

List of Signatures

Page 1/1

**Overenskomst IT-forbundet i Delta 2024 - 2026.pdf**

Name	Method	Signed at
Gulbrandsen, Ole Fredrik	BANKID	2024-09-13 12:43 GMT+02
Nicolaus, Werner Friedrich	BANKID	2024-09-13 11:56 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 0A1326F5D595445C958C312AD4E411DF

OVERENSKOMST, DEL B

mellom

Helse Vest IKT AS
(Org nr 987 601 787)

og

IT-forbundet i Delta

14.august 2024

for Helse Vest IKT AS

for IT-forbundet i Delta



GENERELLE BESTEMMELSER

§ 1 Partsforhold

Denne avtalen er inngått mellom Helse Vest IKT AS tilsluttet Spekter på den ene side og IT-forbundet i Delta tilsluttet YS på den andre siden.

§ 2 Virkeområde og varighet

Overenskomsten omfatter medlemmer av IT-forbundet i Delta som er ansatt i Helse Vest IKT AS i stilling med fast ukentlig arbeidstid.

Medarbeidere med lederfunksjon er unntatt fra denne overenskomst.

Overenskomsten gjelder fra signert dato og frem til 31.3.2026, 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.

II. ARBEIDSVILKÅR

§ 3 Tilsetting

Arbeidstakeren er normalt tilsatt på seks måneders gjensidig prøvetid.

§ 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 Vest IKT AS har ved inngåelse av overenskomsten følgende forsikringsordninger:

- Kollektiv pensjonsforsikring
- Yrkesskadeforsikring
- Kollektiv gruppelivsforsikring
- Kollektiv reiseforsikring

Endringer av forsikringene kan finne sted etter drøftinger med organisasjonene.

Forsikringsordningene er beskrevet i de til enhver tid gjeldende poliser.



§ 6 Arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal i gjennomsnitt utgjøre 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.)

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.

§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 30 % av timelønn.

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 42 % av timelønn, dog med en minstesats på 75,- kr., for ordinært arbeid mellom kl. 17:00 og kl. 20:00.

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 47 % av timelønn 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.

Denne bestemmelsen gjelder ikke ledere eller andre medarbeidere som i henhold til sin arbeidsavtale er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.

§ 8 Pensjon

I dag er de ansatte omfattet av pensjonsordninger i KLP. Det er fastsatt i § 8 i vedtektene for Helse Vest RHF at *"Helse Vest RHF skal sørge for at de ansatte i Helse Vest RHF og i de helseforetak som Helse Vest RHF eier, skal omfattes av offentlig pensjonsordning"*.

Helse Vest IKT AS skal ha en tjenstepensjonsordning for sine ansatte, herunder nåværende "overføringsavtale". Dagens pensjonsordninger videreføres inntil en ny offentlig tjenstepensjonsordning er avtalt. Arbeidstakere som er nyansatte i selskapet etter 1. januar 2002, meldes inn i tilsvarende pensjonsordning som de øvrige ansatte i den virksomheten det er avtalt de skal tjenestegjøre i, bortsett fra i de tilfeller der leverandøren ikke aksepterer en slik tilmelding. I disse tilfellene vil de ansatte bli tilmeldt en ordning i henhold til forutsetningen i vedtektene.

Pensjonsrettighetene skal i den grad det er mulig være forsikringsmessig dekket.



§ 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 arbeidsmiljøloven 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 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn innen kalenderåret.

§ 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 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 bortfaller dersom regning ikke er framlagt for arbeidsgiver seneste tre måneder etter reisens slutt.

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

1.
 - a) Reisetid mellom 06:00 og 18:00 regnes fullt ut som arbeidstid.
 - b) Reisetid utenom tidsrommet i pkt a) på hverdager regnes som 1/2 tid.
 - c) Reisetid på frilørdager, søndager, påskeften, helge- og høytidsdager, samt etter kl. 13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/2 tid.
 - d) Ved pålagt høy reisebelastning kan ansatt og nærmeste leder avtale bedre kompensasjon for reisetid, oppad begrenset til 1:1.
2.
 - a) Omregnet reisetid blir kompensert ved et tilsvarende timetal fritid.
 - b) Det kan opptjenes inntil 1 uke fritid hvert halvår.
 - c) 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. Disse bestemmelsene gjelder ikke for ledere som i sin ansettelseskontrakt er unntatt bestemmelsene om rett til overtidsbetaling.



III. LØNSBESTEMMELSER

§ 11 Lønnssystem

Den ansattes lønn fastsettes av arbeidsgiver.

Ved lønnsinnplassering vektlegges:

- relevant formalkompetanse og realkompetanse
- personlig egnethet for stillingen
- stillingens innhold og kompleksitet
- stillingens ansvarsområde
- konkurranseforhold

Jf. Lokal lønnspolitikk kapittel 4.1

§ 12 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.

§ 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

Prinsipper og kriterier for individuelle opprykk drøftes med organisasjonene.



Regulering av individuell lønn foretas av arbeidsgiver.

Lønnssamtaler

1. Hver enkelt ansatt har rett til en lønnssamtale med sin leder en gang årlig, og innen utgangen av august måned, hvor vedkommendes lønn og utvikling drøftes.
2. Lønnssamtalen 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 lønnssamtalen er gjennomført, skal arbeidsgiver foreta den individuelle lønnsjusteringen basert på avtalt ramme for individuelle tillegg fra lønnsoppgjøret og avtalte kriterier for vurdering av lønnsjustering.

IV. KOMPETANSEUTVIKLING OG LIKESTILLING

§ 15 Kompetanseutvikling

Skal Helse Vest IKT AS 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 Vest IKT AS 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.

§ 16 Likestilling

Helse Vest IKT AS 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 Vest IKT AS inneholder kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og skal praktiseres likestillingsfremmende.

§ 17 Bredbånd

Ansatte med tjenstlig behov får dekket bredbånd med tilstrekkelig båndbredde for hjemmearbeid etter gjeldende satser i Helse Vest IKT

