

# List of Signatures

Page 1/1



## Protokoll Fagforbundet 2026 til signering.pdf

Name	Method	Signed at
Hussain-Wiik, Raymond	BANKID	2026-06-16 13:55 GMT+02
Helle, Terje	BANKID	2026-06-16 13:20 GMT+02
Ruland, Rolf	BANKID	2026-06-16 13:20 GMT+02



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

External reference: 3BC4269717D04C0E87AC6A9B1FE44AD7

Arkivsak 2026/\_\_\_\_  
Arkivnr.  
Side 1av 15

I perioden 24.april til 26.mai ble det avholdt forhandlinger mellom Helse Vest IKT AS, org nr 987 601 787, og Fagforbundet om lønnsoppgjøret for 2026. 5.juni ble det gjennomført forhandlingsmøte med partsstøtte fra Spekter og LO.

**Til stede:**

**Fra Helse Vest IKT AS (HVI)**

Terje Helle (Forhandlingsleder), Ole Fredrik Gulbrandsen & Rolf Ruland

**Fra Fagforbundet**

Raymond Hussain-Wiik (Forhandlingsleder) & Arne Hernes (Fagforbundet Kompetansesenter)

**ENIGHETSPROTOKOLL - Lønnsforhandling 2026 mellom Fagforbundet og HVI**

Partene har gjennomført reelle forhandlinger basert på sentrale og lokale forutsetninger, og har kommet til enighet om følgende:

1. Lønnsoppgjøret gjelder de som har startet før 1.april 2026. Det er utarbeidet en oversikt over individuelle tillegg.
2. Det gis et generelt tillegg til på kr 25.200,- til alle medlemmer.
3. Det gis et individuelt prestasjonstillegg til medlemmer som er vurdert til «over forventet» på kr 3.000,- og «langt over forventet» på kr 6.000,-. Når resultatet av lønnsjusteringen er kjent, kan medarbeider be om begrunnelse på lønnsoppgjøret med utgangspunkt i kriteriene.
4. Endringen gjøres med virkning fra 01.04.2026 og utbetales på ordinær lønnskjøring i august med forbehold om sentral godkjent og avsluttet forhandling.
5. Fagforbundet kan i etterkant av oppgjøret kreve særskilte lønnsvurderinger for medlemmer de mener har rett på dette etter bestemmelsene i vår lokale lønnspolitikk kap 4. Innmeldte krav følges opp i tråd med normal praksis for slike krav.
6. Partene skal i fellesskap bidra til at kommunikasjonen rundt oppgjøret oppleves klar og forståelig.
7. Tilleggene gitt lokalt inkluderer sentralt avtalte tillegg.
8. Fysisk aktivitet i arbeidstiden har vært tema i forhandlingene. Partene er enige om at helsefremmende tiltak er viktig, og er enige om at dette er et tema som AMU arbeider videre med i 2026.
9. Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal kartlegge reiseaktiviteten for medarbeidere i Helse Vest IKT. Kartleggingen skal inkludere omfanget av reiser og praktiseringen av bestemmelsen om reisetid i B-delens § 11 Tjenestereiser. Arbeidet skal være slutført innen desember 2027. Resultatet av kartleggingen vil kunne danne grunnlag for forhandlinger i 2028.

Følsomhet Intern (gul)



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

Document ID:  
3BC4269717D04C0E87AC6A9B1FE44AD7

**Ensidig protokolltilførsel fremmet fra Fagforbundet:**

Fagforbundet har i forhandlingene fremmet krav om endringer i overenskomstens bestemmelser om reisetid, og vil understøtte at det fortsatt er vårt syn at reisetid er arbeidstid.

**Protokollen er elektronisk signert av følgende:****Helse Vest IKT AS**

Terje Helle  
Ole Fredrik Gulbrandsen  
Rolf Ruland

**For Fagforbundet**

Raymond Hussain-Wiik



## OVERENSKOMST, DEL B

mellom

**Helse Vest IKT AS**

(Org nr 987 601 787)

og

**FAGFORBUNDET**

**14. august 2024 - 16. juni 2026**

Følsomhet Intern (gul)



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

Document ID:  
3BC4269717D04C0E87AC6A9B1FE44AD7

## 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 Fagforbundet tilsluttet LO-Stat på den andre siden.

### § 2 Virkeområde og varighet

Overenskomsten omfatter medlemmer av fagforbundet som er ansatt i Helse Vest IKT AS i stilling med fast ukentlig arbeidstid.

Medarbeidere med lederfunksjon er unntatt fra denne overenskomst.

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

Overenskomsten gjelder fra 1.4.2024 og frem til 31.3.2026<sup>8</sup>, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedpartene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

## SOSIALE BESTEMMELSER

Se overenskomstens del A 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 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.

