



## TILPASNINGSAVTALE TIL HOVEDAVTALEN (HA)

Denne dokumentsamlingen inneholder

Tilpasningsavtalen av 6.oktober 2009

Vedlegg 1: Maler for dokumentasjon av møter etter HA §§ 30 og 31

Vedlegg 2: Veiledning om samarbeid i budsjettprosessen

Vedlegg 3: Veiledning om samarbeid i omstillingsprosesser – roller  
En prosessbeskrivelse for omstilling / nedbemanning

Vedlegg 4: Avtale om lønnede tillitsvalgtressurser

Vedlegg 5: Rammer for gjennomføring av felles opplæringsprogram

# Tilpasningsavtale til Hovedavtalen

## I FORMÅL OG AVGRENSNING

Denne avtalen er inngått mellom Posten Norge AS v/konsernsjefen og Norsk Post- og kommunikasjonsforbund (Postkom) v/forbundslederen.

Avtalen, som er knyttet opp i Hovedavtalen mellom Spekter og LO-Stat, bygger i tillegg på Postens verdier, ledelsesprinsipper og etiske retningslinjer.

Avtalen skal sikre at samarbeidet mellom partene i Posten bygger på gjensidig respekt og tillit.

Tilpasningsavtalen er primært ment som et veiledningsvirkemiddel for den enkelte leder og den enkelte tillitsvalgte. Den konsentrerer seg derfor om de tre mest sentrale samarbeidsbestemmelsene i Hovedavtalen, §§ 30, 31 og 32. Den må også ses i sammenheng med to andre tiltak som partene har utviklet i samarbeid:

- Et felles opplæringsprogram som bidrar til et konstruktivt samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte og som sikrer resultatoppnåelse for så vel virksomheten som ansatte.
- (Et sett av) Maler som skal anvendes for å dokumentere konklusjonene fra de "formelle" møtene mellom leder og tillitsvalgt.

I Hovedavtalen mellom Spekter og LO-Stat heter det:

*"Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte, med sin erfaring, være med på å skape de økonomiske forutsetningene for virksomhetens fortsatte utvikling, og for å trygge gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling av virksomheten og et godt og fungerende arbeidsmiljø og resultatoppnåelse til beste for så vel virksomheten som ansatte."*

Samarbeid og medvirkning gjennom denne avtalen skiller seg fra det tradisjonelle partsforholdet som legges til grunn ved inngåelse av tariffavtaler. Denne tilpasningsavtalen har fokus på samarbeidet i beslutningsprosessene og forutsetningen om at de tillitsvalgtes syn blir vurdert og tatt med helt til beslutningspunktet.

I denne avtalen har partene definert tre formelle fullmaktsnivåer i Posten for samarbeid i henhold til Hovedavtalen:

- Konsern
- Divisjon
- Region/forretningsområde/selskap

Dette betyr at det er på disse tre nivåene denne tilpasningsavtalen skal sikre at Hovedavtalens §§ 30 – 32 fungerer etter sine formelle intensjoner.

Partene understreker at samarbeidet også må foregå på øvrige nivåer i virksomheten, Ut fra intensjonen om at konkrete driftsrelaterte saker som har effekt bare på vedkommende nivå bør løses der de oppstår, håndteres for eksempel spørsmål omkring arbeidstidsorganisering og tjenestelister av leder på vedkommende enhet.

Avtalen forutsetter et konstruktivt samarbeid i beslutningsprosessene helt fram til beslutning skal tas. På nivåer under beslutningsnivået diskuterer partene ved berørte enheter antatte effekter av aktuelle tiltak, for eksempel budsjettinnspill. Møtenotater følger saken til beslutningsnivået. På denne måten vil prosessene få den kvalitet som er forutsatt i Postens ledelsesprinsipper, i retningslinjer og i Hovedavtalen mellom Spekter og LO-Stat.

Forutsetningen for at samarbeidet skal fungere etter intensjonene er at det for den aktuelle sak er definert hvilken fullmakt som er tillagt den enkelte lederfunksjon og hvilken lederfunksjon som har fullmakter til å fatte den endelige beslutningen når samarbeidsprosessene er gjennomført. Tillitsvalgte som deltar i prosessen på beslutningsnivået skal ha fullmakt til å forplikte medlemmer som berøres av denne beslutningen.

## II BEGREPER

Ulike systemer som over tid er utviklet i lov og avtaleverk anvender forskjellige begreper for samarbeidsrelasjonene mellom partene og mellom lederen og den enkelte medarbeider/tillitsvalgte.

I denne sammenheng anvendes begrepet samarbeid som en fellesbetegnelse for begrepene medinnflytelse, medvirkning og medbestemmelse.

## III DELEGERINGSPRINSIPPER

I Hovedavtalen mellom Spekter og LO-Stat heter det i § 29, 3. ledd:

*"Utvikling av former for medbestemmelse og et bedre arbeidsmiljø i virksomheten vil forutsette en utstrakt desentralisering og delegering av beslutningsmyndighet slik at de som arbeider innenfor den enkelte enhet gis større adgang til selv å treffe beslutninger om sitt daglige arbeid."*

I Postens levereregler heter det:

*"Levereglene gir oss ikke konkrete svar på hvordan vi skal handle og manøvrere i en gitt situasjon, men gir retning for utøvelse av god dømmekraft."*

Samarbeidet etter denne avtalen skal foregå i relasjon mellom den enkelte leder og den tillitsvalgte på samme nivå. Samarbeidet skal bygge på de fullmaktene den enkelte leder har til å

- bidra i konsernets beslutningsprosesser
- ta egne beslutninger innenfor sitt ansvarsområde

Samarbeidet bygger på at partene forstår hverandres ulike roller og samtidig har tillit til hverandre og kan stole på hverandre. Godt samarbeid bygges på gjensidig respekt, gode prosesser og gode personlige relasjoner partene i mellom.

