

**Overenskomst B-del
mellom**

**Nordlandssykehuset HF
og**

Norsk Fysioterapeutforbund

01.05.26 – 30.04.28

I OMFANG OG GYLDIGHET

1 OMFANG

Overenskomsten omfatter alle medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund som er ansatt ved Nordlandssykehuset HF.

Overenskomsten omfatter ikke direktører, avdelings- og klinikksjefer. Overenskomsten omfatter heller ikke arbeidsgivers forhandlingsdelegasjon. Det forutsettes at disse gjennom særavtale tilsluttes overenskomst etter forhandlingene.

2 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 og UNIO sier den opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

II DIVERSE BESTEMMELSER

1. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Ansettelse og oppsigelse skal skje skriftlig.

For fast ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. Ved oppsigelse fra arbeidstaker gjelder oppsigelsen fra oppsigelsestidspunktet. Ved oppsigelse fra arbeidsgivers side løper oppsigelsesfristen fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted, jf arbeidsmiljøloven § 15-3 (4). For fast ansatte som har vært ansatt i foretaket mer enn 10 år, gjelder arbeidsmiljølovens § 15-3 (3) og (4).

Ansatte med prøvetid på 6 måneder, har 1 måned oppsigelsesfrist fra oppsigelsestidspunktet, og deretter gjelder hovedregelen for fast ansatte.

For midlertidige ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned ved oppsigelse før avtalens utløp. Ved oppsigelse fra arbeidstaker gjelder oppsigelsen fra oppsigelsestidspunktet. Ved oppsigelse fra arbeidsgivers side løper oppsigelsesfristen fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted, jf arbeidsmiljøloven § 15-3 (4). For midlertidig ansatte vises for øvrig til arbeidsmiljøloven § 14-9.

Det vises for øvrig til arbeidsmiljølovens bestemmelser om ansettelse og oppsigelse.

2. SENIORPOLITIKK

Det vises til Nordlandssykehuset HF's overordnede politikk for seniorer.

III LØNN

1 PRINSIPPER FOR LOKAL LØNNFASTSETTELSE

Forut for B-delsforhandlingene skal det avholdes et forberedende møte mellom partene i Nordlandssykehuset HF.

I B-delsforhandlingene skal det avsettes midler til individuelle tillegg for å heve enkelte arbeidstakers lønn, eller utarbeide kollektive tillegg for grupper av ansatte.

I lønnsforhandlingene i Nordlandssykehuset HF skal partene fastlegge omfanget og gjennomføringen av de lokale lønnstilleggene. I den forbindelse må blant annet avklares:

- generelle tillegg
- en økonomisk ramme for individuelle tillegg og /eller gruppevise tillegg
- kriterier for gruppevise/individuelle tillegg.

Følgende kriterier legges til grunn ved individuell lønnsfastsetting:

Rekruttere og beholde
Resultatoppnåelse
Kompetanse
Ansvar
Omstillingsevne og – vilje
Samarbeidsevne og - vilje
Evne til initiativ

De ansatte skal orienteres om lønnsreguleringen. Dersom reguleringen for en ansatt er vesentlig dårligere enn gjennomsnittet, skal det gjennomføres en lønssamtale, hvor den overordnede går gjennom resultatet og det diskuteres hvilke forandringer og forbedringsalternativer som bør iverksettes.

I forbindelse med reguleringen kan ansatte ved uenighet også be om en samtale med nærmeste leder i tillegg til ovennevnte lønssamtale. Ansatte kan i en slik samtale la seg bistå av tillitsvalgt.

1.1 Lønssamtale

Den enkelte ansatte kan be om lønssamtale med nærmeste overordnede dersom det foreligger særskilte forhold, eksempelvis betydelig endring av stillingens ansvar og arbeidsoppgaver eller vesentlig økning i kompetanse.

