

Overenskomst del B

mellom

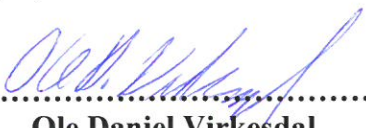
Norsk Fysioterapeutforbund

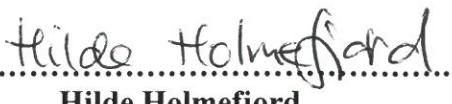
og

Helse Bergen HF

01.05.22 til 30.04.24

Bergen, 29.9. 2022


.....
Ole Daniel Virkesdal


.....
Hilde Holmefjord

Innholdsfortegnelse

1. Omfang	2
2. Oppsigelse	2
3. Rasjonalisering/nedbemanning	2
5. Stedfortredertjeneste og konstituering	3
6. Prinsipper for lønnstillegg	3
6.1 Lørdags- og søndagstillegg	3
6.2 Generelle kriterier for tildeling av individuelle tillegg	3
6.3 Kompetanse	4
6.4 Ansenitet	5
7. Kriterier for innplassering i lønnsgruppe 5, spesialfysioterapeut.	5
7.1 Generelle forutsetninger:	5
7.2 Felles spesifikke kriterier – krav til arbeidserfaring og videreutdanning:	6
7.3 Fagspesifikke kriterier	6
8. Faglig oppdatering	7

1. Omfang

Overenskomsten gjelder alle medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund (NFF) som er tilsatt i foretak som går inn under lov av 15. juni 2002 om helseforetak. Overenskomstens del III og IV omfatter ikke ledelsen dvs. medlemmer i lederstilling på divisjons/stabsdirektørnivå/ klinikkledernivå eller ansatte som har som oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlingene. Overenskomstens del III og IV omfatter heller ikke avdelingssjef ved Fysioterapiavdelingen.

2. Oppsigelse

For fast ansatte skal oppsigelsesfristen være 3 måneder. Oppsigelse regnes fra oppsigelsestidspunktet. For midlertidig ansatte (jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9) er den gjensidige oppsigelsesfristen 1 måned. For øvrig vises til Arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsestid.

3. Rasjonalisering/nedbemanning

Under ellers like forhold skal tjenesteansennitet i Helse Bergen vektlegges ved oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold (rasjonalisering/nedbemanning). Eventuell tjenesteansennitet opptjent i Hordaland fylkeskommune pr. 31.12. 01 skal i disse tilfeller medregnes om den ansatte pr. 01. 01. 02 fikk sitt ansettelsesforhold overført til Helse Bergen. Med tjenesteansennitet menes tid fra siste gangs ansettelse i Helse Bergen/Hordaland fylkeskommune, se overfor.

4. Pensjon

Av pensjonsberettiget lønn trekkes det pensjonsinnskudd som til enhver tid er gjeldende for Helse Bergen, p.t. 2 %.


Helt

5. Stedfortredertjeneste og konstituering

5.1 Stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

For stedfortredertjeneste kan det innvilges en passende godtgjørelse, under hensyn til arbeids- og ansvarsområde og periodens lengde. Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse dersom dette er en del av ens normale plikter, f. eks ved ordinær ferieavvikling.

5.2 Konstituering

Med konstituering menes midlertidig ansettelse i annen, vanligvis overordnet stilling.

6. Prinsipper for lønnstillegg

Forut for B-delsforhandlingene skal det avholdes et forberedende møte mellom partene. I lønnsforhandlingene skal partene fastlegge omfanget og gjennomføringen av de lokale lønnstilleggene. I den forbindelse må blant annet avklares:

- eventuelle generelle tillegg
- eventuell endring av minstelønnssatser
- ramme for individuelle tillegg og/eller gruppevise tillegg
- kriterier for gruppevise/individuelle tillegg det påfølgende år/periode.

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. Ansatte kan i en slik samtale la seg bistå av tillitsvalgt.

Lønn kan reguleres til andre tidspunkter enn angitt over, f.eks. ved behov for å rekruttere, beholde kompetanse, oppretting av skjevheter, skifte av stilling eller varig endring av stillingens arbeids- og ansvarsområde.

6.1 Lørdags- og søndagstillegg

Tillegg for arbeid på lørdag og søndag tilsvarer kr 70. Dersom tilsvarende eller høyere tillegg avtales i A2 (sentrale forhandlinger) ved senere oppgjør faller dette lokale tillegget bort.