Felles forståelse av beslutninger gir størst gjennomføringskraft.

Den enkelte leder legitimeres gjennom delegerte fullmakter, avklart resultatansvar og gjennom vedtatte ledelsesprinsipper for Posten. Ledelse i Posten bygger på at lederne skal være synlige, tydelige, tar og gir ansvar og utvikler og inspirerer sine medarbeidere.

Respekt for delegerte fullmakter er en forutsetning for å utvikle gode samarbeidsrelasjoner. Dette forutsetter at de ledere og de tillitsvalgte som deltar i beslutningsprosessene har de nødvendige fullmakter til å legge inn sine synspunkter, på vegne av dem de representerer.

Når beslutning er tatt av den lederen som har beslutningsmyndigheten, er samarbeidsprosessen slutført og beslutningen kan gjennomføres i organisasjonen.

Dersom partene gjennom felles forståelse er enige i beslutningen i en sak, vil enigheten forsterke grunnlaget for at begge parter aktivt bidrar til å gjennomføre beslutningen.

I beslutningsprosesser hvor samarbeidet forutsetter at endelig beslutning skal fattes på et overordnet nivå, vil de malene for møtedokumentasjon som partene har utviklet, bidra til at synspunktene fra tillitsvalgte på underordnede nivåer hvor saken er behandlet følger med saken til det nivå hvor saken sluttbehandles.

Dersom en stabsmedarbeider får i oppdrag å gjennomføre deler av samarbeidsprosessene med de tillitsvalgte, forutsettes det at vedkommende gis nødvendige fullmakter til å føre en konstruktiv og avklarende dialog og saksforberedelse, uavhengig av om endelig beslutning treffes av stabsmedarbeideren eller på høyere nivå.

Dette formalsystemet, som er definert med utgangspunkt i Hovedavtalen, er ikke til hinder for at forbundets sentrale tillitsvalgte, på en uformell måte, tar opp med konsernledelsen saker som har vært gjenstand for lokale prosesser, og som de mener er av prinsipiell interesse eller har større viktighet.

#### **IV POSTENS ORDINÆRE DRIFT – HOVEDAVTALEN § 30**

Den mest sentrale forutsetningen for konstruktivt samarbeid er at ledelsen og de tillitsvalgte bygger sine vurderinger og synspunkter på den samme virkelighetsforståelsen av Postens rammevilkår, marked og utfordringer.

I denne sammenheng er de informasjonsprosesser som organiseres på bakgrunn av Postens årsregnskap og årsrapport sentrale. Dette er også en forutsetning for at samarbeidet om budsjettet skal bli konstruktivt og for at de rammevilkår og krav som defineres i denne sammenheng, blir forstått.

Partene er enige om at Postens konsernsjef og Postkoms leder hvert år, når årsregnskapet legges fram, avtaler en prosess for hvordan og med hvilke virkemidler denne informasjonsprosessen skal organiseres og gjennomføres i selskapet.

I eget vedlegg til denne avtalen følger en oversikt over hvordan samarbeidet i budsjettprosessen forutsettes gjennomført, på hvilke nivåer og mellom hvilke aktører det formaliserte samarbeidet skal foregå og hvilke krav som stilles til dokumentasjon. Partene forutsetter at de dokumentasjonsmalene som er utviklet skal benyttes.

#### **V OMLEGGING AV DRIFTEN – HOVEDAVTALEN § 31**

Konsekvensene av endringer i rammevilkår, markedsforutsetninger og Postens økonomiske situasjon er at selskapet kontinuerlig må være tilpasningsdyktig internt. Posten må hele tiden sikre at kostnadene er riktig tilpasset og at bemanningen er riktig dimensjonert og har riktig kompetanse.

I vedlegg 3 til denne avtalen følger et eksempel på en regional driftsomlegging som kommer inn under Hovedavtalen § 31. Partene forutsetter at den malen som er utviklet for dokumentering av møter etter § 31, skal benyttes. I eksemplet blir samarbeidsprosessene knyttet opp i andre regelverk for omstilling som er utviklet i Posten.

#### **VI SELSKAPSRETTLIGE FORHOLD – HOVEDAVTALEN § 32**

Partene er enige om at Postens konsernsjef (eller den som får fullmakt) og Postkoms leder (eller den som får fullmakt) avtaler en prosess for hvordan og med hvilke virkemidler informasjonsprosesser etter Hovedavtalen § 32 skal organiseres og gjennomføres.

## **VII VARIGHET**

Denne tilpasningsavtalen kan gjensidig sies opp med 3 måneders varsel.

