

**Avtale om
virkemidler ved nedbemanning i
Posten Norge AS**

Hovedmålsetting:

Det er en overordnet målsetting for omstillingsarbeidet at selskapets aktiviteter og virkemidler skal gi aktive bidrag til at overtallige arbeidstakere får nytt arbeid i eller utenfor selskapet

Siktemålet for de virkemidler partene er enige om i dette dokumentet er:

1. Tilpassede virkemidler for størst mulig omplassering i selskapet
2. Ordninger for å øke muligheten i det eksterne arbeidsmarkedet
3. Inntektssikring i en periode for overtallige som må fratruke uten å kunne gå direkte over på pensjonsytelser.

1. Tiltak for overtallige seniorer i aldersgruppen 52- 62 år

- a) **Overtallige som har fylt 52 år** når vedkommende erklæres overtallig, gis tilbud om økonomisk rådgivning fra ekstern samarbeidspartner.
 - Det samme gjelder arbeidstakere som har fylt 52 år, som arbeider i enheter som skal nedlegges eller nedbemannes og som vurderer å melde seg som "frivillig" overtallig.
- b) **For arbeidstakere som er over 55 år** vil man søke å unngå overtallighet og/eller oppsigelse. Dette skal gjøres ved at
 - divisjonene i det aktuelle geografiske området samarbeider for å finne nytt arbeid til vedkommende
 - andre arbeidstakere i samme enhet eller annen enhet på stedet tilbys sluttvederlag eller annen frivillig løsning for å skape rom for arbeidstakere over 55 år.
 - yngre arbeidstakere kan om nødvendig tilbys inntil det antall måneder med sluttvederlag som den eldre arbeidstakeren kan få, men ut fra lønn i egen stilling.
- c) **For overtallige over 57 år** kan arbeidsordningen etter en individuell vurdering tilrettelegges gjennom kombinasjoner av arbeidsoppgaver, deltidordninger, sluttvederlag mv.
 - Vedkommende arbeidstaker tilbys i tilfelle også utvidet økonomisk rådgivning med nødvendig oppfølging hos ekstern samarbeidspartner for å finne en optimal individuell løsning. Posten skal godkjenne løsningen.
- d) **Arbeidstakere som er fylt 59 år**, har minst 10 års tjenestetid, er fast ansatt og ikke har rett til noen form for pensjon, skal ikke sies opp. Vedkommende må om nødvendig akseptere andre arbeidsoppgaver. Arbeidstakere som er fylt 59 år behandles særskilt, det vil si at aldersgruppen også kan tilbys individuelle løsninger som avklares gjennom den økonomiske rådgivningen.

2. Omstillingsbistand til overtallige

Overtallige gis tilbud om hjelp og støtte fra omstillingsapparat eller bedriftshelsetjeneste til å håndtere egne omstillingsreaksjoner.

Overtallige gis gjennom bedriftens omstillingsapparat fortløpende informasjon om jobbmuligheter /kompetansebehov i konsernet og etter behov individuell veiledning knyttet til jobb- og utviklingsmuligheter i konsernet.

Overtallige som ikke kan tilbys arbeid i selskapet eller konsernet tilbys omstillingsbistand i form av kurs mv med fokus på det eksterne arbeidsmarkedet, jobbsøking, motivasjon og økonomisk rådgivning, med tanke på overgang til arbeid utenfor selskapet. Målsettingen er å bidra til at arbeidstakeren enten får ny fast jobb eller til ordninger som gir arbeidstakeren styrket yrkeskompetanse eller innsikt i aktuelle nye arbeidsgivere og dermed aktiv støtte til å finne seg en ny fast stilling. Slik bistand gis i samarbeid med aktuelle eksterne samarbeidspartnere, utdanningsinstitusjoner mv.

3. Omskoleringstiltak for annet arbeid i selskapet/konsernet

For overtallige som er villig til å bli omplassert til annet arbeid i selskapet / konsernet kan det gjennomføres relevante teoretiske og praktiske opplæringstiltak. Tidsrammen for slike tiltak vurderes ut fra den aktuelle situasjonen, men som regel bør opplæringstiltakene kunne ivaretas innenfor en ramme på omlag 6 måneder. Selskapet bestemmer hvilke opplæring som er relevant og dekker kostnadene for opplæringen. Arbeidstakeren gis i nødvendig utstrekning permisjon med lønn for å gjennomføre aktuell opplæring.

Av tiltak som støtter temaet omskolering nevnes for eksempel:

- postfaglig teoretisk og praktisk opplæring for annet arbeidsområde;
- praktisk hospitering/opplæring i annen enhet/divisjon/datterselskap
- telefon-/kundesenteropplæring;
- superbruker av ulik art;
- IKT opplæring (for eksempel for "datakortet")
- teoriopplæring for relevant fagbrev som praksiskandidat;
- truckførerkurs;
- utvidet førerkort,
- opplæring innen spedisjon/fortolling;
- ulike fagkurs innen arbeidsledelse og administrasjon
- nødvendig språkopplæring, for eksempel norskkurs

4. Mobilitetsstøtte til overtallige som får nytt arbeid i konsernet

Følgende mobilitetsstøtte gis i inntil 24 måneder ved omplassering til annen stilling i konsernet:

- a) Ved dagpendling dekkes etter særskilt godkjenning merreisekostnader med
 - inntil kr.1300,- pr måned for reise med offentlig kommunikasjon
 - i sum inntil kr. 36.000,- pr år dersom det må benyttes privat bil.
- b) Flyttegodtgjørelse gis etter gjeldende regler uten krav om forutgående tjenestetid. Dokumenterte merkostnader kan dekkes med inntil kr.10.000,- ut over gjeldende satser.
- c) Dekning av dokumenterte merkostnader for ekstra bosted med inntil kr. 5000,- pr. måned.
- d) Et kompensasjonstillegg på kr.150,- pr arbeidsdag, regnet fra det tidspunkt flytting (pendling) begynner.
- e) Dekning av dokumenterte billettutgifter ved bruk av rimeligst mulig offentlig kommunikasjon for inntil 24 hjemreiser (t/r), jevnt fordelt over perioden.
- f) I spesielle tilfeller medregning av inntil halve merreisetiden som arbeidstid for den som dagpendler.
- g) Det kan avtales at ukentlig arbeidstid kan fordeles på færre dager enn en ordinær arbeidsuke.

