



**FAGFORBUNDET**

# Overenskomst

1.april 2024 - 31. mars 2026

mellom

**Posten Bring AS (Spekter)**

og

**Fagforbundet (LO Stat)**





## Protokoll

### FORHANDLINGER OM INNGÅELSE AV OVERENSKOST DEL B FOR POSTEN BRING AS 2024

24.4 – 26.4.24 ble det holdt forhandlinger mellom Posten Norge AS og Fagforbundet vedrørende inngåelse av overenskomst del B for Posten Bring AS.

Til stede i ett eller flere møter:

For Posten Bring AS:

- Nina Christin Yttervik
- Egil Linge Anderssen
- Margrethe Aamodt
- Karl-Erik Wiik Eriksen
- Berit Nesheim Hægeland
- Per Jarle Rugaard

For Fagforbundet:

- Gerd Øiahals
- Cathrine Sæther Ertsås
- Lars Nilsen
- Ann Elisabeth Wirgeness
- Knut Marius Lydvo
- Jarle Eide
- Judith Olafsen
- Jacqueline Hopkinson
- Marius Weisæth
- Håvard Sivertsen
- Hans Fredrik Danielsen
- Tove Rundtom
- Geirmund Jor
- Helge Sørli

Det vises til protokoll den 9. april 2024 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) representert ved LO Stat om revisjon av overenskomsten i Spekter-området.

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

Etter forhandlingene ble partene enige om følgende:

## Økonomiske forhold

### Generelle tillegg

Det gis et generelt tillegg fra 1.4.2024, tillegget inkluderer tillegget avtalt i de innledende sentrale forhandlingene:

**Det gis et tillegg på kr 26.000,- pr. år til arbeidstakere med en årslønn lavere enn kroner 520.000,-.**

**Det gis et tillegg i lønn på 5,0% prosent til arbeidstakere med en årslønn på 520.000,- kroner eller høyere.**

Lønnstilleggene er bruttotillegg. Deltidsansatte gis forholdsmessige tillegg.

Fra 1.7.24 endres lønnsstigene for Postbud, Terminalarbeidere og Sjøførere. Det generelle tillegget kommer i tillegg til beløpene i tabellen.

Brutto årslønn	Ar	0	2	6	10	14
Landet utenfor Oslo		460.400	470.000	475.800	478.100	495.700
Oslo		468.200	475.000	481.800	485.500	497.400

### Morgen/ettermiddagstillegg

Fra 1.7.24 økes tillegget fra **22 kroner** til 25 kroner pr. time.

### Pensjonsinnskudd

#### § 3.2 Innskuddsplan

Fra 1.10.24 heves prosentsatsene til 6,0 % opp til 7,1G og 21,6 % mellom 7,1G til 12G.

### Just/norm

Det settes av 2,5 millioner kroner til just/norm med virkning fra 1.11.24

### Endringer i Overenskomsten

#### §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. Bedriften skal så langt som mulig utvikle egne ansatte.

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

### **§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 fast ansatte arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa. Ansatte som dokumenterer relevant fagbrev gis et tillegg basert på særavtale.

### **§ 3.7.2 bokstav c slettes.**

### **3.7.3 Arbeidstid på reiser**

Bokstav b) endres til «Avtalt reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som arbeidstid. Det samme gjelder avtalt reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl 1300 på pinse-, jul -, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag».

Endringene gjøres gjeldene fra 1.10.24.

### **§ 13.2 Lønnsforskudd**

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

## **Del III Pensjon**

### **§ 3.2 Innskuddsplan**

Årlig innskudd for hvert medlem skal være:

6,0 % av pensjonsgrunnlaget inntil 7,1G, og 21,6 % av pensjonsgrunnlaget mellom 7,1G og 12G (G = folketrygdens grunnbeløp).

### **§ 6.2 Kompensasjonsordningen**

#### **Punkt 1. Gavepensjon 62-67 år**

Føyes til nytt avsnitt:

På grunn av endringer i offentlig tjenstepensjon er det ikke lenger behov for denne gavepensjonen, og den utbetales ikke til de som er født i 1963 eller senere.

## **Øvrige økonomiske forhold**

### **Stipend**

Rammen for stipend økes fra kr. 1,5 mill. til 2,25 mill. kroner. Ny ramme gjøres gjeldene for tildeling i 2024.

**Førvrige er partene enige om:**

### **Kunstig intelligens**

Hovedavtalen regulerer samarbeid vedrørende innføring av ny teknologi. Anvendelse av kunstig intelligens vil kunne ha innvirkning på arbeidsprosesser, personvern, endringer i ansvars- og oppgavefordeling og behov for kompetanseutvikling. Partene skal i samarbeid se på utviklingstrekkene og betydningen innføring av kunstig intelligens forventes å få, og sikre tiltak for kompetanseheving av våre medarbeidere.

### **Veiledning til lønnplassering av nytilsatte**

Arbeidsgiver vil vurdere hvilke kriterier som bør vektlegges ved lønnplassering av nytilsatte innenfor de ulike jobbfamiliene. Fagforbundet vil bli løpende orientert om arbeidet.

### **Gjennomsnittsberegning av arbeidstid**

Hovedregelen er at det er partene som inngår avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid.

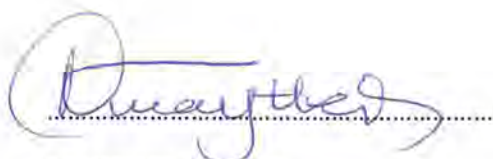
### **Partsarbeid kjørekontor**

Partene skal innen 15.9.24 gjennomgå dagens roller og stillingsstruktur ved kjørekontorene og eventuelt tydeliggjøre disse. Dersom det blir behov for endringer i de avtalte lønnstiltene, forhandles dette sentralt.

### **Vaktordning**

Partene er enige om å kartlegge omfanget av eventuelle pålagte vaktordninger som ikke er regelmessige og som skjer ved telefonberedskap. Arbeidet skal være gjennomført innen utgangen av 2024.

