tilgjengelige områder som er klassifisert på bakgrunn av adkomstforholdene på stedet, jf pkt. 2 i avtalen

2. Arbeid på fjelltoppstasjoner

Når det blir anlagt teknisk utstyr på fjelltopper som ligger 150 meter eller høyere i forhold til ansatte sitt mønstringssted, eller på andre uveisomme og spesielt vanskelig tilgjengelig område kvalifiserer dette til kompensasjon for arbeid på fjelltoppstasjoner.

3. Kompensasjon

Det utbetales kr 400,- i kompensasjon pr arbeidsoppdrag (en opp og nedstigning regnes som ett arbeidsoppdrag)

Kompensasjon tilståes ikke dersom det benyttes motorisert kjøretøy/luftfartøy med unntak av snøscooter/ATV. Ved bruk av motorisert kjøretøy/luftfartøy en vei utbetales halv kompensasjon.

4. Kompensasjon for ufrivillig opphold på fjelltopper.

Ufrivillig opphold som skyldes uforutsette hendinger, f eks værforhold som nødvendiggjør opphold på stasjon utover det som var planlagt kompenseres på følgende måte:
Den ansatte får erstattet tid utover planlagt arbeidstid med ny fritid (en time erstattes med en time fritid) kan ikke ny fritid tildeles kompenseres det med overtid etter overenskomst for de timer som ikke kan erstattes med ny fritid.

Kompensasjon for ufrivillig opphold kompenseres ikke for det som godtgjøres som arbeidstid eller overtid, det kompenseres heller ikke for den perioden det kan utbetales natt tillegg.

5. Regulering

Inngår som en del av lønnsoppgjøret og reguleres etter avtale mellom partene.

6. Gyldighet

Avtalen gjøres gjeldende f.o.m 0l. mai 2010 t.o.m. 30. april 2011 Avtalen gjelder videre for ett år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med 3 måneders varsel.
Avtalen er revidert med virkning fra 01. april 2014

Oslo den 18. juni 2014

For Avinor

For SAN/NITO

Stafo Luftfart

For NTL Luftfarten

SÆRAVTALE

REGLER, RUTINER M.M. VEDRØRENDE ANSETTELSE, OVERFØRING M.V. AV AFIS-FULLMEKTIG I OG ETTER PLIKTTJENESTETIDEN

I. Nyutdannede AFIS-fullmektiger i plikttjeneste

1. Nyutdannede AFIS-fullmektiger har forpliktet seg til etter bestått 1. gangs autorisasjon, uten opphold, å tjenestegjøre som AFIS-fullmektig i Avinor i 18 månder ved de lufttrafikktjenesteenheter Avinor til enhver tid måtte bestemme.

   For å gi nyutdannede AFIS-fullmektiger en rimelig anledning til å oppøve selvstendig tjenesteutøvelse, skal de i den grad den generelle bemanningssituasjon på landsbasis gjør det mulig, før de tildeles tjenestested som omtalt i pkt. 2, tjenestegjøre som operativ AFIS-fullmektig ved opplæringsenheten i 4-12 uker umiddelbart etter 1. gangsautorisasjon.

2. Nyutdannede AFIS-fullmektiger gis under plikttjenesten fast ansettelse i Avinor med midlertidig tjenestested, slik Avinor fastsetter. Dette tjenestestedet gis normalt for plikttjenestens varighet. Plikttjenesten starter den dagen 1. gangsautorisasjon beståes.

   Når det midlertidige tjenestested fastsettes til et annet enn sertifiseringsenheten, og dette medfører flytting, har vedkommende krav på minst 8 ukers skriftlig varsel før tiltredelse ved det nye tjenestested skal finne sted.

   Dersom Avinor krever tiltredelse med mindre enn 8 ukers varsel, tilkommer vedkommende AFIS-fullmektig godtgjørelse i henhold til særavtale om økonomiske vilkår ved endret tjenestested m v for perioden fra og med faktisk tiltredelsesdato og 8 uker fra varsel ble gitt (eksempel: ved 6 ukers varsel gis kompensasjon i 2 uker).

3. Fastsettelse av midlertidige tjenestested for plikttjenestens varighet skjer etter samråd med berørte arbeidstakerorganisasjoner.

   AFIS-fullmektig i plikttjenesteperioden som, på grunn av akutte bemanningsbehov, får endret det opprinnelig fastsatte midlertidige tjenestested har, når dette medfører flytting, krav på minst 10 ukers skriftlig varsel før tiltredelse ved nytt tjenestested skal finne sted.

   Dersom Avinor krever tiltredelse med mindre enn 10 ukers varsel, tilkommer vedkommende AFIS-fullmektig godtgjørelse i henhold til særavtale om økonomiske vilkår ved endret tjenestested m v for perioden fra og med faktisk tiltredelsesdato og 10 uker fra varsel ble gitt (se eksempel under pkt. 2, tredje avsnitt).

   Fastsettes det midlertidige tjenestested til et annet enn 1. gangsautorisasjonsenheten og dette medfører flytting tilstås flyttegodtgjørelse i samsvar med statens regulativ uavhengig av forutgående tjenestetids lengde.

AFIS-fullmektig som av Avinor får endret sitt tjenestested under plikttjenesten, tilstås flyttegodtgjørelse i henhold til statens regulativ uavhengig av forutgående tjenestetids lengde.

Slik flytting skal ikke medregnes i kravet til forutgående tjenestetid ved en eventuell etterfølgende flytting for å tiltre med fast tjenestested.

4. Under plikttjenesten kan AFIS-fullmektig søke stilling med fast tjenestested. Arbeidstakeren kan ikke kreve å tiltre stillingen før etter utløpet av plikttjenesten eller i henhold til den tiltredelsesdato som fremgår av ansettelsesbrevet.

   Ansettelse i stilling med fast tjenestested skal skje etter rangering.

   Under plikttjenesten får AFIS-fullmektigen lønn og ytelser i samsvar med bestemmelsene i overenskomster.

5. AFIS-fullmektig som selv velger å slutte som AFIS-fullmektig før plikttjenesten på 1 8 måneder er avsluttet, skal tilbakebetale den lønn (ihht Lønns og Trekkoppgaven) som er mottatt fra 1. dag som AFIS-aspirant frem til bestått 1. gangsautorisasjon.
   Beløpet nedtrappes med 1-18del pr fullført arbeidet måned etter bestått 1. gangsautorisasjon.

II. AFIS-fullmektig som har gjennomført plikttjeneste

1. Etter avsluttet plikttjeneste kan AFIS-fullmektigen etter søknad tiltre andre ledige stillinger.

III. Rangeringsordningen

1. Partene viser til rangeringsordning for AFIS.

IV Vikariater

1. Ansettelse i vikariater og engasjementer med varighet ut over ett år og inntil tre år kan gjennomføres uten kunngjøring når partene sentralt er enige om det. Ansettelse skjer for øvrig etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

V Gjennomføring

Avtalen gjøres gjeldende f.o.m. 01.09.2008 (fra og med kull 2 i 2008) t.o.m 31.08.2011.

Kull 1 i 2008 gis tilbud om inngåelse av plikttjeneste. Se vedlegg.

Avtalen gjelder videre for 1 år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med 3 månedenes varsel.

Denne avtalen skal evalueres innen utløpet av 2010.

Oslo 14. juli 2008.

Avinor AS

NTL Luftfarten

Stafo Luftfart

SAN

Vedlegget gjelder kun for AFIS kull 1 i 2008

Vedlegg Kull 1 fra 2008.

Vedlegget gjelder kun for AFIS kull 1 i 2008.

Kullet gis følgende tilbud: Aspiranter som frivillig signerer plikttjenesteavtale for 18 måder velger først i hht rangeringsordningen

Ola Skodje
Avinor 17/5

Stafo Luftfart

NTL Luftfarten

Avtale om stedfortredertillegg

Ref. protokoll LO og YS

Partene er enige om at stedfortredertillegg kommer til anvendelse når behovet for å fylle en høyere funksjon er til stede. Tillegget kommer ikke til anvendelse der det har blitt foretatt en konstituering i stillingen eller i de tilfeller der faste stedfortredere for høyere stillinger har denne type tillegg lagt inn i sin faste lønn. Kompensasjonen skal tilsvare det generelle lønnsnivået for stillingen. Tiden det skal kompenseres for er avtalt stedfortrederperiode. Stedfortredertillegg for vakter/dager utbetales ved årets utgang, stedfortredertillegg for en uke eller mer utbetales fortløpende.

Retningslinjer fysiske/medisinske krav til stilling i B&R

1 BESKRIVELSE

Avtale for ansatte i brann og redning som ikke består helsesjekk i h.h.t. Arbeidstilsynets Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen («Røykdykkeravtalen») bortfalt med virkning fra 30. juni 2016.

På bakgrunn av dette er det behov for å gjøre endringer i retningslinjer knyttet til fysiske og/eller medisinske krav til stilling i brann og redning. Dette notatet erstatter notatet datert 1.juni 2011 med samme navn.

Oslo Lufthavn vil i tillegg ha røykdykkertjeneste som følge av kommunale krav om at tjenesten skal kunne entre bygninger.

I hovedoppgjøret 2018 ble det enighet om en særavtale for personell innen brann og redning med fysiske krav til stilling. Disse retningslinjene er oppdatert og endret iht. denne avtalen.

1.1 Bakgrunn for endringer i medisinske og fysiske krav

EU har vedtatt nytt regelverk ((EC) No 216/2008) som bl.a. omhandler brann- og redningstjenesten.

Prosjektet «Avinors brann- og redningstjeneste harmoniseres med nytt EU-regelverk» («Prosjektet») har arbeidet med å forme Avinors fremtidige brann- og redningstjeneste. Prosjektet har konkludert med at røykdykkertjeneste som sådan er et særnorsk fenomen, som det ikke er krav til å opprettholde etter de nye EU-reglene. Prosjektet har videre konkludert med at Avinors brann- og redningstjeneste skal være medisinsk og fysisk skikket, samt inneha kompetanse til å entre en røykfylt flykropp ved behov.

- Alle ansatte i brann- og redningstjenesten i Avinor, uavhengig av lufthavnens kategori, skal ha/har per i dag samme grunnleggende krav til kompetanse og skal ha/har samme medisinske og fysiske krav.

Endelige krav til medisinske og fysiske krav vil komme fra EASA på et senere tidspunkt, men vi forventer at:

- De medisinske kravene vil være tilsvarende dagens medisinske krav forrøykdykkere.
- De fysiske kravene vil være tilsvarende dagens fysiske krav til røykdykkere.

