



FINNMARKSSYKEHUSET
FINNMÁRKKU BUOHCCIVIESSU



NORSK
FYSIOTERAPEUTFORBUND

**OVERENSKOMST MELLOM
FINNMARKSSYKEHUSET HF OG
NORSK FYSIOTERAPEUTFORBUND**

B-del for perioden 1.5.2026 – 30.4.2028

Innholdsfortegnelse

§1	VIRKEOMRÅDE	1
§2	OPPSIGELSE	1
2.1	OPPSIGELSESFRISTER	1
2.1.1	Hovedregel	1
2.1.2	Midlertidige ansettelser	1
2.1.3	Prøvetid	1
2.2	INNSKRENKNING/RASJONALISERING	1
§3	KOMPENSASJON FOR REISE I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID	1
§4	GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER	2
4.1	LØNNSSYSTEM – STILLINGSGRUPPER	2
4.1.1	Definisjon av lønn og stillingsgrupper	2
4.1.2	Kriterier for innplassering som spesialfysioterapeut	2
4.2	LØNNSBESTEMMELSER	2
4.2.4	Kompetansetillegg	3
4.2.5	Lørdags- og søndagstillegg	3
4.2.6	Ansiennitetstillegg	3
4.3	KRITERIER FOR INDIVIDUELL LØNNSFASTSETTELSE	3
4.4	SÆRSKILTE GODTGJØRINGER/AVTALER	3
4.5	LØNNSSAMTALER – UTVIKLINGSSAMTALER	3
4.5.1	Utviklingssamtale	3
4.5.2	Lønssamtale	3
4.6	SIKRINGSBESTEMMELSE	3
§5	STABILISERINGSTILTAK	4
§6	HELSEFREMMEDE TILTAK	4
6.1	TRENING I ARBEIDSTIDEN	4
6.2	STØTTE TIL TRENINGSGIFTER	4
§7	STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUTERING	4
§8	PERMISJON	4
§9	KOMPETANSE	4
§10	FORETAKSTILLITSVALGT	5

OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2026 til og med 30. april 2028, og videre for 1 - ett - år av gangen dersom ikke Spekter Helse og/eller UNIO sier den opp med 3 - tre - måneders varsel.

§1 VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder for hel- og deltidsansatte medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund (NFF) ansatt i Finnmarkssykehuset HF.

Overenskomstens lønns- og arbeidstidsbestemmelser omfatter ikke ledere med personalansvar som rapporterer direkte til administrerende direktør, og ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representanter i forhandlingsutvalget.

Ledere har rett til å la seg assistere av tillitsvalgt ved inngåelse av lønnsavtaler.

Ansatte som nevnt over sikres samme rettigheter som øvrige medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund vedrørende resterende del av overenskomsten.

§2 OPPSIGELSE

2.1 Oppsigelsesfrister

2.1.1 Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. For eldre arbeidstakere og/eller ansatte med lang sammenhengende ansettelse gjelder arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

2.1.2 Midlertidige ansettelser

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

2.1.3 Prøvetid

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder er oppsigelsestiden 1 måned.

2.2 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i helseforetaket sies opp først, jfr. AML § 15-7 (2).

§3 KOMPENSASJON FOR REISE I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID

3.1 Statens reiseregulativ gjelder.

3.2 For arbeidstakere som jevnlig reiser i tjeneste dekker arbeidsgiver årsavgift på et kredittkort innenfor en rimelig kostnad.

3.3 For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

3.3.1 Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

3.3.2 Reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som 1/1 tid.

3.3.3 Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl.13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/1 tid.

- 3.3.4 Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 3.3.2 og 3.3.3, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales timelønn + 50 % for den beregnede reisetid. Kvelds-/natttillegg og lørdags- søndagstillegg utbetales ikke.
- 3.3.5 Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til natttillegg eller nytter soveplass.
- 3.3.6 Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.
- 3.3.7 Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.
- 3.3.8 Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

§4 GENERELLE LØNNBESTEMMELSER

4.1 Lønssystem – stillingsgrupper

4.1.1 Definisjon av lønn og stillingsgrupper

Det vises til overenskomstens del A2 kapittel IV Lønn

4.1.2 Kriterier for innplassering som spesialfysioterapeut

Det er enighet om følgende kriterier for innplassering som spesialfysioterapeut:

- 1) Relevant videreutdanning 60 studiepoeng. Godkjennes av arbeidsgiver, eller
- 2) Relevant videreutdanning 30 + 30 studiepoeng. Godkjennes av arbeidsgiver, eller
- 3) Relevant videreutdanning 30 studiepoeng + 100 timer kurs + 2 års relevant praksis. Godkjennes av arbeidsgiver, eller
- 4) Relevant videreutdanning 200 timer kurs + 2 års relevant praksis. Godkjennes av arbeidsgiver.

