

Overenskomst del B

mellom

Helseplattformen AS

og

LO-gruppen

Våren 2026

Dokumentet er signert digitalt av:

- VIVIAN SEKKENES, 13.05.2026
- PER MAGNE REITBAKKEN, 13.05.2026
- BJØRN STIAN STRØM HOJEM, 13.05.2026
- SUNNIVA RISHAUG, 13.05.2026
- TRINE ALICE ELVHEIM, 13.05.2026

Forseglet av



Posten Norge

1 OMFANG OG GYLDIGHET

1.1 Virkeområde

Denne overenskomst gjelder alle medlemmer tilsluttet Fellesorganisasjonen, Fagforbundet og El- og IT-forbundet, ansatt ved Helseplattformen AS, heretter omtalt som HPAS.

Deltidsansatte arbeidstakere omfattes av overenskomsten dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

Overenskomsten gjelder ikke for direktører samt seksjonsledere eller andre lederstillinger med personalansvar som rapporterer til direktører.

Unntak er «Sosiale bestemmelser» som partene sentralt er blitt enige om. Det betyr at medlemmer som ikke blir dekket av denne B-del, skal ha rettigheter tilsvarende «Sosiale bestemmelser» sikret som en personlig ordning.

1.2 Sosiale bestemmelser

Overenskomstens del A1, slik den er avtalt i overenskomstområde 10, skal gjøres gjeldende.

2 LØNN

2.1 Lønnsforhandlinger

Lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til den forhandlingsordning som avtales mellom Spekter og hovedorganisasjonene.

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene og eventuelle føringer fra sentrale parter regulert i protokoll.

Rett til de avtalte tilleggene forutsetter at arbeidstaker er ansatt på det tidspunkt lønnsoppgjøret er endelig vedtatt og signert av de sentrale parter. Dersom arbeidsforholdet opphører før dette tidspunktet, bortfaller retten til tillegg, med unntak for arbeidstakere som fratrer med pensjon. Det foretas ikke etterbetaling eller ny beregning av overtidstillegg eller tilsvarende ytelser for arbeid utført før vedtakstidspunktet.

2.2 Lønnsystem

Lønn fastsettes etter følgende hovedfaktorer:

- Stillingsvurdering
- Prestasjonsvurdering
- Markedsvurdering

Dokumentet er signert digitalt av:

- VIVIAN SEKKENES, 13.05.2026
- PER MAGNE REITBAKKEN, 13.05.2026
- BJØRN STIAN STRØM HOJEM, 13.05.2026
- SUNNIVA RISHAUG, 13.05.2026
- TRINE ALICE ELVHEIM, 13.05.2026

Forseglet av



Posten Norge

- Kompetanse

Det skal etterstrebtes å unngå urimelige lønnsforskjeller som ikke har grunnlag i hovedfaktorene.

Lønnspolitikken bør ellers bidra til et lønnsnivå som gjør at HPAS sin konkurransevne er best mulig samtidig som det er mulig å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse.

2.3 Lønnsutvikling utenom det ordinære lønnsoppgjøret

Lønnsutvikling utenom det årlige lønnsoppgjøret kan vurderes med utgangspunkt i følgende:

- Vesentlig endring i ansvar og stillingsinnhold eller ved skifte av stilling
- Beholde kritisk kompetanse
- Gjennomført relevant kompetanseutvikling godkjent av HPAS
- Justering når det avdekkes skjevheter som ikke er i tråd med lønnspolitikkenes prinsipper om rettferdighet og likebehandling.

Den ansatte kan la seg bistå av tillitsvalgte.

2.4 Lønnsamtaler

I forkant av tariffoppgjøret skal leder innen 31. mars tilby medarbeidere en samtale om den enkeltes lønnsforhold. Tilbud om lønnsamtale skal tilbys skriftlig til samtlige medarbeidere som er del av lønnsoppgjøret.

