

Overenskomst del B
mellom
Sykehuset i Vestfold
og
Norsk fysioterapeutforbund (NFF)

1. mai 2026 – 30. april 2028

Innholdsfortegnelse

1	Partsforhold og virkeområde m.v.	3
2	Ansettelse og oppsigelsesfrister	3
2.1	Ansettelse	3
2.2	Prøvetid	3
2.3	Oppsigelsesfrister.....	3
3	Arbeidstid.....	3
3.1	Definisjon	3
3.2	Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.....	3
3.3	Ukentlig fritid	3
3.4	Daglig fritid.....	4
3.5	Fleksibel arbeidstid	4
4	Godtgjøring for særskilt arbeidstid	4
4.1	Lørdags- og søndagstillegg.....	4
5	Lønnsbestemmelser	4
5.1	Lønssystem.....	4
5.2	Prinsipper for lønnsfastsettelse	4
5.3	Kriterier for innplassering i stilling som spesialfysioterapeut.....	5
5.4	Kompetanseutvikling	5
5.5	Tillegg til spesialfysioterapeut med 20 års ansiennitet	6
5.6	Kompensasjon for møtevirksomhet	6
5.7	Sikkerhetstillegg KPA.....	6
5.8	Lønnsutbetaling	6
6	Særskilte bestemmelser for medlemmer av NFF som var ansatt pr. 30.04.10 og som fortsatt er ansatt ved Nevrologi-, barn- og rehabiliteringsklinikk, Stavern	6

1 Partsforhold og virkeområde m.v.

Denne overenskomst del B er inngått mellom Sykehuset i Vestfold HF (SiV HF) og Norsk Fysioterapeutforbund (NFF) tilsluttet Unio.

Overenskomsten gjelder for medlemmer av NFF som er ansatt ved SiV HF.

Partene lokalt har ansvar for å definere om overenskomsten ikke skal gjelde for navngitte ledere, og eventuelt hvilke deler de skal unntas fra. Tilsvarende gjelder ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i B-delsforhandlinger.

2 Ansettelse og oppsigelsesfrister

2.1 Ansettelse

Det skal som hovedregel ansettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

2.2 Prøvetid

Ved ansettelse kan det avtales prøvetid på inntil 6 måneder.

2.3 Oppsigelsesfrister

2.3.1 Prøvetid

I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist dersom annet ikke er avtalt.

2.3.2 Fast ansatte

For fast ansatte arbeidstakere gjelder 3 måneders gjensidig oppsigelsesfrist, dersom annet ikke er avtalt.

2.3.3 Midlertidige ansatte

Ved oppsigelse av midlertidige arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven (aml.) § 14-9 før avtalens utløp, gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsesfrist, dersom annet ikke er avtalt.

3 Arbeidstid

3.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstakeren etter lov eller avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

3.2 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

For arbeidstakere som ikke arbeider i turnusordning, kan arbeidstiden ordnes slik at den i en periode på høyst et år blir gjennomsnittlig så lang som nevnt i overenskomstens del A2, men ikke over 48 timer i noen enkelt uke.

3.3 Ukentlig fritid

Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefriday) på i gjennomsnitt 36 timer og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis legges på søndag og minst annenhver søndag.

Det kan avtales annen ukentlig fritid, men ikke kortere enn 28 timer i noen enkelt uke.

3.4 Daglig fritid

Arbeidstakere skal ha minimum 8 timers arbeidsfri periode mellom to arbeidsperioder.

3.5 Fleksibel arbeidstid

Vilkårene og hvem som skal omfattes av ordningen med fleksibel arbeidstid (fleksitid) fastsettes i særavtale.

4 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

4.1 Lørdags- og søndagstillegg

Det gis et tillegg på 2 prosentpoeng i tillegg til den enhver tid gjeldende sats i del A2 kap III. punkt 2.1.

5 Lønnsbestemmelser

5.1 Lønssystem

Alle som omfattes av overenskomsten skal innplasseres i overenskomstens stillingsstruktur- og lønssystem (A2).

5.2 Prinsipper for lønnsfastsettelse

Lønn fastsettes individuelt basert på vedkommendes arbeids- og ansvarsområde, kompetanse og erfaring.

