

INNHALDSFORTEGNELSE

Del A	Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2018 .....	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.	Velferdspolisjoner.....	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 lønnssetser .....	11
2.3.	Utbetaling av lønn.....	11
2.4.	Ekstraordinært lønnforskudd .....	11
2.5.	Lønnstabeller og særlige tillegg .....	11
3.	Likestilling .....	12
4.	Arbeid ved skjermterminal .....	13
	Lønnsregulering pr. 01.04.2018 .....	13
	Protokolltilførsel 1 .....	13
	Partssammensatt utvalg .....	13
	Lønnsregulativ 20 – Pr. 01.04.2018 .....	14
	Kontoransatte.....	14

Lønnsregulativ 25 – Pr. 01.04.2018 .....	16
Ekspeditor og nestleder .....	16
Ekspeditor og nestleder med fagbrev .....	16
Butikksjef .....	16
Lønnsregulativ 98 – Pr. 01.04.2018 .....	17
Rengjøringsassistenter .....	17
Årslønn deltider med fagbrevtillegg pr. 01.04.2018.....	17
Lokal avtale om lørdagsfriordning .....	18
Overenskomstens A-del mellom Spekter og LO Stat 2018-2020.....	19
I    Overenskomstens omfang .....	19
II   Gjennomføring av de lokale forhandlingene .....	19
1.    Generelt .....	19
2.    De lokale forhandlingene .....	19
3.    Andre forhold .....	20
III  Lønns- og arbeidsvilkår.....	20
1.    Lærlingelønn .....	20
2.    Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel mv. ....	21
3.    Gruppelivsforsikring .....	22
4.    Prøvetid og oppsigelse .....	22
IV   Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster .....	22
1.    Avtalefestet pensjon (AFP).....	22
2.    Avtalefestet ferie .....	22
3.    Fjernarbeid/hjemmekontor.....	23
4.    Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.....	23
5.    Fagopplæring og etter- og videreutdanning .....	26
6.    Likestilling, mangfold-og livsfasebehov .....	27
7.    Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår.....	28
8.    Overenskomstenes ikrafttreden og varighet.....	29

**DEL A PROTOKOLL FRA DE INNLEDENDE FORHANDLINGENE OM  
OVERENSKOMSTREVISJON 2018**

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**

Funksjonærklubbens 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 arbeidsteden 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 arbeidstakere 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.

#### 1.4. ARBEIDSTID

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

- 1.4.2. For butikkpersonalet og kundesenteret 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 32,- pr. time

Kl. 17.30 – kl. 20.15           kr 60,- pr. time                    fra 01.09.2018           kr 65,- 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 32,- pr. time

Kl. 13.00 – kl. 16.30           kr 56,- pr. time                    fra 01.09.2018           kr 66,- pr. time

Kl. 16.30 – 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 2012.

- 1.4.3. 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 jevnligge 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 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.

- 1.4.7. 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) Ansatte som blir oppringt og møter på jobb samme dag får betalt 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 lørdagsfriordning 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 overtidarbeid de fem første virkedager i uken gis det et tillegg på 50 % av ordinær timelønn. Tillegget økes til 100 % for overtidarbeid mellom kl. 2000 og kl. 0600. Det gis også 100 % tillegg for overtidarbeid 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 overtidarbeid 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 overtidarbeidet 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 overtidarbeid betales for minst to timer overtid. Dette gjelder ikke overtidarbeid i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.
- 1.6. **MIDDAGSPENGER**
- 1.6.1. Ved overtidarbeid hvor arbeidstiden og overtid til sammen utgjør 11 timer eller mer, betales det middagspenger med kr 85,-. Beløpet er likevel begrenset til takseringsreglens sats for slik godtgjørelse.
- 1.6.2. Ved overtidarbeid på lørdager betales middagspenger når overtidarbeidet varer mer enn tre timer i tillegg til bedriftens vanlige arbeidstid.
- 1.6.3. Ved overtidarbeid på helligdager og høytidsdager betales middagspenger når overtidarbeidet 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 sykepenger, foreldrepenger eller svangerskapsenger 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-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 2018 - 2020 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.

