

# Innholdsfortegnelse

## DEL I

<b>Overenskomst NTL – Avinor AS, Svalbard AS og FS AS</b>	<b>s 1 - 12</b>
§ 1 Avtaleparter og virkeområde	s 1
§ 2 Lønnssystem	s 1
§ 3 Definisjoner	s 1
§ 4 Reguleringsbestemmelser	s 2
§ 5 Ansettelse	s 2
§ 6 Arbeidstidsbestemmelser	s 2
§ 7 Kompensasjoner for ordinært arbeid/ulempetillegg	s 4
§ 8 Kompensasjon for overtidsarbeid	s 6
§ 9 Utbetaling av lønn	s 7
§ 10 Overgang til lavere lønnet stilling på grunn av sykdom m.v.	s 7
§ 11 Lønn under sykdom	s 7
§ 12 Lønn under fødsels- og adopsjonspermisjon	s 8
§ 13 Lønn under barns og barnepassers sykdom	s 10
§ 14 Lønn under repetisjonsøvelse	s 10
§ 15 Velferdspermisjoner	s 10
§ 16 Reiser i bedriftens tjeneste	s 10
§ 17 Andre bestemmelser	s 10
§ 18 Lærlingelønn	s 11
§ 19 Overenskomstens ikrafttreden og varighet	s 11

## DEL II s 13 - 22

LØNNSTABELL X  
PROTOKOLL FRA AVSLUTTENDE FORHANDLINGER 2016  
RIKSMEKLERENS MØTEDAGBOK 2016

## DEL III s 23 - 64

SÆRAVTALER AVINOR AS / SVALBARD AS  
Protokoller

## DEL IV s 65 - 110

SÆRAVTALER AVINOR FLYSIKRING AS  
Protokoller

## DEL V s 111 - 140

SÆRAVTALER OSLO LUFTHAVN  
Protokoller

# Innledning

## Overenskomst NTL - Avinor

Årets lønnsoppgjør 2016 ble gjennomført mellom 11 April og 17 Juni. Vi hadde brudd og kom i mekling men klarte å danne en enighet og løsning på våre utfordringer i oppgjøret. Spesielt på området pensjon. Man finner møtedagboken fra oppgjøret i heftet vårt.

Vi har valgt å endre utformingen på vårt overenskomsthefte og mener den nå har en bedre sortering og vil være enklere å finne frem i. Overenskomsten er nå lik i Avinor, Flysikring og på Oslo Lufthavn.

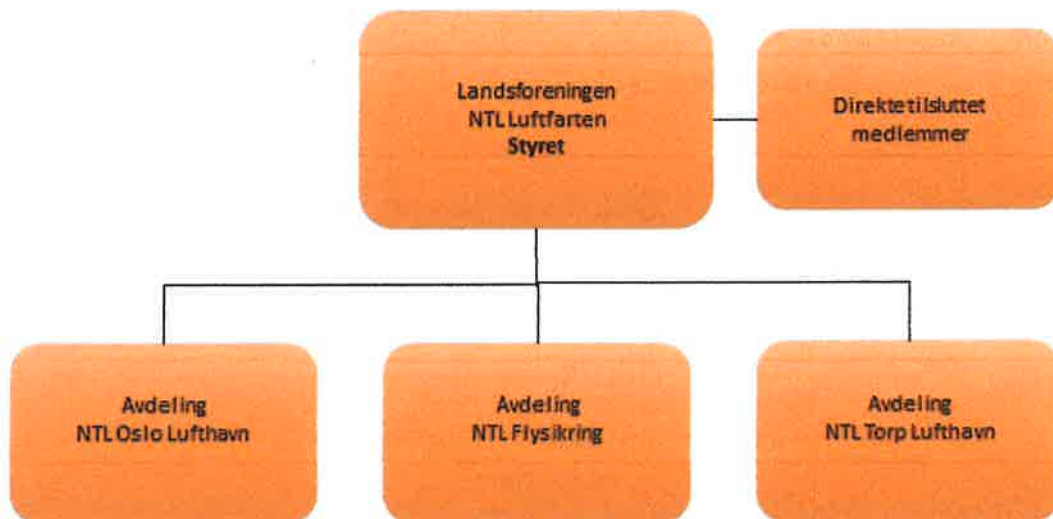
Overenskomsten vil nå ligge fremst. Vi sorterer alle særavtaler for den avdelingen man tilhører. Avinor AS har sine særavtaler for seg, Flysikring AS sine særavtaler for seg og Oslo lufthavn for seg. Svalbard AS vil følge under Avinor sine særavtaler.

Vi oppfordrer alle medlemmer og spesielt tillitsvalgte til å sette seg godt inn i avtaleverket og så langt det lar seg gjøre, løse saker på lavest mulig nivå.

NTL Luftfarten har i ekstraordinært representantskapsmøte den 15 mars 2016 vedtatt nye særvedtekter. Alle avdelinger i NTL Luftfarten vil være omfattet av disse. Særvedtektene blir også tilgjengelige i vårt nye overenskomst hefte.

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.

# Overenskomst 2016 - 2018

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 lønssystem 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 Lønssystem

- 2.1 Tabell X – hovedlønnstabell, se vedlegg 1.
- 2.2 Tabell B – tilleggslønnstabell, jf. statens hovedtariffavtale pr. 31. desember 2002.
- 2.3 Stillingsinnplassering – Lønnsrammer, jf. statens hovedtariffavtale pr. 31. desember 2002.
- 2.4 Stillingsinnplassering – Lønnsplaner, jf. statens hovedtariffavtale pr. 31. desember 2002.

## § 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
  - i perioden skal det innledes samtaler om lønn dersom en av partene ber om det.

## **§ 5 Ansettelse**

- 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 klokke timer 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 klokke timer.

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 vekten å ligge etter døgn-/ukeskillet. Når ettermiddags-/kveldsvakt slutter senest kl. 01.00 neste døgn, regnes hele vekten å ligge før døgn-/ukeskillet. I disse

tilfeller berøres således ikke fridag på den dag da vekten 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 18,00 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. 3000,- pr. år. Det faste tillegget er pensjonsgivende i sin helhet og inngår ikke i grunnlag for pensjonsgivende variable tillegg.

#### 7.2 Nattillegg:

For ordinært arbeid mellom kl 20.00 og 06.00 kompenseres med et tillegg på kr 95,00 pr. arbeidet time.

#### 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 35,00 pr. arbeidet time.

#### 7.4 Tillegg for delt dagsverk:

Arbeidstakere som pålegges tjeneste i form av delt dagsverk, kompenseres med kr. 275,00 pr. arbeidsdag. Arbeidstaker som må møte frem flere enn to ganger pr. arbeidsdag kompenseres dette med ytterligere kr. 475,00 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 godtgjøres 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 Turnus- eller ukefridag på helge- og høytidsdager og aftener som ikke er søndag

Turnusarbeidere som har turnus- eller ukefridag på helge- og høytidsdager som ikke er søndag, samt onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften etter kl 1300.

Dersom slike dager fremkommer på arbeidsplan som turnus- eller ukefridag, skal dette kompenseres med ekstra fri av et dagsverks lengde. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales overtidsgodtgjørelse for 8 timer (50 %).

Slik kompensasjon gis kun en gang for samme forhold.

## 7.8 Forskjøvet arbeidstid

Når det oppstår ekstraordinære forhold kan den ordinære arbeidstiden forskyves med minimum ett døgnns 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 med 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 stønadperioden 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 Andre bestemmelser**

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 overtidarbeid 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.



F A N E 1

1.





## DEL II

Lønnstabell Avinor AS, Flysikring AS og Svalbard AS	s 13
Protokoll fra fase 3 forhandlinger 2016      LO stat - Spekter	s 15
Riksmeklers møtedagbok 2016	s 16



**Avinor AS, Avinor Flysikring AS og Svalbard lufthavn AS**  
**X-LØNNSTABELL FOR AVINOR-ANSATTE TILKNYTTET LO OG YS**

Gjeldende fra 01.04.2016

Trinn	KR Brutto	Bruttolønn OU			Pensjonsinnskudd		Nettolønn		
		pr år	pr mnd	pr dag	Pr år	Pr mnd	pr år	pr mnd	pr dag
1	340 050	339 881	28 323,40	944,10	6 801	566,80	333 080	27 756,70	925,20
2	342 450	342 281	28 523,40	950,80	6 849	570,80	335 432	27 952,70	931,80
3	344 850	344 681	28 723,40	957,40	6 897	574,80	337 784	28 148,70	938,30
4	347 250	347 081	28 923,40	964,10	6 945	578,80	340 136	28 344,70	944,80
5	349 650	349 481	29 123,40	970,80	6 993	582,80	342 488	28 540,70	951,40
6	352 050	351 881	29 323,40	977,40	7 041	586,80	344 840	28 736,70	957,90
7	354 450	354 281	29 523,40	984,10	7 089	590,80	347 192	28 932,70	964,40
8	356 850	356 681	29 723,40	990,80	7 137	594,80	349 544	29 128,70	971,00
9	359 250	359 081	29 923,40	997,40	7 185	598,80	351 896	29 324,70	977,50
10	361 650	361 481	30 123,40	1 004,10	7 233	602,80	354 248	29 520,70	984,00
11	364 050	363 881	30 323,40	1 010,80	7 281	606,80	356 600	29 716,70	990,60
12	366 450	366 281	30 523,40	1 017,40	7 329	610,80	358 952	29 912,70	997,10
13	368 850	368 681	30 723,40	1 024,10	7 377	614,80	361 304	30 108,70	1 003,60
14	371 450	371 281	30 940,10	1 031,30	7 429	619,10	363 852	30 321,00	1 010,70
15	374 450	374 281	31 190,10	1 039,70	7 489	624,10	366 792	30 566,00	1 018,90
16	377 750	377 581	31 465,10	1 048,80	7 555	629,60	370 026	30 835,50	1 027,90
17	381 050	380 881	31 740,10	1 058,00	7 621	635,10	373 260	31 105,00	1 036,80
18	384 450	384 281	32 023,40	1 067,40	7 689	640,80	376 592	31 382,70	1 046,10
19	387 850	387 681	32 306,80	1 076,90	7 757	646,40	379 924	31 660,30	1 055,30
20	391 450	391 281	32 606,80	1 086,90	7 829	652,40	383 452	31 954,30	1 065,10
21	395 050	394 881	32 906,80	1 096,90	7 901	658,40	386 980	32 248,30	1 074,90
22	398 750	398 581	33 215,10	1 107,20	7 975	664,60	390 606	32 550,50	1 085,00
23	402 450	402 281	33 523,40	1 117,40	8 049	670,80	394 232	32 852,70	1 095,10
24	406 350	406 181	33 848,40	1 128,30	8 127	677,30	398 054	33 171,20	1 105,70
25	410 250	410 081	34 173,40	1 139,10	8 205	683,80	401 876	33 489,70	1 116,30
26	413 850	413 681	34 473,40	1 149,10	8 277	689,80	405 404	33 783,70	1 126,10
27	417 450	417 281	34 773,40	1 159,10	8 349	695,80	408 932	34 077,70	1 135,90
28	421 050	420 881	35 073,40	1 169,10	8 421	701,80	412 460	34 371,70	1 145,70
29	424 650	424 481	35 373,40	1 179,10	8 493	707,80	415 988	34 665,70	1 155,50
30	428 250	428 081	35 673,40	1 189,10	8 565	713,80	419 516	34 959,70	1 165,30
31	431 950	431 781	35 981,80	1 199,40	8 639	719,90	423 142	35 261,80	1 175,40
32	435 650	435 481	36 290,10	1 209,70	8 713	726,10	426 768	35 564,00	1 185,50
33	439 350	439 181	36 598,40	1 219,90	8 787	732,30	430 394	35 866,20	1 195,50
34	443 150	442 981	36 915,10	1 230,50	8 863	738,60	434 118	36 176,50	1 205,90
35	447 050	446 881	37 240,10	1 241,30	8 941	745,10	437 940	36 495,00	1 216,50
36	450 850	450 681	37 556,80	1 251,90	9 017	751,40	441 664	36 805,30	1 226,80
37	455 150	454 981	37 915,10	1 263,80	9 103	758,60	445 878	37 156,50	1 238,60
38	459 450	459 281	38 273,40	1 275,80	9 189	765,80	450 092	37 507,70	1 250,30
39	463 850	463 681	38 640,10	1 288,00	9 277	773,10	454 404	37 867,00	1 262,20
40	468 550	468 381	39 031,80	1 301,10	9 371	780,90	459 010	38 250,80	1 275,00
41	473 150	472 981	39 415,10	1 313,80	9 463	788,60	463 518	38 626,50	1 287,60
42	478 350	478 181	39 848,40	1 328,30	9 567	797,30	468 614	39 051,20	1 301,70
43	483 450	483 281	40 273,40	1 342,40	9 669	805,80	473 612	39 467,70	1 315,60
44	488 750	488 581	40 715,10	1 357,20	9 775	814,60	478 806	39 900,50	1 330,00
45	494 050	493 881	41 156,80	1 371,90	9 881	823,40	484 000	40 333,30	1 344,40
46	499 550	499 381	41 615,10	1 387,20	9 991	832,60	489 390	40 782,50	1 359,40
47	505 150	504 981	42 081,80	1 402,70	10 103	841,90	494 878	41 239,80	1 374,70
48	510 950	510 781	42 565,10	1 418,80	10 219	851,60	500 562	41 713,50	1 390,50
49	516 750	516 581	43 048,40	1 434,90	10 335	861,30	506 246	42 187,20	1 406,20

