

Overenskomst

HK - AS Vinmonopolet

2024-2026

INNHALDSFORTEGNELSE

Del A	Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2024	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	6
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	9
1.13.	Velferdspermisjoner.....	9
1.14.	Betjening av særlig anstrengende kontormaskiner etc.	10
1.15.	Deltidsfunksjonærer	10
1.16.	Midlertidig ansettelse	10
2.	Lønn (ansiennitet, utbetaling, mv.).....	11
2.1.	Beregning av lønnsansiennitet for fast ansatte	11
2.2.	Bruk av netto og brutto lønnsatser	11
2.3.	Utbetaling av lønn.....	11
2.4.	Ekstraordinært lønnsforskudd	11
2.5.	Lønnstabeller og særlige tillegg	11
3.	Likestilling, mangfold og livsfasebehov	12
	Lønnsregulering pr. 01.04.2024	13
	Protokolltilførsel 1	13
	Utvalgsarbeid	13
	Lønnsregulativ 20 – pr. 01.04.2024.....	15
	Kontoransatte.....	15
	Lønnsregulativ 25 – pr. 01.04.2024.....	17
	Ekspeditør	17

Lønnsregulativ 26 – Pr. 01.04.2024	17
Ekspeditør med fagbrev	17
Lønnsregulativ 25 – pr. 01.04.2024.....	17
Nestledere uten fagbrev.....	17
Lønnsregulativ 26 – pr. 01.04.2024.....	19
Nestledere med fagbrev.....	19
Lønnsregulativ 25 – pr. 01.04.2024.....	20
Butikksjefer	20
Lønnsregulativ 98 - pr. 01.04.2024.....	21
Renholder	21
Lønnsregulativ 97 – pr. 01.04.2024.....	21
Renholder med fagbrev	21
Overenskomstens A-del mellom Spekter og LO Stat 2024 - 2026.....	23
I Overenskomstens omfang.....	23
II Gjennomføring av de lokale forhandlingene.....	23
III Lønns- og arbeidsvilkår.....	24
IV Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster	27
4.1. Innleie av arbeidstakere	29
4.1.2. Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter	29
4.1.3. Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter).....	29
4.2. Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger	30
4.3. Personvern og taushetsplikt	30
4.4. Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge	30
4.5. Bruk av vikarer	30
4.6. Andre forhold	30
4.7. Ansatte i vikarbyråer	31
5.1. Kompetanseoverføring	31
5.2. Kompetanseutvikling og opplæring	31
5.3. Etter – og videreutdanning	32
5.4. Realkompetanse.....	32
6.1. Likestilling og ikke-diskriminering	32
6.2. Seniorpolitikk	33

DEL A PROTOKOLL FRA DE INNLEDENDE FORHANDLINGENE OM OVERENSKOMSTREVISJON 2024

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 Stat og Spekter følges av partene.

0.2.1. UTØVELSE AV TILLITSVERVET

Funksjonærklubbenes ledere i Oslo, Bergen og Trondheim 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 i Oslo inntil 6 dagers fri med lønn pr. uke, i Bergen og Trondheim 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 vedkommende ansatte sitt medlemskap i Statens pensjonskasse, men slik at pensjons- og innskuddsgrunnlag settes lik den lønn som oppbæres 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.

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 66,- pr. time

Kl. 17.30 – kl. 20.15 kr 70,- pr. time

Ansatte som arbeider den 3. langdagen tilkommer et UB-tillegg på kr 100,- pr. time i tidsrommet 17.30 – 20.15.

Lørdag:

Kl. 06.00 – kl. 07.45 kr 66,- pr. time

Kl. 13.00 – kl. 15.00 kr 75,- pr. time

Kl. 15.00 – kl. 18.30 kr 90,- 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 2020.

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.

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 jevnlig 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.

1.4.4. 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.

- 1.4.5. 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.
- 1.4.6. 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 butikkens 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.
- 1.4.7. 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) Butikkekspeditorer 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,-.

1.4.8. 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 lørdagsfridordning som ikke er en del av overenskomsten og heller ikke har samme utløpstid. Særavtalen tas inn som vedlegg til overenskomsten.

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 avvirket, 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 110,-. 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 feriepengene 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 svangerskapsenger 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 fratras 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 2024-2026 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 gruppelevsforsegning 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 OMSORGSERMISSJON**

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.

1.11. 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 første-gangstjenesten. 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

Velferdspemisjoner 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. 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.