6.2 Generelle kriterier for tildeling av individuelle tillegg

6.2.1 Kompetanse:

6.2.1.1 Formalkompetanse

- Anvendbar videreutdanning
- Etterutdanning (relevante kurs, hospitering o.l.)
- Fordypning av formell art
- Spisskompetanse av formell art

6.2.1.2 Realkompetanse

- Fordypning
- Spiss- og breddekompetanse
- Erfaring fra arbeid i prosjekter
- Stabilitet i stillingen



- Lang erfaring innen fagfeltet

6.2.2 Ansvar/funksjoner:

- Driftsansvar
- Spesialoppgaver (ut over stillingens grunninnhold)
- Fagansvar

6.2.3 Fleksibilitet/innsatsvilje og arbeidsmiljø:

6.2.3.1 Fleksibilitet og innsatsvilje

- Vilje til å yte litt ekstra
- Vilje til nytenkning
- Vilje til omstilling
- Vilje/evne til å ta på seg viktige arbeidsoppgaver
- Engasjement

6.2.3.2 Arbeidsmiljø

- Vilje til samarbeid, tverrfaglig og i egen profesjonsgruppe
- Miljøskaper - positiv holdning
- Evne til å dele sin kunnskap med andre
- Løsningsorientert

Ved lokale forhandlinger skal disse kriteriene konkretiseres og begrunnes. Den endelige tildelingen i foretaket skal gjennomgå av arbeidsgiver og tillitsvalgte.

6.3 Kompetanse

Det er et overordnet mål om at ansatte med relevant og anvendbar specialist- og/eller mastergradskompetanse skal avlønnes ut over minimumsavlønning i lønnsgruppe 5.

Ansatte som oppnår specialistkompetanse og nyansatte med denne kompetanse skal ha et tillegg på kr 18.000.

Ansatte som oppnår mastergradskompetanse og nyansatte med denne kompetanse skal ha et tillegg på kr 20.000.

Ansatte som oppnår både godkjent specialistkompetanse og mastergradskompetanse og nyansatte med denne kompetanse skal ha et samlet tillegg på kr 30.000.

Ansatte som oppnår doktorgradskompetanse skal ha tillegg kr 25.000.

Kompetanse i punkt 6.3 må være dokumentert, direkte relevant, anvendes i stillingen og ikke kompensert for tidligere. Ansatte med denne kompetansen plasseres i lønnsgruppe 5.

Disse tilleggene gjelder for hele overenskomstperioden med intensjon om videreføring. Dersom tilsvarende tillegg gis i A2 (sentrale forhandlinger) ved senere oppgjør faller denne intensjonen bort.

Tilleggene legges på egen lønnart. Tilleggene skal ikke inngå i beregningsgrunnlag for senere sentralt gitte prosenttillegg og utbetales forholdsmessig per stillingsstørrelse.


H. H

6.4 Ansiennitet

Fysioterapeutene i stillingsgruppe 4 og 40 med 20 års ansiennitet eller mer gis et tillegg på kr 16.000 per år.

Spesialfysioterapeutene i stillingsgruppene 5 og 50 med 20 års ansiennitet eller mer gis et tillegg på kr 16.000 per år.

Ledere, rådgivere og konsulenter med 20 års ansiennitet eller mer gis et tillegg på kr 16.000 per år.

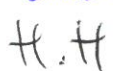
Disse tilleggene gjelder for hele overenskomstperioden med intensjon om videreføring. Dersom tilsvarende tillegg gis i A2 (sentrale forhandlinger) ved senere oppgjør faller denne intensjonen bort.

Tilleggene legges på egen lønnart. Tilleggene skal ikke inngå i beregningsgrunnlag for senere sentralt gitte prosenttillegg og utbetales forholdsmessig per stillingsstørrelse.

7. Kriterier for innplassering i lønnsgruppe 5, spesialfysioterapeut.

7.1 Generelle forutsetninger:

- a) Faglig god og oppdatert klinisk praksis er grunnlaget for fagutøvelsen i foretaket. Medarbeidere som innehar spesialstillinger må derfor ha god klinisk kompetanse.
- b) Både relevant arbeidspraksis og relevant videreutdanning skal inngå som vilkår for opprykk til lønnsgruppe 5.
- c) Arbeidstaker som mener de fyller kravene til spesialstilling i foretaket har selv ansvar for å legge frem søknad med relevant dokumentasjon for leder. Arbeidstakere som fyller kravene til spesialstilling i foretaket får opprykk til lønnsgruppe 5 etter godkjenning av vilkårene for opprykk fra avdelingssjef/divisjonsledelse. Opprykket til lønnsgruppe 5 gjelder fra tidspunkt for fremlagt dokumentasjon.
- d) Kompetansen skal følge personen og være knyttet til vedkommendes aktuelle arbeidsfelt. Dette innebærer at hvis medarbeider ønsker et nytt arbeidsfelt i foretaket så følger ikke spesialstillingen automatisk med. Forutsetningen for videreføring av spesialstillingen hvis arbeidstaker skifter arbeidsfelt, er at videreutdanning og arbeidspraksis er relevant for det nye arbeidsfeltet.
- e) Videreutdanning skal være avtalt med leder før utdanningen starter og i hht avdelingens opplæringsplan/kompetansebehov.
- f) Ved nyrekruttering vil søker bli vurdert ift kravene ved ansettelse.
- g) Ansatt som innehar spesialstilling skal ha et særlig ansvar for nærmere definerte oppgaver som for eksempel faglig veiledning av ansatte i gruppe 4, samt assistent/aktivitør, opplæring av nyansatte, veiledning i faglige prosjekter og fagutvikling, metodeutvikling og kvalitetssikring mv.