Vurdering av medisinsk skikkethet skal per i dag gjennomføres i henhold Arbeidstilsynets «Veiledning om helseundersøkelse og fysiske tester for røyk- og kjemikaliedykkere». Endelige krav fra EU vil fastsette grunnlaget for hvilke helsemessige forhold som skal vurderes.

Kravene gjelder for operative brann- og redningsansatte fra det tidspunkt lufthavnen en tilhører blir EU-sertifisert.

Følgende tester kan godkjennes som fysisk test for operativt ansatte i brann- og redningstjenesten:

- Avinors arbeidsrelaterte fysiske test (også omtalt som «Fredrikstadtesten»).
- Arbeidstilsynets veiledning om helseundersøkelse og fysiske tester for røyk- og kjemikaliedykkere: Standardtest for fysisk utholdenhet og muskelstyrke (tidligere kalt «Røykdykkertesten»).

1.2 Avgrensning mot kravene til medisinsk skikkethet

Avtalen «Særavtale for personell i Avinor AS innen AFIS og brann og redning som ikke blir medisinsk skikket for videre arbeid i sin stilling» («Meduskavtalen») gjelder for personer som ikke består de medisinske kravene til stillingen. Meduskavtalen gjelder ikke for personer som ikke klarer de fysiske kravene til stillingen.

For ansatte som ikke klarer de fysiske kravene til stillingen, vil bestemmelser om tilrettelegging i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter og veiledninger, disse retningslinjene og «Særavtale for personell innen brann og redning med fysiske krav til stilling» legges til grunn.

1.3 Vilkår og forebyggende tiltak

Et grunnleggende vilkår for å være ansatt i brann og redning er at den ansatte til enhver tid oppfyller de gjeldende medisinske krav og fysiske krav til stillingen. Ansvaret ligger hos den enkelte arbeidstaker. Dette skal ved nyansettelser spesifiseres i utlysningstekst og arbeidsavtaler.

1.3.1 Arbeidsgivers plikter

- Arbeidsgiver skal legge til rette for trening i arbeidstiden, minimum 2 timer pr uke, så langt tjenesten tillater (kun driftskritiske forhold kan medføre at tilrettelegging for 2 timer trening ikke gjennomføres). For ansatte med behov for ytterligere trening skal arbeidsgiver så langt det lar seg gjøre tilrettelegge for dette.
- Arbeidsgiver har ansvar for å bistå og følge opp ansatte som melder inn utfordringer ved egen helse. Eventuelle utfordringer skal være et tema ved MUST-samtalene.
- Ledere skal jevnlig og ved behov følge opp og kartlegge de ansattes forhold knyttet til fysisk form og helse.
- Ledelsen ved lufthavnen skal melde tilbake til HR-sjef dersom det er forhold ved driften som begrenser muligheten til tilrettelegging for trening i arbeidstiden (minimum 2 timer) og gjennomføring av trening.

1.3.2 Ansattes plikter

- Ansatte skal og har selv ansvaret for å til enhver tid oppfylle de gjeldende fysiske kravene til stillingen.
- Ansatte har ansvaret for å ta vare på egen helse for å sikre at man tilfredsstiller medisinske og/eller fysiske krav til stillingen.
- Alle ansatte med krav til fysisk helse i sin arbeidssituasjon skal trene minimum 2 timer pr uke i arbeidstiden så langt tjenesten tillater det (tid for trening skal avtales med nærmeste leder). Treningen skal dokumenteres og registreres i treningsdagbok (FDV systemet). Kun registrert trening regnes som utført.
- Ansatte som har behov for ytterligere trening enn det er anledning til å legge til rette for har selv et egenansvar for å opprettholde nødvendig fysisk form.

- Ansatte som selv kjenner eller erfarer at han/hun har utfordringer med egen helse
  (fysisk eller medisinsk) har plikt til å varsle nærmeste leder om dette (ansatte plikter ikke å opplyse om eventuell diagnose).

1.4 Hva skjer dersom man ikke består de fysiske kravene til stilling

Ansatte som ikke består enten tilfeldig (uvarslet) test eller planlagt (varslet) test eller som ikke har godkjent obligatorisk kompetanse tas omgående ut av den operative brann- og redningstjenesten inntil ny test er gjennomført og bestått. Ansatte skal i denne perioden, så langt det er mulig, utføre arbeid utenfor operativ brann- og redningstjeneste.

Dersom den ansatte ikke får gjennomført fysisk test på grunn av kortvarig fravær eller sykdom (mindre enn en uke) skal ny test tas så snart som mulig.

1.4.1 Opptreningsperiode 1 måned – uten nærmere vurdering

Ved ikke bestått fysisk test, gis den ansatte en (1) periode på inntil en måned for opptrening og mulighet til å ta testen på nytt («Opptreningsperioden») uten nærmere vurdering. Leder skal sørge for at det i samarbeid med helsemotivatorer/bedriftshelsetjenesten/tillitsvalgte lages et treningsopplegg. Den ansatte skal som et utgangspunkt gå alminnelig turnus (med mindre annet fastsettes) og skal utføre alternative arbeidsoppgaver etter behov. Den ansatte beholder sin lønn (med unntak av alderstillegget som gis for å stå i operativ stilling) i Opptreningsperioden. Det forutsettes at trening og progresjon dokumenteres. Slik opptreningsperiode uten nærmere vurdering gis en (1) gang.

Unntak: Ansatte over 55 år som ikke klarer de fysiske kravene gis etter en periode på minst3 år rett til ny Opptreningsperiode (1 måned) uten nærmere vurdering. Perioden på (minst) 3 år beregnes fra det tidspunkt den ansatte er tilbake i operativ stilling etter en
Opptreningsperiode. Den ansatte beholder sin lønn i Opptreningsperioden. Det forutsettes at trening og progresjon dokumenteres. For øvrige ansatte kan det gis ny opptreningsperiode etter nærmere vurdering, som beskrevet under.

Som en overgangsordning vil ansatte som født i 1962 eller tidligere, og/eller har minimum 20 år i operativ stilling, og som i henhold til nytt regelverk vil få strengere fysiske og medisinske krav (dvs. ansatte ved kat 4 lufthavner) gis en opptreningsperiode på 1+1 måneder med full lønn (unntatt alderstillegget som gis for å stå i operativ stilling).

1.4.2 Ny opptreningsperiode kan innvilges etter nærmere vurdering

Dersom testen ikke bestås innen en måned, skal det gjøres en vurdering av den ansattes forhold, herunder bakgrunn for ikke bestått test, gjennomføring av trening og andre relevante forhold. Etter vurdering kan det innvilges en ny opptreningsperiode. Den respektive HR-sjef skal alltid kontaktes ved slike vurderinger. Tillitsvalgte kan involveres dersom den ansatte ønsker det. Den ansatte må selv medvirke til at leder har relevant informasjon om den ansattes situasjon, for at arbeidsgiver skal kunne ta stilling til om ny opptreningsperiode skal innvilges.

1.4.3 Ikke bestått test – vurdering annen ledig stilling

For ansatte som ikke består fornyet test etter endt opptreningsperiode må det vurderes om det finnes annen ledig stilling, som den ansatte er kvalifisert for, primært ved egen lufthavn, alternativt i Avinor AS. Dersom man ikke har ledig stilling ved egen

lufthavn, skal andre lufthavner i nærheten vurderes før man vurderer om det er andre stillinger ellers i Avinor AS. Følgende følger av «Særavtale for personell innen brann og redning med fysiske krav til stilling»: Før ledige stillinger utlyses, skal det vurderes om det er kvalifiserte ansatte som ikke tilfredsstiller fysiske krav, som kan tilbys stillingen. Det samme gjelder ved innleie av arbeidskraft. Ansatte tilbys ledig stilling i Avinor AS/Svalbard lufthavn AS som vedkommende er kvalifisert for eller innenfor 6 måneder kan kvalifisere seg til.

1.4.4 Drøftelsesmøte – oppsigelse

Finnes ikke annen ledig stilling eller den ansatte ikke ønsker å tiltre annen tilbudt stilling, skal den ansatte bli innkalt til drøftelsesmøte i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1. Den ansatte skal informeres om at det er anledning til å ha med tillitsvalgt dersom den ansatte ønsker dette. Det skal fremgå av innkallingen til møtet at det er et drøftelsesmøte og at oppsigelse vil vurderes. Den respektive HR-sjef skal kontaktes i forkant av innkallingen

1.5 Hva skjer dersom man ikke består de medisinske kravene til stilling

Ansatte som ikke tilfredsstiller de medisinske kravene til stilling får som regel en midlertidig erklæring fra godkjennende lege om medisinsk uskikkethet for stilling.

For å sikre en raskest mulig tilbakeføring/avklaring av medisinsk uskikket personell kan
Avinor be om en ny medisinsk vurdering. Den ansatte kan også selv be om en ny vurdering.
Denne vurderingen skal gjennomføres av flymedisinsk lege eller annen godkjent lege som Avinor har avtale med. Operativ HR skal kontaktes for å få avklart hvilken lege som skal benyttes.

Dersom ansatte blir erklært medisinsk uskikket gjelder «Særavtale for personell i Avinor AS innen AFIS og brann og redning som ikke blir medisinsk skikket for videre arbeid i sin stilling» («Meduskavtalen»).

Ansatte som blir erklært medisinsk uskikket skal tilbys annet meningsfylt arbeid, som den ansatte er kvalifisert for, primært ved egen lufthavn, alternativt i Avinor AS, jf. Meduskavtalens bestemmelser. Dersom det ikke finnes ledig stilling ved egen lufthavn, skal andre lufthavner i nærheten vurderes før man vurderer om det er andre stillinger ellers i Avinor AS.

Dersom det ikke finnes ledig stilling i Avinor eller den ansatte ikke ønsker å tiltre tilbudt stilling, skal den ansatte bli innkalt til drøftelsesmøte i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1. Den ansatte skal informeres om at det er anledning til å ha med tillitsvalgt dersom den ansatte ønsker dette. Det skal fremgå av innkallingen til møtet at det er et drøftelsesmøte og at oppsigelse/fratreden vil vurderes. Den respektive HR-sjef skal kontaktes i forkant av innkalling.

For ansatte som blir erklært medisinsk uskikket og som følge derav fratrer sin stilling ved en sluttavtale tilstås lønn i inntil 2 år, jf. Meduskavtalen. Lengden på perioden vil fastsettes etter en konkret vurdering, basert på momenter som alder, ansiennitet og øvrige omstendigheter.

