

OVERENSKOMST

1.april 2026 – 31.mars 2028

mellom

SPEKTER/2CARE HJEMMETJENESTER AS

og

LO/FAGFORBUNDET

OVERENSKOMST

MELLOM

SPEKTER/2CARE HJEMMETJENESTER AS

OG

LO/FAGFORBUNDET

01.04.2026 –31.03.2028

INNHOLDSFORTEGNELSE:

1. Overenskomstens del -A	4
2. Overenskomstens del -B	16
3. Protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon 2026	22
4. Protokoll fra lokale forhandlinger vedr. hovedoppgjøret 2026	27
5. Overenskomstområder, Spekter	29

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO 2026 - 2028

I OVERENSKOMSTENS OMFANG

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

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. Generelt

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

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til "Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak", datert 28. januar 2026.

2. De lokale forhandlingene

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

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurranseevne, herunder lønsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene skal gjennomgå kriteriene i fellesskap og aktivt skal 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 Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønne 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-delsforhandlingene.

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 % verdiskapningstid. 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 verdiskapningstid 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 videregående opplæring § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. 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 overtidarbeid 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 opplæring § 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 m.v.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

a) Lønn ved sykdom mv.

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

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

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse 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 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. Vilårene 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, 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, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. 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 feriepenge skal være 12 % av feriepengesgrunnlaget, 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 feriepenge.

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 feriepenge.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. 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, jfr. § 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 bevegelse 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, jfr. 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, jfr 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 entrepriselignende ordninger*

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. 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, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

4.6 Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

4.7 Ansatte i vikarbyråer

Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

5.1 Kompetanseoverføring

For å sikre virksomhetens generelle kompetanse, er det viktig å stimulere til utveksling og overføring av kompetanse mellom ansatte.

5.2 Kompetanseutvikling og opplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet.

Partene er enige om:

- at fag – og yrkesopplæringen bør utvikles slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag – og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta 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 ansattegrupper.

5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt som grunnlag for etter- og videreutdanning. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

6. Likestilling, mangfold-og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

6.1 Likestilling og ikke-diskriminering

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten, og undersøker om det finnes risiko for diskriminering. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1 og i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det

skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, sjette kulepunkt.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. 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. Tjenestepensjon

Spekters medlemsvirksomheter skal ha tjenestepensjonsordning. Virksomheten skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med virksomhetens leverandør av tjenestepensjon og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

8. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt IV 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

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

Merknad:

For overenskomstområde 5 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 5. mars 2026.

9. Overenskomstenes ikrafttrede og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2026 til og med 31. mars 2028, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

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

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

2Care Hj.as

Og

Fagforbundet

OVERENSKOMSTPERIODEN 2026 - 2028

INNHOLDSFORTEGNELSE

- 1. Virkeområde/omfang**
- 2. Sosiale bestemmelser**
- 3. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse**
- 4. Arbeidstid**
- 5. Lønn og lønnsmessige tillegg**

1. VIRKEOMRÅDE/ OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Fagforbundet som er ansatt i 2Care. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Daglig leder i 2Care Hjemmetjenster og dennes ledergruppe er unntatt.

2. SOSIALE BESTEMMELSER

2.1 Lønn med sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenges 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).

2.2 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.

2.3 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. til arbeidsmiljølovens § 12-9 (1) har rett til full lønn ved permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

2.4 Lønn ved fri til amming

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

2.5 Stedfortredertjeneste/ konstituering

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste, slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring/ konstituering til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele ansvaret som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjørelse.



2.6 Omplassering

Ved omplassering innen 2Care pga. sykdom, yrkesskade eller skade skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn eksklusive faste tillegg på overgangstidspunktet.

2.7 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Det utarbeides et permisjonsreglement som drøftes mellom partene.

2.8 Gruppeliv- og yrkesskedeforsikring

De til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i virksomheten gjelder alle ansatte. Før det foretas endringer av forsikringsvilkårene, skal dette drøftes med de ansattes tillitsvalgte.