## X-LØNNSTABELL FOR AVINOR-ANSATTE TILKNYTTET LO OG YS

Gjeldende fra 01.04.2016

Trinn	KR Brutto	Bruttolønn OU			Pensjonsinnskudd		Nettolønn		
		pr år	pr mnd	pr dag	Pr år	Pr mnd	pr år	pr mnd	pr dag
50	522 650	522 481	43 540,10	1 451,30	10 453	871,10	512 028	42 669,00	1 422,30
51	528 650	528 481	44 040,10	1 468,00	10 573	881,10	517 908	43 159,00	1 438,60
52	534 950	534 781	44 565,10	1 485,50	10 699	891,60	524 082	43 673,50	1 455,80
53	541 650	541 481	45 123,40	1 504,10	10 833	902,80	530 648	44 220,70	1 474,00
54	547 850	547 681	45 640,10	1 521,30	10 957	913,10	536 724	44 727,00	1 490,90
55	554 550	554 381	46 198,40	1 539,90	11 091	924,30	543 290	45 274,20	1 509,10
56	561 250	561 081	46 756,80	1 558,60	11 225	935,40	549 856	45 821,30	1 527,40
57	567 950	567 781	47 315,10	1 577,20	11 359	946,60	556 422	46 368,50	1 545,60
58	575 150	574 981	47 915,10	1 597,20	11 503	958,60	563 478	46 956,50	1 565,20
59	582 350	582 181	48 515,10	1 617,20	11 647	970,60	570 534	47 544,50	1 584,80
60	589 550	589 381	49 115,10	1 637,20	11 791	982,60	577 590	48 132,50	1 604,40
61	597 350	597 181	49 765,10	1 658,80	11 947	995,60	585 234	48 769,50	1 625,70
62	605 550	605 381	50 448,40	1 681,60	12 111	1 009,30	593 270	49 439,20	1 648,00
63	613 850	613 681	51 140,10	1 704,70	12 277	1 023,10	601 404	50 117,00	1 670,60
64	622 050	621 881	51 823,40	1 727,40	12 441	1 036,80	609 440	50 786,70	1 692,90
65	630 350	630 181	52 515,10	1 750,50	12 607	1 050,60	617 574	51 464,50	1 715,50
66	638 550	638 381	53 198,40	1 773,30	12 771	1 064,30	625 610	52 134,20	1 737,80
67	646 850	646 681	53 890,10	1 796,30	12 937	1 078,10	633 744	52 812,00	1 760,40
68	655 050	654 881	54 573,40	1 819,10	13 101	1 091,80	641 780	53 481,70	1 782,70
69	664 350	664 181	55 348,40	1 844,90	13 287	1 107,30	650 894	54 241,20	1 808,00
70	673 650	673 481	56 123,40	1 870,80	13 473	1 122,80	660 008	55 000,70	1 833,40
71	686 050	685 881	57 156,80	1 905,20	13 721	1 143,40	672 160	56 013,30	1 867,10
72	695 250	695 081	57 923,40	1 930,80	13 905	1 158,80	681 176	56 764,70	1 892,20
73	704 550	704 381	58 698,40	1 956,60	14 091	1 174,30	690 290	57 524,20	1 917,50
74	714 350	714 181	59 515,10	1 983,80	14 287	1 190,60	699 894	58 324,50	1 944,20
75	725 050	724 881	60 406,80	2 013,60	14 501	1 208,40	710 380	59 198,30	1 973,30
76	739 950	739 781	61 648,40	2 054,90	14 799	1 233,30	724 982	60 415,20	2 013,80
77	754 750	754 581	62 881,80	2 096,10	15 095	1 257,90	739 486	61 623,80	2 054,10
78	774 650	774 481	64 540,10	2 151,30	15 493	1 291,10	758 988	63 249,00	2 108,30
79	794 450	794 281	66 190,10	2 206,30	15 889	1 324,10	778 392	64 866,00	2 162,20
80	814 450	814 281	67 856,80	2 261,90	16 289	1 357,40	797 992	66 499,30	2 216,60
81	834 450	834 281	69 523,40	2 317,40	16 689	1 390,80	817 592	68 132,70	2 271,10
82	854 450	854 281	71 190,10	2 373,00	17 089	1 424,10	837 192	69 766,00	2 325,50
83	874 450	874 281	72 856,80	2 428,60	17 489	1 457,40	856 792	71 399,30	2 380,00
84	894 450	894 281	74 523,40	2 484,10	17 889	1 490,80	876 392	73 032,70	2 434,40
85	919 450	919 281	76 606,80	2 553,60	18 389	1 532,40	900 892	75 074,30	2 502,50
86	944 450	944 281	78 690,10	2 623,00	18 889	1 574,10	925 392	77 116,00	2 570,50

## PROTOKOLL

### Avsluttende sentrale forhandlinger om overenskomst i overenskomstområde 3 (Avinor) i Spekter området

År 2016, den 20. mai, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO Stat vedrørende overenskomst for område 3 (Avinor).

Forhandlingene ble ført på grunnlag av hovedavtalens § 7 femte ledd, protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO Stat den 5. og 6. april 2016 og protokoll fra de lokale forhandlingene.

#### Tilstede:

For Spekter  
Anne-Kari Bratten  
Lars Haukaas

For LO Stat  
Eivind Gran  
Lise Olsen

Partene konstaterte at det ikke var oppnådd enighet i overenskomstområdet.

LO Stat meddelte at forhandlingene derfor var brutt.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For LO Stat

  
\_\_\_\_\_  
Anne-Kari Bratten

  
\_\_\_\_\_  
Eivind Gran

## RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2016-029 mellom

LO STAT  
på den ene side

og

SPEKTER  
på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2016 - Overenskomstområde 3 Avinor

Den 16. og 17. juni 2016 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3 under ledelse av mekler Mats Wilhelm Ruland.

### Til stede for partene:

LO Stat:

Lise Olsen, Eivind Gran, Fredrik Oftebro, Tor Erik Granum, Ragnar Bøe Elgsaas, Jostein Kleven, Ørjan Kvalvåg, Siv Baumann, Helge Løbergli, Ole Hansen, Geir Larsen og Sissel Bråthen.

Spekter:

Anne-Kari Bratten, Mari Hermansen, Ragne Eikrem, Nina Røise, Steinar Tverelv, Kjell-Åge Hjelpdahl, Marisa Retamar, Asbjørn Grebstad, Cathrine C. Hennig, Lars Haukaas, Stian Bøe, Ingvild Dahl Dørnes og Stein Gjerding.

### Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra LO Stat, mottatt 26. mai 2016.
2. Riksmeklingsmannens forbud mot arbeidsstans, datert 27. mai 2016.
3. LO Stat begjæring om at meklingen avsluttes, datert 10. juni 2016.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren fremla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Arbeidsgiver aksepterer forslaget. Arbeidstaker sender forslaget til uravstemming med anbefaling. Svarfrist ble satt til 5. juli 2016 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 01.25.



Mats Wilhelm Ruland

## MEKLERENS FORSLAG

I sak 2016-029 mellom SPEKTER og LO STAT

### I ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr. 12.000 pr. årsverk med virkning fra 1. april 2016.

Lønnstabellens (X-tabellen og lønnstabellen ved Oslo Lufthavn) satser økes tilsvarende det generelle tillegget på alle trinn.

Skifttillegg (Oslo Lufthavn) jf. Særavtale etter fusjonen pkt. 1 a-e justeres med 2,6 %.

Natttillegg jf. overenskomstens del B § 7.2, justeres fra kr. 92 til kr. 95.

Delt dagsverk, jf. overenskomstens del B § 7.4, satsene økes med kr 25,- fra kr 250,- til kr 275,- og fra kr 450,- til kr 475,-.

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

### II OVERENSKOMSTENS DEL A

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 6. april 2016.

### III OVERENSKOMSTENS DEL B

Overenskomstens del B for Avinor AS fremgår av vedlegg 1 og for Avinor Flysikring AS som vedlegg 2. Endringer som fremgår av møteboken redigeres inn.

### IV SÆRAVTALER AVINOR AS

Særavtalene (S 3) som følger overenskomsten videreføres for en ny periode. Det samme gjelder særavtaler som ble inngått ved Oslo Lufthavn ved fusjoneringen og som følger overenskomsten (S 3).

#### 1. Avtale om feilretting utenom ordinær arbeidstid og hjemmevakt innen flynavigasjonstjenester

Revidert avtale om feilretting utenom ordinær arbeidstid og hjemmevakt innen flynavigasjonstjenester, gjøres gjeldende i Avinor AS med de endringer som fremkommer i vedlegg 3.

2. Avtale om tillegg for ansatte i brann og redning som oppfyller medisinske og fysiske krav til stillingen

Med virkning fra 1.7.2016, inngås en avtale om følgende tillegg for ansatte i brann og redning med medisinske og fysiske krav til stillingen:

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

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 nytt EU-regelverk (det vil si; enten Avinors arbeidsrelaterte fysiske test, eller Arbeidstilsynets veiledning om helseundersøkelse og fysiske tester for røyk- og kjemikaliedykkere: Standardtest for fysisk utholdenhet og muskelstyrke).

Unntak:

Tillegget gis ikke til ansatte ved Oslo Lufthavn.

Ved inngåelse av denne avtale er partene enige om at 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 opphører fra og med 1.7.2016.

Tillegg for ansatte i seksjon Utrykning ved Oslo lufthavn

Med virkning fra 1.4.2016 gis følgende tillegg for ansatte i seksjon Utrykning ved Oslo lufthavn, som er omfattet av Avtale om vilkår for ansatte i seksjon Utrykning som ikke består helsesjekk iht. Arbeidstilsynets Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen og som tilfredsstiller de til enhver tid gjeldende medisinske og fysiske krav til stillingen:

- Inntil 50 år – kr. 5.000
- Fra 50 år – kr. 7.500
- Fra 55 år – kr. 10.000
- Fra 60 år – kr. 12.500

Tilleggene erstatter tidligere røykdykker tillegg.

V SÆRAVTALER AVINOR FLYSIKRING AS

Følgende avtaler og andre ordninger som gjaldt for NTL Luftfarten i Avinor AS videreføres til tidligere avtalt utløp for NTL Luftfarten i Avinor Flysikring AS med endringer i navn på selskap:



- *Avtale om praktisering av AML kap. 10*
- *Avtale om fleksibel arbeidstid*
- *Avtale om flyttegodtgjørelse*
- *Avtale om undervisningsgodtgjørelse*
- *Avtale om fritid i samband med opplæring*
- *Protokoll til avtale om fritid i samband med opplæring*
- *Særavtale LTT-fullmektiger for å sikre stabil drift ved flygekontrollenhetene*
- *Særavtale LTT-fullmektiger om økt arbeidstid*
- *Avtale LTT-fullmektiger som har fylt 55 år i 2006-2008*
- *Avtale om arbeid på mellomliggende søndag*
- *Avtale om undervisningsgodtgjørelse for FNT*
- *Kompensasjon for pålagte kurs – sist endret 2012*
- *Særavtale om tjenester for Avinor på fjelltoppstasjoner*
- *Avtale om feilretting utenom ordinær arbeidstid og hjemnevakt innen flynavigasjonstjenesten - endres i tråd med vedlegg 3*
- *Særavtale oppdrag på petroleumsinnretninger til havs, 1.6.2012-31.6.2014*

## VI PENSJON

Partene viser til protokoll fra hovedoppgjøret i 2014 hvor det var enighet om å gjennomføre en utredning for å kartlegge alternative tjenstepensjonsordninger og leverandører. Det er i perioden 2014 - 2016 påbegynt en felles prosess mellom Avinor og de tillitsvalgte.

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å utrede alternative tjenstepensjonsordninger som alternativ for dagens pensjonssystem i Avinor. Formålet med en eventuell ny pensjonsordning er at det ikke skal medføre lavere pensjonsnivå enn dagens ordning.

Avinor skal innen 15. september 2016 innkalle partene til møte for å avtale framdrift og arbeidsform.

Utredningen skal minst ta for seg følgende problemstillinger:

- Særaldersgrenser
- Uføre/ektefelle/etterlattepensjoner
- Tidligpensjon/AFP
- Utbetalingstid
- Kjønnsnøytralitet
- Pensjonsnivå

Partene kan i arbeidet be om at andre problemstillinger utredes.

Dersom organisasjonene krever det skal det i arbeidet hentes inn alternative utredere/pensjonseksperter.

Framdriften for Avinor Flysikring AS prioriteres slik at det er mulig å innføre en evt ny pensjonsordning ved mellomoppgjøret pr 1. april 2017.

Dersom partene lokalt ikke blir enige om ny tjenstepensjonsordning, kan det søkes bistand fra Spekter og LO Stat.

Til møteboken

Avinor AS vil i overenskomstperioden ikke endre gjeldende tjenstepensjonsordninger, med mindre partene blir enige om noe annet.

## VII ØVRIGE FORHOLD

### a) Vinterhjelper

I den administrative retningslinjen for avlønning av vinterhjelper endres nivå 5 med kr. 5.000 til kr. 441.650.

I tillegg justeres alle fem nivåer tilsvarende det generelle tillegget.

### b) Til møteboken - Forståelse av overenskomstens del B § 6.1, andre ledd

Overenskomstens del B § 6.1, andre ledd lyder:

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

Det er i forhandlingene oppstått spørsmål om hvorvidt et daglig dagsverks lengde minimum skal være 4 timer også i de tilfeller det er oppsatt møter i arbeidsplanen.

Avinor mener at partene ved etablering av denne bestemmelsen i 2014 ikke hadde til hensikt å regulere minimum lengde på dagsverk når det er oppsatt møter i arbeidsplanen, ref. ordlyden «vaktlengde». Normalt vil personalmøter legges i tilknytning til ordinært arbeid/vakt, og problemstillingen er da ikke aktuell. Problemstillingen er kun relevant i de tilfeller der arbeidstaker kun er oppsatt med obligatoriske møter i arbeidsplanen. Avinor vil til tross for sin prinsipielle forståelse av § 6.1, akseptere at dersom det i arbeidsplanen er oppsatt møter, skal dagsverket minimum være 4 timer. Avinor forutsetter at arbeidstakeren kan settes til ordinære arbeidsoppgaver dersom møtet har kortere varighet enn 4 timer.

c) Partssammensatt utvalg – «medusk» avtalen

Partene har som felles mål at ansatte med medisinske og/eller fysiske krav til stillingen, skal stå i ordinær stilling frem til pensjonsalder.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg, som i tariffperioden 2016-2018 skal vurdere tiltak som kan bidra til dette. Blant annet skal utvalget se på og foreslå:

- forebyggende arbeid for personell med medisinske og/eller fysiske krav til sin stilling og eventuelt hvordan man kan utvikle og forbedre dette.
- hvordan man kan øke motivasjonen for trening hos de ansatte, og løpende iverksette tiltak for dette.
- omfanget og bruken av avtalen, også knyttet opp mot implementeringen av nye medisinske krav i henhold til nytt EU-regelverk.
- om avtalens omfang bør ha begrensninger knyttet til medisinske forhold, alder eller liknende.
- mulighetene for karriereveiledning.
- eventuelle behov for egen medusk-avtale for AFIS.

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.



F A N E

2

2.



## DEL III

### Særavtaler Avinor AS / Svalbard AS

Avtale om lønnsregulering for AFIS fullmektiger og operative ledere	s 23
Hjemmevaktavtale for lufthavn drift og AFIS tjeneste	s 24
AML avtalen	s 28
AML fridager	s 30
Mellomliggende søndag – Protokoll til AML avtale	s 31
Helgerytme, 13 ukers forutsigbarhet. Kompensasjon.- Protokoll	s 32
Medusk- avtale for personell i brann/redning og AFIS	s 33
Fysiske og/eller medisinske krav til stilling i brann /redning og AFIS	s 36
Særavtale for lufttrafikkjenestefullmektiger	s 40
Oppdrag på petroleumsinnretninger til havs	s 43
Undervisningsgodtgjørelse	s 44
Kompensasjon under Undervisningsgodtgjørelse – Protokoll	s 47
Kompensasjon for deltagere på pålagt kurs	s 49
Kurs utover 8 timer pr dag – Protokoll	s 50
Fritid i samband med kursvirksomhet	s 51
Instruktører og OJT instruktører	s 53
Feilretting og hjemmevakt i flynavigasjonstjenesten	s 54
Tjeneste på fjelltoppstasjoner	s 59
Plikttjeneste AFIS fullmektiger	s 61
Avtale om stedfortredertillegg	s 64





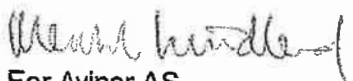
## Avtale om lønnsregulering for afis fullmektiger og operative leder.

1. Avtalen gjøres gjeldende for operativt ansatte innen Afis-tjenesten som tilfredsstillende til enhver tid gjeldende medisinske krav
2. Ansatte skal stå i operativ stilling
3. Ansatte som ikke lenger tilfredsstillende medisinske krav til stilling eller går ut av operativ tjeneste vil 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. 5000,-
  - 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 ltr. X 41  
Afis fullmektiger i tårngruppe 2 avlønnes med minimum ltr. X 39  
Operative ledere i tårngruppe 1 avlønnes med minimum ltr. X 48  
Operative ledere i tårngruppe 2 avlønnes med minimum ltr. 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 hjemmевakttjeneste for arbeidstakere innen lufthavn drift og AFIS-tjeneste.
- 1.2.1 Hjemmевakttjenestens formål er å ha kvalifiserte arbeidstakere tilgjengelig for innkalling til ekstratjeneste. Hjemmевakttjenesten skal sikre at arbeidstakere kan innkalles slik at tjenesteytelse kan gis etter behov innenfor og utenfor åpningstid.  
Spesielt for AFIS-tjeneste: Personell som utfører hjemmевakttjeneste skal være autorisert ved vedkommende enhet.  
Der hvor denne avtale gjøres gjeldende (jf. pkt 2.1), er angjeldende arbeidstakere forpliktet til å utføre hjemmевakt.  
  