**1.10. 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.

1.11. **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. **VELFERDSPERMISSJONER**

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. halvdagsansatte).

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 tallmessige 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 ansiennitetstilleggDeretter 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. august 2010 gis arbeidstakere med relevant fagbrev kr 11,- pr. time, fra 01.09.2018 kr 14,- per time, ut over den lønnsklasse vedkommende er i, dette gjelder også butikksjefer.

Vinmonopolets kompetansesestige 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

3.1. Partene er enige om å fortsette arbeidet med å tilrettelegge forholdene, slik at kvinner og menn gis like muligheter. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, lik lønn for kvinner og menn i samme stilling, forfremmelser, og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

3.2. 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.

3.3. 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.

#### **4. ARBEID VED SKJERMTERMINAL**

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

#### **LØNNSREGULERING PR. 01.04.2018**

Det gis et lønnstillegg på 3,0% med virkning fra 1. april 2018 (som inkluderer lønnstillegget gitt i A-dels forhandlingene mellom Spekter og LO Stat).

#### **PROTOKOLLTILFØRSEL 1**

Overenskomsten kan endres i perioden dersom partene er enige om det.

#### **PARTSSAMMENSATT UTVALG**

- A. Vedr. ufrivillig deltid, jf. krav til § 1.15 og Fafor rapporten fra 7. mai 2015. Utvalget skal bl.a. vurdere forslaget om 15 timers minimumskontrakt. Utvalget skal være ferdig til 1. mars 2019.
- B. Vedr. stedfortredertjeneste, jf. krav til § 1.3 – mellom de lokale parter. Utvalget skal være ferdig til 1. mars 2019.
- C. Vedr. forenkling av lønns- og kompensasjonssystem, med hensikt å forenkle egne ordninger slik at det bl.a. minsker risiko for feil, forenkler administrasjon og øker standardiseringsgraden. Dette skal ikke medføre kutt i kompensasjon til ansatte.

Oslo, juni 2018

AS VINMONOPOLET

Kirsti Christie /s/

HANDEL OG KONTOR I NORGE

Christopher Ray Beckham /s/

LO STAT

Øystein Gudbrands /s/

**LØNNSREGULATIV 20 – PR. 01.04.2018**

**KONTORANSATTE**

Ltr./ Sats	Årslønn	24	26	27	32	40	44	48	50	54	Ltr./ Sats
2001	372 915	0									2001
2002	384 527	1	0								2002
2003	402 060	2	1	0							2003
2004	417 620			1							2004
2005	420 682				0						2005
2006	422 100	3	2								2006
2007	431 941			2							2007
2008	432 589				1	0					2008
2009	440 498		3								2009
2010	449 528	4					0				2010
2011	459 661			3	2						2011
2013	473 887							0			2013
2012	474 808		4			1					2012
2014	479 205				3		1				2014
2016	495 851					2					2016
2017	498 327						2	1	0		2017
2015	498 761			4							2015
2018	509 670				4						2018
2019	514 282					3					2019
2020	515 748						3	2			2020
2021	520 017								1	0	2021
2023	531 042							3			2023
2022	533 003					4					2022
2024	548 341						4				2024
2025	561 096								2	1	2025
2026	577 556							4			2026
2027	587 353									2	2027
2028	597 392								3		2028
2029	631 211									3	2029

