

OVERENSKOMST

MELLOM

Bring Parcels Norge

OG LO STAT/Postkom

For perioden 01.04.2010 – 31.03.2012

AS

DEL 1

HOVEDAVTALE

Hovedavtalen mellom LO Stat og Spekter gjelder som del 1 av overenskomsten.

OVERENSKOMST – Del 2

Som del A gjelder avtale inngått mellom Spekter og LO Stat.

Som del B gjelder følgende:

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

Overenskomsten omfatter medlemmer i Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund som er helt eller deltidsansatte i Bring Parcels Norge

§ 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. Kvinnens og menns ulike erfaringsgrunnlag er en styrke som bør utnyttes på alle nivåer til beste for 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 ledernivå i bedriften. Holdningsskapende arbeid skal prioriteres høyt. Partene vil gjennom sine avtaler og regelverk i løpet av perioden, og sin praktisering av disse med henblikk på å få bort de kjønnsbetingede på alle nivåer. Det skal utarbeides egne virkemidler for å nå bedriftens likestillingsmål når det gjelder:

- a) Rekrutteringspolitikk
- b) Avansements- og karrieremuligheter
- c) Kompetansegivende opplæring og oppgaver

2.1.2

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

2.1.3

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

2.1.4

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 legges til rette for å kunne rekruttere og integrere arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn til stillinger på alle nivåer, slik at Pan Nordic Logistics kan nyttiggjøre seg de ressurser og den kompetanse som personer med etnisk minoritetsbakgrunn i representerer.

Pan Nordic Logistics skal behandle alle arbeidstakere og arbeidssøkere likt, uavhengig av hudfarge, religion eller kulturell bakgrunn.

§ 2.3 Seniorer

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

§ 3 ARBEIDSTID

Den ordinære ukentlige arbeidstid skal i gjennomsnitt på årsbasis utgjøre 37,5 timer.

Onsdag før skjærtorsdag er arbeidstiden fra 0800 til 1200.

Det kan praktiseres fleksibel arbeidstid i bedriften. Vilkårene for dette fastsettes i en særavtale S3.

1. og 17.mai, 1.nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2.pinsdag, julaften, 1. og 2.juledag og nyttårsaften er fridager.

§ 4 LØNNSBESTEMMELSER

De ansatte lønnes individuelt.

Lønnsdefinisjoner:

Med månedslønn menes årslønn (grunnlønn) dividert med 12. Ukelønn er årslønn (grunnlønn) dividert med 52. Med timelønn menes årslønn (grunnlønn) dividert med 1950. Timelønn ved beregning av overtid finnes ved å dividere årslønn med 1850.

Med begrepet "lønn" i paragrafene 8, 9, 10 og 11 menes grunnlønn.

Dersom bonusavtaler inngås skal lønnsbegrepet opp til vurdering.

Forhandlinger

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom LO Stat og Spekter.

Det forhandles om lønnstillegg, eventuelt også om en sum penger til individuelle tillegg som kan fordeles administrativt.

Det kan avtales andre goder for medarbeiderne(aviser, fritid etc)

I ekstraordinære tilfeller kan det administrativt gis lønnstillegg.

§ 5 UTBETALING AV LØNN

Lønnsavregning skjer normalt den 25. i måneden. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto til fastsatt dato hver måned. Dersom denne dato faller på en lørdag, søndag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den foregående hverdag.

§ 6 OVERTIDSGODTGJØRING

Pålagt overtid utover 7,5 timers arbeidsdag godtgjøres med overtidbetaling, hvis ikke annet er hjemlet i arbeidsavtalen.

For pålagt overtidarbeid gis timelønn tillagt 50 % de fem første ukedager fra ordinær arbeidstids slutt fram til kl. 2000. Tillegget økes til 100 % mellom kl. 2000 og kl. 0700 og for pålagt arbeid på lørdager og søndager, jule- og nyttårsaften og etter kl. 1300 onsdag før skjærtorsdag. Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfelle rett til å få utbetalt overtidstillegget.

I de tilfeller bedriften ikke sørger for bespisning, dekkes legitimerede utgifter til mat.

§ 7 DEKNING AV UTGIFTER PÅ TJENESTEREISER

Tjenestereiser skal foretas på billigste måte for bedriften. Utgifter ved reiser dekkes etter regning.

Ansatte som har behov for bil for å utføre sitt arbeid får dekket sine utgifter etter Statens satser.

§ 8 LØNN UNDER SYKDOM

Arbeidstaker som har minst 4 ukers tjeneste gis rett til full lønn under sykdom i inntil 1 år uavhengig av folketrygdlovens bestemmelser om inntektsbegrensninger. Arbeidstaker med overgang fra andre selskap i postkonsernet gis full lønn fra dag en.

For vikarer som brukes jevnlig er sykelønnsrettighetene fastsatt i særavtale S 3.