Følgende elementer kan inngå i lønnsvurderingen

Arbeids- og ansvarsområde	Omfang av ledelses-/ personalansvar Omfang av økonomisk ansvar/ teknisk ansvar Prosjektarbeid Undervisningsansvar Kompleksitet i arbeidsoppgaver Grad av selvstendighet i arbeidet
Kompetanse	Formalkompetanse – utdanning - kurs Fagspesifikke undersøkelses- og metodekurs med relevans til stillingens arbeidsoppgaver Egeninnsats i forhold til kompetanseutvikling Realkompetanse – arbeidserfaring og praksis
Dyktighet/resultatoppgivelse	Oppnåelse av foretakets/ avdelingens/ enhetens målsettinger Oppnåelse av fastsatte resultatkrav Kvalitet Evne til samarbeid og fleksibilitet Tillitsverv (kollegiale organer, råd, utvalg, foreninger m.v.)
Kriterier for individuell lønnsvurdering	Ved foretaket fastsettes individuell lønn etter disse kriteriene med mindre partene er enige om noe annet: Kompetanse Faglig dyktighet Ansvar Personlige ferdigheter

5.3 Kriterier for innplassering i stilling som spesialfysioterapeut

Det forutsettes at enheter som bemanner fysioterapeuter utarbeider bemanningsplaner som spesifiserer kompetanseprofil og behov for fysioterapeuter og spesialfysioterapeuter ut fra driftsmessige forutsetninger.

For å oppnå stilling som spesialfysioterapeut, skal det ligge til grunn en planlagt og systematisk kompetanseoppbygging som er godkjent av avdelingssjef/ sjef-fysioterapeut/arbeidsgiver.

Kompetanseoppbyggingen skal som minimum være basert på følgende alternative kriterier:

- Minimum 10 vekttall (30 studiepoeng) + 150 timers fagrelevante kurs hvorav halvparten er fordypning innenfor ett fagområde, samt minimum 3 års relevant praksis.
- Videreutdanningen skal skje innenfor en periode på 6 år. Lengre utdanningsperiode kan avtales når det foreligger særlige grunner.
- Minimum 20 vekttall (60 studiepoeng) hvorav minst 10 vekttall er relatert til spesialområde, samt minimum 3 års relevant praksis.
- Minimum 300 timers fagrelevante kurs, hvorav halvparten er fordypning innenfor ett fagområde, samt minimum 3 års relevant praksis. Videreutdanningen skal skje innenfor en periode på 6 år. Lengre utdanningsperiode kan avtales når det foreligger særlige grunner.
- Spesialist i fysioterapi, mastergrad eller høyere.

Særskilt for ansatte i KPA:

Følgende kompetansealternativer legges til grunn for innplassering i stilling hvor det kreves autorisasjon som fysioterapeut og relevante videreutdanning.

- Alternativ 1
Videreutdanning innen fagfeltet (60 studiepoeng/ 20 vekttall) + 2 års arbeidserfaring innen fagfeltet psykisk helsevern.
- Alternativ 2.
Videreutdanning (30 + 30 studiepoeng/ 10 + 10 vekttall) hvorav 30 studiepoeng/ 10 vekttall må være relatert til fagfeltet + 3 års arbeidserfaring innen fagfeltet psykisk helsevern.
- Alternativ 3.
Fysioterapeut med spesialistkompetanse i psykiatrisk og psykosomatisk fysioterapi MNFF, mastergrad eller høyere grad skal automatisk innplasseres i spesialfysioterapeutstilling.

Gjennomførte videreutdanninger, eksamener og relevant praksis må dokumenteres og ved behov begrunnes som relevante til aktuelle arbeidsoppgaver innen fagfeltet.

5.4 Kompetanseutvikling

Foretaket legger vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et viktig virkemiddel i utviklingen av foretakets konkurranseevne, kundeorientering og medarbeidertilfredshet. Kompetansegivende oppgaver og kurs er en forutsetning for å gi de ansatte mulighet til å imøtekomme dagens og morgendagens kompetansekrav.

Det gjennomføres årlige utviklingssamtaler som danner grunnlaget for målrettede utviklingstiltak som nedfelles i individuelle utviklingsplaner, herunder en planlagt og systematisk kompetanseoppbygging for den ansatte.