- h) Det kan når forholdene ligger til rette for det, avtales fjernarbeid når dette er nødvendig som en overgangsordning.
- i) Arbeidstaker kan etter avtale få inntil 2 dagers permisjon med lønn ut over rammen for ordinær velferdspermisjon samt dekket vanlige, dokumenterte reisekostnader for en reise sammen med ektefelle/samboer for å tilrettelegge bomulighetene ved tilflyttingsstedet.

5. Sluttvederlag

5.1. Tilbud om sluttvederlag etter dette punktet kan bare gis til fast ansatte og kan med mindre annet uttrykkelig er avtalt, ikke kombineres med andre tiltak etter denne avtalen.

5.2. Når det ikke kan tilbys "passende arbeid", jf beskrivelse i omstillingsavtalen,

- tilbys den enkelte overtallige et sluttvederlag mot å fratre ved egen oppsigelse. Arbeidstakeren gis en kort frist for en skriftlig tilbakemelding om hvorvidt tilbudet godtas.
- kan arbeidsgiver etter konkret vurdering framsette tilbud overfor en gruppe ansatte om et sluttvederlag mot å fratre ved egen oppsigelse. Formålet er da å avklare hvorvidt frivillig fratreden løser et konkret nedbemanningsbehov. Interesserte arbeidstakere i målgruppen må sende søknad som avgjøres av arbeidsgiver etter konkret, individuell vurdering.

5.3. Betingelser for utbetaling av sluttvederlag

- For at uavkortet sluttvederlag kan utbetales, skal tidspunkt for fratreden fastsettes av arbeidsgiver ut fra hensynet til drift og bemanningsbehov. Utgangspunktet er det tidspunkt som etter drøftinger er fastsatt som gjennomføringsdato for det tiltaket som forårsaker overtalligheten. Dersom faktisk fratredelsestidspunkt fra arbeidstakerens side avviker med mer enn 1 måned fra det fastsatte tidspunktet, reduseres den del av sluttvederlaget som er beregnet etter pkt 5.4.bokstavene b og c med 10 % pr måned likevel med maksimalt 50%.
- Sluttvederlaget beregnes ut fra vedkommende arbeidstakers faste, regulativmessige lønn på det tidspunkt avtalen inngås.
 - For deltidsansatte gjelder ordningen forholdsmessig ut fra stillingsstørrelse.
- Sluttvederlaget utbetales vanligvis som et engangsbeløp. Etter anmodning fra arbeidstakeren kan beløpet to-deles på inneværende og påfølgende kalenderår.
- Sluttvederlaget gir ikke grunnlag for feriepengeberegning og er ikke pensjonsgivende i selskapets pensjonsordning.
- Alders- og tjenestetidstillegg beregnes med basis i fratredelsestidspunktet.
- Det samlede sluttvederlaget kan maksimalt tilsvare 10 G.

5.4. Sluttvederlaget settes sammen som følger:

a) Et grunnbeløp:

Et beløp som motsvarer regulativlønn i oppsigelsestiden, men uten arbeidsplikt.

b) Pluss et tjenestetidstillegg, beregnet ut fra sammenhengende tjenestetid i konsernet:

Ansettelsestid på 10 år eller mer gir et tillegg tilsvarende 2 månedslønner

Ansettelsestid på 15 år eller mer gir et tillegg tilsvarende 3 månedslønner

Ansettelsestid på 20 år eller mer gir et tillegg tilsvarende 4 månedslønner

Ansettelsestid på 25 år eller mer gir et tillegg tilsvarende 6 månedslønner

c) Pluss et alderstillegg

Arbeidstaker som er 50 år og eldre, gis et tillegg tilsvarende 1 månedslønn.

Arbeidstaker som er 52 år og eldre, gis et tillegg tilsvarende 2 månedslønner.

Arbeidstaker som er 55 år og eldre, gis et tillegg tilsvarende 4 månedslønner

6. Gavepensjon i kombinasjon med AFP

Overtallig arbeidstaker som fratrer med AFP, gis en løpende gavepensjon som årlig tilsvarer inntil 100 % av grunnbeløpet i folketrygden(G).

For deltidsansatt beregnes gavepensjonen forholdsmessig.

Gavepensjonen begrenses oppad slik at AFP + gavepensjon på fratredelsestidspunktet maksimalt utgjør 70 % av regulativlønn ved fratreden.

Gavepensjon gis fram til arbeidstakeren fyller 65 år.

Gavepensjon kan ikke kombineres med andre sluttvederlagsordninger.

Denne avtalen erstatter alle tidligere avtaler om omstillingsvirkemidler og trer i kraft fra 1.1.2008. Avtalen gjelder fram til 31.12.2008, men gis virkning for alle individuelle avtaler som er inngått pr denne dato.

Skriftlige individuelle avtaler som er inngått før denne avtalens ikrafttreden gjennomføres som avtalt. Handlingsplaner og varslingsbrev anses ikke som avtale i denne sammenheng.

Oslo, den 20.12. 2007

.....
For Posten Norge AS

.....
For Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund