

Overeinskomst

Del B

Overeinskomst - del B av 2014-2016

Protokolldato:

Utløp: 30. april 2016

HELSE FØRDE HF

på den eine sida
og

NORSK FYSIOTERAPEUT FORBUND

på den andre side

gjeldande for perioden

1. mai 2014 til 30. april 2016

Kariann H. Aasland
Jan Eide.

1. Hovudregel

Denne overenskomsten del B gjeld for alle arbeidstakarar som er organisert i **Norsk Fysioterapeutforbund** og har et fast forpliktande arbeidsforhold med ein på førehand fastsett arbeidstid (ev. gjennomsnittleg arbeidstid) per veke, jfr sentral overenskomst.

Overenskomsten gjelder ikke for foretaksledelsen. Det vil si administrerende direktør, vise administrerende direktør og ledere som rapporterer direkte til disse. Aktuelle ledere skal ha samme rettigheter sikret som personlige ordninger.

Overenskomsten (A2) sine bestemmelser om arbeidstid og lønn i del III kapittel 3, 4 og 5 gjelder likevel ikke for ledere i stillingsgruppe 7 (avdelingssjefer)

2. Oppseiing

For fast tilsette arbeidstakarar skal den gjensidige oppseiingsfristen vere normalt minst 3 månader, jfr A- protokoll.

For mellombels tilsette arbeidstakarar etter AML, skal den gjensidige oppseiingsfristen vere 1 månad.

Oppseiingsfristen vert rekna frå oppseiingstidspunktet.

Utover dette så viser en til Arbeidsmiljølova sine bestemmelsar.

Ved innskrenking/rasjonalisering så viser ein til HA § 36.

Som ansiennitet gjeld all tidlegare teneste i spesialisthelsetenesta i Sogn og Fjordane fylkeskommune.

3. Løn

3.1 Stillingsgrupper

Lønssystemet består av sju stillingsgrupper med ulike stillingskodar og stillingstitlar plassert inn i den einskilde stillingsgruppe ut frå kva kompetansekrav det er til vedkommande si stilling. Noen stillingstitlar kan vere gjennomgåande i fleire stillingsgrupper.

For NFF er berre stillingsgruppe fire - sju aktuell.

Stillingsstrukturen angir i tillegg kva stillingskode og stillingstittel som skal nyttast i foretaket og kva stillingsgruppe kvar einskilde stilling er innplassert i.

Kvar stillingsgruppe har ei minsteløn med unntak av lønsgruppe 6 og 7.

KA / BS.

Stillings- gruppe	St. kode/stillingstittel	Minstelønn
4	For fysioterapeut i stilling kor ein krav autorisasjon som fysioterapeut	Sjå sentral overeinskomst.
5	For fysioterapeut i stilling kor ein krav autorisasjon som fysioterapeut og relevant vidareutdanning	Sjå sentral overeinskomst.
6	Andre stillingar (mellomleiarar, fagstillingar, m.m.)	Inga minsteløn
7	Leiarstillingar (direktørar, avdelingssjefar)	Inga minsteløn

Merknad

Turnusfysioterapeut vert løna med kr 332 100 pr år.

Dette utgjer 90 % av lågaste lønsnivå i lønsgruppe 4 med 0- års ansiennitet.

3.2 Kriteria for lokal lønsdanning/lønsvurdering

Løn utover minsteløn vil vere avhengig av stillinga sitt innhald og stillingseigar sine kvalifikasjonar. Utover dette vil lønsutviklinga vere avhengig av dei sentrale partar sine avtaler om årlege sentrale/lokale lønsforhandlingar. Det er inga øvre grense på lønsplassering innafor den einskilde stillingsgruppe.

Ved tilsetjing fastsett institusjonen st. kode og stillingstittel samt plasserer arbeidstakaren i riktig stillingsgruppe.

Partane er einige om at følgjande prinsipp skal leggjast til grunn ved vurdering av den einskilde arbeidstakar si løn:

1. Kompetanse

- utdanning
- kurs og erfaring

2. Ansvar

- utvida ansvars- og oppgåveområder
- meir komplekse oppgåver

3. Fagleg dugleik

- kvalitet (vert målt i høve til kjente krav, definert på kvar einskild avdeling)
- spiss og breiddekompetanse

Arbeidsgjevar kan etter drøftingar med tillitsvalde innføre nye stillingstitlar og plassere desse i høveleg stillingsgruppe. Unytta stillingstitlar kan fjernes.

3.3 Lønsansiennitet

Følgjande permisjonar bryt ikkje lønsansienniteten:

- Permisjon med heil- eller delvis løn
- Permisjon ved oppdrag i arbeidstakarorganisasjon og for å utføre offentlege verv.

KA/KS

3.4 Utbetaling av lønn

Lønsutbetaling skjer den 12. i måneden. Løna skal være disponibel på den einskilde sin bankkonto til fastsett dag i kvar måned. Om denne dag fell på ein laurdag, sön-, eller høgtidsdag, skal løna være disponibel den forutgåande kvardagen..

Feriepenger vert utbetalt i høve til Ferieloven den 12. juni. Om arbeidstakaren slutter før juni måned, vert feriepenger utbetalt ved siste lønsavrekning.

3.5 Stedfortredargodgjeriing/Konstituering

Når tilsette som vert beordra/konstituert inn i høgare løna stilling, vert det utbetalt den høgare løna stilling si løn frå fyrste dag. Ved særskilde høve kan dette fråvikas når den som eig stillinga har høgare løn på grunn av særskilt kompetanse.

Ved konstituering i samband med avvikling av ferie, vert det ikkje utbetalt den høgare stillinga si løn.

3.6 Tillitsvalt – avlønning

Dei arbeidstakarar som er innvilga heil permisjon for å fungere som tillitsvalgt i Helse Førde, vert gitt ei minsteløn på kr. 300.000 uten tilståing av eventuelle tillegg. Avlønninga er pensjonsgjevande.

Tillitsvalgt som er innvilga permisjon minst 2 dagar per veke som ei fast ordning, skal ha løn etter same bestemmelsar for den tida vedkommande fungerer som sådan.

Jfr. overeinskomsten.

Tillitsvalgt skal ikkje under nokon omstende ha ei løn under det vedkommande ville ha hatt i sin opprinnlege stilling (inklusive eventuelle faste tillegg).

3.7 Særskilde lønnstiltak

Arbeidsgivar kan for å rekruttere eller beholde einskilde tilsette gje lønnstillegg mellom lønsoppgjera. Slike ordningar skal drøftast med arbeidstakarorganisasjonane.

Ein kan krevje forhandlingar dersom:

- det er gjennomført organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringar
- ein arbeidstakar har fått endra sitt arbeids- og ansvarsområde eller har fått høgare kompetanse etter fullført vidare- og etterutdanning
- det er problemar med å behalde arbeidstakarar

4. Produktivitet

Det er partane sin føresetnad at produktivitetsarbeid skal medvirke til at verksemda vert konkurransedyktig så vel fagleg som økonomisk. Derfor kan ein inngå særavtale før ein sett i verk produktivitetsfremmande tiltak. Avtalen endrar ikkje partane sine rettar og forpliktingar etter det til kvar tid gjeldande avtaleverk.

KA/KS