Oslo 26.4.2024



For Posten Bring AS



For Fagforbundet

# **OVERENSKOMST**

## **Del B**

**FOR**

**POSTEN BRING AS**

**Inngått mellom Posten Bring AS og Fagforbundet**

**For perioden**

**01.04.2024 – 31.03.2026**

# INNHOOLD

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



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

<b>KAPITTEL 8 PERMISJONER .....</b>	<b>19</b>
§ 8.1 Lønn under sykdom .....	19
§ 8.2 Foreldrepermisjon .....	20
8.3. Hentereise .....	20
§ 8.5 Omsorgspermisjon ved nedkomst .....	20
§ 8.6 Amming .....	21
§ 8.7 Permisjon ved omsorg for barn .....	21
§ 8.8 Lønn under militærtjeneste.....	22
§ 8.9 Velferdspermisjoner med lønn.....	22
§ 8.10 Sykepermisjoner uten lønn.....	23
<b>KAPITTEL 9 PENSJONSGRUNNLAG/AFP .....</b>	<b>23</b>
<b>KAPITTEL 10 FORSIKRINGER.....</b>	<b>23</b>
<b>KAPITTEL 11 OPPSIGELSESEFRISTER .....</b>	<b>23</b>
§ 11.1 Prøvetid.....	23
§ 11.2 Øvrige oppsigelsesfrister.....	23
<b>KAPITTEL 12 ANSIENNITETSBEREGNING .....</b>	<b>23</b>
§ 12.1 Ansiennitetsberegning.....	23
<b>KAPITTEL 13 UTBETALING AV LØNN OG FERIEPENGER.....</b>	<b>24</b>
§ 13.1 Utbetaling av lønn .....	24
§ 13.2 Lønnsforskudd.....	24
§ 13.3 Feriepenger .....	24
<b>KAPITTEL 14 AVTALEFESTET FERIE.....</b>	<b>24</b>
§ 14.1 Avtalefestet ferie.....	24
<b>KAPITTEL 15 BIBEHOLD AV LØNN VED OVERGANG TIL ANNEN STILLING .....</b>	<b>24</b>
§ 15.1 Overgang til annen stilling etter avtale .....	24
§ 15.2 Overgang til annen stilling på grunn av sykdom.....	24
§ 15.3 Overgang til annen stilling på grunn av yrkesskade .....	25
§ 15.4 Omplussing til annen stilling på grunn av omorganisering.....	25

<b>KAPITTEL 16 BEDRIFTSUTVIKLING .....</b>	<b>25</b>
<b>KAPITTEL 17 OU-MIDLER .....</b>	<b>25</b>
§ 17.1 Avsetninger .....	26
§ 17.2 Spekter's- OU-ordning .....	26
§ 17.3 Avsetning.....	26
<b>DEL III.....</b>	<b>27</b>
<b>KAP. 1 REGELVERKET .....</b>	<b>27</b>
§ 1.1 Regelverket for Postens pensjonsordning omfatter: .....	27
§ 1.2 For hvert medlem gjelder i tillegg: .....	27
<b>KAP. 2 OPPRETTELSE OG IKRAFTTREDELSE.....</b>	<b>27</b>
§ 2.1 Generelt.....	27
§ 2.2 Medlemskap i ordningene .....	28
<b>KAP. 3 PENSJONSPLANEN.....</b>	<b>31</b>
§ 3.1 Pensjonsgrunnlag .....	31
§ 3.2 Innskuddsplan .....	31
§ 3.3 Forvaltning av pensjonskapitalen (innskuddene) .....	31
<b>KAP.4 ALDERSPENSJONEN .....</b>	<b>32</b>
§ 4.1 Pensjonsalder.....	32
§ 4.2 Medlemmets død.....	32
§ 4.3 Beregning av pensjon .....	32
§ 4.4 Utbetaling av alderspensjon.....	32
<b>KAP. 5 YTELSER VED UFØRHET.....</b>	<b>32</b>
§ 5.1 Avtalte ytelser i foretakspensjonsordningen.....	33
§ 5.2 Innskuddsfritak ved arbeidsudyktighet.....	33
§ 5.3 Uførepensjon .....	33
§ 5.4 Regulering av løpende innskuddsfritak og uførepensjon .....	34
§ 5.5 Regulering av den friske delen for delvis uføre .....	35
<b>KAP. 6 KOMPENSASJONSORDNING .....</b>	<b>35</b>

§ 6.1	Pensjonskompensasjon .....	35
§ 6.2	Kompensasjonsordninger .....	36
§ 6.3	Individuell kompensasjonsordning .....	38
KAP. 7	ADMINISTRASJON AV PENSJONSORDNINGEN .....	38
§ 7.1	Innbetalinger og premier .....	38
§ 7.2	Administrasjonsgebyr og forvaltningskostnader .....	39
§ 7.3	Informasjonsplikt.....	39
§ 7.4	Individuell økonomisk rådgivning.....	39
KAP. 8	AVTALEFESTET PENSJON (AFP) .....	39
KAP. 9	PERSONALFORSIKRINGER .....	40
§ 9.1	Gruppelivsforsikring.....	40
§ 9.2	Ytelsens størrelse.....	40
§ 9.3	Yrkesskadeforsikring .....	41
§ 9.4	Samordning av forsikringsytelse .....	42
§ 9.5	Ny eller endret leverandøravtale for pensjonsordning .....	43

# Overenskomst DEL B

## Del I

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

## DEL II

### Kapittel 1 Omfang

#### § 1.1 Medlemmer

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

#### § 1.2 Lærlinger

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

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

#### § 1.3 Registrerte partnere og samboere

##### 1.3.1

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

##### 1.3.2 Partnere

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

##### 1.3.3 Samboere

*Som samboere regnes:*

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

Jf. For øvrig § 6-1 i forskrift om standardisert erstatning etter 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 Bring 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 Bring 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 oppdekning 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. Bedriften skal så langt som mulig utvikle egne ansatte.

Partene avtaler årlig 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 fast ansatte arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa. Ansatte som dokumenterer relevant fagbrev gis et tillegg basert på særavtale.

#### 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
	skole			30	40	50	80 %

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.

Ordningen omfatter faste ansatte på 60% stilling eller mer.

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

Fra 2024	Antall fridager for deltid				
	Fra 62 år	Fra 61 år	Fra 60 år	Fra 59	Fra 58
91 – 100%	10	10	8	8	4
81 – 90 %	9	9	7	7	3
71 – 80 %	8	8	6	6	3
60 – 70 %	6	6	5	5	2

Dagens retningslinjer om praktisering av ordningen framgår av særavtale S3.