Det følger av Riksmeklerens møtebok fra 2016 at det skal nedsettes et partssammensatt utvalg som blant annet skal se på omfanget og bruken av

Meduskavtalen. For det tilfelle det gjøres endringer i Meduskavtalen som bør reflekteres i disse retningslinjene, så skal retningslinjene oppdateres.

Dersom det innføres en ny pensjonsordning, skal eventuelle nødvendige tilpasninger gjøres i disse retningslinjene.

1.6 Ansatte som er fylt 58 år

Følgende følger av «Særavtale for personell innen brann og redning med fysiske krav til stilling», og vi vil følge de samme prinsippene for ansatte som ikke består medisinske krav til stilling:

> *Arbeidsgiver tilbyr den ansatte som har fylt 58 år å stå i et arbeidsforhold frem til den ansatte kan fratre med rett til pensjon. Dette kan være arbeid der selskapene har behov, eller ved utleie til samarbeidspartner.*
>
> *Arbeidsgiver vurderer om arbeidet skal utføres på dagtid. Ansatte beholder da sin grunnlønn uten faste og variable tillegg. Ansatte med 25 års ansiennitet eller mer beholder da sin grunnlønn med en nedtrapping av faste og variable tillegg over 2 år. Dette skjer ved at faste tillegg og variable tillegg (fastsatt til gjennomsnittet av variable tillegg for de siste 12 måneder) utbetales det første året som et månedlig beløp (dvs. den årlige totalen delt på 12). Etter 1 år reduseres dette beløpet med 50 % og etter 2 år faller tillegget bort.*
>
> *Alternativt kan arbeidsgiver og arbeidstaker bli enige om inntil to års lønn ved avslutning av arbeidsforholdet etter fylte 55 år.*
>
> *For ansatte født i 1963 eller tidligere gjelder i tillegg følgende frem til den ansatte kan fratre med rett til pensjon: Dersom det ikke er ledig stilling ved egen lufthavn eller i Avinor AS/ Svalbard Lufthavn AS, kan den ansatte gå utenpå dimensjoneringen i hht. retningslinjene og utføre arbeid der det er behov. Arbeidet utføres da som utgangspunkt ved egen lufthavn, men ved behov må den ansatte påregne å arbeide ved andre lufthavner. Reisene kompenseres etter gjeldende regler.*
>
> *Dersom flere fyller vilkårene til å få stilling utenfor dimensjonert bemanning vil partene sentralt drøfte hvem som skal prioriteres.*

For lufthavngruppe C, D og E er max antall ansatte utenfor dimensjonering 1. For de store lufthavnene (Bergen, Stavanger, Trondheim) er max antall utenfor dimensjonering 2. For Oslo lufthavn er max antall utenfor dimensjonering 4.
Dersom det ikke er plass ved en annen lufthavn eller den ansatte ikke ønsker å akseptere tilbudet, skal det innkalles til drøftingsmøte og oppsigelse skal vurderes, jf. aml. 15-1.

***
Retningslinjene gjelder fra 1. juni 2017 og erstatter retningslinjene fra 1. juni 2011 om fysiske og/eller medisinske krav til stilling.

Retningslinjene ble revidert juni 2022.

Særavtale om fleksibel arbeidstid i Avinor AS

I. Formål

Fleksitid er en ordning som gir arbeidstaker mulighet til å variere arbeidstidens start og slutt innenfor avtalte tidsrammer.
Arbeid innenfor fleksitidsordningen regnes ikke som overtidsarbeid (se punkt 5 om overtid).

II. Vilkår

Innføring av fleksibel arbeidstid i Avinor AS er betinget av at følgende vilkår blir oppfylt:

- Den enkelte enhets tilgjengelighet for kunder og driftsstabilitet må fortsatt være like god som før innføringen.
- Ordningen må gjelde alle dagtidsansatte i enheten. Unntak kan bare gjøres for arbeidstakere som av tjenstlige grunner ikke kan komme inn under ordningen.
  Etter forutgående drøftelser med tillitsvalgte fastsetter arbeidsgiver hvilke arbeidstakere som av tjenstlige grunner må unntas.
- Det opparbeides ikke fleksitid ved delvis sykemelding, gradert fødselspermisjon eller ammepermisjon.
- En arbeidstaker med delvis uførepensjon omfattes av fleksitidsreglene i samme grad som deltidsansatte.
  Arbeidstakere som kommer inn under ordningen med fleksibel arbeidstid, skal være underlagt kontroll av arbeidstiden.
  Kontrollordningen fastsettes av arbeidsgiver etter drøftelser med de tillitsvalgte.

III. Avtalen

1. Fremgangsmåten

Tillitsvalgte eller arbeidsgiver kan kreve drøftelser om innføring av fleksibel arbeidstid.

2. Kjernetid og ytre arbeidstid

Med kjernetid menes det tidsrom hvor alle må være til stede.
Med ytre arbeidstid menes det tidsrom hvor arbeidstidens begynnelse og slutt kan variere fra dag til dag.

Kjernetiden er fra kl. 0900 til kl. 1430 hele året.
Den ytre arbeidstid er fra kl. 0600 til kl. 0900 og fra kl. 1430 til kl. 2100 mandag til fredag hele året.

Det kan likevel ikke arbeides mer enn 12 timer pr. dag eller 48 timer pr. uke.
Etter individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan det arbeides fleksitid også på frilørdager med inntil 5 timer mellom kl. 0700 og kl. 1800. Det er ikke anledning til å opparbeide plusstimer utenom ytre arbeidstid.

For fleksitid utbetales ikke godtgjørelse.
For arbeidstakere som har en annen arbeidstid kan arbeidsgiver og de tillitsvalgte avtale andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid, innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid i denne avtale.

3. Avregningsperioden
Det er tre avregningsperioder pr år
Fra 01.02 - 31.05
Fra 01.06 - 30.09
Fra 01.10 - 31.01

4. Tidsoverføring og avspasering av plusstimer
Det tillates overført 60 plusstimer eller 10 minustimer til neste avregningsperiode. Tid utover 10 minustimer medfører trekk i lønn. Plusstimer utover 60 blir strøket uten kompensasjon. Ved langtidsfravær grunnet sykdom og avvikling av den grunn ikke har vært mulig, skal det som et utgangspunkt ikke strykes timer. Timene overføres til neste avregningsperiode.

Arbeidstakere som omfattes av ordningen, er underlagt kontroll med arbeidstiden. Arbeidsgiver og arbeidstaker plikter å føre løpende kontroll med arbeidstiden og å påse at timebankene til enhver tid holdes innenfor de fastsatte grensene.

Det er et mål at plusstimer ikke strykes. I rimelig tid før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge og legge til rette hvordan opparbeidede plusstimer, som ikke kan overføres, skal avspaseres før avregningsperiodens utløp.
Ved behov kan arbeidsgiver pålegge at arbeidstaker avspaserer opparbeide plusstimer før avregningsperiodens utløp.

Avvikling av plusstimer i avregningsperioden skal godkjennes av arbeidsgiver på forhånd i hvert enkelt tilfelle.
Plusstimer og minustimer skal avvikles i oppsigelsestiden.
Hvis vedkommende arbeidstaker ønsker å avspasere både hele og halve dager, kan det avspaseres plusstimer tilsvarende i alt 24 hele dager pr. kalenderår.

Deltidsansatte kan ta ut antall avspaseringsdager forholdsmessig etter avtalt stillingsprosent.

5. Overtidsarbeid

Dersom arbeidsgiver pålegger en arbeidstaker å arbeide utover ordinær arbeidstid, det vil si før kl. 0800 eller etter 1530, er dette overtidsarbeid etter overenskomstens § 8.
Arbeidstaker kan ikke pålegges å arbeide fleksitid utover fastsatt arbeidstid.
Pålagt overtidsarbeid som etter avtale skal avspaseres og plusstimer i fleksiregnskapet, skal holdes adskilt.

6. Varighet

Særavtalen gjøres gjeldende fra 27. april 2026. Avtalen kan sies opp med 3 måneders varsel.

Oslo, 27. april 2026

For Avinor	For NTL
Arild Eilerås	Ørjan Kvalvåg

Del IV

DEL IV
Særavtaler Oslo Lufthavn

Arbeidstidsavtale for Oslo Lufthavn	s 74
Avtale Hjemmevakt revidert beløp 2026	s 78
Avtale om praktisering av AML kapittel 10	s 84
Protokoll vedr. Praktisering av AML-timer i Brann og redning og 12t turnuser	s 86
Protokoll fornyelse om utvidet arbeidstid	s 87
Avtale om utvidet arbeidstid AML §10-12, 4. Ledd. Skift i brann og redning	s 88
Protokoll Avtale om samlet arbeidstid på 16 timer pr dag	s 90
Særavtale NTL etter fusjon 11.01.2016	s 91
Særavtale om samarbeid og medvirkning Avinorkonsernet Avinor-NTL-NFF 31.01.22	s 95

Arbeidstidsavtale for Oslo Lufthavn AS

(redigert iht. protokoll fra overenskomstforhandlingene pr. 01.05.00)

§ 1 Gyldighetsområde

Avtalen gjelder ansattes tjeneste når denne er ordnet som skift og turnusarbeid.

Avtalen gjelder også for ansatte som normalt ikke utfører skift- og turnusarbeid når de gjør tjeneste som går inn i en oppsatt arbeidsplan.

Merknad! Avtalen kommer ikke til anvendelse når ansatte deltar i annet arbeid som ikke er skift- og turnusarbeid, som møter, arbeidsgrupper og lignende.

§ 2 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Arbeidstiden i hovedferieperioden skal gjennomsnittlig ikke overstige 37 timer pr. uke.

Perioden for gjennomsnittsberegning er 52 uker. Partene kan lokalt avtale en kortere periode, men ikke kortere enn 26 uker. Perioden fastsettes senest 2 uker før perioden begynner.

§ 3 Omfordeling av arbeidstid ved legeundersøkelse

Gjennomgåelse av legeundersøkelse pålagt i forskrift anses som tjenesteutøvelse og skal normalt utføres innenfor alminnelig arbeidstid.

Dersom dette ikke er mulig og legeundersøkelsen således må utføres i arbeidstakernes fritid, skal tiden for undersøkelsen kompenseres med tilsvarende fritid, og minst 2 timer. Kompensasjon for reisen til og fra legekontoret utbetales etter reglene om reiser i bedriftens tjeneste.

