

Overenskomst del B

mellom

Norsk Fysioterapeutforbund

og

Helse Stavanger HF

01.05.2022– 30.04.2024

23.08.22
F. L. L. L.

F. L. L. L.

0 GENERELT

De sentrale sosiale bestemmelser er vedlagt denne protokoll.

Denne B-del bygger på den sentrale A-del og A2 del mellom Spekter og Norsk Fysioterapeutforbund.

1. VIRKEOMRÅDE

Overenskomsten gjelder for hel og deltidsansatte medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund ansatt i Helse Stavanger HF.

2. LOKALT LØNNSSYSTEM

Lønssystemet består av 2 garantier om minstelønnsnivå, ramme 4 og ramme 5, jf. overenskomstens del A2.

Minstelønnsgaranti

1. Fysioterapeut med 16 års ansiennitet gis ett tillegg på kr 20.000,-

Dette tillegget kommer i tillegg til den enhver til gjeldende sentralt fastsatte minstelønnsatts for fysioterapeuter med 10 års ansiennitet (stillingsgruppe 4). Tillegget bortfaller dersom partene sentralt innfører en sentral minstelønnsatts for fysioterapeuter med 16 års ansiennitet.

2. Spesialfysioterapeut med 16 års ansiennitet gis ett tillegg på kr 20.000,-

Dette tillegget kommer i tillegg til den enhver til gjeldende sentralt fastsatte minstelønnsatts for spesialfysioterapeuter med 10 års ansiennitet (stillingsgruppe 5). Tillegget bortfaller dersom partene sentralt innfører en sentral minstelønnsatts for spesialfysioterapeut med 16 års ansiennitet.

3. KRITERIER FOR LOKAL LØNNSVURDERING

Følgende modell legges til grunn ved forhandlinger i Helse Stavanger HF:

Det skal hvert år gjennomføres en lønnspolitisk drøfting. Arbeidsgiver innkaller til dette. I tillegg skal det føres drøftinger ved omgjøring av stillinger og endringer av et visst omfang.

I de tilfeller det er helt spesielle problem med å rekruttere eller behold kvalifiserte arbeidstakere, kan partene drøfte en eventuell avtale om endret lønsplassering for enkelte arbeidstakere.

I lønnsstrukturen er alle funksjoner innplassert i stillingskoder, med lønnsnivå definert med et kronebeløp som viser årlig brutto grunnlønn, eksklusive faste og variable tillegg. Minste lønnsnivå er laveste lønsplassering som kan gis for gjeldende kode. Lønn utover minstelønn vil være avhengig av stillingens innhold og innehavers kvalifikasjoner. Utover dette vil

lønnsutviklingen være avhengig av sentrale parter avtaler om sentrale/lokale lønnsforhandlinger.

Det er ingen øvre grense for lønnsplassing innenfor de ulike koder.

Ved ansettelse fastsettes stillingskode og stillingstittel for nye arbeidstakere.

Partene er enige om at følgende objektive kriterier legges til grunn ved ansettelse og senere vurdering av den enkelte arbeidstakers lønnsplassing og eventuell endring av stillingskode. Spesifiseringer og prioriteringer innen hvert av punktene drøftes mellom partene ved inngangen til hvert tariffoppgjør:

A) Kompetanse:

- Ansatte som har økt sin kompetanse ved studie eller kurs relevant for sin daglige stilling/funksjon skal prioriteres:
 - Relevant formell kompetanse
 - Mastergrad
 - Doktorgrad
 - Relevant fordypningskompetanse
 - Spesialfysioterapeut
 - Spesialist MNFF

Kriterier for spesialfysioterapeut, lønnskode 3068 i Helse Stavanger HF:

- 60 Studiepoeng, eller
- 30 studiepoeng + 30 studiepoeng, eller
- 800 timer fagrelaterte kurs, eller
- 30 studiepoeng + 400 timer fagrelaterte kurs
- 30 studiepoeng eller 400 timer fagrelaterte kurs + 5 års ansiennitet som fysioterapeut innenfor fagområdet.
- 30 studiepoeng eller 400 timer fagrelaterte kurs + 5 års ansiennitet i helseforetaket

Ansatte med fagspesifikk og relevant mastergradutdanning gis et mastergradstillegg på kr.35 000. Tillegget gis når mastergraden er dokumentert.