## **VIII VEDLEGG**

Tilpasningsavtalen har 5 vedlegg:

1. Maler som partene kan benytte ved prosesser knyttet til §§ 30 og 31 i Hovedavtalen
2. Veiledning om samarbeid i budsjettprosessen
3. Veiledning om samarbeid i omstillingsprosesser
4. Avtale om lønnede tillitsvalgtressurser
5. Rammer for gjennomføring av felles opplæringsprogram

Oslo, 6.oktober 2009

---

For Posten Norge AS

---

For Postkom

# VEDLEGG

## VEDLEGG 1

UNDER FØLGER MAL FOR HVORDAN REFERAT FRA DRØFTING SKAL SE UT- MED INFO OM HVA HVERT ENKELT PKT SKAL INNEHOLDE. VED Å GÅ INN PÅ [DENNE LENKEN](#), FÅR DU OPP ET "BLANKT" DOKUMENT SOM DU SELV Fyller ut med RIKTIG INNHOLD ETTER MØNSTER FRA MALEN UNDER HER

### REFERAT FRA DRØFTINGSMØTE ETTER HOVEDAVTALEN § 30, 3 LEDD (LØNNS OG ARBEIDSFORHOLD)

Sak	[skriv inn hva saken gjelder]
Dato	[sett inn dato]
Sted	[sett inn adresse]
For Posten Norge AS	[sett inn navn]
For [sett inn aktuell personalorganisasjon]	[sett inn navn]
Innkalling	[skriv inn når og hvordan det ble gitt innkalling til møtet]
Presentasjon av saken	[Gi kort sammendrag av den informasjon som ble gitt i møtet. Dersom de tillitsvalgte har fått informasjon om saken på annen måte, for eksempel i <b>vedlegg til</b> møteinnkalling, tidligere møter eller muntlig, <b>skal</b> dette nevnes.]
[sett inn aktuell personalorganisasjon]s synspunkter <b>på den informasjon som er gitt</b>	[Den aktuelle arbeidstakerorganisasjonen presenterer sine egne synspunkter dersom den ønsker det.]
Hovedpunkter i diskusjonen	<b>Referer</b>
<b>Avsluttende merknader</b>	<b>Skriv at ledelsen har registrert de synspunkter som den aktuelle arbeidstakerorganisasjon har kommet med og at de vil bli tatt med i den videre prosess.</b>

Det som framgår av dette referat gjelder kun denne saken og angår bare partene på det nivå som har drøftet saken, samt underordnede parter i rett nedadgående linje

[sted/dato]

Referatet er skrevet av [navn]

## Vedlegg 1

### PROTOKOLL FRA DRØFTINGSMØTE ETTER HOVEDAVTALEN § 31

Sak	
Dato	
Sted	
For Posten Norge AS	
For	
Innkalling	
Presentasjon av saken	<i>Gi kort sammendrag av den informasjon/forslag som ble lagt fram i møtet. Dersom de tillitsvalgte har fått dokumentasjon og informasjon om saken på annen måte, for eksempel i vedlegg til møteinnkalling, tidligere møter eller muntlig, skal dette nevnes.]</i>
<b>Sett inn aktuell personalorganisasjons syn på den informasjon/forslag som ledelsen har lagt fram</b>	<i>Den aktuelle arbeidstakerorganisasjonen presenterer sine egne synspunkter dersom den ønsker det.]</i>
<b>Hovedpunkter i diskusjonen</b>	<b>Referer</b>
<b>Avsluttende merknader</b>	<i>Ledelsen vil gjennomgå og vurdere de synspunkter og argumenter som den aktuelle arbeidstakerorganisasjon har lagt fram og deretter treffe beslutning, beskriv hvordan den aktuelle arbeidstakerorganisasjon vil bli informert om ledelsens beslutning. Dersom ledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de synspunkter og argumenter som er framkommet skal beslutningen begrunnes.</i>

Dersom ledelsen senere ønsker å treffe en annen beslutning enn den som **er tatt etter de drøftelser som er dokumentert** i denne protokollen, skal det gjennomføres nye drøftinger med de tillitsvalgte i hht Hovedavtalens regler. Det som framgår av denne protokoll gjelder kun denne saken og angår bare partene på det nivå som har drøftet saken, samt underordnede parter i rett nedadgående linje.

Sted/dato

For Posten Norge AS

For "foreningens navn"

## Vedlegg 2 til Tilpasningsavtalen

# Veiledning om samarbeid i budsjettprosessen

## 1. BAKGRUNN

Denne veiledningen er vedlegg til Tilpasningsavtalen som er inngått mellom Posten Norge AS v/konsernsjefen og Postkom v/forbundslederen og beskriver samarbeidsprosessen knyttet til utarbeidelse av det årlige budsjettet.

Den mest sentrale forutsetningen for konstruktivt samarbeid er at ledelsen og de tillitsvalgte bygger sine vurderinger og synspunkter på den samme virkelighetsforståelse av Postens rammevilkår, marked og utfordringer. I denne sammenheng er de informasjonsprosesser som organiseres på bakgrunn av Postens årsregnskap og årsrapport sentrale. Virkelighetsforståelsen er også en vesentlig forutsetning for at samarbeidet om budsjettet skal bli konstruktivt og at de rammevilkår og krav som defineres i denne sammenheng, blir forstått.

## 2. SAMARBEID I BUDSJETTPROSESSEN

Samarbeidet hjemles i Hovedavtalen § 30 som omhandler drøftelser av virksomhetens ordinære drift. Virksomhetens ledelse skal bl.a. drøfte med de tillitsvalgte

- forhold som vedrører virksomhetens driftsmessige og økonomiske status og utvikling
- årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt

### 2.1. Grunnlaget for gjennomføring av budsjettsamarbeidet

Samarbeidet skal foregå mellom den enkelte leder og den tillitsvalgte på samme nivå. Samarbeidet skal bygge på de fullmaktene den enkelte leder har til å

- bidra i konsernets beslutningsprosesser
- ta egne beslutninger innenfor sitt ansvarsområde

Respekt for delegerte fullmakter er en forutsetning for å utvikle gode samarbeidsrelasjoner. Dette forutsetter at de ledere og de tillitsvalgte som deltar i budsjettprosessen har de nødvendige fullmakter til å legge inn synspunkter, på vegne av dem de representerer.

Budsjettets konsekvenser, for eksempel personalmessige effekter, inngår som del av grunnlaget for drøftingene.