2.9 Arbeidstøy

Arbeidstakere får utlevert arbeidstøy etter behov. Behovet drøftes så vidt mulig mellom partene lokalt. De ansatte kan pålegges å benytte dette og hjelpemidler som forefinnes i bedriften. Arbeidstøyet er virksomhetens eiendom og skal leveres tilbake ved avslutning av endt vakt.

2.10 Livsfaseorientert personalpolitikk

Partene er enige om at det er viktig at virksomheten arbeider med å tilrettelegge for ulike livsfasebehov. Lokale tiltaksplaner for livsfasepolitikk skal drøftes med tillitsvalgte. De lokale tiltaksplanene skal gjøres kjent blant virksomhetens ansatte.

2.11 Pensjon

Arbeidstakere er knyttet opp til den pensjonsordning som til enhver tid er gjeldende i bedriften. Arbeidsgiver kan ikke endre pensjonsavtale uten forhandlinger mellom partene, med mindre det skjer endring i lov eller forskrift som vil påvirke vilkårene.

3. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE

Alle ansatte skal senest innen 14 dager etter tiltredelse ha inngått en skriftlig ansettelsesavtale, som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven. Nyansatte skal sikres opplæring i bruk av utstyr, prosedyrer og internkontroll.

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk, praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

Det skal som hovedregel tilsettes i fast stilling og tilstrebes heltidsstilling. *Deltidsansatte gis fortrinnsrett til ledige vakter, hvor de har søkt vakt, kompetansekrav innfris og som ikke utløser overtid.*

Arbeidsgiver skal minst en gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger.

De lokale parter skal utarbeide lokale retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidsstillinger kan oppnås.

De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:

- *Prinsipper for unntak fra hovedregelen om ansettelse i full stilling*
- *Deltidsansatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling*
- *Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger*
- *Vurdering av om og eventuelt hvordan aktuelle arbeidstakere kan få utvidet stilling*
- *Det bør vurderes om deltidsansatte gjennom egen kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold.*

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.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

4. ARBEIDSTID

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

4.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke.

4.2 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke for arbeid som oppfyller vilkårene etter Arbeidsmiljøloven § 10-4 (4).

4.3 Arbeidsplan, vaktordning og gjennomsnittsberegning

Dersom den enkelte arbeidstaker arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide, jf. Arbeidsmiljøloven §10-3. Slik plan skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte.

Forutsetter arbeidsplanen avtale om gjennomsnittsberegning og/ eller avtale om unntak fra bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidsfri, vises det til Arbeidsmiljøloven §§ 10-5 og 10-8.

Arbeidstakere plikter å delta i den vaktordningen som blir etablert.

Det er viktig for arbeidstakere som arbeider til ulike tider på døgnet å ha en forutsigbar arbeidstid. Arbeidsplanen bør derfor gjøres kjent for arbeidstaker minst 4 uker før iverksettelse.

4.4 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid i full stilling er overtidsarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

4.5 Forskjøvet arbeidstid

Partene er enige om at stabilitet i arbeidsforholdet er en forutsetning. Dette betyr blant annet at anvendelse av forskjøvet arbeidstid begrenses mest mulig.

5. LØNN OG LØNNSMESSIGE TILLEGG

5.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn i henhold til minstelønssystemet, faste årlige tillegg samt eventuelle lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Med timelønn forstås fast årslønn og faste årlige tillegg eksklusive lønnsmessige tillegg med følgende divisor:

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

5.1.1 Lønssystem/minstelønnsгарantier

Med virkning fra 01.04.26 er minstelønssatsene som følger:

* For spesialsykepleier i stillinger hvor det kreves autorisasjon som sykepleier samt relevant videreutdanning.

