



YRKES TRAFIKKFORBUNDET
www.ytf.no

2018

Postenavtalen



OVERENSKOMST

Del B

for

POSTEN NORGE AS

Inngått mellom Posten Norge AS og YTF PostenBring

**For perioden
01.04.2018 – 31.03.2020**

INNHOLD

OVERENSKOMST DEL B	9
DEL I	9
DEL II	9
KAPITTEL 1 OMFANG	9
§ 1.1 Medlemmer	9
§ 1.2 Lærlinger	9
§ 1.3 Registrerte partnere og samboere	9
§ 1.4 Unntak fra overenskomsten	10
§ 1.5 Avvik fra overenskomsten	10
KAPITTEL 2 GENERELLE BESTEMMELSER	10
§ 2.1 Likestilling	10
§ 2.2 Arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn	11
§ 2.3 Arbeidsorganisering	11
§ 2.4 Kompetanseutvikling	11
§ 2.5 Fagprøver og lærlinglønn	12
§ 2.6 Seniorer	12
§ 2.7 Omstilling	13
§ 2.8 Fjernarbeid	13
§ 2.9 Ordnete lønns- og arbeidsvilkår	13
KAPITTEL 3 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	14
§ 3.1 Arbeidstid	14
§ 3.2 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid	14
§ 3.3 Turnus/skiftarbeid	14
§ 3.4 Ukefridag/ fridager/ fritid	14
§ 3.5 Arbeidsplaner/tjenestelister	15
§ 3.6 Fleksitidsavtaler	15
§ 3.7 Arbeidstid på tjenestereiser	15
§ 3.8 Hjemmevakt	16
§ 3.9 Opplæring	16

KAPITTEL 4 OVERTID OG FORSKJØVET ARBEIDSTID	17
§ 4.1 Overtidsarbeid	17
§ 4.2 Unntak fra reglene om overtid	17
§ 4.3 Forskjøvet arbeidstid	17
KAPITTEL 5 GODTGJØRELSER VEDRØRENDE ARBEIDSTID	17
§ 5.1 Godtgjørelser ved arbeid på morgen/ettermiddag / kveld/natt	17
§ 5.2 Godtgjørelser ved arbeid på lørdag og søndag	18
§ 5.3 Godtgjørelser ved arbeid på helge- og høytidsdager	18
§ 5.4 Godtgjørelser ved overtidarbeid og merarbeid, jfr. § 4.1	18
§ 5.5 Godtgjørelser ved tjeneste på turnusfriday	19
§ 5.5 A Tjeneste på ukefriday m.v. – andre arbeidstakere	20
§ 5.6 Godtgjørelser ved forskjøvet arbeidstid, jfr. § 4.3	20
§ 5.7 Godtgjørelser ved vakttjeneste/hjemmevakt, jfr. § 3.8	20
§ 5.8 Godtgjørelser for delt dagsverk	20
§ 5.9 Unntak fra reglene	21
KAPITTEL 6 DIETT OG ANDRE GODTGJØRELSER PÅ TJENESTEREISER	21
§ 6.1 Utgifter til overnatting	21
§ 6.2 Diett	21
§ 6.3 Bruk av egen bil	21
KAPITTEL 7 GENERELLE LØNSBESTEMMELSER	22
§ 7.1 Lønnsystem	22
§ 7.2 Lønnsdefinisjoner	22
§ 7.3 Lokale forhandlinger	22
§ 7.4 Lønnsansiennitet	22
§ 7.5 Stedfortredergodtgjørelse	23
§ 7.6 Fagbrevtillegg	24
KAPITTEL 8 PERMISJONER	24
§ 8.1 Lønn under sykdom	24
§ 8.2 Foreldrepermisjon	25

§ 8.3	Hentereise	25
§ 8.4	Gradert foreldrepermisjon	25
§ 8.5	Omsorgspermisjon ved nedkomst	25
§ 8.6	Amming	26
§ 8.7	Permisjon ved omsorg for barn	26
§ 8.8	Lønn under militærtjeneste	27
§ 8.9	Velferdspolisjoner med lønn	28
§ 8.10	Sykepermisjoner uten lønn	28
KAPITTEL 9 PENSJONSGRUNNLAG/AFP		28
KAPITTEL 10 FORSIKRINGER		28
KAPITTEL 11 OPPSIGELSESEFRISTER		29
§ 11.1	Prøvetid	29
§ 11.2	Øvrige oppsigelsesfrister	29
KAPITTEL 12 ANSIENNITETSBEREGNING		29
§ 12.1	Ansiennitetsberegning	29
KAPITTEL 13 UTBETALING AV LØNN OG FERIEPENGER		29
§ 13.1	Utbetaling av lønn	29
§ 13.2	Lønnsforskudd	29
§ 13.3	Feriepenger	30
KAPITTEL 14 AVTALEFESTET FERIE		30
§ 14.1	Avtalefestet ferie	30
KAPITTEL 15 BIBEHOLD AV LØNN VED OVERGANG TIL ANNEN STILLING		30
§ 15.1	Overgang til annen stilling etter avtale	30
§ 15.2	Overgang til annen stilling på grunn av sykdom	30
§ 15.3	Overgang til annen stilling på grunn av yrkesskade	31
§ 15.4	Omplussing til annen stilling på grunn av omorganisering	31