### 2.2. Budsjettprosessen, informasjon og drøftinger

Samarbeidet i forbindelse med budsjettprosessen er forankret i styringshjulet hvor strategi, planlegging og rapportering henger sammen i en årssyklus.

For samarbeid om budsjettprosessen i henhold til Hovedavtalen gjelder også Tilpasningsavtalens tre formelle fullmaktsnivåer

- Konsern
- Divisjon
- Region/Forretningsområde /selskap

Budsjettprosessens årlige syklus:

- **Mai:** prognose for inneværende år og neste 12 måneder leveres for forretningsområde og divisjon
- **August:** prognose for inneværende år og neste 12 måneder leveres for forretningsområde og divisjon
- **September:** konsernet fastsetter target for resultat, investeringer og HMS, divisjonen distribuerer dette til hvert forretningsområde/region
- **November:** prognose for inneværende år, neste 12 måneder og budsjett neste år per forretningsområde/region
- Konsernet har krav til at prognoser, target og budsjett spesifiseres pr forretningsområde (for eksempel BringMail, Bring Logistics osv)

Konsernet legger til grunn at "top-down" og "bottom-up" prinsippet følges av både divisjonene og forretningsområdene /datterselskapene.

Det er et ufravikelig krav fra konsernets side at personalorganisasjonene skal involveres i budsjettprosessen:

- Det gjennomføres informasjonsmøter med tillitsvalgte sentralt og på divisjonsnivå i forbindelse med levering av prognoser (mai og august)
- Det gjennomføres et informasjonsmøte med tillitsvalgte sentralt, på divisjonsnivå og i regionene etter fastsettelse av target for etterfølgende år (september/oktober). I møtet informeres og diskuteres mål og føringer for budsjettkravene før de sendes nedover.
- Ved fastsettelse av budsjettet drøftes budsjettene med tillitsvalgte på de formelle fullmaktsnivåene som er nevnt ovenfor, dvs. fra og med forretningsområde/region og i nivåene oppover.
- Drøftingen skal være gjennomført før leveranse til neste nivå (dvs hhv divisjon og konsern).
- Drøftinger skal dokumenteres ved møtenotat, jf pkt 2.3. som følger saken.

På nivåer under forretningsområde/region foregår det ikke formelle budsjett-drøftinger.

Partene understreker betydningen av at ledere og tillitsvalgte på nivåer under formelt drøftings/beslutningsnivå gis anledning til å tilkjennegi synspunkter på lokale effekter av målsettinger og KPI'er.

### **2.3. Krav til dokumentasjon - maler**

Det er utarbeidet mal for møtenotat fra drøftinger iht. § 30 i Hovedavtalen.

Hensikten med notatet er å dokumentere de fakta som ledelsen har lagt fram og tillitsvalgtes synspunkter i drøftingene på de forskjellige nivåer i budsjettprosessen, slik at disse synspunkter følger saken.

## Veiledning om samarbeid i omstillingsprosesser - roller

### 1. OMLEGGING AV DRIFTEN - § 31 I HOVEDAVTALEN

Omstillingssituasjoner medfører endringer i driftsopplegg/metoder, strukturelle endringer/omorganiseringer, opp- og nedbemanninger. Slike situasjoner behandles etter Hovedavtalen § 31, som omhandler drøftelser vedrørende omlegging av driften.

Fra drøftingsmøter utarbeides på alle nivåer en Protokoll som viser partenes syn.

Som angitt i Tilpassingsavtalen, er en nødvendig forutsetning for konstruktivt samarbeid at ledelsen og de tillitsvalgte bygger sine vurderinger og synspunkter på samme virkelighetsforståelse av Postens rammevilkår, marked og utfordringer.

- Slike avklaringer må foretas mellom partene på konsernnivå før konkrete omstillingsaktiviteter iverksettes.
- Enighet mellom partene er en styrke for gjennomføringen av omstillingstiltak.
- Det er viktig at man i drøftinger får tydeliggjort partenes syn og eventuelle uenigheter.

A) Konsernledelsen gir informasjon og avklarer overfor de sentrale tillitsvalgte om det kreves drøftinger om kommende omstillingssituasjoner. Dette gjøres

- i tilknytning til de årlige plan- og budsjettprosessene
  - i planleggingsfasen for prosjekter som kan medføre bemanningsendringer
- Konsernstab HR ivaretar drøftinger på sentralt nivå.

Deretter treffer ledelsen sin beslutning i saken.

B) Når det er besluttet å iverksette omstillingstiltak, kan hvert enkelt tiltak ha ulikt omfang og ulike konsekvenser på arbeidsplassene.

Oppstart av omstillingsaktiviteter skal håndteres mellom partene "top-down" som følger:

- Konsernstab HR ivaretar avklaring, drøftelse eller forhandling av
  - o overordnet regelverk eller virkemidler for omstilling
  - o omstillingstiltak som er selskaps- eller divisjonsovergripende; omhandler typetilfeller; har strategisk betydning
- divisjonsdirektøren/den som bemyndiges og divisjonstillitsvalgt behandler omstillingstiltak som omfatter hele eller deler av en divisjon (ett/noen forretningsområder / noen regioner)
- regiondirektør /stabsdirektør og regionstillitsvalgt behandler omstillingstiltak som omfatter enheter kun i vedkommende region
- (Mindre tilpassinger av ordinær drift håndteres på arbeidsplassen etter reglene i § 30 i Hovedavtalen.)

Kan et tiltak medføre "masseoppsigelser", skal de parter som behandler saken på individnivå, ivareta informasjon og drøftelse som forutsatt i arbeidsmiljøloven.

