

2024-2026



# Overenskomst

mellom LO Stat/EL og IT Forbundet og  
Spekter/Helse Vest IKT AS.

**OVERENSKOMST, DEL B**  
**mellom**

**Helse Vest IKT AS**  
(Org nr 987 601 787)

**og**

**EL OG IT FORBUNDET**

**14. august 2024**

---

**for Helse Vest IKT AS**

---

**for EL og IT Forbundet**

## **GENERELLE BESTEMMELSER**

### **§ 1 Partsforhold**

Denne avtalen er inngått mellom Helse Vest IKT AS (org nr 987 601 787) tilsluttet Spekter på den ene side og EL og IT Forbundet tilsluttet LO-Stat på den andre siden.

### **§ 2 Virkeområde og varighet**

Overenskomsten omfatter medlemmer av EL og IT Forbundet (LO-Stat) som er ansatt i Helse Vest IKT AS. Overenskomsten omfatter hel- og deltidsansatte, faste og midlertidig ansatte i Helse Vest IKT AS.

Medarbeidere med lederfunksjon er unntatt fra denne overenskomst.

Deltidsansatte arbeidstakere og lærlinger omfattes av bestemmelsene dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

## **SOSIALE BESTEMMELSER**

Se overenskomstens del A 1.

## **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 gruppelevsforikring
- 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.

### Generelle arbeidstidsbestemmelser

#### 6.1 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. pkt. 4.

#### 6.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

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

#### 6.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke i følgende tilfelle:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl 20.00 og kl 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.
2. Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

#### 6.4 Ordinær arbeidstid 33,6 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

#### 6.5 Fritak for nattevakt

Arbeidstaker over 55 år fritas i størst mulig grad for nattevakter dersom de selv ønsker det og det ikke medfører dokumenterte vesentlige ulemper for virksomheten.

#### 6.6 Deltid/fortrinnsrett

Det skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidstilsetting.

Ved ledig stilling har deltidstilsatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten, jf. AML § 14–3.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte. De lokale parter skal drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidsstillinger.

### *6.7 Midlertidig tilsetning/innleie*

Arbeidsgiver skal informere om og drøfte bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger minst to ganger i året, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariat. Arbeidsmarkedtiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

## **6.8 Godtgjøring for særskilt arbeidstid**

### **6.8.1 Sammenfall**

Det kan ikke betales flere tillegg etter § 6.8 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 6.8.4 og pkt 6.8.5 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 6.8.2

Godtgjøring etter punkt 6.8 betales ikke under overtidsarbeid.

### *6.8.2 Lørdags- og søndagstillegg*

For ordinært arbeid mellom kl 00:00 lørdag og kl 24:00 søndag betales et tillegg på 30 % av timelønn, dog med en minstesats på 75,-.

### *6.8.3 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 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene i virksomheten, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under dette punkt og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse: Beordret tjeneste på nevnte dager/afteener godtgjøres i henhold til pkt.

6.8.3. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

### *6.8.4 Kvelds-tillegg*

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

### *6.8.5 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, dog med en minstesats på 75,- kr for ordinært arbeid mellom kl 20:00 og kl 07:00

## *6.9 Erstatning av fridag*

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10–8 (2) og (4)) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned.

Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag, inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen.

Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vakten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. punkt 4.

#### *6.10 Pensjonsgivende tillegg*

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

### **§ 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.
- Påbegynt halvtimme 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.

#### *7.1 Kompensasjon for møtevirksomhet*

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som etter pkt. 3.2 ikke har krav på overtidsbetaling, kan tilstås inntil 10 fridager per år som kompensasjon for møtevirksomheten. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie.

Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstid. Bedre ordninger eller bestemmelser beholdes.

Dager som er tilstått etter dette punkt, kan alternativt tas ut i tilsvarende antall daglønner hvis partene i virksomheten er enige om det.

#### *7.2 Divisor for overtid*

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

#### *7.3 Forskjøvet arbeidstid*

Når partene i virksomhetene er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Tidspunktet for 100 % tillegg forskyves tilsvarende.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10–3 og 10–5.

*Partene er enige om følgende presiseringer:*

- a) Bestemmelsen om ett døgnns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
- b) Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.
- c) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- d) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- e) Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 3 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.
- f) Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10–8 (2).
- g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 2.

*Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:*

- a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 3.8, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- b) Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.
- c) Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

## § 8 Vaktordninger

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

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

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

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

### 8.1 Vakt på vaktrom

#### 8.1.1. Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10–4 (2). Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10–3 og 10–5.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10–4 (2), skal arbeidsstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

#### 8.1.2. Betalingsbestemmelse

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn.