Hvis legeundersøkelsen foretas på arbeidstakers ukefridag eller turnusfridag og dette er tvingende nødvendig, gis fri fra et dagsverk tilsvarende en normal arbeidsdags lengde.

§ 4 Arbeidsplan

Dersom arbeidet skal utføres til forskjellige tider av døgnet skal det utarbeides en arbeidsplan i tråd med AML § 48. Arbeidsplanens lengde skal være minimum 4 uker, maksimum 13 uker, og foreligge godkjent senest 3 uker før arbeidsplanen iverksettes. Tidspunktet for ukefridagens- og turnusfridagens begynnelse og slutt avmerkes på arbeidsplanen ved utarbeidelse.

I forbindelse med utarbeidelse av arbeidsplan skal det påses at arbeidet på natt, lørdag, søn- og helgedager fordeles mest mulig likt i turnusperioden på de ansatte som følger samme turnus-/skiftordning. For ansatte med særskilte arbeidsoppgaver kan ovenstående fravikes etter drøftinger med tillitsvalgte.
Merknad! Ansatte med redusert arbeidstid, deltid og bare de som delvis er forutsatt å utføre vakttjeneste, får i den grad det er mulig, fordelt den slags arbeid forholdsvis.

§ 5 Endringer i arbeidsplanen

Mindre endringer i arbeidsplanen kan foretas etter drøftinger med stedstillitsvalgt.

Når ansatte blir fritatt for oppsatt vakt på bevegelige helligdager, helgeaftener etter kl. 13.00 eller onsdag før skjærtorsdag etter kl. 13.00, utbetales ikke kompensasjon når varsel om fritak er gitt minst 3 uker før den aktuelle vakt.

Endringer av arbeidsplanen kan gjennomføres etter slik forutgående behandling, og med de frister, som er fastsatt for utarbeidelse av arbeidsplanen (jfr. § 4).

- Ved endring av enhetens åpningstid
- Ved endring i bemanningen som ventes å vare ut over 3 måneder (med mindre arbeidsplanperioden er kortere)
- Ved militærøvelser som krever store omlegginger og som varer ut over 1 uke

§ 6 Daglig fritid

Arbeidstiden må ordnes slik at de ansatte får en arbeidsfri periode på minst 11 timer mellom to arbeidsperioder, dog således at når det er nødvendig for en hensiktsmessig avvikling av tjenesten kan den arbeidsfrie perioden gjøres kortere enn 11 timer, men ikke kortere enn 8 timer. Det skal også legges vesentlig vekt på arbeidstakernes interesse med hensyn til lengden av den arbeidsfrie perioden.

Merknad! Adgangen etter Arbeidsmiljølovens § 51 nr. 2, siste ledd kan benyttes.

§ 7 Ukentlig fritid

Den ukentlige fritid skal i gjennomsnitt være 36 timer. Dersom tjenestelige behov tilsier det kan det avtales med tillitsvalgte en kortere ukentlig fritid, men ikke kortere enn 28 timer i noen enkelt uke (AML § 51 nr 3, 2. ledd).

I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag (turnusfridag) som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn (evt. praktisert døgn, jfr. pkt. 7.6 Døgn-/ukeskille). Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.

§ 8 Døgn-/ukeskille

Når påtropping på nattevakt skjer kl. 22.00 eller senere, regnes hele vakten å ligge etter døgn-/ukeskillet. Når ettermiddags-/kveldsvakt slutter senest kl. 01.00 neste døgn, regnes hele vakten å ligge før døgn-/ukeskillet (AML § 54). I disse tilfeller berøres således ikke fridag på den dag da vakten begynner (kl. 22.00 eller senere), respektive slutter (senest kl. 01.00).

§ 9 Godtgjørelse for ordinært arbeid på bevegelige helligdager og helgeaften

Såfremt det utføres ordinært arbeid på bevegelige helligdager eller helgeaften (kl. 13.00–24.00) av kortere varighet enn 4 timer, kompenseres det utførte arbeid etter overenskomstens § 2.1 siste avsnitt, mens den resterende del opp til 4 timer kompenseres tilsvarende overtidsbetaling.

§ 10 Arbeid på søndager hyppigere enn annenhver søndag etter oppsatt arbeidsplan

For utført arbeid på 2 eller 3 søndager i trekk etter oppsatt arbeidsplan, hvor arbeidet ligger innenfor tidsrommet lørdag kl. 12.00–søndag kl. 24.00, skal det for de søndager der det er nødvendig med dispensasjon etter Arbeidsmiljølovens § 51, nr. 3 fjerde ledd, i tillegg til eventuell kompensasjon etter overenskomstens § 2.1 siste ledd dersom søndagen faller på bevegelig helligdag, utbetales kompensasjon tilsvarende forhøyet overtidsgodtgjørelse for minst 4 timer.

Merknad! Det samlede arbeid innenfor perioden lørdag kl. 12.00 til søndag kl. 24.00 legges til grunn for beregningen.

Kommentar: Denne bestemmelsen skal nyttes når det utføres arbeid på 2 eller 3 søndager i trekk etter oppsatt arbeidsplan og kompensasjon utbetales kun for de(n) søndag(er) det er nødvendig med dispensasjon fra AML § 51 nr. 3 fjerde ledd.

Dette gjelder ikke for overtid som medfører såkalt "hyppig søndagstjeneste", for dette se avtalens § 11 .

§ 11 Utbetaling av tillegg ved fravær

Det utbetales full lønn (jfr. overenskomstens § 3, 2. avsnitt) for tjenestefri ved kurs i regi av OSL / Avinor (tidl. Luftfartsverket), andre beordrede kurs og organisasjonsmessige oppdrag utført i henhold til Hovedavtalen.

§ 12 Kompensasjon for overtidsarbeid på ukefridager etc.

1. For pålagt overtidsarbeid på ukefridag eller turnusfridag utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse for minimum 4 timer.

   Merknad! Dette forstås slik at ved pålagt overtidsarbeid som faller innenfor tidsrommet av ukefridager eller turnusfridager gis det kompensasjon for minimum 4 timer for den del av arbeidet som faller innenfor disse dager, såfremt ikke overtidsarbeidet finner sted i tilknytning til ordinær vakt. I så fall blir hele overtidsarbeidet å godskrive som overtid time for time.

   Dersom ukefridagen eller turnusfridagen er direkte knyttet til hverandre, ses hele fritidsperioden under ett.

   Skjer det flere tilbeordringer innenfor den fastsatt fritidsperioden på slike fridager enkeltvis eller over en samlet fritidsperiode for disse dager, gis det minimumskompensasjon ved hver slik tilbeordring.

2. For pålagt overtidsarbeid på ukefridag og turnusfridag som samtidig er bevegelig helligdag eller helgeaften utbetales godtgjørelse med timelønn tillagt 340 % for minimum 4 timer.

§ 13 Kompensasjon for overtidsarbeid på ukentlig fridag på søndag

Dersom det blir pålagt overtidsarbeid på ukentlig fridag på søndag, og den ansatte har utført arbeid foregående søndag eller skal utføre ordinært arbeid etterfølgende søndag, skal det utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse for minimum 4 timer.

I tillegg skal arbeidstaker gis ny fritid time for time innen påfølgende uke. Kan slik fritid ikke gis, har arbeidstakeren krav på å få denne tiden kompensert med vanlig timelønn. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan slik ny fritid alternativt gis innen 12 måneder.

Eksempel: 2 timer overtid gir forhøyet overtidsgodtgjørelse for 4 timer, samt fritid eller timelønn i 2 timer.

§ 14 Kompensasjon for overtidsarbeid på bevegelige helligdager og helgeaften

Ved pålagt overtidsarbeid på bevegelige helligdager og helgeaftener utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse for minimum 4 timer. I tillegg utbetales ekstra timelønn time for time.

Bestemmelsen om minimum 4 timer gjelder ikke dersom overtidsarbeidet finner sted i direkte tilknytning til ordinær vakt / tjeneste, enten før eller etter.

§ 15 Minimumskompensasjon for pålagt overtidsarbeid

Pålagt overtidsarbeid godskrives med minst 2 timer såfremt overtidsarbeidet ikke finner sted i direkte tilknytning til annen vakt. I sistnevnte tilfelle godskrives overtid time for time. Med arbeid i direkte tilknytning til annen vakt menes arbeid så vel før som etter annen vakt.

§ 16 Endring av vakt innenfor samme kalenderdøgn (fra 1.1.2010)

Dersom en ansatt tas ut av ordinær vakt for å tiltre annen vakt i samme kalenderdøgn, utbetales timelønn tillagt 50 % for den tid som faller utenfor vedkommendes ordinære vakt.

Eksempel:

Eksempel 1:

Ordinær vakt:	0600 – 1500	9 timer
Ny vakt:	1400 – 2200	8 timer
Ut over ordinær vakt 1500 – 2200		7 timer kompenseres

Eksempel 2:

Ordinær vakt:	2200 – 0700	9 timer
Ny vakt:	1400 – 2200	8 timer
Ut over ordinær vakt	1400 – 2200	8 timer kompenseres

§ 17 Ekstraarbeid i forbindelse med avspasering

Vakt og deler av vakt som er godkjent avspasert er fritid. Eventuelt pålagt ekstraarbeid på slik godkjent fritid kompenseres tilsvarende overtidsarbeid.

§ 18 Varighet

Avtalen gjelder med virkning fra 1. januar 2000 til og med 31. desember 2001 og forlenges automatisk med ett år av gangen dersom ikke en av partene har sagt opp avtalen innen 3 måneder før utløpsdatoen.

AVTALE MED NTL
OM HJEMMEVAKT FOR ANSATTE VED
OSLO LUFTHAVN AS

1. GENERELT

1.1. Avtale om hjemmevakt for ansatte ved Oslo Lufthavn AS (OSL) er inngått mellom OSL og NTL og regulerer hjemmevakttjeneste for personell i selskapet.

1.2. Hjemmevakttjenestens formål er å ha kvalifiserte arbeidstakere tilgjengelig for å kunne foreta nødvendig feilretting. Ansatte omfattet av denne avtalen skal etter behov kunne innkalles til aktivt arbeid for å kunne foreta nødvendig feilretting innenfor og utenfor den alminnelige arbeidstiden.
Hjemmevakt i OSL skal i hovedsak legges utenfor arbeidstiden. Hvis det er behov for å legge hjemmevakt innenfor arbeidstiden, skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

Der hvor denne avtale gjøres gjeldende (jfr. pkt. 2.1), er angjeldende arbeidstakere forpliktet til å utføre hjemmevakt.