### **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 hjemnevakt 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 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.

## 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/aftener 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 overtidarbeid 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 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 overtidarbeid.

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 døgn 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 arbeidstidsordningen 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 folketryktdloven. 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 tilstås 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 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.



## § 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.
  - c) 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 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. LØNNBESTEMMELSER

### § 12 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



Minstelønnsatser og regler for lønnsansiennitet:

Vil følge det som er avtalt for område 10 Helseforetak:

Minstelønn for ordinære stillinger er kr 450500 000,- pr år. Satsen justeres årlig tilsvarende TBU prisvekstanslag. I mellomoppgjøret 2027 justeres satsen med virkningstidspunkt 1.april 2027, minst tilsvarende forventet årslønnsvekst i fronfagsoppgjøret.

## Lønnsbestemmelser

### 12.1 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
- 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. 424500.000,-.

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 % 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.

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 iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.



Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa § 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 feriepenge med justering for den femte ferieuke / sjette ferieuke for ansatte over 60 år (trekk i lønn / feriepenge 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 lønningdagen 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~~
- **det kan forhandles om individuelle tillegg etter kriterier i lokal lønnspolitikk**

Prinsipper og kriterier for individuelle opprykk drøftes med organisasjonene.

Regulering av individuell lønn foretas av arbeidsgiver.

## IV. KOMPETANSEUTVIKLING OG LIKESTILLING

### § 16 Kompetanseutvikling

Skat 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 plantagt 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.

#### *§16.1 Rammer for 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. For å sikre planmessig, relevant og behovsstyrt kompetanseutvikling skal arbeidsgiver legge til rette for at kompetanseutviklende aktiviteter inngår som en del av arbeidstiden.

Prioriteringer og overordnede rammer for kompetanseutvikling fastsettes gjennom virksomhetens årlige kompetanseplan. Dette er ikke til hinder for at kompetanseutviklende tiltak kan iverksettes ut fra behov som oppstår eller identifiseres fortløpende i virksomheten.

Rammene i kompetanseplanen skal baseres på:

- virksomhetens leveranseansvar og tjenestebehov
- identifiserte kompetansebehov
- utviklings- og endringsbehov knyttet til teknologi, arbeidsmetoder og rammebetingelser

Planen skal omfatte prioriterte kompetanseområder, planlagte tiltak, forventet ressursbruk og oppfølging av foregående års tiltak.

Kompetanseutvikling kan gjennomføres både som særskilte tiltak (for eksempel kurs, opplæring, fagnettverk og veiledning) og som integrert del av ordinært arbeid, herunder gjennom deltakelse i prosjekter, prosessutvikling og oppdrag mot helseforetakene.

Arbeidsgiver skal tilstrebe en god samlet balanse mellom ordinært arbeid og kompetanseutvikling både på virksomhetsnivå, og i oppfølgingen av den enkelte arbeidstaker, ut fra den enkeltes rolle og kompetansebehov.

#### *§16.2 Drøfting*

Arbeidsgiver skal årlig drøfte virksomhetens kompetanseplan, og nåværende og framtidige kompetansebehov med de tillitsvalgte. Drøftingen skal også inkludere evaluering av gjennomføringen av foregående års plan samt økonomiske forhold knyttet til temaet.

Ved større endringer i bruk av teknologi, arbeidsmetoder, organisering, arbeidsprosesser eller satsingsområder skal arbeidsgiver så tidlig som mulig kartlegge konsekvenser for kompetansebehovet, planlegge nødvendige tiltak og drøfte dette med de tillitsvalgte.

#### *§16.3 Individuell kompetanseutvikling og oppfølging*

Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap ansvar for å ivareta og følge opp kompetanseutvikling i tråd med virksomhetens behov og den ansattes oppgaver og utviklingsmuligheter. Leder og ansatte gjennomfører årlige medarbeidersamtaler for å diskutere den ansattes egenutvikling og framtidige utviklingsmuligheter.

### **§ 17 Likestilling, inkludering og mangfold**



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

Arbeidsgiver dekker bredbånd for arbeidstakere der det foreligger et tjenstlig behov for stabil internettildgang utenfor arbeidsgivers lokaler. Dekning forutsetter at arbeidsgiver har behov for at arbeidstaker jevnlig eller påregnelig kan utføre arbeid utenfor ordinært arbeidssted, og at dette skjer innenfor rammene som gjelder for slikt arbeid.

Behovet må være knyttet til arbeidsgivers drift, krav eller frister, og kan blant annet omfatte vakt, beredskap, stillinger som må påberegne pålagt eller avtalt arbeid utenfor ordinær arbeidstid, tidskritiske leveranser eller andre driftsmessige forhold som gjør stabil internettildgang nødvendig.