Dokumentasjon legges i personalmappen.

Det enkelte medlem innplasseres i lønnsgruppe ut fra kompetanse.

4.2 Lønnsbestemmelser

Minstelønnsnivå følger av overenskomsten del A2.

- 4.2.1 I Finnmarkssykehuset HF er minstelønnsnivået for fysioterapeuter/spesialfysioterapeut kr 20 000 høyere enn sentralt fastsatt minstelønn på samme ansiennitetsnivå.
- 4.2.2 I stilling hvor arbeidstaker har ansvar for fagutvikling og/eller kvalitetssikring innen et bestemt område, er minstelønnsnivået i Finnmarkssykehuset HF kr 32 000 høyere enn sentralt fastsatt minstelønn for fysioterapeuter/spesialfysioterapeut på samme ansiennitetsnivå.
- 4.2.3 For stillinger i Habiliteringstjenesten for barn og unge, Habiliteringstjenesten for voksne og Ambulant Rehabiliterings Team stilles det krav til kompetanse som spesialfysioterapeut.

Personer som ansettes i disse stillingene uten relevant videreutdanning lønnes midlertidig som fysioterapeut. Arbeidstaker forplikter seg ved ansettelse til å starte slik videreutdanning innen ett år.

4.2.4 *Kompetansetillegg*

Ved oppnådd tittel som spesialist i fysioterapi (MNFF) i relevant spesialitet gis et kompetansetillegg på kr 30 000 per år for godkjenningsperioden. Legges på egen lønnslinje.

4.2.5 *Lørdags- og søndagstillegg*

Det vises til overenskomstens del A2. Dersom fri som erstatning for arbeid på lørdag faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis tilsvarende fri (sammenhengende) innen en måned. Kan slik fri ikke gis skal det utbetales ordinær lønn for tilsvarende timer.

4.2.6 *Ansiennitetstillegg*

Ved oppnådd 15 års ansiennitet skal ansatte i stilling som fysioterapeut/spesialfysioterapeut gis kr 15 000 mer enn minstelønssats for 10 års ansiennitet i de lokale lønnstabellene.

Ved oppnådd 20 års ansiennitet skal ansatte i stilling som fysioterapeut/spesialfysioterapeut gis kr 20 000 mer enn minstelønssats for 10 års ansiennitet i de lokale lønnstabellene.

Ved oppnådd 25 års ansiennitet skal ansatte i stilling som fysioterapeut/spesialfysioterapeut gis kr 25 000 mer enn minstelønssats for 10 års ansiennitet i de lokale lønnstabellene.

Ved oppnådd 30 års ansiennitet skal ansatte i stilling som fysioterapeut/spesialfysioterapeut gis kr 30 000 mer enn minstelønssats for 10 års ansiennitet i de lokale lønnstabellene.

4.3 **Kriterier for individuell lønnsfastsettelse**

Individuell lønn vurderes ut fra disse kriterier:

- Formal- og realkompetanse (inkludert samisk kompetanse)
- Ansvar og ledelse
- Arbeidsområde og oppgaver/funksjoner
- Jobbutførsel: for eksempel kreativitet, samarbeid- og kommunikasjonsevne, fleksibilitet, løsningsorientert.
- Stabilisere kompetanse
- Rekruttere kompetanse

4.4 **Særskilte godtgjøringer/avtaler**

Det kan forhandles frem ordninger for særskilte godtgjøringer/bonuser i virksomheten for avdeling, grupper eller enkeltpersoner.

4.5 **Lønnssamtaler – utviklingssamtaler**

4.5.1 *Utviklingssamtale*

Det skal avholdes årlig utviklingssamtale.

4.5.2 *Lønnssamtale*

Lønnssamtale mellom nærmeste leder og arbeidstaker gjennomføres en gang i året uavhengig av forhandlingsresultater dersom arbeidstaker ønsker det. Samtalen skal inneholde en individuell vurdering av den enkelte arbeidstakers resultat og lønnsforhold ut fra kriterier for lokal lønnsfastsettelse. Lønnssamtalen kan tas inn som del av den årlige utviklingssamtalen.

4.6 **Sikringsbestemmelse**

Lønnsstillegg som tilkommer medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund i B-delsforhandlinger/forhandlinger om individuell avlønning, kommer i tillegg til lønnsjusteringer som følge av overenskomstens del A.

