OVERENSKOMST
DEL B

Mellom

Norsk Fysioterapeutforbund (NFF)

OG

HELSE FONNA HF

OVERENSKOMST mellom Helse Fonna HF og NFF 01.05.26 - 30.04.28

Innhold:

Del B

§ 1 Innledende bestemmelser
§ 2 Tilsetting
§ 3 Oppsigelse/omplassering
§ 4 Arbeidstid
§ 5 Godtgjørelse for særskilt arbeidstid m.m.
§ 6 Overtid
§ 7 Ferie
§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon.
§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt
§ 10 Pensjons- og forsikringsordninger
§ 11 Reiseregulativ
§ 12 Korte velferdspermisjoner
§ 13 Permisjon
§ 14 Stedfortredertjeneste/konstituering
§ 15 Likestilling
§ 16 Kompetanseutvikling
§ 17 Lønnsbestemmelser

§ 1 Innledende bestemmelser

Virkeområde
Overenskomsten er inngått mellom Norsk Fysioterapeutforbund (NFF) og Helse Fonna HF.
Overenskomsten omfatter medlemmer i NFF ansatt i Helse Fonna HF, og som ikke rapporterer direkte til administrerende direktør.

Overenskomstens ikrafttreden og varighet.
Overenskomsten gjelder fra 1. mai 2026– 30.april 2028, og videre ett år av gangen dersom ikke en av partene sier den opp med tre måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

Arbeidstidsforkortelsen pr. 01.01.87 videreføres.

§ 2 Tilsetting

Formkrav
Tilsetting skal skje skriftlig.

Deltid/midlertidig tilsatt
Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.
Ved ledighet i 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.

Prøvetid
Det kan ved ansettelse avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

§ 3 Oppsigelse, omplassering.

Formkrav
Oppsigelse skal skje skriftlig.

Oppsigelsesfrister.
For fast tilsette gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.
Andre oppsigelsesfrister følger arbeidsmiljøloven.

Omplassering
Ved omplassering innen samme helseforetak pga sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

§4 Arbeidstid

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 hjemmevakt og vakt på vaktrom medregnes forholdsmessig.

Ukentlig arbeidstid
Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige 36,0 timer pr. uke.

Turnus.
Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i følgende tilfelle:
I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.

Helkontinuerlig skiftarbeid
Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer per uke ved helkontinuerlig skiftarbeid.

Vaktordninger
Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. Arbeidsmiljølovens § 10 – 3. Vaktordningen skal innarbeides i en plan (jf. Arbeidsmiljølovens § 10 – 3). Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.
Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning. Dette skal ikke medføre reduksjon i lønn.

Vakt på vaktrom

Arbeidstid
Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid. Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte.
Dersom vakt på vaktrom medfører hyppigere utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

Betalingsbestemmelse
En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn.

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

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 mv. Vakthavende må dog sove på en plass hvor han uten vanskeligheter kan vekkes med fastsatt varsling. For hjemmevakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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. Om søknad til Arbeidstilsynet vises det til bestillingsnr. 379 fra Direktoratet for arbeidstilsynet om hjemmevakt.

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 overenskomstens punkt 4.

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 i følge arbeidsmiljøloven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Ukevakt/døgnvakt/helgevakt
Med ukevakt forstås en vakt utenom den ordinære arbeidstid fra arbeidstidens slutt på en ukedag til arbeidstidens begynnelse på tilsvarende dag i uken etter. Med døgnvakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt den ene dag til arbeidstidens begynnelse neste dag. Med helgevakt forstås en vakt fra arbeidstidens slutt dagen før helgedagen til arbeidstidens begynnelse dagen etter helgedagen.

Vaktplan/sykdom
Arbeidstaker som er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen skulle hatt beredskapsvakt, har krav på den fritid han normalt ville ha opptjent i henhold til arbeidsplanen.
Om arbeidstaker er eller blir syk på det tidspunkt han etter arbeidsplanen normalt skulle hatt fri, vil han ikke ha krav på å få fridagene erstattet.

Arbeidstidens inndeling
Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

Helgeaftener o.l.
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. Pålagt tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 6.5.. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

Reiser
Reiser godtgjøres etter Helse Fonnas reiseregulativ

§ 5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.

5.1 Avgrensninger
Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid.

Sammenfall
Det kan ikke betales flere tillegg etter § 5 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 5.4 og 5.5 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 5.2, 5.3 eller 5.6

5.2 Lørdags- og søndagstillegg
For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et prosentvis tillegg med 23 % av timelønn. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 50 per time.

5.3 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 pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på
1 1/3 timelønn per arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt, kan det i stedet for godtgjøring helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt i dette punkts første avsnitt 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. 6.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

5.4 *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 med 28 % pr time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og ut nattevaktens lengde, dog senest til kl 08.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 70 per time.