OVERENSKOMST FOR ANSATTE I AS VINMONOPOLET – HK 2018/2020

Ltr./ Sats	Årslønn	Månedslønn 100 %	Pensjon 2 %	Månedslønn 98 %	Daglønn		Timelønn		Overtid 50 %		Overtid 100 %	
					100 %	98 %	37.5 T	37.5 T	37.5 T	37.3 T	37.3 T	37.5 T
							100 %	98 %	100 %	Till.	100 %	Till.
2001	372 915	31 076,25	621,53	30 454,73	1 434,07	1 405,39	191,24	187,41	294,41	103,17	392,54	201,30
2002	384 527	32 043,89	640,88	31 403,01	1 478,72	1 449,15	197,19	193,25	303,57	106,38	404,76	207,57
2003	402 060	33 505,02	670,10	32 834,92	1 546,15	1 515,22	206,18	202,06	317,42	111,23	423,22	217,04
2004	417 620	34 801,69	696,03	34 105,65	1 605,98	1 573,86	214,16	209,88	329,70	115,54	439,60	225,44
2005	420 682	35 056,83	701,14	34 355,69	1 617,76	1 585,40	215,73	211,42	332,12	116,38	442,82	227,09
2006	422 100	35 175,04	703,50	34 471,54	1 623,21	1 590,75	216,46	212,13	333,24	116,78	444,32	227,85
2007	431 941	35 995,09	719,90	35 275,19	1 661,06	1 627,84	221,51	217,08	341,01	119,50	454,67	233,17
2008	432 589	36 049,09	720,98	35 328,11	1 663,55	1 630,28	221,84	217,40	341,52	119,68	455,36	233,52
2009	440 498	36 708,13	734,16	35 973,96	1 693,96	1 660,08	225,90	221,38	347,76	121,87	463,68	237,79
2010	449 528	37 460,64	749,21	36 711,42	1 728,69	1 694,11	230,53	225,92	354,89	124,36	473,19	242,66
2011	459 661	38 305,11	766,10	37 539,01	1 767,66	1 732,30	235,72	231,01	362,89	127,17	483,85	248,13
2013	473 887	39 490,56	789,81	38 700,75	1 822,36	1 785,91	243,02	238,16	374,12	131,10	498,83	255,81
2012	474 808	39 567,36	791,35	38 776,01	1 825,90	1 789,39	243,49	238,62	374,85	131,36	499,80	256,31
2014	479 205	39 933,72	798,67	39 135,04	1 842,81	1 805,95	245,75	240,83	378,32	132,57	504,43	258,68
2016	495 851	41 320,95	826,42	40 494,53	1 906,83	1 868,69	254,28	249,20	391,46	137,18	521,95	267,67
2017	498 327	41 527,26	830,55	40 696,71	1 916,35	1 878,02	255,55	250,44	393,42	137,86	524,55	269,00
2015	498 761	41 563,40	831,27	40 732,13	1 918,02	1 879,66	255,77	250,66	393,76	137,98	525,01	269,24
2018	509 670	42 472,52	849,45	41 623,07	1 959,97	1 920,77	261,37	256,14	402,37	141,00	536,49	275,13
2019	514 282	42 856,84	857,14	41 999,70	1 977,70	1 938,15	263,73	258,46	406,01	142,28	541,35	277,62
2020	515 748	42 979,03	859,58	42 119,45	1 983,34	1 943,68	264,49	259,20	407,17	142,68	542,89	278,41
2021	520 017	43 334,74	866,69	42 468,05	1 999,76	1 959,76	266,68	261,34	410,54	143,86	547,39	280,71
2023	531 042	44 253,54	885,07	43 368,47	2 042,16	2 001,31	272,33	266,88	419,24	146,91	558,99	286,66
2022	533 003	44 416,93	888,34	43 528,59	2 049,70	2 008,70	273,33	267,87	420,79	147,46	561,06	287,72
2024	548 341	45 695,10	913,90	44 781,19	2 108,68	2 066,51	281,20	275,58	432,90	151,70	577,20	296,00
2025	561 096	46 758,03	935,16	45 822,87	2 157,73	2 114,58	287,74	281,99	442,97	155,23	590,63	302,89
2026	577 556	48 129,67	962,59	47 167,08	2 221,03	2 176,61	296,18	290,26	455,97	159,78	607,95	311,77
2027	587 353	48 946,07	978,92	47 967,15	2 258,70	2 213,53	301,21	295,18	463,70	162,49	618,27	317,06
2028	597 392	49 782,69	995,65	48 787,04	2 297,31	2 251,36	306,36	300,23	471,63	165,27	628,83	322,48
2029	631 211	52 600,94	1 052,02	51 548,92	2 427,36	2 378,82	323,70	317,22	498,32	174,63	664,43	340,73