2.5 Utbetaling av lønn og eventuelt trekk i lønn

Lønn utbetales over bank en gang pr. måned. Utbetalingsdato er p.t. den 12. i hver måned eller nærmeste virkedag før denne datoen. Ledelsen kan ved behov, f.eks. i forbindelse med høytider, fremskynde utbetalingsdatoen ytterligere. HPAS tilbyr trekk i lønn, på bakgrunn av fagforeningenes informasjon om beløp og medlemmer.

2.6 Godtgjørelse for endring av ansvar og oppgaver

Ved konstituering hvor vedkommende går inn og i hovedsak tar over ansvar og oppgaver, kan det gis lønnskompensasjon som reflekterer ansvar og oppgaver. Slik lønnskompensasjon skal utbetales fra og med tiltredelse, og avsluttes når denne opphører.

3 ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV.

3.1 Generelle arbeidstidsbestemmelser

Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

Ordinær arbeidstid 37,5 timer

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

Dokumentet er signert digitalt av:

- VIVIAN SEKKENES, 13.05.2026
- PER MAGNE REITBAKKEN, 13.05.2026
- BJØRN STIAN STRØM HOJEM, 13.05.2026
- SUNNIVA RISHAUG, 13.05.2026
- TRINE ALICE ELVHEIM, 13.05.2026

Forseglet av



Posten Norge

3.2 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Godtgjøring etter punkt 3.2.1–3.2.2 betales ikke under overtidsarbeid.

3.2.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på 20 % per arbeidet time. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 50 per time.

3.2.2 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 pr. arbeidet time.

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. 3.3.3.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

3.3 Godtgjøring for overtid

3.3.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

3.3.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 3.3.6.

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

- følger dem de er satt til å lede
 - går inn i en oppsatt arbeidsplan
 - er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet.
- I slike tilfeller kan det utbetales overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret

3.3.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

3.3.3.1 133 1/3 %

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

Dokumentet er signert digitalt av:

- VIVIAN SEKKENES, 13.05.2026
- PER MAGNE REITBAKKEN, 13.05.2026
- BJØRN STIAN STRØM HOJEM, 13.05.2026
- SUNNIVA RISHAUG, 13.05.2026
- TRINE ALICE ELVHEIM, 13.05.2026

Forseglet av



Posten Norge

3.3.3.2 100 %

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

3.3.3.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

3.3.4 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år.

3.3.5 Forskjøvet arbeidstid

Når partene 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.

Forskyvningstillegg gis når arbeidstiden etter arbeidsplanen er lagt til etter kl. 17. Tillegget gjelder inntil man har jobbet 7,5 timer.

- a) Bestemmelsen om ett døgns 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 arbeidsplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- d) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter arbeidsplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- e) Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 3.3 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter arbeidsplanen.
- f) Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige arbeidsplan, 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. 3.2.

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. 3.3.5, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- b) Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at

Dokumentet er signert digitalt av:

- VIVIAN SEKKENES, 13.05.2026
- PER MAGNE REITBAKKEN, 13.05.2026
- BJØRN STIAN STRØM HOJEM, 13.05.2026
- SUNNIVA RISHAUG, 13.05.2026
- TRINE ALICE ELVHEIM, 13.05.2026

Forseglet av



Posten Norge

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.

3.3.6 Reise

I forbindelse med reisetid vises til særavtale – bestemmelser om reisetid i Helseplattformen

Godtgjørelse for kost og losji under tjenestereiser

Det til enhver tid gjeldende reiseregulativ for staten gjelder for de ansattes tjenestereise.

Pendling

For arbeidstakere som har mer enn ett arbeidssted, dekkes reise til andre lokaler enn hovedarbeidssted som tjenestereise, så fremt ikke annet er avtalt i den enkeltes arbeidsavtale.

3.4 Vaktberedskap

Vilkår er regulert i særavtale «Avtale om vaktberedskap i HPAS».

3.5 Fleksibel arbeidstidsordning

Nærmere om fleksitid er fastsatt i «Avtale om fleksibel arbeidstid».