Det kan besluttes at tilsatte med redusert arbeidstid og deltidstilsatte skal delta i hjemmевaktordningen med et timetall og kompensasjon som er i forhold til den tilsattes andel av full arbeidstid..
- 1.3 Hjemmевakt innebærer at vedkommende arbeidstaker innenfor et bestemt tidsrom (hjemmевaktperioden) 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 inntreffer 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 hjemmевakt medfører at arbeidstaker ikke oppnår ukentlig fritid, jf. AML § 10-8, med normalt ukeshille midnatt søndag/mandag, flyttes ukeshillet 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 Hjemmевakter som passerer døgn-/ukeshille  
Når hjemmевakt starter kl 22.00 regnes hele hjemmевakten å ligge etter døgn/ukeshille, og når hjemmевakten slutter senest kl 01.00 regnes hele hjemmевakten å ligge før døgn/ukeshille.

## 2 FREMGANGSMÅTE VED INNFØRING OG OPPHØR AV HJEMMEVAKT

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

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

- 2.2 Hvis en av partene ønsker å avvike en hjemnevaktordning, må det gis 2 måneders varsel før hjemnevaktordningen kan falle bort (se dog pkt. 2.1).
- 2.3 Arbeidsgiver har ansvaret for å drøfte nødvendige prosedyrer vedrørende varslings og utkalling av arbeidstaker.

### **3 BEGRENSNINGER**

- 3.1 Hjemnevakttjenesten kan utføres med følgende begrensninger:

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

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

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

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

### **4 ARBEIDSPLAN**

- 4.1 Arbeidsplan for hjemnevakt skal utarbeides i samsvar med Arbeidsmiljølovens (AML) § 10-3. Arbeidsplanen skal foreligge godkjent/fastsatt i samsvar med gjeldende overenskomster.
- 4.2 Arbeidsplan for hjemnevakt og eventuell arbeidsplan for alminnelig/ordinær arbeidstid skal gjelde for samme periode. Nødvendige tilpasninger gjøres for arbeidsplan for hjemnevakt ved etablering/oppstart/innføring av hjemnevakt og ved opphør/avslutning av periode for hjemnevakt.
- 4.3 Vedrørende utarbeidelse av hjemnevaktplan 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 hjemnevakt på høytidsdager. Når en ansatt får endret en hel ordinær vakt i masterplan til hjemnevakt i masterliste/arbeidsplan, inngår den opprinnelige arbeidstiden i gjennomsnittsberegningsperioden. Det beregnes ikke omregnet tid for hjemnevakt.

## 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 ltr B 30 på tilleggslønnstabell (B) 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 hjemmevaksplan 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 hjemmevaksperioden 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 hjemmevaksperioden 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.

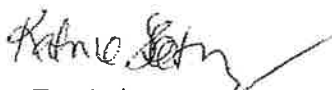
- 5.3 Arbeidstaker har krav på å opprettholde godtgjøringer i henhold til oppsatt arbeidsplan for hjemmevakt etter reglene om lønn under sykdom og for øvrig når det er hjemlet i gjeldende overenskomst.
- 5.4 Når utrykning skjer kompenseres reisekostnader mellom bopel og arbeidssted, maksimalt 40 km en 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 20. mai 2014

Avinor den 20.juni.2014

  
For Avinor

  
For NTL Luftfarten

  
For Stafo Luftfart

## **Avtale om praktisering av Arbeidsmiljølovens kapitel 10, mellom**

### **Avinor AS og NTL Luftfarten**

#### **1. Avtalens parter og virkeområde**

Avtalen er 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 lufttrafikkjentestefullmektiger 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 en annenhver helg.

#### **2. Arbeid på søn-, helge- og 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 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.

- Leder skal gi ansatte fri på helge- og høytidsdager så langt 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 kompensierende 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 sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 40 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 og 20.05.2014

Oslo 20.05.2014

  
For Avinor AS

  
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](mailto:ola.skodje@avinor.no)



# PROTOKOLL

13. november 2007 ble det avholdt møte mellom Avinor AS og NTL Luftfarten.

Til stede Avinor AS:  
Erik Kristiansen,  
Ola Skodje.

Til stede NTL Luftfarten:  
Jostein Kleven,  
Helge Løbergslø.

- Med hjemmel i AML § 10-12 fjerde ledd har Avinor og NTL Luftfarten inngått avtale om arbeid på mellomliggende søndag.
- For ansatte i Avinor AS som inngår i "Særavtale – lufttrafikkjenestefullmektiger Avinor og NTL Luftfarten" datert 11. juni 2007 og som er organisert i NTL Luftfarten

## MELLOMLIGGENDE SØNDAG

Avinor har behov for å sikre at kvalifisert arbeidskraft er tilgjengelig for å utføre tjeneste på mellomliggende søndag.

I forbindelse med sykdom, avvikling av ferie og lovbestemte tariffhjemlede permisjoner kan det utføres overtidarbeid på mellomliggende søndag.

I tillegg kan det arbeides inntil 3 søn - og helgedager på rad for å kunne opprettholde arbeidsrytmen i forbindelse med helge- og høytidsarbeid.

Den fjerde søn - og helgedagen må alltid være fri.

Varighet.

Protokollen gjelder f.o.m. 01.10.2007 og t.o.m. 30.09.2008

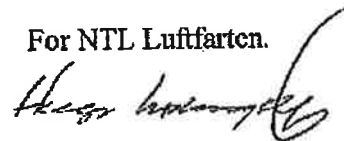
Protokollen gjelder automatisk ett år etter utløpsdato hvis ikke en av partene sier den opp senest 3 mnd før utløp. Protokollen vil da være gjeldende ett år utover utløpsdato.

Oslo 13.11.07

For Avinor



For NTL Luftfarten.



## 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 Tore 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.

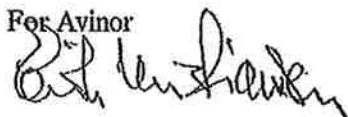
Ansatte kompenseres med timelønn tillagt 100 % i tillegg til variable tillegg for det antall timer den ansatte arbeider.

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.

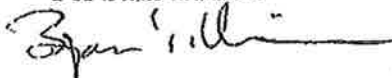
Protokollen gjøres gjeldende fra og med 03.09.2007.

Rjørvika 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 tilfredsstillt 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.

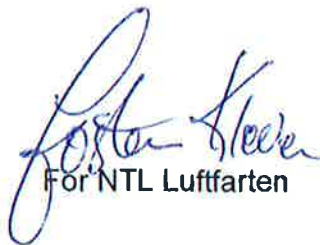
- 2.3.1. Tillegget som fremkommer i hht. pkt. 2.3 deles på 11 og utbetales fast pr. måned. Det inngår i feriepengegrunnlaget og i grunnlag for inntrekk ferie.
- 2.3.2. Tillegget reguleres under lønnsoppgjøret med samme prosent som X-tabellen reguleres med.
- 2.4 Beløpet som fremkommer i punktene 2.2 og 2.3 inngår ikke i lønsmassen, 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 fratrukke 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 uskikkede ikke motsetter seg tillitsvalgtes medvirkning.
  - Denne prosedyre begrenser ikke partenes rettigheter og plikter som fremkommer i lover og avtaler for øvrig.

### 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 særvtalen skal falle bort eller endres, jf. Hovedavtalens § 16.

Avinor, 04.06.10

  
For Avinor

  
For NTL Luftfarten

  
For Stafo Luftfart

## Notat

**Til** Lufthavndivisjonene  
**Fra:** Konsementab Personal og Organisasjon

**Ekstern kopi:**

**Intern kopi:** NTL Luftfarten v/Jostein Kleven og Stafo Luftfart v/Bjørn Tore Mikkelsen

**Vår saksbehandler**  
Merete Lindland

**Vår dato**  
1. juni 2011  
**Deres dato**

**Vår ref.**  
**Deres ref.**

## Fysiske og/eller medisinske krav til stilling i Brann og Redning og Afis

### Bakgrunn

Dette notatet gir retningslinjer for oppfølging av medarbeidere innen brann og redning og afis som har medisinske og/eller fysiske krav til stilling. Retningslinjene er utarbeidet i samarbeid med NTL Luftfarten og Stafo Luftfart.

#### **Fysiske krav**

Det følger av Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen (kjemikalieforskriften), og veiledningen til denne, at medarbeidere som er ansatt i stilling med krav til røykdykkerkompetanse skal tilfredsstille fysiske krav til stillingen. Videre følger det av BSL E 4-4 at arbeidsgiver skal kunne dokumentere minstekrav for psykisk og fysisk helse for ansatte i Brann- og Redningstjenesten generelt. AFIS har p.t. ikke fysiske krav til stilling.

For å oppfylle kravene i BSL E 4-4 startet arbeidet med å avgjøre hvilke nivå de fysiske kravene skal ligge på i 2010. Det ble gjort en kartlegging av dagens nivå på fysiske ferdigheter i Lokale Lufthavner. Kartleggingsnivået var det samme som for ansatte i Brann og Redning ved Oslo Lufthavn (OSL) som ikke har krav til røykdykkerkompetanse. OSL har testet etter dette nivået siden oppstart frem til Kjemikalieforskriften trådte i kraft i 2003, samt videreført tidligere krav for ansatte i Brann og Redning som ikke har krav til røykdykkerkompetanse. Testen var opprinnelig utarbeidet av Oslo Brannvesen og var testnivået for deres ansatte inntil de nye kravene til røykdykkerkompetanse kom i 2003.

Dette fysiske nivået for tjeneste i Brann- og Redningstjenesten i Avinor er fastsatt og oversendt fagavdelingen i Kompetansesenter Luftfartsfag for innarbeiding i styrende dokumenter. Luftfartstilsynet har godkjent nivået men samtidig bedt Avinor om å vurdere om dette kravet er formålstjenlig etter en tid.

Medarbeidere i Brann- og Redningstjenesten som ikke har krav til røykdykkerkompetanse må kunne dokumentere at vedtatte fysiske krav er tilfredsstillt innen 1. januar 2012:

**Inntil 55 år – 5.4 km/t med utrykningstøy, joggesko, flaskesett 23 kg**

0 – 1 min 2,5 grader Ca 4,0 % stigning	1 – 2 min 4,0 grader Ca 7,0 % stigning	2 – 8 min 6,0 grader Ca 10 % stigning	
--	--	---	--

**Fra 55 år – 4,8 km/t med utrykningstøy, joggesko, flaskesett 23 kg**

0 – 1 min 2,5 grader Ca 4,0 % stigning	1 – 2 min 4,0 grader Ca 7,0 % stigning	2 – 8 min 6,0 grader Ca 10 % stigning	
--	--	---	--

**Medisinske krav:**

De medisinske kravene til AFIS-personell følger av Forskrift om medisinske krav for AFIS- og HFIS-fullmektig/operatør (BSL G 2-5). For ansatte i Brann og Redning har Avinor videreført tidligere medisinske krav i vedlegg til BSL E 4-4, ref BSL E 4-4 hvor arbeidsgiver skal kunne dokumentere fysisk helse for ansatte i Brann- og redningstjeneste generelt.

For å motvirke en utvikling hvor et stadig høyere antall medarbeidere i Brann og Redning ikke klarer medisinske og/eller fysiske krav har partene, ved NTL Luftfarten, Stafo Luftfart og Konsernstab Personal og Organisasjon, blitt enige om å prioritere en del tiltak som sannsynligvis vil bidra til at flere medarbeidere holder seg friske og fysisk sterke lenger. Når flere klarer kravene til stilling vil det påvirke arbeidsmiljøet positivt, både for den enkelte medarbeider og for kollegiet på arbeidsplassen. Ved rekruttering av nyansatte stilles det krav om at røykdykkertesten skal bestås før ansettelse, også der det ikke er krav om røykdykkerkompetanse i Brann og Redning nettopp for å sikre rekruttering av medarbeidere som har fysisk trening som en del av sin livsstil. En kultur hvor trening, livsstil og kosthold er høyt oppe på agendaen vil gi en økt helsegevinst for alle.

På den annen side vil ansatte kanskje måtte gå over i annet arbeid, endre avdeling eller flytte til en annen lufthavn dersom han/hun ikke lenger fyller kravene til stilling og det ikke er meningsfullt arbeid ved egen lufthavn.

**Forbyggende tiltak:**

- Alle nyansatte i Brann og Redning, ikke bare røykdykkere, skal ha bestått medisinske krav og fysisk krav etter kjemikalieforskriften (røykdykkertesten) før endelig tilsetting iverksettes.
- Alle ansatte i Brann og Redning med medisinske og/eller fysiske krav har et særlig ansvar for å ta vare på egen helse for å sikre at man til enhver tid tilfredsstiller medisinske og/eller fysiske krav til stilling.
- For ytterligere å bidra til at den enkelte medarbeider holder seg i god fysisk form skal arbeidsgiver motivere for, og legge til rette for jevnlig trening i arbeidstiden.
- Kravene til stilling skal tilfredsstilles gjennom hele året, og ansatte med fysiske krav plikter å utføre fysisk test i god tid før godkjent test utløper (varighet av godkjent test er 12 mnd)
- Treningen skal dokumenteres, for eksempel i en treningsdagbok/GAT.
- Ledelsen ved lufthavnen rapporterer på tilrettelegging og gjennomført trening.

## Hva skjer hvis man ikke klarer fysiske krav til stilling:

### Opptreningsopplegg

- Når fysiske krav ikke består lages det et opptreningsopplegg sammen med nærmeste leder og bedriftshelsetjenesten over tre måneder. Opptreningsperioden kan forlenges med ytterligere tre måneder dersom nødvendig.
- Dersom det er medisinske grunner til at medarbeideren trenger lenger opptreningsperiode vurderes dette av fastlege/bedriftshelsetjeneste sammen med medarbeider og nærmeste leder.

### Hvem kan inngå i utrykningsstyrken?

- Når en medarbeider ikke tilfredsstiller røykdykkerkravene gjøres det en ny vurdering av hvem av medarbeiderne som ikke tilfredsstiller røykdykkerkravene som evt. fortsatt skal inngå i utrykningsstyrken. Vurderingen gjøres av lokal tillitsvalgt, lokalt verneombud og lufthavnsjefen i fellesskap.
- Det er en forutsetning at alle ansatte som inngår i utrykningsstyrken er medisinsk og fysisk godkjent for arbeid i Brann- og Redningstjenesten.
- Dersom det er uenighet lokalt om hvem, eller hvor mange, av de som ikke tilfredsstiller røykdykkerkravene som kan inngå i utrykningsstyrken, kan en av partene be om at saken løftes til et sentralt utvalg. Utvalget består av divisjonsdirektør og den rådgiver han/hun velger å la seg bistå av, sentrale tillitsvalgte i NTL Luftfarten og Stafo Luftfart og hovedvernombud. Endelig avgjørelse tas av divisjonsdirektør. Arbeidsgiver er ansvarlig for at utrykningsstyrken har tilstrekkelig med røykdykkerkompetanse for å kunne drifte lufthavnen på en god måte.
- Ansatte som tidligere har vært med i utrykningsstyrken, men ikke fått tildelt plass på egen lufthavn pga manglende røykdykkerkompetanse, skal være med i vurderingen over dersom de selv melder interesse for det.

