



FAGFORBUNDET

Overenkomst – Del B

1. april 2020 – 31. mars 2022

mellom

Posten Norge AS

og

Fagforbundet



Protokoll

FORHANDLINGER OM INNGÅELSE AV OVERENSKOST DEL B FOR POSTEN NORGE AS 2020

I tidsrommet 2. til 7. september 2020 ble det holdt forhandlinger mellom Posten Norge AS og Fagforbundet vedrørende inngåelse av overenskomst del B for Posten Norge AS.

Til stede i ett eller flere møter:

For Posten Norge AS:

- Nina Christin Yttervik
- Egil Linge Anderssen
- Marie-Therese Hammersborg
- Karl-Erik Wiik Eriksen
- Berit Nesheim Hægeland
- Per Jarle Rugaard

For Fagforbundet:

- Gerd Øiahals
- Hans Fredrik Danielsen
- Roger Bruer
- Jacqueline Hopkinson
- Håvard Sivertsen
- Lars Nilsen
- Knut Marius Lydvo
- Tove Rundtom
- Judith Olafsen
- Ann Elisabeth Wirgeness
- Jarle Eide
- Captain Blåseropptil Storm
- Marius Weisæth

Det vises til protokoll den 26. august 2020 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) representert ved LO Stat om revisjon av overenskomsten i Spekter-området.

Forhandlingene ble ledet av konserndirektør Nina Christin Yttervik, Posten Norge AS.

Etter forhandlingene ble partene enige om følgende:



Økonomiske forhold

Generelle tillegg

Det gis et generelt tillegg fra 1.04.2020, tillegget inkluderer tillegget avtalt i de innledende sentrale forhandlingene:

Det gis et tillegg på kr 4.400,- pr. år til arbeidstakere med en årslønn lavere enn kroner 500.000,-.

Det gis et tillegg i lønn på 0,9% prosent til arbeidstakere med en årslønn på 500.000,- kroner eller høyere.

Lønnstilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessige tillegg.

Til protokollen

§ 2.6 Seniorer

Fra og med 2022 endres ordningen til å omfatte faste ansatte på 60% stilling eller mer og seniordagene fordeles slik:

Antall seniordager etter alder – med nedtrapping fra 2022 til og med 2024			
Alder / År	2022	2023	2024
57	4	0	0
58	4	4	4
59	10	9	8
60	10	9	8
61	10	10	10
Fra 62 år	12	10	10

§ 8.10 Sykepermisjon uten lønn

I tillegg til perioden hvor det ytes sykelønn jfr §8.1.1 gis arbeidstaker permisjon uten lønn på grunn av sykdom inntil 1 år. Forutsetningen for permisjon er at arbeidstakeren i samarbeid med arbeidsgiver/ NAV utarbeider og følger opp en handlingsplan for permisjonsåret med sikte på å komme tilbake i arbeid. Permisjonen gis i den lengde det er definerte planer for.



DEL 3 Pensjon og forsikringsordninger i Posten Norge AS

Det vises til protokoll mellom partene fra 30.10.2019 om «Endringer av overenskomsten vedr. pensjon». De endringene partene er enige om i denne protokollen innarbeides i overenskomsten ved denne revisjonen. Se vedlegg.

Pensjonsinnskudd - § 3.2 Innskuddsplan

Fra 2022 endres innskuddssatsene:

Pensjonsinnskuddet økes til 5,9% av pensjonsgrunnlaget inntil 7,1G og 21,5% av pensjonsgrunnlaget mellom 7,1G og 12G (G= folketrygdens grunnbeløp)

Stipend

Det avsettes kr. 1.000.000,- ekstra pr. år i 3 år fra 2021

Midlene kommer i tillegg til dagens stipendordning og håndteres i samme tildelingsprosess.

Kapittel 17 OU-midler

Som følge av at Postkom har gått inn i Fagforbundet skal partene innen mellomoppgjøret 2021 utarbeide prosedyrer som sikrer transparens og sporbarhet for bruken av OU-midlene til målgruppen i Posten. Det skal sikres at det kan gjennomføres uavhengig revisjon for de midlene som Posten yter. Partene skal også utarbeide rutiner og retningslinjer for hvordan øvrige OU midler skal disponeres jfr. §17.3.

Oslo 7.september 2020



For Posten Norge AS



For Fagforbundet

Vedlegg: «Endringer av overenskomsten vedr. pensjon»

PROTOKOLL FRA FORHANDLINGSMØTE

Sak	Endringer av Overenskomsten vedr. pensjon
Dato	31.10.2019
Sted	Posthuset
For Posten Norge AS	Svein Hølleland, Berit Nesheim Hægeland
For Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund	Gerd Øiahals
Innkalling	Outlook

Presentasjon av saken	<u>Endringer av gavepensjonsordningene</u> Det ble våren 2018 enighet om ny pensjonsordning i offentlig sektor, og Stortinget har vedtatt nye samordningsregler for offentlig tjenstepensjon, som vil få virkning fra 1954-kullet. På bakgrunn av disse endringene, har Posten krevd forhandlinger ut fra partenes rett til dette, jfr Overenskomsten Del B Del III § 6.2 siste avsnitt. De endringene som berøres oss mest, er følgende: - AFP i offentlig sektor legges om etter mønster av ordningen i privat sektor. Dette gjelder fra 1963-kullet. - Samordning mellom offentlig tjenstepensjon og privat AFP begrenses til 15 % for årskullene 1954-1962, tilsvarende som for tidligere årskull. Fra 1963-kullet faller samordningen helt bort. - Ordningen med individuell garanti for opptjente rettigheter som til nå har vært gjeldende tom. 1958-kullet, utvides til å gjelde også årskullene 1959-1962, men avtrappes over denne perioden. <u>Endringer som følge av ny pensjonsleverandør</u> Storebrand overtar som Postens pensjonsleverandør fra 01.01.2020. De håndterer timelønne på en annen måte enn dagens praksis, ved at de gir innskudd til de som er i minst 20 % arbeid, beregnet som gjennomsnitt av (inntil) siste 12 måneder. Overenskomsten Del B Del III § 3.2.1 sier at alle skal ha innskudd for den enkelte måned de arbeider minst 20 %, men at de skal få ekstrainnskudd dersom gjennomsnittsberegning over kalenderåret ville ha gitt høyere samlet innskudd. For timelønne må vi nå snu denne beregningen motsatt vei. Ingen skal få lavere samlet innskudd pr år som følge av dette.
Konklusjon	Partene er enige om følgende: Dersom offentlig AFP blir endret slik som avtalt, faller grunnlaget for gavepensjonen i Overenskomsten Del B Del III § 6.2.2 bort fra og med 1963-kullet. Teksten endres likevel ikke nå, dels fordi dette ikke er vedtatt i Stortinget enda, og dels fordi utbetalingen vil falle bort også med dagens tekst, fordi det ikke lenger er noen differanse å kompensere.



	Gavepensjonsordningen som er avtalt i Overenskomsten Del B Del III § 6.2.3 faller bort og hele dette punktet tas bort. Etterfølgende punkt omnummereres og noe av den generelle teksten i slutten av § 6.2 justeres som tilpasning til dette. De som har startet utbetaling, beholder likevel denne som forutsatt fram til 67 år. Ordningen som er avtalt i § 6.2.5 utvides, og første setning blir slik (endret/ny tekst i kursiv): For årskullene 1954-1962 gis det fra 67 år kompensasjon med for 1954-kullet 0,25 % og deretter opptrappende med 0,25 prosentpoeng for hvert årskull til 1,25 % for 1958-årskullet, <i>deretter 1,25 % for 1959- og 1960-kullet, 1,0 % for 1961-kullet og 0,75 % for 1962-kullet</i>, regnet av pensjonsgrunnlaget. De to første avsnittene i § 3.2.1 erstattes av følgende tekst: <i>Medlemmet skal få tilført innskudd etter det beste av følgende alternativer, jfr punkt 2.2.1:</i> • <i>Innskudd for hver måned det er utført arbeid som minst tilsvarer 20 % arbeidstid</i> • <i>Innskudd for alle måneder dersom gjennomsnittlig arbeidstid ut fra utført arbeid gjennom et kalenderår er minst 20 %</i> <i>Eventuelt tilleggsinnskudd ut fra denne sammenligningen gis i påfølgende kalenderår.</i> De nødvendige tekstlige endringer i Overenskomsten innarbeides i forbindelse med tariffrevisjonen våren 2020.
--	---

Protokoll

FORHANDLINGER OM LØNNSREGULERING FOR 2. AVTALEÅR FOR POSTEN NORGE AS

20. april 2021 ble det holdt forhandlinger mellom Posten Norge AS og Fagforbundet vedrørende revisjon av overenskomst del B for Posten Norge AS.

Til stede i ett eller flere møter:

For Posten Norge AS:

- Nina Yttervik
- Egil Linge Anderssen
- Marie-Therese Hammersborg
- Karl-Erik Eriksen Wiik
- Berit Nesheim Hægeland
- Per Jarle Rugaard

For Fagforbundet

- Gerd Øiahals
- Cathrine S. Ertsås
- Jacqueline Hopkinson
- Håvard Sivertsen
- Marius Weisæth
- Hans Fredrik Danielsen
- Tom Sørensen
- Lars Nilsen
- Ann Elisabeth Wirgeness
- Knut Marius Lydvo
- Jarle Eide
- Roger Bruer

Det vises til protokoll den 14. april 2021 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) representert ved LO Stat om revisjon av overenskomsten i Spekter-området.

Forhandlingene ble ledet av konserndirektør Nina Yttervik, Posten Norge AS.

Etter forhandlingene ble partene enige om følgende:

Det gis et generelt tillegg fra 1.04.2021, tillegget inkluderer tillegget avtalt i de innledende sentrale forhandlingene:

Det gis et tillegg på kr 16.000 pr. år til arbeidstakere med en årslønn lavere enn kroner 570.000.

Det gis et tillegg i lønn på 2,8 prosent til arbeidstakere med en årslønn på 570 000 kroner eller høyere.

I tillegg kommer:

Lønnsrammene 63 og 66 justeres med 3800 kr ved hhv 2 og 4 års ansiennitet i landet for øvrig

Lønnsrammene 63 og 66 justeres med 4000 kr ved hhv 2 og 4 års ansiennitet i Oslo

Lønnsrammene 63 og 66 kortes ned med to år og topplønn oppnås etter 16 år.

Lønnstilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessige tillegg.

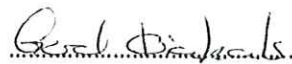
Partene er enige om å se på muligheten til å ta inn ekstra lærlinger fra og med 2021.

Det avsettes en justerings-/normeringspott på 3 millioner kroner med virkning fra 1.11.2021.

Oslo 20.april 2021



For Posten Norge AS



For Fagforbundet

Lønnsrammer Posten N

		Lønnsans							
År		0	1	2	3	4	5	6	7
LR 63	6302	409 700	413 300	417 100		420 900			424 900
	6303	417 100	420 900	424 900		428 900			432 500
LR 66	6602	409 700	413 300	417 100		420 900			424 900
	6603	417 100	420 900	424 900		428 900			432 500

OVERENSKOMST

Del B

FOR

POSTEN NORGE AS

Inngått mellom Posten Norge AS og Fagforbundet

**For perioden
01.04.2020 – 31.03.2022**

INNHold

OVERENSKOMST DEL B	7
DEL I.....	7
DEL II.....	7
KAPITTEL 1 OMFANG	7
§ 1.1 Medlemmer	7
§ 1.2 Lærlinger	7
§ 1.3 Registrerte partnere og samboere.....	7
§ 1.4 Unntak fra overenskomsten	7
§ 1.5 Avvik fra overenskomsten	8
KAPITTEL 2 GENERELLE BESTEMMELSER.....	8
§ 2.1 Likestilling.....	8
§ 2.2 Arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn.....	8
§ 2.3 Arbeidsorganisering.....	9
§ 2.4 Kompetanseutvikling	9
§ 2.5 Fagprøver og lærlinglønn	9
§ 2.6 Seniorer	10
§ 2.7 Omstilling	10
§ 2.8 Fjernarbeid	10
§ 2.9 Ordnete lønns- og arbeidsvilkår.....	11
KAPITTEL 3 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	11
§ 3.1 Arbeidstid.....	11
§ 3.2 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid.....	11
§ 3.3 Turnus/skiftarbeid.....	11
§ 3.4 Ukefriday/ fridager/ fritid	11
§ 3.5 Arbeidsplaner/tjenestelister	12
§ 3.6 Fleksitidsavtaler	12
§ 3.7 Arbeidstid på tjenestereiser	12

§ 3.8 Hjemmevakt	13
§ 3.9 Opplæring	13
KAPITTEL 4 OVERTID OG FORSKJØVET ARBEIDSTID.....	13
§ 4.1 Overtidsarbeid	13
§ 4.2 Unntak fra reglene om overtid	13
§ 4.3 Forskjøvet arbeidstid	13
KAPITTEL 5 GODTGJØRELSE VEDRØRENDE ARBEIDSTID.....	14
§ 5.1 Godtgjørelser ved arbeid på morgen/ettermiddag / kveld / natt	14
§ 5.2 Godtgjørelser ved arbeid på lørdag og søndag	14
§ 5.3 Godtgjørelser ved arbeid på helge- og høytidsdager	14
§ 5.4 Godtgjørelser ved overtidarbeid og merarbeid, jfr. § 4.1.....	15
§ 5.5 Godtgjørelser ved tjeneste på turnusfriday	15
§ 5.5 A Tjeneste på ukefriday m.v. – andre arbeidstakere.....	16
§ 5.6 Godtgjørelser ved forskjøvet arbeidstid, jfr. § 4.3	16
§ 5.7 Godtgjørelser ved vaktjeneste/hjemmevakt, jfr. § 3.8	16
§ 5.8 Godtgjørelser for delt dagsverk	16
§ 5.9 Unntak fra reglene.....	17
KAPITTEL 6 DIETT OG ANDRE GODTGJØRELSE PÅ TJENESTEREISER	17
§ 6.1 Utgifter til overnatting	17
§ 6.2 Diett.....	17
§ 6.3 Bruk av egen bil.....	17
KAPITTEL 7 GENERELLE LØNNSBESTEMMELSE	17
§ 7.1 Lønnsystem	17
§ 7.2 Lønnsdefinisjoner	17
§ 7.3 Lokale forhandlinger	18
§ 7.4 Lønnsansiennitet.....	18
§ 7.5 Stedfortredergodtgjørelse	18
§ 7.6 Fagbrevtillegg	19