5.5 Tillegg til spesialfysioterapeut med 20 års ansiennitet
Spesialfysioterapeuter med 20 års ansiennitet skal ha et tillegg på

- kr 20 000

i tillegg til den til enhver tid gjeldende 10-årssats for spesialfysioterapeuter. Tillegget inngår ikke i årslønn.

5.6 Kompensasjon for møtevirksomhet
Fridager som er avtalt som kompensasjon for møtevirksomhet, alternativt kan tas ut som lønn.

5.7 Sikkerhetstillegg KPA
Ansatte ved Psykiatrisk sykehusavdeling (PSY) i klinikk psykisk helse og avhengighet (KPA) gis følgende sikkerhetstillegg:

Enhet	Ansvarsnummer	Tillegg
Psykiatrisk sikkerhetspost	452210	Kr 20 000
Psykiatrisk akuttmottak	452111	Kr 20 000
Psykiatrisk akuttpost A	452120	Kr 20 000
Psykiatrisk akuttpost C	452122	Kr 20 000
Psykiatrisk langtidspost A	452220	Kr 20 000
Kognitiv svikt og alderspsykiatrisk utredningspost	452330	Kr 20 000

Tillegget gis til medlemmer av NFF ansatt i klinisk arbeid ved de ovennevnte enheter. Tillegget bortfaller dersom den ansatte ikke lenger jobber klinisk, eller tiltrer stilling som ikke omfattes av ovennevnte ansvarsnumre.

Ved organisatoriske, tjeneste- eller funksjonsmessige endringer i disse poster og ansvarsnumre må det vurderes hvilke poster/ansvarsnumre som berettiger et slikt funksjonstillegg.

Tillegget deltidsreguleres og inngår ikke i grunnlønn.

5.8 Lønnsutbetaling

Lønn utbetales den 12. hver måned over bank og skal være disponibel for arbeidstaker på denne dato.

6 Særskilte bestemmelser for medlemmer av NFF som var ansatt pr. 30.04.10 og som fortsatt er ansatt ved Nevrologi-, barn- og rehabiliteringsklinikk, Stavern

Følgende bestemmelser fra Overenskomsten del B fra Rikshospitalet (OUS) gjelder særskilt ved Kysthospitalet for de som var ansatt per 30.04.10 og som fortsatt er ansatt.



SYKEHUSET I VESTFOLD

1. Arbeidstid

"Pkt. 8.1 36/37,5 timer per uke

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 36 timer per uke for fysioterapeuter i stilling hvor det kreves kompetanse som fysioterapeut, og 37,5 timer per uke for medlemmer som er ansatt i andre stillinger. Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom 07.00 – 17.00 og fordeles på 5 dager per uke."

2. Arbeidstid på reiser

"Pkt 12.1 Arbeidstid på reiser

Reisetid i ordinær arbeidstid, regnes fullt ut som arbeidstid. Reisetid utenom arbeidstid regnes som time for time (1:1).

For øvrig gjelder bestemmelsen om reise i overenskomsten del A 2, kap III, pkt 6 vedr kompensasjon for reiser."

3. Klinisk spesialist – særskilt tillegg

"Pkt 16.4 Klinisk spesialist – særskilt tillegg

De som har godkjent tittel spesialistfysioterapeut, gis et særskilt tillegg på kr 20 000 etter vurdering i egen avdeling. Det forutsettes at den faglige innretningen er i overensstemmelse med avdelingens behov og satsningsområde, og stillingens funksjon."

4. Mastergrad, doktorgrad

"Pkt 16.5 Mastergrad

Fysioterapeuter med mastergrad som har en faglig innretning i overensstemmelse med klinikkens behov, satsningsområde og stillingens funksjon, gis et sært tillegg på kr 20 000.

Ved oppnådd doktorgrad innenfor det fagområde/forskningsfelt vedkommende er tilsatt i, gis et særskilt tillegg på kr 25 000 per år. Det gjelder ikke for ansatte i forskerstillinger. Det forutsettes av vedkommende driver aktiv forskning.

Ved ansettelse i ny stilling funksjon, skal det gjøres en ny vurdering av om betingelsene for å gi tilleggene er oppfylt."

Tønsberg, 2. juli 2026

For SIV HF


Richard Bjerkelund
Fungerende forhandlingssjef

For NFF


Siri Hukkelås
Foretakstillitsvalgt