Dersom arbeidstaker sier opp sin stilling før sykdommen inntreffer, opphører utbetalingen av lønn ved utløp av oppsigelsestiden. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når arbeidskontrakten opphører.

§ 9 LØNN UNDER FØDSELSPERMISJON OG VED ADOPSJON

Arbeidstaker gis permisjon i henhold til arbeidsmiljøloven og Folketrygdlovens bestemmelser. Under permisjonstiden gis stillingens fulle lønn med eventuelle lønnstillegg, uavhengig av lovens bestemmelser om inntektsbegrensninger.

AS

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

Gjenopptar moren arbeidet etter nedkomsten før hun har tatt ut hele den lønnede del av permisjonen, gis far dersom han fyller vilkårene om 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste, tjenestefrihet med lønn for den resterende del av perioden, jfr. FTL § 14.

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til AML § 12-3 pkt. 1 har rett til 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomsten.

Arbeidstakere som adopterer eller tar imot fosterbarn under 15 år har rett til to ukers permisjon med lønn (stillingens fulle lønn med evnt. lønnsmessige tillegg) i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser § 12-3 pkt 2 og folketrygdlovens bestemmelser fra det tidspunkt de overtar omsorgen for barnet. Det forutsettes at den som gis permisjon tar omsorgen for barnet.

Den som har hatt fødselspermisjon eller adopsjonspermisjon, får ikke rett til ny fødsels- eller adopsjonspermisjon før vedkommende har vært i tjeneste igjen i minst 1 måned.

Arbeidstaker som har rett til permisjon med lønn ved nedkomst/adopsjon, kan kreve forlenget uttak av permisjon med lønn i kombinasjon med delvis gjenopptakelse av arbeidet etter reglene i folketrygdlovens kap 3 B (tidskonto). Delvis permisjon kombinert med delvis uttak av fødselspenger må skje innenfor en tidsramme på tre år, jfr. AML. § 12-6

Arbeidstaker som arbeider hel dag, gis rett til 2 timers ammepause med lønn pr. dag i barnets første leveår. Dersom arbeidstaker arbeider deltid vil ammepausen gis mot stillingsandelen.

§ 10 LØNN UNDER BARNES OG BARNEPASSERS SYKDOM

Arbeidstaker som har omsorg for barn, gis rett til tjenestefri med lønn i samsvar med arbeidsmiljøloven og folketrygdloven, men uavhengig av lovens bestemmelser om inntektsbegrensninger, for nødvendig tilsyn med barnet når barnet er sykt.

Permisjon med lønn gis også dersom den som har daglig tilsyn med barnet er syk.

§ 11 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE OG SIVIL TJENESTEPLIKT

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående tjeneste i bedriften, gis full 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.

§ 12 FERIE OG FERIEGODTGJØRING

Ferie og feriegodtgjøring ytes i samsvar med ferielovens bestemmelser og egen særavtale S 3, (Særavtale om rutiner for utbetaling av feriepengene i Pan Nordic Logistics Norge) men uavhengig av inntektsbegrensningen på 6 ganger folketrygdens grunnbeløp for arbeidstakere over 60 år.

Novemberlønnen utbetales med halv skatt.

Syke-, fødsels- og adopsjonspermisjon med lønn er med i opptjeningsgrunnlaget for feriepengene.

§ 13 FORSIKRINGSORDNINGER

Bedriften har følgende forsikringsordninger for medarbeiderne:

Gruppelivsforsikring

Ulykkesforsikring

Ervervsreiseforsikring

Yrkesskadeforsikring

Før forsikringsordningene kan endres skal saken drøftes mellom partene.

§ 14 PERMISJONER

VELFERDSPERMISJON

Når viktige velferdsgrunner foreligger, skal arbeidstaker tilstås velferdspermisjon i inntil 2 uker med full lønn eller 4 uker med halv lønn hvert kalenderår.

For hentereise ved utenlandsadopsjon gis arbeidstaker permisjon med lønn i 2 uker. Dette skal gis i tillegg til øvrige velferdspermisjoner.

STUDIEPERMISJON

Fri med lønn eksamensdagen i tillegg til 2 lesedager (arbeidsdager) pr eksamen.

Permisjon med lønn kan innvilges med inntil 3 arbeidsdager pr kalenderår for kompetanseheving relatert til stillingen.

Disse to permisjoner kan ikke kombineres for samme kurs.

§ 15 PENSJONER

Det skal være tjenestepensjon i bedriften. Endringer kan ikke foretas uten at partene er enige om det.

§ 16 ANSETTELSE/OPPSIGELSE

I prøvetiden er det 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist. Ved direkte overgang fra andre selskap i postkonsernet faller dette bort.

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.

Oppsigelsesbestemmelser i de individuelle arbeidsavtalene inngått før overenskomstens ikrafttredelse gjelder.