1.15. 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.

1.16. 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 utdanning 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. BRUK AV NETTO OG BRUTTO LØNNSATSER

Nettosatser anvendes, hvis ikke reglene for Statens pensjonskasse tilsier at bruttosatser skal anvendes.

2.3. UTBETALING AV LØNN

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

2.4. EKSTRAORDINÆRT LØNNSFORSKUDD

I ekstraordinære tilfeller kan arbeidstakeren få inntil én månedslønn utbetalt på forskudd. Ved husbygging eller betaling av boliginnskudd kan arbeidstakeren få inntil to måneders lønnsforskudd.

2.5. LØNNSTABELLER OG SÆRLIGE TILLEGG

2.5.1. 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.

2.5.2. Kompetansetillegg

Med virkning fra 1. april 2023 gis arbeidstakere med relevant fagbrev kr 20,- pr. time, ut over den lønnsklasse vedkommende er i, dette gjelder også butikksjefer.

Vinmonopolets kompetansesstige er likestilt med relevant fagbrev.

2.5.3. 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:

<u>1.</u>	<u>2.</u>	<u>3.</u>	<u>4.</u>	<u>5.</u>	<u>6.</u>	<u>7.</u>	<u>8. halvår</u>
	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 opplæring § 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 ansettelse, 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/ videreutdanning for seniorer skal være i samsvar med de muligheter øvrige medarbeidere har.

4. ARBEID VED SKJERMTERMINAL

Hva gjelder skjermarbeid vises til Forskrift av 15. desember 1994 nr. 1259 om arbeid ved dataskjerm.

LØNSREGULERING PR. 01.04.2024

Det gis et lønnstillegg på 5,1 % fra 1. april 2024 som inkluderer lønnstilleggene gitt i A-dels forhandlingene mellom Spekter og LO Stat. Lønnstillegget gis ikke til ansatte med individuell lønn som er tilsatt i bedriften 1. april 2024 eller senere.

PROTOKOLLTILFØRSEL 1

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

UTVALGSARBEID

Partene er enige om et utvalgsarbeid som skal se på virksomhetsrelatert realkompetanse. Arbeidet har sitt utspring i FKVs gjentatte krav om realkompetansetillegg. Utvalgsarbeidet starter senest 1. september 2024 med frist 1. mars 2025. Utvalgsarbeidet kan resultere i innføring av realkompetansetillegg i mellomoppgjøret 2025. Partene kan, hver for seg eller sammen, be om bistand fra de sentrale parter.

Oslo, 8. mai 2024

Overenskomsten er elektronisk godkjent.

Christopher Beckham /s/
HANDEL OG KONTOR I NORGE

Trond Idar Nilsen /s/
AS VINMONOPOLET

LØNNSREGULATIV 20 – PR. 01.04.2024

KONTORANSATTE

Ltr./Sats	Års-lønn	24	26	27	32	40	44	48	50	54	Ltr./Sats
2001	464 859	0									2001
2002	479 334	1	0								2002
2003	501 190	2	1	0							2003
2004	520 587			1							2004
2005	524 403				0						2005
2006	526 172	3	2								2006
2007	538 439			2							2007
2008	539 246				1	0					2008
2009	549 105		3								2009
2010	564 090	4					0				2010
2011	572 993			3	2						2011
2013	590 726							0			2013
2012	595 813		4			1					2012
2014	597 355				3		1				2014
2016	618 106					2					2016
2017	621 192						2	1	0		2017
2015	625 870			4							2015
2018	639 560				4						2018
2019	641 081					3					2019
2020	642 909						3	2			2020
2021	648 230								1	0	2021
2023	661 974							3			2023
2022	668 839					4					2022
2024	688 086						4				2024
2025	699 438								2	1	2025
2026	724 746							4			2026
2027	732 168									2	2027
2028	744 683								3		2028
2029	786 840									3	2029

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I AS VINMONOPOLET – HK 2024/2026