## § 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 og hjemmekontor

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

### 2.8.1

Retningslinjer og vilkår for hjemmekontor fremgår av særavtale.



## **§ 2.9 Ordnete lønns- og arbeidsvilkår**

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

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

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

## **Kapittel 3 Arbeidstidsbestemmelser**

### **§ 3.1 Arbeidstid**

#### **3.1.1**

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

#### **3.1.2**

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

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

### **§ 3.2 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid.**

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

### **§ 3.3 Turnus/skiftarbeid**

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

### **§ 3.4 Ukefriday/ fridager/ fritid**

#### **3.4.1**

Arbeidstaker skal ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefriday) på minst 35 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 ukefridayen skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en friday som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne friday skal så vidt mulig legges i sammenheng med ukefridayenok, endre .

#### **3.4.3**

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

#### **3.4.4**

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

### **§ 3.5 Arbeidsplaner/tjenestelister**

#### **3.5.1**

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

#### **3.5.2**

Arbeidsplan/tjenesteliste skal drøftes.

### **§ 3.6 Fleksitidsavtaler**

Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette framgår i særavtaler.

### **§ 3.7 Arbeidstid på tjenestereiser**

#### **3.7.1 Hvem bestemmelsene ikke gjelder for**

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

#### **3.7.2 Definisjon av reisetid**

- a) Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom fast arbeidssted/bosted og 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) slettet 2024

### 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  $\frac{1}{2}$  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 fratrukk for 1 time kun 1 gang pr reisedag.

Punkt b) endres fra og med 1.10.24.

- b) Avtalt reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som arbeidstid. Det samme gjelder avtalt reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl 1300 på pinse-, jul -, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag
- c) Reisetid mellom kl 22.00 – 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.

### 3.7.4 Godtgjørelser for arbeidstid på reiser

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

## § 3.8 Hjemmevakt

Partene har avtalt regler om hjemmevakt i særavtalen S3 "Rammeavtale om hjemmevakt for teknisk personale i Posten".

## § 3.9 Opplæring

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

## Kapittel 4 Overtid og forskjøvet arbeidstid

### § 4.1 Overtidsarbeid

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

### § 4.2 Unntak fra reglene om overtid

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

#### **§ 4.3 Forskjøvet arbeidstid**

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

## **Kapittel 5 Godtgjørelser vedrørende arbeidstid**

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

#### **5.1.1**

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

#### **5.1.2**

Arbeidstakere som etter avtale har overtidbetaling 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 25,00 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 nyttårs-aften skal godtgjøres med timelønn tillagt 100 %.

#### **5.3.4**

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

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

#### **5.4.1**

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

#### **5.4.2**

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

#### **5.4.3**

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

### **§ 5.5 Godtgjørelser ved tjeneste på turnusfridag**

#### **5.5.1**

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

### 5.5.2

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

### 5.5.3

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

### 5.5.4

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

### 5.5.5

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

### 5.5.6

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

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

Arbeidstakere som ikke arbeider i skift- og turnustjeneste, og som pålegges overtidsarbeid 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 vedkommandes avtalte arbeidstid, betales det et tillegg:

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

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

Det betales i tillegg til tidberegning følgende godtgjørelse:

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

## **§ 5.8 Godtgjørelser for delt dagsverk**

### **5.8.1**

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

### **5.8.2**

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

### **5.8.3**

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

### **5.8.4**

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

## **§ 5.9 Unntak fra reglene**

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

## **Kapittel 6 Diett og andre godtgjørelser på tjenestereiser**

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

### **§ 6.1 Utgifter til overnatting**

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

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

### **§ 6.2 Diett**

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

### **§ 6.3 Bruk av egen bil**

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

# Kapittel 7 Generelle lønnsbestemmelser

## § 7.1 Lønnsystem

Dagens lønssystem videreføres inntil videre. Dette omfatter også

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

## § 7.2 Lønnsdefinisjoner

### 7.2.1

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

### 7.2.2

Timelønnssatsen er årslønn dividert med 1950.

Timelønnssatsen for overtid er årslønn dividert med 1850.

### 7.2.3

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

Dersom en deltidsansatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer, skal den endrede stillingsprosenten legges til grunn ved utbetaling av lønn så 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, sjåfør eller terminalarbeider.
- 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 lønnsस्पenn er fastlagt ut fra kvalifikasjonsvurdering av stillingsinnehaveren, fastlegges også lønnen til den som fungerer etter en individuell kvalifikasjonsvurdering.
- f) Arbeidstaker med høyere personlig lønns plassering beholder sin lønn under fungering.
- g) Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse for kortere fungeringsperiode enn én uke (5 - 6 arbeidsdager) i sammenheng.
- h) Arbeidstaker som ikke er leder og som pekes ut til å være fast stedfortreder for en gitt periode i stilling nevnt i punkt a, gis et lønnstillegg for tidsrom hvor vedkommende *ikke* overtar lederstillingens ansvar og gjøremål. Slike ordninger og tilleggets størrelse fastsettes etter forhandlinger. For perioder hvor vedkommende dekker lederstilling, gjelder reglene i punktene foran

## § 7.6 Fagbrevtillegg

For relevant fagbrev gis et tillegg til stillingens ordinære lønn på kr. 18.600,- pr fagbrev pr. år. Hvilke fagbrev som er relevante til hvilke stillinger avtales mellom partene.

# Kapittel 8 Permisjoner

## § 8.1 Lønn under sykdom

### 8.1.1

Arbeidstaker med minst 4 ukers sammenhengende tjeneste i bedriften gis rett til lønn, jf § 7.2 punkt 7.2.3, under sykdom i inntil 1 år (inklusive arbeidsgiverperioden). Etter fylte 67 år gis rett til lønn under sykdom for arbeidsgiverperiode samt perioden hvor det ytes sykepenger fra NAV. Arbeidstaker over 67 år som ikke har startet pensjonsuttak fra folketrygden, gis lønn under sykdom i inntil 1 år (inklusive arbeidsgiverperioden), likevel ikke ut over 70 år. For vikarer som brukes jevnlig er sykelønnsrettighetene fastsatt i særavtale S3.