KAPITTEL 8 PERMISJONER.....	19
§ 8.1 Lønn under sykdom.....	19
§ 8.2 Foreldrepermisjon.....	20
8.3. Hentereise	20
§ 8.5 Omsorgspermisjon ved nedkomst	20
§ 8.6 Amming.....	20
§ 8.7 Permisjon ved omsorg for barn.....	20
§ 8.8 Lønn under militærtjeneste	22
§ 8.9 Velferdspermisjoner med lønn	22
§ 8.10 Sykepermisjoner uten lønn	22
KAPITTEL 9 PENSJONSGRUNNLAG/AFP	23
KAPITTEL 10 FORSIKRINGER	23
KAPITTEL 11 OPPSIGELSESFRISTER.....	23
§ 11.1 Prøvetid	23
§ 11.2 Øvrige oppsigelsesfrister	23
KAPITTEL 12 ANSIENNITETSBEREGNING.....	23
§ 12.1 Ansiennitetsberegning	23
KAPITTEL 13 UTBETALING AV LØNN OG FERIEPENGER.....	23
§ 13.1 Utbetaling av lønn.....	23
§ 13.2 Lønnsforskudd	24
§ 13.3 Feriepenger.....	24
KAPITTEL 14 AVTALEFESTET FERIE	24
§ 14.1 Avtalefestet ferie	24
KAPITTEL 15 BIBEHOLD AV LØNN VED OVERGANG TIL ANNEN STILLING	24
§ 15.1 Overgang til annen stilling etter avtale	24
§ 15.2 Overgang til annen stilling på grunn av sykdom.....	24
§ 15.3 Overgang til annen stilling på grunn av yrkesskade	24
§ 15.4 Omplussing til annen stilling på grunn av omorganisering	25

KAPITTEL 16 PRODUKTIVITETSAVTALER	25
§ 16.1 Retningslinjer.....	25
§ 16.2 Øvrige regler.....	26
KAPITTEL 17 OU-MIDLER.....	26
§ 17.1 Avsetninger	26
§ 17.2 Spekter's- OU-ordning	26
§ 17.3 OU-midler i bedriften.....	26
DEL III.....	27
PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER	27
KAP. 1 REGELVERKET.....	27
§ 1.1 Regelverket for Postens pensjonsordning omfatter:.....	27
§ 1.2 For hvert medlem gjelder i tillegg:.....	27
KAP. 2 OPPRETTELSE OG IKRAFTTREDELSE	27
§ 2.1 Generelt	27
§ 2.2 Medlemskap i ordningene.....	28
KAP. 3 PENSJONSPLANEN	31
§ 3.1 Pensjonsgrunnlag.....	31
§ 3.2 Innskuddsplan.....	31
§ 3.3 Forvaltning av pensjonskapitalen (innskuddene)	32
KAP.4 ALDERSPENSJONEN	32
§ 4.1 Pensjonsalder	32
§ 4.2 Medlemmets død	32
§ 4.3 Beregning av pensjon	33
§ 4.4 Utbetaling av alderspensjon.....	33
KAP. 5 YTELSE VED UFØRHET	33
§ 5.1 Avtalte ytelser i foretakspensjonsordningen.....	33
§ 5.2 Innskuddsfritak ved arbeidsudyktighet.....	33
§ 5.3 Uførepensjon	34

§ 5.4	Regulering av løpende innskuddsfritak og uførepensjon	34
§ 5.5	Regulering av den friske delen for delvis uføre	35
KAP. 6	KOMPENSASJONSORDNING	35
§ 6.1	Pensjonskompensasjon	36
§ 6.2	Kompensasjonsordninger	37
§ 6.3	Individuell kompensasjonsordning	39
KAP. 7	ADMINISTRASJON AV PENSJONSORDNINGEN	39
§ 7.1	Innbetalinger og premier	39
§ 7.2	Administrasjonsgebyr og forvaltningskostnader	40
§ 7.3	Informasjonsplikt	40
§ 7.4	Individuell økonomisk rådgivning	40
KAP. 8	AVTALEFESTET PENSJON (AFP)	40
KAP. 9	PERSONALFORSIKRINGER	40
§ 9.1	Gruppelivsforsikring	40
§ 9.2	Ytelsens størrelse	40
§ 9.3	Yrkesskadeforsikring	42
§ 9.4	Samordning av forsikringsytelse	43
§ 9.5	Ny eller endret leverandøravtale for pensjonsordning	43

Vedlegg:

Liste over gjeldende særavtaler
Lønnsrammer gjeldende fra 01.04.2018

Overenskomst DEL B

Del I

Overenskomstens Del A inngått mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge v/LO Stat gjelder som Del I i overenskomsten.

DEL II

Kapittel 1 Omfang

§ 1.1 Medlemmer

Overenskomsten gjelder for medlemmer i Fagforbundet i Posten Norge AS som er hel- eller deltidsansatt i bedriften.

§ 1.2 Lærlinger

Lærlinger omfattes av overenskomsten og særavtaler med mindre noe annet er bestemt i særavtale.

Lærlingeordninger håndteres etter overenskomstens Del A – III, pkt 3.1. og gjeldende særavtale for lærlinger av type S 3.

§ 1.3 Registrerte partnere og samboere

1.3.1

Registrerte partnere og samboere skal få de samme rettigheter som ektefeller etter overenskomsten og særavtaler.

1.3.2 *Partnere*

Som registrerte partnere regnes to personer som har latt sitt partnerskap registrere etter dagjeldende lov om registrert partnerskap.

1.3.3 *Samboere*

Som samboere regnes:

- to personer som har levd sammen i ekteskapslignende forhold hvis det i Folkeregisteret framgår at de har hatt samme bolig de siste to årene, eller
- to personer med felles barn og felles bolig

Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift til Lov om yrkesskadeforsikring.

§ 1.4 Unntak fra overenskomsten

Overenskomsten omfatter ikke:

- Konsernsjef
- Medlemmer av konsernledelsen
- Ledere som rapporterer til medlemmer av konsernledelsen, samt regionsdirektører

- Prosjektledere og arbeidstakere med spisskompetanse som arbeider ved divisjonenes hovedkontorer /konsern staber kan avtales unntatt.

§ 1.5 Avvik fra overenskomsten

Det forutsettes at ingen arbeidstaker gis lønns- og arbeidsvilkår som fraviker fra denne overenskomsten, med unntak av de som er nevnt i § 1.4.

Kapittel 2 Generelle bestemmelser

§ 2.1 Likestilling

2.1.1 Holdninger

Partene er enige om å arbeide for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i bedriften. Kvinner og menns ulike erfaringsgrunnlag er en styrke som bør utnyttes på alle nivåer til beste i bedriften. Det er i bedriftens interesse at både menn og kvinner får anledning til å prege resultatene innen bedriftens ulike områder.

Likestilling er et lederansvar som må synliggjøres og følges opp ved at mål og virkemidler forankres på alle ledernivåer i bedriften. Holdningsskapende arbeid skal prioriteres høyt.

2.1.2

Kvinner og menn skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi.

2.1.3

Gravide har rett til høvelig arbeid under graviditet uten reduksjon i inntekt, og om ikke egnet arbeid finnes i Posten Norge AS vil mulighetene for det samme bli undersøkt i hele Postkonsernet.

2.1.4

Arbeidstakere med lederansvar skal også ha mulighet for midlertidig redusert arbeidstid i egen stilling.

2.1.5

Arbeidstaker som midlertidig går i redusert stilling skal ikke tape mulighet for avansements- og karrieremuligheter, og heller ikke kompetansegivende opplæring og oppgaver.

§ 2.2 Arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn

Det skal arbeides målrettet med tiltak i selskapet for å rekruttere samt fremme integrering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn, og for at bemanningen i selskapet skal speile samfunnets etniske mangfold. Det skal spesielt arbeides med tiltak for å øke bemanningens etniske mangfold i de deler av selskapet hvor personer med minoritetsbakgrunn er underrepresentert.

Det skal være nulltoleranse for diskriminering i Posten Norge AS.

§ 2.3 Arbeidsorganisering

- a) Arbeidsoppgavene i bedriften skal organiseres, fordeles og tilrettelegges slik at det så langt det er mulig legges til rette for heltidsstillinger.
- Deltidsarbeid brukes hvis:
- arbeidstaker har rett til å få redusert sin arbeidstid i hht arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)
 - deltidsstillinger er nødvendig til oppdekking for å få tilrettelagt hensiktsmessige fridagsordninger for faste heltids- og deltidsansatte
 - når det er ønsket av den ansatte og det er hensiktsmessig for bedriften
 - når det av driftsmessige hensyn er nødvendig
- b) Bedriften skal legge til rette for heltidsstillinger bl.a. ved at man skal tilrettelegge for jobbing på tvers av styringslinjene/ arbeidsområdene innen Posten.
- c) Arbeidstidsordninger med delt dagsverk skal begrenses mest mulig

§ 2.4 Kompetanseutvikling

Bedriften skal ha målrettet og systematisk kompetanseutvikling i tråd med de kompetansekrav bedriftens strategiske planer forutsetter.

Kompetanseutviklingen skal kunne gi tilstrekkelig breddekompetanse til å ivareta ønsket mobilitet til nye arbeidsoppgaver både internt og eksternt.

Kompetanseutvikling skal også ivareta den enkelte ansattes behov for kompetanse, for at medarbeidere skal kunne gjennomføre omforente planer og mål.

Partene avtaler konkrete kompetansesatsningsområder og tiltak basert på bedriftens planer og ansattes behov for kompetanseutvikling i forhold til arbeidet.

§ 2.5 Fagprøver og lærlinglønn

2.5.1 Fagprøver

Basert på bedriftens reelle behov for kompetanse, er det en målsetting at flest mulig av de ansatte har relevant fagbrev.

Bedriften dekker kostnader til etter- og videreutdanning for arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til Lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-5 (tidligere lov om fagopplæring § 20). Ansatte som dokumenterer relevant fagbrev gis et tillegg basert på særavtale felles for bedriften.

2.5.2 Lærlinglønn

Hovedmodellen for lærlinglønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette slik 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
				30	40	50	80 %
skole							

Innenfor denne rammen kan partene ved behov avtale 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

§ 2.6 Seniorer

Alternative karriereløsninger kan brukes, slik at arbeidstakerne stimuleres til å stå lengre i arbeidslivet og får en verdig avslutning av sin yrkeskarriere.

Arbeidstaker gis, fra og med det kalenderåret vedkommende oppnår fastsatt alder, rett til fri med lønn i følgende antall dager:

Fra 57 år: 6 dager pr år	Fra 59 år: 12 dager pr år	Fra 62 år: 14 dager pr år

Ordningen omfatter fast ansatte på mer enn 20 % stilling.

Dagens retningslinjer om praktisering av ordningen framgår av særavtale S3.

Fra og med 2022 endres ordningen til å omfatte faste ansatte på 60% stilling eller mer og seniordagene fordeles slik:

Antall seniordager etter alder – med nedtrapping fra 2022 t.o.m. 2024			
Alder / år	2022	2023	2024
57	4	0	0
58	4	4	4
59	10	9	8
60	10	9	8
61	10	10	10
Fra 62 år	12	10	10

§ 2.7 Omstilling

2.7.1

Omstillinger bør gjennomføres slik at de tilgodeser både bedriftens krav til effektivisering og arbeidstakernes behov for trygghet.

2.7.2

Trygghet oppnås gjennom åpne planprosesser hvor mål og strategier er kjent og der informasjon gis på et tidligst mulig tidspunkt. Omstillinger gjennomføres slik at de ikke først og fremst oppfattes som en belastning, men bidrar til å gi den enkelte medarbeider nye muligheter og utfordringer.

2.7.3

En forutsetning for vellykkede omstillingsprosesser er reell medvirkning og medbestemmelse fra arbeidstakernes organisasjoner.

§ 2.8 Fjernarbeid

Fjernarbeid skal være frivillig, og skal avtales skriftlig i det enkelte tilfelle.

§ 2.9 Ordnete lønns- og arbeidsvilkår

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv. Partene er videre enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs med ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Dette skal også gjelde ved valg av underleverandører.

Partene er opptatt av å hindre sosial dumping og at de utfordringer et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Partene viser for øvrig til A-delen mellom LO Stat og Spekter del IV, pkt 4.

Kapittel 3 Arbeidstidsbestemmelser

§ 3.1 Arbeidstid

3.1.1

Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr uke. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens regler. Forskrift om arbeidstid for sjåfører og andre innenfor vegtransport (Forskriften) gjelder for sjåfører som omfattes av denne. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges i tidsrommet mellom kl 07.00 og 17.00 og fordeles på 5 dager pr uke.

3.1.2

Redusert arbeidstid for arbeidstakere med skift- og turnustjeneste, jf arbeidsmiljøloven § 10-4 (1),(3) og (4) gjennomføres slik: For ordinært arbeid alle dager mellom kl 21.00 og 06.00 regnes hver time lik 1 time og 15 minutter.

For arbeid som hovedsakelig drives om natten, for skift- og turnusarbeid som drives regelmessig på søn- og helgedager, og for arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, skal den samlede effektive arbeidstid ikke være over 35,5 klokketimer pr. uke.

§ 3.2 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid.

Eventuell gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. Eventuell gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan skje etter arbeidsmiljølovens bestemmelser eller etter Forskriften, for sjåfører som omfattes av denne

§ 3.3 Turnus/skiftarbeid

Det skal etter drøftinger med tillitsvalgte være adgang til å anvende skiftarbeid/turnusarbeid.

§ 3.4 Ukefriday/ fridager/ fritid

3.4.1

Arbeidstaker skal ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.

3.4.2

I tillegg til ukefridagen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridagen.

3.4.3

1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag skal være fridager såfremt tjenesten tillater det.

3.4.4

I den utstrekning tjenestlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag fra klokken 13.00, pinse-, jul- og nyttårsaften fra kl 13.00.

§ 3.5 Arbeidsplaner/tjenestelister

3.5.1

Når arbeidet utføres til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeids- og fritid. Ved oppsetting av arbeidsplaner skal det tas hensyn til at arbeidstiden fordeles mest mulig likt på arbeidstakerne.

3.5.2

Arbeidsplan/tjenesteliste skal drøftes.

§ 3.6 Fleksitidsavtaler

Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette framgår i særavtaler.

§ 3.7 Arbeidstid på tjenestereiser

3.7.1 Hvem bestemmelsene ikke gjelder for

Bestemmelsene i § 3.7 gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det skal framgå av særavtaler hvilke arbeidstakere som har særskilt kompensasjon for reisetid.

3.7.2 Definisjon av reisetid

- a) Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom fast arbeidssted/bosted og forretningsstedet (inkludert ventetid underveis). Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid.
- b) Tid som tilbringes på hotell og lignende i forbindelse med reisens formål (møte og overnatting) regnes ikke som reisetid.
- c) Dersom ventetid/reisetid benyttes til arbeid, gjelder de generelle arbeidstidsbestemmelsene.