**LØNNSREGULATIV 25 – PR. 01.04.2018**

**EKSPEDITØR OG NESTLEDER**

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	Ltr./ Sats
2501	411 727	0													2501
2503	423 071	1													2503
2504	436 809	2													2504
2506	460 362	3													2506
2507	484 841	4													2507
2521	552 132		0												2521
2522	582 267			0											2522
2523	609 509				0										2523
2524	637 514					0									2524
2525	651 516						0								2525
2526	671 107							0							2526
2527	685 072								0						2527
2528	699 118									0					2528
2529	731 986										0				2529
2530	748 316											0			2530
2531	777 683												0		2531
2532	806 773													0	2532

Litergrenser  
(inntil):

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

**EKSPEDITØR OG NESTLEDER MED FAGBREV**

Ltr./ Sats	Årslønn	Årslønn	28 B					Ltr./ Sats
2601	421 184	433 176	0					2601
2603	432 198	444 521	1					2603
2604	445 536	458 259	2					2604
2606	468 403	481 812	3					2606
2607	492 170	506 292	4					2607

**BUTIKKSJEF**

Ltr./ Sats	Årslønn	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	Ltr./ Sats
2521	552 132		0												2521
2522	582 267			0											2522
2523	609 509				0										2523
2524	637 514					0									2524
2525	651 516						0								2525
2526	671 107							0							2526
2527	685 072								0						2527
2528	699 118									0					2528
2529	731 986										0				2529
2530	748 316											0			2530
2531	777 683												0		2531
2532	806 773													0	2532

Litergrenser  
(inntil):

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



**LØNNSREGULATIV 98 – PR. 01.04.2018****RENGJØRINGSASSISTENTER**

Lønns-trinn	Årslønn	Månedslønn 100 %	Pensjon 2 %	Månedslønn 98 %	Timelønn 100 %	Timelønn 98 %	Antall tillegg	Lønns-trinn
1	342314	28 526,16	570,52	27 955,63	175,55	172,03	0	1
2	364738	30 394,84	607,90	29 786,95	187,05	183,30	1	2
3	371276	30 939,65	618,79	30 320,86	190,40	186,59	2	3
4	388392	32 366,04	647,32	31 718,72	199,18	195,19	3	4
5	404568	33 714,01	674,28	33 039,73	207,47	203,32	4	5

Pensjon avrundes ned til nærmeste 10. øring.

