



Overenskomst Del B

mellom:

AtB AS
og
Fagforbundet

For avtaleperioden: 01.04.2026 – 31.03.2028



Innhold

1. Omfang
2. Arbeidstid og godtgjørelse for særskilt arbeidstid
 - 2.1 Ledende og særlig uavhengig stilling
 - 2.2 Ordinær arbeidstid
 - 2.3 Arbeid på spesielle dager
 - 2.4 Fleksitid
 - 2.5 Arbeidstid på tjenestereiser
 - 2.6 Overtid
 - 2.7 Vaktordninger
 - 2.7.1 Generelle bestemmelser
 - 2.7.2 Oppgaver, samt krav til tilgjengelighet og utførelse
 - 2.7.3 Vaktplan
 - 2.7.4 Arbeidstidsberegning og økonomisk kompensasjon
 - 2.7.5 Arbeidstakere som går ut av ordningen
3. Lønn
 - 3.1 Lokale lønnsforhandlinger
 - 3.2 Lokal lønnspolitikk
 - 3.3 Lønn under sykdom, svangerskap og adopsjon
 - 3.4 Egenmelding
4. Permisjoner og annet fravær
 - 4.1 Velferdspermisjon
 - 4.2 Nødvendig korttidsfravær i arbeidstiden
 - 4.3 Repetisjonsøvelser
5. Pensjon og forsikring
6. Andre bestemmelser
 - 6.1 Informasjon, samarbeid og medbestemmelse
 - 6.2 Frikort
7. Personalthåndbok



1. Omfang

Arbeidsforholdet mellom AtB AS (AtB) og ansatte er regulert av arbeidsmiljøloven med tilhørende særlover og forskrifter.

Videre gjelder Sentral avtaledel (Del A) mellom Fagforbundet og Spekter, samt Overenskomsten (Del B), for hel- og deltidsansatte medlemmer av Fagforbundet i AtB.

2. Arbeidstid og godtgjørelse for særskilt arbeidstid mm.

2.1 Ledende eller særlig uavhengig stilling

Ansatte i ledende eller særlig uavhengig stilling omfattes ikke av bestemmelsene om arbeidstid, jf. AML § 10-12 første og andre ledd. Arbeidstiden skal uansett være forsvarlig, jf. AML § 10-2 første, andre og fjerde ledd.

2.2 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstiden for heltidsansatte er 7,5 time pr. dag inkl. spisepause, og 37,5 timer pr. uke, mandag – fredag.

2.3 Arbeid på spesielle dager

Ansatte har fri med lønn jul- og nyttårsaften når disse dagene faller på vanlig ukedag. Onsdag før skjærtorsdag er arbeidstiden 4 timer. Dette gjelder ikke for ansatte ved kundesentrene.

2.4 Fleksitid

Ansatte som arbeider 37,5 timer pr. uke, og som ikke jobber i en turnusordning hvor en fleksitidsordning ikke lar seg gjennomføre, omfattes av fleksitidsordningen, så fremt ikke annet er avtalt i den enkeltes arbeidsavtale.

Kjernetid, dvs. den tiden de ansatte skal være tilgjengelig, er fra kl. 09:00 – 14:30 mandag – fredag. Den ytre arbeidstiden er fra kl. 06.00 -09.00 og fra kl. 14.30 mandag – fredag.

Fleksitidsaldo avregnes årlig pr. 31. desember. Det er anledning til å overføre inntil 75 plusstimer til påfølgende avregningsperiode (år) og tid utover 10 minustimer medfører trekk i lønn. Plusstimer utover 75 timer blir strøket uten kompensasjon. Senest fire måneder før avregningsperiodens utløp, skal arbeidsgiver og arbeidstaker planlegge hvorledes opparbeidede plusstimer, som ikke kan overføres, skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp. Arbeidstaker og arbeidsgiver har et felles ansvar for at opparbeidet fleksitid tas ut, slik at saldo holdes innenfor avregningsgrensene. Arbeidsgiver er ansvarlig for å legge til rette for at opparbeidet fleksitid kan avspaseres innen de gitte fristene. Arbeidstaker har en medvirkningsplikt for at fleksitid kan avspaseres.