#### 8.1.3. Utrykning

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid per vakt avrundet til nærmeste halve time (14 min eller mindre strykes, 15 min eller mer forhøyes til 1/2 time). Dog betales timelønn + 100 % ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl 12.00 og 24.00 pinse-, jul- og nyttårsaften.

### 8.2 Hjemmevakt

Med hjemmevakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende holder seg hjemme slik at vedkommende kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig.

Vakthavende må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske med hensyn til privat arbeid hjemme, sengetid m.v. Vakthavende må dog sove på en plass hvor han uten vanskeligheter kan vekkes med fastsatt varsling. For hjemmevakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10–4 (3).

Dersom det ikke lokalt er inngått avtale om annen omregningsfaktor, skal hjemmevakt omregnes i forholdstallet 1:5. Dersom partene ikke blir enige om omregningsfaktor, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte fastsette omregningsfaktoren.

#### 8.2.1. Godtgjøringer

En time hjemmevakt skal betales med 1/5 timelønn, hvis ikke annen omregningsfaktor er avtalt.

Tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid etter punkt 3, godtgjøring for overtid.

Det tilstås kjøregodtgjøring i henhold til reiseregulativet.



Vedrørende beregning av arbeidstid ved hjemmevakt kan partene lokalt inngå avtale om alternativt:

- full omregning etter avtalt brøk (avspasering), eller
- delvis omregning + økonomisk kompensasjon (delvis avspasering), eller
- økonomisk kompensasjon alene (ingen avspasering)

Avtaler om hjemmevakt kan ifølge arbeidsmiljøloven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte.

## **§ 9 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.

## **§ 10 Permisjoner og fravær**

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..

### *§ 10.4 Velferdspermisjon med lønn*

Når vektige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjoner med full lønn i inntil 2 uker eller inntil 4 uker med halv lønn innen kalenderåret.

### *§ 10.5 Andre permisjoner*

Arbeidstaker kan innvilges inntil ett års permisjon uten lønn for å pleie foreldre, sviger- eller pleieførelde 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.

## **§ 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 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, påskeaften, 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 timetall fritid.
  - b) Det kan opp tjenes inntil 1 uke fritid hvert halvår.
  - c) Uttak av opp tjent 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. LØNNSBESTEMMELSER**

#### **§ 12 Lønssystem**

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

Minstelønnsatser og regler for lønnsansiennitet:

Minstelønn for ordinære stillinger er kr 450 000,- pr år. Satsen justeres årlig tilsvarende TBU prisvekstanslag.

#### **Lønnsbestemmelser**

##### *12.1 Generelt*

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

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846
- 33,6 timers uke: 1747

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn. Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen.

## 12.2.

### 12.2.1. Tillitsvalgt - 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 kr. 450.000,-.

Tillitsvalgt som er innvilget permisjon minst to dager pr uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

### 12.2.2 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 % 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.

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 iht. 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 iht. HA § 44.

## § 13 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 / sjettede 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 1850.

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

#### **§ 14 Utbetaling av lønn**

Månedslønn utbetales 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.

#### **§ 15 Lønnsforhandlinger**

Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom Spekter og LO-Stat.

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.

### **IV. KOMPETANSEUTVIKLING OG LIKESTILLING**

#### **§ 16 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.

#### **§ 17 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.

#### **§ 18 Bredbånd**

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

## Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2024

År 2024, den 9. og 10. april, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Landsorganisasjonen i Norge (LO), representert ved LO Stat.

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten  
Bjørn Skrattegård  
Sanna Andersen Granbo  
Kristin Bryntesen Watndal  
Katrine Skaaland Sætremyr  
Lars Kåre Smith  
Fride Halmøy  
Brita Alsos  
Trude Kolle Martini  
Trude Rostad  
Ole Andreas Hansen  
Dag Rune Gabrielsen  
Dag Bjørnar Jonsrud  
Arild Eilerås  
Egil Linge Anderssen  
Lars H Alstadsæter  
Ida Kinn  
Hilde Brit Christiansen  
Jan Olav Sveen  
Bjørn Auglend  
Marte Båtstrand  
Ingvild Dahl Dørnes  
Mårten Brandsnes Faret  
Trond Bergene  
Thomas Knutsen  
Elin Dalen  
Emilie Ulsaker Knudsen  
Astrid Jahr Olsen  
Astrid Driva Rødsand  
Roar Johannessen  
Stein Gjerding

