

Overenskomst

1. april 2018 til 31. mars 2018

mellom

AS Vinmonopolet og Arbeidsgiverforeningen Spekter

på den ene side

og

Delta i Vinmonopolet og YS Spekter

på den annen side

DEL B

OVERENSKOMSTENS OMFANG

Overenskomsten gjelder for de arbeidstakere som er medlemmer av Delta-foreningen i AS Vinmonopolet. Den gjelder likevel ikke for administrerende direktør og de som rapporterer til administrerende direktør.

HOVEDAVTALEN (HA)

Hovedavtalen mellom YS - Spekter og Spekter (HA) er del I av overenskomsten.

I samsvar med HAS S 45 inngås det særavtale om tillitsvalgtes rettigheter.

1. FAST ANSATTE ARBEIDSTAKERE, HELTID/DELTID

1.1 Ansettelse — fratreden - helsekontroll

- 1.1.1 Ved alle nyansettelser skal det være en prøvetid i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.
- 1.1.2 Faste ansatte som ønsker det skal ha rett til en årlig helsekontroll på bedriftens regning, begrenset oppad til egenandelen hos allmennpraktiserende lege med kommunalt tilskudd.
- 1.1.3 Arbeidstakere i stillinger som omfattes av overenskomsten, ansettes med 3 - tre måneders gjensidig oppsigelsesfrist, men slik at den gjensidige oppsigelsesfrist i prøvetiden er 1 - én - måned. Se ellers Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

1.2 Krav om endringer i arbeidstakers lønn

Hvis foreningen, mener at en arbeidstaker, eventuelt gjennom et lengte tidsrom, er tillagt arbeid som betinger høyere lønn, kan dette tas opp i tariffperioden.

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 % av et arbeidsår gis lønn i perioden i samsvar med butikkens literintervall.
Ovennevnte innebærer at det er et vilkår for å få stedfortredergodtgjørelse 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 Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 37 timer og 30 min. Pf. uke eksklusiv spisepause.

1.4.2 For butikkansatte skal arbeidstiden ordinært ligge mellom kl. 07.45 og kl. 18.15. 3 dager hver uke samt siste uke før jul, kan det arbeides utenom den ordinære arbeidstid mot at det betales tillegg for ubekvem arbeidstid (UB):

Mandag til fredag:

1<1. 06.00 - Id. 07.45	kr 32,- pr time	
1<1. 17.30 - kl. 20.15	kr 60,- pr time	fra 01.09.2018 kr 65,- pr. time

Lørdag:

1<1. 06.00 - 07.45	kr 32,- pr time	
1<1. 13.00 - 16.30	kr 56,- pr time	fra 01.09.2018 kr 66,- pr. time
1<1. 16.30 - 18.30	kr 90,- pr. time	

Ansatte som arbeider den 3. langdagen, tilkommer et ub-tillegg på kr 100,- pr. time i tidsrommet kl. 17.30 — Id. 20.15.

Det utbetales ikke UB-tillegg og overtidstillegg samtidig.

1.4.3 Det kan pålegges å arbeide på påske-, pinse-, jul - og nyttårsaften mot overtidstillegg.

1.4.4 Det gis fri 4 kompensasjonsdager som tas ut etter drøftelser med den enkelte.

- 1.4.5. For enkelte stillinger kan ledelsen etter drøfting med tillitsvalgte bestemme en annen inndeling av arbeidstiden enn den vanlige.

Arbeidsdagen for den enkelte arbeidstaker skal ikke deles opp. Dette gjelder imidlertid ikke i forhold til betalt vareprøving, informasjonsmøte eller lignende, eller hvor arbeidstakeren har flere kontrakter, for eksempel som deltidsekspeditor og renholder.

Bestemmelsene om arbeidstidens lengde og fordeling, kommer ikke til anvendelse for butikksjefer. For ansatte på kontor kommer de til anvendelse etter bedriftens alminnelige praksis.

- 1.4.6. Ved deltakelse i kurs arrangert av Vinmonopolet skal kursdeltakerne ha full kompensasjon for den daglige kurstid, selv om deltakeren har fridag eller kontrakts dag pålydende færre timer. Kompensasjonen er begrenset oppad til lønn for 7,5 timer pr. dag.