Hvis spesielle forhold (sykdom, permisjon, mv.) fører til at den ansatte ikke får tatt ut fleksitid, kan det søkes økonomisk kompensasjon. Fleksitiden utover 75 timer skal i så



tilfelle kompenseres time for time uten overtidstillegg. Ved oppsigelse, skal pluss- og minustimer avvikles i oppsigelsestiden.

2.5 Arbeidstid på tjenestereiser

Alle tjenestereiser registreres med reisetid som ordinær arbeidstid, time for time. Det forutsettes korteste reisetid, dersom dette ikke har en merkostnad totalt sett.

Det vises til statens satser for dekning av utgifter til reise og kost.

Det vises til AtB Personalhåndbok for nærmere beskrivelse av tjenestereiser i AtB.

2.6 Overtid

Overtidsarbeidet skal være avtalt med nærmeste leder, og godtgjøres med overtidbetaling. For heltidsansatte kan overtid først registreres etter at arbeidstakeren har arbeidet normal arbeidsdag, hhv. 7,5 time pr. dag. For deltidsansatte kan overtid først registreres etter at arbeidstakeren har arbeidet mer enn 9 timer pr. dag, eller 37,5 timers uke.

For overtidarbeid gis følgende tillegg på timelønn:

- A. 50 % tillegg: De fem første arbeidsdagene i uka fram til klokken 20:00
- B. 100 % tillegg: De fem første arbeidsdagene uka etter klokken 20:00 og på lørdager
- C. 133,3 % tillegg: På søndager og høytidsdager, samt etter kl. 12:00 på påskeaften, pinseaften, julaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

Ved avtale mellom nærmeste leder og ansatt, kan avtalt overtid avspaseres time for time og overtidstillegget utbetales.

2.7 Vaktordninger

2.7.1 Generelle bestemmelser

Der hvor arbeidsgiver finner behov for å ha en vaktfunksjon for å ivareta AtBs interesser og oppgaver utenfor normal arbeidstid, kan det opprettes vaktordninger. Med vaktfunksjon menes alle tilfeller der arbeidstaker pålegges å være tilgjengelig, men ikke fysisk til stede på arbeidsstedet, utenom arbeidstakerens arbeidstid.

Det skal være kjent ved ansettelse at stillingen omfattes av en slik ordning og inngå i arbeidskontrakten til den enkelte arbeidstaker. Arbeidstakere som skal inngå i vaktordning skal ha tilgjengelig beskrivelse av vaktordningen. Dersom det oppstår et behov for å etablere nye vaktordninger skal dette drøftes med tillitsvalgte før oppstart. Deltakelse i vaktordningen skal være frivillig dersom det ikke er kjent ved ansettelse at stillingen omfattes av en slik ordning.



2.7.2 Oppgaver, samt krav til tilgjengelighet og utførelse

Det forutsettes at alle arbeidstakere i vaktfunksjon skal kunne besvare telefonhenvendelser umiddelbart, og håndtere henvendelsene på en profesjonell måte.

Dersom håndtering av henvendelsen ventes å medføre oppkobling til noen av at AtBs datasystemer, må arbeidstakere i vaktfunksjon ha tilgang til pc og internettoppkobling.

Vaktordning kategori 1: For vaktordninger som involverer kontakt med eksterne aktører, myndigheter etc. eller hvor arbeidstaker må regne med å måtte reise fra hjemmet for å utføre arbeidsoppgaver, forutsettes det at arbeidstakeren avstår fra konsum av alkohol i tilknytning til vaktperioden.

Vaktordning kategori 2: For øvrige vaktordninger forutsettes det at arbeidstaker viser måtehold med tanke på alkoholkonsum i tilknytning til vaktperioden.

2.7.3 Vaktplan

Arbeidsgiver utarbeider vaktplan som viser hvilken arbeidstaker som har vakt til enhver tid. Ved utarbeidelse av vaktplan skal belastningen søkes delt imellom de arbeidstakerne som inngår i ordningen.

Ved ferie- og høytidsdager som jul, nyttår etc. skal man søke at ikke samme person har vakt i samme periode 2 år på rad.