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

### 8.1.2

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

#### 8.1.3

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

#### 8.1.4

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

#### 8.1.5

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

#### 8.1.6

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

#### 8.1.7

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

### **§ 8.2 Foreldrepermisjon**

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

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

### **8.3. Hentereise**

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

### **§ 8.4 Gradert foreldrepermisjon**

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

### **§ 8.5 Omsorgspermisjon ved nedkomst**

I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jf arbeidsmiljøloven § 12-3 (1), har han rett til lønn, jf § 7.2 punkt 7.2.3, under permisjonen dersom

han overtar omsorgen for andre mindreårige barn i hjemmet eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Permisjonen avvikles normalt innen utgangen av de 2 første ukene etter hjemkomst fra sykehuset.

## **§ 8.6 Amming**

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

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

## **§ 8.7 Permisjon ved omsorg for barn**

### **8.7.1**

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

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

### **8.7.2**

Dersom en arbeidstaker har kronisk eller langvarig syke eller funksjonshemmede barn gis permisjon etter reglene i Folketrygdloven § 9-6.

Retten til permisjon gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år.

### **8.7.3**

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

### **8.7.4**

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

### **8.7.5**

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

### 8.7.6

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

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

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

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

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

## **§ 8.8 Lønn under militærtjeneste**

### 8.8.1

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

### 8.8.2

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

## **§ 8.9 Velferdspermisjoner med lønn**

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

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

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

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

#### **§ 8.10 Sykepermisjoner uten lønn**

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

## **Kapittel 9 Pensjonsgrunnlag/AFP**

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

## **Kapittel 10 Forsikringer**

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

## **Kapittel 11 Oppsigelsesfrister**

#### **§ 11.1 Prøvetid**

I prøvetiden er det 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist.

#### **§ 11.2 Øvrige oppsigelsesfrister**

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

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

For øvrig gjelder arbeidsmiljølovens regler.

## **Kapittel 12 Ansiennitetsberegning**

#### **§ 12.1 Ansiennitetsberegning**

Ved driftsinnskrenkninger som er begrunnet i bedriftens eller eierens forhold, legges sammenhengende tjeneste i Posten Bring konsernet 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 lønningsdagen utbetales også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.

#### 13.1.3 utgår

### § 13.2 Lønnsforskudd

#### 13.2.1

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

#### 13.2.2

Slettet 2024

### § 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 Posten Bring konsernet, 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 Bedriftsutvikling**

Partene skal samarbeide om effektivitetsarbeid som kan bidra til økt lønnsomhet. Partene er enige om at dette skal inngå som en del av det generelle partsarbeidet.

## **Kapittel 17 OU-midler**

### **§ 17.1 Avsetninger**

Det settes hvert år av midler i henhold til avtalene i Spekter om opplysnings og utviklingsordning.

### **§ 17.2 Spekter's- OU-ordning**

Det settes årlig av ekstra midler til kursvirksomhet, som ikke dekkes av midlene i Spekters OU-ordning. Målgruppen er tillitsvalgte og andre medlemmer som har et ansettelsesforhold i Posten Bring AS. Det skal avtales et budsjett før hvert «studieår». Rammen for ekstra midler er inntil 0,1 % av lønnsmassen inneværende år. Tildeling av ekstra midler skal følge samme regler og rutiner som er avtalt i Spekters OU-ordning.

### **§ 17.3 Avsetning**

Avsetningene til ordningene i §§17.1 og 17.2 dekkes ved at arbeidstakerne trekkes f.t. 169 kroner i bruttolønnen pr. arbeidstaker pr. år. Resterende beløp dekkes av arbeidsgiver.



## DEL III

### PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER I POSTEN BRING AS

Posten Bring AS skal ha:

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

## Kap. 1 Regelverket

### § 1.1 Regelverket for Postens pensjonsordning omfatter:

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

### § 1.2 For hvert medlem gjelder i tillegg:

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

## Kap. 2 Opprettelse og ikrafttredelse

### § 2.1 Generelt

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

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

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

### **2.1.1 Styringsgruppe for pensjonsordningen**

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

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

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

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

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

## **§ 2.2 Medlemskap i ordningene**

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

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

### **2.2.1 Medlemskap**

Pensjonsspareavtalen og uførepensjonsavtalen omfatter alle arbeidstakere som er fylt 13 år og som har en arbeidsinntekt som overstiger grense for rapportering til Skatteetaten.

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

Det opprettes egen pensjonskonto for hvert medlem ved etablering.

### **2.2.2 Opptak av nye medlemmer**

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

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

### **2.2.3 Medlemmer med perioder med for lav arbeidsinntekt**

Et medlem opprettholder sitt medlemskap i ordningen selv om det for tiden ikke opp tjenes rett til pensjon grunnet for lav arbeidsinntekt 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 arbeidsinntekt i Posten, meldes først ut etter tre måneder med fullstendig inaktivitet. Ansatte med permisjon uten lønn, se punkt 2.2.9, er ikke å anse som inaktive.

### **2.2.6 Før tidspensjonerte medlemmer**

Medlemmer som mottar Avtalefestet Pensjon (AFP) og avslutter sitt arbeidsforhold i Posten, skal meldes ut av pensjonsordningen. Det samme gjelder medlemmer som mottar annen 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). Pensjongivende lønn i permisjonstiden er den til en hver tid gjeldende pensjongivende lønn i fagforbundet/hovedsammenslutningen. Medlemmet betaler en egenandel av innskuddet til spareordningen tilsvarende 2 % av pensjongivende lønn, men likevel ikke mer enn halvparten av det innskuddet som følger av bestemmelsene i § 3.2.

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

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

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

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

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

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

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

#### **2.2.10 Medlemmenes rettigheter ved oppsigelse, fratreden og opphør**

Ved oppsigelse, fratredelse eller opphør meldes medlemmet ut av pensjonsordningen.

## **Kap. 3 Pensjonsplanen**

### **§ 3.1 Pensjonsgrunnlag**

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

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

#### **Følgende tillegg regnes ikke med i pensjonsgrunnlaget**

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

### **§ 3.2 Innskuddsplan**

Årlig innskudd for hvert medlem skal være:

6,0 % av pensjonsgrunnlaget inntil 7,1G, og 21,6 % av pensjonsgrunnlaget mellom 7,1G og 12G (G = folketrygdens grunnbeløp).

