

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

**NORSK FYSIOTERAPEUTFORBUND
(NFF)**

OG

HELSE NORD-TRØNDELAG HF

(HNT)

010526 – 300428

INNHOOLD SFORTEGNELSE

1.0	ALMINNELIGE BESTEMMELSER.....	s. 3
1.1	<u>Overenskomstens omfang</u>	s. 3
1.2	<u>Ikrafttredelse og varighet</u>	s. 3
1.3	<u>Ansettelse</u>	s. 3
1.4	<u>Arbeidsplan</u>	s. 3
2.0	LØNNSBESTEMMELSER.....	s. 3
2.1	<u>Stillingssystem</u>	s. 3
2.1.1	Funksjonstillegg.....	s. 4
2.2	<u>Lønnsforhandlinger</u>	s. 4
2.3	<u>Kriterier for individuell lønnsfastsetting</u>	s. 4
3.0	DIVERSE.....	s. 5
3.1	<u>Lønnsutbetaling</u>	s. 5
3.2	<u>Utbetaling av ferielønn</u>	s. 5
4.0	TVISTER.....	s. 5

km FvH

ALMINNELIGE BESTEMMELSER

1.1 Overenskomstens omfang

Overenskomsten gjelder for alle medlemmer i NFF som er tilsatt i Helse Nord-Trøndelag HF med et fast og midlertidig tilsettingsforhold, og med en på forhånd fastsatt arbeidstid pr. uke.

Administrerende direktør, klinikkleder og avdelingsleder på 2. nivået, omfattes ikke av denne overenskomst med unntak av sosiale bestemmelser.

1.2 Ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten trer i kraft 010526 og gjelder til og med 300428

1.3 Ansettelse

Det kan ved ansettelse avtales prøvetid på inntil 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid. For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsestid være minst 3 måneder.

2.0 LØNNSBESTEMMELSER

Helse Nord-Trøndelags lønnspolitikk skal stimulere medarbeidere til god arbeidsinnsats, engasjement, utvikling og til gode arbeidsforhold.

Lønnspolitikken skal også innrettes slik at den målrettet kan bidra til å oppfylle de oppdragene som eier til enhver tid pålegger foretaket gjennom gjeldende styringsdokument

Lønnspolitikken skal ellers bidra til et lønnsnivå som gjør at foretakets konkurranseevne er best mulig samtidig som det er mulig å rekruttere og beholde gode medarbeidere.

Individuell lønnsfastsetting er en viktig del av foretakets lønnspolitikk.

2.1. Stillingssystem

Gruppe	Stillingsbenevnelse	Minstelønn
4	Fysioterapeut	Jfr. stige i A2
4.	Konsulent/ rådgiver	Individuell avlønning
5	Spesialfysioterapeut*	Jfr. stige i A2
5.	Konsulent / rådgiver	Individuell avlønning
6	Avdelingsleder	Individuell avlønning

M FV/K

***Spesialfysioterapeut:**

- Relevant videreutdanning – Til sammen totalt 60 studiepoeng. Godkjennes av arbeidsgiver.
- Relevant videreutdanning - 30 studiepoeng +100 timers kurs+ 2års relevant praksis. Godkjennes av arbeidsgiver.
- Relevant videreutdanning – minimum 200 timers fagrelevante kurs + 2 års relevant praksis. Godkjennes av arbeidsgiver.

Spesialist i fysioterapi: Det kreves godkjenning som spesialist i fysioterapi/fagrelevant master. Avlønning: kr 30 000 over minstelønn for spesialfysioterapeut.

2.1.1 Funksjonstillegg

- Fagansvarlig Fysioterapeut kr 30 000/år. (Uavh. av stillingsstørrelse)
- Tillegg til Stedfortreder kr 30 000/år. (Uavh. av stillingsstørrelse)
- Tillegg til Turnusveileder 25 000/år. (Uavh. av stillingsstørrelse)
- Tillegg til Kvalitetsrådgiver 30 000/år. (Uavh. av stillingsstørrelse)
- Tillegg til PAB – fastsettes i egen protokoll

2.2 Lønnsforhandlinger

Lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til den forhandlingsordning som avtales mellom Spekter og hovedsammenslutningene/SAN.

2.3 Kriterier for individuell lønnsfastsetting.

Kompetanse/Kvalitet

- har relevant kompetanse og anvender den
- følger utviklingen og tar til seg ny ønsket kompetanse
- deler kompetanse med andre

Ansvar

- utvidet ansvars og arbeidsområde
- veiledningsansvar for studenter
- fagansvar

Fagutvikling

- kvalitetssikring, prosedyrer, standarder, veiledere
- forskning/publisering

Arbeidsresultat/Produktivitet

- kapasitet
- kvalitet
- prioriteringsevne
- samarbeidsevne

Personlige egenskaper / Serviceinnstilling

- pasientservice
- samhandling
- bidra positivt til et godt arbeidsmiljø
- lederatferd – (kun for ledere)

M 7-044