KAPITTEL 16 PRODUKTIVITETSAVTALER	32
§ 16.1 Retningslinjer	32
§ 16.2 Øvrige regler	32
KAPITTEL 17 OU-MIDLER	33
§ 17.1 Avsetninger	33
§ 17.2 Spekter's- OU-ordning	33
§ 17.3 OU-midler i bedriften	33
DEL III	34
PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER	34
KAP. 1 REGELVERKET	34
§ 1.1 Regelverket for Postens pensjonsordning omfatter:	34
§ 1.2 For hvert medlem gjelder i tillegg:	34
KAP. 2 OPPRETTELSE OG IKRAFTTREDELSE	35
§ 2.1 Generelt	35
§ 2.2 Medlemskap i ordningene	36
KAP. 3 PENSJONSPLANEN	40
§ 3.1 Pensjonsgrunnlag	40
§ 3.2 Innskuddsplan	40
§ 3.3 Forvaltning av pensjonskapitalen (innskuddene)	41
KAP. 4 ALDERSPENSJONEN	41
§ 4.1 Pensjonsalder	41
§ 4.2 Medlemmets død	41
§ 4.3 Beregning av pensjon	41
§ 4.4 Utbetaling av alderspensjon	42
KAP. 5 YTELSER VED UFØRHET	42
§ 5.1 Avtalte ytelser i foretakspensjonsordningen	42
§ 5.2 Innskuddsfritak ved arbeidsudyktighet	42

§ 5.3	Uførepensjon	43
§ 5.4	Regulering av løpende innskuddsfritak og uførepensjon	44
§ 5.5	Regulering av den friske delen for delvis uføre	45
KAP. 6	KOMPENSASJONSORDNING	46
§ 6.1	Pensjonskompensasjon	46
§ 6.2	Kompensasjonsordninger	47
§ 6.3	Individuell kompensasjonsordning	50
KAP. 7	ADMINISTRASJON AV PENSJONSORDNINGEN	50
§ 7.1	Innbetalinger og premier	50
§ 7.2	Administrasjonsgebyr og forvaltningskostnader	51
§ 7.3	Informasjonsplikt	51
§ 7.4	Individuell økonomisk rådgivning	52
KAP. 8	AVTALEFESTET PENSJON (AFP)	52
KAP. 9	PERSONALFORSIKRINGER	52
§ 9.1	Gruppelivsforsikring	52
§ 9.2	Ytelsens størrelse	52
§ 9.3	Yrkesskedeforsikring	55
§ 9.4	Samordning av forsikringsytelse	56

OVERENSKOMST DEL B

DEL I

Overenskomstens Del A inngått mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) ved YS-Spekter, gjelder som Del I i overenskomsten.

DEL II

KAPITTEL 1 OMFANG

§ 1.1 MEDLEMMER

Overenskomsten gjelder for medlemmer i YTF PostenBring 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 ekteskapsliknende 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. Kvinners 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:
 - i) arbeidstaker har rett til å få redusert sin arbeidstid i hht arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)
 - ii) deltidstillinger er nødvendig til oppdekking for å få tilrettelagt hensiktsmessige fridagsordninger for faste heltids- og deltidsansatte
 - iii) når det er ønsket av den ansatte og det er hensiktsmessig for bedriften
 - iv) 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 vidaregåande opplæringa § 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.
Det er fastsatt retningslinjer om praktisering av ordningen.

§ 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 ORDNEDE 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 bevegelse 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 YS-Spekter 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. 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.

§ 3.3 TURNUS/SKIFTARBEID

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

§ 3.4 UKEFRIDAG/ 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 særavtale.

§ 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 for retningsstedet (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 av tale 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

Regler om hjemmevakt framgår av særavtalen "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.