#### **3.2.1 Innbetaling av innskudd**

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 basisternativet. 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**

Spareprofilen som var valgt som aktivt medlem, vil fortsette som før også etter fratreden og i utbetalingsperioden. Dette gjelder også eventuell nedtrapping av aksjeandel ved økende alder. Den enkelte kan selv velge annen spareprofil.

## **Kap.4 Alderspensjonen**

### **§ 4.1 Pensjonsalder**

Pensjonsalder er pt. 67 år.

### **§ 4.2 Medlemmets død**

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

### **§ 4.3 Beregning av pensjon**

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

### **§ 4.4 Utbetaling av alderspensjon**

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

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

## **Kap. 5 Ytelser ved uførhet**

### **§ 5.1 Avtalte ytelser i foretakspensjonsordningen**

Avtalte ytelser i uførepensjonsordningen er:

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

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

### **§ 5.2 Innskuddsfritak ved arbeidsudyktighet**

Innskuddsfritak omfatter innskudd til medlemmets alderspensjon.

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

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

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 tjenestepensjonsordningen 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.

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.

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

#### **§ 5.4 Regulering av løpende innskuddsfritak og uførepensjon**

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

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

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

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

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

Posten har ikke anledning til å disponere over de øremerkede midlene til annet enn regulering som beskrevet ovenfor med mindre de øremerkede midlene overstiger 15



% av de samlede avsetningene (premiereservene) til innskuddsfritak og uførepensjon. I så fall er de overskytende midlene ikke lenger øremerket til regulering som nevnt.

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

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

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

### **§ 5.5 Regulering av den friske delen for delvis uføre**

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

Tilsvarende prinsipp gjelder for regulering av innskuddsfritaket.

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

## **Kap. 6 Kompensasjonsordning**

### **§ 6.1 Pensjonskompensasjon**

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

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

Følgende er lagt til grunn når det gjelder beregningsforutsetninger:

- a) Det anvendes en diskonteringsrente på 5,0 %.
- b) Det anvendes en brutto avkastning på 5,5 %, derfra gjøres fradrag 0,3 % for LOI-sparing og 1,0 % for IPA/livrente-sparing i simuleringen av fremtidig avkastning.
- c) Når det gjelder dødelighetsforutsetninger benyttes beregningsgrunnlaget R63 for alder lavere enn 65 år. For alder over 65 år benyttes forventet gjenværende levetid for kvinner 21,47 år og for menn 18,05 år (dette tilsvarer SSB-tall pr. 2004 økt med ett år).
- d) Lønnvekst, G-vekst og pensjonsregulering antas lik 3 %.
- e) Det antas folketrygd i beregningene tilsvarende dagens folketrygdsregler.
- f) Kompensasjonsbeløpet skal reguleres årlig med 2,5 %.
- g) For de som er på opprykksstiger, skal det i tillegg legges til grunn en forventet lønnsøkning på 0,75 % pr år.

- h) I beregningen av (fradrag for) forventet beløp til etterlatte, antas det at saldo ved 67 år utbetales over en periode på 10 år.
- i) Det forutsettes at medlemmet plasserer rest medlemsinnskudd og årlig kompensasjonsbeløp i privat spareavtale.
- j) Beregning av kompensasjon tar hensyn til at noen ansatte i SPK-ordningen får pensjon som overstiger 66 % av sluttlønn.

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

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

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

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

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

Utbetaling av årlig kompensasjonsbeløp utløper ved det laveste av: Aldersgrensen, 67 år og 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. Tap i perioden 65 - 67 år kompenseres i form av gavepensjon. Sistnevnte kompensasjon gjelder uavhengig av når vedkommende ble ansatt i Posten før 31.12.2005.

## **§ 6.2 Kompensasjonsordninger**

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

1. Gavepensjon 62-67 år:

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

På grunn av endringer i offentlig tjenestepensjon er det ikke lenger behov for denne gavepensjonen, og den utbetales ikke til de som er født i 1963 eller senere.

## 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. Pensjonsopptjening i perioden 62-67 år:

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

## 4. Individuell garanti for årskull i SPK:

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

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

### **Kompensasjonene under punkt 3-4 beregnes:**

- som et livsvarig tap, men utbetales som gavepensjon i perioden 62-67 år. De beregnes som om pensjon var tatt ut og stillingen i Posten 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 3-4.

- ut fra følgende forutsetninger:

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

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

c) Diskonteringsrente: 4,4 %.

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

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

f) Pensjonsregulering: 3,5 %.

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

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

### **§ 6.3 Individuell kompensasjonsordning**

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

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

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

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

## **Kap. 7 Administrasjon av pensjonsordningen**

### **§ 7.1 Innbetalinger og premier**

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

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

For øvrige medlemmer skjer eventuell innmelding etterskuddsvis.

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

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

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

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

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

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

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

### **§ 7.2 Administrasjonsgebyr og forvaltningskostnader**

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

### **§ 7.3 Informasjonsplikt**

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

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

### **§ 7.4 Individuell økonomisk rådgivning**

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

## **Kap. 8 Avtalefestet pensjon (AFP)**

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

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

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

## Kap. 9 Personalforsikringer

### § 9.1 Gruppelivsforsikring

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

### § 9.2 Ytelsens størrelse

#### 9.2.1 Grunnforsikring

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

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

#### 9.2.2 Forsørger- og barnetillegg

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

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

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

Barnets alder da forsørgeren døde:	Erstatning:
Under 1 år	6,5 G
1 år	6,0 G
2 år	6,0 G
3 år	5,5 G

4 år	5,0 G
5 år	5,0 G
6 år	4,5 G
7 år	4,0 G
8 år	4,0 G
9 år	3,5 G
10 år	3,5 G
11 år	3,0 G
12 år	2,5 G
13 år	2,5 G
14 år	2,0 G
15 år	2,0 G
16 år	1,5 G
17 år	1,5 G
18 år	1,0 G
19 år	1,0 G

### 9.2.3 Utbetaling

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

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

Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen to år etter overgang til 100 % uførepensjon skal de etterlatte ved dødsfall utbetales ytelser etter ovennevnte regler. Det er ikke anledning å velge andre begunstigede eller annen utbetalingsrekkefølge eller –fordeling.

