

Overenskomst Del B for Bring Express Norge AS

Inngått mellom Bring Express Norge AS og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund

For perioden 01.04.2018 - 31.03.2020

1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

Overenskomsten omfatter medlemmer av Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund ansatt i Bring Express Norge AS. Den omfatter ikke administrerende direktør, ledergruppen og avdelingsledere.

2 GENERELLE BESTEMMELSER

2.1 Likestilling

2.1.1

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.

2.1.2

Arbeidstakere som midlertidig går i redusert stilling skal ikke tape mulighet for avansements- og karrieremuligheter, og heller ikke kompetansegivende opplæring og oppgaver.

2.1.3

Gravide har rett til høvelig arbeid under graviditet uten reduksjon i inntekt.

2.2 Arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn

Det skal legges til rette for å kunne rekruttere og integrere arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn til stillinger på alle nivåer, slik at Bring Express Norge AS kan nyttiggjøre seg de ressurser og den kompetanse som personer med innvandrerbakgrunn representerer.

Bring Express Norge AS skal behandle alle arbeidstakere likt, uavhengig av hudfarge, religion eller kulturell bakgrunn.

2.3 Kompetanseutvikling

Bedriften skal arbeide for målrettet og systematisk kompetanseutvikling i tråd med de kompetansekrav bedriftens strategiske planer innebærer.

2.3.1 Fagbrev

For relevant fagbrev gis et tillegg til stillingens ordinære lønn på kr. 6.000.- pr. fagbrev pr. år. Hvilke fagbrev som er relevante til hvilke stillinger avtales mellom partene i særavtale.



2.4 Omstilling

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

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

2.5 Seniorer

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

3 ARBEIDSTID

3.1

Den ordinære ukentlige arbeidstid skal i gjennomsnittet på årsbasis utgjøre 40 timer, inklusiv spisepause.

3.2

Onsdag før skjærtorsdag, påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften er arbeidstiden frem til klokken 1300. 1. og 17. Mai, 1. Nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. Påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. Pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager.

3.3

Etter avtale mellom leder og medarbeider praktiseres fleksibel arbeidstid der forholdene ligger til rette for det.

3.4

I de tilfeller der bedriften har samarbeid med butikk skal arbeidstid direkte før og etter åpningstid regnes som ordinær arbeidstid.

4 GODTGJØRELSE VEDRØRENDE ARBEIDSTID

4.1

For ordinært arbeid som utføres fra mandag til fredag mellom kl 0600 – 0700 og mellom kl. 1700 – 2100 utbetales det et tillegg på kr. 10 pr. time og mellom kl 2100-0600 utbetales et tillegg på kr 20,- pr. time.

4.2

Arbeidstakere som er pålagt å arbeide lørdag utbetales kr. 20,- pr time i tillegg. Arbeidstakere som er pålagt å arbeide søndag utbetales kr. 30,- pr time i tillegg.



4.3

Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling skal ikke ha godtgjørelse etter punkt 4.1 og 4.2

5 LØNNBESTEMMELSER

5.1 Lønnsdefinisjoner

Med månedslønn menes årslønn (grunnlønn) dividert med 12. Med timelønn menes årslønn (grunnlønn) dividert med 1950. Med begrepet "lønn" i paragrafene 10, 11, 12 og 13 menes grunnlønn.

5.1.1

Med begrepet "lønn" under sykdom, fødsel, adopsjon, omsorg for sykt barn, velferdspermisjon og yrkesskade menes den lønn, uavhengig av folketrygdens inntekstbegrensninger, 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 lenge endringen skal vare.

5.2 Forhandlinger

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom LO Stat og Spekter. Det kan forhandles om generelle tillegg og/eller individuelle tillegg etter gitte kriterier.

6 UTBETALING AV LØNN

Lønnsavregning skjer den 30. i hver måned. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto til denne dato hver måned. Dersom denne datoen faller på en lørdag, søn-, hellig- eller høytidsdag, skal lønnen være disponibel den foregående hverdag.

7 OVERTIDSGODTGJØRING

Pålagt overtid utover 8 timers arbeidsdag godtgjøres med overtidsbetaling.

For pålagt overtidsarbeid gis timelønn tillagt 50 % de første fem ukedager fra ordinær arbeidstids slutt fram til kl 2100. Tillegget økes til 100 % mellom kl 2100 og kl. 0600 og for pålagt ekstra arbeid på lørdager og søndager.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstaker har i slike tilfeller rett til å få utbetalt overtidstillegget.

Ved pålagt overtidsarbeid på 3 timer eller mer etter normal fulltids arbeidsdag, dekkes legitimerede utgifter til mat i tråd med den til enhver tid gjeldende policy.



ATEV

8 GODTGJØRELSE FOR ARBEID PÅ ENKELTE DAGER FØR HELLIGDAGER

Jule-, nyttår-, pinse- og påskeaften samt onsdag før skjærtorsdag utbetales 100 % tillegg etter kl 1300.

9 DEKNING AV UTGIFTER PÅ TJENESTEREISER

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

Ansatte som har tillatelse til å benytte egen bil for å utføre sitt arbeid får dekket kilometersatser etter statens satser.