§ 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 GODTGJØRELSE VEDRØRENDE ARBEIDSTID

§ 5.1 GODTGJØRELSE 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. 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 arbeidede timer på nevnte dager.
- 5.3.3** Nødvendig tjeneste etter kl.13.00 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften 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 OVERTIDSARBEID 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 ukefriday/turnusfriday 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 turnusfriday 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 ukefriday som delvis faller på helge- eller høytidsdager ytes ingen godtgjørelse.

5.5.6 Avløsningstidspunktet kan legges inntil 30 minutter inn på helge- eller høydager 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 overtids-arbeid 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 VAKTTJENESTE/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.

KAPITTEL 6 DIETT OG ANDRE GODTGJØRELSER PÅ TJENESTEREISER

Dette kapitlet gjelder for tjenestereiser. For yrkesreiser, dvs. reiser som ut gjør 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 LØNSSYSTEM

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 Timelønssatsen er årslønn dividert med 1950.
Timelønssatsen for overtid er årslønn dividert med 1850.

7.2.3 Med begrepet "lønn" under sykdom, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspemisjon og yrkesskade menes den lønn, uavhengig av folketrygdlovens inntektsbegrensninger, som vedkommende til enhver tid har krav på i sitt ansettelsesforhold, inklusiv lønsmessige 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 / siviltjeneste 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. Permisjoner med lønn gitt med hjemmel i overenskomstens kapittel 8, regnes med i lønnsansienniteten.
- e) Verdiskapningsåret som lærling i annen bedrift anses som yrkespraksis dersom 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 lønsspenn er fastlagt ut fra kvalifikasjonsvurdering av stillingsinnehaveren, fastlegges også lønnen til den som fungerer etter en individuell kvalifikasjonsvurdering.
- f) Arbeidstaker med høyere personlig lønsplassering beholder sin lønn under fungering.
- g) Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse for kortere fungeringsperiode enn en 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 avklares 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 yt-terligere 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 arbeidsmiljø-loven § 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 funksjons-hemming, 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 folketrykkløven §§ 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, jfr. § 8.1.1. gis arbeidstakeren permisjon uten lønn på grunn av sykdom i 1 år. Permisjonen uten lønn gis av samme lengde som NAV har innvilget arbeidsavklaringspenger. 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.

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 OPPSIGELSESTRISTER

§ 11.1 PRØVETID

I prøvetiden er det 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist.

§ 11.2 ØVRIGE OPPSIGELSESTRISTER

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 arbeids-givers 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 LØNNFORSKUDD

- 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 lønningdag 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 skjønne, 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 produktivitetstiltak 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 YTF PostenBring og arbeidsgiver til de samme formål som er nevnt under § 17.2, og kommer i tillegg til den andel av midlene som normalt tilfaller YTF PostenBring.

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 gruppelevsforssikring som gir ytterligere dekning til etterlatte ved ansattes død.

KAP. 1 REGELVERKET

§ 1.1 REGELVERKET FOR POSTENS PENSJONSORDNING OMFATTER:

- Pensjonsspareavtale: Avtale mellom Posten og forsikringselskap om rettigheter, plikter og administrative forhold.
- Uførepensjonsavtale: Avtale mellom Posten og forsikringselskap om uførepensjon
- Risikoforsikringsavtaler: Avtaler mellom Posten og forsikringselskap 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 (gruppelev, 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 ventelønsmottakere 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 tjenestepensjon 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 tjenestepensjon § 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 YTF PostenBring.

§ 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 oppfylder 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 opptjenes 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 Førtidspensjonerte 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 førtidspensjon.

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). Pensjonsgivende lønn i permisjonstiden er den til en hver tid gjeldende pensjonsgivende lønn i fagforbundet/hovedsammenslutningen. Medlemmet betaler en egenandel av innskuddet til spareordningen tilsvarende 2 % av pensjonsgivende 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 gruppelebensordningen 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, fratreden og opphør

Ved oppsigelse, fratredelse 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 forståes den lønn og pensjongivende tillegg medlemmet mottar fra Posten for faktisk arbeidede timer i løpet av innskuddsåret.

Som pensjongivende 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 pensjongivende.

§ 3.2 INNSKUDDSPPLAN

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).

3.2.1 Innbetaling av innskudd

Innskudd overføres medlemmets pensjonskonto ved hver ordinære lønnskjøring forutsatt at arbeid utført i perioden minst tilsvarer 20 % stilling. Se § 2.2, pkt 2.2.1

Dersom den enkelte ville fått høyere innskudd som følge av gjennomsnittsberegning i løpet av kalenderåret, ytes et tilleggsinnskudd slik at totale innskudd samsvarer med kalenderårsberegningen.