Arbeidstaker har mulighet til å bytte vakt med en annen arbeidstaker som inngår i ordningen døgn for døgn. Internt vaktbytte skal gjøres skriftlig, og godkjennes av nærmeste leder. Godtgjørelse ved eventuelt bytte avtales mellom arbeidstakerne som bytter.

2.7.4 Arbeidstidsberegning og økonomisk kompensasjon

Vakt i AtB utenfor arbeidssted beregnes ikke som arbeidstid jf. aml. § 10-4 (3) annet punktum.

Dersom arbeidstakere i vaktordning slik som beskrevet i pkt. 2.7.1 må utføre aktivt arbeid utenfor ordinær arbeidstid, skal tilkalling godtgjøres med minimum 2 timer arbeidstid.

Deltakelse i vaktordninger i AtB kompenseres ut ifra belastningen som pålegges medarbeidere som inngår i ordningen:

For deltakere i vaktordning kategori 1 (høyeste belastning) utbetales et fast tillegg på kr 4 950,- pr. vaktuke. (tillegget reguleres årlig iht. arbeidsmiljølovens §10-4) Beløpet utbetales månedlig og inngår i pensjonsgrunnlaget og det beregnes feriepenger av beløpet.

For deltakere i vaktordning kategori 2 (laveste belastning) godtgjøres med kr 550,- pr vakt døgn og kr 1100,- for vakt døgn på bevegelige helligdager.



2.7.5 Arbeidstakere som går ut av ordningen

Dersom arbeidsgiver ønsker å gjøre endringer mht. hvem som tas ut av ordningen, skal den enkelte ha skriftlig varsel om dette senest to måneder før. Lønnskompensasjon for deltakelse i vaktordning vil da bortfalle.

2.8 Turnus

Bestemmelsene i kap. 2.8 gjelder **kun for ansatte som arbeider turnus i AtB.**

For deltidsansatte i turnusordning, kan overtid registreres etter først å ha arbeidet mer enn 9 timer pr. dag eller 37,5 times uke. Perioden fra mandag – søndag legges til grunn ved beregning av oppnådd 37,5 timers uke.

2.8.1 Tillegg

Ansatte i turnus får tillegg på 30 % på hverdager i tidsrommet mellom kl. 17.00 og 06.00, og hele lørdag og søndag.

Ansatte i turnus får tillegg på 100 % på helge- og høytidsdager (1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi himmelfartsdag og 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag, 2. juledag) samt etter kl. 12.00 på påskeaften, pinseaften, julaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

2.8.2 Overtid

Overtid regnes etter 37,5 timers uke fra mandag til søndag. Som overtid i AtB regnes utelukkende pålagt overtid.

Overtidsarbeid på hverdager mellom kl. 06.00 og kl. 20.00: de 3 første timene utløser 50 % tillegg, og deretter 100 % tillegg.

Overtidsarbeid på hverdager mellom kl. 20.00 og 06.00: utløser 100 % tillegg.

Overtidsarbeid etter ordinær arbeidstid dag før fridag: utløser 100 % tillegg fra første time.

Overtidsarbeid på søndager og høytidsdager samt etter kl. 12:00 på påskeaften, pinseaften, julaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag: utløser 133,3 % overtidstillegg.

Ved avtale mellom nærmeste leder og ansatt, kan avtalt overtid avspaseres time for time og overtidstillegget utbetales.

Man har ordinær fridag på helge- og høytidsdager (1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi himmelfartsdag og 1. pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag, 2. juledag) samt etter kl. 12.00 på påskeaften, pinseaften, julaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag. Det gis en ny fridag dersom man har turnusfri på disse dagene.

Godtgjørelse ved bedriftsmøter utover ordinær arbeidstid: Frivillige møter gir ingen godtgjørelse. Pålagte møter gir overtidsgodtgjørelse.

Det er betalt matpause for vakter hvor det bare er to personer på jobb.



3. Lønn

Ansatte i AtB har individuell lønn.

3.1 Lokale lønnsforhandlinger

Det skal foretas årlige individuelle lønnsvurderinger på bakgrunn av lønssamtaler med den enkelte, basert på AtBs lønnspolitikk og kriterier avtalt mellom Spekter og Fagforbundet. Nærmeste leder skal forespørre sine ansatte om de ønsker lønssamtale. Lønssamtale skal også gjennomføres med arbeidstakere som er unntatt overenskomsten.

3.2 Lokal lønnspolitikk

AtBs lønnspolitikk skal gjøres kjent for alle ansatte. Endringer i AtBs lønnspolitikk skal drøftes med de tillitsvalgte.

Partene lokalt skal drøfte kriterier for lokal lønnsdannelse, og det vises i sin helhet til Sentral avtaledel (Del A) for føringer for gjennomføring av de lokale lønnsforhandlingene.

3.3 Lønn under sykdom, svangerskap og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven og overenskomst del A gjelder følgende:

Arbeidstaker har rett til lønn under sykdom fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes omsorgspenger etter folketrygdloven kap. 9 del II.

Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

3.4 Egenmelding

AtB er en IA-bedrift og er underlagt bestemmelsene om egenmelding i IA-avtalen.



4. Permisjoner og annet fravær

4.1 Velferdspermisjon

I tillegg til arbeidsmiljølovens bestemmelser om rett til permisjon, kan ansatte i AtB innvilges velferdspermisjoner.

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstakere tilstås velferdspermisjon med lønn. Viktige grunner kan være sykdom/dødsfall i nær familie, giftemål, tilvenning i barnehage, flytting mv. Velferdspermisjon med lønn kan til sammen innvilges for maksimalt 10 arbeidsdager i løpet av et kalenderår.

I tillegg kan velferdspermisjon uten lønn innvilges for et tidsrom av inntil 12 måneder dersom særlige grunner foreligger.

Det vises til AtB Personalhåndbok for nærmere beskrivelse av velferdspermisjoner.

4.2 Nødvendig korttidsfravær i arbeidstiden

Arbeidstakere gis anledning til nødvendig korttidsfravær i arbeidstiden, f.eks. korte lege- eller tannlegebesøk. Korttidsfraværet må avklares med nærmeste overordnede.

Gjentatte behandlinger hos lege mv. bør tas som fleksitid eller som velferdspermisjon dersom arbeidsgiver finner grunnlag for det.

4.3 Repetisjonsøvelser

Med repetisjonsøvelse menes øvelser og kurs som tjenestepliktige mannskaper i henholdsvis Heimevernet og Sivilforsvaret blir pålagt å delta på, etter fullført grunnopplæring / førstegangstjeneste. Tjenesten må være pålagt og hjemlet i lov. Arbeidstager med mer enn seks måneder sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. 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.

5. Pensjon og forsikring

Dersom det skal gjøres endringer i eksisterende pensjons- og forsikringsordninger skal dette drøftes med tillitsvalgte.

6. Andre bestemmelser

6.1 Informasjon, samarbeid og medbestemmelse

I henhold til hovedavtalen mellom Spekter og LO og Spekter og SAN skal forholdet mellom ledelsen og de tillitsvalgte være basert på dialog, tillit og gjensidig respekt mellom partene. Det skal drøftes med tillitsvalgte om forhold som påvirker virksomhetens ordinære drift, omlegging av driften, og andre selskapsrettslige forhold.



6.2 Frikort

Arbeidstakere i AtB har rett på frikort i henhold til gjeldende Frikortavtale. Frikortet gjelder også for nattbuss. I tillegg får ansattes ektefelle/samboer (folkeregistrert på samme adresse) og barn under 18 år fribillett.


Frikort verdsettes skattemessig til 60 % av markedsverdien for gjeldende sone og kategori. Nærmere avgrensninger og vilkår for frikortet følger av gjeldende Frikortavtale. Skattelegging skjer i henhold til skattemyndighetenes til enhver tid gjeldende regler.

Endringer i frikortordningen som har betydning for arbeidstakernes vilkår og bruk av ordningen, skal drøftes med de tillitsvalgte før beslutning fattes. Drøftingene skal gjennomføres så tidlig som mulig, med sikte på å oppnå god involvering og felles forståelse.

7. Personalhåndbok

Endringer i personalhåndboken som berører rettigheter og ordninger utover lovens krav, skal drøftes med de tillitsvalgte før de besluttes, og være en del av det løpende partssamarbeidet med hjemmel i Hovedavtalen mellom Fagforbundet og Spekter.

Trondheim 13. mai 2026


Fagforbundet i AtB


AtB AS