3.7.3 Arbeidstid på reiser

- a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
- b) Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som ½ arbeidstid. Det samme gjelder reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl 1300 på pinse-, jul -, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag. Ved omregning av reisetid til arbeidstid gjøres fratrekk for 1 time kun 1 gang pr reisedag.
- c) Reisetid mellom kl 22.00 – 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.

3.7.4 Godtgjørelser for arbeidstid på reiser

- a) Arbeidstaker som pålegges reiser som nevnt under punkt 3.7.3 b) kan skriftlig avtale med arbeidsgiver at et tilsvarende antall timer som er regnet ut etter ovennevnte regler gis som fritid en annen virkedag. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales overtidsgodtgjørelse for de beregnede timene.
- b) Arbeid som utføres under reiseoppdraget jf punkt 3.7.2 c), godtgjøres i henhold til de generelle arbeidstidsbestemmelsene.
- c) Det betales ikke ut søndagstillegg for dager som nevnt under punkt 3.7.3 b).

§ 3.8 Hjemmevakt

Partene har avtalt regler om hjemmevakt i særavtalen S 3 "Rammeavtale om hjemmevakt for teknisk personale i Posten".

§ 3.9 Opplæring

For opplæring som arbeidsgiver er lovpålagt å gjennomføre for ansatte eller som arbeidsgiver pålegger ansatte å gjennomføre, dekker arbeidsgiver opplæringskostnaden. Slik opplæring gjennomføres så langt det er mulig innenfor arbeidstiden

Kapittel 4 Overtid og forskjøvet arbeidstid

§ 4.1 Overtidsarbeid

Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte i tilknytning til den ordinære arbeidstid. Overtidsgodtgjørelse er fastsatt i § 5.4.

§ 4.2 Unntak fra reglene om overtid

Overtidsgodtgjørelse gis ikke til arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, jf arbeidsmiljøloven § 10-12 (1), (2) og (4). Hvilke arbeidstakere dette gjelder går fram av de til enhver tid gjeldende individuelle arbeidskontrakter. Praksis er drøftet mellom partene.

§ 4.3 Forskjøvet arbeidstid

Når det oppstår ekstraordinære forhold, kan arbeidstiden i arbeidsplan/tjenesteliste forskyves med minimum 1 døgn forhandsvarsel. Ordningen forutsetter lokal enighet og opphører så snart det ekstraordinære forholdet ikke lenger er tilstede. Godtgjørelse for forskjøvet arbeidstid er fastsatt i § 5.6.

Kapittel 5 Godtgjørelser vedrørende arbeidstid

§ 5.1 Godtgjørelser ved arbeid på morgen/ettermiddag / kveld / natt

5.1.1

For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg på kr. 70,00 pr. klokke-time. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter § 5.2.

5.1.2

Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter punkt 5.1.1.

5.1.3

For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 21.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 22,00 pr. arbeidet time.

§ 5.2 Godtgjørelser ved arbeid på lørdag og søndag

5.2.1

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales følgende tillegg:

- kr 27,00 pr. arbeidet klokke-time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 06.00.
- kr 50,00 pr. arbeidet klokke-time i tidsrommet søndag kl. 06.00 til søndag kl. 21.00
- kr 25,00 pr. arbeidet klokke-time i tidsrommet søndag kl. 21.00 til søndag kl. 24.00

5.2.2

Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter § 5.1 punkt 5.1.1 og etter § 5.3 når slike dager faller på lørdag og søndag.

5.2.3

Tillegget utbetales også i tillegg til overtidsgodtgjørelse (50 %) og forhøyet overtidsgodtgjørelse (100 %).

§ 5.3 Godtgjørelser ved arbeid på helge- og høytidsdager

5.3.1

Arbeid på 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag (ikke overtid) skal godtgjøres med timelønn tillagt 100 %.

5.3.2

Det kan lokalt avtales at slik helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal i så fall minst svare til det dobbelte av antall arbeidete timer på nevnte dager.

5.3.3

Nødvendig tjeneste etter kl.13.00 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårs-aften skal godtgjøres med timelønn tillagt 100 %.

5.3.4

Kompensasjon etter denne paragrafen kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 5.1 punkt 5.1.1. og 5.1.3 samt § 5.2 punkt 5.2.1.

§ 5.4 Godtgjørelser ved overtidarbeid og merarbeid, jfr. § 4.1

5.4.1

For pålagt overtidarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse). Tillegget økes til 100 % for overtidarbeid mellom kl 21.00 og 06.00 og for overtidarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag og pinse-, jul- og nyttårsaften (forhøyet overtidsgodtgjørelse).

5.4.2

Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. I tillegg til fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelsen (overtidstillegget).

5.4.3

For deltidsansatte regnes pålagt arbeid utover den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. For pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid pr dag eller pr. uke for tilsvarende heltidsstilling utbetales overtidsgodtgjøring.

§ 5.5 Godtgjørelser ved tjeneste på turnusfridag

5.5.1

Pålagt tjeneste på ukefridag/turnusfridag for arbeidstakere i skift- og turnustjeneste betraktes som overtidarbeid og kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres.

5.5.2

Pålagt overtidarbeid i direkte tilknytning til skiftarbeidet/turnusarbeidet, betales med overtidsgodtgjørelse eller forhøyet overtidsgodtgjørelse etter reglene i § 5.4 punkt 5.4.1.

5.5.3

Deltidsansatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse etter bestemmelsene her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjørelse etter § 5.4. punkt 5.4.3 er oppfylt.

5.5.4

Dersom ukefridagen eller annen turnusfridag legges på en helge- eller høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får ekstra fri fra et dagsverk av minst normal arbeidsdags lengde (8 timer). Dagsverket regnes med i turnus. Kan slik fritid ikke gis, utbetales overtidsgodtgjørelse tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag.

5.5.5

Ved pålagt tjeneste på slike dager ytes dessuten kompensasjon etter § 5.3. For ukefridag som delvis faller på helge- eller høytidsdager ytes ingen godtgjørelse.

5.5.6

Avløsningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høytidsdager uten at ukefridagen betraktes som delvis å falle på helge- eller høytidsdag.

§ 5.5 A Tjeneste på ukefridag m.v. – andre arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke arbeider i skift- og turnustjeneste, og som pålegges overtidssarbeid på ukefridag eller fridag som nevnt i § 3.4.2, kompenseres med forhøyet overtidsgodtgjørelse.

Deltidsansatte kan ikke utbetales forhøyet overtidsgodtgjørelse her før vilkårene for utbetaling av overtidsgodtgjørelse etter § 5.4 pkt. 5.4.3 er oppfylt.

§ 5.6 Godtgjørelser ved forskjøvet arbeidstid, jfr. § 4.3

For den del av den forskjøvede tid som faller 1 time eller mer utenom vedkommen- des avtalte arbeidstid, betales det et tillegg:

- svarende til overtidstillegget (50 %) for den del av den forskjøvede tid som faller før kl 21.00
- svarende til forhøyet overtidstillegg (100 %) for den del av den forskjøvede tid som faller mellom kl 21.00 og kl 06.00, og på lørdager, søn- og helgedager.

§ 5.7 Godtgjørelser ved vaktjeneste/hjemmevakt, jfr. § 3.8

Det betales i tillegg til tidberegning følgende godtgjørelse:

- fra kl 06.00-21.00 kr 5,00 pr. løpende time.
- fra kl 21.00-06.00 kr 10,00 pr. løpende time.

§ 5.8 Godtgjørelser for delt dagsverk

5.8.1

Arbeidstakere utbetales kr 200,00 pr. hver arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer.

5.8.2

Hvis arbeidstakeren må møte fram mer enn to ganger hver arbeidsdag, ytterligere kr 50,00 pr. frammøte.

5.8.3

Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

5.8.4

Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte.

§ 5.9 Unntak fra reglene

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling jf arbeidsmiljøloven § 10-12 (1), (2) og (4), har ikke rett til godtgjørelser etter dette kapitlet. Hvilke arbeidstakere dette gjelder går fram av de til enhver tid gjeldende individuelle arbeidskontrakter. Praksis er drøftet mellom partene.

Kapittel 6 Diett og andre godtgjørelser på tjenestereiser

Dette kapitlet gjelder for tjenestereiser. For yrkesreiser, dvs. reiser som utgjør en del av arbeidstakerens løpende oppgaver, er regler om diett mv fastsatt i særavtale.

§ 6.1 Utgifter til overnatting

På reiser i bedriftens tjeneste får ansatte dekket utgifter til overnatting etter satsene i statens reiseregulativ for innland og utland

Ved privat innkvartering eller lignende i Norge som det ikke fremlegges kvittering for, betales godtgjøring for overnatting etter satsen som gjelder for ulegitimert nattillegg.

§ 6.2 Diett

Det utbetales diett i henhold til statens reiseregulativ for tjenestereiser innenlands og utenlands.

§ 6.3 Bruk av egen bil

Ansatte som gis tillatelse til å bruke egen bil for å utføre arbeidet, får dekket utgifter etter statens satser, med mindre annet er konkret avtalt.

Kapittel 7 Generelle lønnsbestemmelser

§ 7.1 Lønnsystem

Dagens lønssystem videreføres inntil videre. Dette omfatter også

- a) Stillinger i Posten Norge AS (fastlagt i særavtale)
- b) Lønnsrammer for Posten Norge AS

§ 7.2 Lønnsdefinisjoner

7.2.1

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

7.2.2

Timelønnssatsen er årslønn dividert med 1950.

Timelønnssatsen for overtid er årslønn dividert med 1850.

7.2.3

Med begrepet "lønn" under sykdom, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade menes den lønn, uavhengig av folketrygdlovens inntektsbegrensninger, som vedkommende til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold, inklusiv lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan/ tjenesteliste.

Dersom en deltidsansatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen skal vare.

§ 7.3 Lokale forhandlinger

Partene kan føre forhandlinger dersom det

- a) har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn
- b) er særskilte vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft

§ 7.4 Lønnsansiennitet

Beregning av lønnsansiennitet skjer på følgende måte:

- a) All førstegangstjeneste / sivilttjeneste godskrives fullt ut som lønnsansiennitet.
- b) Ved ansettelse godskrives relevant yrkespraksis samt omsorgstjeneste i hjemmet fullt ut. Øvrig yrkespraksis godskrives med inntil 6 år. Deltidspraksis godskrives forholdsmessig.
- c) Permisjoner med lønn gitt med hjemmel i overenskomstens kapittel 8, regnes med i lønnsansienniteten.
- d) Personer med gyldig arbeids- og oppholdstillatelse som kan dokumentere flyktningstatus i henhold til myndighetenes definisjon og som ikke kan dokumentere yrkespraksis, kan godskrives inntil 6 år udokumentert praksis etter fylte 30 år ved lønnsfastsettelse for stilling som postbud eller terminalarbeider.
- e) Verdiskapningsåret som lærling i annen bedrift anses som yrkespraksis der- som relevant for stillingen.

§ 7.5 Stedfortredergodtgjørelse

Ordningen med stedfortredergodtgjørelse skal være som følger:

- a) Ordningen gjelder for utbetaling av stedfortredergodtgjørelse ved midlertidig overtakelse av lederfunksjonen for linjelederstillinger innen driften, begrenset til de to laveste ledernivåer.
- b) I tillegg anvendes ordningen under punkt c- g også for nøkkelstillinger i driften hvor det etter konkrete vurderinger er behov for oppdekking.
- c) Stedfortredergodtgjørelse utbetales når stillingens ansvar og gjøremål overtas.
- d) Stedfortredergodtgjørelse innebærer at en ansatt som ikke er leder og som fungerer i en stilling nevnt i pkt a eller b, får utbetalt stillingens lønn.

- e) Dersom stillingens lønn innen gjeldende lønnsspenn er fastlagt ut fra kvalifikasjonsvurdering av stillingsinnehaveren, fastlegges også lønnen til den som fungerer etter en individuell kvalifikasjonsvurdering.
- f) Arbeidstaker med høyere personlig lønns plassering beholder sin lønn under fungering.
- g) Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse for kortere fungeringsperiode enn én uke (5 - 6 arbeidsdager) i sammenheng.
- h) Arbeidstaker som ikke er leder og som pekes ut til å være fast stedfortreder for en gitt periode i stilling nevnt i punkt a, gis et lønnstillegg for tidsrom hvor vedkommende *ikke* overtar lederstillingens ansvar og gjøremål. Slike ordninger og tilleggets størrelse fastsettes etter forhandlinger. For perioder hvor vedkommende dekker lederstilling, gjelder reglene i punktene foran

§ 7.6 Fagbrevtillegg

For relevant fagbrev gis et tillegg til stillingens ordinære lønn på kr. 14 800,- pr fagbrev pr. år. Hvilke fagbrev som er relevante til hvilke stillinger avtales mellom partene.

Kapittel 8 Permisjoner

§ 8.1 Lønn under sykdom

8.1.1

Arbeidstaker med minst 4 ukers sammenhengende tjeneste i bedriften gis rett til lønn, jf § 7.2 punkt 7.2.3, under sykdom i inntil 1 år (inklusive arbeidsgiverperioden). Etter fylte 67 år gis rett til lønn under sykdom for arbeidsgiverperiode samt perioden hvor det ytes sykepenger fra NAV. Arbeidstaker over 67 år som ikke har startet pensjonsuttak fra folketrygden, gis lønn under sykdom i inntil 1 år (inklusive arbeidsgiverperioden), likevel ikke ut over 70 år. For vikarer som brukes jevnlig er sykelønnsrettighetene fastsatt i særavtale S 3.

For arbeidstakere som går direkte over fra stilling i annet selskap i postkonsernet gis slik rettighet til lønn fra tiltredelsen.

8.1.2

Arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade kan tilstås ytterligere tjenestefri med lønn ut over 1 år hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet.

8.1.3

Ved overføring til lavere lønnet stilling som følge av sykdom eller yrkesskade, beholder arbeidstakeren lønn slik det framgår av henholdsvis § 15.2 og § 15.3.

8.1.4

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter reglene ovenfor. I denne 6 måneders perioden kan arbeidstaker likevel ha sykefravær tilsvarende arbeidsgiverperioden i folketrygdloven § 8-19 uten at dette bryter opptjeningsperioden.

8.1.5

Når en arbeidstaker har hatt lønn under sykdom i til sammen 1 år i de siste 3 årene, opphører retten til lønn under sykdom.

8.1.6

Utbetaling av lønn stoppes fra den dato retten til lønn under sykdom opphører.

8.1.7

I den lønn arbeidstaker får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle samtidige offentlige pensjons- og trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, og lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan arbeidsgiveren for dette tidsrom kreve overført til seg en så stor andel av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under sykefravær.

§ 8.2 Foreldrepermisjon

Etter å ha vært ansatt i minst 6 av de siste 10 måneder, gis arbeidstaker lønn slik det er definert i § 7.2. punkt 7.2.3, i det omfang arbeidstaker etter Folketrygden kap 14 II har rett til foreldrepenger ved fødsel eller adopsjon.