3.6 Fjernarbeid/hjemmekontor

Bestemmelser om fjernarbeid/hjemmekontor følger bestemmelsene i A-del.

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

4 KOMPETANSEUTVIKLING

HPAS skal sikre planmessig og systematisk kompetanseutvikling i virksomheten, i tråd med gjeldende hovedavtaler i Spekter-området. Formålet er å sikre at virksomheten har nødvendig kompetanse til å løse sine oppgaver, samtidig som den enkelte ansatte gis mulighet til faglig utvikling i tråd med stillingens innhold, arbeidsoppgaver og virksomhetens behov.

Kompetanseutvikling skjer gjennom erfaring i det daglige arbeidet, læring i praksis og systematisk kompetansedeling på tvers av team og fagmiljø. Kompetanseutvikling omfatter

Dokumentet er signert digitalt av:

- VIVIAN SEKKENES, 13.05.2026
- PER MAGNE REITBAKKEN, 13.05.2026
- BJØRN STIAN STRØM HOJEM, 13.05.2026
- SUNNIVA RISHAUG, 13.05.2026
- TRINE ALICE ELVHEIM, 13.05.2026

Forseglet av



Posten Norge

også blant annet kurs, sertifiseringer, etter- og videreutdanning samt annen relevant læring knyttet til den ansattes rolle, ansvar og stillingens innhold. Kompetanseutviklingen skal være dynamisk og tilpasses løpende endringer i oppgaver, teknologi, organisering og kompetansebehov. Tiltakene skal bidra til økt mestring, kvalitet og effektivitet i arbeidets utførelse, bedre prosesser og nødvendig videreutvikling av virksomhetens oppgaver og organisering.

Kompetanseutvikling er et felles ansvar. Arbeidsgiver har ansvar for at kompetanseutviklingen er målrettet, systematisk og tilpasset virksomhetens nåværende og langsiktige behov, og skal legge til rette for relevant kompetanseutvikling når dette er begrunnet i virksomhetens behov og prioriteringer. Den enkelte leder skal stimulere, veilede og følge opp medarbeiderne slik at kompetansen brukes, deles og videreutvikles på en måte som støtter virksomhetens mål. Den ansatte skal på sin side medvirke aktivt i egen kompetanseutvikling, herunder bidra til å identifisere behov, delta i avtalte tiltak, anvende ny kompetanse i arbeidet og bidra til kompetanseoverføring der dette er relevant.

Arbeidsgiver skal følge opp etablerte retningslinjer for kompetanseutvikling, herunder ordninger for økonomisk støtte til relevant etter- og videreutdanning. Det skal foreligge oppdaterte kompetanseplaner samt en plan for systematisk kompetanseoverføring i virksomheten. Retningslinjer, planer og oversikter skal være dokumentert og forvaltet i virksomhetens kvalitetssystem.

Medarbeidersamtalen skal benyttes som en sentral arena for å sikre sammenheng mellom virksomhetens mål, den ansattes oppgaver, forventninger til rollen og behov for kompetanseutvikling. Samtalen skal som hovedregel resultere i konkrete vurderinger av kompetansebehov og kan munne ut i individuelle utviklingstiltak eller en individuell kompetanseutviklingsplan med avtalte tiltak, ansvar og forventet oppfølging.

Kompetanseutvikling skal være et forpliktende samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, der begge parter bidrar aktivt til at tiltakene gir verdi for HPAS, oppdragsgivere og den enkelte medarbeider.

5 LIKESTILLING

Lønnspolitikken i HPAS AS skal inneholde kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og praktiseres slik at den fremmer likestilling mellom kjønnene.

Dokumentet er signert digitalt av:

- VIVIAN SEKKENES, 13.05.2026
- PER MAGNE REITBAKKEN, 13.05.2026
- BJØRN STIAN STRØM HOJEM, 13.05.2026
- SUNNIVA RISHAUG, 13.05.2026
- TRINE ALICE ELVHEIM, 13.05.2026

Forseglet av



Posten Norge