C) I den konkrete omstillingssituasjonen behandles følgende informasjons- og drøftingspunkter mellom ansvarlig leder og motsvarende tillitsvalgt:

- Bakgrunnen og behovet for omstillingstiltaket
  - o situasjonsbeskrivelse, omfang og antatte konsekvenser
- Hvordan situasjonen tenkes gjennomført på "vårt nivå"
  - o framdriftsplan, organisering av gjennomføring, målgruppe for tiltaket, støtteressurser; ivaretagelse av fastsatte prosedyrer; bruk av virkemidler

Behov for konkret tilpassing/avklaring av fastlagte prosedyrer, virkemidler og støtteressurser avklares "bottom-up".

Justering av sentralt fastlagte prosedyrer og virkemidler skjer kun etter drøfting/forhandling mellom Konsernstab HR og sentrale tillitsvalgte.

## **2. ENDRINGER I SELSKAPSRETTLIGE FORHOLD - § 32 I HOVEDAVTALEN**

§ 32 omhandler drøftelser om selskapsrettlige forhold som fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.

- Tema som omhandles av § 32 drøftes av konsernledelsen og sentrale tillitsvalgte.
- Ved gjennomføring av fusjons- /fisjons og salgsprosesser drøfter Konsernstab HR og sentrale tillitsvalgte iverksettelsen av eventuelle personalmessige tiltak.
- Gjennomføring av en konkret endringsprosess ivaretas mellom partene på det nivå hvor eierskapet til vedkommende enhet(er) håndteres, basert på opplegget i pkt.1C.

## **3. ENKELTSITUASJONER I EN OMSTILLINGSPROSESS**

Etter partsbehandling iht. pkt 1 og 2 kan enkeltsituasjoner tilsi ytterligere partsbehandling.

Som regel håndteres enkeltsaker mellom partene på det nivå saken oppstår.

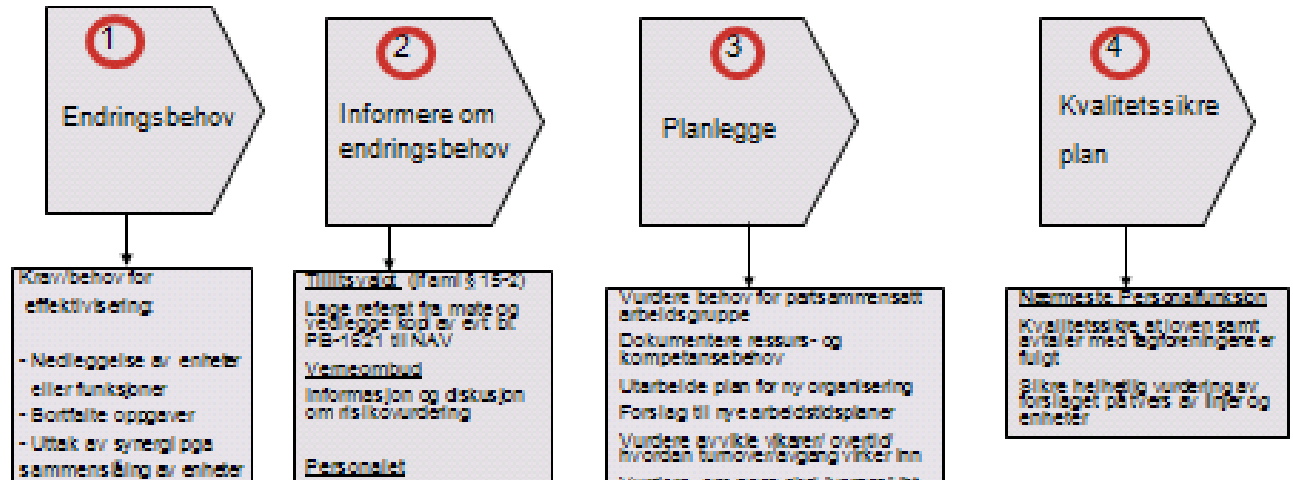
- a) Konsernstab HR og sentrale tillitsvalgte skal drøfte eventuelle forslag om unntak fra fastsatte utvalgskrets-regler
  - o hvis forslag tas opp fra divisjons/regions-/forretningsnivå skal leder ha avklart tillitsvalgtes syn på saken
- b) Partene på regions/forretningsnivå drøfter avvik fra tjenestetidsprinsippet ved nedbemanning, jf Hovedavtalen § 36.
  - o Ved uenighet skal saken før den slutføres på vedkommende nivå, drøftes mellom Konsernstab HR og sentrale tillitsvalgte.
  - o Blir partene i selskapet ikke enige, drøftes saken mellom Spekter og vedkommende hovedorganisasjon før endelig beslutning fattes.
  - o Tillitsvalgt på vedkommende nivå skal informeres dersom "eldste" kvalifiserte overtallige kandidat ikke ansettes.
- c) Konsernstab HR og sentrale tillitsvalgte skal avklare forhold som ikke kan utledes direkte av regelverket og som kan anses å ha generell betydning.