Etterlatte etter heltidsansatte og deltidsansatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte etter arbeidstakere med flere stillingsforhold i Posten Bring 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 Yrkesskadeforsikring

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

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

### **9.3.1 Utgiftsdekning**

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

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

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

### **9.3.2 Skade på reise**

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

### **9.3.3 Tap i framtidig erverv**

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

### **9.3.4 Menerstatning**

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

15 – 29 % medisinsk invaliditet - 1G

30 – 70 % medisinsk invaliditet - 2G

Over 70 % medisinsk invaliditet -3G

### **9.3.5 Død**

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

## **§ 9.4 Samordning av forsikringsytelse**

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

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

### **9.4.2 Samordning med Lov om yrkesskadeforsikring**

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



### § 9.5 Ny eller endret leverandøravtale for pensjonsordning

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

Lønnsrammer i Posten Bring (fra 1.7.2024)

Gjelder Teminalarbeidere, Postbud og Sjøførere

Brutto årslønn	År	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Landet for øvrig	486.400		496.000				501.800				504.100				521.700
	Oslo	494.200		501.000				507.800				511.500				523.400

**SÆRAVTALER M.V. I POSTEN BRING AS 2024 Gjeldende fra 1.4.2024**

År.mnd	Tittel	S1	S2	S3
1986/12	Revisjon av lønnsregulativ for landpostbud. Nytt regulativ/fast arbeidstid		X	
1993/08	Deltidstilsatte. Betaling for ekstratjeneste		X	
1994/07	Kostgodtgjørelse i postbilruter		X	
1997/02	Lønns- og arbeidsvilkår knyttet til ny organisering av arbeidet i utgående logistikk.		X	
1997/06	C-postkompensasjon i forb. med omgjøring av landpost- og lokalomdelingsruter			
2002/07	Kompensasjon til vakt-/teamledere for endringer i ordningen med nattillegg		X	
2002/10	Kompensasjon for endret tidsrom for nattillegg m.v.		X	
2006/05	Fagbrev i Posten Norge AS		X	
2007/03	Opphør av kompensasjon for bortfall av C-post-godtgjørelse ved ansettelse i stilling uten omdelingsgjøremål		X	
2007/08	Hjemmevakt/utrykning teknisk personale		X	
2008/11	Ansatte i distribusjonsheter – tidspunkt for spisepauser	X		
2011/05	Fleksibel arbeidstid i Posten Norge AS		X	
2011/08	Refusjon kostnader ved yrkesreiser og yrkesopphold		X	
2011/11	Tilpasningsavtalen, endringer i omfang og fordeling av tid til arbeid som tillitsvalgt			
2012/07	Personalmessige forhold på Svalbard		X	
2012/10	Arbeidstidsordning Navigatører		X	
2014/03	Godtgjørelse for bruk av motorbåt ved distribusjon av post		X	
2014/07	Godtgjørelse for bruk av egen bil i omdelingstjenesten – regulering av satsene		X	
2015/07	Overordnet avtale om uniformering			
2015/12	Arbeidstid mv i bilruter		X	
2017/02	Opplæringslønn for vikarer		X	
2020/12	Gjennomsnittsberegning av arbeidstid (AML)			
2020/12	Gjennomsnittsberegning av arbeidstid (FATS)			
2021/01	Hovedavtalen – tilpasningsavtalen – inkl. vedlegg 2		X	
2021/10	Rutiner for utbetaling av feriepenge i Posten Norge			X
2021/11	Godtgjørelse for bruk av egen bil i tjeneste for ansatte i stab/ledelse		X	
2021/11	Lønn til veiledere for lærlinger			
2021/11	Avtale om Virkemidler ved nedbemanning i Posten Norge AS		X	
2022/03	Lønns- og arbeidsvilkår for lærlinger i Posten Norge AS			X
2022/09	Praktisering av seniordager			X
2023/05	Praktisering av stedfortredergodtgjørelse		X	
2023/12	Lønnsfastsetting for nyansatte i staber (Konsern og divisjonsnivå), som er nyutdannede uten vesentlig yrkeserfaring		X	
2023/12	Sykelønnsberegning for deltidstilsatte med timelønnet ekstratjeneste			
2024/01	Bonusordninger i Salg			
2024/01	Omstillingsavtale i Posten Bring AS			
2024/04-1	Lønnsfastsetting terminalarbeider nestleder, terminalarbeider koordinator, kundekonsulent nestleder og postbud koordinator		X	
2024/04-2	Lønnsfastsetting for driftsteknikere		X	
2024/04-3	Stillingstittel og lønn navigatører		X	
2024/04-4	Stillingsstruktur Posten Norge as			X

- S1 Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst en måneds varsel før utløpstid, med mindre annet er avtalt. Bli en avtale ikke sagt opp til utløpstid, løper den videre en måned av gangen, med samme oppsigelsesfrist.
- S2 Særavtaler som det er bestemt eller forutsatt skal løpe inntil videre, kan når som helst sies opp med en måneds varsel med mindre annet er avtalt.
- S3 Særavtaler som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge den overenskomst virksomheten er bundet av løper, gjelder videre for neste overenskomstperiode, dersom partene ved en overenskomstrevisjon ikke er blitt enige om at særavtalen skal falle bort eller

# Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2024

År 2024, den 9. og 10. april, ble det holdt forhandlinger mellom

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

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten  
Bjørn Skrattegård  
Sanna Andersen Granbo  
Kristin Bryntesen Watndal  
Katrine Skaaland Sætremyr  
Lars Kåre Smith  
Fride Halmøy  
Brita Alsos  
Trude Kolle Martini  
Trude Rostad  
Ole Andreas Hansen  
Dag Rune Gabrielsen  
Dag Bjørnar Jonsrud  
Arild Eilerås  
Egil Linge Anderssen  
Lars H Alstadsæter  
Ida Kinn  
Hilde Brit Christiansen  
Jan Olav Sveen  
Bjørn Auglend  
Marte Båtstrand  
Ingvild Dahl Dørnes  
Mårten Brandsnes Faret  
Trond Bergene  
Thomas Knutsen  
Elin Dalen  
Emilie Ulsaker Knudsen  
Astrid Jahr Olsen  
Astrid Driva Rødsand  
Roar Johannessen  
Stein Gjerding