## Hva skjer hvis man ikke tilfredsstiller de medisinske kravene til stilling?

### Vurdering av endelig medisinsk uskikket

Medarbeidere som ikke tilfredsstiller de medisinske kravene til stilling får som regel en midlertidig erklæring fra sin lege om medisinsk uskikket for stilling. For å få en raskere avklaring av endelig medisinsk skikket kan både arbeidsgiver og den enkelte medarbeider be om å få en ny medisinsk vurdering. Avinor skal til enhver tid kunne tilby den ansatte en annengangs vurdering i forhold til midlertidig/endelig medisinsk uskikket.

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 som Avinor har avtale med. Avinor sentralt blir kontaktet for å få avklart hvilke lege som skal benyttes.

### Omplassering til annen stilling i Avinor AS

Når medarbeidere blir erklært medisinsk uskikket, eller ikke klarer røykdykkerkravene og/eller de fysiske kravene slik at han/hun ikke lenger kan jobbe i utrykningsstyrken eller Brann- og Redningstjenesten (se over), vil medarbeideren bli vurdert for annen stilling/oppgaver i Avinor AS:

- Først skal det vurderes om det kan tilbys annen stilling ved egen lufthavn (jf Prosedyrer i Særavtale for personell i Avinor AS innen Afis og Brann og Redning som ikke blir medisinsk skikket for videre arbeid i sin stilling, pkt. 2.9.)
- Dersom man ikke har stilling ved egen lufthavn skal andre lufthavner i nærheten vurderes.
- Dersom det ikke finnes stilling ved en lufthavn i nærheten tilbys det stilling et annet sted i konsernet.
- Dersom den ansatte er 55 år eller eldre vil den ansatte bli tilbudt annen stilling ved egen lufthavn.
- Dersom en ansatt trenger opplæring for å bli kvalifisert til en stilling i forbindelse med omplassering, vil opplæring bli gitt. Opplæringen vil normalt begrenses oppad til ca 6 måneder.

### Konsekvenser for ansatte som omplasseres til annen stilling pga manglende medisinsk skikket og tilfredsstillelse av fysiske krav



**Medarbeidere som blir erklært endelig medisinsk usikkert omfattes av "Særavtale for personell i Avinor AS innen Afis og Brann og Redning som ikke blir medisinsk skikket for videre arbeid i sin stilling", jf. "Avtale for ansatte i brann og redning som ikke består helsesjekk i hht Arbeidstilsynets forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen" (Røykdykkeravtalen).**

**Medarbeidere som ikke tilfredsstiller fysiske krav til stilling omfattes av "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".**

## **SÆRAVTALE – LUFTTRAFIKKTJENESTEFULLMEKTIGER AVINOR OG NTL LUFTFARTEN**

### **1. VIRKEOMRÅDE**

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

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

**12.12.05 (Oslo kontrollsentral)**

**19.01.06 (Sola TWR/APP, Flesland TWR/APP, Kjevik TWR/APP, Tromsø TWR/APP og Vigra TWR/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-fullmektigebemanningen 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 overtidarbeid (pr. døgn/uke), jf AML.

### **3. HJEMMEVAKT**

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

#### **3.1 Generelt**

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

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

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

Den enkelte arbeidstaker kan utføre inntil 1200 klokke timer hjemnevakt pr år, utvidelse av denne rammen krever lokal enighet.

### 3.2 Fremgangsmåte ved innføring og opphør av hjemnevakt

- 1) Det skal føres drøftinger om hjemnevaktjenesten. Arbeidsgiver avgjør hvorvidt og i hvilken utstrekning hjemnevakt skal benyttes, samt om hjemnevakten skal legges utenfor alminnelig arbeidstid, om hjemnevakten skal legges innenfor alminnelig arbeidstid eller om hjemnevakten skal legges delvis utenfor og delvis innenfor alminnelig arbeidstid.
- 2) Hvis arbeidsgiver ønsker å utvikle en hjemnevaktordning, skal dette drøftes senest 3 uker før hjemnevakten skal bortfalle. Ønskes hjemnevakt senere gjeninnført, vises til pkt. 3.2 1).
- 3) Arbeidsplan for hjemnevakt skal utarbeides i samsvar med AML § 10-3 og overenskomsten § 6.3.

### 3.4 Godtgjøring for hjemnevakt

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

- 1) Hjemnevakt lagt utenfor alminnelig arbeidstid godtgjøres for det beregnede timetall (1:5). Kompenseres med avspasering (1:5). Hvis avspasering ikke er mulig tjenestemessig, kompenseres hjemnevakten med timelønn (1:5). Det kan ikke kreves annen godtgjørelse i tillegg.
- 2) Hjemnevakt lagt innenfor alminnelig arbeidstid medfører ingen økonomisk kompensasjon, men medregnes som arbeidstid for det beregnede timetall (1:5).
- 3) Utført hjemnevakt som ekstratjeneste utenfor oppsatt arbeidsplan godtgjøres som overtidarbeid for det beregnede timetall (1:5).
- 4) For utrykning under hjemnevakt 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 hjemnevakt samtidig med overtidsgodtgjøring for pålagt overtidarbeid i tilknytning til arbeidstiden. Slikt arbeid godtgjøres etter vanlige regler for overtidarbeid.

- 5) Arbeidstaker har krav på å opprettholde godtgjøringer i h h t oppsatt hjemnevaktplan 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 vei, etter ett av følgende alternativer
  - a) Godtgjøring for bruk av egen bil eller 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 hjemnevakten utføres til ulike tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan, jfr. AML § 10-3 og overenskomstens § 6.3. I planen føres opp hjemnevaktens 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 Avnors kontrollsentraler. LTT-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 deltidssatte 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

Avnor  


NTL kufferten  


## SÆRAVTALE

### OPPDRAK 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, 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.

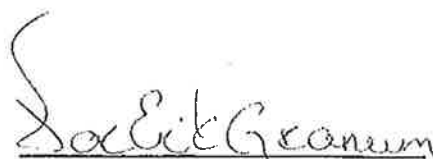
#### § 5 Varighet

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.

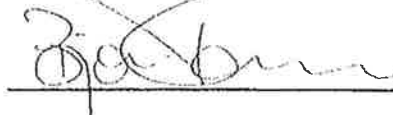
Oslo, 9. juni 2012



For Avinor AS



For NTL



For EI&IT-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* (OJT-praktisk 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 klasseromsundervisning (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. 200,- pr. kursdag.

Det kan til enhver tid bare oppnevnes én kursleder.

### 1.3 *Instruktørgodtgjørelse*

Instruktør godtgjøres med kr. 210,- 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.



# PROTOKOLL

## **Tilstede:**

*Fra Avinor:*  
Merete Lindland  
Ola Skodje

*Fra organisasjonene:*  
Jostein Kleven, Ntl luftfarten  
Helge Løbersli, 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.

## **Evaluatører:**

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

**Avlyste kurs:**

Dersom instruktører, veiledere eller evaluatører 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 tilleggfunksjon 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.

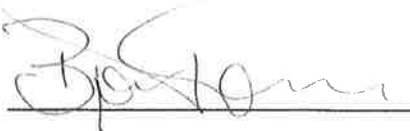
Oslo, 9. juni 2012



For Avinor AS



For NTL



For EI&IT-forbundet

# Protokoll

Fra Avinor

Merete Lindland  
Ola Skodje

Fra organisasjonene

Bjørn Tore Mikkelsen Stafo Luftfart  
Jostein Kleven NTL Luftfarten  
Helge Løbergslil 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.

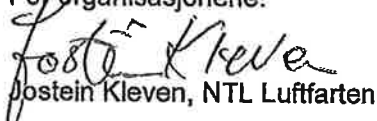

Eventuell innarbeidet kurstid (arbeid utover 8 timer pr dag utløser ikke økonomisk kompensasjon).

Avinor 11.08.2009

For Avinor:

  
Merete Lindland

For organisasjonene:

  
Jostein Kleven, NTL Luftfarten  
  
Bjørn Tore Mikkelsen, Stafo Luftfart

## 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 overtidarbeid.

8. Før 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 lufttrafikkjenesten (hyppig søndagstjeneste).**

## **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

# AVTALE OM FEILRETTING UTENOM ORDINÆR ARBEIDSTID OG HJEMMEVAKT INNEN FLYNAVIGASJONSTJENESTER

## AVTALENS VIRKEOMRÅDE

Det er inngått avtale mellom Avinor AS og arbeidstakerorganisasjonene om utryknings- og hjemmевaktordning 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 hjemmевakt innen flynavigasjonstjenester.

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

Personell som omfattes av hjemmевaktordning og blir pålagt overtidsarbeid når de ikke er satt opp med hjemmевakttjeneste 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 hjemmевakt. Dette gjelder kun ansatte som yter flynavigasjonstjenester og ikke andre grupper med hjemmевakt 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 hjemmевakt er det en forutsetning at det gjelder en akutt feilretting utenom normal arbeidstid/utenom hjemmевakt, 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 hjemmевaktordning (Del B i denne avtalen) og for ansatte som yter flynavigasjonstjenester, som inngår i hjemmевakt, 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 hjemmevaksordning (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. II 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 (hjemmevaktperioden) til 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 klokke timer i gjennomsnitt, og ikke kortere enn 28 klokke timer, jf. Overenskomsten § 6.4, 2. og 4. ledd.

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

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

## **II Fremgangsmåte ved innføring og opphør av hjemnevakt**

1. Arbeidsgiver vurderer behovet for hjemnevakt og avgjør etter at drøfting er gjennomført, om det skal opprettes hjemnevakt, hvem som skal inngå i hjemnevakt, tidsrom og omfang av hjemnevakt, om hjemnevakten skal legges utenfor alminnelig arbeidstid, om hjemnevakten skal legges innenfor alminnelig arbeidstid, om hjemnevakten skal legges delvis utenfor og delvis innenfor alminnelig arbeidstid samt om eventuell tidligere opprettet/eksisterende hjemnevakt skal opphøre.
2. Dersom arbeidsgiver ønsker å avvike hjemnevaktordningen, må det gis 3 måneders varsel før hjemnevaktordningen kan falle bort.
3. Hjemnevakt kan innføres for minimum 4 måneder.
4. Arbeidsplan for hjemnevakt som skal utarbeides i samsvar med AML § 10-3. Arbeidsplan skal foreligge godkjent/fastsatt i samsvar med gjeldende overenskomst.
5. Arbeidsplan for hjemnevakt og eventuell arbeidsplan for alminnelig/ordinær arbeidstid skal gjelde for samme periode. Nødvendige tilpasninger gjøres på arbeidsplan for hjemnevakt ved etablering/oppstart/innføring av hjemnevakt og ved opphør/avslutning av perioden for hjemnevakt.
6. Arbeidsgiver har ansvaret for å drøfte nødvendige prosedyrer vedrørende varsling av feil og utkalling av arbeidstakere.

## **III Godtgjøring for hjemnevakt**

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

1. Arbeidstakere som deltar i hjemnevakt gis kr. 28 000,- pr år, - for den periode (år eller deler av år) som hjemnevakt er etablert, jf. pkt II.
2. For utført hjemnevakt 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 hjemnevakt 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 hjemnevakt lagt innenfor alminnelig arbeidstid gis godtgjørelse i henhold til overenskomst Del B §§ 7.1, 7.2 og 7.3. Utført hjemnevakt 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 lik 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 hjemmevaksperioden, 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 hjemmevaksperioden 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 overtidarbeid 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 hjemmevaktjeneste.

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.
- Godtgjøring 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/opsigelse i henhold til Hovedavtalens § 16.

Avtalen er revidert med virkning fra 1. april 2016

Oslo, 08.08.2016



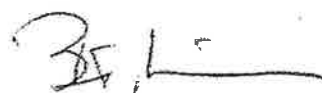
For Avinor



For SAN



For NTL Luftfarten



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 01. 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 måneder ved de lufttrafikk-tjenesteenheter 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 overenskomsten.

5. AFIS-fullmektig som selv velger å slutte som AFIS-fullmektig før plikttjenesten på 18 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.

*Ola Skodje*

Avinor AS

*L. Bør*

NTL Luftfarten

*St. M.*

Stafø 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 pliktjenesteavtale for 18 måneder velger først i hht rangeringsordningen

*Ola Skodje*  
*Avinor AS*

*St. M.*  
*Stafø Luftfart*

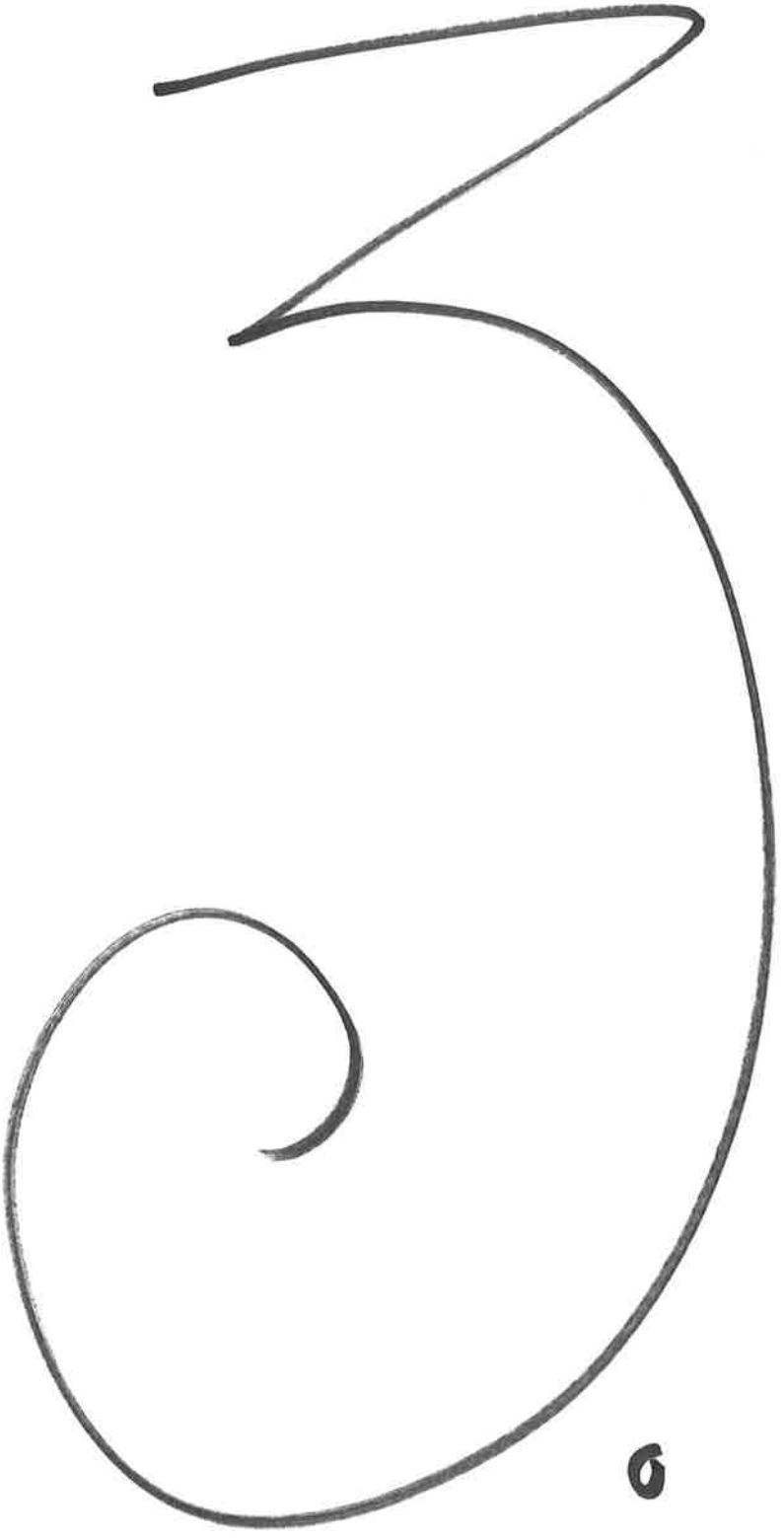
*L. Bør*  
*NTL Luftfarten*

## 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.

F A N E 3.





