

## Overenskomst mellom Spekter og Norsk Fysioterapeutforbund Overenskomstområde 10 Helseforetak



**MAI 2022–APRIL 2024**



## Til NFFs medlemmer i spesialisthelsetjenesten

Starten av tariffåret 2022 bar med seg både forventninger og usikkerhet. I 2021 var NFFs medlemmer en del av tre ulike Unio-streiker, inkludert en 13 dager lang streik i Spekter-området. Forhandlingsledelsen i Unio Spekter valgte frivillig lønnsnemnd fremfor tvungen etter at streiken ble stoppet på grunn av fare for liv og helse. Selv om nemnda anerkjente at utfordringene er reelle og ikke lar seg løse innenfor dagens praktisering av frontfaget, strakk den økonomiske avgjørelsen seg ikke lenger enn til en årslønnsvekst på 2,82 %. 2021 ble avsluttet med stadig økende energipriser, og fra februar 2022 har økonomien og energimarkedet vært sterkt påvirket av Russlands invasjon av Ukraina. Dette fikk også innvirkning på tariffoppgjøret 2022. Med en ramme på 3,84 % ble Spekter-oppgjøret i tråd med oppgjørene i offentlig sektor for øvrig, og noe over frontfagsrammen på 3,7 %.

Resultatet for fysioterapeuter i sykehusene var i stor grad i tråd med NFFs krav, og fysioterapeuter med spesialkompetanse og lang ansiennitet ble prioritert særskilt. Lønnsøkningen for spesialfysioterapeut med 10 års ansiennitet eller mer var på hele 5,6 % i minstelønntabellen. At vi har skriftliggjort en minstelønn på kr 650 000 for spesialfysioterapeut med 10 års ansiennitet eller mer i løpet av 2024, er også av stor verdi.

Vi har fortsatt krav vi må kjempe for. Lønn for kompetanse i form av master- og spesialistutdanning er ett av dem. I årets oppgjør ble det avtalt at lønn for kompetanse kan kartlegges i helseforetakene i forbindelse med revisjon av B-delene, og dette er en viktig start på arbeidet i de foretakene som ikke har kompetansetillegg avtalt lokalt.

NFF minner om at minstelønntabell ikke er en normallønntabell for våre medlemmer, og oppfordrer alle til å fremme lønnskrav ved ansettelse. Overenskomsten hjemler minsterettigheter og minimumsbetingelser, og det kan fremmes krav om bedre betingelser lokalt. Overenskomsten er heller ikke til hinder for at det kan stilles lønnskrav i overenskomstperioden, ref. tekst til protokollen fra A2-forhandlingene. Husk at en komplett tariffavtale består av både de sentrale avtalene med protokoller, og den lokale B-delsavtalen inngått mellom NFF og ditt helseforetak.

Til slutt vil vi takke for den jobben våre medlemmer gjør ute i foretakene hver eneste dag, og all den kompetansen de innehar. En særskilt takk til de tillitsvalgte for at dere deler informasjon om hva dere står i, at dere gjør NFF synlig, og ivaretar medlemmene på hver enkelt arbeidsplass!

Gerty Lund  
forbundsleder



Stine Malerød  
forhandlingssjef



|            |                                                               |           |
|------------|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>I</b>   | <b>OMFANG</b>                                                 | <b>5</b>  |
| <b>II</b>  | <b>SOSIALE BESTEMMELSER (OVERENSKOMSTENS DEL A1)</b>          | <b>5</b>  |
|            | 1 LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON M.V.     | 5         |
|            | 2 LØNN UNDER OMSORGSFERMISJON                                 | 6         |
|            | 3 LØNN VED FRI UNDER AMMING                                   | 6         |
|            | 4 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE M.V.                             | 6         |
|            | 5 OMPLASSERING                                                | 6         |
|            | 6 FORSIKRING PÅ TJENESTEREISER                                | 6         |
|            | 7 YRKESKADEFORSIKRING                                         | 7         |
|            | 8 GRUPPELIVSFORSIKRING                                        | 8         |
|            | 9 PENSJON                                                     | 9         |
|            | 10 FERIE                                                      | 10        |
|            | 11 ARBEIDSTIDSFORKORTELSER PR 01.01.87                        | 11        |
| <b>III</b> | <b>ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV</b>                           | <b>11</b> |
|            | 1 GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER                           | 11        |
|            | 1.1 Definisjon                                                | 11        |
|            | 1.2 Ordinær arbeidstid 36 timer/37,5 timer                    | 11        |
|            | 1.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer                             | 11        |
|            | 1.4 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid               | 11        |
|            | 1.5 Ordinær arbeidstid 33,6 timer                             | 12        |
|            | 1.6 Fritak for nattevakt                                      | 12        |
|            | 1.7 Deltid/fortrinnsrett                                      | 12        |
|            | 1.8 Midlertidig tilsetning/innleie                            | 12        |
|            | 2 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID                         | 12        |
|            | 2.1 Lørdags- og søndagstillegg                                | 12        |
|            | 2.2 Helge- og høytidstillegg                                  | 13        |
|            | 2.3 Kvelds- og nattillegg                                     | 13        |
|            | 2.4 Erstatning av fridag                                      | 13        |
|            | 2.5 Pensjonsgivende tillegg                                   | 13        |
|            | 2.6 Smusstillegg                                              | 13        |
|            | 3 GODTGJØRING FOR OVERTID                                     | 14        |
|            | 3.1 Definisjon                                                | 14        |
|            | 3.2 Avgrensning                                               | 14        |
|            | 3.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid        | 14        |
|            | 3.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift/turnusarbeid   | 14        |
|            | 3.5 Overtid etter tilkalling                                  | 15        |
|            | 3.6 Kompensasjon for møtevirksomhet                           | 15        |
|            | 3.7 Divisor for overtid                                       | 15        |
|            | 3.8 Forskjøvet arbeidstid                                     | 15        |
|            | 4 VAKTORDNINGER                                               | 16        |
|            | 4.1 Vakt på vaktrom                                           | 16        |
|            | 4.2 Hjemmevakt                                                | 16        |
|            | 5 KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID | 17        |
| <b>IV</b>  | <b>LØNN</b>                                                   | <b>18</b> |
|            | 1 LØNNBESTEMMELSER                                            | 18        |
|            | 1.1 Generelt                                                  | 18        |
|            | 1.2 Godskrivningsregler                                       | 18        |
|            | 1.3 Minstelønnsgarantier                                      | 19        |
|            | REGULERINGSBESTEMMELSER FOR ANNET AVTALEÅR                    | 20        |
|            | OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET                      | 20        |

**VEDLEGG**

Protokoller fra forhandlingene i 2022 og protokoll og retningslinjer vedrørende lokale forhandlinger

## I OMFANG

### I OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund som er tilsatt i foretak og virksomheter som er heleid av foretakene og plassert i overenskomstområde 10.

