

Protokoll fra lokale forhandlinger i Helseplattformen As våren 2022 - LO-gruppen

Dokumentet er signert digitalt av følgende undertegnere:

- ELISABETH KVELLO HÅBREKKE, signert 01.07.2022 med ID-Porten: BankID Mobil
- SUNNIVA RISHAUG, signert 01.07.2022 med ID-Porten: BankID Mobil



Det signerte dokumentet inneholder

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



Dokumentet er forseglet av Posten Norge

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



Slik ser du at signaturene er gyldig

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

Protokoll fra lokale forhandlinger i Helseplattformen AS våren 2022

LO-gruppen

Mellom hovedsammenslutningene **SAN, Unio, LO Stat** og **YS Spekter** på den ene siden

og

Helseplattformen AS på den andre siden

er det avholdt lokale forhandlinger vedrørende endringer i overenskomstene samt lønnsoppgjør. Arbeidstakersiden har valgt å la seg representere gjennom ett felles forhandlingsutvalg. Det er avholdt møter 11.04.2022, 20.04.2022, 27.04.2022, 18.05.2022, 24.05.2022, 31.05.2022, 02.06.2022 og 08.06.2022.

Deltakende for LO Stat:

Sunniva Rishaug, Fellesorganisasjonen

Ledelsen i Helseplattformen AS:

Christer Mjåset, Visadministrerende direktør
Per Magne Reitbakken, Økonomidirektør
Elisabeth K. Håbrekke, HR-direktør

I. Revisjon av overenskomster

- Punkt 2.2 Lønssystem: Etter drøftinger går LO Stat og YS Spekter bort fra kravet om minstelønstabeller, under forutsetning av at minstelønn eventuelt kan gjeninnføres som punkt ved kommende revisjoner. Dette betyr samtidig at alle de fire overenskomstene blir likelydende.

Beregningsgrunnlag for lærlinger følger Landsoverenskomsten for elektrofagene mellom EL og IT Forbundet og NELFO

- Øvrige punkter som er endret i samtlige overenskomster:
 - Punkt 1.1 Virkeområde
 - Punkt 2.1 Lønnsforhandlinger – tilføyelse av punkt fra fjorårets protokoll
- Punkt 2.4 Lønssamtaler – protokolltilførsel:
Det bemerkes at det kun er SAN som har krav til lønssamtaler i A-delen. Punktet beholdes likevel i alle overenskomstene. Begge parter erkjenner imidlertid at lønssamtaler kan være krevende å få til i den kommende avtaleperioden, og at HPAS må etablere en egnet praksis på dette.
- Punkt 3.1 (ordinær arbeidstid 35,5/33,6 timer), punkt 3.2 og punkt 3.3.4:

0

Dokumentet er signert digitalt av:

- ELISABETH KVELLO HÅBREKKE, 01.07.2022
- SUNNIVA RISHAUG, 01.07.2022

Forseglet av



Posten Norge

Det er enighet om at disse punktene vedrørende turnus- og skiftarbeid neppe er relevant for HPAS. Arbeidstakersiden ønsker likevel at punktene beholdes og at dette blir gjenstand for drøfting ved neste tariffrevisjon.

II. Arbeidstid

Følgende bestemmelse om arbeidstid fastsatt i 2021 videreføres:

Arbeidsplan for dagtid skal være 7,5 timer mandag – fredag i tidsrommet kl. 08.00 – 17.00.

Presisering av punkt 3.3.6 Forskjøvet arbeidstid - tilføyd i 2022:

Ved forskjøvet arbeidstid betyr dette at forskyvningstillegget inntreffer for arbeid som iht. arbeidsplanen er lagt etter kl. 17:00, og gjelder inntil arbeidsøkten har nådd 7,5 timer.

De lokale parter skal ved neste tariffrevisjon vurdere en permanent fremtidig regulering. De lokale parter kan be om bistand fra de sentrale parter.

III. Reisetid

Følgende bestemmelser om reisetid fastsatt i 2021 videreføres:

Godtgjørelse for kost og losji under tjenestereiser

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

Kompensasjon for reiser

- a) Reisetid i alminnelig arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid
- b) Reisetid utover én time utenom ordinær arbeidstid regnes som 1:2
- c) Reisetid på lørdager, søndager, påskeaften, hellig – og høytidsdager samt etter kl. 12:00 på pinse, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes som 1:2.

Disse bestemmelsene gjelder ikke ved reise til kurs og konferanser.

Pendling

For arbeidstakere som har mer enn ett arbeidssted, dekkes reise til andre lokaler enn hovedarbeidssted som tjenestereise.

IV. Lokale prosesser som skal gjennomføres

Partene er enige om at det skal jobbes videre med følgende prosesser:

- *Reisetid*: I henhold til riksmeglerens møtebok fra 29.06.2021 er det fastsatt at et partssammensatt utvalg før hovedoppgjøret i 2022 skal kartlegge omfang og praktisering av reisetid i forbindelse med arbeid i HPAS. Grunnet pandemien har man imidlertid ikke hatt erfaringsdata fra «normal» reisevirksomhet de siste to år. Ny frist for dette arbeidet settes til 31.12.2022.