Fra LO Stat:

Lise Olsen  
Renee Rasmussen  
Henriette Jevnaker  
Sissel Hallem  
Jane Sæthre  
Torfinn Håverstad  
Tore Walmsnæss  
Cathrine Nyheim  
Jacqueline Hopkinson

SX . LO

Odd Haldgeir Larsen  
Gerd Øiahals  
Hanne Kolby  
Kai Nygård  
Nora Hagen  
Roger Moum  
Reidunn Wahl  
Lisbeth Grandalen  
Sarwat Ansar  
Astrid Wettre  
Siri Møllendal  
Rolf Ringdal  
Renate Swensen  
Pål Kjærstad  
Johanne Skarbø Pedersen  
Kristian Brustad

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

## **I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A**

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

## **II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER**

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11. Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

## **III ØKONOMI**

Det gis et generelt tillegg på kr 13.650,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2024. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

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

### **Særskilt for område 10 og 13:**

Lønnstillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

### **Særskilt for område 5:**

Lønnstillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 12. februar 2024.

*St.*      *rd*

#### IV FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Frist for avslutning av de lokale forhandlingene er 3. mai kl. 12:00. For område 6 NRK er fristen 25. april kl 16.00, for område 2 Norges Bank er fristen 6. mai kl. 16.00 og for område 1 Kultur er fristen 8. mai kl. 12.00. Behov for bistand varsles til de sentrale parter løpende.

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

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

#### V GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

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

#### VI OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2024 – 2026.

#### VII TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER

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

Arbeidsgiverforeningen Spekter

  
Bjørn Skrattegard

LO Stat

  
Lise Olsen

#### Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat  
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2024-2026

## Til protokollen

### I Kunstig intelligens

Anvendelse av kunstig intelligens antas å kunne gi betydelige produktivetsgevinster som er til fordel for virksomheten og de ansatte i mange av Spekters medlemsvirksomheter. Samtidig vil bruk av kunstig intelligens blant annet kunne ha innvirkning på arbeidsprosesser, personvern, endringer i ansvars- og oppgavefordeling og behov for kompetanseutvikling. Partene er enige om viktigheten av at tillitsvalgte involveres i tråd med hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige om at det partssammensatte Utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse gis i oppgave å belyse utviklingstrekkene og betydningen innføring av kunstig intelligens må forventes å få for virksomhetene og arbeidstakerne, samt diskutere hvordan man gjennom de ansattes medvirkning og partssamarbeid mellom ledere og tillitsvalgte kan bidra til gode prosesser, sikre produktivetsforbedring og trygge arbeidsplassene.

Det partssammensatte utvalget definerer selv om arbeidet skal føre frem til at det utarbeides en felles veileder, arrangeres en felles konferanse og/eller andre tiltak.

### II Hjemmekontor/fjernarbeid

Partene er enige om å be arbeids- og inkluderingsdepartementet vurdere om dagens bestemmelser vedrørende yrkesskadeforsikring for hjemmekontor/fjernarbeid er tilpasset dagens arbeidsliv.

### III Et godt arbeidsliv

Det partssammensatte utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse gis i mandat å diskutere forslag som kan få arbeidstakere til å stå lenger i jobb. Dette arbeidet skal omfatte tiltak gjennom hele arbeidslivet. Det utarbeides en rapport fra arbeidet innen 1. januar 2026.

### IV Etter- og videreutdanning

LO Stat og Spekter viser til arbeidet med en kompetansereform som er avtalt i meklingen mellom Fellesforbundet og Norsk Industri, og er enige om å følge med på utviklingen av denne reformen i perioden. Partene viser også til Kompetansereformutvalget, og forventer at regjeringen i dialog med partene, etablerer en hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget.

LO Stat og Spekter er enige om å ha dialog om hvilken betydning resultatene av disse prosessene har for Spekter-området.

### V Inndeling i overenskomstområder

Partene vil i tariffperioden gjennomgå ulike sider ved overenskomstområdeinndelingen.

### VI

Partene skal ha dialog om hvordan overenskomster skal identifiseres med hensyn til virksomhet.



**Protokolltilførsel fra Spekter:**

Spekter legger til grunn at når det innføres en sliterordning i Folketrygden, så avvikles den tariffbestemte sliterordningen jf. A-delen romertall IV, punkt 1.

**Protokolltilførsel fra LO Stat:**

LO Stat vil prioritere en rettferdig lønnspolitikk og oppfordrer lokale parter til å innarbeide en lavlønsprofil i de videre forhandlingene.

LO Stat oppfordrer de lokale partene i B-delsforhandlingene om å finne hensiktsmessige løsninger for å ivareta muligheten for at det sikres fri på søndager ved avvikling av hele ferieuken.

BP 60



Vedlegg 1:

## OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT 2024 - 2026

### I OVERENSKOMSTENS OMFANG

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

### II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

#### 1. Generelt

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

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

#### 2. De lokale forhandlingene

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

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

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

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

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

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



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

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

### 3. Andre forhold

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

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

## III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

### 1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
skole				30	40	50	80 %

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid

for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

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

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

### *a) Lønn ved sykdom mv.*

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

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

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

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

### *b) Lønn ved omsorgspermisjon*

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

### *c) Lønn ved fri til amming*

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

### *d) Lønn ved repetisjonsøvelse*

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

### *e) Velferdspermisjoner*

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

## **3. Gruppelivsforsikring**

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

## **4. Prøvetid og oppsigelse**

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



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

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

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

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

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

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

##### **2. Avtalefestet ferie**

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

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 1. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

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

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

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

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

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

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

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter

ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

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

### **3. Fjernarbeid/hjemmekontor**

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

**Det vises til hovedavtalens bestemmelser om at virksomhetens ledelse skal drøfte de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten med de tillitsvalgte.**

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

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

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

#### **4.1 Innleie av arbeidstakere**

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

#### **4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter**

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

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

#### **4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)**

##### **4.1.3.1**

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

##### **4.1.3.2**



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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

#### **4.1.3.3**

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

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

#### **4.1.3.4**

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

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

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

Merknad:

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

### **4.2 Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger**

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

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

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

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

### **4.3 Personvern og taushetsplikt**

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



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

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

#### **4.5 Bruk av vikarer**

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

#### **4.6 Andre forhold**

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

#### **4.7 Ansatte i vikarbyråer**

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

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

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

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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

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

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

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

*Handwritten initials/signature*

## 5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

### 5.1 Kompetanseoverføring

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

### 5.2 Fag – og yrkesopplæring

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

Partene er enige om:

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

### 5.3 Etter – og videreutdanning

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

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

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

### 5.4 Realkompetanse

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

## 6. Likestilling, mangfold-og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn,

32. 10



funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, **alder** eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

### **6.1 Likestilling mellom kjønnene**

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

#### **Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene**

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

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

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

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

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

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

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

### **6.2 Seniorpolitikk**

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

## **7. Tjenestepensjon**

**Spekters medlemsvirksomheter skal ha tjenestepensjonsordning.**



## 8. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

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

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

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

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

Merknad:

For overenskomstområde 5 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert **12. februar 2024**.