1.2 Ledere

Lønn til ledere med direkte lederansvar fastsettes på bakgrunn av følgende kriterier:

- Ansvar og funksjon (årsverk, dag-/døgndrift, kompleksitet)
- Formalkompetanse (utdanning, relevant etter- og videreutdanning, lederutdanning)
- Realkompetanse (ledererfaring, annen relevant erfaring)
- Personlige egenskaper

SAO
8

Lederlønn betales som totallønn, det vil si inkludert alle lønnselementer (kompetansetillegg, ansiennitetstillegg, mv).

Ledere med direkte lederansvar skal som hovedregel lønnes høyere enn arbeidstakere de er satt til å lede. Med direkte lederansvar menes fag-, personal- og budsjettansvar.

1.3 Avlønning foretakstillitsvalgte

Nordlandssykehuset HF sikrer sine foretakstillitsvalgte å få lønn som ikke er lavere enn vedkommende ville hatt etter tjenesteplan i sin opprinnelige stilling, inklusive faste og variable tillegg.

I høytidsperioder betales slik lønn vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling. Dersom det normalt ville vært avtalt egen hjelpeturnus for høytiden, settes den hovedtillitsvalgte opp som en del av denne. Hvorvidt høytidstillegg etter pkt 2.2 skal gis som fritid i turnus eller utbetales, avtales mellom partene lokalt.

Foretakstillitsvalgt som er innvilget permisjon minst to dager pr uke som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

2. LØNN

Alle tillegg gis forholdsmessig etter stillingsstørrelse.

2.1 Tillegg klinisk spesialist

Medlemmer av NFF med godkjent klinisk spesialitet gis et tillegg på kr. 37.000 pr. år. Tillegget gis etter individuell søknad og må dokumenteres. Dokumentasjon på re-godkjenning hvert syvende år må fremlegges for å opprettholde retten til tillegget.

2.2 Funksjonstillegg

Det gis et tillegg på kr 10.000 til fysioterapeuter/spesialfysioterapeuter/kliniske spesialister som har:

- et klart definert utvidet fagansvar og/eller
- en klart definert utvidet fagfunksjon

Med klart definert utvidet fagansvar og/eller fagfunksjon, menes ansvar og funksjoner som ikke kan pålegges av arbeidsgiver i stillingen man er ansatt i. Det vil si at det skal gjelde oppgaver og ansvar som går ut over arbeidsgivers styringsrett og stillingens innhold.

Det må i alle typer stillinger over tid påregnes endringer i oppgaver og ansvarsfordeling uten at dette medfører et funksjonstillegg.

Nærmeste overordnede vurderer og begrunner søknaden og videresender til HR-avdelingen for behandling.

2.3 Ansiennitetstillegg

Det gis et ansiennitetstillegg til fysioterapeuter som har over 15 års lønnsansiennitet. Tillegget samt økning gis etter individuell søknad og må dokumenteres der det ikke allerede er beregnet lønnsansiennitet. Ansiennitetstillegg gis ikke til formelle ledere.

Tillegget gis etter følgende tabell:

15 års lønnsansiennitet: kr 25.000 pr år
20 års lønnsansiennitet: kr 30.000 pr år
25 års lønnsansiennitet: kr 40.000 pr år

2.4 Kompetansetillegg

Fysioterapeuter med fagspesifikk videreutdanning med 30 studiepoeng som er relevant og anvendt i den stillingen man innehar, gis et kompetansetillegg på kr. 20.000 pr år. Forutsetningen for at det skal gis kompetansetillegg er at utdanningen er i henhold til enhetens kompetanseplaner, eller at leder før den ansatte starter på videreutdanningen har vurdert studieplanen og dens faglige relevans, og vurdert at utdanningen er i samsvar med enhetens behov.

Dersom godkjenning som spesialfysioterapeut oppnås, erstattes kompetansetillegget med lønsplassering som spesialfysioterapeut.

Tillegg gis etter søknad og må dokumenteres.

2.5 Doktorgradstillegg

Det gis et tillegg på kr 55.000 for ansatte med doktorgrad som driver forskning. Tillegget gis for de første 5 år etter dokumentasjon på avlagt doktorgrad. Etter 5 år må aktiv forskning dokumenteres for å opprettholde tillegget på 55.000.