5.5

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr. 21.00 pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

5.6 Erstatning av fridag
Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag,) faller på helge- eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær dagiønn. 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 5.

5.7 Pensjonsgivende tillegg
De regler og den praksis som gjaldt pr. 30.04.02 for å omgjøre tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres

5.8 Godtgjøring
Tilleggene betales for hele timer. Ved vakttjeneste betales tillegget for beregnet tid, jf. reglene i § 4 pkt. 4.3, og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid på vakten. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen per oppgjørsperiode og avrundes slik at 30 min eller mer forhøyes til hel time, mens 29 min eller mindre faller bort.

§ 6 Overtid.

6.1 Definisjon
Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

6.2 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 per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

6.3 Arbeid av ledende art / arbeidstakere med særlig selvstendige stillinger

Reglene for overtid gjelder ikke for arbeidstakere omfattet av overenskomstens § 1, 2. avsnitt.
Andre arbeidstakere som har en særlig selvstendig stilling innen foretaket, faller utenfor den ordinære overtidsgodtgjøring etter § 6. Disse arbeidstakere kan tilstås en fast godtgjøring i form av årlig kronetillegg.
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.

6.4 Divisor
Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

133 1/3 %
For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse-jul- og nyttåraften og onsdag før skjærtorsdag.

100 %

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

50 %
For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid

133 1/3 %
For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse-jul- og nyttåraften og onsdag før skjærtorsdag.

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.

100 %
For overtidsarbeid som overstiger 2 timer utført umiddelbart før eller 4 timer umiddelbart etter ordinært skift samt for overtidsarbeid utført til andre tider.

6.7 Overtid etter tilkalling
Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. Utrykning på hjemmevakt godtgjøres for faktisk medgått tid, inkl. reisetid, minimum 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time.

Avspasering
Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfelle rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjøring(overtidstillegget).

Kompensasjon for møtevirksomhet
Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som etter pkt. 4.2 ikke har krav på overtidsbetaling, kan tilstås inntil 7 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 helseforetakene er enige om det.

6.8 Forskjøvet arbeidstid
Når partene lokalt 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. 5, 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 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 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. 4 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 opprinnelig turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

g) Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid.

Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:

a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt over, 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.

Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 3.

§ 7 Ferie

Feriepengetillegg i juni
Partene er enige om at feriepengene for tilsatte kan utbetales i juni måned i ferieåret. Dette gjelder også dersom deler av ferien forskotteres eller overføres.
Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunnlaget av den grunn forandres.
I slike tilfeller skal det ved sluttoppgjør foretas korrigering i samsvar med faktisk ferieavvikling i opptjeningsår og ferieår.
Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferieloven § 11 (3).

Avtalefestet ferie
Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr lovens § 7 nr.2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver.
Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom helseforetaket og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel mv.

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 Lønn
Foretaket utbetaler lønn under sykdom og fødselspenger til arbeidstakere som omfattes av § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller foretaket. Retten til lønn etter denne paragraf opphører når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

I ytelsene etter pkt. 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller fødselspenger allerede er utbetalt, kan foretaket kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og fødselspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.2
Med full lønn etter disse bestemmelsene menes all godtgjøring etter oppsatt tjenesteplan. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.

I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

8.3
Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, fødselspenger, svangerskapspenger, adopsjonspenger, omsorgspenger, pleiepenger og opplæringspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen), fra første fraværsdag.

8.4
En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 1 måned siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter første ledd.

For de virksomheter som ikke har full lønn under sykdom uten begrensning på 6G, kan partene forhandle om hvorvidt bestemmelsene om godtgjørelse under sykdom m.v. ovenfor skal innføres. For disse virksomheter vil sikring av en godtgjørelse tilsvarende full lønn uten hensyn til inntektsbegrensningen i folketrygdloven (6 G) representere en kostnadsøkning. Innføring av inntektsgarantien i disse virksomhetene er derfor betinget av at partene blir enige om verdien av tiltaket i forbindelse med lønnsoppgjøret.

8.5
Gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid og som i samråd med lege er blitt overført til annet arbeid i helseforetaket, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn utover den permisjon hun ellers ville hatt rett til etter første ledd.
Det må foreligge legeerklæring som bekrefter risikoen det medfører å fortsette arbeidet under svangerskapet.

8.6
Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens
§ 12 -3 (1) (faren) eller nr. 5 (andre) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med full lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

8.7
Arbeidstaker som arbeider hel dag gis fri med full lønn i inntil 2 timer *brutto* pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr.dag.