Vilkårene for å få utbetalt foreldrepenger og rammer for avvikling av foreldrepermisjon følger reglene i Folketrygdloven kap 14 II.

8.3. Hentereise

Ved utenlandsadopsjon gis arbeidstaker lønnet permisjon i 2 uker for å hente hjem barnet.

§ 8.4 Gradert foreldrepermisjon

Arbeidstaker som har rett til permisjon med lønn ved nedkomst/adopsjon, kan kreve forlenget uttak av permisjon med lønn i kombinasjon med delvis gjenopptagelse av arbeidet etter reglene i folketrygdloven kap.14 og AML § 12.

§ 8.5 Omsorgspermisjon ved nedkomst

I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jf arbeidsmiljøloven § 12-3 (1), har han rett til lønn, jf § 7.2 punkt 7.2.3, under permisjonen dersom han overtar omsorgen for andre mindreårige barn i hjemmet eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Permisjonen avvikles normalt innen utgangen av de 2 første ukene etter hjemkomst fra sykehuset.

§ 8.6 Amming

Når mor ammer barnet gis følgende tjenestefri med lønn pr arbeidsdag:

- Minst 6,8 timer gir inntil 2 timer pr. dag.
- 4,5 - 6,79 timer gir inntil 1 time pr. dag.
- Mindre enn 4,5 timer gir ikke rett til lønn

§ 8.7 Permisjon ved omsorg for barn

8.7.1

En arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn, jf § 7.2 punkt 7.2.3, pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Retten til permisjon gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år.

Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager (30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr. kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

8.7.2

For kronisk syke eller funksjonshemmede barn utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i folketrygdloven § 9-6. Retten til permisjon gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år.

8.7.3

Arbeidstakere som har omsorg for barn med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade, har til sammen rett til tjenestefri med full lønn i inntil 3 år for det enkelte barn. Vilkårene for slik tjenestefri følger reglene i arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdloven kapittel 9. Retten til permisjon gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år.

8.7.4

Arbeidstaker som har omsorg for langvarig syke barn eller funksjonshemmede barn har innenfor tidsrammene etter nr. 3 i paragrafen her rett til tjenestefri med lønn dersom vedkommende må delta i kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet, jf. folketrygdloven §§ 9-13 til 9-16. Det samme gjelder ved deltakelse på foreldrekurs ved godkjente offentlige kompetansesentra.

8.7.5

Fravær etter 8.7.1 – 8.7.4. må dokumenteres med egenmelding/legeerklæring i henhold til folketrygdloven §§ 9-7 og/eller 9-14.

8.7.6

Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter § 8.2 eller § 8.3, har foreldrene rett til sammenlagt å ha inntil 3 års tjenestefri uten lønn, likevel slik at de samlet har krav på ett års permisjon uten lønn for hvert barn. Tar ikke begge foreldrene omsorg for barnet, kan retten til den som ikke tar omsorg utøves av en annen som tar omsorg for barnet.

Dersom en arbeidstaker gjør bruk av sin rett til gradert uttak, skal den del av perioden som går utover det tidsrom vedkommende har rett til tjenestefri med full lønn eller 80 % lønn etter § 8.2 og § 8.3, gå til fradrag i de 3 årene foreldrene har rett til tjenestefri uten lønn etter denne bestemmelse.

Permisjonen(e) må tas før barnet fyller 12 år.

En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjonen som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det. Farens rett etter § 8.5 kommer i tillegg.

Permisjon etter dette punktet innebærer at arbeidstakeren opprettholder rett til å gå tilbake i egen stilling etter samlet permisjon med og uten lønn i inntil 2 år. For lengre permisjoner uten lønn vil ansettelsesforholdet til bedriften bestå, men da med rett til å gå tilbake til stilling på tilsvarende nivå.

§ 8.8 Lønn under militærtjeneste

8.8.1

Arbeidstakere med minst 6 måneders direkte forutgående, sammenhengende tjeneste i konsernet utbetales full lønn under repetisjonsøvelse.

8.8.2

Når tjenesten varer mer enn en uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg også for forsørgertillegg, botillegg mv. Lønn fra Forsvaret går til fradrag i den sivile lønn fra første dags tjeneste. Er lønnen fra Forsvaret høyere enn den sivile lønn, faller den sivile lønn bort.

§ 8.9 Velferdspermisjoner med lønn

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker gis velferdspermisjoner med lønn, jf § 7.2 punkt 7.2.3, i inntil 2 uker pr. kalenderår. Når arbeidsmessige forhold tillater det kan permisjon alternativt gis i inntil 4 uker med 50 % lønn.

Arbeidstaker gis permisjon med lønn i inntil 2 uker pr. kalenderår ved sykdom eller behov for særskilt omsorg for nære pårørende. Når arbeidsmessige forhold tillater det, kan permisjonen alternativt gis i inntil 4 uker med 50 % lønn. Slik permisjon gis innenfor de 2 ukene som er nevnt i 1. ledd.

Som nære pårørende regnes arbeidstakerens ektefelle/partner/samboer, foreldre, barn og den som en har foreldreansvar for. Ordningen omfatter også rett til fri for å være til stede hos de nevnte pårørende i livets slutfase.

Gjeldende praksis er at det skal være rom for å gi velferdspermisjon når det søkes om dette, innen fastsatt ramme. "Kan"- formuleringen i 1. ledd er ikke ment praktisert så snevert at det skal være problematisk for den enkelte å få berettiget velferdspermisjon.

§ 8.10 Sykepermisjoner uten lønn

I tillegg til perioden hvor det ytes sykelønn jf §8.1.1 gis arbeidstaker permisjon uten lønn på grunn av sykdom inntil 1 år. Forutsetningen for permisjon er at arbeidstakeren i samarbeid med arbeidsgiver/ NAV utarbeider og følger opp en handlingsplan for permisjonsåret med sikte på å komme tilbake i arbeid. Permisjonen gis i den lengde det er definerte planer for.

Kapittel 9 Pensjonsgrunnlag/AFP

Bestemmelser angående pensjon framgår av overenskomstens del B, Del III.

Kapittel 10 Forsikringer

Bestemmelser angående gruppelivs- og yrkesskadeforsikring framgår av overenskomstens del B, Del III.

Kapittel 11 Oppsigelsesfrister

§ 11.1 Prøvetid

I prøvetiden er det 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist.

§ 11.2 Øvrige oppsigelsesfrister

Når en arbeidstaker har vært fast ansatt i 6 måneder eller mer, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder.

Etter 5 års sammenhengende ansettelse i bedriften er oppsigelsesfristen fra arbeidsgivers side 6 måneder.

For øvrig gjelder arbeidsmiljølovens regler.

Kapittel 12 Ansiennitetsberegning

§ 12.1 Ansiennitetsberegning

Ved driftsinnskrenkninger som er begrunnet i bedriftens eller eierens forhold, legges sammenhengende tjeneste i Postkonsernet til grunn ved fastsettelse av ansiennitet, jf arbeidsmiljøloven §15-3 (6).

Kapittel 13 Utbetaling av lønn og feriepenger

§ 13.1 Utbetaling av lønn

13.1.1

Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden, til arbeidstakers angitte bankkonto. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag eller høytidsdag, skal lønnen være disponibel den foregående virkedag.

13.1.2

På lønningdagen utbetales også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.

13.1.3 utgår

§ 13.2 Lønnsforskudd

13.2.1

I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.

13.2.2

En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt forskudd på den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.

§ 13.3 Feriepenger

13.3.1

Feriepenger utbetales i henhold til ferieloven og særavtale.

13.3.2

Det ytes feriepenger av utbetalt lønn under permisjoner på grunn av sykdom, fødsel og adopsjon.

Kapittel 14 Avtalefestet ferie

§ 14.1 Avtalefestet ferie

Avtalefestet ferie gis etter reglene i overenskomstens Del A.

Kapittel 15 Bibehold av lønn ved overgang til annen stilling

§ 15.1 Overgang til annen stilling etter avtale

Arbeidstaker som etter avtale med virksomheten går over til lavere lønnet stilling i bedriften eller til annen virksomhet innen Postkonsernet, kan som en overgangsordning på inntil 12 mndr. beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet.

§ 15.2 Overgang til annen stilling på grunn av sykdom

En arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over til lavere lønnet stilling i bedriften beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning. For stillinger på stige omfatter dette også de opprykksbestemmelser som var fastsatt for stigen på overgangstidspunktet. Dersom arbeidstakeren på grunn av sykdom må gå over til deltidsstilling kombinert med delvis uførepensjon, skal vedkommende ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler.

Differansen mellom uførepensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjøtte, skal ikke utbetales. Reglene gjelder også når en arbeidstaker inntas igjen etter uførepensjonering.

§ 15.3 Overgang til annen stilling på grunn av yrkesskade

Fører yrkesskade til at en arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, beholder vedkommende sin tidligere stillings lønn. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stillingen arbeidstakeren hadde da yrkesskaden inntraff.

§ 15.4 Omplassering til annen stilling på grunn av omorganisering

- a) Arbeidstaker som blir omplassert til lavere lønnet stilling, gis for en periode et personlig lønnstillegg som tilsvarer differansen mellom den regulativlønn arbeidstakeren har i sin faste stilling på omplasseringstidspunktet og regulativlønn i ny stilling.
- b) Arbeidstaker som er under 45 år gis det personlige tillegget for en periode som tilsvarer 2 måneder pr. hele tjenesteår i selskapet, og minst 6 måneder
- c) Arbeidstaker som er 45 år og eldre gis det personlige tillegget for en periode som tilsvarer 3 måneder pr. hele tjenesteår i selskapet, og minst 18 måneder
- d) Arbeidstaker som er 50 år og eldre gis det personlige tillegget inntil pensjonsalder, dersom alder + hele tjenesteår på omplasseringstidspunktet er minst 80 år.
- e) Arbeidstaker som er 57 år og eldre gis det personlige tillegget inntil pensjonsalder.
- f) Det personlige tillegget regnes ikke med i lønnsgrunnlaget for overtid og merarbeid. Generelle lønnstillegg gis etter lønnen i den stilling arbeidstakeren er ansatt i
- g) Ved ansettelse i stilling som er høyere lønnet, endres det personlige tillegget til differansen mellom tidligere lønn, medregnet personlig tillegg, og lønnen i den nye stillingen. Det personlige tillegget faller bort når ny stillings lønn overstiger lønn pluss personlig tillegg.
- h) Bestemmelsen gis ikke tilbakevirkende kraft.

Kapittel 16 Produktivitetsavtaler

§ 16.1 Retningslinjer

Partene skal forhandle om lønnskompensasjon ved gjennomføring av produktivitets tiltak der arbeidstakernes innsats har hatt en klar betydning for produktivetsgevinsten.

Forutsetninger:

- a) Kravet må gjelde et bestemt tiltak.
- b) Produktivitetskriteriene må være klarlagt og forbedringen må være målbar/konstaterbar.
- c) Arbeidstakernes innsats må ha hatt en klar betydning for produktivetsgevinsten. Dersom gevinsten skyldes økt innsats av ressurser fra arbeidsgiver, kan det likevel avtales lønnsendringer dersom det i tillegg kreves omstilling og økt innsats av arbeidstakerne.
- d) Produktivetsgevinsten skal deles. En del tilfaller arbeidstaker og en del tilfaller arbeidsgiver.
- e) Størrelsen på den produktivetsgevinst som skal tilfalle arbeidstakerne, avtales i det enkelte tilfelle. Det vil bl.a. være avhengig av hvilke krav som settes til omstilling og innsats, hvilket produktivetsnivå som var på forhånd og hvor mye som kreves for å bedre produktiviteten.

- f) Bedre lønn gis de arbeidstakere som i første rekke har bidratt til produktivetsgevinsten. Dette kan dreie seg om samtlige arbeidstakere i virksomheten eller arbeidstakere i deler av virksomheten.
- g) Lønnsendringer kan som hovedregel først settes i verk når gevinsten foreligger. Men i enkelte tilfeller kan endringer skje i forbindelse med igangsetting av produktivets- tiltakene og når forholdene taler for det kan lønnsendringer skje etappevis i takt med oppnådd delmål.
- h) Den bedre lønn bør som hovedregel gis som varige lønnsendringer. Dette forutsetter at produktivetsgevinsten blir permanent.
- i) Dersom gevinsten har midlertidig karakter skal også tillegget gis for en avgrenset periode.

§ 16.2 Øvrige regler

For øvrig vises til særavtale om gevinstdeling ved effektiviseringstiltak.

Kapittel 17 OU-midler

§ 17.1 Avsetninger

Hvert år avsettes det i alt til OU-midler 0,24 % av lønnsmassen i bedriften. Avsetningen dekkes ved at arbeidstakerne trekkes kr.169,- i bruttolønn pr. arbeidstaker pr. år, og det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.

§ 17.2 Spekter's- OU-ordning

Deler av denne avsetningen innbetales årlig til Opplysnings- og utviklingsordningen i Spekter som fastsatt i avtale mellom Spekter og Hovedsammenslutningene i 1995.

§ 17.3 OU-midler i bedriften

Resten av den årlige avsetningen disponeres etter avtale mellom Fagforbundet Post og Finans og arbeidsgiver til de samme formål som er nevnt under § 17.2, og kommer i tillegg til den andel av midlene som normalt tilfaller Fagforbundet Post og Finans

DEL III

PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER I POSTEN NORGE AS

Posten Norge AS skal ha:

- en innskuddsbasert pensjonsordning som gir opptjening til alderspensjon (pensjonsspareavtale)
 - dekning av uførepensjon gjennom egen forsikringsordning (foretakspensjonsordning)
 - ytelser til etterlatte dekket gjennom forsikringsordninger (barne- og forsørgertillegg)
 - AFP-ordning
 - yrkesskade dekket gjennom egen yrkesskadeforsikring
 - en gruppelivsforsikring som gir ytterligere dekning til etterlatte ved ansattes død.
-

Kap. 1 Regelverket

§ 1.1 Regelverket for Postens pensjonsordning omfatter:

- Pensjonsspareavtale: Avtale mellom Posten og forsikringsselskap om rettigheter, plikter og administrative forhold.
- Uførepensjonsavtale: Avtale mellom Posten og forsikringsselskap om uførepensjon
- Risikoforsikringsavtaler: Avtaler mellom Posten og forsikringsselskap om særskilte forsikringsdekninger ved død.
- Pensjonssparevilkår for pensjonsordningen
- Pensjonsvilkår for uførepensjonsordningen
- Forsikringsvilkår for særskilt forsikringer

§ 1.2 For hvert medlem gjelder i tillegg:

- Pensjonssparebevis. (medlemsbevis)
- Forsikringsbevis (uførepensjonsordningen)
- Forsikringsbevis for personalforsikring (gruppeliv, yrkesskade og utvidet yrkesskade)

Kap. 2 Opprettelse og ikrafttredelse

§ 2.1 Generelt

Posten har pensjonsordninger (innskuddspensjonsordning og uførepensjonsordning) og forsikringsdekninger for sine ansatte.