10 LØNN UNDER SYKDOM

10.1

Arbeidstakere med minst 4 ukers sammenhengende tjeneste i bedriften gis rett til lønn, jf. § 5 punkt 5.1.1. under sykdom i inntil 1 år (inklusive arbeidsgiverperioden)

10.2

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. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden, likevel slik at det ikke utbetales både trygd og lønn samtidig.

10.3

Ved overføring til lavere lønnet stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren lønnen i den stillingen man ble overført fra.

10.4

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.

10.5 Sykepermisjon uten lønn

I tillegg til perioden hvor det ytes sykelønn, jmf pkt. 10.1, kan arbeidstaker innvilges permisjon uten lønn på grunn av sykdom i inntil 6 måneder. Forutsetningen for permisjon er at arbeidstaker i samarbeid med arbeidsgiver utarbeider og følger opp en handlingsplan for permisjonen med sikte på å komme tilbake i arbeid.



AMU

11 SVANGERSKAPS/FØDSELSPERMISJON

11.1

Svangerskapspermisjon gis med lønn, jf § 5 punkt 5.1.1, i inntil 49 uker. Alternativt er det anledning til å gi 80 % lønn i 59 uker. Permisjonen regnes fra det tidspunkt moren slutter i arbeid, og senest 3 uker før fødselen. Dersom hun helt eller delvis unnlater å benytte seg av sin rett til permisjon i de tre ukene før fødselen, forkortes perioden med lønn tilsvarende.

11.2

Retten til permisjon i 49/59 uker er betinget av at faren tar ut 12 uker fødselspermisjon (fedrekvote) i løpet av permisjonstiden. Dersom faren helt eller delvis unnlater å benytte fedrekvoten, forkortes perioden med lønn tilsvarende. Nærmere regler er tatt inn i folketrygdloven kap.14, § 14 – 10.

11.3

Vilkåret for permisjon med lønn er at moren har vært i arbeid i minst seks av de siste 10 måneder før folketrygdens stønadperiode begynner. For at faren skal ha rett til fødselspenger, må både han og moren fylle vilkårene om arbeid i minst seks måneder før folketrygdens stønadperiode begynner. Øvrige vilkår for at faren og moren skal få permisjon med lønn følger av folketrygdloven kap.14, § 14 – 5 til § 14 – 16

11.4

I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel, jf arbeidsmiljøloven § 12-3 (1), har han rett til lønn, jf § 5 punkt 5.1.1, under permisjonen dersom han overtar omsorgen for andre mindreårige barn i hjemmet eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de 2 første ukene etter hjemkomst fra sykehuset.

12 ADOPSJONSPERMISJON

12.1

Ved adopsjon av barn under 15 år har adoptivforeldre som har vært i arbeid minst 6 av de siste 10 måneder forut for adopsjonen, rett til permisjon med lønn, jf. §5 punkt 5.1.1, i til sammen inntil 46 uker. Alternativt er det anledning til å gi 80 % lønn i 56 uker.

12.2

12 av ukene er berettiget far. Det er ikke noe minimumsgrense for uttak for mor.

12.3

For hentereiser ved utenlandsadopsjon gis arbeidstaker permisjon med lønn i 2 uker.



AHU

13 PERMISJON VED OMSORG FOR BARN

13.1

En arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til inntil 10 dager (15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn, jf § 5 punkt 5.1.1, pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk.

Er arbeidstaker 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.

13.2

Forutsatt rett til tjenestefri med lønn etter punkt 11 eller punkt 12, 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.

Med mindre begge foreldrene har omsorgen for barnet, kan retten til permisjon utøves av en annen som har omsorg for barnet.

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

En arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det. Farnes rett etter punkt 11.4 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.

14 FERIEGODTGJØRING

Feriegodtgjøring ytes i samsvar med ferielovens bestemmelser.

Feriepenger utbetales normalt i juni måned.

15 FERIE

For den avtalefestede del av ferien vises det til overenskomstens A-del inngått mellom Spekter og LO Stat.



ATUV

16 FORSIKRINGSORDNINGER

Bedriften har følgende forsikringer for medarbeiderne:

Yrkesskadeforsikring
Gruppelivsforsikring

Før forsikringsordningene endres skal saken drøftes mellom partene.

17 PENSJON

Det skal være tjenestepensjon i bedriften.

Før pensjonsordningene endres skal saken drøftes mellom partene.

18 VELFERDSPERMISJON

Ansatt kan etter søknad til nærmeste leder innvilges kortvarig permisjon med lønn, inntil 2 uker pr. kalenderår, dersom det foreligger viktig velferdsgrunn.

19 ANSETTELSE/OPPSIGELSE

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

For fast ansatte arbeidstakere med tjenestetid inntil 10 år er det en gjensidig oppsigelsestid på 3 måneder. For arbeidstakere med tjenestetid over 10 år er det en oppsigelsestid på 6 mnd. dersom arbeidsgiver går til oppsigelse.

Ledelsen skal snarest mulig orientere tillitsvalgte om nyansettelser.

20 AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

For bestemmelser om Avtalefestet Pensjon (AFP) vises det til overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat.

21 LØNNSYSTEM

Det skal utarbeides et lønssystem i bedriften.

Bring Express Norge AS



Ove Bråland Sætre

Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund



Andreas Huuse Vaagen