

20.05.2026

Protokoll lokale forhandlinger mellom Ruter As og NTL/Fagforbundet

Forhandlingutvalg NTL/Fagforbundet:

Anders Tomasgard (NTL)
Lasse Skurtveit (Fagforbundet)
Glenn Elseson-Pedersen Opsahl (Fagforbundet)
Victoria Korir (Fagforbundet)
Mona Øwre (NTL)
Heidi Henden (NTL)

Forhandlingsutvalg Ruter:

Tone Torske
Amanda Vorkinn
Christine Torp Jensen
Vilde Mentzoni (med fra 04.05)

Det har vært gjennomført forhandlinger i perioden 20.04-20.05 2026 mellom NTL/Fagforbundet og Ruter. Partene er enige om følgende:

Økonomi

- Ramme på 4,4% med datoeffekt 01.04 inkludert fratrekk 1,1 % overheng. Vi gjør ingen fratrekk for glidning i år.
- Fordeling av rammen pr medlem fremkommer i vedlegg 1.
- Justering av 5.6.2 Opplæringstillegg til kr 52, i tråd med utvikling i KPI 2022-2026. Justeringen gjøres utenfor avtalt ramme.
- Justering av 3.4.3 Pressevakt på fridag justeres til kr 1500.

Endringer i overenskomsten del B

Partene har gjennom forhandlinger blitt enige om følgende endringer i overenskomstens del B:

2. Ansettelser og oppsigelser

- Endret tekst angående organisasjonenes uttalerett ved ansettelser. Tekst om mulighet til å delta i intervju i finalerunden for alle stillinger under ledergruppenivå er tatt ut. Erstattet av nye punkter for hvordan organisasjonene gis uttalerett i forbindelse med ansettelser.
- Presisert at oppsigelsestid for ansatte over 50 år følger av AML 15-3(3)

2.1 Bedriftsansiennitet

- Lagt inn tekst om at vi følger konsernansiennitet, der bytte mellom Ruter As og Tet Digital As ikke påvirker ansienniteten
- Lagt inn tekst om at for medarbeidere som ble overført Ruter ifm sammenslåing eller virksomhetsoverdragelse fra Oslo Sporveier AS, Stor Oslo Lokaltrafikk As, Trafikanten As og Konsentra As medregnes ansiennitet fra disse virksomhetene.

3.2 Fleksitid

- Endret periode for opptjening av fleksitid fra 06:00-09:00 og 14:00-21:00 til 06:00-21:00. Dette for å presisere at fleksitid opparbeides for all tid over 7,5 timer, også om det opptjenes i kjernetiden.
- Lagt inn tekst om at fleksitid kan tas ut som timer, hele, eller halve dager, etter avklaring/godkjenning av nærmeste leder.

3.4.3 Pressevakt

- Teksten er oppdatert med økningen av kompensasjonen for pressevakt på fridager etter punkt 3.3 med nytt beløp 1500,-.

3.5 Turnusgående arbeidstakere

- Overskrift og definisjon endret fra å presisere turnusgående arbeidstakere på Kundeservice og IOSS, til å omfatte alle turnusgående arbeidstakere.

3.5.2 Arbeidstid og fridager

- Lagt til tekst om at der driftsmessige, sesongmessige eller andre særlige forhold tilsier det, kan partene etter drøftinger avtale avvik fra bestemmelsene i dette punktet.

3.5.3 Arbeid på fridager

- Tekst fra 3.5.2 flyttet ut i eget punkt for å gjøre oppsettet enklere å lese.
- Lagt til tekst om at arbeid som utføres på ukefridag eller turnusfridag regnes som overtidsarbeid og godtgjøres etter gjeldende regler.
- Lagt til tekst om at turnusfri på bevegelig helligdag ikke medfører trekk i feriedager.

3.5.4 Forskjøvet arbeidstid

- Nytt punkt. Lagt inn tekst om forskyvning av arbeidstiden, og beskrevet krav til overtidsbetaling dersom forskyvning skjer med kortere varsel enn kl 12 dagen før.

5.4 Seniorpolitikk

- Endret overskrift til Livsfasepolitikk
- Laget nytt punkt 5.4.1 Seniorpolitikk.
- Lagt til tekst om at de ekstra ferieukene til seniorer ikke kan overføres til nytt år eller utbetales.

5.6 Minimumslønn og tillegg for ubekvem arbeidstid

- Beløpene i minstelønnstabellen er justert.

5.6.1 Skifttillegg

- Lagt til skifttillegg natt (kl 22:00-07:00) som ny sats på 50%
- Oppdatert tidspunkt for opptjening av skifttillegg kveld frem til kl 22:00.
- Endret sats på skifttillegg helg fra 20% til 25%
- Strøket tekst ang forskyvning av arbeidstid og lagt dette inn i nytt punkt 3.5.4.

