HK Norge

ARBEIDSGIVERFORENINGEN SPEKTER

Overenskomst for ansatte i AS Vinmonopolet

HK – AS Vinmonopolet

2026-2028

INNHOLDSFORTEGNELSE

Del A Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2026 3

Del B 3

0.1. Overenskomstens omfang 3

0.2. Hovedavtalen 3

0.2.1. Utøvelse av tillitsvervet 3

0.2.2. Permisjonsregler i forbindelse med utøvelse av tillitsvervet 3

1. Fast ansatte arbeidstakere, heltid/deltid 4

1.1. Ansettelse – oppsigelse – helsekontroll 4

1.2. Endringer i stillingenes lønnsklasse – inndragning av stillinger 4

1.3. Stedfortredertjeneste og vikariering 4

1.4. Arbeidstid 5

1.5. Overtid 7

1.6. Middagspenger 7

1.7. Arbeidsklær 7

1.8. Ferie 7

1.9. Lønn under sykdom og pensjonsordninger mv. 8

1.10. Fødsel- og omsorgspermisjon 8

1.11. Lønn under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt 9

1.12. Lønn under fravær for utførelse av offentlige verv 10

1.13. Velferdspermisjoner 10

1.14. Deltagelse rednings- og beredskapstjeneste 10

1.15. Betjening av særlig anstrengende kontormaskiner etc. 10

1.16. Deltidsfunksjonærer 10

1.17. Midlertidig ansettelse 11

2. Lønn (ansiennitet, utbetaling, mv.) 11

2.1. Beregning av lønnsansiennitet for fast ansatte 11

2.2. Utbetaling av lønn 12

2.3. Lønnstabeller og særlige tillegg 12

3. Likestilling, mangfold og livsfasebehov 12

4. Dysleksivennlig arbeidsplass 13

Lønnsregulering pr. 01.04.2026 14

Protokolltilførsel 1 14

Utvalgsarbeid 14

Lønnsregulativ 20 – pr. 01.04.2026 15

Kontoransatte 15

Lønnsregulativ 25 – pr. 01.04.2026 17

Ekspeditør 17

Lønnsregulativ 26 – Pr. 01.04.2026 17
Ekspeditør med fagbrev 17
Lønnsregulativ 25 – pr. 01.04.2026 17
Nestledere uten fagbrev 17
Lønnsregulativ 26 – pr. 01.04.2026 19
Nestledere med fagbrev 19
Lønnsregulativ 25 – pr. 01.04.2026 21
Butikksjefer 21
Lønnsregulativ 98 - pr. 01.04.2026 21
Renholder 21
Lønnsregulativ 97 – pr. 01.04.2026 21
Renholder med fagbrev 22

Overenskomstens A-del mellom Spekter og LO 2026 - 2028 24

I Overenskomstens omfang 24

II Gjennomføring av de lokale forhandlingene 24

III Lønns- og arbeidsvilkår 25

IV Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster 28

4.1. Innleie av arbeidstakere 30
4.1.2. Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter 30
4.1.3. Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter) 30
4.2. Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger 31
4.3. Personvern og taushetsplikt 31
4.4. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge 31
4.5. Bruk av vikarer 31
4.6. Andre forhold 31
4.7. Ansatte i vikarbyråer 32
5.1. Kompetanseoverføring 32
5.2. Kompetanseutvikling og opplæring 32
5.3. Etter – og videreutdanning 33
5.4. Realkompetanse 33
6.1. Likestilling og ikke-diskriminering 33
6.2. Seniorpolitikk 34

DEL A PROTOKOLL FRA DE INNLEDENDE FORHANDLINGENE OM OVERENSKOMSTREVISJON 2026

Vises til protokollen i sin helhet bak i overenskomsten.

DEL B

0.1. OVERENSKOMSTENS OMFANG

Denne overenskomsten gjelder for medlemmer av Handel og Kontor i AS Vinmonopolet.

0.2. HOVEDAVTALEN

Bestemmelsene i Hovedavtalen mellom LO og Spekter følges av partene.

0.2.1. UTØVELSE AV TILLITSVERVET

Funksjonærklubbenes ledere i nord, øst og vest får arbeidsforhold som gjør at de kan få utført sitt virke som tillitsvalgt på tilfredsstillende måte i den utstrekning foreningen mener dette er nødvendig. Lederen, eller den som utfører tillitsvervet i hans sted, gis inntil 6 dagers fri med lønn pr. uke. De lokale klubbene i nord, øst og vest gis 2 dager pr. uke.

Bedriften og de tillitsvalgte kan avtale en annen fordeling av de nevnte dagene.

Det avholdes samarbeidende landskonferanse for tillitsvalgte én gang i året. Det gis fri med lønn i 2 dager for 7 tillitsvalgte. Utgiftene dekkes av selskapet.

0.2.2. PERMISJONSREGLER I FORBINDELSE MED UTØVELSE AV TILLITSVERVET

Tillitsvalgte på arbeidsstedet og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter eller forhandlinger av sin organisasjon.

Det samme gjelder under nødvendige permisjoner for å utføre offentlige verv eller organisasjonsmessige oppdrag for sin organisasjon, når vervet/oppdraget ikke kan utføres utenfor arbeidstiden. I tillegg til permisjon med lønn under forhandlinger og drøftelser med ledelsen kan permisjon med lønn gis i 12 arbeidsdager pr. år for å ivareta offentlige verv eller organisasjonsmessige oppdrag. Tillitsvalgte og arbeids-takere som skal delta i faglige kurs, faglig opplysningsvirksomhet eller deltakelse i faglige delegasjoner, gis om nødvendig fri med lønn utover 12 arbeidsdager pr. år. Dette gjelder også for deltakelse i forbunds- og landsstyremøter, forberedelse til lønnsforhandlinger etc.

Medlemmer av funksjonærklubbene har rett til permisjon for å overta tillitsverv i den organisasjon de er medlem av eller den hovedsammenslutning som organisasjonen er tilsluttet. Dersom vedkommende tillitsvalgte etter endt oppdrag går tilbake til bedriften som han har permisjon fra, må han godta slik stilling som bedriften tilbyr.

