

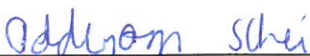
## OVERENSKOMST, DEL B


mellom

**Helse Nord IKT HF**

og

**Delta**

  
for Helse Nord IKT HF

  
for Delta

## **GENERELLE BESTEMMELSER**

### **§ 1 Partsforhold**

Denne avtalen er inngått mellom Helse Nord IKT HF tilsluttet Spekter på den ene side og Delta tilsluttet YS på den andre siden.

### **§ 2 Virkeområde og varighet**

Overenskomsten omfatter medlemmer av Delta som er ansatt i Helse Nord IKT HF med et fast eller midlertidig stillingsforhold.

Overenskomsten gjelder ikke for direktør, avdelingsledere og stabspersonell som rapporterer direkte til direktør. Unntak er sosiale bestemmelser som partene sentralt er blitt enige om. Det betyr at medlemmer som ikke blir dekket av denne B-delsoverenskomst, skal ha rettigheter tilsvarende sosiale bestemmelser sikret som en personlig ordning.

Overenskomsten gjelder fra signert dato og frem til 31.3.2020, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedpartene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

## **SOSIALE BESTEMMELSER**

Se overenskomstens del A og A1 fra område 10.

## **II. ARBEIDSVILKÅR**

### **§ 3 Tilsetting**

Det kan ved ansettelsen avtales prøvetid på inntil 6 måneder.

### **§ 4 Oppsigelse**

Dersom ikke annet er avtalt gjelder følgende:

- I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist
- Etter utløp av prøveperioden er den gjensidige oppsigelsesfristen 3 måneder regnet fra den 1. i måneden etter at oppsigelsen finner sted.

For øvrig vises til bestemmelsene i den til enhver tid gjeldende Arbeidsmiljølov.

### **§ 5 Forsikringsordninger**

Ansatte i Helse Nord IKT HF har ved inngåelse av overenskomsten følgende forsikringsordninger:

- Kollektiv pensjonsforsikring
- Yrkesskadeforsikring
- Kollektiv gruppelivsforsikring
- Kollektiv reiseforsikring

Forsikringsordningene er beskrevet i de til enhver tid gjeldende poliser.

Lk

## § 6 Arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. Lunsjpausen er inkludert i arbeidstiden.

Den ordinære arbeidstid skal i den utstrekning det er mulig utføres de fem første virkedagene i uken mandag til fredag i tidsrommet 07.00 – 17.00. Det kan benyttes annen arbeidstid individuelt eller for grupper av ansatte ifbm. utvidet åpningstid (brukerstøtte, overvåkning, etc.)

Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke for ansatte i døgnkontinuerlig turnus. Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jamfør aml §10-8(2) og (4)) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis en ekstra fridag innen en mnd.

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager.

Det gis fri fra kl. 12.00 jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

Tillegg etter §6 er pensjonsgivende.

### §6.1 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

#### 6.1.1 Avgrensinger

Godtgjøring etter §6.1 betales ikke under overtidsarbeid, herunder ved ekstraordinære hendelser.

#### Sammenfall

Det kan ikke betales flere tillegg etter §6.1 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 6.1.4 og 6.1.5 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 6.1.2.

#### 6.1.2 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00:00 lørdag og kl. 24:00 søndag betales et tillegg på kr 65,- pr. arbeidet time.

#### 6.1.3 Helge- og høytidstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00:00 og kl. 24:00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12:00 og kl. 24:00 pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time.

#### 6.1.4 Kveldstillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg per time på 65,- for ordinært arbeid mellom kl. 17:00 og kl. 20:00.

L.L

### **6.1.5 Nattillegg**

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg per time på kr 110,- for ordinært arbeid mellom kl. 20:00 og kl. 07:00.

### **§ 7 Overtid/merarbeid**

Pålagt overtid godtgjøres med overtidsbetaling.