## DEL IV

### Særavtaler Flysikring AS

Avtale om lønnsregulering for AFIS fullmektiger og operative ledere	s 65
Hjemmevaktavtale for lufthavn drift og AFIS tjeneste	s 66
AML avtalen	s 70
AML fridager	s 72
Mellomliggende søndag – Protokoll til AML avtale	s 73
Helgerytme, 13 ukers forutsigbarhet. Kompensasjon.- Protokoll	s 74
Medusk- avtale for personell i brann/redning og AFIS	s 75
Fysiske og/eller medisinske krav til stilling i brann /redning og AFIS	s 78
Særavtale for lufttrafikkjenestefullmektiger	s 82
Oppdrag på petroleumsinnretninger til havs	s 85
Undervisningsgodtgjørelse	s 86
Kompensasjon under Undervisningsgodtgjørelse – Protokoll	s 89
Kompensasjon for deltagere på pålagt kurs	s 91
Kurs utover 8 timer pr dag – Protokoll	s 92
Fritid i samband med kursvirksomhet	s 93
Instruktører og OJT instruktører	s 95
Feilretting og hjemmevakt i flynavigasjonstjenesten	s 96
Tjeneste på fjelltoppstasjoner	s 101
Plikttjeneste AFIS fullmektiger	s 103
Stedfortredertillegg	s 106
Særavtale økt arbeidstid LTT Fullmektiger	s 107
Stillinger Simulatordrift – Protokoll	s 108
Undervisningsgodtgjørelse for FNT	s 109



## 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 vil 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. 5000,-
  - 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 ltr. X 41  
Afis fullmektiger i tårngruppe 2 avlønnes med minimum ltr. X 39  
Operative ledere i tårngruppe 1 avlønnes med minimum ltr. X 48  
Operative ledere i tårngruppe 2 avlønnes med minimum ltr. 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 hjemmevaktjeneste for arbeidstakere innen lufthavn drift og AFIS-tjeneste.

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

Spesielt for AFIS-tjeneste: Personell som utfører hjemmevaktjeneste 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 inntreer 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 klokke timer i gjennomsnitt, og ikke kortere enn 28 klokke timer 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 INNFORING 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 varslings og utkalling av arbeidstaker.

### **3 BEGRENSNINGER**

- 3.1 Hjemmevakttjenesten kan utføres med følgende begrensninger:

Inntil 1200 klokke timer 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 ltr B 30 på tilleggslønnstabell (B) 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 hjemmevaksplan 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 hjemmevaksperioden 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 hjemmevaksperioden 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

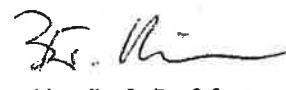
Avtalen gjøres gjeldende f.o.m 01. april 2014 t.o.m. 31. mars 2015. Avtalen gjelder videre for ett år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med tre måneders varsel.

Avtalen er revidert 20. mai 2014

Avinor den 20.juni.2014

  
For Avinor

  
For NTL Luftfarten

  
For Stafo Luftfart

## **Avtale om praktisering av Arbeidsmiljølovens kapitel 10, mellom**

### **Avinor AS og NTL Luftfarten**

#### **1. Avtalens parter og virkeområde**

Avtalen er 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 lufttrafikkjentestefullmektiger 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 en annenhver helg.

#### **2. Arbeid på søn-, helge- og 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 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.

- Leder skal gi ansatte fri på helge- og høytidsdager så langt 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 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 kompensierende 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 sju dager, men slik at samlet overtidsarbeid ikke overstiger 40 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 og 20.05.2014

Oslo 20.05.2014

  
For Avinor AS

  
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.*

#### *Tilsette 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](mailto:ola.skodje@avinor.no)

# PROTOKOLL

13. november 2007 ble det avholdt møte mellom Avinor AS og NTL Luftfarten.

Til stede Avinor AS:  
Erik Kristiansen,  
Ola Skodje.

Til stede NTL Luftfarten:  
Jostein Kleven,  
Helge Løbergslø.

- Med hjemmel i AML § 10-12 fjerde ledd har Avinor og NTL Luftfarten inngått avtale om arbeid på mellomliggende søndag.
- For ansatte i Avinor AS som inngår i "Særavtale – lufttrafikkjenestefullmektiger Avinor og NTL Luftfarten" datert 11. juni 2007 og som er organisert i NTL Luftfarten

## MELLOMLIGGENDE SØNDAG

Avinor har behov for å sikre at kvalifisert arbeidskraft er tilgjengelig for å utføre tjeneste på mellomliggende søndag.

I forbindelse med sykdom, avvikling av ferie og lovbestemte tariffhjemslede permisjoner kan det utføres overtidssarbeid på mellomliggende søndag.

I tillegg kan det arbeides inntil 3 søn - og helgedager på rad for å kunne opprettholde arbeidsrytmen i forbindelse med helge- og høytidsarbeid.

Den fjerde søn - og helgedagen må alltid være fri.

Varighet.

Protokollen gjelder f.o.m. 01.10.2007 og t.o.m. 30.09.2008

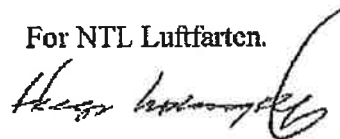
Protokollen gjelder automatisk ett år etter utløpsdato hvis ikke en av partene sier den opp senest 3 mnd før utløp. Protokollen vil da være gjeldende ett år utover utløpsdato.

Oslo 13.11.07

For Avinor



For NTL Luftfarten.



## 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 Tore Mikkelsen	Stafo Luftfart
Trond Helgetun	Stafo Luftfart
Hans Kristian Jakobsen	Stafo Luftfart
Jostein Kleven	NTL Luftfarten
Helge Løbergli	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.

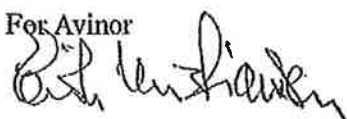
Ansatte kompenseres med timelønn tillagt 100 % i tillegg til variable tillegg for det antall timer den ansatte arbeider.

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.

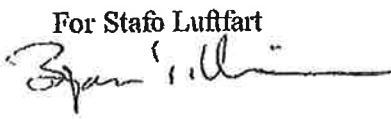
Protokollen gjøres gjeldende fra og med 03.09.2007.

Rjorvika 08.11.07

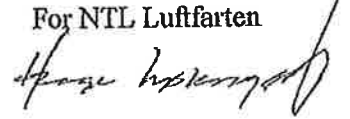
For Avinor



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 lønnsoppjøret 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 fratrukke 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 uskikkede ikke motsetter seg tillitsvalgtes medvirkning.
  - Denne prosedyre begrenser ikke partenes rettigheter og plikter som fremkommer i lover og avtaler for øvrig.

### 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 særvtalen skal falle bort eller endres, jf. Hovedavtalens § 16.

Avinor, 04.06.10

  
For Avinor

  
For NTL Luftfarten

  
For Stafo Luftfart

## Notat

Til **Lufthavndivisjonene**

Fra: **Konsernstab Personal og Organisasjon**

**Ekstern kopi:**

**Intern kopi: NTL Luftfarten v/Jostein Kleven og Stafo Luftfart v/Bjørn Tore Mikkelsen**

**Vår saksbehandler**  
Merete Lindland

**Vår dato**  
1. juni 2011  
**Deres dato**

**Vår ref.**  
**Deres ref.**

## Fysiske og/eller medisinske krav til stilling i Brann og Redning og Afis

### Bakgrunn

Dette notatet gir retningslinjer for oppfølging av medarbeidere innen brann og redning og afis som har medisinske og/eller fysiske krav til stilling. Retningslinjene er utarbeidet i samarbeid med NTL Luftfarten og Stafo Luftfart.

#### Fysiske krav

Det følger av Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen (kjemikalieforskriften), og veiledningen til denne, at medarbeidere som er ansatt i stilling med krav til røykdykkerkompetanse skal tilfredsstille fysiske krav til stillingen. Videre følger det av BSL E 4-4 at arbeidsgiver skal kunne dokumentere minstekrav for psykisk og fysisk helse for ansatte i Brann- og Redningstjenesten generelt. AFIS har p.t. ikke fysiske krav til stilling.

For å oppfylle kravene i BSL E 4-4 startet arbeidet med å avgjøre hvilke nivå de fysiske kravene skal ligge på i 2010. Det ble gjort en kartlegging av dagens nivå på fysiske ferdigheter i Lokale Lufthavner. Kartleggingsnivået var det samme som for ansatte i Brann og Redning ved Oslo Lufthavn (OSL) som ikke har krav til røykdykkerkompetanse. OSL har testet etter dette nivået siden oppstart frem til Kjemikalieforskriften trådte i kraft i 2003, samt videreført tidligere krav for ansatte i Brann og Redning som ikke har krav til røykdykkerkompetanse. Testen var opprinnelig utarbeidet av Oslo Brannvesen og var testnivået for deres ansatte inntil de nye kravene til røykdykkerkompetanse kom i 2003.

Dette fysiske nivået for tjeneste i Brann- og Redningstjenesten i Avinor er fastsatt og oversendt fagavdelingen i Kompetansesenter Luftfartsfag for innarbeiding i styrende dokumenter. Luftfartstilsynet har godkjent nivået men samtidig bedt Avinor om å vurdere om dette kravet er formålstjenlig etter en tid.

Medarbeidere i Brann- og Redningstjenesten som ikke har krav til røykdykkerkompetanse må kunne dokumentere at vedtatte fysiske krav er tilfredsstillt innen 1. januar 2012:

**Inntil 55 år – 5.4 km/t med utrykningstøy, joggesko, flaskesett 23 kg**

0 – 1 min 2,5 grader Ca 4,0 % stigning	1 – 2 min 4,0 grader Ca 7,0 % stigning	2 – 8 min 6,0 grader Ca 10 % stigning	
--	--	---	--

**Fra 55 år – 4,8 km/t med utrykningstøy, joggesko, flaskesett 23 kg**

0 – 1 min 2,5 grader Ca 4,0 % stigning	1 – 2 min 4,0 grader Ca 7,0 % stigning	2 – 8 min 6,0 grader Ca 10 % stigning	
--	--	---	--

**Medisinske krav:**

De medisinske kravene til AFIS-personell følger av Forskrift om medisinske krav for AFIS- og HFIS-fullmektig/operatør (BSL G 2-5). For ansatte i Brann og Redning har Avinor videreført tidligere medisinske krav i vedlegg til BSL E 4-4, ref BSL E 4-4 hvor arbeidsgiver skal kunne dokumentere fysisk helse for ansatte i Brann- og redningstjeneste generelt.

For å motvirke en utvikling hvor et stadig høyere antall medarbeidere i Brann og Redning ikke klarer medisinske og/eller fysiske krav har partene, ved NTL Luftfarten, Stafo Luftfart og Konsernstab Personal og Organisasjon, blitt enige om å prioritere en del tiltak som sannsynligvis vil bidra til at flere medarbeidere holder seg friske og fysisk sterke lenger. Når flere klarer kravene til stilling vil det påvirke arbeidsmiljøet positivt, både for den enkelte medarbeider og for kollegiet på arbeidsplassen. Ved rekruttering av nyansatte stilles det krav om at røykdykkertesten skal bestås før ansettelse, også der det ikke er krav om røykdykkerkompetanse i Brann og Redning nettopp for å sikre rekruttering av medarbeidere som har fysisk trening som en del av sin livsstil. En kultur hvor trening, livsstil og kosthold er høyt oppe på agendaen vil gi en økt helsegevinst for alle.

På den annen side vil ansatte kanskje måtte gå over i annet arbeid, endre avdeling eller flytte til en annen lufthavn dersom han/hun ikke lenger fyller kravene til stilling og det ikke er meningsfullt arbeid ved egen lufthavn.

**Forbyggende tiltak:**

- Alle nyansatte i Brann og Redning, ikke bare røykdykkere, skal ha bestått medisinske krav og fysisk krav etter kjemikalieforskriften (røykdykkertesten) før endelig tilsetning iverksettes.
- Alle ansatte i Brann og Redning med medisinske og/eller fysiske krav har et særlig ansvar for å ta vare på egen helse for å sikre at man til enhver tid tilfredsstiller medisinske og/eller fysiske krav til stilling.
- For ytterligere å bidra til at den enkelte medarbeider holder seg i god fysisk form skal arbeidsgiver motivere for, og legge til rette for jevnlig trening i arbeidstiden.
- Kravene til stilling skal tilfredsstilles gjennom hele året, og ansatte med fysiske krav plikter å utføre fysisk test i god tid før godkjent test utløper (varighet av godkjent test er 12 mnd)
- Treningen skal dokumenteres, for eksempel i en treningsdagbok/GAT.
- Ledelsen ved lufthavnen rapporterer på tilrettelegging og gjennomført trening.

## Hva skjer hvis man ikke klarer fysiske krav til stilling:

### Opptreningsopplegg

- Når fysiske krav ikke består lages det et opptreningsopplegg sammen med nærmeste leder og bedriftshelsetjenesten over tre måneder. Opptreningsperioden kan forlenges med ytterligere tre måneder dersom nødvendig.
- Dersom det er medisinske grunner til at medarbeideren trenger lenger opptreningsperiode vurderes dette av fastlege/bedriftshelsetjeneste sammen med medarbeider og nærmeste leder.

### Hvem kan inngå i utrykningsstyrken?

- Når en medarbeider ikke tilfredsstillende røykdykkerkravene gjøres det en ny vurdering av hvem av medarbeiderne som ikke tilfredsstillende røykdykkerkravene som evt. fortsatt skal inngå i utrykningsstyrken. Vurderingen gjøres av lokal tillitsvalgt, lokalt verneombud og lufthavnsjefen i fellesskap.
- Det er en forutsetning at alle ansatte som inngår i utrykningsstyrken er medisinsk og fysisk godkjent for arbeid i Brann- og Redningstjenesten.
- Dersom det er uenighet lokalt om hvem, eller hvor mange, av de som ikke tilfredsstillende røykdykkerkravene som kan inngå i utrykningsstyrken, kan en av partene be om at saken løftes til et sentralt utvalg. Utvalget består av divisjonsdirektør og den rådgiver han/hun velger å la seg bistå av, sentrale tillitsvalgte i NTL Luftfarten og Stafo Luftfart og hovedvernombud. Endelig avgjørelse tas av divisjonsdirektør. Arbeidsgiver er ansvarlig for at utrykningsstyrken har tilstrekkelig med røykdykkerkompetanse for å kunne drifte lufthavnen på en god måte.
- Ansatte som tidligere har vært med i utrykningsstyrken, men ikke fått tildelt plass på egen lufthavn pga manglende røykdykkerkompetanse, skal være med i vurderingen over dersom de selv melder interesse for det.