Fra LO Stat:

Lise Olsen  
Renee Rasmussen  
Henriette Jevnaker  
Sissel Hallem  
Jane Sæthre  
Torfinn Håverstad  
Tore Walmsnæss  
Cathrine Nyheim  
Jacqueline Hopkinson

Odd Haldgeir Larsen  
Gerd Øiahals  
Hanne Kolby  
Kai Nygård  
Nora Hagen  
Roger Moum  
Reidunn Wahl  
Lisbeth Grandalen  
Sarwat Ansar  
Astrid Wettre  
Siri Møllendal  
Rolf Ringdal  
Renate Swensen  
Pål Kjørstad  
Johanne Skarbø Pedersen  
Kristian Brustad

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 13.650,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2024. 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 12. februar 2024.

#### **IV FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER**

Frist for avslutning av de lokale forhandlingene er 3. mai kl. 12:00. For område 6 NRK er fristen 25. april kl 16.00, for område 2 Norges Bank er fristen 6. mai kl. 16.00 og for område 1 Kultur er fristen 8. mai kl. 12.00. 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 Stat og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

#### **V GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET**

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd 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 2024 – 2026.

#### **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 Stat

---

Bjørn Skrattegård

---

Lise Olsen

#### **Vedlegg**

Overenskomsten del A mellom Spekter og LO Stat  
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2024-2026

## **Til protokollen**

### **I Kunstig intelligens**

Anvendelse av kunstig intelligens antas å kunne gi betydelige produktivetsgevinster som er til fordel for virksomheten og de ansatte i mange av Spekters medlemsvirksomheter. Samtidig vil bruk av kunstig intelligens blant annet kunne ha innvirkning på arbeidsprosesser, personvern, endringer i ansvars- og oppgavefordeling og behov for kompetanseutvikling. Partene er enige om viktigheten av at tillitsvalgte involveres i tråd med hovedavtalens bestemmelser.

Partene er enige om at det partssammensatte Utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse gis i oppgave å belyse utviklingstrekkene og betydningen innføring av kunstig intelligens må forventes å få for virksomhetene og arbeidstakerne, samt diskutere hvordan man gjennom de ansattes medvirkning og partssamarbeid mellom ledere og tillitsvalgte kan bidra til gode prosesser, sikre produktivetsforbedring og trygge arbeidsplassene.

Det partssammensatte utvalget definerer selv om arbeidet skal føre frem til at det utarbeides en felles veileder, arrangeres en felles konferanse og/eller andre tiltak.

### **II Hjemmekontor/fjernarbeid**

Partene er enige om å be arbeids- og inkluderingsdepartementet vurdere om dagens bestemmelser vedrørende yrkesskadeforsikring for hjemmekontor/fjernarbeid er tilpasset dagens arbeidsliv.

### **III Et godt arbeidsliv**

Det partssammensatte utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse gis i mandat å diskutere forslag som kan få arbeidstakere til å stå lenger i jobb. Dette arbeidet skal omfatte tiltak gjennom hele arbeidslivet. Det utarbeides en rapport fra arbeidet innen 1. januar 2026.

### **IV Etter- og videreutdanning**

LO Stat og Spekter viser til arbeidet med en kompetansereform som er avtalt i meklingen mellom Fellesforbundet og Norsk Industri, og er enige om å følge med på utviklingen av denne reformen i perioden. Partene viser også til Kompetansereformutvalget, og forventer at regjeringen i dialog med partene, etablerer en hensiktsmessig oppfølging av forslagene fra utvalget.

LO Stat og Spekter er enige om å ha dialog om hvilken betydning resultatene av disse prosessene har for Spekter-området.

### **V Inndeling i overenskomstområder**

Partene vil i tariffperioden gjennomgå ulike sider ved overenskomstområdeinndelingen.

### **VI**

Partene skal ha dialog om hvordan overenskomster skal identifiseres med hensyn til virksomhet.



**Protokolltilførsel fra Spekter:**

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

**Protokolltilførsel fra LO Stat:**

LO Stat vil prioritere en rettferdig lønnspolitikk og oppfordrer lokale parter til å innarbeide en lavlønsprofil i de videre forhandlingene.

LO Stat oppfordrer de lokale partene i B-delsforhandlingene om å finne hensiktsmessige løsninger for å ivareta muligheten for at det sikres fri på søndager ved avvikling av hele ferieuker.