For øvrig gjelder arbeidsmiljølovens regler.

Ledelsen skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser.

§ 17 AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

Det er avtalt fellesordning for Avtalefestet Pensjon (AFP) i Spekter-området, ref. A-delen.

§ 18 AVTALEFESTET FERIE

For avtalefestet ferie vises til avtalen i A-delen

§ 19 OMSTILLING

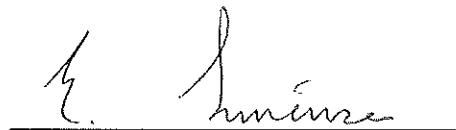
Omstilling i bedriften bør gjennomføres slik at de tilgodeser både bedriftens krav til effektivisering og arbeidstakernes behov for trygghet.

Trygghet oppnås best gjennom åpne prosesser der mål og strategier så langt mulig er kjent og der informasjon gis på et tidligst mulig tidspunkt i planleggingen og senere gjennom hele prosessen. Omstillingen skal skje slik at den ikke først og fremst oppfattes som en belastning for de ansatte, men bidrar til å utløse kreativitet og til å gi den enkelte medarbeider nye muligheter og utfordringer. Det er derfor viktig på et tidlig tidspunkt å fjerne usikkerhet som kan hindre en vellykket omstilling.

Oslo, 22 April 2010



For PNL
Astrid Skoglund



For Postkom
Espen Simensen

Særavtaler i Pan Nordic Logistics Norge

År.mnd	Tittel	1	2	3
0605	Rutiner for utbetaling av feriepenger			X
0605	Fjernavtale/fleksibelt arbeid			X
0605	Sykelønn i "arbeidsgiverperioden" til vikarer som benyttes jevnlig			X

SÆRAVTALE TYPE S 3

SYKELØNN I "ARBEIDSGIVERPERIODEN" TIL VIKARER SOM BENYTTES JEVNLIK.

Mellom Pan Nordic Logistics (PNL) og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund er det med hjemmel i overenskomstens § 8 inngått følgende særavtale:

Hovedregelen er at sykepengen i arbeidsgiverperioden på inntil 16 dager ikke tilstås hvis arbeidstakeren har vært ansatt mindre enn 4 uker, jfr. Folketrygdloven § 8-18. Dersom arbeidstakeren slutter i PNL og begynner igjen innen to uker, regnes det tidligere arbeidsforholdet med når opptjeningstiden på 4 uker skal beregnes.

Vikarer som har opptjent rettigheter ihht folketrygdloven, utbetales sykelønn etter folketrygdlovens bestemmelser.

Vikarer som brukes jevnlig, og som inngår i tilkallingsordningen, men som ikke fyller ovennevnte vilkår for å få sykelønn i arbeidsgiverperioden, kan gis sykelønn for en "arbeidsgiverperiode" på inntil 16 kalenderdager hvis følgende vilkår er oppfylt:

- vikaren må ha en opptjeningstid på 6 kalendermåneder hvor vikaren må ha vært ansatt og utført tjeneste i gjennomsnitt minst 1 dag i uka og
- vikaren må ha utført tjeneste i hver av de siste 3 kalendermåneder.

For øvrig gjelder følgende vilkår:

1. Sykelønn tilsvarende avtalt lønn for de dager det etter inngått avtale skulle vært utbetalt lønn, begrenset oppad til 16 kalenderdager (arbeidsgiverperioden)
2. Dersom arbeidstakeren er delvis sykmeldt av lege, regnes likevel "arbeidsgiverperioden" fra den første arbeidsdagen med delvis sykmelding.
3. Når det er inngått mindre enn 16 kalenderdager siden forrige sykefravær, skal et nytt sykefravær regnes med i samme "arbeidsgiverperiode".
4. Når arbeidsgiver har utbetalt sykepengen i en full "arbeidsgiverperiode" inntrenger ingen ny "arbeidsgiverperiode" ved sykefravær som inntrenger innen 16 kalenderdager etter at arbeidstaker har gjenopptatt arbeidet.
5. Sykefravær legitimeres i henhold til PNLs praksis.

Ordnningen iverksettes fra 1.4.2006 i den forstand at arbeidstakere som fra dette tidspunkt – ut fra tidligere tjeneste og fremtidig tjeneste fyller betingelsene i ordningen kan gis sykelønn som nevnt.



Oslo den 10.mai 2006

For Pan Nordic Logistics

For Norsk- Post og Kommunikasjonsforbund

SÆRAVTALE TYPE S 3

OM RUTINE FOR UTBETALING AV FERIEPENGER I PAN NORDIC LOGISTICS NORGE

Inngått 10.5.2006 mellom Pan Nordic Logistics Norge (PNL)

og Norsk Post og Kommunikasjonsforbund (Postkom)

Tidspunkt for utbetaling.