## Hva skjer hvis man ikke tilfredsstillende de medisinske kravene til stilling?

### Vurdering av endelig medisinsk uskikket

Medarbeidere som ikke tilfredsstillende de medisinske kravene til stilling får som regel en midlertidig erklæring fra sin lege om medisinsk uskikket for stilling. For å få en raskere avklaring av endelig medisinsk skikket kan både arbeidsgiver og den enkelte medarbeider be om å få en ny medisinsk vurdering. Avinor skal til enhver tid kunne tilby den ansatte en annengangs vurdering i forhold til midlertidig/endelig medisinsk uskikket.

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 som Avinor har avtale med. Avinor sentralt blir kontaktet for å få avklart hvilke lege som skal benyttes.

### Omplassering til annen stilling i Avinor AS

Når medarbeidere blir erklært medisinsk uskikket, eller ikke klarer røykdykkerkravene og/eller de fysiske kravene slik at han/hun ikke lenger kan jobbe i utrykningsstyrken eller Brann- og Redningstjenesten (se over), vil medarbeideren bli vurdert for annen stilling/oppgaver i Avinor AS:

- Først skal det vurderes om det kan tilbys annen stilling ved egen lufthavn (jf Prosedyrer i Særavtale for personell i Avinor AS innen Afis og Brann og Redning som ikke blir medisinsk skikket for videre arbeid i sin stilling, pkt. 2.9.)
- Dersom man ikke har stilling ved egen lufthavn skal andre lufthavner i nærheten vurderes.
- Dersom det ikke finnes stilling ved en lufthavn i nærheten tilbys det stilling et annet sted i konsernet.
- Dersom den ansatte er 55 år eller eldre vil den ansatte bli tilbudt annen stilling ved egen lufthavn.
- Dersom en ansatt trenger opplæring for å bli kvalifisert til en stilling i forbindelse med omplassering, vil opplæring bli gitt. Opplæringen vil normalt begrenses oppad til ca 6 måneder.

### Konsekvenser for ansatte som omplasseres til annen stilling pga manglende medisinsk skikket og tilfredsstillende av fysiske krav

**Medarbeidere som blir erklært endelig medisinsk usikkert omfattes av "Særavtale for personell i Avinor AS innen Afis og Brann og Redning som ikke blir medisinsk skikket for videre arbeid i sin stilling", jf. "Avtale for ansatte i brann og redning som ikke består helsesjekk i hht Arbeidstilsynets forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen" (Røykdykkeravtalen).**

**Medarbeidere som ikke tilfredsstiller fysiske krav til stilling omfattes av "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".**

## **SÆRAVTALE – LUFTRAFIKKTJENESTEFULLMEKTIGER AVINOR OG NTL LUFTFARTEN**

### **1. VIRKEOMRÅDE**

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

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

**12.12.05 (Oslo kontrollsentral)**

**19.01.06 (Sola TWR/APP, Flesland TWR/APP, Kjevik TWR/APP, Tromsø TWR/APP og Vigra TWR/APP)**

**23.01.06 (Stavanger og Bodø kontrollsentral)**

**20.02.06 (Ryggø TWR/APP, Karmøy TWR, Værnes TWR/APP, Kvernberget TWR/APP, Ørland TWR/APP, Evønes 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-fullmektigebemanningen 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 klokke timer (AML § 10-8 (3) jf overenskomsten § 6.4. Når arbeidstaker utfører hjemnevaktjeneste utenom normal arbeidstid, kan dette også foregå i den arbeidsfrie perioden (AML § 10-8 (3).

Den enkelte arbeidstaker kan utføre inntil 1200 klokke timer hjemnevakt pr år, utvidelse av denne rammen krever lokal enighet.

### 3.2 Fremgangsmåte ved innføring og opphør av hjemnevakt

- 1) Det skal føres drøftinger om hjemnevaktjenesten. Arbeidsgiver avgjør hvorvidt og i hvilken utstrekning hjemnevakt skal benyttes, samt om hjemnevakten skal legges utenfor alminnelig arbeidstid, om hjemnevakten skal legges innenfor alminnelig arbeidstid eller om hjemnevakten skal legges delvis utenfor og delvis innenfor alminnelig arbeidstid.
- 2) Hvis arbeidsgiver ønsker å utvikle en hjemnevaktordning, skal dette drøftes senest 3 uker før hjemnevakten skal bortfalle. Ønskes hjemnevakt senere gjeninnført, vises til pkt. 3.2 1).
- 3) Arbeidsplan for hjemnevakt skal utarbeides i samsvar med AML § 10-3 og overenskomsten § 6.3.

### 3.4 Godtgjøring for hjemnevakt

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

- 1) Hjemnevakt lagt utenfor alminnelig arbeidstid godtgjøres for det beregnede timetall (1:5). Kompenseres med avspasering (1:5). Hvis avspasering ikke er mulig tjenestemessig, kompenseres hjemnevakten med timelønn (1:5). Det kan ikke kreves annen godtgjørelse i tillegg.
- 2) Hjemnevakt lagt innenfor alminnelig arbeidstid medfører ingen økonomisk kompensasjon, men medregnes som arbeidstid for det beregnede timetall (1:5).
- 3) Utført hjemnevakt som ekstrateneste utenfor oppsatt arbeidsplan godtgjøres som overtidarbeid for det beregnede timetall (1:5).
- 4) For utrykning under hjemnevakt 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 overtidarbeid i tilknytning til arbeidstiden. Slikt arbeid godtgjøres etter vanlige regler for overtidarbeid.

- 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 vei, etter ett av følgende alternativer
  - a) Godtgjøring for bruk av egen bil eller 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 hjemmevakt 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 kontrollentraler. LTT-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 deltidssatte 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 ilmelønn (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

### OPPDRAK 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<sup>2</sup>, 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.

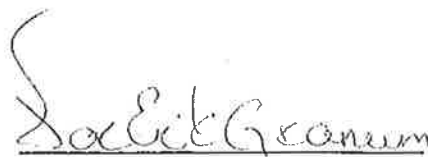
#### § 5 Varighet

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.

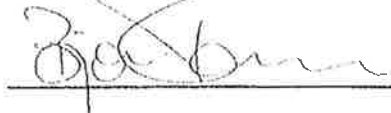
Oslo, 9. juni 2012



For Avinor AS



For NTL



For EI&IT-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* (OJT-praktisk 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 klasseromsundervisning (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. 200,- pr. kursdag.

Det kan til enhver tid bare oppnevnes én kursleder.

### 1.3 *Instruktørgodtgjørelse*

Instruktør godtgjøres med kr. 210,- 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.

# PROTOKOLL

## Tilstede:

*Fra Avinor:*  
Merete Lindland  
Ola Skodje

*Fra organisasjonene:*  
Jostein Kleven, Ntl luftfarten  
Helge Løbersli, 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.

## Evaluatører:

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

**Avlyste kurs:**

Dersom instruktører, veiledere eller evaluatører 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 tileggsfunksjon 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 EI&IT-forbundet

# Protokoll

Fra Avinor

Merete Lindland  
Ola Skodje

Fra organisasjonene

Bjørn Tore Mikkelsen Stafo Luftfart  
Jostein Kleven NTL Luftfarten  
Helge Løbergslil 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:

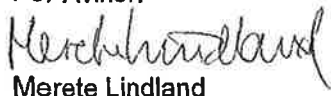
Det inngås en generell avtale om adgang til arbeid utover 8 timer i de tilfeller der dette er nødvendig i forhold til kursopplegget. Dette vil medføre tidligere kursslutt enn det som er oppsatt i innkallingen til kurset.

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

## 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 ukefriday 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 ukefriday 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 lufttrafikkjenesten (hyppig søndagstjeneste).**

## **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

# AVTALE OM FEILRETTING UTENOM ORDINÆR ARBEIDSTID OG HJEMMEVAKT INNEN FLYNAVIGASJONSTJENESTER

## AVTALENS VIRKEOMRÅDE

Det er inngått avtale mellom Avinor Flysikring AS og arbeidstakerorganisasjonene om utryknings- og hjemmевaktordning 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 hjemmевakt innen flynavigasjonstjenester.

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

Personell som omfattes av hjemmевaktordning og blir pålagt overtidsarbeid når de ikke er satt opp med hjemmевakttjeneste 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 hjemmевakt. Dette gjelder kun ansatte som yter flynavigasjonstjenester og ikke andre grupper med hjemmевakt 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 hjemmевakt er det en forutsetning at det gjelder en akutt feilretting utenom normal arbeidstid/utenom hjemmевakt, 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 hjemmевaktordning (Del B i denne avtalen) og for ansatte som yter flynavigasjonstjenester, som inngår i hjemmевakt, 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 hjemmevaksordning (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 overtidarbeid 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 overtidarbeid 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. II 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 (hjemmevaksperioden) til 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 klokke timer i gjennomsnitt, og ikke kortere enn 28 klokke timer, 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 hele 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 døgnnet.
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 lik 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 hjemmevaksperioden, 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 hjemmevaksperioden 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.
  - Godtgjøring 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 kommunikasjons hjelpemiddel 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/opsigelse i henhold til Hovedavtalens § 16

Avtalen er revidert med virkning fra 1. april 2016.

Oslo, 08.08.2016



For Avinor Flysikring AS



For SAN



For NTL Luftfarten



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 01. 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 måneder ved de lufttrafikk-tjenesteenheter 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 18 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

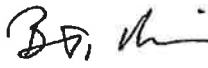
Vedlegget gjelder kun for AFIS kull 1 i 2008.


**Vedlegg Kull 1 fra 2008.**

Vedlegget gjelder kun for AFIS kull 1 i 2008.

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

  
Avinor AS

  
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.



# SÆRAVTALE

Det er inngått særavtale mellom Avinor AS og NTL Luftfarten og Stafo Luftfart om økt arbeidstid.

Særavtalen om økt arbeidstid omfatter NTL Luftfarten og Stafo Luftfart sine medlemmer som er operative LTT fullmektiger og arbeider turnus i hht. overenskomst § § 6.1 på inntil 35,5 timer pr uke.

## Økt arbeidstid

Den alminnelige ukentlige arbeidstid kan økes med 1,0 klokketimer/ 2,0 klokketimer eller maksimalt 2,5 klokketimer pr uke. Den økte arbeidstiden skal innarbeides i arbeidsplanen i henhold til de frister som gjelder, jfr. overenskomst DEL B. Arbeidstid ved ferieavvikling beregnes til 35,5 timer pr. uke.

Arbeidsgiver vurderer behovet for økt arbeidstid og avgjør etter drøftinger med tillitsvalgt om det skal kjøpes økt arbeidstid på den aktuelle enhet, og i tilfelle hvor mange timer og for hvilken periode det skal gjelde.

Kjøp av arbeidstid forutsetter frivillighet fra den ansatte.

For samtlige som deltar i ordningen ved en enhet økes arbeidstiden med samme timetall og innenfor samme tidsrom. Det gjøres ikke individuelle tilpasninger.

LTT fullmektiger og deres tillitsvalgte forplikter seg til å medvirke til løsninger på den enkelte enhet som sikrer en effektiv benyttelse av den økte arbeidstiden.

## Kompensasjon

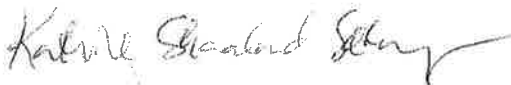
Ansatte kompenseres med kr. 640,- for hver kjøpt time.

Tillegget vil ikke inngå i beregningsgrunnlaget for time og overtidssatser og grunnlaget for pensjonsberegning men inngå i grunnlaget for feriepenger.

## Varighet

Avtalen gjelder f.o.m. 03.07. t.o.m. 30.09.2015 og videre for ett år av gangen hvis ikke en av partene sier den opp med 3 måneders varsel.

Bjørsvika 03.07. 2013



Avinor AS



NTL Luftfarten



Stafo Luftfart

## DRØFTINGSPROTOKOLL

Det har vært avholdt drøftingsmøter mellom Avinor AS og NTL Luftfarten og Stafo Luftfart vedr. lønns- og arbeidsvilkår for simulatoroperatør i fysikringstjenesten.

Til stede i ett eller flere møter:

### Fra Avinor AS:

Ola Skodje  
Merete Lindland

### Fra organisasjonene:

Jostein Kleven, NTL Luftfarten  
Helge Løbergsli, NTL Luftfarten  
Siv Baumann, NTL Luftfarten  
Bjørn Tore Mikkelsen, Stafo Luftfart  
Hans Kristian Jakobsen, Stafo Luftfart

Drøftingene ble ført på grunnlag av Hovedavtalens § 30.

I forbindelse med opprettelse av stillinger til simulatordrift i fysikringstjenesten har partene drøftet lønns- og arbeidsvilkår for stillinger som simulatoroperatør i fysikringstjenesten.

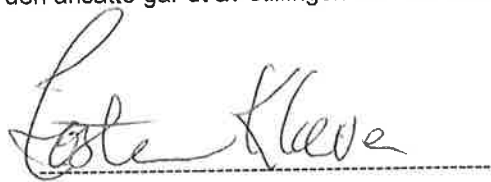
Lønns- og arbeidsvilkår:

- Simulatoroperatører avlønnes i lønnstrinn X 38.
- Pga kravene til stilling ansettes simulatoroperatører som lufttrafikkfullmektig med tilsvarende aldersgrense (pt særaldersgrense på 65 år.)
- Simulatordrift planlegges som dagtidsarbeid. Dersom det innføres turnus (35,5 timers arbeidsuke) vil gjeldende avtale om praktisering av arbeidsmiljølovens kapittel 10 av 18. januar 2008 komme til anvendelse samt turnustillegg (kr 17.000,-/23.000,-).
- Turnustillegg (kr. 17.000,-/23.000,-) opprettholdes for de som har dette som en personlig ordning uavhengig av arbeidsordning.
- LTT-fullmektiger som blir ansatt som simulatoroperatør og har simulatorerfaring fra den simulator de tilsettes i, eller tilsvarende simulator, gis et personlig tillegg på kr 25.000,-. Tillegget bortfaller på det tidspunktet den ansatte går ut av stillingen som simulatoroperatør.

Oslo, 18.05.11



For Avinor AS



for NTL Luftfarten, Avinor



for Stafo Luftfart, Avinor

### Protokolltilførsel fra Stafo Luftfart og NTL Luftfarten:

Stafo Luftfart og NTL Luftfarten mener at foreslått lønnsnivå er for lavt til å rekruttere de personene Avinor har behov for i denne tjenesten.

**KOPI****PROTOKOLL**

År 1999, 4., 19. og 25. november og 8. desember ble det holdt forhandlingsmøter om undervisningsgodtgjørelse innenfor flynavigasjon i Luftfartsverket.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Luftfartsverket:

Knut Bartnes  
Karl-Erik Gusrud

Fra Tjenestemannsorganisasjonene:

Gunn S. Era, NITO  
Jan Røneid, NITO  
Odd S. Jordet, NITO  
Mette L. Rusten, EL & IT-forbundet  
Roger Holm, EL & IT-forbundet  
Alf Thorsnes, NIF

Bartnes ledet møtene.