Bedriften skal da på sin side ved tilbud om ny stilling ta hensyn til rimelig avansement som vedkommende ville ha kunnet påregne om han ikke hadde hatt permisjon for å overta tillitsverv, og under ingen omstendigheter tilby lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra. Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder ved-kommende ansatte sitt medlemskap i Statens pensjonskasse, men slik at pensjons- og innskuddsgrunnlag settes lik den lønn som oppebæres av organisasjonen.

Ansatte som ansettes som funksjonær i den organisasjon hun/han er medlem av, eller i den hovedsammenslutning som organisasjonen er tilknyttet, har rett til permisjon i 3 år.

Spørsmålet om ytterligere permisjon avgjøres i hvert enkelt tilfelle av bedriften.

1. FAST ANSATTE ARBEIDSTAKERE, HELTID/DELTID

1.1. ANSETTELSE – OPPSIGELSE – HELSEKONTROLL

1.1.1. Ved alle nyansettelser skal det være en prøvetid som ikke overstiger 6 måneder.

Arbeidstakere i stillinger som omfattes av overenskomsten, ansettes med 3 – tre – måneders gjensidig oppsigelsesfrist, men slik at den gjensidige oppsigelsesfristen i prøvetiden er 1 – en – måned. Se ellers arbeidsmiljølovens bestemmelser.

1.1.2. Faste ansatte som ønsker det, har rett til en årlig helsekontroll på bedriftens regning, begrenset oppad til egenandelen hos allmennpraktiserende lege med kommunalt tilskudd.

1.2. ENDRINGER I STILLINGENES LØNNSKLASSE – INNDRAGNING AV STILLINGER

a) Hvis organisasjonen mener at en stilling er tillagt arbeid som betinger høyere lønn, skal det tas opp forhandlinger om dette.

Det skal opptas forhandlinger på tilsvarende måte vis selskapet finner at en stilling ved inntredende ledighet bør flyttes til en lavere lønnsklasse.

b) Spørsmålet om en stilling er overflødig og/eller skal inndras, skal tas opp i forhandlinger mellom partene.

c) Fra forhandlinger nevnt i pkt. a) og b) skal det settes opp protokoll som undertegnes av begge parter.

1.3. STEDFORTREDERTJENESTE OG VIKARIERING

a) Enhver arbeidstaker må være beredt til å utføre stedfortredertjeneste når den ordinære arbeidstid ikke økes vesentlig.

b) Tjenestegjøring i ledig stilling med ledig lønn skjer ved vikariering. Hvis tjenesten vil bli av minst 3 måneders varighet, skal stillingen kunngjøres og besettes.

c) Ansatte som er stedfortreder for butikksjef mer enn 20 % i løpet av et arbeidsår gis lønn i perioden i samsvar med butikkens literintervall.

Ovennevnte innebærer at det er et vilkår for å få stedfortredergodtgjøring at en ansatt fungerer som butikksjef minst 50 dager i løpet av et år. (30 dager er ferieavvikling).

d) Hvor nestleder fungerer som butikksjef vil det normalt ikke bli utpekt noen i nestleders sted.

Ved lengre fravær kan en ansatt som fungerer som nestleder tilstås en godtgjøring for dette etter en konkret vurdering.

e) Valgt stedlig ansvarshavende i filial gis et tillegg på kr 1000,- per måned.

1.4. ARBEIDSTID

1.4.1. Arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke.

Det skal tilstrebes at det ikke planlegges med vakter kortere enn 4 timer.

1.4.2. For butikkpersonalet skal arbeidstiden ordinært ligge mellom kl. 07.45 og kl. 17.30. Tre dager hver uke, samt siste uke før jul kan det arbeides utenom den ordinære arbeidstid mot at det betales følgende tillegg for ubekvem arbeidstid:

Mandag til fredag:

Kl. 06.00 – kl. 07.45	kr 69,- pr. time
Kl. 17.30 – kl. 20.15	kr 73,- pr. time

Ansatte som arbeider den 3. langdagen tilkommer et UB-tillegg på kr 104,- pr. time i tidsrommet 17.30 – 20.15.

Lørdag:

Kl. 06.00 – kl. 07.45	kr 69,- pr. time
Kl. 13.00 – kl. 15.00	kr 78,- pr. time
Kl. 15.00 – kl. 18.30	kr 94,- pr. time

Arbeidsdagen for den enkelte arbeidstaker skal ikke deles opp.

De angitte tider kan forandres etter forhandlinger mellom selskapet og funksjonærklubbene. På tilsvarende måte kan det også forhandles om innføring av fleksibel arbeidstid.

Endringene i UB gjøres gjeldende fra 1. april 2026.

1.4.3. Ordinær arbeidstid for ansatte på kundesenteret:

Mandag – fredag: kl. 08.00 – kl. 18.00, lørdag: kl. 10.00 – kl. 16.00.

I uker hvor den ansatte jobber lørdag, 5,5 timer, gis fri en hel arbeidsdag 7,5 timer, samme uke.

1.4.4. Inndelingen av arbeidstiden i den enkelte butikk fastsettes etter forhandlinger mellom butikksjefen og tillitsvalgt/kontaktperson. Det skal settes opp protokoll fra disse forhandlingene.

Varig endring i den avtalte arbeidstidsordning kan bare skje etter forhandlinger mellom de samme parter, og etter at bestående arbeidstidsordning er sagt opp skriftlig med 4 ukers varsel. Ny arbeidstidsordning skal fremlegges senest 3 uker før varslingsfristens utløp. Dersom fremleggelsen skjer senere, skal iverksettelsestidspunktet forskyves tilsvarende.

Merknad til foregående avsnitt:

Partene er enige om at man ikke skal bruke 4-ukers varsel for jevnlige endringer.

Hvis man ikke kommer til enighet om arbeidstidsordningen, kan butikksjef eller tillitsvalgt/kontaktperson kreve at den skal behandles i distriktet. Dersom man heller ikke der blir enige, tar arbeidsgiver i distriktet beslutning om arbeidstidsordningen.

1.4.5. Spisepause

Spisepausen skal være en halv time.

Dersom arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen, eller hvis arbeidstakeren blir avbrutt i pausen eller det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden.

For øvrig vises til arbeidsmiljølovens § 10-9.