Partene lokalt har ansvar for å definere om overenskomsten skal gjelde for foretaksledelsen (administrerende direktør og ledere som rapporterer direkte til administrerende direktør) og ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i B-delsforhandlinger.

## II SOSIALE BESTEMMELSER (OVERENSKOMSTENS DEL A1)

Overenskomstens del A1 forhandles mellom Spekter Helse og forbundene i overenskomstområdet. Denne overenskomstdelen er lik for alle forbund.

Partene er enige om å garantere følgende minimumsbestemmelser.

### I LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON MV.

#### I.1

Med full lønn etter disse bestemmelsene menes all godtgjøring etter oppsatt tjenesteplan. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig lønn.

I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

#### I.2

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger, foreldrepenger ved fødsel og adopsjon, omsorgspenger, pleiepenger og opplæringspenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen), fra første fraværsdag. Inntektsgarantien gjelder i 3 år for arbeidstakere som er borte fra arbeidet med rett til pleiepenger og opplæringspenger.

#### I.3

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 1 måned siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom i inntil 3 måneder. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden vedkommende sist fikk lønn under sykdom, har på ny rett til lønn under sykdom etter 1.2.

#### I.4

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i helseforetaket, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til

permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger.

## 2 LØNN UNDER OMSORGSPERMISJON

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 (1) og (2) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med full lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

## 3 LØNN VED FRI UNDER AMMING

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag.

## 4 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE M.V.

Arbeidstaker med minst 12 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i helseforetaket utbetales 1/3 lønn med fradrag av godtgjøringer fra militære myndigheter, under førstegangs avtjening av militærtjenesten og i sivilforsvaret.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret full lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

*Merknad til punktene 1-4:*

*Innarbeidet praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som her er nevnt, videreføres. Avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet, endres ikke. Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse iht. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.*

## 5 OMPLASSERING

Ved omplassering innen samme foretak/virksomhet pga sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

## 6 FORSIKRING PÅ TJENESTEREISER

Bestemmelser om forsikring på tjenestereiser og fritid under tjenestereiser fastsettes i særavtale.

## 7 YRKESKADEFORSIKRING

### 7.1 Yrkesskade

Arbeidstaker som er rammet av en yrkesskade/yrkessykdom og som har fått denne godkjent og fastsatt gjennom trygdens endelige vedtak, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

Bestemmelsen gjelder også i de tilfeller en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra pasient/bruker på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

Forsikringsselskapet kan kun overprøve trygdens vedtak dersom dette fremstår som åpenbart uriktig og forsikringsselskapet vil hevde at vedtaket er ugyldig.

### 7.2 Utgiftsdekning

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiver bære utgiftene ved sykebehandling, helbredelse samt andre nødvendige utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige. I tillegg dekkes vesentlige saksomkostninger som har vært avgjørende for å få endret vedtaket til gunst for arbeidstaker.

### 7.3 Godtgjørelse

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid som følge av yrkesskade, og har rett til sykepenger ved yrkesskade fra folketrygden, har rett til tjenestefri med full lønn uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensning (jf ftrl. § 8-55, bokstav f). Det kan tilstås ytterligere tjenestefrihet med lønn hvis det er grunn til å anta at vedkommende innen rimelig tid kan gjenoppta sitt arbeid eller overføres til annen stilling. Det er en forutsetning at utbetalingen ikke fører til bortfall av ytelser fra trygden.

### 7.4 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ytes etter punktene 7.1 til 7.10 utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte ordinær reise mellom hjem og arbeidssted og på godkjent tjenestereise.

### 7.5 Tap i framtidig inntekt

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

### 7.6 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| 15-29 % medisinsk invaliditet   | 1 G |
| 30-70 % medisinsk invaliditet   | 2 G |
| Over 70 % medisinsk invaliditet | 3 G |

### 7.7 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt 8.3.

### 7.8 Samordning av ytelser ved dødsfall, yrkesskade og reiser

Den samlede erstatning til de etterlatte kan ikke overstige 18 G.

### 7.9 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter reglene i punkt 7.1 til 7.8 ved erstatningsutmålingen, utbetales erstatning etter loven. Dersom erstatningen etter

ovennevnte bestemmelser er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

### 7.10 Forsikring

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

## 8 GRUPPELIVSFORSIKRING

### 8.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er ansatt i foretaket, utbetales ved dødsfall et engangsbetrag til etterlatte jf. pkt 8.3. I tillegg skal etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon eller 2 år etter overgang til uføretrygd, og som ikke har hatt annet ordinært arbeid i perioden være omfattet. Etterlatte etter arbeidstakere som har omsorgspermisjon uten lønn er også omfattet av bestemmelsen.

Beløpet fastsettes slik:

### 8.2 Dekning

|             |        |                                   |
|-------------|--------|-----------------------------------|
| Under 51 år | 10,0 G | (G = grunnbeløpet i folketrygden) |
| 51 år       | 9,5 G  |                                   |
| 52 år       | 9,0 G  |                                   |
| 53 år       | 8,5 G  |                                   |
| 54 år       | 8,0 G  |                                   |
| 55 år       | 7,5 G  |                                   |
| 56 år       | 7,0 G  |                                   |
| 57 år       | 6,5 G  |                                   |
| 58 år       | 6,0 G  |                                   |
| 59 år       | 5,5 G  |                                   |
| Over 59 år  | 5,0 G  |                                   |

### 8.3 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- A. Avdødes ektefelle (se dog bokstav C).
- B. Samboer (se dog bokstav C).
- C. Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

### 8.4 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.4.1993.

### 8.5 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst 1/2 G, til dødsboet.



## 8.6 Forsikring

Foretaket/virksomheten plikter å tegne forsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

## 9 PENSJON

### 9.1

I dag er de ansatte i helseforetakene omfattet av pensjonsordninger i henholdsvis SPK, KLP, Pensjonskassen for helseforetakene i hovedstadsområdet, Oslo Pensjonsforsikring AS og lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet. Videre er pensjonsordningene for de ansatte i helseforetakene i dag dels lov- og dels tariffestet.

I Ot.prp nr 66 (2000-2001) s.54 under punktet om videreføring av pensjonsordninger, er det blant annet uttalt:

*«Departementet har forståelse for dette, og vil derfor allerede nå fastslå at det vil bli vedtektsfestet at arbeidstakerne skal få videreført sine pensjonsordninger innen det offentlige bruttosystem».*

Foretakene skal ha en tjenstepensjonsordning for sine ansatte herunder nåværende «overføringsavtale». Det er vedtektsfestet at de ansatte skal være omfattet av offentlig tjenstepensjon.