For pålagt overtidsarbeid gis timelønn tillagt følgende tillegg:

- De fem første virkedager i uken betales med 50 % tillegg for pålagt overtidsarbeid etter endt ordinær arbeidstid og frem til kl. 20.00. I tidsrommet kl. 20.00 – 06.00 betales 100 % tillegg.
- For arbeid på lørdager og søndager betales 100 % tillegg.
- For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag betales 133 1/3 % tillegg.
- For overtid som begynner før kl. 06.00 betales 100 % tillegg fram til kl. 08.00.
- Ved tilkalling betales overtid for minimum 2 timer. Dette gjelder ikke ved utrykning som har sammenheng med vaktordninger.
- Ved oppkall/kontakt som ikke medfører utrykning, men der saken kan løses på stedet, betales det for medgått tid.
- Påbegynt halvtime regnes som halv time.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfeller rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelsen (overtidstillegget).

For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid utover den fastsatte deltid iht. Aml. som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. Varer arbeidet utover den alminnelige daglige arbeidstid, regnes det overskytende for overtidsarbeid.

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

- a) Følger dem de er satt til å lede
- b) Inngår i en oppsatt arbeidsplan
- c) Er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I slike tilfeller kan det utbetales overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

### **§ 8 Vaktordninger**

Behovet for og omfanget av vaktordninger fastsettes i særavtale. Arbeidstakerne plikter å delta i vaktordning som blir etablert.

## § 9 Permisjoner og fravær

### § 9.1 Sykdom

Arbeidstaker med minst 4 ukers tjeneste med rett til sykepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven gis rett til full lønn – uavhengig av folketrygdlovens inntektsbegrensninger – under sykdom i inntil 1 år (inklusive arbeidsgiverperioden). Med full lønn menes avtalt lønn pluss faste tillegg.

Ansatt som er borte fra arbeidet med rett til sykepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal være sikret full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

En forutsetning for lønn under sykdom er at det foreligger korrekt dokumentasjon innlevert etter de fastsatte frister. Dersom det er utbetalt lønn uten korrekt dokumentasjon, eller at rett til sykepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven er bortfalt uten at arbeidsgiver er varslet, kan arbeidsgiver trekke feilaktig utbetalt beløp fra senere lønnsutbetalinger.

Refusjon fra folketrygden tilfaller arbeidsgiver.

### § 9.2 Fødsel/adopsjon

Ansatt som er borte fra arbeidet med rett til fødselspenger, svangerskapspenger eller adopsjonspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven skal vedkommende være sikret full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i henhold til folketrygdloven, reduseres lønn tilsvarende.

### § 9.3 Omsorgspermisjon med lønn

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i forbindelse med amming i henhold til arbeidsmiljøloven skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag. Det kan gjøres unntak for spesielle tilfeller.

Arbeidstaker har rett til omsorgspermisjon ved barns eller barnepassers sykdom i henhold til folketrygdloven. Det utbetales full lønn. Full lønn gis også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn så lenge arbeidsgiver mottar refusjon fra folketrygden.

### § 9.4 Velferdspermisjon med lønn

Når vektige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med full lønn i inntil 10 arbeidsdager i løpet av et kalenderår.



### § 9.5 *Andre permisjoner*

Arbeidstaker kan innvilges inntil ett års permisjon uten lønn for å pleie foreldre, sviger- eller pleieforeldre eller søsken når arbeidstakeren har daglig omsorg for disse. Slik permisjon kan ev. forlenges med inntil ett år.

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.

### §9.6 *Lønnsutvikling under permisjon*

Arbeidstaker som er borte fra arbeidet med rett til fødselspenger, svangerskapspenger, adopsjonspenger eller omsorgspermisjon etter bestemmelsene i folketrygdloven skal sikres en lønnsutvikling på linje med den øvrige utviklingen i selskapet.

## **§10 Stedfortreder/konstituering**

### §10.1 *Plikt til å utføre stedfortredertjeneste*

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

### § 10.2 *Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling*

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Dersom stedfortrederen ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen fastsettes lønnen iht gjeldende lønnsnivå for stillingen  
Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat eller ved avvikling av lov og avtalefestet ferie.

### § 10.3 *Konstituering*

Ved konstituering (midlertidig tilsetning) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenstedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

## **§ 11 Tjenestereiser**

Utgifter i forbindelse med pålagte tjenestereiser dekkes etter regning i henhold til de satser og legitimasjonskrav som gjelder i Statens reiseregulativ. Krav om dekning av reiseutgifter i henhold til denne bestemmelsen må legges frem for arbeidsgiver seneste tre måneder etter reisens slutt.