Vedlegg 1:

## OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT 2024 - 2026

### 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 Stat 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 14. desember 2017.

#### 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.
- Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene aktivt skal bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, 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 tjenestepensjon 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 tjenestepensjonsordning 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 % 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 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 tilbakesendes 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 deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av 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. Vilkårene 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 feriepengegrunnlaget, 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 ivarettatt, 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 bevegelighet 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 innleieferholdet 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 entrepriseligende 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 Fag – og yrkesopplæring

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 legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. 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 mellom kjønnene**

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde 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.**

## **8. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår**

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat 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 Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LO Stats 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 **12. februar 2024**.

## **9. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet**

Overenskomstene gjelder **fra 1. april 2024 til og med 31. mars 2026**, 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 ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

Vedlegg 2:

## **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  
Musikkselskapet 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 Internasjonale Teater  
OCA Office for Contemporary Art Norway  
Olavshallen AS  
Fargespill Stiftelsen  
Ibsenhuset  
Riksscenen

### **Teatrene har felles overenskomst:**

Beaivvas Sami Nasunaleateater  
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  
Brakar AS  
Electronic Chart Centre AS, ECC  
Enova SF  
Entur AS  
Finnmarkseiendommen, Fefo  
Garantikassen for fiskere  
Innovasjon Norge  
Norges forskningsråd  
Norsk Helsenet 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

**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

Vy Gjøvikbanen AS

**BLS Rail 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**

**Overenskomstområde 9 Øvrige:**

Baneservice AS

Det Norske Myntverket AS

Falck Brann & Redningstjeneste AS

Infranord Norge AS

BORI BBL

LHL, Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke

Mantena AS

Norges Håndballforbund

Norsk Medisinaldepot AS

NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk

Akasia Kirke og Gravplass AS

OneCo Networks AS

Sporveien AS

Veterinærmedisinsk Oppdragscenter 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 Midt-Norge RHF  
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  
Sjukehusapotekene Midt-Norge HF

### **Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:**

2Care Oslo AS  
Evidia Røntgen AS  
Diakonissehuset Lovisenberg  
Lovisenberg Omsorg AS  
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS  
Norlandia Preschool AS  
Norlandia Care AS  
Sophies Minde Ortopedi AS  
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV  
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse

Unicare BAB AS  
Unilabs Norge AS  
Valnesfjord Helsesportssenter  
OCH Ortopdi AS  
Lovisenberg Rehabilitering AS  
Lovisenberg Diakonale Barnehage AS

**Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
Martina Hansens Hospital AS

**Virksomheter utenfor områdeinndeling:**

Diakonistiftelsen Røysum  
Lovisenberg Omsorg 2 AS  
Røde Kors Rehabiliteringssenter AS  
Stiftelsen Ribo  
Unicare Rehabilitering AS  
Cura Kompetanse AS  
Tian Helse AS/Tian Helse Øst AS



# Overenskomstenenes

## DEL A1 (sosiale bestemmelser)

Overenskomstens del A1 forhandles mellom Spekter Helse og forbundene i overenskomstområdet. Denne overenskomstdelen er lik for alle forbund.

### I SOSIALE BESTEMMELSER

Partene er enige om å garantere følgende minimumsbestemmelser.

#### 1. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon m.v.

##### 1.1

Med full lønn etter disse bestemmelsene menes all godtgjøring etter oppsatt tjenesteplan. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.

I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

##### 1.2

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

Inntektsgarantien gjelder i 3 år for arbeidstakere som er borte fra arbeidet med rett til pleiepenger og opplæringspenger.

##### 1.3

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 1 måned siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter 1.2.

##### 1.4

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i helseforetaket, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger.

## 2. Lønn under omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12–3 (1) og (2) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med full lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

## 3. Lønn ved fri under amming

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag.

## 4. Lønn under militærtjeneste m.v.

Arbeidstaker med minst 12 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i helseforetaket utbetales 1/3 lønn med fradrag av godtgjøringer fra militære myndigheter, under førstegangs avtjening av militærtjenesten og i sivilforsvaret.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret full lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

*Merknad til punktene 1–4: Innarbeidet praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som her er nevnt, videreføres. Avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet, endres ikke.*

*Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse iht. folketrykkløven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.*

## 5. Omplussing

Ved omplussing innen samme foretak/virksomhet pga. sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

## 6. Forsikring på tjenestereiser

Bestemmelser om forsikring på tjenestereiser og fritid under tjenestereiser fastsettes i særavtale.