Nystige	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	14 år
Uten særskilt krav til utdanning.	370 250	380 250	390 250	400 250	410 250	420 250	440 250
Krav om fagbrev eller tilsvarende	405 250	420 250	435 250	450 250	465 250	480 250	505 250
Sykepleier	535 250	545 250	555 250	565 250	575 250	585 250	605 250
Spesialsykepleier	555 250	565 250	575 250	585 250	595 250	605 250	625 250

5.2 Lønnsansiennitet

Lønns ansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- all tidligere praksis og erfaring som er relevant for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- verneplikt
- omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 2 år

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

5.3 Lønnsmessige tillegg

Godtgjøring etter pkt. 5.3.1 t.o.m. 5.3.3 betales ikke under overtidsarbeid.

5.3.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 50,- per arbeidet time.

5.3.2 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider 35,5 timer per uke betales et tillegg på 40% av timelønn per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

For arbeidstakere med ordinært dagarbeid, tilstås kr. 21,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

5.3.3 Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener

For ordinært arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener betales et tillegg på 133 1/3 % per arbeidet time i følgende tidsrom:

Hellig- og høytidsdager:	kl. 00.00 – 24.00
Høytidsaftener:	kl. 12.00 – 24.00

Som høytidsaftener i denne sammenheng regnes julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften.

Godtgjøring etter 5.4.1 tilstås ikke ved arbeid etter denne bestemmelsen.

5.3.4 Godtgjøring for overtidarbeid

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

- a) For overtidarbeid fra kl. 06.00 frem til kl. 21.00: 50 % tillegg.
- b) For overtidarbeid fra kl. 21.00 frem til kl. 06.00, samt lørdager og søndager: 100 % tillegg.
- c) For overtidarbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener: 133 1/3 % tillegg.

Godtgjøring etter a og b tilstås ikke ved overtidarbeid etter c.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid i det enkelte tilfelle avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

5.3.5 Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid

I de tilfeller der endringer er pålagt og varslet senere enn tre dager før forskyvning finner sted, betales et tillegg på 50% av timelønn for den tid som faller utenom vedkommende ordinære arbeidstid.

6. Kompetanseplaner

Virksomheten skal etablere en årlig kompetanseplan i samarbeid med tillitsvalgte, som kartlegger behov for opplæring og utvikling. Behovet for kompetanse og utvikling skal kartlegges etter medarbeidernes behov og virksomhetens krav i rammeavtale knyttet til fagdekning.

Virksomheten skal ha en strukturert og langsiktig satsing på kompetanseheving. Dette skal omfatte tilbud om kurs, sertifiseringer og deltagelse på relevante arenaer, med formål om å styrke kvaliteten i arbeidet og kompetanse blant ansatte.

Det skal gis tilrettelagte muligheter for etter og videreutdanning. Det skal legges til rette for gode muligheter for faglig utvikling.

Kompetansehevende tiltak må knyttes opp til ønske og mulighet for heve den formelle kompetanse eksempel fra pl. Assistent til helsefag eller helsefag til sykepleier for å ivareta krav om fagdekning i rammeavtalen. Der den ansatte gjennomfører slik kompetansehevende tiltak skal dette få konsekvens for den ansatte sin lønns plassering i henhold til tariff avtalen.

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2026

År 2026, den 15. april, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Landsorganisasjonen i Norge (LO)

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Til stede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten
Bjørn Skrattegård
Marte Båtstrand
Ane Margrete Wigers
Arild Eilerås
Arnt Tore Valsvik
Børre Malvik
Dag Bjørnar Langseth Jonsrud
Dag Rune Gabrielsen
Egil Linge Anderssen
Elise Hannestad
Fride Halmøy
Hilde Brit Christiansen
Hedda Ferrington
Karina Birkeland
Katrine Skaaland Sætremyr
Kristin Bryntesen Watndal
Lars Kåre Smith
Linda Kayser
Nikolai Wiik Rindedal
Merete Haug Jørstad
Olav Skrøver Aaraas
Therese Rønningen
Tone Torske
Trude Rostad
Ingvild Dahl Dørnes
Stein Gjerding
Ida Kinn
Siri Bergh
Kristoffer Fosse Hanssen
Astrid Jahr Smørdal
Thomas Knutsen
Roar Olsen Johannessen
Per Christian Larsen
Dina Calligaro Ingebrigtsen
Mette Skare