Arbeidsgiver plikter å frita arbeidstaker for å delta i hjemmevaktordning når det foreligger helsemessige eller vektige sosiale årsaker.

Hjemmevakten skal legges til rette på en slik måte at det ikke legges beslag på mer enn høyst nødvendig fritid for arbeidstaker.

Denne avtalen er ikke ment å dekke hjemmevaktordninger som er knyttet til helkontinuerlig skifttjeneste. Avtalen er imidlertid ikke til hinder for at slike ordninger kan avtales separat i de tilfeller partene er enige om dette.

Det kan besluttes at tilsatte med redusert arbeidstid og deltidsansatte skal delta i hjemmevaktordningen med et timetall og kompensasjon som fastsettes i forhold til den ansattes andel av full arbeidstid.

1.3. Hjemmevakt innebærer at vedkommende arbeidstaker innenfor et bestemt tidsrom (hjemmevaktsperioden) til enhver tid skal være tilgjengelig på telefon eller annet kommunikasjonsmiddel. Arbeidstakeren skal på anmodning yte bistand og så raskt som mulig rykke ut til aktiv tjeneste. Under enhver omstendighet skal

arbeidstakeren kunne møte opp på arbeidsplassen og starte feilretting innen 2 timer etter varsling. Arbeidstakeren plikter å utføre tjenesten ved utkalling.

1.4. Når arbeidstaker utfører aktiv tjeneste i h.h.t. denne avtale, kan dette også foregå i den arbeidsfrie perioden (særavtale etter AML § 10-8 (3)).

1.5. I de tilfeller hjemmevakt medfører at arbeidstaker ikke oppnår ukentlig fritid, jfr. AML
§ 10-8 (2), med normalt ukeskille midnatt søndag/mandag, flyttes ukeskillet til midnatt lørdag/søndag istedenfor. Den ukentlige fritid skal være 36 klokketimer i gjennomsnitt, og ikke kortere enn 28 klokketimer (særavtale etter AML § 10-8 (3)).

1.6. Når det uføres aktiv feilretting fra hjemmet via teknisk utstyr og/eller telefon, og som normalt ville ha medført utrykning, utbetales overtid (50%/100%) for den faktiske tid. Ordningen har som målsetting å sikre hurtige korrektive tiltak, samt bidra til reduksjon i antall utrykninger med derigjennom reduserte kostnader for selskapet. Med feilretting i hjemmet forstås:

- Direkte feilretting via teknisk utstyr i hjemmet som tidligere ville ha ført til utrykning.
- Indirekte feilretting ved at man rettleder andre personer via teknisk utstyr og/eller telefon og hvor alternativet ville ha vært utrykning.

2. FREMGANGSMÅTE VED INNFØRING OG OPPHØR AV HJEMMEVAKT

2.1. **Arbeidsgiver vurderer behovet for hjemmevakt og avgjør etter at drøftinger er gjennomført:**

- **om det skal opprettes hjemmevakt**
- **hvem som skal inngå i hjemmevakten**
- **tidsrommet og omfang av hjemmevakten**
- **om hjemmevakten skal legges utenfor eller innenfor den alminnelig arbeidstid, eller om hjemmevakten skal legges delvis utenfor og delvis innenfor alminnelig arbeidstid**
- **om en eventuell tidligere opprettet/eksisterende hjemmevakt skal opphøre, jfr. pkt. 2.2.**

Arbeidstaker skal ikke gå oftere hjemmevakt enn hver 4. uke. Unntaksvis kan hjemmevakten være hyppigere ved enkelttilfeller og i tidsbegrensende perioder etter avtale med arbeidstaker.

2.2. Hvis arbeidsgiver ønsker å avvikle en hjemmevaktordning, må det gis 2 måneders varsel før hjemmevakten kan falle bort.

2.3. Arbeidsgiver har ansvaret for å drøfte nødvendige prosedyrer vedrørende varsling og utkalling av arbeidstaker.

3. ARBEIDSPLAN

3.1. Særskilt arbeidsplan for hjemmevakt skal utarbeides i samsvar med gjeldende overenskomst. I planen føres opp hjemmevaktens totale lengde og hvor stor del av den som regnes med i den alminnelige arbeidstid.

Hjemmevaktordningen berører ikke reglene om oppsett og utarbeidelse av den del av arbeidsplanen som viser den alminnelige arbeidstid og fritid. Heller ikke skal aktiv tjeneste i forbindelse med hjemmevakt sees i sammenheng med dette.

3.2. Arbeidsplanens lengde skal være i samsvar med gjeldende lover og avtaler, og skal foreligge godkjent/fastsatt i samsvar med denne.

3.3. Vedrørende utarbeidelse av hjemmevaktplan og arbeidsplan for alminnelig arbeidstid og forholdet til ukentlig sammenhengende fritid vises til AML § 10-8.

4. GODTGJØRING FOR HJEMMEVAKT **Regulert pr 01.04.26**

4.1. **Ved de enheter hvor hjemmevakt etableres (kfr. pkt. 2.1) gis godtgjørelse for utført hjemmevakt og for utrykning under hjemmevakt i samsvar med etterfølgende regler:**

a) Hjemmevakt lagt utenfor alminnelig arbeidstid godtgjøres etter følgende satser pr. år:

Oppsatt hjemmevaktsplan med snitt hjemmevakttimer pr. uke:	Pensj.giv. (1102)	Ikke pensj. (1104)	Totalt
30 til 35 timer	52 265	157 076	209 341
27,5 timer eller mer pr uke	52 265	147 365	199 630
25 timer eller mer pr uke	52 265	134 494	186 759
22,5 timer eller mer pr uke	52 265	123 213	175 478
20 timer eller mer pr uke	52 265	111 918	164 183
17,5 timer eller mer pr uke	52 265	100 636	152 901
15 timer eller mer pr uke	52 265	89 497	141 762
12,5 timer eller mer pr uke	52 265	78 213	130 478
10 timer eller mer pr uke	52 265	67 890	120 155
7,5 timer eller mer pr uke	52 265	50 002	102 267
5 timer eller mer pr uke	52 265	33 058	85 323
Mindre enn 5 timer pr uke	52 265	6 135	58 400

Tillegget utbetales som et månedlig tillegg som fremkommer med å dele hjemmevakttillegget med 12. Kr. 52 265 av tillegget er pensjonsgivende.

For hjemmevakt lagt på bevegelige helligdager (jfr. definisjonen i overenskomstens § 7.4) gis et tillegg på kr. 1 199 pr. tilfelle. (Lta 2041)

b) Hjemmevakt lagt innenfor alminnelig arbeidstid godtgjøres med timelønn etter omregningsfaktor 1:5. Det gis et tillegg for hjemmevakt lagt innenfor arbeidstiden på kr. 4 371 pr. mnd (Lta 1125). Tillegget er pensjonsgivende. For hjemmevakt på bevegelige helligdager utbetales timelønn tillagt 140% for den beregnede tid.

c) De faste satsene for hjemmevakt i pkt. a, den pensjonsgivende delen og hjemmevakttillegget på kr. 4 371 pr. måned i pkt. b, reguleres årlig i tilsvarende den prosentvise økningen av skifttilleggene i forbindelse med årlige B-forhandlinger, jfr. overenskomstens § 4.

d) Utført hjemmevakt som ekstratjeneste utenfor oppsatt arbeidsplan, og den andel av hjemmevakt i oppsatt arbeidsplan som overstiger 35 timer pr uke, godtgjøres lik satsen for overtid (50%/100%/140%) for det beregnede timetall (1:5).

e) Utrykning under hjemmevakt godtgjøres lik satsen for overtid (50%/100%/140%), med minstetid 2 timer (inkludert gang/reisetid).

Minstetidsberegning gjelder likevel ikke når arbeidet tar til mindre enn 2 timer før oppsatt arbeidstids begynnelse eller i umiddelbar tilknytning til oppsatt arbeidstids avslutning.

Følger flere utrykningsoppdrag etter hverandre brukes minstetidsberegningen for det etterfølgende oppdrag bare når det tar til senere enn 2 timer etter at det første oppdraget er påbegynt. Dette forutsetter at det første oppdraget er avsluttet og at arbeidstakeren er kommet hjem igjen.

4.2. Kompensasjon etter denne avtalen gis til alle arbeidstakere i selskapet med stillinger innenfor stillingsgruppe 6 til og med 3, uavhengig av hvorvidt stillingen er unntatt AML kap X.

4.3. Dersom tjenestebil ikke stilles til disposisjon for arbeidstaker på hjemmevakt, dekkes reiseutgifter ved utrykning tur/retur hjemsted/arbeidssted/oppmøtested i h.h.t. gjeldende overenskomst.

4.4. For de som inngår i hjemmevaktordningen dekkes p.t. inntil summen av abonnementsavgift for Telenor Basis abonnement for tradisjonell telefon og inntil Kr. 300,- i samtaleutgifter pr. kvartal. Når tjenstlige hensyn tilsier det kan også ISDN-abonnement dekkes etter avtale med Avdelingssjef. Utgiftsdekningen følger skattereglene for trekkfri telefongodtgjørelse. Det er anledning til å benytte andre teleoperatører enn Telenor.

4.5. Arbeidstaker har krav på å opprettholde godtgjørelser i h.h.t. oppsatt hjemmevaktplan etter reglene om lønn under sykdom i h.h.t. gjeldende overenskomst.

5. GYLDIGHET

Denne avtalen erstatter avtale av 31.01.03 om hjemmevakt for ansatte ved Oslo Lufthavn AS og gjøres gjeldende f.o.m. 01.02.05 t.o.m. 31.12.05. Avtalen gjelder videre for 1 år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med 3 måneders varsel.
Avtalen ble revidert med virkning fra 01.04.26

Oslo, 02.06.26

Nina Røise

Avinor AS

Øyvar Kvalvåg

NTL

Avtale om praktisering av Arbeidsmiljølovens kapitel 10, mellom Oslo Lufthavn AS og Norsk Tjenestemannslag

1. Avtalens parter og virkeområde

Avtalen er inngått mellom Oslo Lufthavn AS og LO Stat/Norsk Tjenestemannslag (NTL) og gjelder for NTLs medlemmer i Oslo Lufthavn AS som arbeider skift og turnus.

Avtalen skal bidra til tilfredsstillende drift ved Oslo Lufthavn. Ansatte som omfattes av avtalen plikter å delta i ordningen samt bidra til stabil drift av lufthavnen.