## **4. KRAV TIL DOKUMENTASJON**

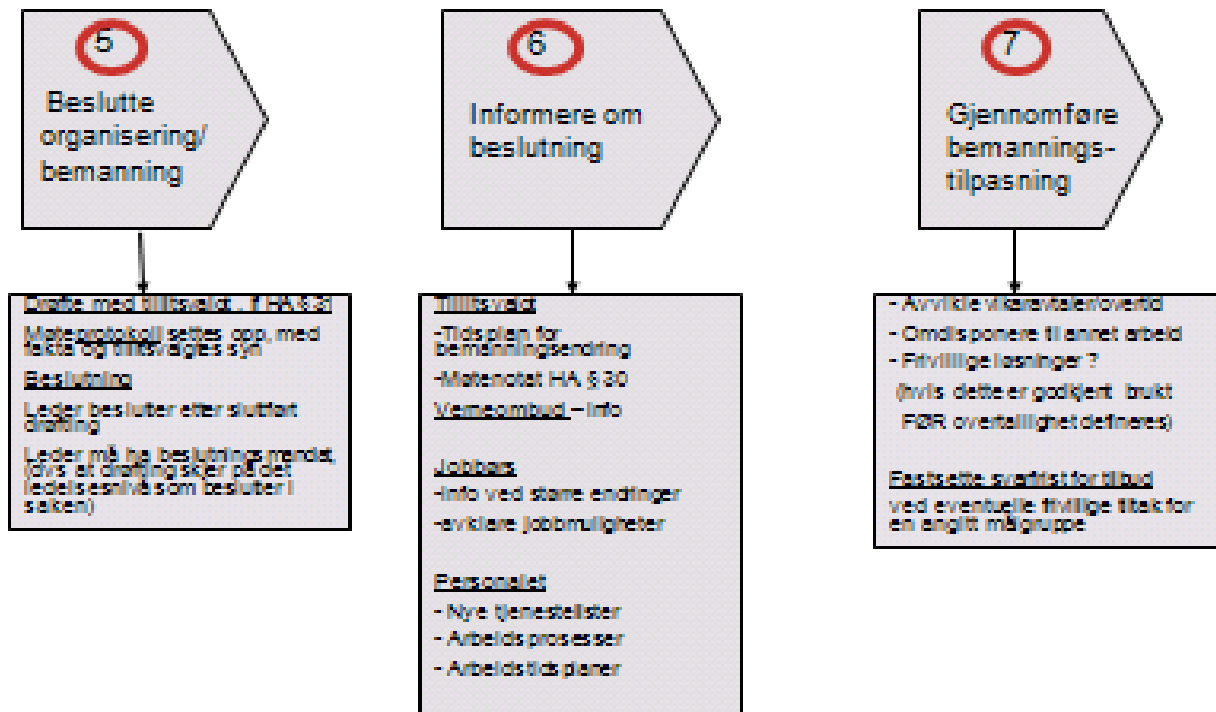
Det er utarbeidet dokumentmal for protokoll fra drøftelser etter Hovedavtalen § 31.

Ansvarlig leder besørger for sitt nivå notat (§ 36) eller protokoll (§ 31) fra avholdte drøftinger. Dokumentet skal vise de fakta ledelsen har lagt frem og tillitsvalgtes synspunkter.