For ansatte i Helse Nord IKT HF gjelder følgende for reisetid som strekker seg ut over den ordinære arbeidstiden:

1. a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
- b) Reisetid innenlands utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1).

L.L.

- c) Reisetid utenlands utenom den alminnelige arbeidstid på hverdager regnes som time for time (1:1), begrenset oppad til 5 timer pr. reisedag
- d) Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl. 13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik time for time (1:1).
2. Arbeidstakere som pålegges reiser som nevnt i 1 b), 1 c) og 1 d), gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag.
- Dersom beregnet reisetid etter 1 b) og 1 c) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn for beregnet reisetid.
- Dersom beregnet reisetid etter 1 d) ikke kan gis som fritid, utbetales timelønn pluss 50% for beregnet reisetid.
- Uttak av opptjent fritid etter disse bestemmelsene skjer etter avtale med nærmeste overordnede. Uttaket skal tas ut når arbeidssituasjonen tillater det og skal ikke være til hinder for ferieavvikling o.a.
3. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
4. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.
5. Disse bestemmelsene gjelder ikke for ledere som i sin ansettelseskontrakt er unntatt bestemmelsene om rett til overtidsbetaling, med de unntakene som er nevnt i § 7.

### III. LØNSBESTEMMELSER

#### § 12 Lønnsdannelse

Lønnspolitikken i Helse Nord IKT HF skal ha som formål å være et strategisk ledelses- og styringsverktøy samt rekruttere og beholde relevant og god kompetanse for å levere tjenester av høy kvalitet. Videre skal formålet være å motivere og stimulere til karriereveier både innen fag og ledelse. Lønnspolitikken skal også bidra til at lønn fordeles ut fra kjente og forutsigbare kriterier, samt oppleves som rettferdig for ansatte flest, og det skal være mulig for den enkelte ansatte å påvirke egen lønnsutvikling. Den lokale lønnspolitikken utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av følgende kriterier:

- Virksomhetens økonomi
- Produktivitet
- Framtidsutsikter
- Konkurransesevne, herunder lønsmessig markedstilpasning

## § 12.1 Beregning av lønn

Definisjoner:

Månedslønn er årslønn dividert med 12. Månedslønn utbetales i 11 måneder. I juni utbetales det feriepenger med justering for den femte ferieuke / sjette ferieuke for ansatte over 60 år (trekk i lønn / feriepenger for feriefritid ut over 4 uker).

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønn dividert med 1950.

Timelønn ved beregning av overtidsgodtgjøring er årslønn dividert med 1850 for arbeidstakere med alminnelig ukentlig arbeidstid på inntil 37,5 timer i gjennomsnitt.

## §12.2 Stillingsgrupper

Det er etablert 5 stillingsgrupper:

Stillingsgruppe	Kompetansekrav for stillinger som inngår i stillingsgruppene:
1	Stillinger hvor det som hovedregel ikke stilles krav om særskilt utdanning
2	Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning
3	Stillinger hvor det som hovedregel kreves fagarbeiderutdanning eller 3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell
4	Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning m. fl.
5	Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3-årig høyskoleutdanning og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning/universitetsutdanning av lavere eller høyere grad.

## §12.3 Minstelønnsatser:

Følgende minstelønnsnivåer gjelder fra 1. april 2018:

Stillingsgruppe 1 – Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning

0 års lønnsansiennitet	kr 314.000, pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 319.000, pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 330.000, pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 375.000, pr. år.
16 års lønnsansiennitet	kr 402.000, pr. år.

Stillingsgruppe 2 og 3 – Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell

0 års lønnsansiennitet	kr 350.000, pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 355.000, pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 361.000, pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 415.000, pr. år.



#### Stillingsgruppe 4 – Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning

0 års lønnsansiennitet	kr 400.000,pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 410.000,pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 433.000,pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 490.000,pr. år.

#### Stillingsgruppe 5 – Stillinger det kreves høyskoleutdanning med spesialutdanning

0 års lønnsansiennitet	kr 435.000, pr. år.
4 års lønnsansiennitet	kr 455.000,pr. år.
8 års lønnsansiennitet	kr 490.000, pr. år.
10 års lønnsansiennitet	kr 525.000, pr. år

### §12.4 Lærlingelønn

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
skole				30	40	50	80%

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

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid 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 (tidligere lov om fagopplæring § 20) i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. HA §44.