Ltr./ Sats	A 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	464 859	38 738,28	774,77	37 963,52	1 787,65	1 751,89	238,39	233,62	366,99	128,6	489,33	250,94
2002	479 334	39 944,49	798,89	39 145,60	1 843,31	1 806,44	245,81	240,9	378,42	132,61	504,56	258,75
2003	501 190	41 765,87	835,32	40 930,56	1 927,36	1 888,81	257,02	251,88	395,68	138,66	527,57	270,55
2004	520 587	43 382,24	867,64	42 514,60	2 001,95	1 961,91	266,97	261,63	410,99	144,02	547,99	281,02
2005	524 403	43 700,29	874,01	42 826,28	2 016,63	1 976,29	268,92	263,55	414	145,08	552	283,08
2006	526 172	43 847,64	876,95	42 970,69	2 023,43	1 982,96	269,83	264,44	415,4	145,57	553,86	284,03
2007	538 439	44 869,89	897,4	43 972,49	2 070,60	2 029,19	276,12	270,6	425,08	148,96	566,78	290,66
2008	539 246	44 937,20	898,74	44 038,46	2 073,71	2 032,23	276,54	271,01	425,72	149,18	567,63	291,09
2009	549 105	45 758,73	915,17	44 843,55	2 111,62	2 069,38	281,59	275,96	433,5	151,91	578	296,41
2010	564 090	47 007,48	940,15	46 067,33	2 169,24	2 125,86	289,28	283,49	445,33	156,06	593,78	304,5
2011	572 993	47 749,45	954,99	46 794,47	2 203,48	2 159,41	293,84	287,97	452,36	158,52	603,15	309,31
2013	590 726	49 227,18	984,54	48 242,64	2 271,67	2 226,24	302,94	296,88	466,36	163,43	621,82	318,88
2012	595 813	49 651,10	993,02	48 658,08	2 291,24	2 245,41	305,55	299,43	470,38	164,83	627,17	321,63
2014	597 355	49 779,60	995,59	48 784,01	2 297,17	2 251,22	306,34	300,21	471,6	165,26	628,79	322,46
2016	618 106	51 508,87	1 030,18	50 478,69	2 376,97	2 329,43	316,98	310,64	487,98	171	650,64	333,66
2017	621 192	51 766,04	1 035,32	50 730,72	2 388,83	2 341,06	318,56	312,19	490,42	171,85	653,89	335,33
2015	625 870	52 155,83	1 043,12	51 112,72	2 406,82	2 358,69	320,96	314,54	494,11	173,15	658,81	337,85
2018	639 560	53 296,64	1 065,93	52 230,71	2 459,47	2 410,28	327,98	321,42	504,92	176,94	673,22	345,24
2019	641 081	53 423,44	1 068,47	52 354,97	2 465,32	2 416,01	328,76	322,18	506,12	177,36	674,82	346,06
2020	642 909	53 575,76	1 071,52	52 504,24	2 472,35	2 422,90	329,7	323,1	507,56	177,86	676,75	347,05
2021	648 230	54 019,17	1 080,38	52 938,79	2 492,81	2 442,95	332,43	325,78	511,76	179,33	682,35	349,92
2023	661 974	55 164,50	1 103,29	54 061,21	2 545,66	2 494,75	339,47	332,68	522,61	183,14	696,81	357,34
2022	668 839	55 736,59	1 114,73	54 621,85	2 572,06	2 520,62	342,99	336,13	528,03	185,04	704,04	361,05
2024	688 086	57 340,49	1 146,81	56 193,68	2 646,08	2 593,16	352,86	345,81	543,23	190,36	724,3	371,44
2025	699 438	58 286,49	1 165,73	57 120,76	2 689,73	2 635,94	358,69	351,51	552,19	193,5	736,25	377,56
2026	724 746	60 395,52	1 207,91	59 187,61	2 787,06	2 731,32	371,66	364,23	572,17	200,5	762,89	391,23
2027	732 168	61 014,00	1 220,28	59 793,72	2 815,60	2 759,29	375,47	367,96	578,03	202,56	770,7	395,23
2028	744 683	62 056,90	1 241,14	60 815,76	2 863,72	2 806,45	381,89	374,25	587,91	206,02	783,88	401,99
2029	786 840	65 570,01	1 311,40	64 258,61	3 025,84	2 965,33	403,51	395,44	621,19	217,68	828,25	424,74

LØNNSREGULATIV 25 – PR. 01.04.2024

EKSPEDITØR

Ltr./ Sats	Årslønn	28 B	Ltr./ Sats
2501	513 240	0	2501
2503	527 382	1	2503
2504	544 506	2	2504
2506	573 867	3	2506
2507	608 403	4	2507

LØNNSREGULATIV 26 – PR. 01.04.2024

EKSPEDITØR MED FAGBREV

Ltr./ Sats	Årslønn	28 B	Ltr./ Sats
2601	552 240	0	2601
2603	566 381	1	2603
2604	583 507	2	2604
2606	612 867	3	2606
2607	647 403	4	2607