- 1.4.7. Heltidsansatte i butikkene har rett til fri hver andre lørdag, og hver andre mandag. Fridagene skal innarbeides og gjennomføres i henhold til planer utarbeidet i samarbeid med Delta-tillitsvalgte/kontaktperson i butikken. Deltidsansatte som har en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid som utgør halvparten eller mer av heltid har rett til 6 frilørdager mot innarbeiding. Deltidsansatte som har en arbeidstid under halvparten av heltid har rett til 3 fridager pr. år mot innarbeiding.

- 1.4.8. Spisepausen skal være en halv time.

Dersom arbeidstakeren 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 det til Arbeidsmiljølovens S 10-9

- 1.4.9 Ansatte som blir oppringt og møter på jobb samme dag, får betalt kr 300 -.

- 1.4.10 For ansatte som blir tilkalt til ordinært arbeid (ikke overtidsarbeid eller vareprøving) bør arbeidstiden minst utgjøre minst 5 timer pr dag, begrenset innenfor butikkens åpningstid. Dersom arbeidstiden blir kortere enn 3 timer, skal den ansatte få betalt for 3 timer.

1.5 Overtid

- 1.5.1 Arbeid utover den tid som er fastsatt i pkt. 1.4. "Arbeidstid" og i AML S 10-4 som overtid. Overtidsarbeid kan finne sted etter reglene i arbeidsmiljølovens SS 10-6.

Arbeidstakere i Delta/YS' tariffområde med unntak av butikksjefene tilkommer overtidsgodtgjørelse. Kontoransatte tilkommer overtidstillegg etter bedriftens alminnelige praksis. Det er en forutsetning at overtiden er pålagt av overordnet.

- 1.5.2 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. 20.00 og kl. 06.00. Det gis også 100 % tillegg for overtidarbeid på lørdager, søn- og helligdager og dager før helligdager og 17. mai. Dagen før Skjærtorsdag skal arbeidstiden på kontorene være 4 timer netto. Arbeidstid utover 4 timer netto i butikkene på denne dagen, skal godtgjøres som for overtid på dag før helligdag.
- 1.5.3 Når arbeidstakeren blir pålagt overtidarbeid 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.
- 1.5.4 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 overordnetes bestemmelser. Overtidstillegget utbetales.
- 1.5.5 Ved pålagt deltakelse i opplæringstiltak på fridager, søn- og helligdager gis overtidsgodtgjøring etter gjeldende tariffavtale, begrenset oppad til 7 1/2 timer pr. dag.
- 1.5.6 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 godtgørelse.
- 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 fire timer.

1.7 Arbeidsklær

Bedriften holder arbeidsklær etter nærmere bestemmelser.

1.8 Ferie

Ferieloven av 29. april 1988 gjelder med tillegg av følgende bestemmelser:

- 1.8.1 Det skal så langt som mulig tas hensyn til at ansatte med barn i skolepliktig alder få 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 S 9, nr. 1.
- 1.8.3 Fradrag i feriepengene gjøres ikke ved fravær på grunn av arbeidsuførhet i inntil sammenlagt 12 måneder når den ansatte har minst 3 måneders tjeneste. Dog kommer feriepenge utbetalt av trygdekontoret til fradrag i det som utbetales av selskapet.
- 1.8.4 For øvrig vises det til overenskomstens A. del
- 1.9 Lønn under sykdom og pensjonsordninger m.v.

- 1.9.1 Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling, er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (Gbegrensning). 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 feriepenge under fravar som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

- 1.9.2 AS Vinmonopolet skal ha kollektiv gruppelevsforsegking for alle ansatte.

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.

- 1.9.3 En arbeidstaker som har vært i bedriften i fem år eller mer, og som på grunn av sykdom må gå over i annen stilling, beholder sin lønn som en personlig avlønning.

Fører yrkesskade til at en arbeidstaker som har vært i bedriften i fem år eller mer, må overføres til lavere lønnet stilling, beholder han den tidligere stillings lønn. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stillingen han hadde da yrkesskaden inntraff.