Etter fellesmøter og særsmøter ble partene enige om følgende avtale:

**AVTALE OM UNDERVISNINGSGODTGJØRELSE INNENFOR  
FLYNAVIGASJON I LUFTFARTSVERKET**

Godtgjørelsen for undervisning innenfor flynavigasjon reguleres fra kr. 183,90 pr. time til kr. 335,- pr. time med virkning fra 15. august 1998.

Øvrige godtgjørelser i forbindelse med undervisning skal følge de godtgjørelser som fremtrer av den generelle avtale om undervisning i Luftfartsverket.

Møtet hevet.

For Luftfartsverket:



For Tjenestemannsorganisasjonene:

Mette L. Rusten EL & IT  
Odd S. Jordet NITO  
Alf Thorsnes

Protokolltilførsel fra Luftfartsverket:

Det er en målsetning fra Luftfartsverkets side å samordne alle typer godtgjørelser for undervisning i en generell avtale. Undervisning innenfor flynavigasjon må derfor vurderes lagt inn under den generelle poolordning med godtgjørelse etter den generelle avtalen for undervisning i Luftfartsverket.

Protokolltilførsel fra tjenestemannsorganisasjonene:

Organisasjonene er innstilt på å gå inn i en poolordning for instruktørene. Imidlertid er det vanskelig å gå inn for dette uten samtidig å vurdere en differensiering av kursene, som representerer store forskjeller i det teoretiske nivået.



F A N E 4

4

.

## DEL V

### Særavtaler Oslo Lufthavn

Arbeidstidsavtale for Oslo Lufthavn	s 111
Avtale Hjemmevakt revidert beløp 2015	s 118
Avtale om praktisering av AML kapittel 10	s 122
Protokoll vedr. Praktisering av AML-timer i Brann og redning og 12t turnuser	s 124
Protokoll fornyelse om utvidet arbeidstid	s 125
Avtale om utvidet arbeidstid AML §10-12, 4. Ledd. Skift i brann og redning	s 126
Protokoll Avtale om samlet arbeidstid på 16 timer pr dag	s 128
Avtale om vilkår for ansatte i seksjon Uttrykning som ikke består helsesjekk	s 129
Protokoll fusjon Avinor – Osl	s 131
Særavtale NTL etter fusjon 11.01.2016	s 133
Særavtale lokale tilpasninger til hovedavtalen Oslo Lufthavn	s 138
Mølle test Brann og Redning	s 140



## **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 legekantoret utbetales etter reglene om reiser i bedriftens tjeneste.

Hvis legeundersøkelsen foretas på arbeidstakers ukefriday eller turnusfriday og dette er tvungende 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 vekten å ligge etter døgn-/ukeskillet. Når ettermiddags-/kveldsvakt slutter senest kl. 01.00 neste døgn, regnes hele vekten å ligge før døgn-/ukeskillet (AML § 54). I disse tilfeller berøres således ikke fridag på den dag da vekten 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 overtidarbeid på ukefridager etc.**

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

*Merknad! Dette forstås slik at ved pålagt overtidarbeid 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 overtidarbeidet finner sted i tilknytning til ordinær vakt. I så fall blir hele overtidarbeidet 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 ukefriday og turnusfriday som samtidig er bevegelig helligdag eller helgeaften utbetales godtgjørelse med timelønn tillagt 340 % for minimum 4 timer.

### **§ 13 Kompensasjon for overtidsarbeid på ukentlig friday på søndag**

Dersom det blir pålagt overtidsarbeid på ukentlig friday 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 (gjelder t.o.m. 31.12.2009)**

Dersom en ansatt tas ut av ordinær vakt for å tiltre annen vakt i samme kalenderdøgn, utbetales godtgjørelse tilsvarende overtidsgodtgjørelse for de timer som overstiger 9 timer når man ser oppsatt vakt og ny vakt under ett.

*Kommentar: Bestemmelsen skal forstås slik at dersom en blir tatt ut av ordinær vakt for å tiltre annen vakt i samme kalenderdøgn skal det utbetales overtidsgodtgjørelse (50 %) for de timer som overstiger 9 timer når en ser begge vaktene under ett, men det skal ikke regnes med samme tidsrom to ganger.*

Eksempel 1:

Ordinær vakt: kl 06.00–15.00  
Ny vakt: kl 14.00–22.00

Overtiden fremkommer etter følgende oppstilling:

Kl 06.00–22.00	16 timer
-	<u>9 timer</u>
Overtid	<u>7 timer</u>

Eksempel 2:

Ordinær vakt:	kl 22.00–07.00	9 timer
Ny vakt:	kl 14.00–22.00	<u>8 timer</u>
		17 timer
-		<u>9 timer</u>
Overtid		<u>8 timer</u>

**§ 16 Endring av vakt innenfor samme kalenderdøgn (ny 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 hjemmevaktjeneste for personell i selskapet.

1.2. Hjemmevaktjenestens 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 utføres 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 rettleider 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 hjemnevakt og avgjør etter at drøftinger er gjennomført:

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

Arbeidstaker skal ikke gå oftere hjemnevakt enn hver 4. uke. Unntaksvis kan hjemnevakten være hyppigere ved enkelttilfeller og i tidsbegrensede perioder etter avtale med arbeidstaker.

- 2.2. Hvis arbeidsgiver ønsker å utvikle en hjemnevaktordning, må det gis 2 måneders varsel før hjemnevakten 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 hjemnevakt skal utarbeides i samsvar med gjeldende overenskomst. I planen føres opp hjemnevaktens totale lengde og hvor stor del av den som regnes med i den alminnelige arbeidstid.

Hjemnevaktordningen 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 hjemnevakt 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 hjemnevaktplan og arbeidsplan for alminnelig arbeidstid og forholdet til ukentlig sammenhengende fritid vises til AML § 10-8.

## 4. GODTGJØRING FOR HJEMMEVAKT                      Regulert pr 01.04.16

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



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

- Oppsatt hjemmevaktplan med snitt på 30 til 35 timer hjemmevakt pr uke godtgjøres med kr. 159 696 pr. år
- Oppsatt hjemmevaktplan med snitt på 27,5 timer hjemmevakt eller mer pr uke godtgjøres med kr. 152 288 pr. år
- Oppsatt hjemmevaktplan med snitt på 25 timer hjemmevakt eller mer pr uke godtgjøres med kr. 142 471 pr. år
- Oppsatt hjemmevaktplan med snitt på 22,5 timer hjemmevakt eller mer pr uke godtgjøres med kr. 133 864 pr. år
- Oppsatt hjemmevaktplan med snitt på 20 timer hjemmevakt eller mer pr uke godtgjøres med kr. 125 248 pr. år
- Oppsatt hjemmevaktplan med snitt på 17,5 timer hjemmevakt eller mer pr uke godtgjøres med kr. 116 641 pr. år
- Oppsatt hjemmevaktplan med snitt på 15 timer hjemmevakt eller mer pr uke godtgjøres med kr. 108 145 pr. år
- Oppsatt hjemmevaktplan med snitt på 12,5 timer hjemmevakt eller mer pr uke godtgjøres med kr. 99 536 pr. år
- Oppsatt hjemmevaktplan med snitt på 10 timer hjemmevakt eller mer pr uke godtgjøres med kr. 91 661 pr. år
- Oppsatt hjemmevaktplan med snitt på 7,5 timer hjemmevakt eller mer pr uke godtgjøres med kr. 78 015 pr. år
- Oppsatt hjemmevaktplan med snitt på 5 timer hjemmevakt eller mer pr uke godtgjøres med kr. 65 090 pr. år
- Oppsatt hjemmevaktplan med snitt på under 5 timer hjemmevakt pr uke godtgjøres med kr. 44 552 pr. år

Tillegget utbetales som et månedlig tillegg som fremkommer med å dele hjemmevakttillegget med 12. Kr. 39 871 av tillegget er pensjonsgivende.

For hjemmevakt lagt på bevegelige helligdager (jfr. definisjonen i overenskomstens § 7.4) gis et tillegg på kr. 924 pr. tilfelle.

- b) Hjemmevakt lagt innenfor alminnelig arbeidstid godtgjøres med timelønn etter omregningsfaktor 1:5. Det gis et tillegg for hjemmevakt lagt innenfor arbeidstiden på kr. 3333 pr. mnd. Tillegget er pensjonsgivende. For hjemmevakt på bevegelige helligdager utbetales timelønn tillagt 130% for den beregnede tid.
- c) De faste satsene for hjemmevakt i pkt. a, den pensjonsgivende delen og hjemmevakttillegget på kr. 3333 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%) for det beregnede timetall (1:5).
- e) Utrykning under hjemmevakt godtgjøres lik satsen for overtid (50%/100%), 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 hjemnevakt, dekkes reiseutgifter ved utrykning tur/retur hjemsted/arbeidssted/oppmøtested i h.h.t. gjeldende overenskomst.
- 4.4. For de som inngår i hjemnevaktordningen 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 hjemnevaktplan etter reglene om lønn under sykdom i h.h.t. gjeldende overenskomst.
5. **GYLDIGHET**  
**Denne avtalen erstatter avtale av 31.01.03 om hjemnevakt 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.**

Gardermoen 05.01.05

**Avtale om praktisering av Arbeidsmiljølovens kapittel 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 § 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 skal gi ansatte fri på helge- og høytidsdager så langt 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 kompensierende 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 overtidarbeid 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

## 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 Harvei 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

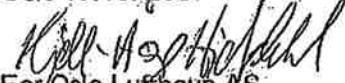
Partene vil etablere en administrativ retningslinje om avvikling av ferie.

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 slutført 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 godkjenning 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 ved Brann- og redningstjenesten ved Oslo Lufthavn AS.**

### **Innledning**

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

Avtalen forlenges til 31.03.2017, 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 januar 2017.

### **Avtalen**

Partene (Oslo Lufthavn 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 en hver tid tilfredsstillende 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 vekten 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.  
Evalueringen av skiftordningen skal være gjennomført innen utgangen av oktober 2017. Partene skal ha avklart en forlengelse eller ikke innen utgangen av desember 2017.
14. Avtalen løper for ett og ett år av gangen, dog ikke lenger enn til 31.03.2018. 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 01.04.2016 – 31.03.2018.

Oslo 06.04.2016

  
For Avinor AS

  
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:

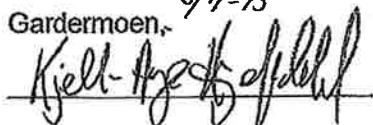
- *Det kan utføres samlet arbeidstid på inntil 16 timer forutsatt avtale med tillitsvalgt. Samlet arbeidstid ut over 13 timer kompenseres med timelønn tillagt overtidsgodtgjørelse (100%) tillagt en timelønn for minimum to timer, jf aml § 10-6, 8. ledd. Det gis kompensierende hvile på minst 11 timer i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

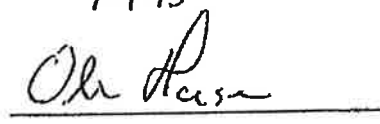
Partene er enige om at avtalen gjelder for alle avdelinger i Oslo Lufthavn AS hvor NTL har medlemmer som arbeider skift og turnus.

- 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 hjemnevakt/beredskapsavtale.

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

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, <sup>8/4-13</sup>  
  
OSL v/Kjell-Åge Hjelpdal

<sup>9-4-13</sup>  
  
NTL v/Ole Hansen

# Avtale

om

**vilkår for ansatte i seksjon Utrykning som ikke består helsesjekk i h.t. Arbeidstilsynets Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen.**

## 1. Krav til helseundersøkelse

Innføringen av "Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen" (kjemikalieforskriften) omfatter krav om helseundersøkelser for røyk- og kjemikaliedykkere, jfr. forskriftens § 30. Helseundersøkelsen skal gjennomføres i h.t. veiledning fra Arbeidstilsynet om Helseundersøkelse og fysiske tester for røyk- og kjemikaliedykkere.

Hensikten med kravene som settes i forskrift/veiledning er å beskytte røyk- og kjemikaliedykkerens helse og sikkerhet, samt å sikre at helse, eller fysiske forhold hos røyk- og kjemikaliedykkere. Veiledningen omfatter bestemmelser om hyppighet av helseundersøkelser, hvem som kan utføre helseundersøkelse, gjennomføring av helseundersøkelsen, krav til helse og fysiske krav til røyk- og kjemikaliedykkere.

Helseundersøkelsen vil ende opp i en konklusjon hvorvidt røyk- og kjemikaliedykkeren er skikket eller uskikket til røykdykkertjeneste.

## 2. Avtalens omfang

Avtalen omfatter ansatte ved seksjon utrykning som ikke tilfredsstiller de helsemessige kravene som stilles i "Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen".

Avtalen omfatter ikke personell som blir erklært uskikket i f.t. "Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen", som følge av at de ikke tilfredsstiller de fysiske kravene til skikket, med mindre dette er som følge av varig medisinsk årsak. Personell som er fylt 50 år og som tilfredsstiller de fysiske kravene til stillingen ved seksjon Utrykning, men som ikke tilfredsstiller de fysiske kravene som stilles i Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen, er omfattet av avtalen. Dette forutsetter imidlertid at det gjennomføres retrening og fornyet testing i h.t. Prosedyre for inntakstester og årlige tester for personellet i Brann- og redningstjenesten.

## 3. Vilkår

Ansatte som ikke tilfredsstiller de helsemessige kravene som stilles i "Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen", gis anledning til å fortsette sitt arbeid på laget. Vedkommende vil være unntatt fra røykdykkertjeneste og skal tildeles andre oppgaver ved enheten.

Det kan ved seksjonen ikke være mer enn 12 ansatte som er underkjent for røykdykker tjeneste i f.t. "Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen" (inntil 3 pr. vaktlag). Det vil bli foretatt en fordeling blant vaktlagene.

Dersom det oppstår en situasjon hvor det er flere enn 12 ansatte (ekskl. Vaktsjef) som er underkjent for røykdykkertjeneste i f.t. "Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen", skal det gjennomføres drøftinger med de tillitsvalgte i f.t. hvilke kriterier som skal legges til grunn for utvelgelse av ansatte som ikke lenger kan fortsette i sitt arbeid ved seksjonen. Det skal i drøftingen hovedsakelig legges vekt på ansiennitet og sosiale forhold, herunder spesielle seniorpolitiske forhold. Ansatte som av denne grunn ikke kan fortsette i sitt arbeid ved seksjonen, skal tilbys annet arbeid i selskapet, primært i vedkommendes avdeling, alternativt i samme område, dernest andre områder.

Ansatte som er fylt 60 år og som av personlig årsaker ikke ønsker å fortsette som røykdykker, skal tilbys annet arbeid i selskapet, primært i vedkommendes avdeling.

Ansatte som er underkjent for røykdykkertjeneste i f.t. "Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen", og går over i arbeid på dagtid, opprettholder de to første årene tidligere fastlønn inkludert skifttillegg, og et beløp tilsvarende gjennomsnittet av tillegget for bevegelige helligdager de siste 12 måneder. Etter 2 år faller skifttillegg og tillegg for bevegelige helligdager bort og erstattes med et tillegg pr. mnd. som svarer til 43% av gjeldende skifttillegg. Prosentsatsen økes med 3 prosentpoeng for hvert fulle tjenesteår i stilling tilknyttet brann-/redningstjenesten, dog slik at prosentsatsen maksimalt settes til 73%. Det foretas imidlertid ingen avtrapping for ansatte som er fylt 55 år på det tidspunktet de underkjennes for røykdykkertjeneste. Lønnsbetingelsene i dette avsnittet gjelder også for ansatte etter avsnitt 4 i pkt. 3 ovenfor (fylt 60 år)

Ansatte som blir underkjent for røykdykkertjeneste i f.t. "Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen" og som følge av dette blir overført til andre enheter ved Oslo Lufthavn AS, har ved ledighet fortrinnsrett til stillinger ved Brann/Redning så fremt de for øvrig tilfredsstiller stillingens krav.

