

SÆRAVTALE S 3 - OM PRAKTISERING AV SENIORDAGER

I protokoll datert 21.april 2010 fra Overenskomstforhandlingen Del B, ble partene i § 2.6. enige om å etablere en ny ordning med seniordager, med retningslinjer nedfelt i en særavtale S 3, med samme utløpsfrist som Overenskomsten. Partene har ut fra dette inngått følgende særavtale:

Avtalen gjelder fra 1.1.2011 og omfatter fast ansatte med mer enn 20 % stilling.

Formålet med ordningen med seniordager er å bidra til at ansatte motiveres til lengre yrkesaktivitet i selskapet og som et bidrag til å redusere sykefravær og uføreutvikling i selskapet.

1. Arbeidstaker gis, fra og med det kalenderåret vedkommende oppnår fastsatt alder, rett til å få redusert sin arbeidstid uten reduksjon i sin faste lønn ("regulativlønn") med følgende antall dager:
 - Fra 57 år 6 dager pr kalenderår
 - Fra 59 år 12 dager pr kalenderår
 - Fra 62 år 14 dager pr kalenderår
2. Deltidsansatte gis forholdsmessig fri ut fra stillingstørrelse:


Stillingsbrøk	Antall fridager for deltid		
	Fra 62 år	Fra 59 år	Fra 57 år
91 – 100 %	14	12	6
81 – 90 %	12	11	5
71 – 80 %	11	10	5
61 – 70 %	10	8	4
51 – 60 %	8	7	4
41 – 50 %	7	6	3
31 – 40 %	6	5	2
21 - 30 %	5	4	2

3. Den reduserte arbeidstiden skal avvikles som hele fridager, med avvikling spredd over hele året.
4. Avvikling skal avtales mellom arbeidstaker og nærmeste leder, og nødvendige hensyn til arbeidets art og avvikling av driften skal tas. Avtalen skal settes opp så tidlig som mulig i året, for å sikre at avviklingen virkelig skjer i løpet av kalenderåret. Frist for oppsett av plan er 15. januar.
5. Ikke avviklet fritid kan ikke overføres til senere år eller omregnes til pengekompensasjon.

6. Ubekvemtilleggene skal beholdes under slikt fravær i samme omfang som under sykefravær.
7. Ansatte som fratrer i løpet av året gis forholdsmessig fri, avrundet til hele dager.
8. Seniordager skal ordinært ikke avvikles i forbindelse med ferie. Ved planleggingen bør seniordagene legges til tider utenom de mest belastede ferieperiodene.
9. Planlagte seniordager som faller under sykefravær utenom arbeidsgiverperioden, faller bort. Planlagt fridag som faller i arbeidsgiverperioden, erstattes.
10. Ansatte på deltid (uansett årsak til deltid) gis fridager i forhold til stillingsbrøk slik vedlagte tabell viser.
11. Ved langvarig endring av stillingsbrøk, justeres antall fridager for kalenderåret forholdsmessig.
12. For ansatte som har arbeidsdager av forskjellig lengde, må det tilstrebes en gjennomsnittstankegang ved avvikling av fridagene.
13. Ved gradert sykefravær ut over arbeidsgiverperioden legges deltidstabellen for avvikling av seniordager til grunn. Det vil variere hvordan det er praktisk å ta ut seniordager i slike tilfeller, alt ettersom hvordan det graderte sykefraværet tas ut. Leder og arbeidstaker avklarer i hvert tilfelle hvordan berørte seniordager skal tas ut.

Oslo, den 22.november 2010


For Posten Norge AS


For Norsk Post- og kommunikasjonsforbund

Vedlegg

Partenes kommentarer til noen relaterte forhold

	Spørsmål	Svar
1.	Har ferie fortrinn foran seniordag?	Ja. For å unngå at ferie og seniordager kommer i konflikt, bør seniordagene legges til tider utenom de mest belastede ferieperiodene.
2.	Kan seniordager tas ut i feriemånedene?	Ja, forutsatt at det er OK for driften
3.	Kan dagene tas ut i direkte sammenheng med ferie?	Ja, men det bør de ikke. Intensjonen er å redusere den jevne arbeidsbelastningen.
4.	Hva med avtalt seniordag som faller innenfor egen ferie?	Avvikling av seniordagen må avtales på nytt.
5.	Hva skjer med avtalte seniordager hvis man får permisjon ut fra eget behov samtidig?	Avtalt seniordag som faller innenfor fraværsperioden bortfaller. Seniordag som faller samtidig med uforutsett velferdspermisjon, skal likevel erstattes. Ved sykdom bortfaller seniordager som faller utenom arbeidsgiverperioden.
6.	Kan arbeidstaker kreve dagene lagt til helg (mandag eller fredag)?	Nei. Jf at det skal tas nødvendige hensyn til arbeidets art og avvikling av driften.
7.	Kan leder inndra/flytte på en avtalt seniordag hvis det oppstår akutt mangel på bemanning?	Arbeidsgiver kan endre tidspunkt for avtalt fri dersom avvikling vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke er mulig å skaffe stedfortreder.
8.	Har vetodager i Dynamisk vaktplan fortrinn foran seniordager?	Nei, avtalte seniordager kommer først.
9.	Dersom en ansatt går i forhøyet timetall over lengre tid - skal vi bruke det faste timetallet eller det midlertidige timetallet?	Ved langvarig endring av stillingsbrøk, justeres antall fridager for kalenderåret forholdsmessig.