1.10 Fødsels- 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 ihht folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.
- 1.10.2 Det er en forutsetning at ytelsen fra folketrygden i sin helhet utbetales til virksomheten. I motsatt fall gjelder garantien i forhold til den del av ytelsen som refunderes til virksomheten.
- 1.10.3 Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens S 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.
- 1.10.4 Foruten den tjenestefrihet med lønn som gis etter folketrygdloven, har foreldrene rett til inntil 3 års tjenestefrihet uten lønn. Likevel slik at de samlet har krav på ett års ulønnet permisjon for hvert barn. Permisjonen(e) må tas senest det kalenderåret barnet fyller 12 år.
- 1.10.5 Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens S 12-8

(amming), skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

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 Statens hovedlønnstabells lønnstrinn 1. 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 Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn én uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.
- 1.11.4 Feriepenger opptjenes med den til enhver tid gjeldende sats i ferielovens S 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 S 10, nr. 5.

1.12 Lønn under fravær for utførelse av offentlige verv

Arbeidstakere gis permisjon med full lønn i inntil 30 dager pr kalenderår 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. For øvrig kommer hovedavtalens bestemmelser til anvendelse. Ved tilståelse av lengre permisjon avgjøres det i hvert enkelt tilfelle om det skal skje fradrag i vedkommende sin feriegodtgjørelse.

1.13 Velferdspermisjoner

Selskapet kan tilstå tjenestefrihet 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. Vedkommende kan gis permisjon uten lønn i inntil én måned i et kalenderår, når fraværet ikke volder selskapet ulemper.

Merknad: Permisjon med lønn kan 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 per eksamensdag med bibehold av lønn.

Arbeidstakere fra ikke-europeiske land kan gis inntil 4 ukers permisjon uten lønn i forbindelse med hjemreise.

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.

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 ss 14- 5.

Deltidsfunksjonærer som er i arbeid, og som har vært fast beskjeftiget i bedriften i minst $\frac{1}{2}$ år, gis under ellers like vilkår fortrinnsrett ved ledige timer, dersom dette passer med butikkens drift. 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 S 14-9. Det vil i praksis innebære:

Vikarer: Midlertidig ansatt arbeidstaker som erstatter en ansatt i fast stilling som er fraværende for et begrenset tidsrom pga. sykdom, ferie, permisjon, tjenesteforhold o.l.

Ekstrahjelp: Midlertidig ansatt arbeidstaker av andre årsaker, dvs. når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften, herunder sesongarbeid, ekstra arbeidspress o.l.

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

2 LØNN (ANSIENNITET, UTBETALING, Mev.)

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

Bestått eksamen fra treårig videregående utdanning godskrives med ett ansiennitetstillegg dersom ikke topp ansiennitet er nådd. Lønnsansiennitet gis på tiltredelsestidspunktet.

b) Ett år etter tiltredelse gis ytterligere ett ansiennitetstillegg dersom ikke topp ansiennitet er nådd.

c) Deretter gis ansiennitetstillegg hvert annet år til lønnsklassens topplønn 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 tiltredelse 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 Pf. måned med utbetaling den 15. Hvis lønn ikke kan utbetales den 15. utbetales den 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.
- 2.5.2 Kom etansetille
- Med virkning fra 1. august 2010 gis arbeidstakere med relevant fagbrev kr 11,- pr. time, fra 1. september 2018 kr 14,- pr. time, ut over den lønnsklasse vedkommende er i, dette gjelder også butikksjefer.
- Vinmonopolets kompetansetige 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 rammene av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten. Dette vil si l. kl. 28.1 i butikk og l. kl. 32.1 på kontor. Normalskalaen er:
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. halvår

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 ansettelser, lik lønn for kvinner og menn i samme stilling, forfremmelser, og kompetanscgvende ctter- og videreutdanning.
- 3.2 I tariffperioden bør de lokale parter drøfte forhold omkring likestilling og likelønn med henblikk på å opprette en bedriftstilpassct 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 Ct lederansvar.
 - Likestilling gjelder også holdninger og normer som krever sterk medvirkning fra så vel de tillitsvalgte som fra ledelsen.
 - Likestillingsarbeidet bør drøftes og følges opp i etablerte samarbeidsfora i bedriften.

LØNNSREGULERING PR. 1. APRIL 2018

Det gis et generelt tillegg på 3,0 % fra 1. april 2018 til alle ansatte.

Protokolltilførsel:

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

For A/ S Vinmonopolet



For Delta-forcingen i Vinmonopolet