LØNNSREGULATIV 25 – PR. 01.04.2024

NESTLEDERE UTEN FAGBREV

Litergrense fra 0 til 399 999			
Ltr./ Sats	44 B	Årslønn	Ltr./ Sats
2502	0	524 101	2502
2505	1	571 878	2505
2508	2	601 249	2508
2509	3	622 494	2509
2510	4	656 490	2510

Litergrense fra 400 000 til 499 999			
Ltr./ Sats	45 B	Årslønn	Ltr./ Sats
2540	0	529 092	2540
2541	1	576 870	2541
2542	2	606 240	2542
2543	3	627 485	2543
2544	4	661 515	2544

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I AS VINMONOPOLET – HK 2024/2026

Littergrense fra 500 000 til 599 999				
Ltr./ Sats	46 B	Årslønn		Ltr./ Sats
2545	0	534 083		2545
2546	1	581 861		2546
2547	2	611 231		2547
2548	3	632 476		2548
2549	4	666 539		2549

Littergrense fra 600 000 til 699 999				
Ltr./ Sats	47 B	Årslønn		Ltr./ Sats
2550	0	539 074		2550
2551	1	586 852		2551
2552	2	616 222		2552
2553	3	637 467		2553
2554	4	671 563		2554

Littergrense fra 700 000 til 799 999				
Ltr./ Sats	48 B	Årslønn		Ltr./ Sats
2555	0	544 065		2555
2556	1	591 843		2556
2557	2	621 213		2557
2558	3	642 459		2558
2559	4	676 588		2559

Littergrense fra 800 000 til 899 999				
Ltr./ Sats	49 B	Årslønn		Ltr./ Sats
2560	0	549 056		2560
2561	1	596 834		2561
2562	2	626 205		2562
2563	3	647 450		2563
2564	4	681 612		2564

Littergrense fra 900 000 til 999 999				
Ltr./ Sats	50 B	Årslønn		Ltr./ Sats
2565	0	554 048		2565
2566	1	601 825		2566
2567	2	631 196		2567
2568	3	652 441		2568
2569	4	686 636		2569

Littergrense over 1 000*				
Ltr./ Sats	51 B	Årslønn		Ltr./ Sats
2570	0	559 039		2570
2571	1	606 816		2571
2572	2	636 187		2572
2573	3	657 432		2573
2574	4	691 661		2574

LØNNSREGULATIV 26 – PR. 01.04.2024

NESTLEDERE MED FAGBREV

Løtergrense fra 0 til 399 999					
Ltr./ Sats	44 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2602	0	39 000		563 101	2602
2605	1	39 000		610 878	2605
2608	2	39 000		640 249	2608
2609	3	39 000		661 494	2609
2610	4	39 000		695 490	2610

Løtergrense fra 400 000 til 499 999					
Ltr./ Sats	45 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2640	0	39 000		568 092	2640
2641	1	39 000		615 870	2641
2642	2	39 000		645 240	2642
2643	3	39 000		666 485	2643
2644	4	39 000		700 515	2644

Løtergrense fra 500 000 til 599 999					
Ltr./ Sats	46 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2645	0	39 000		573 083	2645
2646	1	39 000		620 861	2646
2647	2	39 000		650 231	2647
2648	3	39 000		671 476	2648
2649	4	39 000		705 539	2649

Løtergrense fra 600 000 til 699 999					
Ltr./ Sats	47 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2650	0	39 000		578 074	2650
2651	1	39 000		625 852	2651
2652	2	39 000		655 222	2652
2653	3	39 000		676 467	2653
2654	4	39 000		710 563	2654

Løtergrense fra 700 000 til 799 999					
Ltr./ Sats	48 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2655	0	39 000		583 065	2655
2656	1	39 000		630 843	2656
2657	2	39 000		660 213	2657
2658	3	39 000		681 459	2658
2659	4	39 000		715 588	2659

Litergrense fra 800 000 til 899 999					
Ltr./ Sats	49 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2660	0	39 000		588 056	2660
2661	1	39 000		635 834	2661
2662	2	39 000		665 205	2662
2663	3	39 000		686 450	2663
2664	4	39 000		720 612	2664

Litergrense fra 900 000 til 999 999					
Ltr./ Sats	50 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2665	0	39 000		593 048	2665
2666	1	39 000		640 825	2666
2667	2	39 000		670 196	2667
2668	3	39 000		691 441	2668
2669	4	39 000		725 636	2669