Merknad til punktene 8.2 – 8.7 og § 9
Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.
Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

8.8 Egenmelding
Bruk av egenmelding i f.m. sykdom følger reglene i IA- avtalen

8.9 Dokumentasjon
Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert.

8.10 Friskmelding
Foretaket kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.

8.11 Kontroll
Foretaket kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

8.12 Erstatningskrav
Foretaket har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommende forsikringsselskap.

8.13 Barns og barnepassers sykdom
Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til fri for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt.
Lønn utbetales av foretaket etter reglene om egen sykdom, jf. pkt. 8.2
Aldersgrensen på 12 år gjelder dog ikke ved sykdom hos funksjonshemmede barn.

Arbeidstaker har også rett til permisjon når den som har det daglige tilsyn med barnet er syk, Lønn utbetales etter reglene om egen sykdom, jf. pkt. 8.2.
Fraværet må legitimeres, jf. pkt. 8.2.

§ 9 Lønn under avtjening av verneplikt

Arbeidstaker med minst 12 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i helseforetaket, utbetales 1/3 lønn med fradrag av godtgjøringer fra militære myndigheter, under førstegangs avtjening av militærtjenesten og i sivilforsvaret.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret full lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.
Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

§ 10 Pensjons- og forsikringsordninger.

Pensjonsordninger.
Helse Fonna har pensjonsordning for sine medarbeidere.
Fellesordning for avtalefestet pensjon (AFP) i SPEKTER-området gjelder for ansatte i Helse Fonna.

10.1 Pensjon
Ansatte i Helse Fonna er omfattet av pensjonsordninger KLP. Det er vedtektsfestet at de ansatte skal være omfattet av en offentlig tjenestepensjonsordning.

Helse Fonna skal ha en tjenestepensjonsordning for sine ansatte, herunder nåværende "overføringsavtale . Eksisterende AFP- ordningen videreføres på samme måte.
Pensjonsrettighetene skal i den grad det er mulig være forsikringsmessig dekket.

10.2 Avtalefestet pensjon

Arbeidstaker har rett til å fratre med avtalefestet pensjon (AFP). AFP-ordningen fastsettes nærmere i vedtekter.

10.3 Forsikringer.
Helse Fonna har tegnet følgende forsikringer for sine medarbeidere: Ytelser ved dødsfall/gruppeliv-, yrkesskade- og tjenestereiseforsikring.

Selskap
Partene er enige om at foretaket står fritt med hensyn til hvor forsikringene kjøpes, så sant vilkårene/rettighetene for arbeidstakerne ikke forringes.

10.4 Yrkesskade
Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

Forsikringsselskapet kan kun overprøve trygdens vedtak dersom dette fremstår som åpenbart uriktig og forsikringsselskapet vil hevde at vedtaket er ugyldig.

10.5 Utgiftsdekning
Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det

offentlige. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

10.6 Godtgjørelse
En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, og har rett til sykepenger ved yrkesskade fra folketrygden, har rett til tjenestefri med full lønn uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensning (jf ftrl. § 8-55, bokstav f). Det kan tilslås ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

10.7 Skade på reise
Tilsvarende erstatning som ytes etter punktene 10.1 til 10.10 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted og på godkjent tjenestereise.

10.8 Tap i framtidig erverv
Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

10.9 Menerstatning
Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15% ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15–29%	medisinsk invaliditet	– 1 G
30–70%	medisinsk invaliditet	– 2 G
Over 70%	medisinsk invaliditet	– 3 G

10.10 Død
Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt 8.3.

10.11 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser
Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.

10.12 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring
I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene i punkt 4 og 5 ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

10.13 Forsikring
Helseforetaket plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

10.14.1 Gruppelivsforsikring

10.14.2 Etterlatte
For arbeidstaker som er ansatt i helseforetaket, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til etterlatte jf. pkt 10.14.4. I tillegg skal etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon eller 2 år etter overgang til uføretrygd, og som ikke har hatt annet ordinært arbeid i perioden være omfattet. Etterlatte etter arbeidstakere som har omsorgspermisjon uten lønn er også omfattet av bestemmelsen.

Beløpet fastsettes slik:

10.14.3 Dekning:

Under 51 år	10,0 G	(G = grunnbeløpet i folketrygden)
51 år	9,5 G	
52 år	9,0 G	
53 år	8,5 G	
54 år	8,0 G	

55 år	7,5 G
56 år	7,0 G
57 år	6,5 G
58 år	6,0 G
59 år	5,5 G
Over 59 år	5,0 G

10.14.4. Forsikringssummens begunstigelse
Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):
A Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).
B Samboer (se dog bokstav C).
Som samboer regnes person avdøde levde sammen med på dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.
C Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.
Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

10.14.5 Samboer
Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.

10.14.6 Begravelsesbidrag
Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G, til dødsboet.

10.14.7 Forsikring
Helseforetaket plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

§ 11 Reiseregulativ

Som hovedregel nyttes *Reiseregulativ for Helse Fonna*

KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:
1.
a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

b. Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid. Denne kan avtales avspassert time for time.

2.

a. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b, 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-/nattillegg og lørdags- /søndagstillegg utbetales ikke.

3. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

§ 12 Korte velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjoner med inntil 10 dager med lønn innen kalenderåret. Deltidsansatte har forholdsvis antall dager.

§ 13 Permisjon

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å søke nærmeste overordnede om permisjon.

Etter sammenhengende tjeneste i virksomheten på 10 år, har arbeidstaker rett på inntil 1 år permisjon uten lønn. Det er en forutsetning for permisjonen at det kan skaffes tilfredsstillende vikar i permisjonstiden.

§ 14 Stedfortredertjeneste/konstituering

Plikt til å utføre stedfortredertjeneste
Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling
Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.
Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det avtales en passende godtgjøring.
Ferie/ferievikariat
Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.
Konstituering
Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.
Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

§ 15 Likestilling

Foretaket skal arbeide for å oppnå en jevn fordeling mellom kvinner og menn i alle yrkesgrupper og at lønns- og arbeidsvilkår ikke skal favorisere kjønn.
Lønnspolitikken i foretaket skal inneholde kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og skal praktiseres likestillingsfremmende.

Lederne i de ulike ansvarsområdene i foretaket har plikt til å ivareta likestillingsarbeidet.

§ 16 Kompetanseutvikling

Foretaket skal legge vekt på målrettet utvikling av ansattes kompetanse som et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurranseevne, kundeorientering og medarbeidertilfredshet. Dette gjelder planlagt opplæring gjennom arbeidssituasjoner, kurs og videreutdanning.

§ 17 Lønnsbestemmelser

Generelle bestemmelser.
Med lønn menes i denne overenskomsten fast lønn, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt turnus/tjenesteplan og for øvrig i henhold til Folketrygdlovens bestemmelser om fastsetting av inntektsgrunnlaget, jfr. Folketrygsloven §3-4 a.
Ansatte skal ha sin lønn utbetalt som månedslønn. Månedslønn er årslønn dividert med 12.
Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling.
Divisor:
37,5 timers uke: 1950
36,0timers uke: 1872
33,6 timers uke: 1747
Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.
Alle faste og variable tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan er pensjonsgivende inntekt.
Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen.
Timelønn ved beregning av overtidsgodtgjøring er årslønn dividert med 1850.
Årslønn = Minstelønn + avtalte individuelle og generelle tillegg tillagt minstelønn.

Lønnsutbetaling.
Lønnsavregning skjer den 15. *hver måned* over bank, med unntak av juni og desember. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto til fastsatt dag i hver måned. Hvis denne dag faller på en lørdag, søn-, eller høytidsdag, skal lønnen være disponibel den foregående hverdag.

Lønnssystem

Følgende endring i minstelønnsbestemmelsene:

Ansiennitet	0 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	20 år
Fysioterapeut	522 000	539 000	543 000	567 000	629 000	+10 000	
Spesialfysioterapeut	574 000	598 000	609 000	637 000	718 000	+15000	+25 000
Turnusfysioterapeut	469 800						

Det vil også bli gitt +5 000,- over 20 års trinnet når en har over 30 års ansiennitet.

Stillinger med krav til master gis et tillegg på kroner 30.000, - i 100 % stilling
Stillinger med krav til spesialist i fysioterapi gis et ytterligere tillegg på 10.000, - (samlet 40.000, -) i 100 % stilling

Årlige lønnsreguleringer
Forhandlinger om lønnstillegg gjennomføres en gang hvert år i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom SPEKTER og Unio

På grunnlag av ovennevnte forhandlinger gjennomføres lønnsforhandlinger for foretaket og personalorganisasjonene.

Det skal foretas individuell lønnsvurdering, saklig basert på den enkeltes ansvarsområde, kompetanse samt den enkeltes jobbutførelse. Ved vurdering av lønn bør det også tas hensyn til den enkeltes realkompetanse gitt som alders- og kvalifikasjonstillegg.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:
Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år
Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.
Ved tilsetting i helseforetak godskrives all offentlig og privat tjeneste fullt ut i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 3 år. Som offentlig tjeneste regnes verneplikt.
Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.
Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Lønnsvurderingen skal være objektiv og målbare kriterier kan mellom anna benyttes:

1. Kompetanse
   - utdanning,
   - kurs og erfaring i henhold til planer
2. Ansvar
   - utvidet ansvars- og oppgaveområder
   - mer komplekse oppgaver
3. Faglig dyktighet

Hvis den enkelte ansatt mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for omvurdering av hans/hennes lønn, kan tillitsvalgte på hans/hennes vegne ta opp saken.

Vedlegg 1: Kriterier for å kunne lønnsgodkjennes som spesialfysioterapeut

Helse Fonna, 8.juni 2026

For Helse Fonna HF

Ivar Jørdal

For Norsk Fysioterapeutforbund (NFF)

Karoline Berge