

Overenskomst del B mellom Hemit og Delta 2024_2026

Dokumentet er signert digitalt av følgende undertegnere:

- TOR PETER SÆTRE, signert 24.05.2024 med ID-Porten: BankID
- TROND UTNE, signert 27.05.2024 med ID-Porten: Commfides



Det signerte dokumentet innholder

- En forside med informasjon om signaturene
- Alle originaldokumenter med signaturer på hver side
- Digitale signaturer



Dokumentet er forseglet av Posten Norge

Signeringen er gjort med digital signering levert av Posten Norge AS. Posten garanterer for autenticiteten og forseglingen av dette dokumentet.



Slik ser du at signaturene er gyldig

Hvis du åpner dette dokumentet i Adobe Reader, skal det stå øverst at dokumentet er sertifisert av Posten Norge AS. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke er endret etter signering.

Overenskomst del B

Mellom

Hemit HF

og

Delta

Gyldighet 01.04.2024 – 31.03.2026

Intern

Dokumentet er signert digitalt av:

- TOR PETER SÆTRE, 24.05.2024
- TROND UTNE, 27.05.2024

Forseglet av



Posten Norge

Overenskomstens omfang

Denne avtalen er inngått mellom Delta og Hemit HF og gjelder for alle medlemmer i Delta med et fast og midlertidig tilsetningsforhold. Deltidsansatte arbeidstakere og lærlinger omfattes av bestemmelsene dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

Hovedavtalen mellom Spekter og YS, overenskomstens del A og A1 gjelder.

Overenskomsten gjelder ikke for administrerende direktør i Hemit HF. Overenskomsten gjelder heller ikke ledere som rapporterer direkte til administrerende direktør. Unntak er Sosiale bestemmelser (A1) 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.

Det kan være medlemmer i andre lederposisjoner (f.eks. seksjonsledere i Hemit) som av ulike grunner bør unntas overenskomstens kollektive lønnsforhandlinger. Disse skal sikres lønnstillegg basert på en individuell vurdering. Det skal det være enighet mellom partene om hvem dette gjelder.

Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten gjelder fra 01.04.2024 til og med 31.03.2026 og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel.

Arbeidstid

Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. «Avtale om vaktberedskap og kveldstillegg ved kundesenteret».

Ordinær arbeidstid

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

Arbeidstiden for arbeidstakere med dagarbeid er 37,5 t/uke er inkludert spisepause for heltidsansatte med 5 dagers normalarbeidsuke. Den ordinære arbeidstid skal i den utstrekning det er mulig legges i tidsrommet kl. 07.00 –17.00 de fem første virkedager i uken.

Arbeidstakere med dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften.

Beordret tjeneste på de nevnte dager/aftener godtgjøres som overtid. Dette gjelder også for deltidstilsatte.

Arbeidstid ved turnus- og/eller skiftordning

Ved behov for endring av ordinær arbeidstid til turnus- og/eller skiftordning, skal det inngås særskilt skriftlig avtale. Avtalen må inneholde bestemmelser om;

- Ordinær arbeidstid
- Godtgjøring for arbeid lørdag- og søndag, helge- og høytid, kveld- og natt,
- Godtgjøring for overtid for arbeidstakere med skift/turnusarbeid
- Forskjøvet arbeidstid
- Divisor for timelønn

Intern

Dokumentet er signert digitalt av:

- TOR PETER SÆTRE, 24.05.2024
- TROND UTNE, 27.05.2024

Forseglet av



Posten Norge

Godtgjøring for overtid

Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke.

Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

100 %

- For overtidsarbeid utført mellom kl 21.00 og kl 07.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
- For overtidsarbeid på lørdager og søndager.
- For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtids- arbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år.

Lokale avtaler / særavtaler i Hemit

Delta er part i lokale avtaler og særavtaler som er etablert mellom Hemit og fagforeningene i Hemit. Ved reforhandling eller opprettelse av lokale avtaler/særavtaler vil Delta v/tillitsvalgt i Hemit også være en part.

Følgende avtaler er inngått;

Vaktordninger

Det er inngått «Avtale om vaktberedskap og kveldstillegg for kundesenter» som regulerer arbeidstid og godtgjøring for vaktarbeid (primærvakter og fagvakter) og kveldsarbeid for Vaktsjef på Hemithjelp (kundesenter).