Fra LO:

Henriette Jevnaker
Tone Faugli



Kristina Brovold Liknes
Karianne Hansen Heien
Marit Frette Opsahl
Charlotte Dyrkorn
Kai Nygård
Nora Hagen
Jacqueline Hopkinson
Cathrine Ertsås
Svend Morten Voldsrud
Thomas Johnsen
Sissel Hallem
Pål Kjærstad
Terje Skaarud
Thomas Andre Helgesen
Rolf Ringdal
Siri Møllendal
Roger Moum
Cathrine Nyheim
Tore Walmsnæss
Bianca Fedje
Torfinn Håverstad
Ingvild Blindheim Hole

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A

Partene er enige om de endringer i overenskomstens del A som fremgår av vedlegg 1.

II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11. Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

III ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr 12 675,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2026. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tilleggene inn i sine lønssystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre målstørrelser enn årslønn.

Særskilt for område 10 og 13:

Lønnstillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

Særskilt for område 5:

Lønnstillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 5. mars 2026.

IV FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER

Frist for avslutning av de lokale forhandlingene er 13. mai kl. 15:00. For område 6 NRK er fristen 23. april kl 16.00. Behov for bistand varsles til de sentrale parter løpende.

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere.

De sentrale parter forutsetter at det avholdes reelle forhandlinger før de lokale parter ber om bistand. LO og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

V GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

VI OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2026 – 2028.

VII TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER

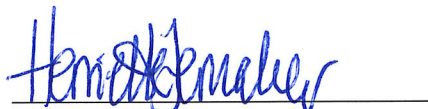
Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper i virksomhetene.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

LO



Anne-Kari Bratten



Henriette Jevnaker

Vedlegg

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO

Inndeling i overenskomstområder for perioden 2026-2028

Til protokollen

I

Partene viser til at nåværende ordning i overenskomstens del A III pkt. 2 knyttet til sykepenges, svangerskapspenges og foreldrepenges er bedre enn det som følger av Riksmeklers møtebok fra 12.4.26 for frontfaget (Industrioverenskomsten). Videre er virksomhetenes håndtering av sykepenges

overfor de ansatte mer gunstig praktisert. Så langt partene er kjent med forskutteres disse ytelsene i Spekters virksomheter i dag.

Partene er enige om å sette ned en arbeidsgruppe med sikte på en omforent tekst vedrørende forskuttering av syke-, svangerskap-, pleie- og foreldrepenger som kan innarbeides i overenskomstens del A. Det skal foretas en kartlegging av dagens praksis i virksomhetene. Arbeidet skal være fullført før 1. januar 2027.

Dersom det ikke oppnås enighet i arbeidsgruppen om vilkår knyttet til forskuttering kan spørsmålet bringes inn til forhandlinger i mellomoppgjøret.

II

Etter hovedavtalens § 30 skal blant annet tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering drøftes med virksomhetens tillitsvalgte. Partene ser viktigheten av å iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten.

III

Behovet for kompetanse og kompetanseutvikling er stort i norsk arbeidsliv. Behovet for kompetanse i arbeidslivet er drevet av raske teknologiske endringer, behovet for omstilling og mangel på arbeidskraft. Flere virksomheter kan oppleve et gap mellom kompetansen de har i dag og den de trenger for fremtiden. Partene er enige om at det er viktig med kunnskap om behovet og utfordringer knyttet til kompetanse i den enkelte virksomhet. Vi oppfordrer lokale parter til å ta i bruk eksisterende bestemmelser om kompetanseutvikling i avtaleverket, og ha dialog om hvordan dette bør jobbes med i virksomheten.

IV

Partene vil i fellesskap se på utviklingen i lederlønn i Spekterområdet.

V

Partene skal gjennomføre et partsarbeid med frist 31. desember 2027 der eksisterende inndeling i overenskomstområder vurderes og der arbeidet nyttes som et grunnlag for forhandlingene i hovedoppgjøret 2028.