§5 STABILISERINGSTILTAK

Medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund gis etter hvert 3. års tjeneste i Finnmarkssykehuset HF 4 ukers permisjon med full lønn, deltidsansatte gis lønn i forhold til stillingsprosent. Arbeidstakeren bestemmer selv hva permisjonstiden skal brukes til. Opptjeningstiden regnes fra ansettelsesdato, men tidligst fra 1.1.2002. Tid for permisjonen avtales med nærmeste leder og tilpasses arbeidssituasjonen.

Arbeidsgiver kan ikke kreve at permisjonstiden deles i kortere perioder enn én (1) uke.

Ved egen oppsigelse mister arbeidstakeren retten til å ta ut permisjon opparbeidet etter dette punkt.

§6 HELSEFREMMEDE TILTAK

Partene ønsker å oppfordre arbeidstakere og ledere til regelmessig fysisk aktivitet som et tiltak for å gi bedre helse, forebygge sykemeldinger, samt å gi overskudd, energi og humør på arbeidsplassen. Ordningene som omtales i 6.1 og 6.2 evalueres før avtaleperiodens utløp.

6.1 Trening i arbeidstiden

Medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund gis mulighet til inntil 2 timer trening i arbeidstiden pr. uke. Tidspunkt for treningen avtales med nærmeste leder. Ubenyttet treningstid kan ikke spares opp eller overføres fra uke til uke.

6.2 Støtte til treningsutgifter

Medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund får refundert 50 % av medlemskontingent eller treningsavgift, begrenset oppad til kr. 1500,- pr. år, ved deltakelse i fysiske aktiviteter på fritiden. Arbeidstaker må dokumentere utgiftene. Det gis bare støtte til aktiviteter som innebærer en viss regelmessighet over tid.

§7 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUTERING

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode utover en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag, når vedkommende overtar stillingens tilnærmede fulle arbeids- og ansvarsområde. Dersom vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med de tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

Når det er på det rene at stillingen vil bli stående ledig over en måned pga. sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering.

Ved konstituering beholdes som et minimum egen lønn pluss et tillegg som drøftes, lokalt mellom leder og tillitsvalgt.

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariater ved avvikling av den lovfestede og tariffestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

§8 PERMISJON

Finnmarkssykehuset HF's permisjonsreglement gjøres gjeldende.

§9 KOMPETANSE

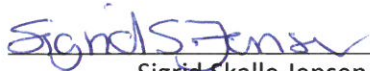
Gjeldende helselovgivning understreker helsepersonellens individuelle plikt til forsvarlig yrkesutøvelse. Forsvarlighetskravet er dessuten en rammebetingelse for virksomhetseier og virksomhetsledelse. Lovgivningen forutsetter herunder at alle som er i ansvarsposisjoner må etablere organisasjons- og ansvarsstrukturer og de systemer og forutsetninger som for øvrig

er nødvendig for at forsvarlighetskravet skal kunne oppfylles. Arbeidsgiver innehar i denne forbindelse en plikt til å legge til rette for at den enkelte arbeidstaker gis mulighet til å holde seg faglig oppdatert. Partene er enige om at slik oppdatering/ajourføring både tilegnes i det daglige virke i helseforetaket og ved formalisert videre og etterutdanning. Partene er derfor enige om å legge følgende bestemmelser til grunn:

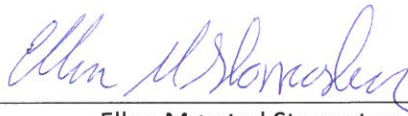
- 1) Det skal utarbeides planer for utvikling av kompetansen til det enkelte medlem i Norsk Fysioterapeutforbund.
- 2) Det forutsettes at det skal legges til rette for deltagelse i undervisning, veiledning og nødvendig faglig fordypning/kompetanseutvikling med sikte på kvalitetssikring, planlagt utdanning, daglig undervisning, faglig ajourføring m.v.
- 3) Arbeidstakeren tilstås vanligvis full lønn under permisjon for videre og etterutdanning som er i tråd med arbeidsgivers planer for tjenesten eller planer for den enkelte.

§10 Foretakstillitsvalgt.

Foretakstillitsvalgt gis et funksjonstillegg u/basis på kr 12 000.



Sigrid Skalle Jensen
Forhandlingsleder
Finnmarkssykehuset HF



Ellen Mørstad Storrusten
Foretakstillitsvalgt
Norsk Fysioterapeutforbund