1.4.6. Påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften er fridager. 17. mai regnes som helligdag. Som følge av endringer i overenskomsten gis det dessuten fri 4 kompensasjonsdager som tas ut etter drøftelser med den enkelte. Dagen før Skjærtorsdag skal arbeidstiden på kontorene og i driften være 4 timer netto. Arbeidstid utover 4 timer netto i butikkene på denne dagen, skal godtgjøres som for overtid på dag før helligdag.

1.4.7. Tidspunktet for arbeidstidens begynnelse og slutt samt for spisepauser fastsettes i arbeidsreglementet. Ved fastsettelsen skal det tas hensyn til gjeldende lov om arbeidsmiljø, og for butikkenes vedkommende eventuelle særlige lover eller kommunale vedtak som vedrører omsetningen av brennevin og vin. For enkelte stillinger kan ledelsen etter konferanse med tillitsvalgte bestemme en annen inndeling av arbeidstiden enn den vanlige.

1.4.8. a) Ved deltakelse i kurs arrangert av Vinmonopolet skal kursdeltakere ha full kompensasjon for den daglige kurstid selv om deltakeren har fridag eller kontraktsdag pålydende færre timer.

b) Deltakelse i møter og vareprøving etter arbeidstid, pålagt av bedriften, avlønnes som arbeid etter overenskomstens bestemmelser.

c) Butikkekspeditører og butikksjefer i deltidsstilling som blir oppringt og møter på jobb samme dag får betalt kr 500,-. Alle andre gis et tillegg på kr 300,-.

1.4.9. Fridagsordninger

Heltidsansatte i butikkene og halvdagsansatte i lønnsklasse 19 pr. 30/4-76 gis fri hver andre lørdag og hver andre mandag. Fridagene skal innarbeides og gjennomføres i henhold til planer utarbeidet i samarbeid med funksjonærklubbene. Deltidsansatte som har en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid som utgjør halvparten eller mer av heltid (og som ikke allerede har del i fridagsordningen) har rett til 6 frilørdager pr. år mot innarbeiding. Deltidsansatte som har en arbeidstid under halvparten av heltid har rett til 3 frilørdager pr. år mot innarbeiding.

Merknad:

For øvrig vises til særavtale om lørdagsfriordning som ikke er en del av overenskomsten og heller ikke har samme utløpstid. Særavtalen tas inn som vedlegg til overenskomsten.

1.4.10 Retten til å være utilgjengelig

Partene er enige om viktigheten av å sikre skille mellom arbeid og fritid. Partene skal derfor drøfte rammene for bruk av teknologi som kan påvirke dette skillet.

Digitale systemer, meldingsplattformer og arbeidsverktøy som benyttes i arbeidet innebærer ingen plikt til tilgjengelighet utenfor arbeidstid.

1.5. **OVERTID**

1.5.1. Arbeid utover den tid som er fastsatt i pkt. 1.4. regnes som overtid. Overtidsarbeid kan finne sted etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-6.

1.5.2. Arbeidstakere i Handel og Kontors tariffområde med unntak av butikksjefene tilkommer overtidsgodtgjørelse. Det er en forutsetning at overtiden er pålagt av overordnet.

1.5.3. For overtidsarbeid de fem første virkedager i uken gis det et tillegg på 50 % av ordinær timelønn. Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 2000 og kl. 0600. Det gis også 100 % tillegg for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helligdager og dager før helligdager.

1.5.4. Ved beregning av overtidsgodtgjørelse regnes timelønn som årslønn dividert med 1900. Påbegynt halvtime regnes med ved beregning av overtiden. Når arbeidstakeren blir pålagt overtidsarbeid av minst 2 timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på en halv time. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen kortes ned eller forskyves. Det betales for løpende tid etter den ordinære arbeidstids slutt.

1.5.5. Det gis mulighet til avspasering av overtid. Dette må alltid avtales med nærmeste overordnede før overtidsarbeidet settes i verk. Avspaseringen, time for time, må tas etter avdelingens bestemmelser. Overtidstillegget utbetales.

1.5.6. Ved pålagt deltakelse i opplæringstiltak på fridager, søn- og helligdager gis overtidsgodtgjørelse etter gjeldende tariffavtale, begrenset oppad til 7 1/2 timer per dag.

1.5.7. Ved beordret fremmøte til overtidsarbeid betales for minst to timer overtid. Dette gjelder ikke overtidsarbeid i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

1.6. **MIDDAGSPENGER**

1.6.1. Ved overtidsarbeid hvor arbeidstiden og overtid til sammen utgjør 11 timer eller mer, betales det middagspenger med kr 114,-. Beløpet er likevel begrenset til takseringsreglenes sats for slik godtgjørelse.

1.6.2. Ved overtidsarbeid på lørdager betales middagspenger når overtidsarbeidet varer mer enn tre timer i tillegg til bedriftens vanlige arbeidstid.

1.6.3. Ved overtidsarbeid på helligdager og høytidsdager betales middagspenger når overtidsarbeidet har vart i fire timer.

1.7. **ARBEIDSKLÆR**

Bedriften holder arbeidsklær etter nærmere bestemmelser.

1.8. **FERIE**

I tillegg til ferieloven av 29. april 1988 gjelder følgende bestemmelser:

1.8.1. Det skal så langt som mulig tas hensyn til at ansatte med barn i skolepliktig alder får avvikle sin ferie i skoleferien.

1.8.2. Arbeidstakere som blir syke i ferietiden, kan etter søknad få utsatt sin ferie når sykdommen legitimeres med legeattest. Se for øvrig ferielovens § 9 nr. 1.

1.8.3. Fradrag i feriegodtgjørelsen gjøres ikke ved fravær på grunn av arbeidsuførhet i inntil sammenlagt 12 måneder når den ansatte har minst 3 måneders tjeneste. Dog kommer feriepenger utbetalt av trygdekontoret til fradrag i det som utbetales av selskapet.

1.9. LØNN UNDER SYKDOM OG PENSJONSORDNINGER MV.

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

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.

1.9.2. Sykefraværet må legitimeres på den måte som er bestemt i folketrygdloven, dog slik at arbeidstakere som har hatt 6 sykefravær eller mer i løpet av de siste 12 måneder uten å legge frem legeerklæring om at fraværet skyldes sykdom, kan fratas retten til å benytte egenmelding ved egen sykdom.