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 basis-alternativet. 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 arbeids uførhet.
- 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 INNSKUDDSFRIKAK 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. Inn-skuddsfritaket 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 pensjonsgivende 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 stillingstørrelse 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.

§ 5.4 REGULERING AV LØPENDE INNSKUDDSFRITAK OG UFØREPENSJON

For innskuddsfritaket og uførepensjonen gjelder grunnlagsrente 0 % i den forstand at premiereserven for ytelsene garanterer 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 attførings- 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 reassuransavtaler 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 prinsippl 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/livrentesparing 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 fratreden (det regnes her ikke som fratreden 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.

§ 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 fratreden, 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 fratreden dersom pensjon er tatt ut før fratreden.
3. Samordningseffekt:
For årskullene fra 1963 kompenseres effekten av beregnet samordning mellom privat AFP og offentlig oppsatt pensjon med 85 % av total samordningseffekt, for de som tar ut AFP ved fylte 62 år. For årskullene 1954-1962 beregnes kompensasjonen på samme måte, men kompensasjonsgraden utgjør da 8,5 % for 1954-kullet, og så økende med 8,5 prosentpoeng for hvert nytt årskull.
4. Pensjonsopptjening i perioden 62-67 år:
For de som ikke oppnår 40 år med pensjonspoeng i Folkestrygden, gis det for perioden 62-67 år kompensasjon beregnet slik: Reelt sluttpoengtall x 42 % x grunn-beløp 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.
5. Individuell garanti for årskull i SPK:
For årskullene 1954-1958 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, 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 3-5 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 fratrudd 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 3-5.
- ut fra følgende forutsetninger:
 - a. For beregning av oppsatt SPK-rett under punkt 3 brukes faktisk pensjonsgrunnlag og gjennomsnittlig stillingsprosent i SPK pr 31.12.2005.
 - b. For beregning av AFP-påslag under punkt 3 og pensjonsgrunnlag under punkt 5 legges til grunn det høyeste av lønn pr 31.12.2005 og pensjonsgrunnlag ut fra gjennomsnittlig stillingsprosent i SPK pr 31.12.2005.
 - c. For beregning av AFP-påslag under punkt 3 legges til grunn den medlemstid vedkommende hadde i SPK pr 31.12.2005 + antall år fra 2006 til og med det året vedkommende fyller 61 år.
 - d. 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.
 - e. Diskonteringsrente: 4,4 %.
 - f. Avkastning på utbetalt kompensasjon: 4,5 %.
 - g. 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.
 - h. Pensjonsregulering: 3,5 %.

- i. 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 var ansatt 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 ADMINISTRASJONGEBYR 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. Forsikrings-selskapet 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 har 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, avtrappingende til 1 G når bar-net er 19 år, i henhold til følgende avtrappingstabell på neste side:

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 YRKESKADEFORSIKRING

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.

HVA ER EN TARIFFAVTALE?

Tariffavtale er en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om lønns- og arbeidsvilkår.

Til forskjell fra individuelle arbeidsavtaler, er tariffavtaler kollektive avtaler (som omfatter flere arbeidstakere), og som inngås skriftlig mellom arbeidstakerorganisasjon og arbeidsgiverorganisasjon for en avgrenset tid. En tariffavtale kan også avtales direkte mellom YTF og bedriften dersom bedriften ikke er organisert.

Har du spørsmål om tariffavtaler ved din bedrift, kan du kontakte Yrkestrafikkforbundet på telefon 40 60 37 00. Du kan også lese mer på www.ytf.no.

HVA ER YTF?

Yrkestrafikkforbundet er et partipolitisk uavhengig fagforbund for transportbransjen, med om lag 11 500 medlemmer over hele landet. Vi organiserer bussjåfører, godssjåfører og funksjonærer, samt en rekke andre yrkesgrupper tilknyttet bransjen.

YTF legger stor vekt på direkte medlemservice, uten byråkratiske mellomledd.

Yrkestrafikkforbundet arbeider for å bedre rammebetingelsene for bransjen, for å sikre seg som yrkessjåfører en arbeidsdag å leve med og en lønn å leve av.

Besøksadresse: Lakkegata 23, Oslo. Postadresse: pb. 9175 Grønland, 0134 Oslo. Telefon: 40 60 37 00, Fax: 21 01 38 51, E-post: post@ytf.no