5.6.2 Opplæringstillegg

- Endret sats fra kr 45,- til kr 52,-. Pr time

5.7 Utbetaling av lønn

- Endret tidspunkt for utbetaling av lønn med halv skatt fra desember til november.

5.11 Lønn under sykdom, fødselspermisjoner og repetisjonsøvelser

- Endret overskrift til Lønn under sykdom for å bedre dekke innholdet i punktet
- Lagt inn tekst om at eventuell endring i aldersgrensen i Folketrygdlovens §8-51 til 72 år også vil gjelde
- Lagt inn setning og at lønn under dette punktet skal utbetales i henhold til Folketrygdsloven §8-29.

7.4 Endringer

- Oppdatert avtalenummer for forsikringer i henhold til nye avtaler fra 01.01.26.
-

I tillegg er det gjort mindre endringer i formatering, formulering og skrivefeil uten materiell betydning.

Ny overenskomst del B fremkommer i vedlegg 2.

Annet

Jobbarkitektur

Partene er enige om at det er behov for å videreutvikle og ferdigstille jobbarkitekturen i virksomheten, for å sikre et helhetlig, forutsigbart og tillitsvekkende rammeverk for innplassering, lønnsdannelse og videre utvikling av stillinger.

Arbeidsgiver har besluttet å styrke arbeidet med jobbarkitektur gjennom å ansette en dedikert ressurs fra 01.05.2026 som skal arbeide med dette området.

Arbeidet med jobbarkitekturen skal starte så raskt som mulig etter avsluttede lønnsforhandlinger, og skal ferdigstilles innen 31.03.2027.

Arbeidet vil omfatte blant annet:

- videreutvikling og ferdigstillelse av et helhetlig rammeverk for jobbarkitektur
- definering og tydeliggjøring av rollenivåer og tilhørende lønnsbånd
- utarbeidelse av policyer og retningslinjer knyttet til jobbarkitektur og innplassering
- sikring av korrekt, konsistent og begrunnet innplassering gjennom samarbeid med ledere

Fagforeningene skal involveres i arbeidet gjennom dialog og medvirkning, med sikte på felles forståelse og forankring av rammeverket.

Arbeidsgiver legger til grunn at jobbkulturen som etableres skal være godt forankret i organisasjonen, fremstå som pålitelig over tid og være egnet som styringsverktøy.

Det skal legges særlig vekt på tydelig og transparent kommunikasjon om jobbkulturen. Den enkelte medarbeider skal ha forståelse for hvordan og hvorfor egen stilling er plassert som den er, herunder hvilke prinsipper og vurderinger som ligger til grunn. Ledere skal settes i stand til å forklare dette på en klar og etterprøvbar måte overfor sine ansatte.

Livsfasepolitikk

Partene er enige om at det er behov for å videreutvikle en helhetlig livsfasepolitikk som bedre ivaretar medarbeidere i ulike livssituasjoner, og som bidrar til et bærekraftig arbeidsliv over tid.

Det etableres et partssammensatt utvalg som skal arbeide med videreutvikling av virksomhetens livsfasepolitikk. Utvalget skal settes sammen av representanter fra arbeidsgiver og fagforeningene.

Arbeidet skal startes Q4 2026, og ferdigstilles innen utgangen av 2027.

Arbeidet skal munne ut i forslag til prinsipper, eventuelle tiltak og anbefalinger som kan danne grunnlag for videre behandling mellom partene.

Livsfasepolitikken som utvikles skal være tydelig, forståelig og transparent, og det skal legges vekt på god kommunikasjon til både ledere og medarbeidere om hvilke ordninger som gjelder, og hvordan disse kan benyttes i ulike livsfaser.

Tone Torske

Ruter

Anders Tomasgard

NTL

Lasse Skurtveit

Fagforbundet

Protokolltilførsel fra Fagforbundet og NTL til b-delens punkt 7.4:

Fagforbundet og NTL har akseptert endringene av avtalenummer og leverandør i punkt 7.4 under forutsetning at dette ikke medfører endringer i de forsikringsdekninger og vilkår som er avtalt. Dette er gjennomgått i forhandlingene.

Endringer i vilkår, f.eks økning/innføring av egenandeler, i perioden skal avtales i henhold til punkt 7.4, første setning.

Protokolltilførsel fra Ruter til b-delens punkt 7.4:

Arbeidsgiver og NTL/Fagforbundet er ikke omforent om forståelsen av “vilkår”. Arbeidsgiver mener vilkår skal forstås som forsikringsdekninger og ikke endringer eller innføring av f.eks egenandeler som forsikringselskapene innfører som en del av bransjestandard.