1.9.3. **Pensjon**

De ansatte i AS Vinmonopolet er i dag tilmeldt Statens Pensjonskasse. Dette skal ikke endres i tariffperioden 2026-2028 med mindre partene er enige om noe annet.

Dersom Vinmonopolloven endres når det gjelder de ansattes pensjonsforhold, vil Vinmonopolet invitere til et samarbeid for å vurdere behovet for å etablere en ny pensjonsordning.

AS Vinmonopolet skal ha kollektiv gruppelivsforsikring for alle ansatte.

1.9.4. For arbeidstakere som har vært i bedriften i fem år eller mer, og som på grunn av sykdom eller skade må gå over i lavere lønnet stilling, skal lønn mv. betales i samsvar med de regler som til enhver tid gjelder for statens tjenestemenn.

1.9.5. Vinmonopolet følger antall egenmeldinger etter IA-avtalen som vil si 8 sammenhengende dager, maksimalt 24 dager de siste 12 måneder.

1.10. FØDSEL- OG OMSORGSPERMISJON

Det vises til punkt 1.9.1.

Folketrygdloven av 28. februar 1997 gjelder med tillegg av følgende bestemmelser:

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

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

1.10.3. Arbeidstaker som har omsorg for mindreårig barn, har rett til 10 dagers permisjon med lønn pr. kalenderår for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt. Er man alene om omsorgen har man rett til permisjon med lønn i inntil 20 dager. Rettigheten gjelder til og med det kalenderår barnet fyller 12 år.

Retten til å være hjemme når den som har det daglige tilsynet med barnet er syk, reguleres av arbeidsmiljølovens § 12-9. Slik permisjon tilstås med lønn.

Sykdom ut over 3 dager må legitimeres med legeattest.

1.10.4. Foruten den tjenestefrihet med lønn som gis etter folketrygdloven, har foreldrene rett til inntil 3 års tjenestefrihet uten lønn. Likevel slik at de samlet har krav på ett års ulønnet permisjon for hvert barn. Permisjonen(e) må tas senest det kalenderåret barnet fyller 12 år.

1.10.5. Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til Arbeidsmiljølovens § 12-8 (amming), skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer per dag. Etter barnets første leveår, gis arbeidstaker tjenestefri med lønn i inntil 1 time per dag de neste 6 måneder.

1.11. LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE OG SIVIL TJENESTEPLIKT

1.11.1. Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste utbetales lønn i samsvar med pkt. 1.11 under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.

1.11.2. Arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønn under førstegangstjenesten. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger lønnstrinn 2 i statens lønnsregulativ. Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.

1.11.3. For vernepliktig og utskrevet befal skal det, når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønn bort.

1.11.4. Feriepenger opptjenes med den til enhver tid gjeldende sats i ferielovens § 10 nr. 2, av feriepengegrunnlaget under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter pkt. 1.11. 1-3 ovenfor. Trekk etter 1.11.2. kommer ikke til fradrag i feriepengegrunnlaget.

Dersom ferieloven ville gitt høyere feriepengegrunnlag, følges ferielovens bestemmelser. For arbeidstakere som ikke har lønn etter pkt. 1.11.1-3, gjelder ferielovens § 10 nr. 5.

1.12. LØNN UNDER FRAVÆR FOR UTFØRELSE AV OFFENTLIGE VERV

Arbeidstakere gis permisjon med full lønn ved utførelse av kommunale eller andre offentlige verv eller borgerplikter unntatt militærtjeneste. Selskapet kan bestemme at den godtgjørelse vedkommende måtte bli tilkjent for utførelse av vervet, skal trekkes fra i lønnen.

Det kan tilstås slike permisjoner inntil 30 dager pr. kalenderår uten at det gjøres fradrag i feriegodtgjørelse. Ved tilståelse av lengre permisjon avgjøres det i hvert enkelt tilfelle om det skal skje fradrag i vedkommendes feriegodtgjørelse.

1.13. VELFERDSPERMISJONER

Velferdspermisjoner kan tilstås med bibehold av lønn i inntil to uker i løpet av et kalenderår, når velferdsanliggender gjør fravær fra tjenesten begrunnet, og permisjonen ikke faller under noen av de forannevnte bestemmelser.

Merknad

Permisjon med lønn gis bl.a. dagen for inngåelse av ekteskap, konfirmasjon, ved dødsfall i nærmeste familie/nære relasjoner Det er også anledning til å søke om én lesedag pr. eksamensdag med bibehold av lønn.

Videre gis det permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.

Arbeidstakere fra ikke-europeiske land vil etter søknad kunne innvilges inntil 4 ukers permisjon uten lønn i forbindelse med hjemreise.

1.14. DELTAGELSE REDNINGS- OG BEREDSKAPSTJENESTE

Arbeidstaker som er aktivt mannskap i offentlig anerkjent frivillig rednings- eller beredskapsorganisasjon, kan etter avtale få nødvendig tjenestefri med lønn for delta i akuttinnsasts på anmodning fra nødetater eller offentlige myndigheter.

1.15. BETJENING AV SÆRLIG ANSTRENGENDE KONTORMASKINER ETC.

Funksjonærer som betjener skjermterminaler og enmanns sentralbord skal gis anledning til å veksle dette arbeidet med annet kontorarbeid, eller gis kortere pauser etter nærmere avtale med bedriftsledelsen.

1.16. DELTIDSFUNKSJONÆRER

Med deltidsfunksjonærer menes arbeidstakere som på årsbasis er beskjeftiget enkelte faste dager i uken med full eller redusert arbeidstid disse dager, eller arbeidstakere som på årsbasis arbeider fast hver dag med redusert arbeidstid (f.eks. halvdags-ansatte).

Deltidsfunksjonærer kommer inn under overenskomstens bestemmelser og skal ha månedslønn i forhold til arbeidstid og gjeldende lønnsbestemmelser.

Ved ansettelse av deltidsfunksjonærer skal det avtales skriftlig hvilken fast ukentlig arbeidstid og lønn vedkommende skal ha. Den avtalte faste arbeidstid kan bare endres etter forutgående avtale med vedkommende deltidsfunksjonær.