2. Arbeid på søn- og helge- høytidsdager

Med hjemmel i Arbeidsmiljølovens § 10-12 pkt. 4 (fagforening med innstillingsrett) er det enighet om følgende:

- Dersom det blir pålagt overtidsarbeid på ukentlig fridag på søndag, og den ansatte har utført ordinært arbeid foregående søndag eller skal utføre ordinært arbeid etterfølgende søndag, skal den ansatte kompenseres med en ny fridag på minimum 8 timers varighet. Fritiden skal avvikles så snart som mulig. I tillegg skal det utbetales timelønn for hver arbeidet overtidstime. Når dette medfører arbeid på tre søndager i strekk, skal den fjerde søndag alltid være fri. Denne bestemmelsen går foran S 13.2. avsnitt i Arbeidstidsavtalen.

- Det gis 3 ekstra fridager pr. år med minimum 9 timers lengde som kompensasjon for gjennomsnittsberegning av helge- og høytidsdager som ikke er søndag. Partene er enige om at dette innebærer uendret turnusmønster på helge/høytidsdager. Avvikling av fridagene følger Ferielovens bestemmelser om fastsettelse og varsling.

- Ledere skai gi ansatte fri på helge- og høytidsdager så framt tjenesten tillater det, uavhengig av om fritiden er innarbeidet i arbeidsplan.

- Arbeidstid på 48 timer i løpet av 7 dager (AML § 10-5) kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden i en enkelt uke ikke overstiger 54 timer.

- Det kan utføres ordinært arbeid på inntil 13 timer. Innføring av vakter over 9 timer på enheter som ikke har dette ved avtaleinngåelse, forutsetter avtale med tillitsvalgt.

- Det kan utføres samlet arbeidstid på inntil 16 timer forutsatt avtale med tillitsvalgt. Samlet arbeidstid ut over 13 timer kompenseres med timelønn tillagt overtidsgodtgjørelse (100%) tillagt en timelønn for minimum to timer, jf aml § 10-6, 8. ledd. Det gis kompenserende hvile på minst 11 timer i etterkant av arbeid ut over 13 timer.

3. Overtid

Partene er enige om at det kan arbeides overtid inntil 15 timer i løpet av 7 dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 40 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker (AML § 10-6 (5)). Overtid ut over 200 timer skal først godkjennes av tillitsvalgt for den enkelte arbeidstaker.

Overtidsarbeid etter ovenstående kan bare pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til det (AML § 10-6 (7)).

4. Varighet

Denne avtalen gjelder f.o.m. 18.10. 2007 t.o.m. 28.02. 2009, og videre for ett år av gangen hvis ikke en av partene sier den opp med 7 måneders varsel. Avtalen er revidert 08.06.12.

Avtalen forutsetter årlig godkjenning av LO Stat innen utgangen av mars.

Oslo, 09.06.12

For Oslo Lufthavn AS

For Norsk Tjenestemannslag

For Norsk Tjenestemannslag

PROTOKOLL

fra forhandlinger mellom

Oslo Lufthavn AS og LO Stat/Norsk Tjenestemannslag

Det har i perioden 1 august t.o.m. d.d. vært gjennomført forhandlinger vedrørende praktisering av arbeidsmiljølovens kapittel 10 og bruk av innstillingsrett i § 10-12.

Tilstede under ett eller flere av forhandlingsmøtene:

Ole Hansen NTL
Mona Westvang NTL
Frank Robert Johansen NTL
Tormod Østgård NTL
Kjell-Åge Hjelpdahl OSL
Geir Larsen OSL

Lise Olsen NTL
Øystein Gudbrands LO Stat
Morten Øye LO Stat
Sverre Harvet Spekter
Lars Haukaas Spekter

Partene er enige i samsvar med vedlagte avtale.

Partene er enige om at fritiden i avtalens pkt. 2, kulepunkt 2 praktiseres slik:

- De som har 33,6 og 35,5 timers arbeidsuke: 3 x 9 timer fritid
- De som bare går 12 timers vakter: 3 x 12 timer fritid
- Brann- og redning: 2 x 12 timer og 1 x 24 timer fritid

Partene vil etablere en administrativ retningslinje om avvikling av ferie.

Partene er enige om at avtalens pkt 2, kulepunkt 1, går foran Arbeidstidsavtalens § 13.

Det pågår et arbeid i Avinor for å vurdere omgjøring av variable tillegg til fastlønn. Når dette arbeidet er sluttført vil partene i OSL vurdere dette opp mot tilsvarende ordninger i OSL

Partene har startet en gjennomgang av lufthavnens bemanningssituasjon. Arbeidet skal være gjennomført innen 01.03.08, og en oppbemanningsplan skal være klar 01.06.08. Hensikten med arbeidet skal være å sørge for at lufthavnen får en bemanning som sikrer stabil drift og spesielt redusere bruken av overtid.

Oslo 19.10.2007

For Oslo Lufthavn AS

For Norsk Tjenestemannslag

Protokoll fra forhandlingene om forlengelse av «Avtale om utvidet arbeidstid etter Arbeidsmiljølovens§ 10-12, 4. ledd for ansatte som arbeider skift ved Brann- og redningstjenesten ved Oslo Lufthavn AS».

Forhandlingene ble gjennomført i Bjørvika den 6. april 2016. Tilstede

ved forhandlingene:

Kjell-Åge Hjelpdahl	Avinor
Jostein Kleven	NTL
Ole Hansen	NTL
Tor Erik Granum	NTL

Partene ble enige om følgende:

Dagens avtale forlenges til 31. mars 2017.

Avtalen forutsetter årlig godkjennelse av LO Stat innen utgangen av mars. Ved manglende godkjenning fra LO Stat forlenges avtalen med 6 måneder fra 1. april 2017.

Verneombudet har deltatt i prosessen og gitt sin uttalelse.

Oslo, 06.04.16

For Avinor AS

For norsk Tjenestemannslag

Avtale om utvidet arbeidstid etter Arbeidsmiljølovens § 10-12, 4. ledd for ansatte som arbeider skift i seksjonen Utrykning ved Oslo Lufthavn.

Innledning

Som utgangspunkt for avtalen ligger et uttrykt ønske fra de ansatte i seksjonen Utrykning ved Oslo lufthavn, om videreføring av en turnus basert på døgnvakter med dobbel døgnvakt i helgen (lørdag og søndag sammenhengende).

Avtalen forlenges til 31.03.2025, og det er en forutsetning at ordningen evalueres i god tid før avtalens utløp. Evalueringen skal skje i nært samarbeid med de tillitsvalgte og vernetjenesten. Bedriftshelsetjenesten skal bistå i evalueringen annet hvert år. Det skal gjennomføres en anonym spørreundersøkelse blant de ansatte i brann- og redningstjenesten som en del av evalueringen. Resultatene av evalueringen skal være klare innen utgangen av februar 2025.

Avtalen

Partene (Avinor AS og Norsk Tjenestemannslag) er enige om at unntak fra arbeidsmiljølovens § 10-4 gis i henhold til lovens § 10-12 4. ledd, med følgende forutsetninger:

1. Gjennomsnittlig arbeidstid er 42 timer for en 4 ukers skiftplan. Arbeidstiden inkluderer både aktiv og passiv tid, samt måltider og fysisk trening.

2. Arbeidstiden kan ikke i noen enkelt uke overskride 48 timer.

3. Arbeidstiden kan gjennomføres som 24 timers vakter.

4. Ved 24 timers vakter må det være minst to påfølgende fridøgn.

5. Vakt på lørdag og søndag kan være sammenhengende.

6. Helgevakt kan ikke pålegges oftere enn hver 4. uke.

7. Flyplassens regularitet er avhengig av at bemanningen til enhver tid tilfredsstiller kravene til minimumsbemanning. For å opprettholde denne minimumsbemanningen er det anledning til å pålegge inntil 2 timer overtid i etterkant av vakt. Slik overtid kan kun pålegges ved plutselig sykdomsforfall som meldes samme dag og ved forsinket mannskap. Det kan i tillegg som en frivillig ordning arbeides ytterligere 2 timer overtid i tilknytning til de 2 pålagte timene i etterkant av vakt (til sammen 4 timer sammenhengende). Dette i tilfeller der det trengs mer enn de 2 pålagte timene for å skaffe nytt mannskap og/ eller vente på forsinket mannskap.

8. Pålagt arbeid på fridager/ fridøgn regnes som overtid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse.

9. Arbeidstid med aktiv tjeneste fra mandag til fredag gjennomføres på følgende måte

   - 8 timer aktiv tjeneste (eksklusiv måltider og fysisk trening) i perioden 0800 - 1900.
   - Ved avslutning av vakten 0700 - 0800 benyttes tiden til frokost, klargjøring av soverom, samt nedrigging og overlevering av utstyr.

10. Arbeidstid med aktiv tjeneste på lørdag og søndag er 6 timer.

11. Arbeidstid med aktiv tjeneste på helge- og høytidsdager, samt påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften er 6 timer.

12. Det forutsettes at tjenesteoppdrag i løpet av den passive tiden begrenses til utrykning/beredskap. Dersom det allikevel blir utført ordinære tjenesteoppdrag i den passive tiden godtgjøres dette med timelønn tillagt 50 % for hver arbeidede time.

13. Arbeidstidsordningen i henhold til denne avtalen skal evalueres i god tid før avtalens utløp, jf. Innledningen. Partene skal ha avklart en forlengelse eller ikke innen utgangen av februar 2025.

14. Avtalen løper for ett og ett år av gangen, dog ikke lenger enn til 31.03.2025. I avtaleperioden kan avtalen sies opp med 3 måneders varsel. Avtalen bortfaller ved utløp, dersom partene ikke blir enige om å fornye/ forlenge den. Ved bortfall av dagens turnus eller annen turnus basert på fire vaktlag er partene enige om å forlenge ordningen i 4 måneder etter avtalens utløp. Ved forlengelse på grunn av bortfall av turnus basert på fire vaktlag skal medlemmer av NTL kompenseres med kr 3,250,- pr mnd frem til ny turnus er iverksatt.

Avtalen inngås for perioden 01.04.2024 - 31.03.2025.

Oslo 11.03.24

Nina Røise
For Avinor AS

Øyvar Kvalvåg
For Norsk Tjenestemannslag

Protokoll
Deltakere på møtet:

Ole Hansen (NTL), Kjell-Åge Hjelpdal (OSL), Anne Furuseth (OSL).

Møtedato: 29.10.12

Avtale om samlet arbeidstid på 16 timer pr dag.