Partene har som felles mål at man skal avtale nærmere innhold og utforming av pensjonsforhold for ansatte i helseforetak, herunder nødvendig harmonisering av dagens tjenstepensjonsordninger og AFP-ordningen. Inntil dette arbeidet er sluttført og partene eventuelt har avtalt annen pensjonsordning, er partene enige om å videreføre eksisterende pensjonsordninger for de ansatte inkludert dagens ordning med hensyn til hva som er pensjonsgivende inntekt. Eksisterende AFP-ordning videreføres på samme måte.

Arbeidstakere som er nyansatte i foretaket etter 1.januar 2002, meldes inn i tilsvarende pensjonsordning som de øvrige ansatte i den virksomheten det er avtalt de skal tjenestegjøre i, bortsett fra i de tilfeller der leverandøren ikke aksepterer en slik tilmelding. I disse tilfellene vil de ansatte bli tilmeldt en ordning i henhold til forutsetningene i vedtektene.

Pensjonsrettighetene skal i den grad det er mulig være forsikringsmessig dekket.

### 9.2

Fra 01.01.2020 skal pensjonsordningen omfatte alle tilsatte (faste og midlertidig) og fra første arbeidede time, jf. Rikslønnsnemndas kjennelser i Sak 01 og 02/2019 (LO Stat), samt protokoll 22.11.2019 (Unio, Akademikerne og SAN).

Fast ansatte arbeidstakere meldes inn i pensjonsordningen den dagen de begynner i den faste stillingen.

Timelønnede, midlertidige ansatte og arbeid utover fast ansettelse mv. skal etterinnmeldes ved kvartalets utløp. Arbeidstakeren skal da meldes inn på grunnlag av en gjennomsnittlig stillingsprosent for hele kvartalet. Det tas likevel ikke hensyn til stillingsprosent som overstiger 100 %. Overtidsarbeid skal ikke medregnes.

Midlertidig ansatte er risikodekket fram til utløpet av det kvartalet arbeidsforholdet påbegynnes. Risikodekningen innebærer at den ansatte ved uførhet, eventuelt de etterlatte ved dødsfall, vil har rett til pensjon som om vedkommende var innmeldt fra ansettelsestidspunktet med den avtalte stillingsprosent.

Dette gjelder ikke arbeidstakere som har sin pensjonsordning etter lovfastsatte pensjonsordninger.

## 10 FERIE

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, i tillegg til de lovfestede 25 virkedager, jf. ferieloven § 5 nr.1, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr.1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenge.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. lovens § 7 nr.2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Partene lokalt oppfordres til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul - og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom helseforetaket og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

For de arbeidstakere som har vært ansatt hele opptjeningsåret foretas en engangsberegning av feriepengene i juni måned. Den del av feriepengene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien (ferielønnstillegget), utbetales sammen med lønn for juni måned. Vanlig lønn skal utbetales når ferien avvikles.

Dersom arbeidsforholdet opphører, skal alle opptjente feriepengene utbetales siste vanlige lønnsdag før fratreden. Den del av feriepengene som ikke lar seg beregne innen dette tidspunkt, utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjøret.

## II ARBEIDSTIDSFORKORTELSER PR 01.01.87

Arbeidstidsforkortelsen pr. 01.01.87 videreføres.

## III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV

### I GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

#### I.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. pkt. 4.

#### I.2 Ordinær arbeidstid 36 timer/37,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 36 timer pr. uke. Bestemmelsen gjelder fysioterapeuter i stilling hvor det kreves kompetanse som fysioterapeut.

##### **Kommentar fra NFF:**

For stillinger der det ikke kreves kompetanse som fysioterapeut, lyder bestemmelsen *Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr uke.*

Ordlyden i tariffavtalen for Unio-forbundene som har overenskomst på A2-nivå er den samme for alle forbund. Bestemmelsen om 36 timers arbeidstid gjelder kun for NFF, og kan være anført som merknad under pkt 1.3 i andre versjoner av avtalen enn den som NFF selv utgir.

#### I.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke i følgende tilfelle:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl 20.00 og kl 06.00 og/eller minst hver 3. søndag
2. Ved døgntinuerlig skiftarbeid

#### I.4 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under pkt.1.5 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter pkt. 1.2 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. aml § 10-10 første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf. aml § 10-11 første ledd, regnes lik 1 time

og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer pr uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke.

Presiseringer vedrørende pkt 1.4:

#### *Deltid*

*Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkorting etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 min på en nattetime regnes som 15 min uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har.*

*Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.*

#### *Forholdet til overtid og ekstravakter*

*Tidsberegningen i punkt 1.4 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidsarbeid.*

#### *Virkningstidspunkt*

*Virkningstidspunkt for denne bestemmelsen er 01.12.2010.*

### **1.5 Ordinær arbeidstid 33,6 timer**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer pr. uke ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

### **1.6 Fritak for nattevakt**

Arbeidstaker over 55 år fritas i størst mulig grad for nattevakter dersom de selv ønsker det og det ikke medfører dokumenterte vesentlige ulemper for helseforetaket.

### **1.7 Deltid/fortrinnsrett**

Det skal som hovedregel tilsettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidstilsetning.

Ved ledig stilling har deltidstilsatte fortrinnsrett til utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil 100 % stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten, jf. AML § 14-3.

Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte. De lokale parter skal drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidstillinger.

### **1.8 Midlertidig tilsetning/innleie**

Arbeidsgiver skal informere om og drøfte bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Unntatt herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

## **2 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID**

Godtgjøring etter punkt 2.1 – 2.5 betales ikke under overtidsarbeid.

### **2.1 Lørdags- og søndagstillegg**

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et prosentvis tillegg med 23% av timelønn. Tillegget skal ikke utgjør mindre enn kr 50 pr time.

## **2.2 Helge- og høytidstillegg**

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 og kl 24.00 på helge og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl 12.00 og kl 24.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jul og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene i helseforetakene, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1 1/3 times fri per arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under dette punkt og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse, jul og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse: Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 3.4.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

## **2.3 Kvelds- og nattillegg**

Med virkning fra 1.8.2022 gjelder:

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et prosentvis tillegg med 28% av timelønn for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og ut nattevaktens lengde, dog senest til kl 08.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 70 pr time.

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr. 21.00 pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

## **2.4 Erstatning av fridag**

Dersom fridag som er erstatning for arbeid på søndag (ukentlig fridag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-8 (2) og (4)) faller på helge eller høytidsdag, skal det gis 1 ekstra fridag innen 1 måned. Kan slik fridag ikke gis, skal det utbetales ordinær daglønn. Dersom turnusplanen i en uke hvor søndag er arbeidsdag, inneholder 2 eller flere fridager, skal den første av dem anses som erstatning for arbeid på søndag. Dette så fremt ikke annet er konkret fastslått i turnusplanen. Tilsvarende gjelder også for hjemmevakt der vekten er innarbeidet i arbeidstiden i henhold til oppsatt plan, jf. punkt 4.