Dersom regelmessig beskjeftigelse øker utover den fast avtalte arbeidstid pr. uke, skal arbeidsavtalen vurderes i forhold til arbeidsmiljølovens § 14 – 5.

Deltidsfunksjonærer som er i arbeid, og som har vært fast beskjeftiget i bedriften i minst ½ år, gis under ellers like vilkår fortrinnsrett ved ledige timer, så vidt dette er praktisk mulig. Dette gjelder både midlertidig og fast arbeid. Tilsvarende fortrinnsrett gjelder ved ansettelse i heltidsstilling.

Ved valg mellom flere fortrinnsberettigede deltidsansatte skal bedriften ta hensyn til ansiennitet og kvalifikasjoner.

1.17. MIDLERTIDIG ANSETTELSE

Arbeidsavtaler som gjelder for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art skal begrenses mest mulig og kan bare avtales i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ved midlertidige ansettelser under 12 måneder gjelder overenskomstens bestemmelser unntatt punktene 1.9, 1.10 og 1.11.

Bedriften skal drøfte sysselsettingen med de tillitsvalgte, slik at disse er orientert om det tallmessige og generelle forhold vedrørende heltidsansatte, deltidsansatte og personer i midlertidig ansettelsesforhold. Dersom de tillitsvalgte mener at de tall-messige forhold mellom gruppene er urimelige, kan de ta saken opp med bedriften og eventuelt bringe den inn for hovedorganisasjonene.

2. LØNN (ANSIENNITET, UTBETALING, MV.)

2.1. BEREGNING AV LØNNSANSIENNITET FOR FAST ANSATTE

Lønnsansiennitet i AS Vinmonopolet i lønnsklasse 24 eller høyere, samt for rengjøringsassistenter, beregnes etter pkt. a), med eventuelt tillegg etter pkt. b).

a) Ved fast ansettelse beregnes lønnsansiennitet etter følgende aldersskala:

   23 år gir 1 ansiennitetstillegg

   27 år gir 2 ansiennitetstillegg

   31 år gir 3 ansiennitetstillegg

   35 år gir 4 ansiennitetstillegg

   Deretter gis ansiennitetstillegg hvert annet år til lønnsklassens topplønn er nådd.

b) Bestått eksamen fra treårig videregående utdannelse godskrives med ett ansiennitetstillegg.

c) Ett år etter ansettelse gis ytterligere ett ansiennitetstillegg dersom ikke topp ansiennitet er nådd.

2.1.2. Ved ansettelse i annen stilling beholdes lønnsansienniteten.

2.1.3. Utgangspunktet for beregning av lønnsansiennitet er den 1. i måneden for ansettelse til og med den 15. og den 1. i den følgende måned for ansettelse i tiden 16. til 31.

2.2. UTBETALING AV LØNN

Lønn utbetales én gang pr. måned med utbetaling den 15. Hvis den 15. faller på helligdag, utbetales lønnen på nærmeste virkedag før 15.

2.3. LØNNSTABELLER OG SÆRLIGE TILLEGG

2.3.1. Avlønning skjer etter gjeldende lønnstabeller. Disse er også tatt inn i bedriftens personalhåndbok.

Lønnsregulativ 98 – brukes for ansatte som kun har rengjøring som oppgave.

Rengjøringsassistenter som også er ekspeditører lønnes i henhold til lønnsregulativ 25.

2.3.2. Kompetansetillegg

Med virkning fra 1. april 2026 gis arbeidstakere med relevant fagbrev kr 20,88,- pr. time, ut over den lønnsklasse vedkommende er i, dette gjelder også butikksjefer.

Vinmonopolets kompetansestige er likestilt med relevant fagbrev.

2.3.3. Lærlinger

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. Dette vil si l. kl. 28.1 i butikk og l. kl. 32.1 på kontor.

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 iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

For de arbeidstakere som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3-5 (tidligere lov om fagopplæring § 20) skal bedriften dekke utgifter til læremateriell og prøveavleggelse.

3. LIKESTILLING, MANGFOLD OG LIVSFASEBEHOV

3.1 Livsfasebehov

De lokale parter er enige om å drøfte livsfasepolitikk. Formålet med å iverksette tiltak vil være å legge til rette for at virksomhetens og arbeidstakernes individuelle behov ivaretas. Livsfasepolitikk skal bidra til å:

- beholde og utvikle medarbeidernes kompetanse
- gjøre bedriften konkurransedyktig

- sette fokus på og styrke verdien av den enkelte medarbeider
- redusere sykefraværet
- se verdien av at alle aldersgrupper er representert på arbeidsplassen, samtidig å anerkjenne forskjellige behov
- fremme et inkluderende arbeidsliv

3.2. Likestilling

Partene er enige om å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene slik at alle arbeidstakere gis like muligheter. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelser, lik lønn for alle- uavhengig av kjønn, i samme stilling, forfremmelser, og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

3.3. I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpasset likestillingsavtale.

Formålet med en slik avtale er at alle arbeidstakere - uansett kjønn - gis samme mulighet til arbeid og faglig utvikling, og likestilles med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

3.4. I forbindelse med eventuell opprettelse av likestillingsavtale og som grunnlag for likestillingsarbeidet i bedriften, vil partene bl.a. peke på at:

- Likestilling er et lederansvar.
- Likestilling gjelder også holdninger og normer som krever sterk medvirkning fra såvel de tillitsvalgte som fra ledelsen.
- Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

3.5 Seniorpolitikk

Partene skal drøfte og legge forholdene til rette slik at arbeidsplassen fremstår som en meningsfylt og utfordrende arbeidsplass for den enkelte medarbeider. Slik kan erfaring og kunnskap seniormedarbeiderne har ervervet gjennom mange år i arbeidslivet beholdes og nyttiggjøres, samtidig som det skapes forutsigbarhet for den enkeltes arbeidssituasjon frem til oppnådd pensjonsalder. Videreutvikling/ videreutdannelse for seniorer skal være i samsvar med de muliheter øvrige medarbeidere har.

4. DYSLEKSIVENNLIG ARBEIDSPLASS

Når en av partene ber om det, skal det utarbeides handlingsplan for dysleksivennlig arbeidsplass.