Det vises til AML-avtale mellom LO Stat/Norsk Tjenestemannslag og Oslo Lufthavn AS, inngått 09.06.12.

Under punkt 2 (punkthull 6) er følgende tekst:

- Det kan utføres samlet arbeidstid på inntil 16 timer forutsatt avtale med tillitsvalgt. Samlet arbeidstid ut over 13 timer kompenseres med timelønn tillagt overtidsgodtgjørelse (100%) tillagt en timelønn for minimum to timer, jf aml § 10-6, 8. ledd Det gis kompenserende hvile på minst 11 timer i etterkant av arbeid ut over 13 timer.

Partene er enige om at avtalen gjelder for alle avdelinger i Oslo Lufthavn AS hvor NTL har medlemmer som arbeider skift og turnus.

- Avtalen gjelder ikke for Brann-Utrykning som har egen avtale for turnus.
- Avtalen gjelder ikke etter nattevakter og i sin helhet for Plasstjenesten i perioden hvor det eventuelt avtales hjemmevakt/beredskapsavtale.

Videre er partene enige om at bruk av samlet arbeidstid inntil 16 timer, skal brukes i begrenset omfang, og ikke som en normal skiftordning.

Avtalen om inntil 16 timer gjelder også for byttevakter, men ikke etter nattevakter. Det tilkommer heller ikke kompensasjon som fremgår under punkt 2 (punkthull 6) i avtalen ved byttevakter inntil 16 timer.

Gardermoen, 8/4-13

OSL v/Kjell-Åge Hjelpdahl

9-4-13

NTL v/Ole Hansen

Særavtale

Det inngås særavtale som fraviker §§ 6, 7, 8 og x-tabell i Overenskomst mellom Avinor AS og Norsk Tjenestemannslag, som gjelder for ansatte som hele eller deler av året arbeider skift og turnus i enheter med operasjonell drift ved Oslo Lufthavn AS (OSL) som er stedlig knyttet til Oslo Lufthavn på fusjonstidspunktet. Det samme gjelder for nytilsatte i nevnte enheter.

1. Lønnssystemet

Generelt

Lønnssystemet består av 6 stillingsgrupper. Lønnstabellen angir garantert minstelønn og garantert lønnsutvikling i stillingsgruppe 3, 4, 5 og 6. Lønnstabell for OSL følger som vedlegg l. Alle satser er endret pr. 01.04.26.

a) Arbeidstakere som har fordelt sin arbeidstid over hele døgnet, med mer enn 1 nattevakt i gjennomsnitt pr. uke, tilkommer et tillegg på kr. 124 507,- pr. år.

b) Arbeidstakere som har fordelt sin arbeidstid over hele døgnet, med inntil 1 nattevakt i gjennomsnitt i uken, tilkommer et tillegg på kr. 100 651,- pr. år.

c) Arbeidstakere som har fordelt sin arbeidstid hovedsakelig i tidsrommet kl. 06.00 - 24.00 (mer enn 3 timer ordinært arbeid i gjennomsnitt pr. uke mellom kl. 21.00 - 06.00) tilkommer et tillegg på kr. 75 568,- pr. år.

d) Arbeidstakere som har fordelt sin arbeidstid hovedsakelig i tidsrommet kl. 06.00 24.00 (inntil 3 timer ordinært arbeid i gjennomsnitt pr. uke mellom kl. 21.00 - 06.00) tilkommer et tillegg på kr. 50 403,- pr. år.

e) Arbeidstakere som ikke utfører nattarbeid, men som utfører regelmessig arbeid på søn- og helgedager og/eller som utfører ordinært arbeid minst hver tredje søndag (jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-4 (4) b og c tilkommer et tillegg på kr. 23 248,- pr. år. Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 1300.

Ovennevnte skifttillegg justeres årlig prosentvis i samsvar med det generelle lønnstillegget under B-forhandlingene.

Skifttillegget inkluderer ikke kompensasjon for bevegelige helligdager. Når arbeid utføres på disse dager kompenseres dette særskilt med timelønn tillagt 140%.

Skifttilleggene som angitt over i punkt a) til e) er pensjonsgivende fullt ut. Helligdagskompensasjon er ikke pensjonsgivende.

2. Arbeidstidsbestemmelser

Arbeidstid

Den alminnelige ukentlige arbeidstid er 37,5 timer i gjennomsnitt. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 0700 og kl. 1700 og fordeles på ukens 5 første virkedager.

Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette drøftes med de ansattes organisasjoner.

Basert på kriteriene i Arbeidsmiljøloven (AML) §10-4 (4) og (5), skal den alminnelige ukentlige arbeidstid for skift-/turnusarbeid i gjennomsnitt ikke overstige henholdsvis 35 1/2 timer/uke og 33,6 timer/uke.

Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid kan gjennomføres med inntil 48 timer/uke og inntil 9 timer/dag.

Arbeidstakere som pålegges tjeneste i form av delt dagsverk, kompenseres med kr. 275,-pr. arbeidsdag. Arbeidstakere som må møte frem flere enn to ganger pr. arbeidsdag kompenseres med ytterligere kr. 475,- pr. fremmøte.

For turnusarbeider er minimum vaktlengde 4 timer. Dette gjelder ikke ved delt dagsverk.

Helge- og høytidsdager

1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er normalt fridager dersom tjenesten tillater.

Dersom tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 1300 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag samt pinse-, jul- og nyttårsaften.

Overtid/mertid

Pålagt overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige. Overtidsarbeid og merarbeid må ikke gjennomføres som en fast ordning, men søkes fordelt på en slik måte at det ikke blir for stor belastning for den enkelte.

For ansatte med redusert arbeidstid i hht. Arbeidsmiljølovens § 10-2 (4) og for deltidsansatte, kompenseres pålagt ekstraarbeid med ordinær timelønn. Pålagt ekstraarbeid ut over overenskomstens grenser for daglig og ukentlig arbeidstid kompenseres også for disse ansatte som overtid.

Pålagt overtidsarbeid, jfr. forannevnte regler, kompenseres slik:

Timelønn tillagt	50 %	for perioden kl. 06.00 - 20.00, mandag til fredag.
Timelønn tillagt	100 %	for perioden kl. 20.00 - 06.00, samt for lørdager og søndag.
Timelønn tillagt	150 %	for helge-/høytidsdager, og etter kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

Pålagt overtidsarbeid godskrives med minst 2 timer så fremt overtidsarbeidet ikke finner sted i direkte tilknytning til ordinært arbeid/annen vakt.

Pålagt overtidsarbeid på ukefridag/turnusfridag kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse (100%).

Pålagt opparbeidet overtid kan, etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle, avspaseres time for time. I tillegg til avspaseringen har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegg evt. forhøyet overtidstillegg).

Avtalen gjelder fra tidspunktet for fusjon mellom Avinor AS og Oslo Lufthavn AS til og med 31.03.16. Videre følger denne særavtalen Overenskomsten.

Oslo, 8. oktober 2015

Avinor AS

NTL Avinor

Oslo Lufthavn AS

NTL OSL

Lønnstabell pr. 01.04.26

Gr.	Garantert minstelønn	Garantert lønnsutvikling	Stillinger på stige
6	587 160	617 530	Renholder, Bud
	612 090	625 030	Lufthavnbetjent, Driftstekniker, Elektriker
	587 160	617 530	Øvrige stillinger uten krav til fagbrev
	612 090	625 030	Øvrige stillinger m/krav til fagbrev
5	605 080	638 200	Nestvaktsjef, Fagansvarlig Mask. Tekn. Fagansvarlig landside, Driftskoordinator, Driftsoperatør d.s., Sikkerhetskoord., Renholdskoord., Elektrokoord. Banesyst., Tekn.dok.forv., Plankonsulent, Sekretær, Regnskapssekretær, Konsulent (lønn), Flyplassvert/vertinne, Info.sekretær. AIS-konsulent
4	638 480	659 730	Vaktsjef, Branninsp., Driftkoord.t.tj., Driftsingeniør, Driftsing. IT, Systemkons., Vedlikeholdsplanl., Arkivleder tekn.dok., Arkivleder, Opplæringsleder, Informasj.kons., Oppl.-/personalkons., Personalkons., Innkjøper, Senior matr.forv., Regnskapskons., Kontraktsing., Lønningssjef, Markedskons./analytiker. Trafikkplanlegger. AIS-konsulent m/fagansvar
3	686 080	719 980	Seksjonsleder, Systeming., Økonomikons., Forhandlingskons., Markedsanal./Økonom, Markedsanalytiker, Kontraktsansvarlig, Eiendomskons., Miljøkons., Juridisk rådgiver, Skatte- og avgiftsrådgiver.

Garantert lønnsutvikling i stillingsgruppe 6

Fra ansettelse i stilling gis den enkelte minimum kr. 5000,- i lønnsutvikling pr. år inntil nivået for garantert lønnsutvikling er nådd.

Garantert lønnsutvikling i stillingsgruppe 3, 4 og 5

Garantert lønnsutvikling oppnås innen maksimalt 6 år i stillingen.

Særavtale om samarbeid og medvirkning Avinorkonsernet

1. Intensjon

Særavtalen skal bidra til å understøtte målet i hovedavtalen § 28 og utfyller hovedavtalens regler om samarbeid og medvirkning, jf. §§ 29 (6) og 45 (3).

Avinorkonsernet (Avinor) og fagforeningene er enige om at alle har et felles ansvar for å utvikle en god, åpen og løsningsorientert samarbeidskultur i konsernet/selskapet, basert på Avinors atferdsverdier (åpen, ansvarlig, handlekraftig og kundeorientert). Forutsigbarhet i partssamarbeidet skal skje gjennom gjensidig informasjonsutveksling og god involvering. Partene skal gis mulighet til å forberede og planlegge ressursbruk til beste for Avinor.
Forholdene må legges til rette slik at den enkelte ansatte, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på virksomhetens alminnelige arbeid, jf. hovedavtalen § 29 (2). For å sikre reell innflytelse er det viktig at de tillitsvalgte involveres så tidlig som mulig. Partene vil spesielt understreke viktigheten av å så tidlig som mulig involvere tillitsvalgte og berørte ansatte i forbindelse med organisasjonsendringer.
Arbeidsgiver og fagforeningene har en gjensidig plikt til å tilby opplæring i hovedavtalen/samarbeidsavtalen. Slik opplæring er partene enige om at det er en fordel å samordne. Det oppfordres til slik opplæring både lokalt og sentralt i selskapene.