VI

Partene viser til det pågående arbeidet mellom LO og NHO med utredning av mulig ny AFP-ordning, herunder Statistisk Sentralbyrås arbeid med å gjennomføre analyser knyttet til mulige modeller for ny AFP i privat sektor.

Partene er enige om at ved enighet mellom LO og NHO om ny AFP-ordning i tariffoppgjøret 2027 inntas dette punktet også i A-delsforhandlingene samme år.

Felles protokolltilførsel:

Partene vil før mellomoppgjøret 2027 avholde et møte for å diskutere om unge arbeidstakere for senere oppgjør skal omfattes av lavlønnsstillegg.

Utvalg om OU

Partene er enige om at det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal se på utviklingen av OU-ordningene sammenholdt med kostnadsutviklingen. Det skal ses på ulike modeller for hvordan OU-midler eventuelt kan innrettes både hva gjelder verdi over tid og fordeling av finansieringen mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Utvalget skal avgi rapport innen 1. februar 2027.

Protokolltilførsel fra LO:

LO oppfordrer lokale parter til å innarbeide en lavlønnsprofil i de videre forhandlingene.

Overtidsarbeid for deltidsansatte

LO presiserer at iht. deltidsdirektivet, som er implementert i norsk rett, så har deltidsansatte krav på overtidsbetaling når de arbeider utover avtalt stillingsbrøk. Denne overenskomst Del A med tilhørende A1-, A2- og B-deler, skal forstås og praktiseres på samme måte.

Protokolltilførsler fra Spekter:**Overtidsgodtgjørelse for deltidsansatte**

Spekter deler ikke den rettsoppfatningen som LO beskriver.

Sliterordning

Spekter legger til grunn at når det innføres en sliterordning i Folketrygden, så avvikles den tariffbestemte sliterordningen jf. A-delen romertall IV, punkt 1.

Protokoll fra B-delsforhandlinger mellom Fagforbundet og 2Care Hjemmetjenester AS

Den 28.04.2026 ble det ført forhandlinger mellom 2care Hjemmetjenester AS og Fagforbundet – Lokale B delsförhandlinger.

Til stede:

Fra 2care Hjemmetjenester AS

Knut Blom arb. styreleder

Henriette Nilssen Daglig leder

Fra Fagforbundet:

Nazanin Habibullah Kaakal

Sara Akturk

Partene er enige om følgende:

1. Lønn – generelt tillegg

Partene er enige om følgende:

Det gis et generelt lønnstillegg på kr 19 500 per årsverk, med virkning fra 01.04.2026.

For deltidsansatte gis tillegget forholdsmessig etter stillingsstørrelse.

Det generelle tillegget inkluderer lønnstillegget gitt i A-delsforhandlingene.

Ansiennitetsstigen reguleres tilsvarende det generelle tillegget.

2. Lønnssystem og minstelønnsgarantier (pkt. 5.2)

Partene er enige om følgende endringer i lønnssystemet:

Ansiennitetsstigen utvides med et nytt lønnstrinn for ansatte med over 14 års ansiennitet. Etableringen av et lønnstrinn ved 14 års ansiennitet er et strategisk tiltak for å: beholde kritisk kompetanse i virksomheten, sikre stabilitet i tjenestene, og ivareta både medarbeidere og tjenestemottakere på en best mulig måte.

3. Kompetanseplaner

Partene er enige om følgende:

Virksomheten skal etablere en årlig kompetanseplan i samarbeid med tillitsvalgte, som kartlegger behov for opplæring og utvikling. Behovet for kompetanse og utvikling skal kartlegges etter medarbeidernes behov og virksomhetens krav i rammeavtale knyttet til fagdekning.

Virksomheten skal ha en strukturert og langsiktig satsing på kompetanseheving. Dette skal omfatte tilbud om kurs, sertifiseringer og deltagelse på relevante arenaer, med formål om å styrke kvaliteten i arbeidet og kompetanse blant ansatte.

Det skal gis tilrettelagte muligheter for etter og videreutdanning. Det skal legges til rette for gode muligheter for faglig utvikling.