Vinmonopolet skal legge til rette for en god åpenhetskultur. Alle skal føle seg trygge på å være åpne om sine utfordringer og blir ivaretatt på en god måte, i samsvar med lov og avtaleverk.

Kompetanseutvikling, opplæring og bruk av digitale systemer tilrettelegges slik at ansatte med lese- og skrivevansker, herunder dysleksi, kan utføre arbeid og delta i

opplæring på like vilkår. Dette kan omfatte bruk egnede hjelpemidler, alternative opplæringsformer og tilpasning av skriftlig dokumentasjon.

LØNNSREGULERING PR. 01.04.2026

Det gis et lønnstillegg på 4,4 % fra 1. april 2026 som inkluderer lønnstilleggene gitt i A-dels forhandlingene mellom Spekter og LO. Lønnstillegget gis ikke til ansatte med individuell lønn som er tilsatt i bedriften 1. april 2026 eller senere.

Det gis et ytterligere tillegg på kr. 4 per time til arbeidstakere som har en årslønn på kr. 573 622 eller lavere.

PROTOKOLLTILFØRSEL 1

Dersom det gis høyere/andre tillegg/ høyere ramme til andre foreninger, skal forhandlingene mellom partene gjenopptas.

UTVALGSARBEID

Utvalgsarbeid avtalt i lønnsoppgjøret 2024 om virksomhetsrelatert realkompetanse (ansiennitet) videreføres.

Oslo, 22. april 2026

Overenskomsten er elektronisk godkjent.

Christopher Beckham /s/

HANDEL OG KONTOR I NORGE

Børre Malvik /s/

AS VINMONOPOLET

LØNNSREGULATIV 20 – PR. 01.04.2026

KONTORANSATTE

Ltr./ Sats	Års- lønn	24	26	27	32	40	44	48	50	54	Ltr./ Sats
2001	514 418	0									2001
2002	530 193	1	0								2002
2003	554 013	2	1	0							2003
2004	575 152			1							2004
2005	579 311				0						2005
2006	581 239	3	2								2006
2007	594 608			2							2007
2008	595 488				1	0					2008
2009	606 232		3								2009
2010	614 763	4					0				2010
2011	624 466			3	2						2011
2013	643 792							0			2013
2012	649 336		4			1					2012
2014	651 017				3		1				2014
2016	673 632					2					2016
2017	676 995						2	1	0		2017
2015	682 093			4							2015
2018	697 012				4						2018
2019	698 671					3					2019
2020	700 663						3	2			2020
2021	706 462								1	0	2021
2023	721 440							3			2023
2022	728 922					4					2022
2024	749 898						4				2024
2025	762 270								2	1	2025
2026	789 851							4			2026
2027	797 940									2	2027
2028	811 579								3		2028
2029	857 523									3	2029

Ltr./ Sats	Å R S - LØNN	MÅNEDS-LØNN 100 %	PENSJON 2 %	MÅNEDS-LØNN 98 %	DAGLØNN		TIMELØNN		OVERTID 50 %		OVERTID 100 %	
					100 %	98 %	37.5 T 100 %	37.5 T 98 %	37.5 T 100 %	37.3 T Till.	37.3 T 100 %	37.5 T Till.
2001	514 418	42 868,20	857,36	42 010,84	1 978,23	1 938,66	263,80	258,53	406,12	142,32	541,49	277,69
2002	530 193	44 182,77	883,66	43 299,11	2 038,89	1 998,11	271,89	266,46	418,57	146,68	558,10	286,20
2003	554 356	46 196,37	923,93	45 272,44	2 131,81	2 089,18	284,29	278,6	437,65	153,36	583,53	299,25
2004	575 495	47 957,94	959,16	46 998,78	2 213,10	2 168,84	295,13	289,22	454,34	159,21	605,78	310,66
2005	579 655	48 304,55	966,09	47 338,46	2 229,10	2 184,52	297,26	291,31	457,62	160,36	610,16	312,9
2006	581 582	48 465,15	969,3	47 495,84	2 236,51	2 191,78	298,25	292,28	459,14	160,9	612,19	313,94
2007	594 951	49 579,23	991,58	48 587,64	2 287,92	2 242,16	305,1	299	469,7	164,59	626,26	321,16
2008	595 831	49 652,58	993,05	48 659,53	2 291,31	2 245,48	305,55	299,44	470,39	164,84	627,19	321,64
2009	606 575	50 547,91	1 010,96	49 536,95	2 332,62	2 285,97	311,06	304,84	478,87	167,81	638,5	327,44
2010	614 763	51 230,24	1 024,60	50 205,63	2 364,11	2 316,83	315,26	308,96	485,34	170,08	647,12	331,86
2011	624 466	52 038,86	1 040,78	50 998,09	2 401,42	2 353,40	320,24	313,83	493	172,76	657,33	337,09
2013	643 792	53 649,34	1 072,99	52 576,35	2 475,74	2 426,23	330,15	323,55	508,26	178,11	677,68	347,53
2012	649 336	54 111,34	1 082,23	53 029,11	2 497,06	2 447,12	332,99	326,33	512,63	179,64	683,51	350,52
2014	651 017	54 251,38	1 085,03	53 166,36	2 503,52	2 453,45	333,85	327,18	513,96	180,11	685,28	351,43
2016	673 632	56 135,99	1 122,72	55 013,27	2 590,49	2 538,68	345,45	338,54	531,81	186,36	709,09	363,63
2017	676 995	56 416,27	1 128,33	55 287,94	2 603,43	2 551,36	347,18	340,23	534,47	187,29	712,63	365,45
2015	682 093	56 841,08	1 136,82	55 704,25	2 623,03	2 570,57	349,79	342,8	538,49	188,7	717,99	368,2
2018	697 012	58 084,37	1 161,69	56 922,68	2 680,40	2 626,80	357,44	350,29	550,27	192,83	733,7	376,25
2019	698 671	58 222,55	1 164,45	57 058,10	2 686,78	2 633,05	358,29	351,13	551,58	193,29	735,44	377,15
2020	700 663	58 388,55	1 167,77	57 220,78	2 694,44	2 640,55	359,31	352,13	553,15	193,84	737,54	378,23
2021	706 462	58 871,80	1 177,44	57 694,36	2 716,74	2 662,41	362,29	355,04	557,73	195,44	743,64	381,36
2023	721 440	60 120,02	1 202,40	58 917,62	2 774,34	2 718,86	369,97	362,57	569,56	199,59	759,41	389,44
2022	728 922	60 743,49	1 214,87	59 528,62	2 803,11	2 747,05	373,81	366,33	575,46	201,66	767,29	393,48
2024	749 898	62 491,48	1 249,83	61 241,65	2 883,78	2 826,10	384,56	376,87	592,02	207,46	789,37	404,8
2025	762 270	63 522,46	1 270,45	62 252,01	2 931,35	2 872,73	390,91	383,09	601,79	210,88	802,39	411,48
2026	789 851	65 820,95	1 316,42	64 504,53	3 037,42	2 976,67	405,05	396,95	623,57	218,51	831,42	426,37
2027	797 940	66 494,99	1 329,90	65 165,09	3 068,53	3 007,16	409,2	401,02	629,95	220,75	839,94	430,74
2028	811 579	67 631,57	1 352,63	66 278,94	3 120,98	3 058,56	416,19	407,87	640,72	224,53	854,29	438,1
2029	857 523	71 460,26	1 429,21	70 031,06	3 297,66	3 231,71	439,76	430,96	676,99	237,24	902,66	462,9