## Omstilling fase 1 (partsfasen) EØr beslutning om gjennomføring

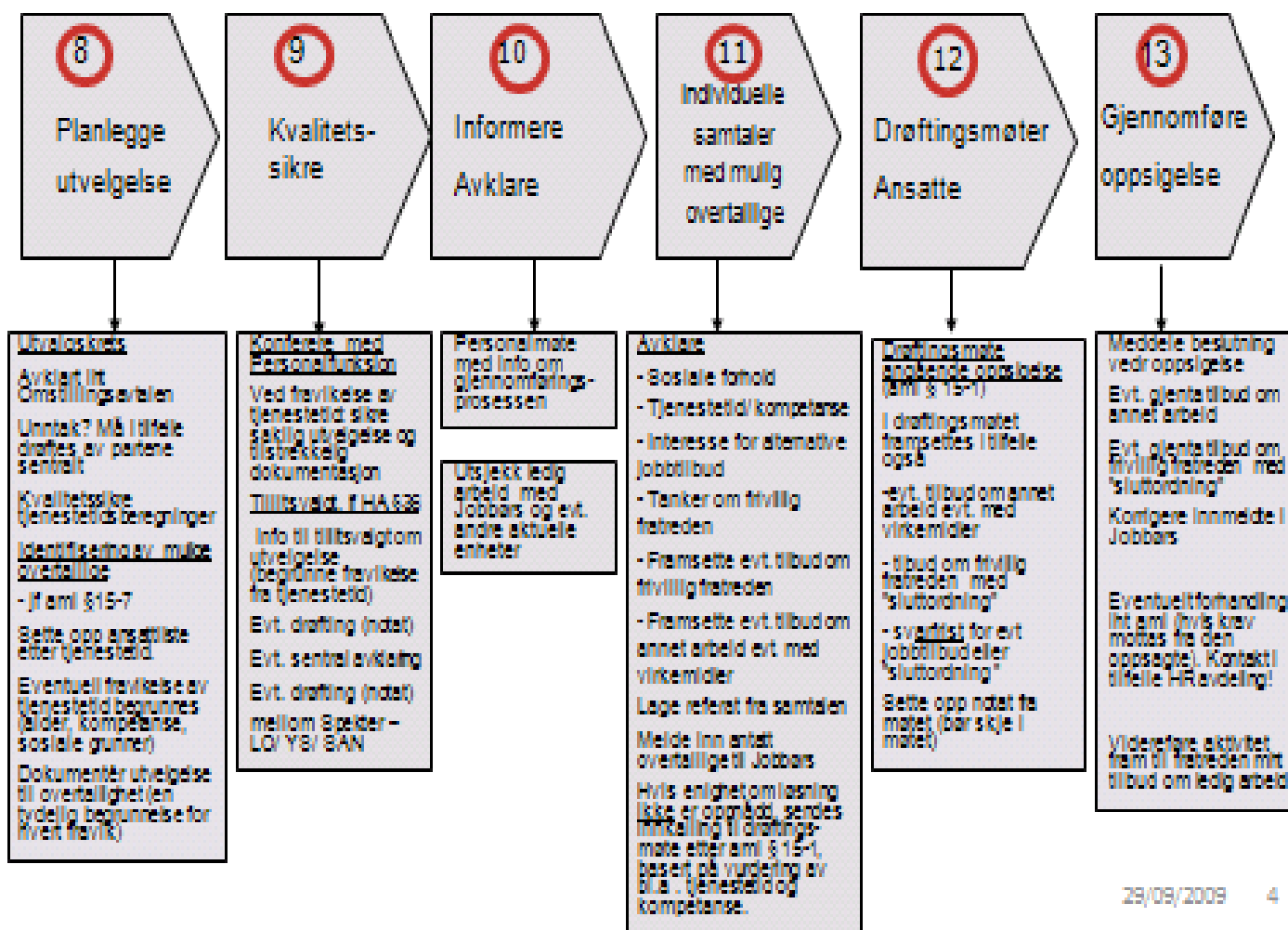


## Forts. Omstilling fase 1 (partsfasen) Etter beslutning om gjennomføring



# Omstilling fase 2 (Individfasen)

## Utvelgelse til / behandling av overtallighet



## Vedlegg 4

### Protokoll

fra forhandlingsmøter mellom Posten Norge AS og Norsk Post- og kommunikasjonsforbund (Postkom)

Til stede:

Fra Posten Norge AS : Randi Løvland  
: Sverre Aasen

Fra Postkom : Ingeborg Sætre  
: Hans Fredrik Danielsen

### TILPASNINGSAVTALE TIL HOVEDAVTALEN § 45, 4. AVSNITT OMFANG OG FORDELING AV TID TIL ARBEID SOM TILLITSVALGT

Som følge av endringer i selskapsstruktur og bemanning er det enighet om følgende:

- 1) Samarbeidet skjer mellom leder og motsvarende tillitsvalgt på de ulike ledelsesnivåer.
  - Hver av selskapets divisjoner har 1 divisjonstillitsvalgt på hel- eller deltid.
  - En forbundstillitsvalgt ivaretar samarbeidsfunksjonen for saker tilknyttet konsernstaber.
- 2) Det totale antallet tillitsvalgte i Posten Norge AS som kan utføre sine oppgaver innen ordinær arbeidstid og uten trekk i lønn i henhold til Hovedavtalen i Spekter § 45, 4. avsnitt, er fra 1.1.2010 39,5 årsverk, inkludert selskaps-/divisjonstillitsvalgte.

Ut fra ønsket om profesjonalitet, er det enighet om at tillitsvalgte ordinært skal være på heltid.

Hvis det blir avtalt uttak på deltid, skal uttaket innrettes slik at resterende stillingsandel utgjør en forutsigbar del av ordinær driftsplanlegging.

Hver av partene kan i avtaleperioden kreve dette punktet reforhandlet ved utløpet av hvert kalenderår. Dersom ingen av partene har krevd reforhandling innen 1 måned før utløpsdato, løper avtalen på dette punkt videre for 1 år av gangen, innenfor avtaleperioden.

- 3) I permisjonsperioder for å ivareta tillitsverv etter pkt 2 knyttes de tillitsvalgte på divisjons- og regionsnivå organisatorisk til Konsernstab HR.
- 4) Fordelingen av årsverkene i pkt 2 avtales mellom partene på konsernnivå.

Fordelingen skal tilpasses selskapets struktur og hensynta virksomhetens geografiske spredning. Gjeldende årsverksfordeling mellom divisjonene framgår av vedlegg til denne avtalen. Endringer oppdateres i vedlegget.

- 5) Vedkommende divisjon/region stiller kontorplass og kontorutstyr til rådighet for tillitsvalgt som er gitt hel eller delvis permisjon for å ivareta tillitsvervet.

Bruk av selskapets datautstyr skal skje i samsvar med selskapets regler.

- 6) Personalorganisasjonen kan innenlands sende post vedrørende Hovedavtalen portofritt til medlemmer i konsernet. Sendingsomslagets øverste høyre hjørne skal være påtrykt/ påstemplet "Frankeres ikke, jf Hovedavtalen § 49".

- 7) Denne avtalen erstatter alle tidligere avtaler om temaet.
- 8) Avtalen gjelder fra 1.1.2010 og kan gjensidig sies opp av hver av partene med 3 måneders varsel.
- 9) Fra denne avtalens ikrafttredelse opphører også alle øvrige regionalt og lokalt inngåtte avtaler/ordninger om hel eller delvis lønnet permisjon som tillitsvalgt.

Oslo, 6.oktober 2009

---

For Posten Norge AS

---

for Postkom

**TILPASNINGSAVTALE TIL HOVEDAVTALEN § 45, 4. AVSNITT**

**OMFANG OG FORDELING AV TID TIL ARBEID SOM TILLITSVALGT**

**Vedlegg til pkt 4, jf pkt 2 - Fordelingen av tillitsvalgte**

Etter ovennevnte avtale gjelder følgende fordeling av tillitsvalgte i Posten Norge AS fra 1.1.2010