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10–3.

Intern

Dokumentet er signert digitalt av:

- TOR PETER SÆTRE, 24.05.2024
- TROND UTNE, 27.05.2024

Forseglet av



Posten Norge

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødige belastning.

Vaktordningen skal innarbeides i en plan (jf. arbeidsmiljøloven § 10–3).

Avtale om turnusordning i Hemit

Avtalen gjelder fra og med 1. mars 2024 og til og med 30.04.2025 for ansatte i Hemit HF som har avtale om turnusarbeid mellom kl 07:00 – 22:00. Avtalen kan etter drøftinger med tillitsvalgte også gjelde for ansatte i Hemit med ordinær arbeidstid mellom 07:00 - 17:00 mandag-fredag, som i perioder skal delta i turnusordningen.

Arbeidstid på yrkesreiser

Det er etablert «Særavtale – arbeidstid på yrkesreiser» i Hemit som regulerer hva som regnes som arbeidstid på yrkesreiser.

Fleksible arbeidstidsløsninger

Det er inngått «Særavtale om fleksibel arbeidstid» i Hemit.

Avtale om beredskapsvakt, utvidet grense for overtid og unntak fra daglig og ukentlig arbeidsfri

Det er inngått «Avtale om beredskap – overtid – arbeidstid» som regulerer omregningsfaktor for beredskapsvakt, utvidet grense for overtidarbeid og unntak fra daglig og ukentlig fritid.

Fjernarbeid/hjemmekontor

Det kan avtales individuelle ordninger om arbeid fra et annet geografisk sted enn det faste arbeidsstedet. En slik avtale skal være skriftlig, tidsbegrenset og inngås med avdelingsleder. Hjemmekontorløsning skal da benyttes. Avtale om arbeid fra utlandet skal i utgangspunktet ikke tillates. Avvik fra denne regelen må eventuelt avtales med direktør. Sikkerhetsaspekter skal i alle tilfeller vurderes.

En del ansatte i Hemit kan bruke hjemmekontor som et supplement til det vanlige arbeidsstedet, når det er mulig, og for å imøtekomme ønske om fleksibilitet når det gjelder når og hvor arbeidet utføres. En slik bruk av hjemmekontor avtales med leder.

Midlertidig tilsetting/innleie

Arbeidsgiver skal informere om og drøfte bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige tilsettinger minst to ganger i året, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater.

Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

Lønnsbestemmelser

Generelt

Med lønn menes fast lønn, alle faste årlige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan. Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønnsmessige tillegg med følgende divisor, dersom ikke annet er avtalt:

37,5 timers uke: 1950

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Intern

Dokumentet er signert digitalt av:

- TOR PETER SÆTRE, 24.05.2024
- TROND UTNE, 27.05.2024

Forseglet av



Posten Norge

Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen.

Pensjonsgivende tillegg

De regler og den praksis som gjaldt pr. 30. april 2002 for å omgjøre tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres.

Smusstillegg

Hvis en arbeidstaker blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig ut over det som kan forventes i stillingen, f.eks. på grunn av lukt, støv, varme eller håndtering av tilsusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg for dette. Smusstillegg beregnes med grunnlag i kr 20 pr. arbeidet time under de overnevnte forhold.

Nærmere om når det skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger mellom partene, og beskrives i egen rutine.

Lønnsforhandlinger

De lokale B-delsforhandlingene skal gjennomføres iht overenskomsten del A mellom Spekter og YS, og etter gitte frister.

Lokale forhandlinger føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene og basert på følgende kriterier:

- Virksomhetens økonomi
- Produktivitet
- Framtidsutsikter
- Konkurransesevne, herunder lønnsmessig markedstilpasning.

Stillingsgrupper

Det er etablert 5 stillingsgrupper

1. Stilling uten særskilt krav til utdanning
2. Stilling 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. Stilling hvor det som hovedregel kreves 3 års høyskoleutdanning e.l.
5. Stillinger hvor det som hovedregel kreves 3-årig høyskoleutdanning, og fagspesifikk eller tverrfaglig spesialutdanning/universitetsutdanning av lavere eller høyere grad

Minstelønnssatser

Minstelønnssatser fra A2, område 10 følges.