LØNNSREGULATIV 25 – PR. 01.04.2026

EKSPEDITØR

Ltr./ Sats	Årslønn	28 B		Ltr./ Sats
2501	567 145	0		2501
2503	582 557	1		2503
2504	601 220	2		2504
2506	625 419	3		2506
2507	663 057	4		2507

LØNNSREGULATIV 26 – PR. 01.04.2026

EKSPEDITØR MED FAGBREV

Ltr./ Sats	Årslønn	28 B		Ltr./ Sats
2601	607 861	0		2601
2603	623 273	1		2603
2604	641 937	2		2604
2606	666 134	3		2606
2607	703 773	4		2607

LØNNSREGULATIV 25 – PR. 01.04.2026

NESTLEDERE UTEN FAGBREV

Litergrense fra 0 til 399 999				
Ltr./ Sats	44 B	Årslønn		Ltr./ Sats
2502	0	578 982		2502
2505	1	623 251		2505
2508	2	655 260		2508
2509	3	678 414		2509
2510	4	715 464		2510

Litergrense fra 400 000 til 499 999				
Ltr./ Sats	45 B	Årslønn		Ltr./ Sats
2540	0	584 421		2540
2541	1	628 691		2541
2542	2	660 700		2542
2543	3	683 853		2543
2544	4	720 940		2544

Litergrense fra 500 000 til 599 999				
Ltr./ Sats	46 B	Årslønn		Ltr./ Sats
2545	0	589 861		2545
2546	1	634 130		2546
2547	2	666 139		2547
2548	3	689 293		2548
2549	4	726 415		2549

Litergrense fra 600 000 til 699 999				
Ltr./ Sats	47 B	Årslønn		Ltr./ Sats
2550	0	595 300		2550
2551	1	639 570		2551
2552	2	671 579		2552
2553	3	694 732		2553
2554	4	731 891		2554
Litergrense fra 700 000 til 799 999				
Ltr./ Sats	48 B	Årslønn		Ltr./ Sats
2555	0	600 740		2555
2556	1	645 009		2556
2557	2	677 018		2557
2558	3	700 172		2558
2559	4	737 367		2559

Litergrense fra 800 000 til 899 999				
Ltr./ Sats	49 B	Årslønn		Ltr./ Sats
2560	0	606 179		2560
2561	1	650 448		2561
2562	2	682 457		2562
2563	3	705 611		2563
2564	4	742 842		2564

Litergrense fra 900 000 til 999 999				
Ltr./ Sats	50 B	Årslønn		Ltr./ Sats
2565	0	603 819		2565
2566	1	655 888		2566
2567	2	687 897		2567
2568	3	711 051		2568
2569	4	748 318		2569

Litergrense over 1 000'				
Ltr./ Sats	51 B	Årslønn		Ltr./ Sats
2570	0	609 258		2570
2571	1	661 327		2571
2572	2	693 336		2572
2573	3	716 490		2573
2574	4	753 794		2574

LØNNSREGULATIV 26 – PR. 01.04.2026

NESTLEDERE MED FAGBREV

Litergrense fra 0 til 399 999					
Ltr./ Sats	44 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2602	0	40 716		619 698	2602
2605	1	40 716		663 967	2605
2608	2	40 716		695 976	2608
2609	3	40 716		719 130	2609
2610	4	40 716		756 180	2610

Litergrense fra 400 000 til 499 999					
Ltr./ Sats	45 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2640	0	40 716		625 137	2640
2641	1	40 716		669 407	2641
2642	2	40 716		701 416	2642
2643	3	40 716		724 569	2643
2644	4	40 716		761 656	2644

Litergrense fra 500 000 til 599 999					
Ltr./ Sats	46 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2645	0	40 716		630 577	2645
2646	1	40 716		674 846	2646
2647	2	40 716		706 855	2647
2648	3	40 716		730 009	2648
2649	4	40 716		767 131	2649

Litergrense fra 600 000 til 699 999					
Ltr./ Sats	47 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2650	0	40 716		636 016	2650
2651	1	40 716		680 286	2651
2652	2	40 716		712 295	2652
2653	3	40 716		735 448	2653
2654	4	40 716		772 607	2654

Litergrense fra 700 000 til 799 999					
Ltr./ Sats	48 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2655	0	40 716		641 456	2655
2656	1	40 716		685 725	2656
2657	2	40 716		717 734	2657
2658	3	40 716		740 888	2658
2659	4	40 716		778 083	2659

Litergrense fra 800 000 til 899 999					
Ltr./ Sats	49 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2660	0	40 716		646 895	2660
2661	1	40 716		691 164	2661
2662	2	40 716		723 173	2662
2663	3	40 716		746 327	2663
2664	4	40 716		783 558	2664

Litergrense fra 900 000 til 999 999					
Ltr./ Sats	50 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2665	0	40 716		644 535	2665
2666	1	40 716		696 604	2666
2667	2	40 716		728 613	2667
2668	3	40 716		751 767	2668
2669	4	40 716		789 034	2669