Ordinære pensjonister og AFP-pensjonister (registrert før 1.1.06) samt ventelønns-mottakere er fortsatt omfattet av pensjonsordningen i SPK.

Medlemmer som pr. 31.12.2005 var delvis pensjonerte, og eller helt/delvis sykmeldte, ble værende i SPK også hva gjelder den friske delen. Ved 100 % friskmelding meldes de ut av SPK og inn i de nye ordningene forutsatt at vilkårene der er oppfylt.

2.1.1 Styringsgruppe for pensjonsordningen

Det er opprettet en styringsgruppe for pensjonsordningen etter reglene i Lov om innskuddspensjon av 24.11.2000 og Lov om tjenstepensjon av 13.12.2013.

Styringsgruppen består av fire medlemmer. To av disse oppnevnes av Posten. De to øvrige velges av og blant medlemmene i ordningen. Samtlige representanter er likeverdige, dvs. at ingen har dobbelstemme.

Styringsgruppen gir råd av veiledende art og skal uttale seg i saker som gjelder forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningene. Styringsgruppen skal gi råd til valgte forvaltningsselskap om selskap som bør ekskluderes eller bør vurderes ekskludert fra investeringsporteføljen.

Styringsgruppens medlemmer får utvidede oppgaver ift Lov om innskuddspensjon § 2-6 og Lov om tjenstepensjon § 2-4 til også å behandle klagesaker som begrunnes i at overgang til ny ordning får utilsiktede konsekvenser for den ansatte. Styringsgruppen skal også gi råd om forsikringsordningene ved død.

Dersom fremtidige regelendringer muliggjør samordning mellom opptjente rettigheter i SPK og Postens pensjonsordning (innskuddspensjon og uføredekning), er partene enige om å endre ordningen slik at effekten av dobbelbetaling i stedet benyttes til å styrke/forbedre ordningen på andre områder. Denne vurderingen legges til Styringsgruppen. Styringsgruppens vurdering skal danne grunnlag for forhandlinger mellom Posten og Fagforbundet Post og Finans.

§ 2.2 Medlemskap i ordningene

Alle medlemmer i ordningene må være pliktig medlem av folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter.

Den enkelte arbeidstaker har ikke anledning til å reservere seg mot medlemskap i ordningene.

2.2.1 Medlemskap

Pensjonspareavtalen og uførepensjonsavtalen omfatter alle arbeidstakere med minst 20 prosent arbeidstid i Posten som er fylt 16 år. Med arbeidstid forstås i denne sammenheng alt utført arbeid med unntak av overtidsarbeid.

Arbeidstakere som er medlemmer av en annen pensjonsordning som Posten betaler premie eller avgift til og som gir ytelser av minst tilsvarende verdi, skal ikke være medlemmer av uførepensjonsordningen. Dersom tilsvarende bestemmelse vedtas i Lov om innskuddspensjon, skal samme unntak gjelde i innskuddsordningen for denne gruppen.

Det opprettes egen pensjonskonto for hvert medlem ved etablering.

2.2.2 Opptak av nye medlemmer

Nye arbeidstakere innen den gruppe som er definert i punkt 2.2.1, opptas som medlem i ordningen fra første arbeidsdag i Posten.

En ansatt som ikke oppfyller opptakskriterier ved ansettelsen/overgang til ny ordning skal ikke innmeldes i pensjonsavtalene før den måneden kriteriene blir oppfylt. Det skal da rapporteres opprinnelig ansatt dato, mens innmeldingsdato er når retten til medlemskap inntreffer.

2.2.3 Medlemmer med perioder med arbeidstid under 20 %

Et medlem opprettholder sitt medlemskap i ordningen selv om det for tiden ikke opp tjenes rett til pensjon grunnet for lav arbeidstid i Posten. Se punkt 2.2.5

2.2.4 Medlemmer som er permitterte

Medlemmer som er permitterte som følge av driftsinnskrenkninger skal være medlem av pensjonsordningen i permitteringstiden.

2.2.5 Utmelding av medlemmer

Posten skal melde medlem ut av pensjonsordningen dersom vedkommende slutter i Posten uten rett til straks begynnende pensjon.

Medlemmer som har opprettholdt sitt medlemskap i ordningen uten opptjening av pensjon grunnet for lav arbeidstid i Posten, meldes først ut etter tre måneder med fullstendig inaktivitet. Ansatte med permisjon uten lønn, se punkt 2.2.9, er ikke å anse som inaktive.

2.2.6 Før tidspensjonerte medlemmer

Medlemmer som mottar Avtalefestet Pensjon (AFP) og avslutter sitt arbeidsforhold i Posten, skal meldes ut av pensjonsordningen. Det samme gjelder medlemmer som mottar annen før tidspensjon.

2.2.7 Medlemmer som har nådd pensjonsalderen

Medlemmer som har nådd pensjonsalder, men fortsatt mottar lønnsinntekt fra foretaket, beholder sitt medlemskap i pensjonsordningen og har krav på fortsatt innbetaling av innskudd og premie i innskuddsordningen, men meldes ut av uførepensjonsavtalen.

2.2.8 Nyansatte som er delvis uføre eller er delvis sykemeldt ved ansettelsestidspunktet

Nyansatte som er delvis uføre eller delvis sykemeldt ved ansettelse, kan unntas fra uførepensjonsdekningen og innskuddsfritaksordningen.

2.2.9 Medlemmer som har permisjon

Medlemmer som har lønnet permisjon, opprettholder fullt medlemskap i pensjonsordningene.

Ved ulønnede eller delvis lønnede permisjoner, opprettholdes fullt medlemskap i følgende tilfeller:

1.

Medlemskap beholdes i inntil to år ved:

a) Militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, siviltjeneste og polititjeneste

- b) Sykdom i familien
- c) Permisjon på grunn av streik

2.

Medlemskap beholdes i inntil tre år ved:

- a) Omsorgspermisjon for barn
- b) Studiepermisjon
- c) Ved flytting på grunn av ektefelles, registrert partners eller samboers beordringsplikt

3.

Medlemskap beholdes i inntil fire år ved:

- a) Arbeid for internasjonale organisasjoner i utlandet

4.

Medlemskap beholdes for vervets/tilsettingens varighet ved:

- a) Tjeneste i fagforbund/hovedsammenslutning
- b) Utførelse av kommunale, fylkeskommunale eller statlige verv der vedkommende ikke tjener opp varige rettigheter i annen pensjonsordning knyttet til vervet.

5.

Posten betaler arbeidsgiveravgift og premie til pensjons- og forsikringsordningene for medlemmer omfattet av 4 a). Pensjongsgivende lønn i permisjonstiden er den til enhver tid gjeldende pensjongsgivende lønn i fagforbundet/hovedsammenslutningen. Medlemmet betaler en egenandel av innskuddet til spareordningen tilsvarende 2 % av pensjongsgivende lønn, men likevel ikke mer enn halvparten av det innskuddet som følger av bestemmelsene i § 3.2.

Medlemskap etter 4 b) forutsetter at arbeidsgiveren betaler pensjonsinnskudd og arbeidsgiverandel av det pensjonsgrunnlaget medlemmet hadde i stillingen det har permisjon/annet midlertidig fravær fra.

Medlemmet skal ikke betale pensjonsinnskudd for den tid vedkommende får pensjonsopptjening under ulønnet permisjon.

Når et medlem har hatt flere fravær som omfattes av samme punkt i 1 til 3 ovenfor, kan samlet medlemstid etter det enkelte punkt ikke overstige den fastsatte maksimale medlemsperiode. Ved flere fravær starter medregningen fra begynnelsen av første aktuelle periode.

Forøvrig gjelder at arbeidstaker som har permisjon for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta arbeid i Posten etter endt permisjon, skal være medlem av pensjonsordningene i permisjonstiden.

Inntreffer et pensjonstilfelle i permisjonstiden, skal pensjonen beregnes av det pensjonsgrunnlaget som gjaldt ved permisjonens begynnelse oppregulert med gjennomsnittlig lønnsregulering i Posten i perioden. Årlig regulering skal ikke overstige folketrygdens G-regulering det enkelte år.

Det er et vilkår for medlemskap i permisjonsperioden at medlemmet samtidig er trygdet etter Lov om folketrygd, se § 2.2.

Personer med permisjon uten lønn som ikke er omfattet av punktene over, vil likevel fortsatt være medlem av uførepensjonsdekningen og innskuddsfritaket de første to år. Inntreffer uførhet i denne perioden, skal pensjonsgrunnlaget defineres som pensjonsgivende lønn ved permisjonsstart oppregulert med gjennomsnittlig lønnsregulering i Posten i perioden. Årlig regulering skal ikke overstige folketrygdens G-regulering det enkelte år. Vedkommende skal også i perioden være omfattet av gruppelivsordningen nevnt i kap. 9. Beregning av innskuddsfritak og uførepensjon foretas som normalt, men ved beregning av gjennomsnittlig stillingsstørrelse siste 12 måneder sees det bort fra perioden med ulønnet permisjon.

2.2.10 Medlemmenes rettigheter ved oppsigelse, frateden og opphør

Ved oppsigelse, fratedelse eller opphør meldes medlemmet ut av pensjonsordningen. Er medlemstiden i pensjonsordningen mindre enn 12 måneder, har medlemmet likevel ikke eiendomsrett til den del av pensjonskapitalen som er opparbeidet. I så fall blir denne del av pensjonskapitalen overført til pensjonsordningens innskuddsfond.

Kap. 3 Pensjonsplanen

§ 3.1 Pensjonsgrunnlag

Med pensjonsgrunnlag forstås den lønn og pensjonsgivende tillegg medlemmet mottar fra Posten for faktisk arbeidede timer i løpet av innskuddsåret.

Som pensjonsgivende tillegg regnes forutsigbare tillegg, avtalt i tariffavtale, for arbeid som forekommer regelmessig gjennom året og som er vederlag for arbeid i ordinær stilling samt pensjonskompensasjon, se § 6.1.

Følgende tillegg regnes ikke med i pensjonsgrunnlaget

- a) Tillegg som er kompensasjon for merarbeid utover ordinær stilling, samt overtid.
- b) Tillegg som partene sentralt eller lokalt av spesielt angitte grunner, har avtalt eller klart forutsatt ikke skal være pensjonsgivende.

§ 3.2 Innskuddsplan

Årlig innskudd for hvert medlem skal være:

5,7 % av pensjonsgrunnlaget inntil 7,1G, og 21,3 % av pensjonsgrunnlaget mellom 7,1G og 12G (G = folketrygdens grunnbeløp).

Fra 2022 endres innskuddssatsene:

Pensjonsinnskuddet økes til 5,9% av pensjonsgrunnlaget inntil 7,1G og 21,5% av pensjonsgrunnlaget mellom 7,1G og 12G (G = folketrygdens grunnbeløp).

3.2.1 Innbetaling av innskudd

Medlemmet skal få tilført innskudd etter det beste av følgende alternativer, jfr punkt 2.2.1:

- Innskudd for hver måned det er utført arbeid som minst tilsvarer 20 % arbeidstid

- Innskudd for alle måneder dersom gjennomsnittlig arbeidstid ut fra utført arbeid gjennom et kalenderår er minst 20 %

Eventuelt tilleggsinnskudd ut fra denne sammenligningen gis i påfølgende kalenderår.

For medlemmer i deltidsstilling utgjør innskuddet en forholdsmessig andel av innskuddet for tilsvarende heltidsstilling.

Tilsvarende gjelder også for medlemmer som er delvis uføre.

For medlemmer beregnes og betales innskuddet til og med dato for pensjonsalder.

Det betales særskilte premier for forsikringsdekningene.

§ 3.3 Forvaltning av pensjonskapitalen (innskuddene)

3.3.1 Forvaltning av pensjonskapitalen i spareperioden

Månedlige innskudd plasseres i en investeringsportefølje som betegnes som basisalternativet. Det opprettes en egen pensjonskonto for hvert medlem og de enkelte pensjonskonti tilordnes denne spareprofilen.

Medlemmene kan deretter i oppsparingstiden endre investeringene mellom de til enhver tid tilbudte investeringsprofiler.

Risikoen nedtrappes gradvis til en lavere aksjeeksponering i et visst antall år før pensjonsalderen, ut fra det selskapet har valgt for den enkelte investeringsprofil. Det enkelte medlem kan velge å unnlate slik nedtrapping. Styringsgruppen skal uttale seg om endringer i pensjonsprofilene.

All netto avkastning skal tilføres pensjonskapitalen til det enkelte medlem.

3.3.2 Forvaltning av pensjonskapitalen i utbetalingsperioden

Når medlemmet starter utbetaling av alderspensjon, plasseres pensjonskapitalen i spareprofilen med lavest aksjeeksponering. Ved gradert pensjonsuttak gjelder dette den prosentandelen som tas ut.

Kap.4 Alderspensjonen

§ 4.1 Pensjonsalder

Pensjonsalder er pt. 67 år.

§ 4.2 Medlemmets død

Ved medlemmets død skal pensjonskapitalen utbetales som barnepensjon og pensjon til gjenlevende ektefelle, registrert partner, samboer, eller utbetales som et engangsbeløp til dødsboet, jf. reglene i Lov om innskuddspensjon § 7-7.

§ 4.3 Beregning av pensjon

Alderspensjonen beregnes av opptjent pensjonskapital. Opptjent pensjonskapital utgjør summen av innskudd betalt av Posten og medlemmet selv, med tillegg av tilført avkastning og fradrag for medlemmets tap.

§ 4.4 Utbetaling av alderspensjon

Alderspensjonen som består av innestående pensjonskapital, utbetales i terminer i minimum ti år og minimum til fylte 77 år, i samsvar med pensjonsavtalen og Lov om innskuddspensjon, § 7. Medlemmet velger selv utbetalingslengde innenfor nevnte regelverk ved oppnådd pensjonsalder. Livsvarig utbetaling kan ikke velges.

Utbetalingsperioden kan likevel settes ned til det antall hele år som er nødvendig for at samlet årlig pensjon kommer opp på et nivå på om lag 20 % av folketrygdens grunnbeløp, se Lov om innskuddspensjon § 7-4 (1) tredje punktum.

Kap. 5 Ytelser ved uførhet

§ 5.1 Avtalte ytelser i foretakspensjonsordningen

Avtalte ytelser i uførepensjonsordningen er:

- 1) Innskuddsfritak for innbetalinger til alderspensjon ved medlemmets arbeidsuførhet.
- 2) Uførepensjon ved uførhet med uføregrad på minst 20 % tilknyttet barnetillegg.