## **2.5 Pensjonsgivende tillegg**

De regler og den praksis som gjaldt pr 30.04.02 for å omgjøre tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres.

## **2.6 Smusstillegg**

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig, f.eks. på grunn av lukt, støv, varme eller håndtering av tilsmusset eller smittefarlig materiale, tilstås vedkommende smusstillegg for dette.

Smusstillegg beregnes med grunnlag i kr 1,50 per time.

Nærmere om hvem som skal tilstås smusstillegg fastsettes etter drøftinger lokalt.

### 3 GODTGJØRING FOR OVERTID

#### 3.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidarbeid.

#### 3.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 3.8.

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

- a) følger dem de er satt til å lede
- b) går inn i en oppsatt arbeidsplan
- c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I slike tilfeller kan det utbetales overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

#### 3.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

3.3.1 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse, jul og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

3.3.2 100 %

- 1. For overtidsarbeid utført mellom kl 21.00 og kl 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.
- 2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager.
- 3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

3.3.4 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

#### 3.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med skift/turnusarbeid

3.4.1 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse, jul og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

3.4.2 50 %

For overtidsarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før det ordinære skift begynner samt for overtidsarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter det ordinære skift slutter (jf. pkt. 3.4.3).

3.4.3. 100 %

For overtidsarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som framgår av pkt. 3.4.1 og 3.4.2.

### **3.5 Overtid etter tilkalling**

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt eller beredskapstjeneste.

### **3.6 Kompensasjon for møtevirksomhet**

Arbeidstakere som har plikt til å møte i utvalg utenom ordinær arbeidstid og som etter pkt. 3.2 ikke har krav på overtidsbetaling, kan tilstås inntil 7 fridager per år som kompensasjon for møtevirksomheten. Fridagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie.

Reglene kan også komme til anvendelse i forbindelse med andre særlige belastninger utenom den ordinære arbeidstid. Bedre ordninger eller bestemmelser beholdes.

Dager som er tilstått etter dette punkt, kan alternativt tas ut i tilsvarende antall daglønner hvis partene i helseforetakene er enige om det.

### **3.7 Divisor for overtid**

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

### **3.8 Forskjøvet arbeidstid**

Når partene i helseforetakene er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Tidspunktet for 100 % tillegg forskyves tilsvarende.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

*Partene er enige om følgende presiseringer:*

- Bestemmelsen om ett døgns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
- Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.
- Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- Dersom forskyvningen av flere arbeidsperioder (vakter) varsles samtidig, utbetales overtidsgodtgjøring etter pkt. 3 først når summen av den utførte forskjøvede arbeidstid overskrider summen av den arbeidstid som skulle ha vært utført etter turnusplanen.
- Bestemmelsen om forskjøvet arbeidstid gjelder også ved forskyvning av arbeidstid til dag som er fridag i den opprinnelige turnusplan, dog slik at det alltid gis fridag i samsvar med arbeidsmiljøloven § 10-8 (2).
- Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 2.

*Varsling senere enn kl. 12.00 døgnet før forskyvning:*

- a) Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 3.8, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- b) Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker i det enkelte tilfelle er enige om at arbeidstakeren får fri hele eller deler av den arbeidstid som skulle vært utført, skal slik fritid regnes som avspasering av overtiden time mot time, slik at bare overtidstillegget utbetales for den avspaserte tid.
- c) Dersom varsel gis umiddelbart etter fremmøte, godtgjøres som for 2 timers arbeid selv om arbeidstakeren forlater arbeidsstedet umiddelbart.

## 4 VAKTORDNINGER

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødige belastning.

Vaktordningen skal innarbeides i en plan (jf. arbeidsmiljøloven § 10-3).

Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

### 4.1 Vakt på vaktrom

#### 4.1.1 Arbeidstid

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 (2). Arbeidstiden regnes som 1:1.

Vakt på vaktrom skal innarbeides i en arbeidsplan og skal bygge på avtale mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Dersom vakt på vaktrom medfører hyppige utrykninger i den passive perioden og ikke lenger samsvarer med arbeidsmiljøloven § 10-4 (2), skal arbeidstidsordningen tas opp til drøfting med de tillitsvalgte.

#### 4.1.2 Betalingsbestemmelse

En time vakt på vaktrom skal betales med 1/3 timelønn.

#### 4.1.3 Utrykning

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50 % for faktisk medgått tid per vakt avrundet til nærmeste halve time (14 min eller mindre strykes, 15 min eller mer forhøyes til 1/2 time).

Dog betales timelønn + 100 % ved utrykning på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt mellom kl 12.00 og 24.00 pinse-, jul- og nyttårsaften.

### 4.2 Hjemmevakt

Med hjemmevakt forstås en vaktordning som består i at vakthavende holder seg hjemme slik at vedkommende kan varsles på den måten som arbeidsgiver finner formålstjenlig. Vakthavende må når som helst være disponibel for utrykning, men kan for øvrig innrette seg etter eget ønske med hensyn til privat arbeid hjemme, sengetid mv. Vakthavende må dog sove på en plass hvor han uten vanskeligheter kan vekkes med fastsatt varslings. For hjemmevakt gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser § 10-4 (3).



Dersom det ikke lokalt er inngått avtale om annen omregningsfaktor, skal hjemmevakt omregnes i forholdstallet 1:5. Dersom partene ikke blir enige om omregningsfaktor, kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller tillitsvalgte fastsette omregningsfaktoren.

#### 4.2.1 Godtgjøringer

En time hjemmevakt skal betales med 1/5 timelønn, hvis ikke annen omregningsfaktor er avtalt.

Tillegg for kvelds- og nattjeneste samt lørdags-, søndags- og helgedagsgodtgjøring betales for det beregnede antall timer og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse for faktisk medgått tid etter punkt 3, Godtgjøring for overtid.

Det tilstås kjøregodtgjøring i henhold til reiseregulativet.

Vedrørende beregning av arbeidstid ved hjemmevakt kan partene lokalt inngå avtale om alternativt:

- full omregning etter avtalt brøk (avspasering), eller
- delvis omregning + økonomisk kompensasjon (delvis avspasering), eller
- økonomisk kompensasjon alene (ingen avspasering)

Avtaler om hjemmevakt kan i følge arbeidsmiljøloven bare inngås med arbeidstakernes tillitsvalgte.

## 5 KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

1.
  - a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
  - b. Reisetid utenom ordinær arbeidstid på hverdager, regnes som arbeidstid med en 1/2 time fra og med 2. time. Den første timen regnes ikke som arbeidstid.
  - c. Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl.13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/2 tid. Dette gjelder fra og med første time.
2. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b og 1c, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det.

Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales timelønn + 50 % for den beregnede reisetid. Kvelds-/natttillegg og lørdags-/søndagstillegg utbetales ikke.

3. Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
4. Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

5. Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.
6. Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

## IV LØNN

### I LØNNSBESTEMMELSER

#### I.1 Generelt

Med lønn menes fast lønn, alle faste årlige tillegg, samt lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønsmessige tillegg med følgende divisor, dersom ikke annet er avtalt:

|                    |      |
|--------------------|------|
| • 37,5 timers uke: | 1950 |
| • 36 timers uke:   | 1872 |
| • 35,5 timers uke: | 1846 |

Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Det trekkes 2 % pensjonsinnskudd av lønnen. Arbeidstakere som er medlem av Oslo Pensjonsforsikring AS har en nettolønnsgaranti som tidligere.

#### I.2 Godskrivingsregler

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetning etter følgende regler:

- Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år
- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsetningsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet.
- Ved tilsetning i helseforetak godskrives all offentlig og privat tjeneste fullt ut i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgsarbeid med inntil 3 år. Som offentlig tjeneste regnes verneplikt.
- Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 2 år i lønnsansienniteten.
- Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Ansiennitet etter ovennevnte regler gis med virkning fra 01.05.02. Tilsatte som har fått beregnet sin ansiennitet før avtalen trer i kraft, beholder denne.

### 1.3 Minstelønnsgarantier

Minstelønnsnivåene i punkt 1.3.1 Fysioterapeut gjøres gjeldende fra 1. juli 2022, og 1.3.2 Spesialfysioterapeut gjøres gjeldende fra 1. august 2022:

#### 1.3.1 Fysioterapeut

Fysioterapeut i stillinger hvor det kreves autorisasjon som fysioterapeut:

|                         |                        |
|-------------------------|------------------------|
| 0 års lønnsansiennitet  | kr. 437.000, – pr. år. |
| 4 års lønnsansiennitet  | kr. 453.000, – pr. år. |
| 8 års lønnsansiennitet  | kr. 478.000, – pr. år. |
| 10 års lønnsansiennitet | kr. 538.000, – pr. år. |

*Merknad: Minstelønn for fysioterapeut i turnusåret er 90% av minstelønn for fysioterapeut med 0 års ansiennitet.*

#### 1.3.2 Spesialfysioterapeut

For fysioterapeut i stilling hvor det kreves autorisasjon som fysioterapeut og relevant videreutdanning:

|                         |                        |
|-------------------------|------------------------|
| 0 års lønnsansiennitet  | kr. 490.000, – pr. år. |
| 4 års lønnsansiennitet  | kr. 513.000, – pr. år. |
| 8 års lønnsansiennitet  | kr. 549.000, – pr. år. |
| 10 års lønnsansiennitet | kr. 602.000, – pr. år. |

#### 1.3.3 Videreutdanning

Når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning (hovedavtalen § 44) og inngått avtale med sykepleier/spesialsykepleier/jordmor om permisjon til slik utdanning, skal sykepleieren sikres 90% av minstelønn som sykepleier ut fra godskrevet ansiennitet (overenskomsten del A2 pkt 1.3.1).

*Merknad: Endret sats gjøres første gang gjeldende for de sykepleiere som påbegynner videreutdanning høsten 2021.*

*Kommentar fra NFF: Dette punktet er begrenset til kun å gjelde sykepleiere.*

#### 1.3.4 Tillitsvalgt – avlønning

De arbeidstakere som er innvilget hel permisjon for å fungere som tillitsvalgt, skal som minimum sikres den lønn som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive tillegg etter oppsatt tjenesteplan.

Tillitsvalgt 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.

## REGULERINGSBESTEMMELSER FOR ANNET AVTALEÅR

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og forbundene i Unio om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt II 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i Hovedavtalen § 7.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlingene, kan forbundene i Unio innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

Unios vedtaksføre organer, på vegne av forbundene, og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag innenfor det enkelte overenskomstområde.

## OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET

Overenskomstene i overenskomstområde 10 og 13 gjelder fra 1. mai 2022 til og med 30. april 2024, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.



## Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2022

Den 7. april 2022 ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Unio

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten  
Hilde Christiansen  
Kristin Elisabeth Flagstad  
Dag Rune Gabrielsen  
Roar Olsen Johannessen  
Trude Kalle Martini  
Elisabeth Ramstad  
Vibeke C. Reiling  
Katrine S. Sætremyr  
Hanna Berge-Bang  
Ingvild Dahl Dørnes  
Marte Båtstrand  
Stein Gjerding  
Rikke Ringsrød  
Emily Søyland Sandnes  
Line Spiten  
Bjørn Skrattegård  
Cathrine Walding

Fra Unio:

Lill Sverresdatter Larsen  
Klemet Rønning-Aaby  
Kari Tangen  
Lars Petter Eriksen  
Stine Malerød  
Tore Bollingmo  
Eystein Madland Hagesæther  
Björg Ratvik

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

### **I        ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A**

Partene er enige om de endringer i overenskomstens del A som fremgår av vedlegg 1.

### **II        INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER**

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i overenskomstområder slik det fremgår av vedlegg 2.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11.

### **III FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER**

Fristen for lokale forhandlinger er 13. mai 2022 kl. 12.00. Behov for bistand varsles til de sentrale parter løpende.

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere.

De sentrale parter forutsetter at det avholdes reelle forhandlinger før de lokale parter ber om bistand. Unio og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

### **IV PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE**

Arbeidet i det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse videreføres.

Mandat for tariffperioden 2022-2024 utvides med:

Utvalget skal innhente erfaringer fra virksomhetenes arbeid med å oppfylle A-delens IV, punkt 5, jf. protokoll fra 25. august 2020. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom Unio og Spekter om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Spekter-området.

### **V LIKESTILLING/LIKELØNN**

Partene viser til viktigheten av et likestilt arbeidsliv. I den forbindelse er partene enige om følgende:

- At man under forhandlingene skal legge vekt på blant annet likestilling/likelønn
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven
- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov

Partene er enige om at det partssammensatte utvalget for samarbeid, integrering og kompetanse, i overenskomstperioden, skal innhente erfaringer fra virksomhetenes arbeid med å oppfylle punktene over. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom Unio og Spekter om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Spekter-området.

Partene er enige om viktigheten av at de lokale parter utvikler godt samarbeid om spørsmål knyttet til likestilling og ikke-diskriminering, og vil særskilt fremheve at for tariffperioden 2022-2024 prioriteres å:

- Utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassene
- Arbeide for bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassene, herunder tilrettelegging for gravide samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn

### **VI GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET**

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredeisen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

## VII OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2022 – 2024.

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Unio

---

Anne-Kari Bratten

---

Lill Sverresdatter Larsen

### Til protokollen

#### I

Partene er enige om at de lokale parter, i forbindelse med årets overenskomstrevisjon, skal påtegne hvilke organisasjonsnummer overenskomsten gjelder for.

#### II

##### **Veileder kompetanseutvikling**

Det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

Partene anbefaler at veilederen gjøres kjent i virksomhetene, og anbefaler at de lokale partene vurderer verktøy, metodikk og bredden av mulige kompetansetiltak som omtales i veilederen.