<b>Enhet</b>	<b>Geografisk område</b>	<b>Tillitsvalgte på avtaletidspunktet</b>	<b>Tj.fri</b>	<b>Merknad</b>
<b>Posten Norge AS</b>		Odd Chr Øverland	1,0	
<b>Distribusjonsnett</b> <b>28,5 årsverk</b>				
1,5 årsverk	Divisjons-tillitsvalgt	Paul M Gamlemshaug Lars Nilsen	1,0 0,5	
4,0 årsverk	Region Øst	Lars Nilsen Nils Brodal Vidar Lorang Larsen Jan Heimdal Iverin Olav Otnes	0,5 1,0 1,0 1,0 0,5	Se ovenfor
6,0 årsverk	Region Oslo og Akershus	Erling Wold Tom Sørensen Jan Egil Svensen Kitty Henriksen Sissel Hoff Tove Rundtom Conny Hov	1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 0,5 0,5	Tilsatt 50 % stilling
3,5 årsverk	Region Sør	Ann Elisabeth Wirgeness Tor Øyvind Fevang Anne Ellefsen Joar Pedersen	1,0 1,0 1,0 0,5	

2,0 årsverk	Region Sørvest	Jarle Eide Heidi Skurve	1,0 1,0	
3,5 årsverk	Region Vest	Steinar Nørstebø Anne Åsheim Terje Nordgulen Helge Mathisen	1,0 1,0 1,0 0,5	
4,0 årsverk	Region Midt	Tove Kristin Brekke Pål Meistad Ragnhild Rødal Knut Marius Lydvo Bjørge Dinesen	1,0 1,0 1,0 0,5 0,5	
4,0 årsverk	Region Nord	Judith Olafsen Hans Anton Stenersen Roger Bruer Odd Arne Hartvigsen	1,0 1,0 1,0 1,0	
<b>Post</b> <b>9,5 årsverk</b>				
2,0 årsverk	Divisjons- tillitsvalgt	Thore Strøm Siv Ryan Andersen	1,0 1,0	
1,5 årsverk	Distriktene Oslo og Akershus	Tore Jan Jakobsen Avventer valg	1,0 0,5	
0,5 årsverk	Distrikt Østfold og Vestfold	Per Gunnar Sanna	0,5	
0,5 årsverk	Distrikt Hedmark og Oppland	Hanne Senstad	0,5	
1,0 årsverk	Distrikt Telemark	Grete Høgvoll	1,0	

	og Buskerud			
0,5 årsverk	Distrikt Agder og Rogaland Sør	Bente Westergren	0,5	
0,5 årsverk	Distrikt Hordaland og Rogaland Nord	Andreas Myredal	0,5	
0,5 årsverk	Distrikt Nordvestlandet og Sogn/Fjordane	Ingebjørg Hoel	0,5	
1,0 årsverk	Distrikt Trøndelag	Anne Sofie Aarsbog	1,0	
0,5 årsverk	Distrikt Nordland	Avventer valg	0,5	
0,5 årsverk	Distrikt Troms og Finnmark	Turid Olaussen	0,5	Tilsatt 50 % stilling
0,5 årsverk	Posten Bring Senter (PBS) (tidl PKS)	Jorun Nilsen Stallemo	0,3	Kristiansand
		Gerd Sandell	0,2	Sarpsborg
<b>Logistikk</b>				
<b>0,5 årsverk</b>				
0,5 årsverk	Divisjons-tillitsvalgt	Annemarie Elstner	0,5	
<b>Sum årsverk</b>				
39,5				

Oslo, 6.oktober 2009

## Opplæring om Tilpasningsavtalen

### Hensikt:

Fremme rolleforståelse og holdninger til partenes samhandling etter Hovedavtalen gjennom å

- Bevisstgjøre hvordan god samhandling mellom partene ivaretas i daglig arbeid
- Diskutere hvordan rutiner og møtepunkter kan tilrettelegges for løsningsorienterte samhandlingsformer
- Skape gjensidig respekt og forståelse for leder og tillitsvalgtes oppgaver og ansvar.

### Gjennomføring:

- Avtalen er ved avtaleinngåelsen personlig forankret hos konsernsjef og forbundsleder.
- Avtalen og den samhandlingsholdning den tilkjenner, skal forankres hos ledere og motsvarende tillitsvalgte på alle formelle ledernivåer i selskapet.
- Forankring foretas gjennom en strukturert prosess i konsernstaber og divisjoner.
  - Implementering i lederlinjen skjer ved at leder på overordnet nivå sammen med sin avtalepart møter sin ledergruppe med motsvarende tillitsvalgte.
  - Basert på fullmaktsforholdet som tilligger hvert enkelt ledernivå (evt. leder) gjennomføres en prosess tilknyttet formelle ledernivåer i divisjonen
    - divisjonsenheter; region; forretningsområde
    - distrikt
    - område
- Basert på et sentralt og partsutformet opplegg (se vedlegg) tilpasses forankringsmøtenes omfang og konkret innhold eventuelt til det behov partene og overordnet partsnivå enes om.
  - Det skal som minimum holdes ett møte hvor partene diskuterer/avstemmer hvordan de vil tilnærme seg gitte sakstyper.
    - I møtet/møtene gjennomgås - i tilpasset omfang - fastsatte temaer mv
    - Partene sentralt eller på divisjonsnivå gir ved behov prosessveiledning/støtte

### Framdrift

Avtalen med tilhørende dimensjonering/organisering av partsforholdet trer i kraft fra 1.1.2010, etter at partene på alle formelle beslutningsnivåer for sitt nivå har gjennomgått/diskutert avtaleintensjon.

- Oppstart skjer i møte mellom konsernsjefen/ forbundsleder og konsernsjefens ledergruppe i selskapet
- Videreføring skal skje i konserndirektørens ledergruppe
- Videreføring på underliggende ledernivåer skjer deretter suksessivt til og med førstelinja.
- Tilpasningsavtalen skal være implementert i alle ledernivåer og med motsvarende tillitsvalgte pr. medio desember 2009