4. Ansvarsvakt

Partene er enig i følgende:

Det skal gjennomføres en kartlegging av faktisk bruk av funksjonen 'ansvarsvakt' ved virksomhetens enheter, innen hovedforhandling 2028. Kartleggingen av ansvarsvakten skal gi en felles oversikt over omfanget av funksjonen.



N.H.K.
S.A. 

5. Presiseringer i ordlyden i overenskomsten

4.1 Virkeområde / omfang (pkt. 2)

Daglig leder og daglig leders ledergruppe er unntatt overenskomsten.

4.2 Arbeidstøy (pkt. 2.9)

Arbeidstøy er virksomhetens eiendom. Arbeidstøy skal leveres tilbake til virksomheten ved avslutning av endt vakt.

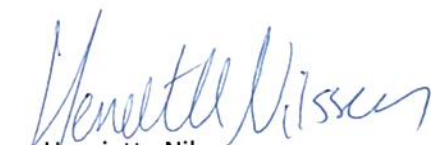
Ansiennitet stige 2026

Ny stige	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	14 år
Uten særskilt krav til utdanning.	370 250	380 250	390 250	400 250	410 250	420 250	440 250
Krav om fagbrev eller tilsvarende	405 250	420 250	435 250	450 250	465 250	480 250	505 250
Sykepleier	535 250	545 250	555 250	565 250	575 250	585 250	605 250
Spesialsykepleier	555 250	565 250	575 250	585 250	595 250	605 250	625 250

Protokollens avslutning

Protokollen er lest opp og godkjent av partene.

For 2care Hjemmetjenester AS



Henriette Nilssen



Knut Blom

For Fagforbundet



Nazanin Habibullah Kaakal



Sara Akturk

Overenskomster LO

Det skal inngås overenskomster ved følgende virksomheter i tråd med Hovedavtalen § 5, så lenge vilkårene for dette er oppfylt:

Overenskomstområde 1 Kultur:

Arktisk Filharmoni AS
Barratt Due musikk institutt
Dansens Hus AS
Den Norske Opera & Ballett AS
Det Norske Blåseensemble anno 1734
Drammen Scener AS
Kilden Teater og Konserthus (Kristiansand Symfoniorkester)
Music Norway
Stiftelsen Musikk selskapet Harmonien
Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design
Nobels Fredssenter
Norsk Folkemuseum
Norsk Forfattersentrum
Operaen i Kristiansund
Oslo Konserthus AS
Oslo-Filharmonien
Stavanger Symfoniorkester
Trondheim Symfoniorkester
Østnorsk Jazzsenter
Østfold Teater
Stiftelsen OCA Office for Contemporary Art Norway
Olavshallen AS
Fargespill Stiftelsen
Ibsenhuset
Riksscenen
Stiftelsen Trondheimsolistene
NORLA senter for skjønn- og faglitteratur i utlandet
Norsk musikkråd og fylkesmusikkrådene

Teatrene har felles overenskomst:

Beaivvas Sami Nasunaleathter
Brageteatret
Carte Blanche AS
Den Nationale Scene
Det Norske Teatret
Haugesund Teater
Det Vestnorske Teateret
Hålogaland Teater
Kilden Teater og Konserthus
Nationaltheatret

Nordland Teater
Turnéteatret i Trøndelag
Oslo Nye Teater
Riksteatret
Rogaland Teater
Teater Vestland
Teater Ibsen (Telemark og Vestfold Regionteater)
Teater Innlandet
Teatret Vårt (Regionteateret i Møre og Romsdal)
Trøndelag Teater.