##### **Vedlegg**

Overenskomsten del A mellom Spekter og Unio  
Inndeling i overenskomstområder for perioden 2022-2024



## OVERENSKOMSTENS DEL A MELLOM SPEKTER OG UNIO 2022-2024

### I OVERENSKOMSTENS OMFANG

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av unntaksregelen i hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd (A2 i område 4 og 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

### II GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGENE

#### 1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet Unio tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til "Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak", datert 11. november 2021.

#### 2. De lokale forhandlingene

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurransesevne, herunder lønsmessig markedstilpassing.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

For medlemmer i virksomheter hvor forbundene ikke har lokal forhandlingsrett etter Hovedavtalen § 5, skal medlemmene sikres ett lønnstillegg basert på en individuell vurdering.

Partene skal, i god tid før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn, slik at tillitsvalgte gis mulighet til å gjennomgå lønsmassen for sine medlemmer. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentliglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på likelønn.

Virksomheten skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

### 3. Andre forhold

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP- ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

## III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

### 1. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.

Følgende skal legges til grunn som minstandard:

#### a) *Lønn ved sykdom mv.*

Når en som er ansatt, og har tiltrådt stilling i virksomheten, er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen). Dette gjelder også ved fravær med rett til omsorgspenger dersom en arbeidstaker har kronisk syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet jf. folketrygdloven § 9-6 annet ledd.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

#### b) *Lønn ved omsorgspermisjon*

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens §12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

#### c) *Lønn ved amming*

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (ammig) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

#### d) *Lønn ved repetisjonsøvelse*

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

#### e) *Velferdspemijoner*

Praktisering av velferdspemijoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

## **2. Gruppelivsforsikring**

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

## **3. Prøvetid og oppsigelse**

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

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

## **IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTOMRÅDER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)**

### **1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter**

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Sliterordningen i Spekter, som ble avtalt i hovedoppgjøret 2018, videreføres.

### **2. Avtalefestet ferie**

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jfr. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepengar.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepengar.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr.2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

### **3. Fjernarbeid/hjemmekontor**

Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.

### **4. Innleie av arbeidstakere mv**

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre ”sosial dumping” og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelse på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Merknad: Med ”sosial dumping” er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

#### **4.1 Innleie av arbeidstakere**

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

#### **4.2 Innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer)**

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsvirksomheter (vikarbyråer) gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12. Ved innleie etter § 14-12 (2) skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsvirksomheten (vikarbyrået) når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

#### **4.3 Bruk av vikarer**

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

### **5. Likestilling, mangfold og livsfasebehov**

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov.

### **6. Seniorpolitikk**

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

### **7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår**

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og forbundene i Unio om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt II 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlingene, kan forbundene i Unio innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

Unios vedtaksføre organer, på vegne av forbundene, og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag innenfor det enkelte overenskomstområde.

## **8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet**

Overenskomstene gjelder, med unntak av det som følger av annet ledd, fra 1. april 2022 til og med 31. mars 2024, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

Overenskomstene i overenskomstområde 10 og 13 gjelder fra 1. mai 2022 til og med 30. april 2024, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

**Overenskomster Unio**

Det skal inngås overenskomster ved følgende virksomheter i tråd med Hovedavtalen § 5, så lenge vilkårene for dette er oppfylt:

**Overenskomstområde 1:**

Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design  
ÅRRAN - Lulesamisk senter  
Norsk Barnebokinstitut  
Norsk Folkemuseum  
Stiklestad Nasjonale Kultursenter AS  
Stiftelsen Falstadsenteret

**Overenskomstområde 4:**

Bane NOR SF  
NKVTS, Nasjonalt kunnskapssenter om vold og trauma  
Norges forskningsråd  
Norsk Tipping AS  
NUBU - Nasjonalt utviklingssenter for barn og unge  
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO  
Studentsamskipnaden i Stavanger, SiS  
Studentsamskipnaden på Vestlandet  
Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge  
Vinmonopolet, AS  
Norsk Helsenet SF

**Overenskomstområde 7:**

Vygruppen AS

**Overenskomstområde 9:**

NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk

**Overenskomstområde 10:**

Akershus universitetssykehus HF  
Finnmarkssykehuset HF  
Heligelandsykehuset HF  
Helse Bergen HF  
Helse Fonna HF  
Helse Førde HF  
Helse Møre og Romsdal HF  
Helse Nord Trøndelag HF  
Helse Stavanger HF  
Nordlandssykehuset HF  
Oslo universitetssykehus HF  
St. Olavs Hospital HF  
Sunnaas sykehus HF  
Sykehuset i Vestfold HF  
Sykehuset Innlandet HF  
Sykehuset Telemark HF

Sykehuset Østfold HF  
Sørlandet Sykehus HF  
Universitetssykehuset Nord-Norge HF  
Vestre Viken HF

**Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak**

Sykehuspartner HF  
Sykehusinnkjøp HF  
Helse Vest IKT AS  
Helse Nord RHF  
Helse Nord IKT HF  
Helseplattformen  
Sykehusapotekene i Midt-Norge HF

**Overenskomstområde 12:**

2Care Oslo AS  
Aleris Røntgen AS  
Diakonissehuset Lovisenberg  
LHL, Landsforeningen For Hjerter og Lungesyke  
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS  
N.K.S. Helsehus Akershus AS  
Norlandia Care Norge AS  
Norlandiabarnhagene AS, Norlandia Tomms Hytter AS, Norlandia Arken Barnehage AS,  
Norlandia Voksnetoppen Barnehage AS  
Rehabiliteringssenteret Air AS  
Sex og Samfunn, Senter For Ung Seksualitet  
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjekt-stiftelse  
Lovisenberg Omsorg AS  
Lovisenberg Omsorg 2 AS  
Unicare Norge AS, Unicare Fram AS, Unicare Hokksund AS, Unicare Jeløy AS, Unicare  
Steffensrud AS, Unicare Bakke AS, Unicare Landaasen AS, Unicare 12trinn AS  
Unilabs Norge AS  
Valnesfjord Helsesportssenter  
Volvat Medisinske Senter AS  
Muritunet AS  
Røde Kors Haugland Rehabiliteringssenter AS

**Overenskomstområde 13:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
Martina Hansens Hospital AS



## Protokoll fra forhandlinger vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10

Den 3. mai 2022 ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og

- Norsk Sykepleierforbund
- Norsk Radiografforbund
- Norsk Fysioterapeutforbund
- Norsk Ergoterapeutforbund
- Utdanningsforbundet
- Forskerforbundet
- Akademikerforbundet
- Bibliotekarforbundet
- Det norske Diakonforbund
- Det norske maskinistforbund
- Presteforeningen

vedrørende sosiale bestemmelser for overenskomstområde 10.