Ansatte med fagspesifikk og relevant doktorgrad gis et doktorgradstillegg på kr. 45 000. Tillegget gis når doktorgrad er dokumentert.

B) Funksjon:

- Kriteriet omfatter ledere, fagansvarlige og stillinger/personer med utvidet funksjonsområde..
 - Ledere defineres som ansatte med system, økonomi og/eller personalansvar.
 - Fagansvarlige defineres som ansatte med spesifiserte fagoppgaver og/eller spesielt frie/ansvarsfulle stillinger.
- Kriteriet spesifiseres etter følgende føringer :
 - Ansvarsområde
 - Fastsetting av minstelønnsnivå lokalt/sentralt.

E.V.
A.B.

- Antall ansatte stillingen har ansvar for.
- Døgndrift eller ikke
- Stillingsbeskrivelser (funksjonstillegg).

C)Funksjonstillegg

Funksjonstillegget for gruppelederfunksjonen er kr 15 000 pr. år.

D)Likelønn

Partene er enige om utjevning av lønnsforskjeller som kan tilskrives kjønn.

E)Utjevning av urimelige skjevheter

Partene er enige om å bidra til utjevning av urimelige skjevheter som følge av sentrale og lokale lønnsendringer.

4. FORDELING AV LOKAL LØNNSMASSE

Alle medlemmer bør bevare sin kjøpkraft. Dvs at medlemmer som har fått lite eller ingen lønnstillegg ved de sentrale forhandlingene tilgodeses.

Lønnsmassen fordeles i hovedsak på følgende:

- Lederstillinger
- Kompetansetillegg
- Funksjonstillegg
- stillinger med relasjonsforskyvninger

5. FORSIKRING PÅ TJENESTEREIS

Arbeidstaker er dekket av foretakets til enhver tid gjeldende forsikringsavtale knyttet til tjenestereiser og fritid under tjenestereiser.

6. STEDFORTREDERGODTGJØRING / KONSTITUERING

Ansatte som beordres/konstitueres til høyere avlønnet stilling, skal få lønnskompensasjon fra første dag, tilsvarende det ansvar de får pålagt. Lønnskompensasjon avtales individuelt..

For faste stedfortredere kan det eventuelt avtales lønnskompensasjon når avtale om stedfortreders funksjon inngås.

7. OPPSIGELSESTID

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. Vedrørende eldre arbeidstakere gjelder egne oppsigelsesfrister jf. AML. For vikarer og midlertidig ansatte er den gjensidige oppsigelsestiden 1 måned.

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

8. LOKAL LØNNSPOLITIKK

B.V.
A.B.

Helse Stavanger HF's visjon, mål og handlingsplan forutsetter en egen lønnspolitikk. Partene bør med utgangspunkt i dette, personalsituasjonen i foretaket og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del. Partene søker å komme fram til en felles plattform om hvordan lønssystemet skal brukes, og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendige ut fra Helse Stavanger HF's mål.

Partene lokalt skal bidra til å kartlegge og avdekke eventuelle kjønnsrelaterte lønnsforskjeller og andre lønsmessige forskjeller på alle nivå i foretaket, og forhandlingene skal medvirke til å fjerne disse.

9. LOKALE SÆRAVTALER

Lokale særavtaler som videreføres vedlegges denne protokoll.

R.V.

A.B.

År 2022, den 23. august
ble det holdt møte mellom Helse
Stavanger HF og Norsk
Fysioterapeutforbund for å
gjennomgå lokal B- del, jfr. sentral
protokoll datert 10.06.2022

Til stede på ett eller flere møter:

For Helse Stavanger HF:

Erlend Våge, Merete Nagell og Gunn Hilde
Naaden Hirsch

For NFF:

Anke Buschmann og Ylva H. Hiorth

I henholde til sentral protokoll datert 10. juni d.å. har partene gjennomgått lokal B- dels
overenskomst. Partene ble enige om å foreta endringer av redaksjonell karakter,
se vedlegg 1.

Helse Stavanger HF


Erlend Våge

NFF


Anke Buschmann

VEDLEGG:

1. Overenskomst del B 2022-2024