Overenskomstområde 2 Norges Bank:
Norges Bank

Overenskomstområde 3 Avinor:
Avinor AS
Avinor Flysikring AS
Svalbard Lufthavn AS

Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:

AtB AS
Bane NOR SF
Tet digital AS
Electronic Chart Centre AS, ECC
Enova SF
Entur AS
Finnmarkseiendommen, Fefo
Garantikassen for fiskere
Innovasjon Norge
Norges forskningsråd
Norsk Helsenett SF
Norsk Tipping AS
Ruter AS
Sio Mat og Drikke AS
SIVA, Selskapet for industrivekst SF
Statskog SF
Stiftelsen Asta
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO
Studentsamskipnaden i Stavanger
Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge
Studentsamskipnaden i Østfold, SiØ
Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs
Studentsamskipnaden på Vestlandet
Trygg Trafikk
Vinmonopolet AS
Allstad AS

Overenskomstområde 5 Vy Buss:

Vy Buss AS

Virksomhetene i dette området omfattes av Bussbransjeavtalen og Funksjonæravtalen for Vy Buss.

Overenskomstområde 6 NRK:

NRK AS

Overenskomstområde 7 Tog:

CargoNet AS

SJ Norge AS

Flytoget AS

Go-Ahead Norge AS

Hector Rail AB

Vygruppen AS

Vy Tog AS

Overenskomstområde 8 Posten Bring:

Bring Courier & Express Norge AS

Bring Home Delivery Norge AS

Bring Warehousing AS

Posten Bring AS

Posten Bring Bildrift AS

Bring Før 7 AS

Posten Bring Varebil AS

Overenskomstområde 9 Øvrige:

Baneservice AS

Det Norske Myntverket AS

Falck Brann & Redningstjeneste AS

BORI BBL

Mantena AS

Norges Håndballforbund

Norsk Medisinaldepot AS

NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk

Akasia Kirke og Gravplass AS

OneCo Networks AS

Sporveien AS

Veterinærmedisinsk Oppdragssenter AS, VESO

Bondelagets samarbeidspartnere

Agilia AS

Euromaint Rail AS

Fjellinjen AS

Inselo Logistikk AS

360 Logistics

Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift:

Akershus universitetssykehus HF
Finnmarkssykehuset HF
Helgelandsykehuset HF
Helse Bergen HF
Helse Fonna HF
Helse Førde HF
Helse Møre og Romsdal HF
Helse Nord Trøndelag HF
Helse Stavanger HF
Nordlandssykehuset HF
Oslo universitetssykehus HF
St. Olavs Hospital HF
Sunnaas sykehus HF
Sykehuset i Vestfold HF
Sykehuset Innlandet HF
Sykehuset Telemark HF
Sykehuset Østfold HF
Sørlandet Sykehus HF
Universitetssykehuset Nord-Norge HF
Vestre Viken HF
Helse Nord RHF

Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak

Sykehuspartner HF
Luftambulansetjenesten HF
Pasientreiser HF
Helse Vest IKT AS
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF
Helseplattformen AS
Sjukehusapoteka Vest HF
Helse Nord IKT HF
Sykehusapotekene HF
Sykehusinnkjøp HF
Hemit HF
Sykehusapotekene Midt-Norge HF

Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:

2Care Oslo AS
Evidia Røntgen AS
Diakonissehuset Lovisenberg
Lovisenberg Omsorg AS
Norlandia Preschool AS
Sophies Minde Ortopedi AS
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV

Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse
Unicare Bo & Omsorg AS
Valnesfjord Helsesportssenter
Formotion Norway AS
Lovisenberg Rehabilitering AS
Lovisenberg Diakonale Barnehage AS

Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS

Overenskomster under etablering (som ikke er områdeplassert):

Diakonhjemmet Sykehus
Kunsternes Hus
Stiftelsen Bergen Internasjonale Teater
Stiftelsen Edvard Grieg Korene
Dramatikkens Hus
Diakonhjemmet omsorg AS
Diakonhjemmet barnehage
Diakonhjemmet Stiftelse
Rosendal Internasjonale Teater
Astrup Fearnley Museet
Auditorium AS
Stavanger konserthus IKS
Drammen Logopedtjenester

Virksomheter utenfor områdeinndeling:

Diakonistiftelsen Røysum
Røde Kors Rehabiliteringssenter AS
Stiftelsen Ribo
Unicare Rehabilitering AS
Cura Kompetanse AS
Tian Helse AS