#### **4. Varighet**

Denne avtalen trer i kraft fra d.d. og gjelder frem til 31.12.09, og videre med 5 år ad gangen hvis ikke en av partene sier den opp med 1 års varsel.

Gardermoen 17.01.05

# PROTOKOLL

Det vises til den pågående vurderingen av om Avinor AS (Avinor) og Oslo Lufthavn AS (OSL) skal fusjoneres.

Hvis det blir en fusjon, vil det innebære at OSL innfusjoneres i Avinor. De ansattes plikter og rettigheter ivaretas i hht reglene om virksomhetsoverdragelse. Plan for lovpålagt drøfting og informasjon er lagt.

Avinor og OSL har de samme pensjons- og forsikringsordninger, så det skjer ingen endringer knyttet til ordningene som sådan på fusjonstidspunktet.

Avinor og OSL er medlemmer av Spekter, så Hovedavtale og A-del er lik for begge selskaper. B-del og særavtaler er ulike. I tidligere virksomhetsoverdragelser i konsernet har man derfor reservert seg mot å overta avtaleverket, ref aml § 16-2. Dersom man ved en eventuell fusjon reserverer seg mot avtaleverket, vil det føre til endringer i lønns- og arbeidsvilkår.

Alle parter har vært opptatt av å avklare situasjonen rundt avtaleverket og lønns- og arbeidsvilkår så tidlig som mulig. Denne protokollen er inngått for å ivareta OSL-ansattes lønns- og arbeidsvilkår i forbindelse med en eventuell fusjon. Ved en overføring til Avinor-avtaleverket legger vi til grunn en overordnet føring der ansatte ikke skal få forringede lønns- og arbeidsvilkår som følge av fusjonen. Protokollen er ikke ment å skape rettigheter for Avinor-ansatte som ikke blir berørt av en eventuell fusjon.

Det er ikke avsatt midler til harmonisering av avtaleverket. Det er derfor kun foretatt enkelte grep knyttet til harmonisering som ikke medfører kostnader. Partene er enige om at man skal fortsette arbeidet med harmonisering av avtaleverket, og at dette arbeidet kan ses i lys av eventuell innføring av en ny felles pensjonsordning i Avinor.

Det er enighet om at følgende gjelder hvis det blir en fusjon og tilhørende virksomhetsoverdragelse vinteren 2015/2016:

1. Avinor benytter seg av reservasjonsretten i aml § 16-2 (2).
2. Avinor er allerede bundet av Hovedavtale inngått mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge (LO). Den legges til grunn for de overførte medarbeiderne.
3. Avinor er allerede bundet av Overenskomsten del A mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO Stat for 2014-2016. Den legges til grunn for de overførte medarbeiderne. Overenskomsten del B mellom Avinor og NTL, signert 23.06.2014 gjøres gjeldende for de overførte medarbeiderne. Det er inngått særavtale som fraviker overenskomstens §§ 6,7,8 og x-tabell 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.
4. Avinor trer inn i følgende særavtaler/protokoller, men hvor deres personelle og geografiske omfang begrenses til 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.

Navn på særavtale/protokoll	Event. endret utløpstid
«Særavtale med elementer fra OSL B-del»	Ny
Avtale om tjeneste i avd. Brann- og redningstjeneste i OSL	31.03.16
Avtale om medisinsk uskikkethet - Brann- og redningstjeneste i OSL	31.03.16
Avtale om vilkår for ansatte i seksjon Uttrykning som ikke består helsesjekk	31.03.16
Avtale om utvidet arbeidstid etter AML § 10-12, 4. ledd for ansatte som arbeider skift i B/R	31.03.16
Protokoll vedrørende praktisering av uttak av AML-timer i B/R og 12-timers turnuser	31.03.16
Arbeidstidsavtale for Oslo Lufthavn AS	31.03.16
Hjemmevaktsavtale OSL og NTL	31.03.16
Avtale om praktisering av AML kapittel 10 mellom OSL og NTL	18.10.07
Protokoll "Avtale om samlet arbeidstid på 16 timer pr dag"	31.03.16

Særavtalene/protokollene nevnt over med utløpsdato 31.03.16, følger Overenskomsten. Dette gjelder ikke Avtale om praktisering av AML kapittel 10 mellom OSL og NTL.

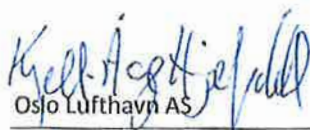
Tilpasningsavtale for OSL, inkludert bestemmelser om medvirkning og medinnflytelse på ansettelsene i OSL, faller bort ved fusjon, men praktiseres overfor tillitsvalgte på Oslo Lufthavn inntil det eventuelt foreligger en ny tilpasningsavtale i Avinor.

Ansatte ved seksjon Elektro som arbeider dagtid (37,5 t/u) med hjemmevakt på fusjonstidspunktet, vil som en overgangsordning omfattes av ovennevnte Hjemmevaktsavtale OSL og NTL.

Oslo, 8. oktober 2015

  
Avinor AS

  
NTL Avinor

  
Oslo Lufthavn AS

  
NTL OSL

## 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. Lønssystemet

#### Generelt

Lønssystemet består av 6 stillingsgrupper. Lønnstabellen angir garantert minstelønn og garantert lønnsutvikling i stillingsgruppe 3, 4, 5 og 6. Lønnstabell for OSL følger som vedlegg I. Alle satser er endret pr. 01.04.15.

- a) Arbeidstakere som har fordelt sin arbeidstid over hele døgnet, med mer enn 1 nattevakt i gjennomsnitt pr. uke, tilkommer et tillegg på kr. 92.576,- 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. 74.841,- 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. 56.187,- 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. 37.479,- 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. 17.283,- 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.

Flexibel 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. 250,- pr. arbeidsdag. Arbeidstakere som må møte frem flere enn to ganger pr. arbeidsdag kompenseres med ytterligere kr. 450,- 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 tjenestlige 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 ukefriday/turnusfriday 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.

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

Oslo,

  
Avinor AS

  
NTL Avinor

  
Oslo Lufthavn AS

  
NTL OSL

---



## Endrede lønnssetser pr. 01.04.2016 (OSL)

### Endrede lønnssetser i henhold til særavtalens punkt 1 a) til e):

Arbeidstakere som har fordelt sin arbeidstid over hele døgnet, med mer enn 1 nattevakt i gjennomsnitt pr. uke, tilkommer et tillegg på kr. 94 983,- pr. år.

Arbeidstakere som har fordelt sin arbeidstid over hele døgnet, med inntil 1 nattevakt i gjennomsnitt i uken, tilkommer et tillegg på kr. 76 787,- pr. år.

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. 57 648,- pr. år.

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. 38 453,- pr. år.

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. 17 732,- pr. år. Søndagsdøgnet regnes fra lørdag kl. 1300.

### Endrede satser i henhold til delt dagsverk:

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.

### Lønnstabell pr. 01.04.15

Gr.	Garantert minstelønn	Garantert lønnsutvikling	Stillinger på stige
6	363 210,- 388 140,- 363 210,- 388 140,-	393 580,- 401 080,- 393 580,- 401 080,-	Renholder, Bud Lufthavnbetjent, Driftstekniker, Elektriker Øvrige stillinger uten krav til fagbrev Øvrige stillinger m/krav til fagbrevbrev
5	381 130,-	414 250,-	Nestvaktstjef, 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	414 530,-	435 780,-	Vaktstjef, 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	462 130,-	496 030,-	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 lokale tilpasninger til Hovedavtalen mellom NAVO og LO / YS / SAN**

## **1. Partsforhold**

Denne særavtalen gjelder mellom Oslo Lufthavn AS (OSL) og ansattes lokale organisasjoner i OSL, representert ved Norsk Tjenestemannslag (NTL), Norsk Flygelederforening (NFF), Lufttrafikkledelsens Forening (LTF), Lufthavnpersonellets Landsforening (LPL) og Sammenslutningen av Akademikerorganisasjoner i NAVO (SAN).

## **2. Opplæring**

For å nå målsettingen om medinnflytelse og samarbeid har partene en gjensidig plikt til å gi opplæring til ledere og tillitsvalgte. Partene er også enige om at det er en fordel å samordne slike opplæringstiltak.

## **3. Medlemskap i pensjonsordningen i OSL**

Dersom ansatte i OSL gis permisjon uten lønn i forbindelse med lønnet tillitsverv eller ansettelse i egen fagorganisasjon kan vedkommende velge å beholde medlemskapet i OSLs pensjonsordning. Dersom vedkommende velger å beholde medlemskapet i OSLs pensjonsordning, og ikke benytter seg av fagorganisasjonens pensjonsordning, vil selskapet for en periode på inntil 3 år dekke arbeidsgiverandelen til pensjonsordningen. Pensjonsgrunnlaget fastsettes til den lønn vedkommende har i stillingen som det søkes permisjon fra.

## **4. Samarbeidsfora**

I OSL skal det etableres et kontaktforum (samarbeidsforum) mellom selskapets øverste ledelse og lederne for arbeidstakerorganisasjonene i OSL for gjensidig informasjonsutveksling. Det skal så langt det er mulig avholdes månedlige møter. I møtene skal administrerende direktør eller stedfortreder møte.

I tillegg er partene enige om årlig å avholde 2 samarbeidskonferanser mellom selskapets øverste ledelse og lederne for arbeidstakerorganisasjonene.

## **5. Forhold vedrørende virksomhetens ordinære drift**

Forslag til drifts- og investeringsbudsjetter skal forelegges tillitsvalgte før disse legges frem for styret i selskapet.

Ved nybygg og gjennomgripende endringer i eksisterende lokaler, som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift, er partene enige om viktigheten av å ta tillitsvalgte og berørte ansatte med på råd. Ved slike tiltak er det også av stor betydning at ansatte blir holdt godt informert.

## **6. Medvirkning og informasjonstiltak ved organisasjonsendringer**

Partene vil understreke viktigheten av å involvere tillitsvalgte og berørte ansatte i forbindelse med organisasjonsendringer.

Partene er enige om at informasjonstiltak knyttet til saker av stor betydning for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold er av særlig betydning for en vellykket endring. Slik informasjon skal så langt det er mulig gis direkte til den enkelte arbeidstaker som blir berørt.

Dersom partene finner det hensiktsmessig kan slike informasjonstiltak planlegges i samarbeid mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte.

## **7. Ansettelser**

Partene er i vedlegg til denne avtalen enige om retningslinjer for medvirkning og medinnflytelse på ansettelse i OSL.

## **8. Utøvelse av 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.

Organisasjonene kan vederlagsfritt bruke OSLs interne distribusjonskanaler og e-mailnett i forbindelse med ordinær informasjon til medlemmene.

Tillitsvalgte har også adgang til å bruke arbeidsstedets utstyr under samme forutsetning som nevnt ovenfor.

Ved behov skal OSL så fremt det er mulig stille kontor til rådighet for organisasjonene, med telefon og mulighet for tilkobling til OSLs e-postnett via PC. Kontoret bør ligge i umiddelbar nærhet av arbeids stedet og / eller administrasjonen.

Tillitsvalgte skal på et tidligst mulig tidspunkt underrette sin nærmeste overordnede om fravær i forbindelse med utøvelse av vervet som tillitsvalgt.

Søknad om permisjon etter Hovedavtalens § 52 b–e) fremmes skriftlig til nærmeste leder.

## **9. Møter i arbeidstiden**

Da hovedtyngden av OSLs ansatte er skift- eller turnusarbeidere er partene inneforstått med at de fleste av møtene som er nevnt i Hovedavtalens § 50 ofte må holdes i arbeidstiden.

## **10. Godtgjørelse**

Når selskapets ledelse innkaller til drøftelser eller informasjonsmøter iht. Hovedavtalens del II utbetales tillitsvalgte ordinær timelønn for en times forberedelser, samt for ekstra reisetid fra / til hjemmet som følge av at møtene holdes i deres fritid. Det forutsettes i denne sammenheng at nødvendige forberedelser foregår i den tillitsvalgtes fritid.

## **11. Tjenestefri for organisasjonstillitsvalgte i sentral forening / forbund**

Ansatte i OSL, som er organisasjonstillitsvalgt i sentral forening / forbund, skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri for deltakelse i møter vedkommendes forening / forbund er innkalt til i Avinor. Med unntak av lønns- og tarifforhandlinger og møter etter Hovedavtalens §52 b) gis antall dager permisjon uten trekk i lønn som organisasjonstillitsvalgt samlet innenfor rammene i Hovedavtalens § 52. Ved spesielt omfattende prosesser kan antall dager utvides etter søknad.

Søknad om permisjon fremmes skriftlig til nærmeste leder.

## **12. Varlighet**

Denne særavtalen gjelder fra 1. april 2001 til 31. desember 2001. Dersom avtalen før dette tidspunkt ikke sies opp med 3 måneders varsel, gjelder den videre 2 år av gangen med samme oppsigelsestid.

**Mølle test. Årlig krav fast ansatte.**  
Blodtrykk skal måles før test, og ikke være over 160/90.

**Nr 1. Røykdykkere/ nestvaksjefer**

- Individuell oppvarming 5 min.
- **8 min ved 5,6 km/t** ( utrykningstøy, joggesko, flaskesett, til sammen ca **23kg**.  
Tilsvare et oksygenopptak på 40 )
- 1 min = 2,5 grader ( 3% technogym )
- 1 min = 4,0 grader ( 5,5% technogym )
- 6 min = **7,0** grader ( 11% technogym )

**Styrketest: Knebøy min. 15 rep. Puchups min. 7 rep. Hangups min 7 rep.**  
Knebøy og puchups med flaskesett på ryggen, hangups uten flaskesett.

**Nr 2. Sjåfører/ vaksjefer inntil 55 år**

- Individuell oppvarming 5 min.
- **8 min ved 5,4 km/t** ( utrykningstøy, joggesko, flaskesett, til sammen ca **23kg**.  
Tilsvare et oksygenopptak på 36 )
- 1 min = 2,5 grader ( 3% technogym )
- 1 min = 4,0 grader ( 5,5% technogym )
- 6 min = **6,0** grader ( 9 % technogym )

**Nr 3. Sjåfører/ vaksjefer over 55 år**

- Individuell oppvarming 5 min.
- **8 min ved 4,8 km/t** ( utrykningstøy, joggesko, flaskesett, til sammen ca **23kg**.  
Tilsvare et oksygenopptak på 32 )
- 1 min = 2,5 grader ( 3% technogym )
- 1 min = 4,0 grader ( 5,5% technogym )
- 6 min = **6,0** grader ( 9 % technogym )

**Nr 4. Inntakstest**

- Individuell oppvarming 5 min.
- **8 min ved 6.4 km/t** ( utrykningstøy, joggesko, flaskesett, til sammen ca **23kg**.  
Tilsvare et oksygenopptak på 50 )
- 1 min = 2,5 grader ( 3% technogym )
- 1 min = 4,0 grader ( 5,5% technogym )
- 6 min = **7,0** grader ( 11% technogym ) Styrketest som røykdykkere i test nr 1