For arbeidstakere som har eller har hatt varierende eller fast deltidsarbeid, skal det benyttes en beregnet arbeidstidsfaktor ved beregning av uførepensjon. Denne faktor er gjennomsnittlig arbeidstid i de inntil 30 opptjeningsår før pensjonsalder med høyest arbeidstidsprosent.

§ 5.2 Innskuddsfritak ved arbeidsudyktighet

Innskuddsfritak omfatter innskudd til medlemmets alderspensjon.

Retten til innskuddsfritak inntreffer fra det tidspunkt medlemmets arbeidsevne har vært nedsatt med minst 20 prosent i et sammenhengende tidsrom av 12 måneder. Innskuddsfritaket gis i forhold til graden av arbeidsudyktighet.

Ved beregning av innskuddsfritak benyttes gjennomsnittlig pensjonsgivende stillingsprosent de siste 12 mnd. forut for første sykmeldingsdag som gir rett til uførepensjon. Der vedkommende har kortere historikk i Posten enn 12 mnd. tilbake i tid, legges snittet av de månedene vedkommende har arbeidet i Posten til grunn. Der snitt stillingsstørrelse de siste 12 måneder er under 20 %, innvilges ikke innskuddsfritak.

Hver måned blir det foretatt nye beregninger ut fra gjeldende regel (glidende 12 måneder).

For medlemmer i deltidsstilling utgjør innskuddet en forholdsmessig andel av innskuddet for tilsvarende heltidsstilling

Innskuddsfritaket blir månedlig tilført medlemmets pensjonskonto i innskuddsordningen.

Innskuddsfritaket opphører senest ved oppnådd pensjonsalder.

§ 5.3 Uførepensjon

Årlig uførepensjon fra tjenstepensjonsordningen utgjør summen av disse tre:

- 3 % av pensjonsgrunnlaget
- 25 % av Folketrygdens grunnbeløp (G), likevel maksimalt 6 % av pensjonsgrunnlaget
- 66 % av pensjonsgrunnlaget over 6 G

Pensjonsgrunnlag som overstiger 12 G regnes ikke med.

Det skal i tillegg utbetales et barnetillegg for barn under 18 år. Barnetillegget utgjør for hvert barn 4 % av pensjonsgrunnlag opp til 6 G, likevel slik at samlet barnetillegg ikke skal overstige 12 % av pensjonsgrunnlag opp til 6 G.

For medlemmer i deltidsstilling regnes uførepensjonen og barnetillegget som en forholdsmessig andel av beløpene for en tilsvarende heltidsstilling

Med pensjonsgrunnlag forstås pensjongivende inntekt i full stilling på uføretidspunktet (se § 3.1) redusert med gjennomsnittlig arbeidstidsfaktor. I de tilfellene gjennomsnittlig stillingsstørrelse de siste 12 mnd. er under 20 %, utbetales ingen uførepensjon.

Delvis arbeidsudyktighet gir rett til uførepensjon i forhold til graden av arbeidsudyktigheten til enhver tid.

Beregning av godskrevet opptjening fremover i tid ved uførhet, baseres på gjennomsnittlig stillingsstørrelse de siste 12 mnd. forut for første sykmeldingsdag som gir rett til uførepensjon. I de tilfellene vedkommende har kortere historikk i Posten enn 12 mnd. tilbake i tid, legges snittet av de månedene vedkommende har arbeidet i Posten til grunn.

Dersom uføregraden blir fastsatt lavere enn 50 % og det ikke ytes arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra Folketrygden, skal uførepensjonen utbetales med et tillegg på 66 % av pensjonsgrunnlaget opp til 6 G. Uførepensjonen utbetales høyst til pensjonsalderen som er fastsatt for arbeidstakeren i pensjonsspareavtalen.

Uførepensjonen er uten fripoliseoppbygging.

Medlemmer som slutter i Posten vil få tilbud fra leverandør om selv å videreføre innbetaling til uførepensjonsordningen.

§ 5.4 Regulering av løpende innskuddsfritak og uførepensjon

For innskuddsfritaket og uførepensjonen gjelder grunnlagsrente 0 % i den forstand at premiereserven for ytelsene garanteres en årlig avkastning på 0 %. Dersom avkastningen på premiereserven et år er under 0 % skal Posten dekke differansen.

Er avkastningen på den del av pensjonsmidlene som motsvarer premiereserve knyttet til løpende innskuddsfritak eller uførepensjon høyere enn 0 %, tilføres overskytende avkastning pensjonistenes overskuddsfond.

Dette brukes til å regulere innskuddsfritaket og pensjonene med inntil G-regulering. Dersom Lov om foretakspensjon på et senere tidspunkt endrer begrensningen med hensyn den høyeste tillatte reguleringen av løpende pensjoner, vil samme endring bli gjort gjeldende for regulering av innskuddsfritak og uførepensjon i Posten.

Den eventuelt overskytende kapitalen i "pensjonistenes overskuddsfond" etter regulering tilføres hvert år Postens premiefond og skal øremerkes til å sikre maksimal regulering i senere år med svak avkastning.

Dersom uførepensjonen utbetales til Postens premiefond som følge av at medlemmet mottar atferds- eller rehabiliteringspenger, skal samme regulering av pensjonen som beskrevet over gjelde. Dersom pensjonene senere kan utbetales til medlemmet, skal pensjonsbeløpet oppreguleres.

Posten har ikke anledning til å disponere over de øremerkede midlene til annet enn regulering som beskrevet ovenfor med mindre de øremerkede midlene overstiger 15 % av de samlede avsetningene (premiereservene) til innskuddsfritak og uførepensjon. I så fall er de overskytende midlene ikke lenger øremerket til regulering som nevnt.

Det forutsettes at pensjonsmidlene som motsvarer premiereserve for løpende innskuddsfritak og uførepensjon forvaltes i leverandørens fellesportefølje eventuelt i en portefølje med samme investeringsstrategi.

Posten skal dekke administrasjonskostnader samt økte risikokostnader utover det som er beregnet i de årlige premiene.

Pensjonsmidlene skal deponeres hos leverandør og reassuranseavtaler skal ikke påvirke avkastning som tilføres premiereserven.

§ 5.5 Regulering av den friske delen for delvis uføre

Pensjonsytelsen på den friske delen for delvis uføre blir fortløpende regulert i takt med regulering av syk del, se § 5.4.

Tilsvarende prinsipp gjelder for regulering av innskuddsfritaket.

I innskuddsordningen beregnes innskudd på normal måte slik det er beskrevet i § 3.2.

Kap. 6 Kompensasjonsordning

§ 6.1 Pensjonskompensasjon

Det er en målsetting at de medlemmene som ble berørt av overgangen til innskuddspensjon 31.12.2005 skal komme like godt eller bedre ut med hensyn til beregnet alderspensjon (oppsatt rett i SPK + innskuddsordning).

Alle ansatte har fått grunnlaget for pensjonskompensasjon endelig beregnet pr. 31.12. 2005. De som beregningsmessig kommer dårligere ut enn om de var blitt værende i SPK, får utbetalt kompensasjon for dette.

Følgende er lagt til grunn når det gjelder beregningsforutsetninger:

- a) Det anvendes en diskonteringsrente på 5,0 %.
- b) Det anvendes en brutto avkastning på 5,5 %, derfra gjøres fradrag 0,3 % for LOI-sparing og 1,0 % for IPA/livrente-sparing i simuleringen av fremtidig avkastning.
- c) Når det gjelder dødelighetsforutsetninger benyttes beregningsgrunnlaget R63 for alder lavere enn 65 år. For alder over 65 år benyttes forventet gjenværende levetid for kvinner 21,47 år og for menn 18,05 år (dette tilsvarer SSB-tall pr. 2004 økt med ett år).
- d) Lønnvekst, G-vekst og pensjonsregulering antas lik 3 %.
- e) Det antas folketrygd i beregningene tilsvarende dagens folketrygdsregler.
- f) Kompensasjonsbeløpet skal reguleres årlig med 2,5 %.
- g) For de som er på opprykksstiger, skal det i tillegg legges til grunn en forventet lønnsøkning på 0,75 % pr år.
- h) I beregningen av (fradrag for) forventet beløp til etterlatte, antas det at saldo ved 67 år utbetales over en periode på 10 år.
- i) Det forutsettes at medlemmet plasserer rest medlemsinnskudd og årlig kompensasjonsbeløp i privat spareavtale.
- j) Beregning av kompensasjon tar hensyn til at noen ansatte i SPK-ordningen får pensjon som overstiger 66 % av sluttlønn.

Metodisk løses sammenligningen ved at verdier pr alder 67 år beregnes, hvor det her forutsettes at den ansatte har stått i stilling til 67 år. Det tas kun hensyn til den enkeltes historikk i SPK. For innskuddsordningen beregnes en tilsvarende nåverdi av den oppsatte rettigheten i SPK og en simulert saldo fra innskuddsordningene pr alder 67 år, som er lik sum av innskudd og senere nettoavkastning iht. forutsetningene ovenfor. Viser beregningen pr alder 67 år et tap, omregnes denne til en verdi pr beregningsdato.

For ansatte der stillingsprosent pr. beregningsdato og gjennomsnittlig stillingsprosent i SPK er ulike, brukes den stillingsprosenten som gir høyest kompensasjon ved beregning av fremtidig opptjening i innskuddsordningen og fiktiv fremtidig opptjening i SPK. Dersom stillingsprosenten er lavere enn minstegrensen for medlemskap i SPK, beregnes ingen kompensasjon.

Ny kompensasjonsberegning foretas ved hel eller delvis fratreden med alderspensjon/AFP før fylte 67 år. Kompensasjonsbeløpet utbetales som en gavepensjon frem til fylte 67 år.

Kun tap som følge av at opprinnelig kompensasjonsmodell baseres på arbeid frem til fylte 67 år skal kompenseres. Tap som følge av bruttogaranti, sluttlønnsprinsipp etc. kompenseres ikke.

Kompensasjonsbeløpet er et tillegg som utbetales over lønn så lenge vedkommende er ansatt, eller ufør. Kompensasjonsbeløpet utbetales ikke i perioder ansatte har permisjon uten medlemskap i pensjonsordningene.

Utbetaling av årlig kompensasjonsbeløp utløper ved det laveste av: Aldersgrensen, 67 år og fratredden (det regnes her ikke som fratredden at en person går over til uførepensjon).

Beregnet kompensasjonsbeløp skal hvert år den 1. januar reguleres i samsvar med endring i konsumprisindeks. Som beregningsgrunnlag brukes siste kjente månedsindeks (Statistisk Sentralbyrå sin KPI-JAE indeks) sammenlignet med indeks som ble brukt ved forrige årsjustering. Tap i perioden 65 - 67 år kompenseres i form av gavepensjon. Sistnevnte kompensasjon gjelder uavhengig av når vedkommende ble ansatt i Posten før 31.12.2005.

§ 6.2 Kompensasjonsordninger

Følgende kompensasjonsordninger gjelder for de som fratrer helt eller delvis med alderspensjon/AFP i Fellesordningen for AFP og som var SPK-medlemmer pr 31.12.2005:

1. Gavepensjon 62-67 år:

Beregnes som angitt i § 6.1, sjette og sjuende avsnitt, som følge av overgangen fra SPK til privat innskuddspensjon. Den beregnes ut fra tidspunkt for fratredden, også om dette er så sent at kompensasjonen ikke er nødvendig for å opprettholde samme pensjonsnivå som i SPK.

2. Gavepensjon 65-67 år:

Beregnes og utbetales ut fra forskjellen mellom AFP-pensjon i SPK i perioden 65-67 år og det største av følgende beløp:

- AFP etter SPKs regelverk for alderen 62-65 år
- Faktisk pensjonsnivå, men beregnet ut fra dato for hel/delvis fratredden dersom pensjon er tatt ut før fratredden.

3. Pensjonsopptjening i perioden 62-67 år:

For de som ikke oppnår 40 år med pensjonspoeng i Folketrygden, gis det for perioden 62-67 år kompensasjon beregnet slik: Reelt sluttpoengtall x 42 % x grunnbeløp x maksimalt 5 år (inntil oppnådd 40 år) / 40, og for perioden fra 67 år kompensasjon beregnet slik: Reelt sluttpoengtall x 42 % x grunnbeløp x maksimalt 3 år (inntil oppnådd 40 år) / 40 x den tjenestetidsbrøk som ikke oppnås i SPK pga at Posten gikk over til privat pensjonsordning. Denne kompensasjonen gis fullt ut tom. 1953-årskullet og deretter avtrappende for 1954-1962-årskullene i takt med utfasing av gammel alderspensjon. Hvis arbeid etter 62 år gjør at personen oppnår 40 år med pensjonspoeng i Folketrygden gis det ikke kompensasjon.

4. Individuell garanti for årskull i SPK:

For årskullene 1954-1962 gis det fra 67 år kompensasjon med for 1954-kullet 0,25 % og deretter opptrappende med 0,25 prosentpoeng for hvert årskull til 1,25 % for 1958-årskullet, deretter 1,25 % for 1959- og 1960-kullet, 1,0 % for 1961-kullet og 0,75 % for 1962-kullet, regnet av pensjonsgrunnlaget. Dette kompenserer for ordningen med individuell garanti for disse årskullene i SPK. Det forutsettes at vedkommende kunne oppnådd minst 30 år tjenestetid i SPK ved fylte 62 år for at kompensasjon skal gis.

Kompensasjonene beregnes ut fra nivå ved full fratredelse, og avkortes forholdsmessig ut fra hvor stor andel av stillingen som faktisk fratres – ikke ut fra hvilken pensjonsprosent som tas ut.

Kompensasjonene under punkt 3-4 beregnes:

- som et livsvarig tap, men utbetales som gavepensjon i perioden 62-67 år. De beregnes som om pensjon var tatt ut og stillingen i Posten fratrådt ved 62 år. Hvis fratreden skjer senere, men før fylte 64 år, beregnes tapet som en forholdsmessig andel av totalbeløpet ved 62 år, proporsjonalt avtrappende over perioden 62-64 år, og fordeles og utbetales på det antall måneder som er igjen til 67 år. Ved fratreden ved fylte 64 år eller senere utbetales ingen kompensasjon for punkt 3-4.

- ut fra følgende forutsetninger:

a) For beregning av pensjonsgrunnlag under punkt 4 legges til grunn det høyeste av lønn pr 31.12.2005 og pensjonsgrunnlag ut fra gjennomsnittlig stillingsprosent i SPK pr 31.12.2005.

b) Pensjonsgrunnlaget G-reguleres fram til 31.12.2010, og reguleres deretter med den lønnsregulering som brukes i Folketrygden fra 01.01.2011 og fram til fratreden.

c) Diskonteringsrente: 4,4 %.

d) Avkastning på utbetalt kompensasjon: 4,5 %.

e) Gjenværende levetid ved 67 år: Delingstall for det enkelte årskull ved uttak 67 år. For årskull der det ikke er satt delingstall beregnes dette ut fra forholdet mellom forholdstallet for det enkelte årskull og det første årskullet der det er prognostisert delingstall.

f) Pensjonsregulering: 3,5 %.

g) Kompensasjonsbeløpet reguleres 1. januar hvert år med siste års endring i konsumprisindeks (KPI-JAE). Ved beregningen forutsettes denne å være 2,5 %.