Litergrense over 1 000'					
Ltr./ Sats	51 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2670	0	40 716		649 974	2670
2671	1	40 716		702 043	2671
2672	2	40 716		734 052	2672
2673	3	40 716		757 206	2673
2674	4	40 716		794 510	2674

LØNNSREGULATIV 25 – PR. 01.04.2026

BUTIKKSJEFER

Ltr./ Sats	ÅRS-LØNN	28 B	11 B	12 B	13 B	14 B	15 B	16 B	17 B	18 B	19 B	20 B	21 B	22 B
2521	752 478		0											
2522	793 548			0										
2523	830 674				0									
2524	868 842					0								
2525	887 925						0							
2526	914 625							0						
2527	933 656								0					
2528	952 799									0				
2529	997 593										0			
2530	1 019 849											0		
2531	1 059 873												0	
2532	1 099 518													0

Litergrenser (inntil):	40'	140'	200'	300'	400'	500'	600'	700'	800'	900'	1000'	2000'

LØNNSREGULATIV 98 - PR. 01.04.2026

RENHOLDER

Lønns-trinn	Årslønn	Månedslønn 100 %	Pensjon 2 %	Månedslønn 98 %	Time-lønn 100 %	Time-lønn 98 %	Antall tillegg	Lønns-trinn
1	472 846	39 403,81	788,08	38 615,73	242,48	237,64	0	1
2	503 310	41 942,48	838,85	41 103,63	258,11	252,95	1	2
3	512 191	42 682,62	853,65	41 828,97	262,66	257,41	2	3
4	535 445	44 620,42	892,41	43 728,01	274,59	269,10	3	4
5	561 077	46 756,45	935,13	45 821,32	287,73	281,98	4	5

Pensjon avrundes ned til nærmeste 10. øring.

LØNNSREGULATIV 97 – PR. 01.04.2026

RENHOLDER MED FAGBREV

Lønns-trinn	Års-lønn	Månedslønn 100 %	Pensjon 2 %	Månedslønn 98 %	Time-lønn 100 %	Time-lønn 98 %	Antall tillegg	Lønns-trinn
1	513 562	42 796,81	855,94	41 940,87	263,36	258,10	0	1
2	544 026	45 335,48	906,71	44 428,77	278,99	273,41	1	2
3	552 907	46 075,62	921,51	45 154,11	283,54	277,87	2	3
4	576 161	48 013,42	960,27	47 053,15	295,47	289,56	3	4
5	601 793	50 149,45	1 002,99	49 146,46	308,61	302,44	4	5

Pensjon avrundes ned til nærmeste 10. øring.

LOKAL AVTALE OM

LØRDAGSFRIORDNING

MELLOM

A/S VINMONOPOLET

OG

FUNKSJONÆRKLUBBEN I VINMONOPOLET (FKV)

Etter drøfting under tariffoppgjøret 2000 er partene blitt enige om følgende:

1. HK-overenskomstens punkt 1.4.9 har følgende ordlyd:

   Heltidsansatte i butikkene og halvdagsansatte i lønnsklasse 19 pr 30.04.1976 gis fri hverannen lørdag og hverannen mandag. Fridagene skal innarbeides og gjennomføres i henhold til planer utarbeidet i samarbeid med funksjonærforeningene. Deltidsansatte som har en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid som utgjør halvparten eller mer av heltid (og som ikke allerede har del i fridagsordningen) har rett til 6 frilørdager pr. år mot innarbeiding. Deltidsansatte som har en arbeidstid under halvparten av heltid har rett til 3 frilørdager pr år mot innarbeiding.

Ovennevnte skal anses som en minstebestemmelse.

2. For deltidsansatte gjelder dessuten:
   - Samtlige butikker skal forsøke å bygge inn en fridagsordning for deltidsansatte som sikrer lørdagsfri etter en fireukersturnus.
   - En slik turnusordning må imidlertid ta hensyn til at det i deler av året vil være særskilte grunner til at turnusordningen ikke kan gjennomføres, for eksempel påske, mai-høytider, sommerferie og desember-salg.
   - Butikkene må sikres tilstrekkelig varefaglig og annen kompetanse også på lørdager.
   - Ordningen gjennomføres bare for ansatte som ønsker den.

3. Denne avtale gjelder fra 1. mai 2000 og inntil videre. Når det gjelder oppsigelse og revisjon, vises det til Hovedavtalens § 16 tredje ledd (en måneds varsel).

Oslo, den 14. april 2000

For A/S Vinmonopolet

Birger Grønsheim

For Funksjonærklubben i Vinmonopolet

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO 2026 - 2028

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 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 forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak», datert 28. januar 2026.

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
- Konkurranseevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing

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

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, i god tid 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 Spekterområdet 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 lavlønte 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 tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-dels-forhandlingene.

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 tjenestepensjonsordning 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 Spekterområdet 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 iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3–5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter iht. 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 opplæringa § 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 MV.

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 omsorgspenger dersom en arbeidstaker har kronisk syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet jf. folketrygdloven § 9-6, annet ledd.

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 iht. 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 (amming) 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. Vilkårene 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 forskuttert den femte ferieuken, jf. 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, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. 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 feriepenger 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 feriepenger.

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 feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. 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, jf. § 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, jf. 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 tillitsvalgtsarbeid, jf. hovedavtalen
§ 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, jf. 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, jf. 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 fratre 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.

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. Kompetanseutvikling og opplæring

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 eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til fag-, etter- og videreutdanning. 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 ansatte grupper.

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, 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 og ikke-diskriminering

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten, og undersøker om det finnes risiko for diskriminering. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1, og i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. Likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til hovedavtalens § 30, sjette 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. Ifølge 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 ifra 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. hovedavtalen § 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. Virksomheten skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med virksomhetens leverandør av tjenestepensjon og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

8. REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt II, 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 innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LOs 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 5. mars 2026.

9. OVERENSKOMSTENES IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2026 til og med 31. mars 2028, 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.

Arbeidsgiverforeningen Spekter	LO
Anne-Kari Bratten /s/	Henriette Jevnaker /s/

NOTATER

NOTATER

HK Norge

Adresse: Torggata 12, 0181 Oslo
Telefon: 23 06 11 80 • **E-post:** post@hk.no
hk.no