Tilstede:

For Spekter-Helse:

Rikke C. Ringsrød  
Hilde B. Christiansen  
Janne Gamst-Andersen  
Ida Kinn  
Merete Longva Lindland  
Venke Ingeberg Ringstad  
Marte Båtstrand  
Elin Dalen  
Emily Sandnes  
Line Spiten

For forbundene i Unio:

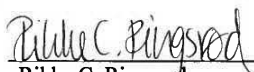
Lars Petter Eriksen  
Eystein Madland Hagesæther  
Rolf Stangeland  
Kari Tangen

Partene er enige om å prolongere de sosiale bestemmelsene for overenskomstområde 10 for overenskomstperioden 2022 - 2024.

Overenskomstens del A1, slik den er avtalt i overenskomstområde 10, skal også skal gjøres gjeldende for overenskomstområde 11.

Partene er enige om en redaksjonell gjennomgang av protokollene fra forhandlinger om sosiale bestemmelser A1 for område 10 med sikte på at henvisninger mv. er i tråd med det partene har avtalt. Arbeidet gjennomføres i perioden frem til sentrale avsluttende forhandlinger. Arbeidsgiver oversender avtaleutkast til redigering for område 10.

For Spekter-Helse

  
Rikke C. Ringsrød

For forbundene i Unio

  
Lars Petter Eriksen

## Til protokollen

### I

Partene er enige om å videreføre det partssammensatte samarbeidsutvalget som arbeider med alle sider av helseforetakenes pensjonsforhold.

Utvalget skal bestå av to representanter fra hver av hovedorganisasjonene (LO, YS, SAN, Unio, Akademikerne) samt inntil ti representanter fra Spekter og helseforetakene/de regionale helseforetakene. Spekter leder og er sekretariat for utvalget.

Utvalget skal være et forum for drøftelser og gjensidig utveksling av synspunkter. Utvalget skal ikke overta tariffpartenes oppgaver. Hovedfeltene for utvalgets arbeid vil omfatte både langsiktige og kortsiktige forhold knyttet til:

- Innhold/pensjonsytelser
- Organisering og forvaltning
- Økonomi og finansiering
- Endringer i aktuell lovgivning

Utvalget bestemmer selv nærmere innhold og temaer som er gjenstand for utvalgets behandling. Partene forutsetter at pensjonstemaer som bringes inn i tariffoppgjør, på forhånd bør tas opp i utvalget.

Arbeidet gjennomføres under forutsetning av at arbeidsgivers frys av de ansattes pensjonsforhold videreføres, i tråd med etablert praksis og med mindre partene er enige om noe annet, fram til 30.04.24.

Virksomhetene i område 10 har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP-ordning.

### II

Det er en forutsetning at medlemmer som ikke blir dekket av overenskomst, skal ha tilsvarende rettigheter etter bestemmelsene i denne protokoll.

### III

M.h.t. vilkår for medlemskap i pensjonsordningen skal, fra andre kvartal 2013, alle arbeidsforhold i helseforetakene sees under ett.

### IV

Ordningen med pensjonistavlønning videreføres.

## PROTOKOLL

Den 10. juni 2022 ble det holdt forhandlinger mellom Spekter-Helse og Norsk Fysioterapeutforbund vedrørende revisjon av den delen av overenskomsten som gjelder forbundets medlemmer i overenskomstområde 10 Helseforetak.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og Unio datert 7. april 2022 og avtale om forhandlingssystem i område helseforetak datert 11. november 2021.

Til stede på ett eller flere møter:

For Spekter-Helse:

Rikke C. Ringsrød  
Merete L. Lindland  
Torkild Toft  
Marius Bjørndalen  
Elin Dalen  
Line Spiten  
Thomas Brown  
Ingvild Dahl Dørnes  
Stein Gjerding

For Norsk Fysioterapeutforbund:

Gerty Lund  
Stine Malerød  
Salvatore Scoglietti

### I GENERELLE TILLEGG

Alle medlemmer gis et generelt tillegg på 3 %.

Alle medlemmer i stilling som fysioterapeut/spesialfysioterapeut med ansiennitet på 10 år eller mer skal være sikret et tillegg på ytterligere 1,1 %. Tilsvarende gis ledere.

Virkningstidspunkt for medlemmer i fysioterapeutstilling er 1. juli 2022 og virkningstidspunkt for spesialfysioterapeut og ledere er 1. august 2022.

### II BESTEMMELSENE I OVERENSKOMSTENS DEL A2

Det foretas følgende endring i minstelønnsbestemmelsene:

|                      | 0 år    | 4 år    | 8 år    | 10 år   |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|
| Fysioterapeut        | 437 000 | 453 000 | 478 000 | 538 000 |
| Spesialfysioterapeut | 490 000 | 513 000 | 549 000 | 602 000 |

Virkningstidspunkt for fysioterapeut er 1.7.2022 og spesialfysioterapeut 1.8.2022.

PCR  
GR

De generelle tilleggene er inkludert i ny minstelønn.

Overenskomstens del A2 endres slik med virkning fra 1.8.2022:

#### Punkt 2.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et prosentvis tillegg med 23 % av timelønn. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 50 per time.

#### Punkt 2.3 Kvelds- og nattillegg:

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et prosentvis tillegg med 28 % pr time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og **ut nattevaktens lengde, dog senest til kl 08.00**. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 70 per time.

### III LOKALE FORHANDLINGER

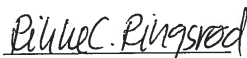
Lønnsoppgjøret er gjennomført med ovenstående tillegg/endringer. De lokale parter kan gjennomgå overenskomstens del B under fredsplikt og foreta redaksjonelle endringer og andre endringer de lokale parter måtte være enige om, herunder kartlegge hvordan ulik kompetanse avlønnes. Frist for dette er 1.10.2022. Oppdatert overenskomst del B sendes til de sentrale parter.

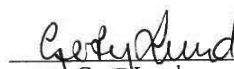
### IV MEDDELELSE AV FORHANDLINGSRESULTATET

Resultatet av forhandlingene meddeles Spekter og Unio.

For Spekter-Helse

For Norsk Fysioterapeutforbund

  
Rikke C. Ringsrød

  
Gerry Lund

#### Til protokollen:

#### I

Ved nyansettelse skal arbeidsgiver foreta en individuell lønnsvurdering. Vurdering bør legges vekt på arbeidsgivers behov for erfaring og kompetanse.

Der arbeidsgiver og fysioterapeut med spesialistkompetanse er enige om at vedkommende anvender denne kompetansen i sitt arbeid, skal vedkommende lønnes over overenskomstens del A2, kap. IV pkt. 1.3.2.

Overenskomsten er ikke til hinder for at arbeidstaker kan fremme lønnskrav i overenskomstperioden. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av kravet og meddele sin beslutning til arbeidstakeren.