- h) Kriteriene for spesialstillinger gjelder for utøvelse av faglig klinisk virksomhet, ikke ledelse. Dette betyr at medarbeidere som har delt lederstilling og klinisk stilling kan bli spesialergoterapeut/spesialfysioterapeut og sosialkonsulent/klinisk sosionom hvis de oppfyller kriteriene knyttet til den kliniske delen av stillingen.

7.2 Felles spesifikke kriterier – krav til arbeidserfaring og videreutdanning:

Krav til arbeidserfaring

- a) 3 års arbeidserfaring fra spesialisthelsetjenesten (somatiske sykehus, spesialsykehus, poliklinikker, kompetansesentra, voksenhabilitering). Minimum 2 år bør være innenfor det aktuelle arbeidsfeltet det søkes spesialstilling innenfor
- eller
- b) 3 års erfaring fra det aktuelle arbeidsfeltet (kommunehelsetjeneste med ansvar for somatisk helse, institutter med ansvar for somatisk helse, sosialkontor mv) hvor minimum 2 år er praksis fra spesialhelsetjenesten.
- c) Hver faggruppe kan definere nærmere hvilke områder som regnes som relevante for arbeidsfeltet som kan inngå i praksiskravene utover det som er nevnt ovenfor.
- d) Søker må selv begrunne hvorfor erfaringen regnes som spesialisert erfaring.

Utdanningskrav

- a) Videreutdanning som er studiepoenggivende tilsvarende 1 år/ 60 studiepoeng etter grunnutdanning på høyere nivå.
- b) Hver faggruppe definerer nærmere hvilke videreutdanninger som regnes som relevante for det aktuelle arbeidsfeltet.
- c) Betydelig systematisk oppbygget etterutdanning satt inn i den kliniske sammenhengen kan i noen tilfeller erstatte deler av videreutdanning.
- d) Søkeren må kunne begrunne at videreutdanningen og evt. etterutdanning er relevant for vedkommendes arbeidsfelt.

7.3 Fagspesifikke kriterier¹

Fysioterapeuter

- a) Videreutdanning tilsvarende 60 studiepoeng innen aktuelt arbeidsfelt. Minimum 30 studiepoeng skal være sammenhengende.
- b) Videreutdanning tilsvarende 45 studiepoeng innen aktuelt arbeidsfelt samt 75 timers fysioterapispesifikke kurs innen fagfeltet (normalt NFF-kurs). Minimum 15 studiepoeng skal være sammenhengende. Det skal normalt være eksamen/sertifisering eller oppgave i tilknytning til tellende kurs.
- c) Videreutdanning tilsvarende 30 studiepoeng innen aktuelt arbeidsfelt samt 150 timers fysioterapispesifikk kurs innen fagfeltet (normalt NFF-kurs). Minimum 15 studiepoeng

¹ Endrede kriterier har virkning fra 1.1.2023

Sted
H.H

skal være sammenhengende. Det skal normalt være eksamen/sertifisering eller oppgave i tilknytning til tellende kurs.

- d) Videreutdanning og kurs som gjennomføres i utlandet kan i samråd med leder vurderes som tilsvarende relevant og kompetansegivende som norske utdanninger og kurs skissert over.
- e) I tillegg til ovenstående vil godkjente spesialister og ansatte med mastergrad/hovedfag inngå i stillingsgruppe 5. Kompetansen må være dokumentert, direkte relevant og anvendes i stillingen.

8. Faglig oppdatering

Det er enighet om behovet for faglig oppdatering for arbeidstakere ut over planlagt etter – og videreutdanning. Den faglige oppdateringen kan blant annet bestå av litteratursøk og lesning av faglitteratur innen aktuelle fagfelt. Arbeidsgiver bør medvirke til at dette også kan gjøres innenfor arbeidstiden. Omfang og organisering avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