## 9. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder **fra 1. april 2024 til og med 31. mars 2026**, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

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

1.

Vedlegg 2:

## Overenskomster LO

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

### Overenskomstområde 1 Kultur:

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

### Teatrene har felles overenskomst:

Beaivvas Sami Nasunlateahter  
Brageteatret  
Carte Blanche AS  
Den Nationale Scene  
Det Norske Teatret  
Haugesund Teater  
Det Vestnorske Teateret  
Hålogaland Teater  
Kilden Teater og Konserthus  
Nationaltheatret  
Nordland Teater



Turnéteatret i Trøndelag  
Oslo Nye Teater  
Riksteatret  
Rogaland Teater  
Teater Vestland  
Teater Ibsen (Telemark og Vestfold Regionteater)  
Teater Innlandet  
Teatret Vårt (Regionteateret i Møre og Romsdal)  
Trøndelag Teater.

**Overenskomstområde 2 Norges Bank:**  
Norges Bank

**Overenskomstområde 3 Avinor:**  
Avinor AS  
Avinor Flysikring AS  
Svalbard Lufthavn AS

**Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:**

AtB AS  
Bane NOR SF  
Brakar AS  
Electronic Chart Centre AS, ECC  
Enova SF  
Entur AS  
Finnmarkseiendommen, Fefo  
Garantikassen for fiskere  
Innovasjon Norge  
Norges forskningsråd  
Norsk Helsenett SF  
Norsk Tipping AS  
Ruter AS  
Sio Mat og Drikke AS  
SIVA, Selskapet for industrivekst SF  
Statskog SF  
Stiftelsen Asta  
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO  
Studentsamskipnaden i Stavanger  
Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge  
Studentsamskipnaden i Østfold, SiØ  
Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs  
Studentsamskipnaden på Vestlandet  
Trygg Trafikk  
Vinmonopolet, AS

**Overenskomstområde 5 Vy Buss:**  
Vy Buss AS



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

**Overenskomstområde 6 NRK:**

NRK AS

**Overenskomstområde 7 Tog:**

CargoNet AS  
SJ Norge AS  
Flytoget AS  
Go-Ahead Norge AS  
Hector Rail AB  
Vygruppen AS  
Vy Tog AS  
Vy Gjøvikbanen AS  
**BLS Rail AS**

**Overenskomstområde 8 Posten Bring:**

Bring Courier & Express Norge AS  
Bring Home Delivery Norge AS  
Bring Warehousing AS  
Posten Bring AS  
Posten Bring Bildrift AS  
**Bring Før 7 AS**

**Overenskomstområde 9 Øvrige:**

Baneservice AS  
Det Norske Myntverket AS  
Falck Brann & Redningstjeneste AS  
Infranord Norge AS  
BORI BBL  
LHL, Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke  
Mantena AS  
Norges Håndballforbund  
Norsk Medisinaldepot AS  
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk  
Akasia Kirke og Gravplass AS  
OneCo Networks AS  
Sporveien AS  
Veterinærmedisinsk Oppdragscenter AS, VESO  
**Bondelagets samarbeidspartnere**  
**Agilia AS**  
**Euromaint Rail AS**  
Fjellinjen AS  
Inselo Logistikk AS  
**360 Logistics**



**Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift:**

Akershus universitetssykehus HF  
Finnmarkssykehuset HF  
Helgelandsykehuset HF  
Helse Bergen HF  
Helse Fonna HF  
Helse Førde HF  
Helse Møre og Romsdal HF  
Helse Nord Trøndelag HF  
Helse Stavanger HF  
Nordlandssykehuset HF  
Oslo universitetssykehus HF  
St. Olavs Hospital HF  
Sunnaas sykehus HF  
Sykehuset i Vestfold HF  
Sykehuset Innlandet HF  
Sykehuset Telemark HF  
Sykehuset Østfold HF  
Sørlandet Sykehus HF  
Universitetssykehuset Nord-Norge HF  
Vestre Viken HF  
Helse Midt-Norge RHF  
Helse Nord RHF

**Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak**

Sykehuspartner HF  
Luftambulansetjenesten HF  
Pasientreiser HF  
Helse Vest IKT AS  
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF  
Helseplattformen AS  
Sjukehusapoteka Vest HF  
Helse Nord IKT HF  
Sykehusapotekene HF  
Sykehusinnkjøp HF  
Hemit HF  
Sjukehusapotekene Midt-Norge HF

**Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:**

2Care Oslo AS  
Evidia Røntgen AS  
Diakonissehuset Lovisenberg  
Lovisenberg Omsorg AS  
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS  
Norlandia Preschool AS  
Norlandia Care AS  
Sophies Minde Ortopedi AS  
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV  
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse



Unicare BAB AS  
Unilabs Norge AS  
Valnesfjord Helseportssenter  
OCH Ortopdi AS  
Lovisenberg Rehabilitering AS  
Lovisenberg Diakonale Barnehage AS

**Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
Martina Hansens Hospital AS

**Virksomheter utenfor områdeinndeling:**

Diakonistiftelsen Røysum  
Lovisenberg Omsorg 2 AS  
Røde Kors Rehabiliteringssenter AS  
Stiftelsen Ribo  
Unicare Rehabilitering AS  
Cura Kompetanse AS  
Tian Helse AS/Tian Helse Øst AS



Omtanke • Solidaritet • Samhold



Skann qr-koden for  
å laste ned digital versjon