Dersom det framtidig gjøres endringer i regelverk for AFP og/eller offentlig pensjon, som påvirker pensjonsnivået for de som varansatt i Posten før 01.01.2006 eller pensjonsnivået dersom Posten fortsatt hadde vært tilknyttet SPK, har begge parter rett til å kreve forhandlinger om tilpasninger i forhold til dette.

§ 6.3 Individuell kompensasjonsordning

Dersom det viser seg at det oppstår ukjente og utilsiktede økonomiske tap for den enkelte som følge av at målsetningen nevnt i § 6.1 ikke kan eller vil bli nådd, kan vedkommende søke om individuell kompensasjon.

Kompensasjonssøknader behandles av Posten. Eventuelle avslag skal videre behandles av Styringsgruppen. Det skal legges til grunn et vesentlighetsprinsipp når kompensasjon vurderes.

Det må i hvert tilfelle tas stilling til hvordan utbetaling skal skje for å hindre uheldige samordningsmessige konsekvenser for den enkelte.

Individuell kompensasjon forutsetter at vedkommende var ansatt i Posten ved overgangen til innskuddspensjon, 01.01.2006.

Kap. 7 Administrasjon av pensjonsordningen

§ 7.1 Innbetalinger og premier

Posten plikter å foreta innbetalinger i samsvar med innbetalingsplanen (se § 3.2) for medlemmer omfattet av ordningen.

For fastlønte betales innskudd forskuddsvis innen den siste virkedag i hver måned.

For øvrige medlemmer skjer eventuell innmelding etterskuddsvis.

Dersom innskudd ikke innbetales på medlemmets konto til rett tid, skal medlemmet godskrives en avkastning som om innskuddet hadde vært plassert i det aktuelle investeringsalternativet. Dersom avkastning i perioden har vært negativ skal dette ikke belastes medlemmet.

Hvert medlem betaler en egenandel av innskuddet til spareordningen tilsvarende 2 % av pensjonsgrunnlaget, men likevel ikke mer enn halvparten av det innskuddet som følger av bestemmelsene i § 3.2.

Posten skal tilby medlemmene å spare restandelen av vedkommendes egenandel i privat spareavtale.

Hvis Lov om innskuddspensjon endres slik at det åpnes for økt egenandel i innskuddsordningen, skal partene vurdere å øke egenandelen i innskuddsordningen (maks 2 %). Økes medlemmenes egenandel i innskuddsordningen, skal nødvendige endringer i kompensasjonsmodellen foretas.

Endres reglene slik at det også er tillatt med egeninnbetaling utover egenandel, skal det åpnes for dette.

Samtlige medlemmer skal til enhver tid ha rett til å starte privat spareavtale på samme vilkår som gjelder de som allerede er omfattet av spareordningene.

Posten betaler premien for uførepensjon, innskuddsfritak, premiefritak og dødsrisiko (gruppeliv med forsørger- og barnetillegg) i sin helhet.

§ 7.2 Administrasjonsgebyr og forvaltningskostnader

Posten betaler alle administrasjons- og forvaltningskostnader for innskuddspensjon og uførepensjon for de som er medlemmer i ordningen. For pensjonskapitalbevis, som utstedes ved utmelding og ved uttak av alderspensjon, belastes slike kostnader den enkelte innehaver.

§ 7.3 Informasjonsplikt

Posten har ansvar for at medlemmene får en skriftlig oversikt over regelverket for pensjonsordningene. Forsikringsselskapet sender ut informasjon, herunder pensjonsbevis med informasjon om rettigheter, innskuddene og hvilken alderspensjon midlene på medlemmenes pensjonskonto antas å gi. Det samme gjelder informasjon om uførepensjonsordningen samt forsikringsdekningene.

Posten har videre ansvar for å ta opp med styringsgruppen alle forhold som er av betydning for medlemmenes pensjons- og forsikringsrettigheter.

§ 7.4 Individuell økonomisk rådgivning

Ansatte som kan ha rett til AFP, skal gis tilbud om gjennomføring av individuell pensjonsrådgivning senest 3 måneder før fylte 62 år.

Kap. 8 Avtalefestet pensjon (AFP)

AFP-ordningen ble overført fra SPK til Spekter 01.01.2006 og videre til Fellesordningen for AFP 01.01.2011. For de som var SPK-medlemmer 31.12.2005, skal pensjonsytelsene være like gode eller bedre sammenlignet med til enhver tid gjeldende ordning i SPK. Dette skal gjelde for alle alderstrinn, og ivaretas gjennom kompensasjon/gavepensjonene som er beskrevet i § 6.2.

Tillitsvalgte skal omfattes av Fellesordningen for AFP. Dersom funksjonen som tillitsvalgt og tilknytningen til Posten medfører at den ansatte ikke fyller vilkårene for AFP, skal dette kompenseres fullt ut av Posten.

Ordningen med gavepensjon i tillegg til AFP skal reforhandles mellom partene hvis lovverket endres slik at den reelle verdien av gavepensjon reduseres.

Kap. 9 Personalforsikringer

§ 9.1 Gruppelivsforsikring

For selskapets ansatte gjelder en gruppelivsforsikring med vilkår som nevnt nedenfor.

§ 9.2 Ytelsens størrelse

9.2.1 Grunnforsikring

Når en arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte en grunnforsikring slik: (G er folketrygdens grunnbeløp)

1. For arbeidstakere med årslønn til og med 10G, utbetales 10G. Dersom det ikke finnes etterlatte etter § 9.2.3 pkt.1-3, utbetales 2G til dødsboet.
2. For arbeidstakere med årslønn over 10G, utbetales 1 årslønn. Dersom det ikke finnes etterlatte etter § 9.2.3 pkt 1-3, utbetales 20% av årslønn til dødsboet.

9.2.2 Forsørger- og barnetillegg

Forsørgertillegget fastsettes til 3 ganger årslønn for en ansatt som er 27 år eller yngre. Fra og med fylte 28 år avtrappes erstatningen lineært frem til pensjonsalder, dvs med 2,5 % av forsørgertillegget hvert år.

Med forsørger forstås: ektefelle, registrert partner, samboer (felles adresse i to år eller felles barn) samt enslige forsørgere (forsørgeransvar for barn under 20 år)

I tillegg utbetales et barnetillegg for hvert barn under 20 år. Barnetillegget fastsettes i henhold til regelverket for barnetillegg i Lov om yrkesskader og utbetales ved død uansett årsak til dødsfallet. Barnetillegget utgjør 6.5 G, avtrappende til 1 G når barnet er 19 år, i henhold til følgende avtrappingstabell:

Barnets alder da forsørgeren døde:	Erstatning:
Under 1 år	6,5 G
1 år	6,0 G
2 år	6,0 G
3 år	5,5 G
4 år	5,0 G
5 år	5,0 G
6 år	4,5 G
7 år	4,0 G
8 år	4,0 G
9 år	3,5 G
10 år	3,5 G
11 år	3,0 G
12 år	2,5 G
13 år	2,5 G
14 år	2,0 G
15 år	2,0 G
16 år	1,5 G
17 år	1,5 G
18 år	1,0 G
19 år	1,0 G

9.2.3 Utbetaling

Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen to år etter påbegynt permisjon – og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter samme regler.

Til etterlatte etter arbeidstaker som har svangerskap/fødsels- eller adopsjonspermisjon og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløp etter samme regler.

Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen to år etter overgang til 100 % uførepensjon skal de etterlatte ved dødsfall utbetales ytelser etter ovennevnte regler. Det er

ikke anledning å velge andre begunstigede eller annen utbetalingsrekkefølge eller – fordeling.

Etterlatte etter heltidsansatte og deltidsansatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i Posten Norge AS, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp. Engangsbeløpet utbetales i slik rekkefølge

1. Ektefelle, registrert partner, samboer, se neste punkt.
2. Barn under 25 år skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.
3. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

9.2.4 Gruppelivsdekning for tidligpensjonister

Ansatte som har sluttet helt med alderspensjon/AFP, omfattes til og med den måneden en fyller 67 år av en egen gruppelivsordning som gir en dekning på henholdsvis 3 G (forsørgeransvar) og 2 G (ikke forsørger). Premien betales av Posten frem til 67 år.

§ 9.3 Yrkesskedeforsikring

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

Trygdens vedtak kan kun overprøves dersom vedtaket forstås som åpenbart uriktig og ugyldig. Tvist om vedtakets gyldighet kan bringes inn for de ordinære domstoler til avgjørelse.

9.3.1 Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. Med "andre nødvendige utgifter" menes først og fremst at man dekker utgifter ved arbeid i hjemmet som har tilknytning til "sykebehandling og helbredelse" eller andre former for personlig hjelp, pleie eller tilsyn.

I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

I den grad Posten har tegnet forsikring for de aktuelle utgiftstypene, kan krav om utgiftsdekning ikke rettes mot Posten.

9.3.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter denne paragrafen utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted/avtalt oppmøtested og på godkjent tjenestereise.

9.3.3 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/ yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførheten er lavere.

9.3.4 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning som følger:

15 – 29 % medisinsk invaliditet - 1G

30 – 70 % medisinsk invaliditet - 2G

Over 70 % medisinsk invaliditet -3G

9.3.5 Død

Når yrkesskade/ yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte.

§ 9.4 Samordning av forsikringsytelse

9.4.1 Samordning av flere forsikringsytelser (dødsfall, yrkesskade og reiser)

Den samlede erstatning til de etterlatte etter forsikringene nevnt under § 9.2.1 og § 9.3. kan ikke overstige 18 G. For arbeidstakere med årslønn over 10 G, skal den samlede erstatning ikke overstige en årslønn med tillegg av 8 G.

9.4.2 Samordning med Lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller Lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene i § 9.3. ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter Lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

§ 9.5 Ny eller endret leverandøravtale for pensjonsordning

Før inngåelse av ny eller endret leverandøravtale for pensjonsordning, skal alle endringer som avviker fra overenskomsten avtales mellom partene.

År.mnd	Tittel	S 1	S2	S3
7609	Kompensasjon for tjeneste på helge- og høytidsdager		x	
7611	Kompensasjon for tjeneste på helge- og høytidsdager		x	
8612	Revisjon av lønnsregulativ for landpostbud. Nytt regulativ/fast arbeidstid.		x	
9204	Rammeavtale og retningslinjer om gevinstdeling ved effektiviseringstiltak	x		
9308	Deltidsansatte. Betaling for ekstratjeneste.		x	
9407	Kostgodtgjørelse i postbilruter		x	
9606	Permisjon m.v. ved studier høyskoler univ.		x	
9702	Lønns og arbeidsvilkår knyttet til ny organisering av arbeidet i utgående logistikk		x	
9706	C-postkompensasjon i forbindelse med omgjøring av landpost- og lokalomdelingsruter.			
0103	Godtgjørelse. Egen bil i omdelingstjenesten		x	
0202	Oppbevaring av verdier hjemme hos landpostbud – utprøving av alarm.			
0207	Kompensasjon til vakt/teamledere for endringer i ordningen med nattillegg		x	
0210	Kompensasjon for endret tidsrom for nattillegg m.v.		x	
0503	Sykelønn for vikarer			x
0605	Lønns- og arbeidsvilkår for lærlinger i Posten Norge AS			x
0605	Fagbrev i Posten Norge AS		x	
0701	Beregning av tjenestetid i Posten Norge AS		x	
0703	Opphør av kompensasjon for bortfall av C-post-godsgjørelse ved ansettelse i stilling uten omdelingsgjøremål		x	
0708	Hjemmevakt/utrykning teknisk personale		x	
0709	Gjennomsnittsberegning av arbeidstid		x	
0709	Godtgjørelse for produksjonsleders stedfortreder		x	
0711	AML. Drøfting av arbeidsplan i divisjon Post		x	
0712	Avtale om virkemidler ved nedbemanning		x	
0712	Omstillingsavtalen i Posten Norge AS		x	
0808	Utbetaling av servicepensjon fra Vital som følge av ukjente og utilsiktede økonomiske tap.		x	
0811	Ansatte i distribusjonssenheter – tidspunkt for spisepauser		x	
0910	Hovedavtalen – tilpasningsavtalen – inkl. vedlegg 2 og 3		x	
0910	Hovedavtalen – tilpasningsavtalen – vedlegg 4 - «frikjøp» tillitsvalgte		x	
1011	Praktisering av seniordager			x
1105	Fleksibel arbeidstid i Posten Norge AS		x	
1106	Kjøregodtgjørelse distriktssjefer og driftskonsulenter PiB		x	
1108	Refusjon kostutgifter ved yrkesreiser og yrkesopphold		x	
1111	Tilpasningsavtalen, endringer i omfang og fordeling av tid til arbeid som tillitsvalgt			
1204	Avtale og godtgjørelse for teknisk personale utenom normal arbeidstid		x	
1207	Personalmessige forhold på Svalbard		x	
1210	Rutine for utbetaling av feriepenger i Posten Norge AS			x
1210	Arbeidstidsordning navigatører		x	
1304	Lønn til veiledere for lærlinger		x	
1401	Bonusordninger i Salg		x	
1403	Godtgjørelse for bruk av motorbåt i distribusjon		x	

1407	Godtgjørelse for bruk av egen bil i omdelingstjenesten. Regulering av satsene.		x	
1503	Sykelønnsberegning for deltidsansatte med timelønnet ekstratjeneste		x	
1507?	Overordnet avtale om uniformering			
1512	Arbeidstid m.v. bilruter		x	
1702	Avtale om opplæringslønn til vikarer		x	
2104-1	Lønnsfastsetting av stillinger som terminalarbeider nestleder osv.		x	
2104-2	Lønnsspenn for driftsteknikere		x	
2104-4	Lønns plassering av førstelinjeledere		x	
2104-5	Stillingstitler og lønn for navigatører		x	
2104-6	Stillingsstruktur for Posten Norge AS			x

Lønnsrammer Posten Norge (fra 1.04.2021)

Lønnsansiennitet

År	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
LR 63	6302	409 700	413 300	417 100	420 900			424 900	428 900	432 500	434 800				442 200		452 400
	6303	417 100	420 900	424 900	428 900			432 500	434 800	438 500	442 200				449 500		454 100
LR 66	6602	409 700	413 300	417 100	420 900			424 900	428 900	432 500	434 800				442 200		452 400
	6603	417 100	420 900	424 900	428 900			432 500	434 800	438 500	442 200				449 500		454 100

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2020

År 2020, den 25. og 26. august, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Landsorganisasjonen i Norge (LO), representert ved LO Stat.