Innplassering i stillingsgrupper og minstelønnssatser er ikke til hinder for at arbeidstakere avlønnes høyere.

Lønnsoversikt

Lønnsmassen er total lønn pr. virkningsdato for alle medlemmer. Liste med lønnsopplysninger skal leveres ut til forhandlingsutvalget senest en måned før forventet oppstart av lokale forhandlinger.

Intern

Dokumentet er signert digitalt av:

- TOR PETER SÆTRE, 24.05.2024
- TROND UTNE, 27.05.2024

Forseglet av



Posten Norge

Forhandlingsutvalget skal ha fullstendig lønnsversikt pr. virkningsdato for alle ansatte i Hemit. Denne utleveres også senest en måned før forventet oppstart av lokale forhandlinger.

Lønnsversikten vil inneholde

- Fullstendig oversikt over egne medlemmer. Det innebærer navn, stillingsbetegnelse, arbeidssted, ansettelsesdato, lønn.
- Anonymisert oversikt over alle ansatte i Hemit. Det innebærer stillingsbetegnelse, avdeling, kjønn, geografisk område og lønn. Listene må deles i to, dvs. en liste med stillingsbetegnelse, avdeling, kjønn og lønn og en liste med geografi og lønn. Dette for å ivareta anonymitet. Ansatte som kan identifiseres ut fra tilhørighet i gruppe på fem eller færre personer blir tatt ut av lista.

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

1. Ved forespørsel fra 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

Generelle og individuelle tillegg

Ramme og innretning for lønns oppgjøret avtales i de årlige B-delsforhandlingene. Dette omfatter blant annet generelle og evt individuelle tillegg, lønnsmasse og virkningsdato.

Lønnspolitikken og vurderingskriteriene skal gjøres kjent i ledelsen slik at denne praktiseres likt i alle grupper og avdelinger. Kriterier som benyttes ved vurdering av individuell lønnsfastsettelse:

- Mål og resultat oppnåelse
- Jobbutførelse
- Hemits kjerneverdier (kompetent, pålitelig, løsningsorientert og imøtekomende)
- Justering for skjevhet

Det forutsettes tilbud om årlige lønnsamtaler mellom den enkelte arbeidstaker og nærmeste leder i forbindelse med lønnsoppgjøret.

Forslag til individuell fordeling legges fram for Delta med mulighet for å gi tilbakemelding før fordelingen besluttet og effektueres.

Endring av lønn mellom lønnsoppgjør

I helt spesielle tilfeller, dersom en stilling endrer seg vesentlig m.h.t oppgaver og ansvar, kan det foretas en justering av den ansattes lønn. Rutiner og retningslinjer for dette er beskrevet i Hemits personalhåndbok og personalrutiner. Medlemmer kan ta med tillitsvalgte i en slik prosess.

Lærlingelønn

For lærlinger gjelder bestemmelsene om lærlingelønn i Overenskomsten del A mellom Spekter og YS Forbundene i Område 10.

Lønnsansiennitetsregler

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år.
- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.

Intern

Dokumentet er signert digitalt av:

- TOR PETER SÆTRE, 24.05.2024
- TROND UTNE, 27.05.2024

Forseglet av



Posten Norge

- Ved tilsetning i helseforetak godskrives all offentlig og privat tjeneste fullt ut i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 3 år. Som offentlig tjeneste regnes verneplikt.
- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.
- Fagarbeider med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansiennitet.
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom

Ansiennitet etter ovennevnte regler gis med virkning fra 1. mai 2002. Tilsatte som har fått beregnet sin ansiennitet før avtalen trer i kraft, beholder denne.

Tillitsvalgte - avlønning

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som tillitsvalgt, skal som minimum sikres den lønn som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dog ikke lavere enn minstelønn for stillingsgruppe 3 med 10 års ansiennitet.

Sosiale bestemmelser

Gjelder det som er forhandlet mellom Spekter-Helse og YS-forbundene sentralt.

Sted og dato: _____

Sted og dato: _____

Trond Utne
Administrerende direktør
Hemit HF

Tor Sætre
Foretakstillitsvalgt
Delta

Intern

Dokumentet er signert digitalt av:

- TOR PETER SÆTRE, 24.05.2024
- TROND UTNE, 27.05.2024

Forseglet av



Posten Norge