**ÅRSLØNN DELTIDER MED FAGBREVILLÈGG PR. 01.04.2018**

D-timer	Arb.-%	2601		2603		2604		2606		2607	
		Lkl. 28.0	Lkl. 28.1	Lkl. 28.2	Lkl. 28.3	Lkl. 28.4	Lkl. 28.5	Lkl. 28.6	Lkl. 28.7		
4,00	10,67	kr 46 220	kr 47 430	kr 48 896	kr 51 409	kr 54 021					
5,00	13,33	kr 57 742	kr 59 255	kr 61 086	kr 64 226	kr 67 489					
6,00	16,00	kr 69 308	kr 71 123	kr 73 321	kr 77 090	kr 81 007					
7,00	18,67	kr 80 874	kr 82 992	kr 85 557	kr 89 954	kr 94 525					
8,00	21,33	kr 92 396	kr 94 816	kr 97 747	kr 102 770	kr 107 992					
9,00	24,00	kr 103 962	kr 106 685	kr 109 982	kr 115 635	kr 121 510					
10,00	26,67	kr 115 528	kr 118 554	kr 122 218	kr 128 499	kr 135 028					
11,00	29,33	kr 127 051	kr 130 378	kr 134 407	kr 141 315	kr 148 495					
12,00	32,00	kr 138 616	kr 142 247	kr 146 643	kr 154 180	kr 162 013					
13,00	34,67	kr 150 182	kr 154 115	kr 158 878	kr 167 044	kr 175 531					
14,00	37,33	kr 161 705	kr 165 940	kr 171 068	kr 179 860	kr 188 999					
15,00	40,00	kr 173 270	kr 177 808	kr 183 304	kr 192 725	kr 202 517					
16,00	42,67	kr 184 836	kr 189 677	kr 195 539	kr 205 589	kr 216 035					
17,00	45,33	kr 196 359	kr 201 501	kr 207 729	kr 218 405	kr 229 502					
17,50	46,67	kr 202 163	kr 207 458	kr 213 869	kr 224 862	kr 236 286					
18,00	48,00	kr 207 924	kr 213 370	kr 219 964	kr 231 270	kr 243 020					
18,75	50,00	kr 216 588	kr 222 261	kr 229 130	kr 240 906	kr 253 146					
19,00	50,67	kr 219 490	kr 225 239	kr 232 200	kr 244 134	kr 256 538					
20,00	53,33	kr 231 013	kr 237 063	kr 244 390	kr 256 950	kr 270 006					
21,00	56,00	kr 242 579	kr 248 932	kr 256 625	kr 269 815	kr 283 524					
22,00	58,67	kr 254 144	kr 260 800	kr 268 861	kr 282 679	kr 297 042					
22,50	60,00	kr 259 906	kr 266 713	kr 274 955	kr 289 087	kr 303 775					
23,00	61,33	kr 265 667	kr 272 625	kr 281 050	kr 295 495	kr 310 509					
24,00	64,00	kr 277 233	kr 284 493	kr 293 286	kr 308 360	kr 324 027					
25,00	66,67	kr 288 798	kr 296 362	kr 305 521	kr 321 224	kr 337 545					
26,00	69,33	kr 300 321	kr 308 186	kr 317 711	kr 334 040	kr 351 012					
27,00	72,00	kr 311 887	kr 320 055	kr 329 946	kr 346 905	kr 364 530					
28,00	74,67	kr 323 453	kr 331 924	kr 342 182	kr 359 769	kr 378 048					
29,00	77,33	kr 334 975	kr 343 748	kr 354 372	kr 372 585	kr 391 516					
30,00	80,00	kr 346 541	kr 355 617	kr 366 607	kr 385 450	kr 405 034					
33,50	89,33	kr 386 956	kr 397 091	kr 409 363	kr 430 403	kr 452 271					
37,5	100,00	kr 433 176	kr 444 521	kr 458 259	kr 481 812	kr 506 292					

**LOKAL AVTALE OM LØRDAGSFRIORDNING**

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.

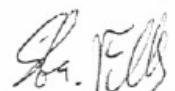
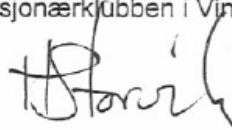
3. Denne avtale gjelder fra 1. mai 2000 og inntil videre. Når det gjelder oppsigelse og revisjon, vises det til Hovedavtalens § 16 tredje ledd (en måneds varsel).

Oslo, den 14. april 2000

For A/S Vinmonopolet



For Funksjonærklubben i Vinmonopolet



## OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT 2018-2020

### 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 Stat tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetakene vises til "Avtale om forhandlings-system i overenskomstområde helseforetak", datert 14. desember 2017.

#### 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 aktivt skal bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/ lønns-data 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 Spekter området 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/likelønn og hensynet til 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 tjenstepensjon 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 tjenstepensjonsordning 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 Spekter-området 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
				30	40	50	80 %
		skole					

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den vidaregåande 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 vidaregående 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 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 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.*

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. 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 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn 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.

### **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)**

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.

### **2. AVTALEFESTET FERIE**

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. 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 fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. 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 feriepenge 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 feriepengen.

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 feriepengen.

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.

### **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 tillitsvalgsarbeid, jf. HA § 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 entrepriseligende 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 fratrukket 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 Fag – og yrkesopplæring**

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 mv
- 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 legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. 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 ansattegrupper.

#### 5.4 **Realkompetanse**

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring. 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.

#### 6.1 **Likestilling mellom kjønnene**

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1a. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde 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. I følge 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 i fra 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. HA § 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. 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. IV 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlings-tidspunktet 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 Nettbuss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført i.h.t. protokoll datert 19. februar 2018.*

*Det kan ved mellomoppgjøret 2019 forhandles om tilpasninger i overenskomstene som følge av eventuell implementering av ny offentlig tjenestepensjon.*

## **8. OVERENSKOMSTENES IKRAFTTREDEN OG VARIGHET**

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2018 til og med 31. mars 2020, 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-Karin Bratten /s/

LO Stat

Eivind Gran /s/

## NOTATER

## NOTATER

## NOTATER