Alle feriepenger - dvs ft 12% av feriepengegrunnlaget (14,3% for arbeidstakere over 60 år) - utbetales sammen med lønn for juni måned. Ved utbetalingen foretas trekk i samlet lønn og feriepenger med 30/26 av månedslønnen for juni.

Arbeidstakere som ikke har full opptjening og som derfor ikke ønsker å avvikle full feriefritid (5 eller 6 uker), jf ferieloven § 5 nr 6, trekkes mindre enn 30/26, i forhold til hvor lang ferie som skal avvikles.

Under ferie i annen måned enn juni utbetales vanlig lønn. Eventuell ferie ut over det antall dager som det er trukket lønn for i juni, må avvikles som ferie uten lønn.

Forskuddsferie.

Ved avvikling av forskuddsferie (neste ferieårs opptjente feriefritid m/lønn), jf ferieloven § 7 nr 3, utbetales vanlig lønn. Utbetaling og avregning av feriepenger foretas på vanlig måte i juni i ferieåret.

Når arbeidstakeren slutter etter eget ønske før 5 års ansettelsestid avregnes opparbeidet ferie mot avviklet ferie i ansettelsesåret.

Overført ferie.

Medfører arbeidsuførhet at feriefritid ikke blir avviklet innen ferieårets utløp, kan arbeidstaker kreve å få overført inntil 10 virkedager (2 uker) ferie til det påfølgende ferieår. Jf ferieloven § 9 nr 1.



Ved skriftlig avtale kan inntil 10 virkedager (2 uker) av den lovbestemte ferien overføres til påfølgende ferieår. Jf ferieloven § 7 nr 3.

Ved skriftlig avtale kan også den avtalefestede feriefritid (5 virkedager) overføres helt eller delvis til neste ferieår. Jf overenskomstens A-del, avsnitt IV, punkt 2.

Arbeidstaker som blir syk under sin feriefritid, kan få utsatt ferien når sykdommen legitimeres med legeattest, uansett sykdommens lengde. Den utsatte ferien kan ikke kreves gitt i hovedferien

Ved avvikling av overført ferie - innenfor rammen av det antall dager som det ble trukket lønn for i juni i ferieåret - utbetales vanlig lønn.

Ikke avviklet ferie.

Arbeidsgiver er etter loven pålagt å sørge for at arbeidstaker avvikler sin ferie innenfor ferielovens rammer. Arbeidstaker kan ikke motsette seg å ta ferie.

Dersom arbeidsgiver går med på at fastsatt feriefritid ikke avvikles fullt ut i løpet av ferieåret og heller ikke er avtalt overført til påfølgende ferieår, skal vedkommende arbeidstaker ved lønnsavregningen i februar påfølgende ferieår refunderes trukket lønn i juni i ferieåret for den del av feriefritiden som ikke er avviklet eller overført.

Endring i arbeidstid.

For arbeidstaker som har en ukentlig arbeidstid i juni som avviker fra arbeidstid på tidspunktet for avvikling av ferie, skal lønnen reguleres slik at lønnstrekket i juni og lønnen under ferien blir fastsatt ut fra samme ukentlige arbeidstid.

Oslo den 10.mai 2006

For Pan Nordic Logistics

For Norsk- Post og Kommunikasjonsforbund



SÆRAVTALE TYPE S 3

OM FJERNARBEID/FLEKSIBELT ARBEID

Inngått 10.5.2006 mellom Pan Nordic Logistics Norge (PNL)

og Norsk Post og Kommunikasjonsforbund (Postkom)

Partene er enige om at ordninger om fjernarbeid eller fleksibelt arbeid kan inngås basert på den standardavtale vedlegget til denne avtalen viser..

Det er et poeng at slike avtaler forutsetter frivillighet fra arbeidstakerens side.

Partene påpeker betydningen av at så vel arbeidsgiver som arbeidstaker er oppmerksomme på de utfordringer slike arbeidsordninger gir og avklarer de praktiske forholdene samt oppfølging før avtale inngås. Avtalen må revideres jevnlig, fortrinnsvis knyttet til medarbeidersamtaler.

Partene er innforstått med at slike arbeidsordninger forutsetter andre opplegg for oppfølging av arbeidsinnsats og arbeidstidsforbruk enn de tidregistreringsordninger som tradisjonelt anvendes.

Postkom forutsetter at Pan Nordic Logistics snarest etablerer forsikringsordninger for tilfeller med fjernarbeid / fleksibel arbeidsordning som gir arbeidstakeren en forsikringsmessig dekning med engangserstatningsbeløp tilsvarende beløpet i yrkesskadeforsikringen, også når arbeidet utføres utenfor situasjoner hvor yrkesskadebestemmelsene gjelder.

Oslo den 10.mai 2006

For Pan Nordic Logistics

For Norsk- Post og Kommunikasjonsforbund