Med aktiv forskning menes:

- a. Publikasjon av artikkel/korrespondanse/case report i nasjonalt eller internasjonalt fagtidsskrift i løpet av de siste 3 år eller
- b. Presentasjon av abstract/poster eller foredrag om egen forskning på nasjonal eller internasjonal konferanse de siste 2 år eller
- c. Veiledning av doktorgradsstudenter, medisinstudenter, leger i spesialisering eller andre faggrupper i forbindelse med masteroppgave eller høyere akademisk nivå fra oppstart veiledning og inntil 6 måneder etter avsluttet veiledningsperiode eller
- d. Rolle som koordinerende prosjektleder eller lokal hovedutprøver (PI) i kliniske multisenterstudier. Aktiviteten dokumenteres fra signert avtale/protokoll og inntil 6 måneder etter at sluttrapport er sendt eller lokal inkludering er avsluttet.
- e. Ansettelse på hel- eller deltid i «forskningsstilling» (post doc) eller
- f. Bistilling ved universitetet for medisnutdanning eller som professor

Dersom man etter 5 år ikke oppfyller krav som gir doktorgradstillegg på kr 55.000 gis kompetansetillegg for doktorgrad på kr 25.000.

Tillegg gis etter søknad og må dokumenteres.

2.6 FTV-tillegg

Foretakstillitsvalgt (FTV) gis et tillegg på kr 20.000 pr år i funksjonsperioden.

SAO
SS

4. KOMPETANSESYSTEM

Kvalifikasjonskrav spesialfysioterapeut

Når en fysioterapeut oppfyller ett av følgende kvalifikasjonskrav, gis vedkommende stillingskode som spesialfysioterapeut og lønnes med minimum minstelønn for spesialfysioterapeuter:

Fagspesifikk videreutdanning fra høyskole eller universitet – minimum 20 vekttall/ 60 studiepoeng.

Fagspesifikk videreutdanning fra høyskole eller universitet – minimum 10 vekttall/30 studiepoeng + annen relevant, evt. sammensatt, videreutdanning fra høyskole eller universitet - minimum 10 vekttall/30 studiepoeng.

Fagspesifikk videreutdanning eller annen relevant videreutdanning fra høyskole eller universitet - minimum 10 vekttall/ 30 studiepoeng + 200 timer fagspesifikke kurs.

Fagspesifikk videreutdanning fra høyskole eller universitet – minimum 10 vekttall/30 studiepoeng + 10 års relevant praksis fra fagområdet.

Kommentar:

Videreutdanning forutsettes tatt etter fullført grunnutdanning.

Fagspesifikke kurs

Med relevante kurs menes kurs godkjent av NFF, andre fysioterapifaglige og tverrfaglige kurs og seminarer som nærmeste overordnede vurderer som faglig relevant.

45 minutters undervisning godkjennes som en kurstime.

Videreutdanningen skal være fagspesifikk og relevant fra høyskole eller universitet.

Forutsetningen for at stillingskode endres til spesialfysioterapeut er at utdanningen er i henhold til enhetens kompetanseplaner, eller at leder før den ansatte starter på videreutdanningen har vurdert studieplanen, dens faglige relevans og at utdanningen er i samsvar med enhetens behov.

Følgende utdanninger kan være tatt før grunnutdanning, men regnes likevel som relevante. I denne sammenheng teller de som 10 vekttall/30 studiepoeng:

Psykologi grunnfag

Idrett grunnfag/kroppsøving grunnfag

Medisin grunnfag

Endring i stillingskode gis etter individuell søknad og må dokumenteres.

SAD
JS

VI ANDRE FORHOLD

1. FORSKNINGSTILLEGG

Det gis et tillegg på inntil kr. 10.000 pr. person pr. år for medlemmer av NFF som driver aktiv forskning. Med aktiv forskning menes:

Forfatter/medforfatter på artikkel publisert i vitenskaplig tidsskrift eller utenlands refereebasert vitenskapelig tidsskrift. Det utbetales kr. 10.000 hver til inntil fem personer pr artikkel.

Tillegget er individuelt og utbetales etterskuddsvis på bakgrunn av dokumentasjon.

5740
S