## 7. Yrkesskadeforsikring

### 7.1 Yrkesskade

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

Bestemmelsen gjelder også i de tilfeller en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra pasient/bruker på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

Forsikringselskapet kan kun overprøve trygdens vedtak dersom dette fremstår som åpenbart uriktig og forsikringselskapet vil hevde at vedtaket er ugyldig.

## 7.2 Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

## 7.3 Godtgjørelse

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, og har rett til sykepenger ved yrkesskade fra folketrygden, har rett til tjenestefri med full lønn uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensning (jf. ftrl. § 8–55, bokstav f). Det kan tilstås ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

## 7.4 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter punktene 7.1 til 7.10 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted og på godkjent tjenestereise.

## 7.5 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

## 7.6 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15–29 % medisinsk invaliditet	1 G
30–70 % medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 % medisinsk invaliditet	3 G

## 7.7 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt 8.3.

## 7.8 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.

## 7.9 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene i punkt 7.1 til 7.8 ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

## 7.10 Forsikring

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

# 8. Gruppelivsforsikring

## 8.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er ansatt i foretaket, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte jf. pkt 8.3. I tillegg skal etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon eller 2 år etter overgang til uføretrygd, og

som ikke har hatt annet ordinært arbeid i perioden være omfattet. Etterlatte etter arbeidstakere som har omsorgspermisjon uten lønn er også omfattet av bestemmelsen.

Beløpet fastsettes slik:

### 8.2 Dekning:

Under 51 år	10,0 G
51 år	9,5 G
52 år	9,0 G
53 år	8,5 G
54 år	8,0 G
55 år	7,5 G
56 år	7,0 G
57 år	6,5 G
58 år	6,0 G
59 år	5,5 G
Over 59 år	5,0 G

(G=grunnbeløpet i folketrygden)

### 8.3 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- A. Avdødes ektefelle (se dog bokstav c).
- B. Samboer (se dog bokstav c).
- C. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.  
Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

### 8.4 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet inntreder, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.april 1993.

### 8.5 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G, til dødsboet.

### 8.6 Forsikring

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

## 9. Pensjon

I dag er de ansatte i helseforetakene omfattet av pensjonsordninger i henholdsvis SPK, KLP, Pensjonskassen for helseforetakene i hovedstadsområdet, Oslo Pensjonsforsikring AS og lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet. Videre er pensjonsordningene for de ansatte i helseforetakene i dag dels lov og dels tariffestet. I Ot.prp nr. 66 (2000-2001) s.54 under punktet om videreføring av pensjonsordninger, er det blant annet uttalt:

*«Departementet har forståelse for dette, og vil derfor allerede nå fastslå at det vil bli vedtektsfestet at arbeidstakerne skal få videreført sine pensjonsordninger innen det offentlige bruttosystem».*

Foretakene skal ha en tjenestepensjonsordning for sine ansatte herunder nåværende «overføringsavtale». Det er vedtektsfestet at de ansatte skal være omfattet av offentlig tjenestepensjon.

Partene har som felles mål at man skal avtale nærmere innhold og utforming av pensjonsforhold for ansatte i helseforetak, herunder nødvendig harmonisering av dagens tjenestepensjonsordninger og AFP-ordningen. Inntil dette arbeidet er sluttført og partene eventuelt har avtalt annen pensjonsordning, er partene enige om å videreføre eksisterende pensjonsordninger for de ansatte inkludert dagens ordning med hensyn til hva som er pensjonsgivende inntekt. Eksisterende AFP-ordning videreføres på samme måte.

Arbeidstakere som er nyansatte i foretaket 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 forutsetningene i vedtektene.

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

## 10. Ferie

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jf. ferieloven § 15, i tillegg til de lovfestede 25 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr. 1, 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, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. 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 feriepenger skal være 12 % av feriepengegrnlaget, 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 feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av satsen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. 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, jf. Lovens § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Partene lokalt oppfordres 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 helseforetaket 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.

For de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret foretas en engangsberegning av feriepengene i juni måned. Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien (ferielønnsstillegget), utbetales sammen med lønn for juni måned. Vanlig lønn skal utbetales når ferien avvikles.

Dersom arbeidsforholdet opphører, skal alle opptjente feriepengene utbetales siste vanlige lønnsdag før fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret.

## **11. Arbeidstidsforkortelsen pr. 1. januar 1987**

Arbeidstidsforkortelsen pr. 1. januar 1987 videreføres.

Produksjon: Oslo Kongressenter 2024