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter (inkl. e-møte):

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Ada Magnæs Aass
Anne Grethe Sandbukt
Bjørn Auglend
Christina S. Wiggen
Dag Rune Gabrielsen
Elisabeth Ramstad
Hilde Christiansen
Karin Ask Henriksen
Kristin B. Watndal
Kristin Flagstad
Lars Kåre Smith
Marta Hjelle
Olav Hypher
Ragne Eikrem
Roar Olsen Johannessen
Svein Tore Valsø
Thor Johansen
Vibeke C. Reiling
Astrid D. Rødsand
Frode Lillerovde
Ida Kinn
Ingvild Dahl Dørnes
Marte Båtstrand
Olav Kvam
Tor Olav Carlsen
Stein Gjerding

Fra LO Stat:

Lise Olsen
Egil Andre Aas
Renée Rasmussen
Sissel Hallem
Kristian Brustad
Odd Haldgeir Larsen
Tone Faugli
Nora Hagen
Kai Nygård
Anne Bondevik
Gerd Øiahals

Hans Fredrik Danielsen
Tor Erik Granum
Fredrik Oftebro
Reidunn Wahl
Mette Johnsen Walker
Marit Selfors Isaksen
Arild Sverstad Haug
Rolf Ringdal
Christine Thomassen
Tore Walmsnæss
Jane Brekkhus Sæthre
Kjell Næss
Sissel Weholdt
Aud Marit Sollid
Trygve Skogseide
Roger Heimli

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A

Partene er enige om de endringer i overenskomstens del A som fremgår av vedlegg 1.

II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

III ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 975,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2020. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tilleggene inn i sine lønssystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre målstørrelser enn årslønn.

Særskilt for område 10 og 13:

Lønntillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

Særskilt for område 5:

Lønntillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 3. februar 2020.

IV TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper i virksomhetene.

V FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Frist for bistand: 17. september kl. 15.00.
Frist for avslutning: 23. september kl. 15.00.

Tilsvarende gjelder virksomheter som i vedlegg 2 er oppført som «Utenfor områdeplassering».

For område 2 Norges Bank gjelder:

Frist for bistand: 23. september kl. 15.00.
Frist for avslutning: 30. september kl. 15.00.

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere.

De sentrale parter forutsetter at det avholdes reelle forhandlinger før de lokale parter ber om bistand. LO Stat og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

VI GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

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

VII PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE

Arbeidet i det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse videreføres.

Utvalget skal utarbeide en eksempelsamling på hvordan parter lokalt samarbeider om teknologisk utvikling, innføring og bruk av teknologiske systemer og eventuelle kontrolltiltak samt innføring av kunstig intelligens. Med utgangspunkt i blant annet eksempelsamlingen, arrangerer utvalget en erfaringskonferanse.

VIII BÆREKRAFT OG MILJØ

De sentrale parter er enige om at det er viktig og relevant å diskutere bærekraft og miljø i et overordnet perspektiv i tråd med FNs bærekraftsmål samtidig som verdiskapingshensyn ivaretas. Det er også viktig at partene på virksomhetsnivå diskuterer og leter etter lokale løsninger for hvordan man kan bidra til å redusere miljøavtrykket.

De sentrale parter forplikter seg med dette utgangspunktet å ta arbeidet og oppfølgingen inn i hovedavtalerevisjonen i 2021.

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som igangsettes innen 1. november 2020. Utvalget utarbeider en veileder til hvordan partene i virksomhetene kan samarbeide om fortsatt å bidra til bærekraftig utvikling i den enkelte virksomhet, jf. Hovedavtalens bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse.

IX KOMPETANSE

Betydningen av kompetanse og kompetanseutvikling øker. Det er derfor viktig at det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte for å bidra til å sikre den kompetansen virksomhetene vil trenge i fremtiden. Den enkelte virksomhet har etter Hovedavtalen § 44 ansvar for å kartlegge og analysere kompetansen til egne ansatte og kompetansebehov i egen virksomhet, og for å planlegge og gjennomføre tiltak på bakgrunn av dette. Partene er enige om at dette arbeidet må prioriteres, og at det er særlig viktig at dette arbeidet inngår som en del av det lokale samarbeid mellom partene.

Det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse får i oppdrag å utarbeide en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet. Veilederen skal være ferdig innen 01.02.2022.

X LIKESTILLING/LIKELØNN

Partene viser til viktigheten av et likestilt arbeidsliv. I den forbindelse er partene enige om følgende:

- At man under forhandlingene skal legge vekt på blant annet likestilling/likelønn, jfr A-delen, II, nr. 2
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven, jfr felles protokolltilførsel til denne protokollen
- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov, jfr. A-delens IV, punkt 6, der det blant annet heter:

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde kulepunkt.

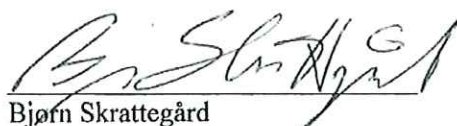
Partene er enige om at det partssammensatte utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse, i overenskomstperioden, skal innhente erfaringer fra virksomhetenes arbeid med å oppfylle A-delens IV, punkt 6, jfr over. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom LO Stat og Spekter om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Spekter-området.

XI OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2020 – 2022. Virkeområdet for OU-avtalene endres redaksjonelt slik at avtalene gjelder for henholdsvis

- overenskomstområdene 1 – 9 og 11 – 12
- overenskomstområdene 10 og 13

Arbeidsgiverforeningen Spekter


Bjørn Skrattegård

LO Stat


Lise Olsen

Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2020-2022

Til protokollen**I**

Partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven.

II

Partene vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Protokolltilførsel fra LO Stat:

LO Stat har fremmet krav om at den midlertidige tjenstepensjonsordningen for teatre, orkestre, Den norske Opera og Ballett, Siva SF og Ruter AS avløses av en permanent ordning. For å oppfylle partenes målsetning om at den varige ordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser, har LO Stat krevd at den midlertidige innskuddspensjonen erstattes av en hybridpensjonsordning.

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT

2020 - 2022

I OVERENSKOMSTENS OMFANG

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av unntaksregelen i hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd (A2 i område 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til "Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak", datert 14. desember 2017.

2. De lokale forhandlingene

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene aktivt skal bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønne menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-delsforhandlingene.

Dersom de lokale parter ikke blir enige i disse spørsmålene, vil dette bli behandlet i de avsluttende sentrale forhandlingene i henhold til Spekters forhandlingsmodell.

3. Andre forhold

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalens § 4. I så fall gjelder ikke de bestemmelser som de sentrale parter avtaler for arbeidstakere i Spekter-området for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest 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 opplæring § 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 de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til 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 opplæring § 3-4. Partene anmoder bedriftene 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 halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

a) Lønn ved sykdom mv.

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

b) Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

c) Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

d) Lønn ved repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders 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.

e) Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Vilkårene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

4. Prøvetid og oppsigelse

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)

1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter.

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Sliterordningen i Spekter, som ble avtalt i hovedoppgjøret 2018, videreføres.

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

3. Fjernarbeid/hjemmekontor

Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.

4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Merknad: Med "sosial dumping" er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

4.1 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

4.1.3.1

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

4.1.3.2

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

4.1.3.3

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 4.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3.4

Hovedavtalen kap X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik Hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 4.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 45.

Merknad:

Endringene i punktene 4.1.3.2, 4.1.3.3 og 4.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L (2011 – 2012).

4.2 Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

4.3 Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4.4 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

4.5 Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

4.6 Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

4.7 Ansatte i vikarbyråer

Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

5.1 Kompetanseoverføring

For å sikre virksomhetens generelle kompetanse, er det viktig å stimulere til utveksling og overføring av kompetanse mellom ansatte.

5.2 Fag – og yrkesopplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet.

Partene er enige om:

- at fag – og yrkesopplæringen bør utvikles slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag – og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

5.3 Etter – og videreutdanning

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

6. Likestilling, mangfold-og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov.

6.1 Likestilling mellom kjønnene

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde kulepunkt.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. HA § 30, skal partene i virksomheten drøfte tiltak for å sikre at arbeidsplassen er godt tilrettelagt for begge kjønn. Videre skal virksomheten i rekrutteringsarbeidet ha fokus på kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

6.2 Seniorpolitikk

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt IV 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LO Stats vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

Merknad:

For overenskomstområde 5 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 3. februar 2020.

8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2020 til og med 31. mars 2022, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.



Overenskomster LO

Det skal inngås overenskomster ved følgende virksomheter i tråd med Hovedavtalen § 5, så lenge vilkårene for dette er oppfylt:

Overenskomstområde 1 Kultur:

Arktisk Filharmoni AS
Barratt Due musikk institutt
Dansens Hus AS
Den Norske Opera & Ballett AS
Det Norske Blåseensemble anno 1734
Drammen Scener AS
Kilden Teater og Konserthus (Kristiansand Symfoniorkester)
Music Norway
Musikkselskapet Harmonien
Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design
Nobels Fredssenter
Norsk Folkemuseum
Norsk Forfattersentrum
Operaen i Kristiansund
Oslo Konserthus AS
Oslo-Filharmonien
Stavanger Symfoniorkester
Trondheim Symfoniorkester
Østnorsk Jazzsenter

Teatrene har felles overenskomst:

Beaivvas Sami Nasunallatjeatret
Brageteatret
Carte Blanche AS
Den Nationale Scene
Det Norske Teatret
Haugesund Teater
Det Vestnorske Teateret
Hålogaland Teater
Kilden Teater og Konserthus
Nationaltheatret
Nordland Teater
Turnéteatret i Trøndelag
Oslo Nye Teater
Riksteatret
Rogaland Teater
Teater Vestland
Teater Ibsen (Telemark og Vestfold Regionteater)
Teater Innlandet
Teatret Vårt (Regionteateret i Møre og Romsdal)
Trøndelag Teater.



Overenskomstområde 2 Norges Bank:

Norges Bank

Overenskomstområde 3 Avinor:

Avinor AS

Avinor Flysikring AS

Svalbard Lufthavn AS

Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:

AtB AS

Bane NOR SF

Brakar AS

Electronic Chart Centre AS, ECC

Enova SF

Entur AS

Finnmarkseiendommen, Fefo

Garantikassen for fiskere

Innovasjon Norge

Konsentra AS

Norges forskningsråd

Norsk Helsenett SF

Norsk Tipping AS

Ruter AS

Sio Mat og Drikke AS

SIVA, Selskapet for industrivekst SF

Statnett SF

Statskog SF

Stiftelsen Asta

Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO

Studentsamskipnaden i Stavanger

Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge

Studentsamskipnaden i Østfold, SiØ

Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs

Studentsamskipnaden på Vestlandet

Trygg Trafikk

Vinmonopolet, AS

Overenskomstområde 5 Vy Buss:

Vy Buss AS

Virksomhetene i dette området omfattes av Bussbransjeavtalen og Funksjonæravtalen for Vy Buss.

Overenskomstområde 6 NRK:

NRK AS



Overenskomstområde 7 Tog:

CargoNet AS
SJ Norge AS
Flytoget AS
Go-Ahead Norge AS
Green Cargo AS
Hector Rail AB
Vygruppen AS
Vy Gjøvikbanen AS
RailCombi AS

Overenskomstområde 8 Posten Norge:

Bring Courier & Express Norge AS
Bring Home Delivery Norge AS
Bring Linchaul AS
Bring Transportløsninger AS
Bring Warehousing AS
Posten Norge AS

Overenskomstområde 9 Øvrige:

Baneservice AS
Det Norske Myntverket AS
Falck Brann & Redningstjeneste AS
Fjellinjen AS
Fjellinjen Utsteder AS
Global Connect AS
Hålogaland Kraft AS
Infranord Norge AS
Kongsberg Aviation Maintenance Services AS
Mantena AS
Mediq Norge AS
Norges Håndballforbund
Norsk Medisinaldepot AS
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk
NSB Trafikkservice AS
OneCo Networks AS
Sporveien AS
Veterinærmedisinsk Oppdragssenter AS, VESO

Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift:

Akershus universitetssykehus HF
Finnmarkssykehuset HF
Helgelandsykehuset HF
Helse Bergen HF
Helse Fonna HF
Helse Førde HF
Helse Møre og Romsdal HF
Helse Nord Trøndelag HF
Helse Stavanger HF



Nordlandssykehuset HF
Oslo universitetssykehus HF
St. Olavs Hospital HF
Sunnåas sykehus HF
Sykehuset i Vestfold HF
Sykehuset Innlandet HF
Sykehuset Telemark HF
Sykehuset Østfold HF
Sørlandet Sykehus HF
Universitetssykehuset Nord-Norge HF
Vestre Viken HF
Helse Midt-Norge RHF
Helse Nord RHF

Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak

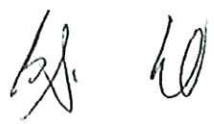
Sykehuspartner HF
Luftambulansetjenesten HF
Pasientreiser HF
Helse Vest IKT AS
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF
Sjukehusapoteka Vest HF

Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:

2Care Oslo AS
Akasia Kirke og Gravplass AS
Akasia Eiendomsforvaltning AS
Akasia Barnehage AS
Aleris Røntgen AS
Diakonissehuset Lovisenberg
LHL, Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke
Lovisenberg Omsorg AS
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS
N.K.S. Helsehus Akershus AS
Norlandia Preschool AS
Norlandia Care AS
Norlandia Care Group AS
Rehabiliteringssenteret Air AS
Sophies Minde Ortopedi AS
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse
Unicare BAB AS
Unilabs Norge AS
Valnesfjord Helsesportssenter

Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS
Martina Hansens Hospital AS

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.

Overenskomster under etablering (som ikke er områdeplassert):

Akershus universitetssykehus HF (EL og IT)
BORI BBL (Fagforbundet)
Din Utvikling (Handel og Kontor)
Helse Midt Norge RHF (EL og IT)
Helseplattformen AS (Fagforbundet/EL og IT/FO)
Klubben i Røverstaden (Fagforbundet)
NIMI AS (Fagforbundet)
OCA – Office for Contemporary Art Norway (NTL)
VESO (NTL)
Volvat Medisinske Senter AS (Fagforbundet)
Østfold Internasjonale Teater (Fagforbundet)

Utenfor områdeplassering:

Helse Nord IKT HF
Sykehusapotekene HF
Sykehusinnkjøp HF
Diakonistiftelsen Røysum
OCH Ortopdi AS
Røde Kors Rehabiliteringssenter AS
Stiftelsen Ribo
Unicare Rehabilitering AS



Vil du bli medlem i Fagforbundet?

Gå inn på fagforbundet.no/bli-medlem
eller send **fagforbundet medlem** til **1980**