### § 12.5 Avlønning hovedtillitsvalgte

Helse Nord IKT sikrer sine hovedtillitsvalgte å få lønn som ikke er lavere enn vedkommende ville hatt etter tjenesteplan i sin opprinnelige stilling, inklusive faste og variable tillegg.

### § 13 Utbetaling av lønn

Månedslønn utbetales en gang pr mnd til den dato arbeidsgiver fastsetter etter drøftinger med tillitsvalgte (p.t den 12. i måneden). Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig. Utbetaling skjer til konto i bank.

Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

## § 14 Lønnsforhandlinger

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom Spekter og YS.

Det forhandles i overenskomstens del B om:

- det kan gis et generelt tillegg og eventuelt størrelsen på tillegget
- rammen for det beløp som skal settes av til individuelle tillegg
- satsene i B-del overenskomsten

Prinsipper og kriterier for individuelle opprykk er nedfelt i lønnspolitikken til Helse Nord IKT HF.

Regulering av individuell lønn foretas av arbeidsgiver.

### Lønnsamtaler

1. Hver enkelt ansatt har rett til en lønnsamtale med sin leder en gang årlig
2. Lønnsamtalen skal gi leder og medarbeider mulighet for å utveksle synspunkter på hvordan arbeidet utføres, muligheter for forbedringer og mulig lønnsutvikling over tid.
3. Etter at lønnsamtalen er gjennomført, skal arbeidsgiver foreta den individuelle lønnsjusteringen basert på avtalt ramme for individuelle tillegg fra lønnsoppgjøret og avtalte kriterier for vurdering av lønnsjustering.

Lønnsmassen utgjør fast lønn og funksjonstillegg (tjenesteansvarlig/fagansvarlig mv.) pr. virkningsdato for Fagforbundets medlemmer. Virkningsdato settes til 01.04. Liste med lønnsopplysninger skal leveres ut til forhandlingsutvalget senest en måned før forventet oppstart av lokale forhandlinger:

Lønnsoversikten vil inneholde

- Fullstendig oversikt over egne medlemmer. Det innebærer navn, stillingsbetegnelse, arbeidssted, ansettelsesdato, lønn.
- Anonymisert oversikt over alle ansatte i Helse Nord IKT. Det innebærer stillingsbetegnelse, geografisk område, kjønn og lønn.

I etterkant av lønnsoppgjør, skal arbeidstaker motta skriftlig informasjon fra HR om sin nye lønn.

1. Ved forespørsel fra den ansatte skal nærmeste leder gi en skriftlig begrunnelse for lønnsfastsettelsen.
2. Ved forespørsel fra ansatte skal nærmeste leder ha en samtale med ansatte med begrunnelse for lønnsfastsettelsen.

#### IV. KOMPETANSEUTVIKLING OG LIKESTILLING

##### § 15 Kompetanseutvikling

Skal Helse Nord IKT HF lykkes, må bedriften ha relevant kompetanse på høyt nivå i alle stillingsgrupper, og den må ha en policy for kompetanseutvikling som gjør det mulig å nå dette målet. Dette gjelder planlagt opplæring gjennom arbeid, kurs og videreutdanning.

Lederne i Helse Nord IKT HF skal stimulere og veilede sine ansatte til å videreutvikle seg, samtidig som den ansatte har ansvar for egen videreutvikling.

Leder og ansatte gjennomfører årlige medarbeidersamtaler for å diskutere den ansattes egenutvikling og framtidige utviklingsmuligheter.

For å møte framtidig bemanningsbehov mener partene det er viktig at det legges til rette for økning av antall læreplasser i relevante fag.

##### § 16 Likestilling

Helse Nord IKT HF skal arbeide for å oppnå en jevn fordeling av kvinner og menn i alle yrkesgrupper og at lønns- og arbeidsvilkår ikke skal favorisere kjønn. Lønnspolitikken i Helse Nord IKT HF inneholder kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og skal praktiseres likestillingsfremmende.