- *Livsfasepolitikk:* Helseplattformen AS bør etablere en livsfaseorientert personalpolitikk som er tilpasset de behovene som den enkelte medarbeider har i de forskjellige fasene av yrkeslivet. Behovene kan være knyttet til jobb, familie, fritid og livssituasjon for øvrig. En god livsfasepolitikk må også fange opp seniorperspektivet. Partene skal drøfte aktuelle virkemidler lokalt.
- *Kompetanseutvikling:* Ledelsen skal i samarbeid med tillitsvalgte i løpet av 2022 etablere retningslinjer for hvordan HPAS skal jobbe med kompetanseutvikling i tråd med intensjonene i kapittel 5 i overenskomstene, herunder ordninger og rutiner for økonomisk støtte til relevant videreutdanning.

V. Lønnsoppgjør 2022

Det er avtalt en lønnsramme på 3,84 %, hvorav en generell justering på 3,45 %. Dette innebærer en pot på 0,39 % til individuell fordeling. Lønnstillegg gis med virkning fra 1. januar 2022.

Partene er enige om at hovedoppgjøret for 2022 med dette er gjennomført.

VI. Annet

Arbeidstakersiden påpeker at det ved timeføring i HPAS må legges til rette for fleksitidsordningen (ytre arbeidstid/kjernetid). Partene erkjenner at dagens system for timeføring ikke er tilpasset vår virksomhet, og at det er ønskelig å se på alternative systemer.

Trondheim, 08.06.2022

Sunniva Rishaug
LO Stat/Fellesorganisasjonen

Elisabeth Kvello Håbrekke
Ledelsen HPAS



Overenskomst del B

mellom

Helseplattformen AS

Org.nr. 922 307 814

og

LO-gruppen

Våren 2022

Dokumentet er signert digitalt av:

- ELISABETH KVELLO HÅBREKKE, 01.07.2022
- SUNNIVA RISHAUG, 01.07.2022

Forseglet av



Posten Norge

1 OMFANG OG GYLDIGHET

1.1 Virkeområde

Denne overenskomst gjelder alle medlemmer tilsluttet Fagforbundet, EL og IT Forbundet og Fellesorganisasjonen (FO) 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 og de 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.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrukket før lønnsoppgjørets vedtakelse, med mindre fratreden skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

2.2 Lønssystem

Lønn fastsettes etter følgende hovedfaktorer:

- Stillingsvurdering
- Prestasjonsvurdering
- Markedsvurdering
- 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 konkurranseevne er best mulig samtidig som det er mulig å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse.

2.3 Lønnsutvikling utenom det ordinære lønnsoppjøret

Lønnsutvikling utenom det årlige ordinære lønnsoppjøret kan skje med utgangspunkt i følgende:

2

Dokumentet er signert digitalt av:

- ELISABETH KVELLO HÅBREKKE, 01.07.2022
- SUNNIVA RISHAUG, 01.07.2022

Forseglet av



Posten Norge

Vesentlig endring i ansvar og stillingsinnhold eller ved skifte av stilling

- Beholde kritisk kompetanse
- Relevant kompetanseutvikling godkjent av arbeidsgiver
- Justering der det har oppstått skjevheter.

Den ansatte kan la seg bistå av tillitsvalgte.

2.4 Lønssamtaler

I forkant av tariffoppgjøret skal leder tilby medarbeidere en samtale om den enkeltes lønnsforhold.

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 tar over alt av ansvar og oppgaver kan det gis lønnskompensasjon som reflekterer ansvar og oppgaver.

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.

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 døgkontinuerlig skiftarbeid.

Ordinær arbeidstid 33,6 timer

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

3.2 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Godtgjøring etter punkt 3.2.1–3.2.3 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.

3.2.3 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg på 28 % for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 07.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 70 per time.

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås 20 % pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

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:

- a) følger dem de er satt til å lede
- b) går inn i en oppsatt arbeidsplan
- c) 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.



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 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift/turnusarbeid

3.3.4.1 133 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.

3.3.4.2 50 %

For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 3.3.4.3).

3.3.4.3 100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 3.3.4.1 og 3.3.4.2.

3.3.5 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr. år.

3.3.6 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.

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 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. 3.3.6, 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.

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.

4 KOMPETANSEUTVIKLING

HPAS legger vekt på målrettet utvikling av de ansattes kompetanse. Hensikten er å sikre bedriftens og ansattes behov for kurs, sertifiseringer, etter- og videreutdanning knyttet til arbeidsoppgaver og stilling, samt å styrke den enkelte ansattes faglige utvikling for derigjennom å sikre kvalitetsforbedringer i arbeidets utførelse, prosesser og organisering.

Kompetanseutvikling sees som et særlig virkemiddel i utviklingen av virksomheten til beste for bedrift, oppdragsgivere og den enkelte medarbeider.

Lederne i HPAS skal stimulere og veilede ansatte til å bruke og videreutvikle sin kompetanse på en god måte i henhold til virksomhetens mål. Den ansatte skal medvirke i dette arbeidet.

Medarbeidersamtalen skal sikre sammenheng mellom virksomhetens mål og den enkeltes mål, oppgaver og kompetanse. Samtalen kan resultere i en plan for kompetanseutvikling som bidrar til mestring av oppgaver, faglig utvikling og til at HPAS når sine mål.



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:

- ELISABETH KVELLO HÅBREKKE, 01.07.2022
- SUNNIVA RISHAUG, 01.07.2022

Forseglet av



Posten Norge