2. Parter

Særavtalen gjelder mellom Avinor AS, Avinor Flysikring AS og Svalbard lufthavn AS samt følgende foreninger i selskapene: NTL og NFF.

3. Samarbeid/medvirkningsarenaer

Partene plikter etter hovedavtalen å ta initiativ til og aktivt støtte opp om å medvirke til samarbeid, jf. hovedavtalen § 29 (1). I tillegg til løpende dialog er partene enige om følgende etablerte samarbeids/medvirkningsarenaer:

Drøftinger

3.1 Informasjons- og drøftingsmøter (ID-møter)

Informasjons- og drøftingsplikten/retten etter hovedavtalen §§ 30-32 og 42 ivaretas som hovedregel gjennom månedlige informasjons- og drøftingsmøter (ID-møter) på de områder/nivåer i selskapene der det fattes beslutninger (driftsenhets-, divisjons, selskaps- eller konsernnivå).
På enheter der partene er enige om at informasjons- og drøftingsplikten/retten utøves av lokale arbeidsutvalg, gjelder reglene om drøftinger her tilsvarende for arbeidsutvalget.

3.2 Andre drøftingsmøter

Saker etter hovedavtalen §§ 30-32 og 42 som arbeidsgiver plikter å drøfte og som ikke er meldt inn til ID-møtet innen fastsatte frister, gjennomføres ved behov.

Det er fortrinnsvis den/de fagforeningene som berøres av saken som deltar i drøftingen. Dagsorden og saksdokumenter skal uansett sendes alle fagforeninger til orientering.

3.3 Saksbehandlingsregler for drøftinger

Saker som ønskes behandlet i drøftingsmøter etter pkt. 3.1 og 3.2, skal meldes inn skriftlig med en beskrivelse av saken.

Med mindre partene blir enige om noe annet, plikter partene å møte til drøftinger med en varslingsfrist på minimum en 1 uke. Dagsorden og saksdokumenter skal sendes ut med samme frist, med mindre partene blir enige om noe annet.
Det skrives referat fra drøftingsmøtene. Dersom saken faller inn under hovedavtalen §§ 31 og 42, skal det skrives drøftingsprotokoll som underskrives av begge parter.
Dersom partene finner det hensiktsmessig og er enige om det, kan drøftingene i sin helhet avholdes digitalt eller ved e-postkorrespondanse

Gjensidig informasjonsutveksling

3.4 Informasjonsmøter

Partene understreker betydningen av gjensidig og løpende informasjonsutveksling på alle beslutningsnivåer for å styrke samarbeid og tillit mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og de ansatte.
Informasjonsmøter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte avholdes etter behov. Både arbeidsgiver og fagforeningene kan ta initiativ til slike møter.
Det skrives referat fra informasjonsmøtet dersom en av partene fremsetter ønske om dette.

3.5 Konsultasjonsmøter

Konsultasjonsmøter er møter mellom konsernsjef, administrerende direktør i Avinor Flysikring og lederne for fagforeningene i konsernet.
Konsultasjonsmøter avholdes minst 2 ganger per år. Ytterligere møter avholdes etter behov.
Det lages et kortfattet referat/oppsummering fra konsultasjonsmøtene.

3.6 Samarbeidskonferanser

Det avholdes årlig minst en samarbeidskonferanse i konsernets selskaper med deltakere fra selskapsledelsen og de tillitsvalgte
Ved behov avholdes en samarbeidskonferanse på konsernnivå med deltakere fra konsernledelsen og de tillitsvalgte.
Fagforeningene skal som hovedregel kunne møte med inntil 3 deltagere på samarbeidskonferansene. Ytterligere deltakelse kan avtales med arbeidsgiver.
Samarbeidskonferansene bør ha et overordnet og strategisk fokus på samarbeidet i konsernet. Både fagforeningene og arbeidsgiver har ansvar for å fremme innspill til innhold og tema samt forberede og gjennomføre innlegg på samarbeidskonferansen.

Det lages et kortfattet referat/oppsummering fra konferansene.

3.7. Ansattes deltakelse i arbeids- og prosjektgrupper mm

Ved etablering av arbeids- og prosjektgrupper, bør berørte ansatte sikres reell innflytelse, jf. hovedavtalen § 29, fjerde ledd. Oppnevnte tillitsvalgte eller andre representanter for de ansatte deltar på lik linje med øvrige medlemmer i arbeids/prosjektgruppen.

4. Tillitsvalgte rettigheter og plikter

4.1 Tillitsvalgte antall og fordeling

Fagforeninger med forhandlingsrett etter hovedavtalen § 5 kan velge en tillitsvalgt som skal representere fagforeningen på selskaps- og konsernnivå.
Fagforeninger med forhandlingsrett etter hovedavtalen § 5 kan i tillegg velge en tillitsvalgt på hver enhet/enhetsnivå som har beslutningsmyndighet i saker som omfattes av hovedavtalen §§ 30-32.

Fagforeningene skal skriftlig underrette arbeidsgiver om hvem som er valgt som tillitsvalgt, jf. hovedavtalen §§ 46 og 48.

4.2 Tildeling av årsverk/del av årsverk til tillitsvalgtarbeid

Fagforeninger kan etter søknad tildeles årsverk eller deler av årsverk for å utføre vervet som tillitsvalgt (omtalt som «frikjøp»). Disse tillitsvalgte gis permisjon fra sin ordinære stilling i valgperioden.
Fagforeninger som organiserer 375 medlemmer eller mer kan etter søknad tildeles en heltids tillitsvalgtressurs. Søknad innvilges for valgperioden (den periode den tillitsvalgte er valgt av fagforeningen).
Etter en helhetsvurdering kan en fagforening etter søknad tildeles deler av årsverk til tillitsvalgtarbeid/tillitsvalgtressurs. Det skal i vurderingen av om permisjon skal innvilges foretas en interesseavveining mellom fagforeningens/tillitsvalgtes og driftsenhetens/arbeidsgivers behov, jf. hovedavtalen § 45.
Tillitsvalgte med hel eller delvis permisjon for å fungere som tillitsvalgt, anses for denne delen å inneha en særlig uavhengig stilling i henhold til aml. § 10-12 (2).

4.3 Tillitsvalgte avlønning og godtgjørelse

For tillitsvalgte med hel eller delvis permisjon for å fungere som tillitsvalgt, avtales en lønnsinntekt som tilsvarer den lønnsinntekten som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive eventuelle tillegg etter oppsatt arbeidsplan. Kompensasjon for eventuell reisetid/ekstra belastning avtales som en del av lønnsinntekten.

Informasjons-, drøftingsmøter mm.

Tillitsvalgte som ikke har hel eller delvis permisjon tilstås særskilt møtegodtgjørelse for tillitsvalgte når arbeidsgiver innkaller til drøftelser eller informasjonsmøter i henhold til hovedavtalen del II, jf. hovedavtalen § 51 (2). Tilsvarende gjelder for deltagelse på andre møter, samlinger, prosjekter og arbeidsgrupper i regi av arbeidsgiver. Godtgjørelsen er begrenset til timer (møtevirksomhet og reisetid) som faller utenom den tillitsvalgtes fastsatte arbeidstid etter oppsatt arbeidsplan. Reisetid beregnes etter overenskomstens ordinære regler.

Avinor dekker reise og opphold for deltakelse i møter etter annet avsnitt i henhold til overenskomstene og konsernets overordnede policy/retningslinje for reisevirksomhet.

Forhandlingsmøter

For deltakelse i forhandlingsmøter gis tjenestefri uten trekk i lønn, jf. hovedavtalen § 51, første ledd. I samråd med arbeidsgiver kan det i tillegg gis fri uten trekk i lønn til nødvendig forberedende arbeid til slike møter. Det tilstås ikke godtgjøring for deltakelse i forhandlingsmøter på den tillitsvalgtes fritid. Det tilstås som hovedregel ikke dekning av reiseutgifter eller kostgodtgjørelse for deltakelse i forhandlingsmøter.

4.4 Tjenestefri for tillitsvalgtarbeid

Tjenestefri for tillitsvalgte gis etter bestemmelsene i hovedavtalen. Tillitsvalgte skal av hensyn til driften så snart som mulig melde fra til leder om fremtidig behov for fravær for å utføre vervet som tillitsvalgt.
Etter begrunnet søknad kan tillitsvalgte gis fri uten trekk i lønn til nødvendige forberedelser i forbindelse med store og/eller komplekse prosesser.

4.5 Digital saksbehandling og distribusjonskanaler

Tillitsvalgte på alle nivåer, kan vederlagsfritt benytte Avinors interne distribusjonskanaler og e-mailnett i forbindelse med informasjon til medlemmene.
Sentrale tillitsvalgte (jf. pkt. 4.1 første ledd) kan ved behov tilbys egen Avinor-PC for å utføre sitt verv.

6. Medvirkning ved ansettelser

Tillitsvalgtes primære rolle ved ansettelser er å ivareta interessene både til de som allerede er ansatt ved enheten og interessene til den som blir intervjuet. Herunder skal tillitsvalgt påse at intervjuet gjennomføres i henhold til lov- og avtaleverket.
Den fagforening som organiserer flest medlemmer innenfor det området som skal rekruttere, skal tilbys å delta med én tillitsvalgt i intervju av kandidatene som har søkt på stillingen.
Ved ansettelse i stillinger der flere fagforeninger har særlige interesser i ansettelsen (f.eks.
spesielle fag- eller lederstillinger), skal arbeidsgiver - dersom tillitsvalgte ber om det - vurdere om det skal åpnes for at ytterligere én tillitsvalgt skal kunne delta i intervjuene. Dersom anmodningen ikke tas til følge, påligger det den tillitsvalgte som deltar å koordinere eventuelle innspill fra de øvrige fagforeningene.
Arbeidsgiver beslutter etter forutgående dialog/samarbeid med de som deltar i intervjuet hvem som skal tilbys stillingen/ansettes.
Dersom tillitsvalgt er uenig i hvilken kandidat som skal tilbys stillingen, kan tillitsvalgt skriftlig redegjøre for sitt syn. Redegjørelsen skal gjøres kjent for dem som skal beslutte ansettelsen.
Tillitsvalgte har taushetsplikt om søkerne og øvrige forhold vedkommende blir kjent med i ansettelsesprosessen.

7. Varighet

Særavtalen gjelder fra 1. februar 2022 til 31. desember 2023. Dersom særavtalen før dette tidspunkt ikke sies opp med en måneds varsel, gjelder den videre ett år av gangen med samme oppsigelsestid.