Litergrense over 1 000'					
Ltr./ Sats	51 B	Komp-tillegg		Årslønn m/komp-tillegg	Ltr./ Sats
2670	0	39 000		598 039	2670
2671	1	39 000		645 816	2671
2672	2	39 000		675 187	2672
2673	3	39 000		696 432	2673
2674	4	39 000		730 661	2674

LØNNSREGULATIV 25 – PR. 01.04.2024

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	690 454		0											
2522	728 139			0										
2523	762 204				0									
2524	797 226					0								
2525	814 736						0							
2526	839 235							0						
2527	856 698								0					
2528	874 263									0				
2529	915 364										0			
2530	935 786											0		
2531	972 511												0	
2532	1 008 888													0

Litergrenser (inntil):

40' 140' 200' 300' 400' 500' 600' 700' 800' 900' 1000' 2000'

LØNNSREGULATIV 98 - PR. 01.04.2024

RENHOLDER

Lønns-trinn	Årslønn	Månedslønn 100 %	Pensjon 2 %	Månedslønn 98 %	Time-lønn 100 %	Time-lønn 98 %	Antall tillegg	Lønns-trinn
1	426 713	35 559,45	711,19	34 848,26	218,83	214,4 5	0	1
2	454 666	37 888,87	757,78	37 131,09	233,16	228,5 232,5 9	1	2
3	462 816	38 568,00	771,36	37 796,64	237,34	243,3 2	2	3
4	484 153	40 346,07	806,92	39 539,15	248,28	255,1 4	3	4
5	507 672	42 306,03	846,12	41 459,91	260,34		4	5

Pensjon avrundes ned til nærmeste 10. øring.

LØNNSREGULATIV 97 – PR. 01.04.2024

RENHOLDER MED FAGBREV

Lønns-trinn	Års-lønn	Månedslønn 100 %	Pensjon 2 %	Månedslønn 98 %	Time-lønn 100 %	Time-lønn 98 %	Antall tillegg	Lønns-trinn
1	465 713	38 809,45	776,19	38 033,26	238,83	234,0 5	0	1
2	493 666	41 138,87	822,78	40 316,09	253,16	248,1 252,1 9	1	2
3	501 816	41 818,00	836,36	40 981,64	257,34	262,9 2	2	3
4	523 153	43 596,07	871,92	42 724,15	268,28	274,7 4	3	4
5	546 672	45 556,03	911,12	44 644,91	280,34		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 deltidansatte gjelder dessuten:

- Samtlige butikker skal forsøke å bygge inn en fridagsordning for deltidansatte som sikrer lørdagsfri etter en fireukerturnus.
- 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.

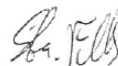
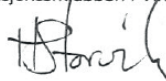
3. Denne avtale gjelder fra 1. mai 2000 og inntil videre. Når det gjelder oppsigelse og revisjon, vises det til Hovedavtalens § 16 tredje ledd (en måneds varsel).

Oslo, den 14. april 2000

For A/S Vinmonopolet



For Funksjonærklubben i Vinmonopolet



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

I OVERENSKOMSTENS OMFANG

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

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. GENERELT

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

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til «Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak», datert 11.november 2021.

2. DE LOKALE FORHANDLINGENE

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

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

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene 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 offentliglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/like lønn 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, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdløven, 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. folketrygdløven § 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. folketrygdløven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

b) Lønn ved omsorgspermisjon

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

c) Lønn ved fri til amming

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

d) Lønn ved repetisjonsøvelse

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

e) Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. GRUPPELIVSFORSIKRING

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. 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 forskuttet 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 feriepengegrønnet, 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 feriepengene.

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 (bemanningsevirsomheter)

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

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

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

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

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

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

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

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, 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 entrepriseliggende 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 fremtiden
- 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 redegjøringsplikten, 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 kvinnelederte 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 inntektsskjelvenhet 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 likestillings synspunkt 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 kvinnelederte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

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

6.2. Seniorpolitikk

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

7. TJENESTEPENSJON

Spekters medlemsvirksomheter skal ha tjenestepensjonsordning.

8. REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR

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

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

Merknad:

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

9. OVERENSKOMSTENES IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

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

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

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Anne-Kari Bratten /s/

LO Stat

Lise Olsen /s/

NOTATER

NOTATER



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