## II

Ledere med personal- og økonomiansvar for ansatte som får sine lønnsvilkår regulert etter denne overenskomstens bestemmelser, skal avlønnes over det høyeste minstelønnsnivået, jf. overenskomstens del IV Lønn, for dem de er satt til å lede.

## III

Spesialfysioterapeut med 10 års ansiennitet eller mer, skal være sikret en minstelønn på kr 650.000 senest i løpet av 2024.

### **Ensidig protokolltilførsel fra Norsk Fysioterapeutforbundet**

Norsk Fysioterapeutforbund finner det beklagelig at arbeidsgiver ikke imøtekom organisasjonen på å øke ubekvemstillegg for arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, med ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00

## PROTOKOLL

### Avsluttende sentrale forhandlinger om overenskomster i overenskomstområde 10 (Helseforetak med sykehusdrift) i Spekter området

Den 29. juni 2022 ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Unio vedrørende overenskomster for område 10 (Helseforetak med sykehusdrift).

Forhandlingene ble ført på grunnlag av hovedavtalens § 7 femte ledd, protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og Unio den 7. april 2022, protokoll fra forhandlinger om overenskomstens del A1 (sosiale bestemmelser) datert 3. mai 2022 og protokoller fra de lokale forhandlinger.

#### Tilstede:

For Spekter  
Rikke C. Ringsrød  
Line Spiten  
Stein Gjerding

For Unio  
Lars Petter Eriksen  
Eystein Madland Hagesæther  
Brit Toril Lundt  
Gun Hafsaas

Partene konstaterte at det var oppnådd enighet i forhandlingene om overenskomstens del A1 (sosiale bestemmelser) med alle forbund i Unio og godkjenner denne overenskomstdelen for overenskomstperioden 1. april 2022 – 31. mars 2024, slik det fremgår av protokoll datert 3. mai 2022.

Partene konstaterte videre at det var oppnådd enighet i forhandlingene om overenskomstens del A2 i forhandlinger med Norsk Sykepleierforbund, slik det fremgår av protokoll datert 30. mai 2022 og Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet, slik det fremgår av protokoller datert 10. juni 2022.

Partene konstaterte at det var oppnådd enighet i de lokale forhandlingene om overenskomstens del B mellom:

- Akershus universitetssykehus HF og Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen
- Akershus universitetssykehus HF og Norsk Radiografforbund
- Akershus universitetssykehus HF og Det norske maskinistforbund
- Finnmarkssykehuset HF og Norsk Radiografforbund
- Helgelandssykehuset HF og Norsk Radiografforbund
- Helgelandssykehuset HF og Forskerforbundet
- Helse Bergen HF og Norsk Radiografforbund
- Helse Bergen HF og Det norske maskinistforbund

- Helse Bergen HF og Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen/Diakonforbundet
- Helse Fonna HF og Akademikerforbundet
- Helse Fonna HF og Den norske kirkes presteforening
- Helse Fonna HF og Forskerforbundet
- Helse Fonna HF og Norsk Radiografforbund
- Helse Førde HF og Akademikerforbundet
- Helse Førde HF og Norsk Radiografforbund
- Helse Førde HF og Det norske maskinistforbund
- Helse Møre og Romsdal HF og Det norske maskinistforbund
- Helse Møre og Romsdal HF og Norsk Radiografforbund
- Helse Møre og Romsdal HF og Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen
- Helse Nord Trøndelag HF og Norsk Radiografforbund
- Helse Nord Trøndelag HF og Det norske maskinistforbund
- Helse Stavanger HF og Akademikerforbundet/Presteforeningen
- Helse Stavanger HF og Den norske kirkes presteforening
- Helse Stavanger HF og Forskerforbundet
- Helse Stavanger HF og Norsk Radiografforbund
- Nordlandssykehuset HF og Norsk Radiografforbund
- Nordlandssykehuset HF og Det norske maskinistforbund
- Nordlandssykehuset HF og Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen
- Oslo universitetssykehus HF og Norsk Radiografforbund/Det norske maskinistforbund
- Oslo universitetssykehus HF og Unio-gruppen
- St. Olavs Hospital HF og Norsk Radiografforbund/Det norske maskinistforbund
- St. Olavs Hospital HF og Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen
- Sunnaas sykehus HF og Akademikerforbundet
- Sykehuset i Vestfold HF og Det norske maskinistforbund
- Sykehuset i Vestfold HF og Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen
- Sykehuset i Vestfold HF og Norsk Radiografforbund
- Sykehuset Innlandet HF og Det norske maskinistforbund
- Sykehuset Innlandet HF og Norsk Radiografforbund
- Sykehuset Telemark HF og Norsk Radiografforbund
- Sykehuset Østfold HF og Norsk Radiografforbund
- Sykehuset Østfold HF og Det norske maskinistforbund
- Sykehuset Østfold HF og Unio-gruppen
- Sørlandet Sykehus HF og Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen
- Sørlandet Sykehus HF og Norsk Radiografforbund
- UNN HF, Universitetssykehuset i Nord-Norge og Det norske maskinistforbund
- UNN HF, Universitetssykehuset i Nord-Norge og Norsk Radiografforbund
- UNN HF, Universitetssykehuset i Nord-Norge og Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen
- Vestre Viken HF og Norsk Radiografforbund
- Vestre Viken HF og Det norske maskinistforbund
- Vestre Viken HF og Unio-gruppen

Partene er enige om å godkjenne overenskomstens del B for overenskomstperioden 1. april 2022 – 31. mars 2024 slik det fremgår av denne og lokale protokoller.



- Helse Bergen HF og Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen/Diakonforbundet
- Helse Fonna HF og Akademikerforbundet
- Helse Fonna HF og Den norske kirkes presteforening
- Helse Fonna HF og Forskerforbundet
- Helse Fonna HF og Norsk Radiografforbund
- Helse Førde HF og Akademikerforbundet
- Helse Førde HF og Norsk Radiografforbund
- Helse Førde HF og Det norske maskinistforbund
- Helse Møre og Romsdal HF og Det norske maskinistforbund
- Helse Møre og Romsdal HF og Norsk Radiografforbund
- Helse Møre og Romsdal HF og Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen
- Helse Nord Trøndelag HF og Norsk Radiografforbund
- Helse Nord Trøndelag HF og Det norske maskinistforbund
- Helse Stavanger HF og Akademikerforbundet/Presteforeningen
- Helse Stavanger HF og Den norske kirkes presteforening
- Helse Stavanger HF og Forskerforbundet
- Helse Stavanger HF og Norsk Radiografforbund
- Nordlandssykehuset HF og Norsk Radiografforbund
- Nordlandssykehuset HF og Det norske maskinistforbund
- Nordlandssykehuset HF og Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen
- Oslo universitetssykehus HF og Norsk Radiografforbund/Det norske maskinistforbund
- Oslo universitetssykehus HF og Unio-gruppen
- St. Olavs Hospital HF og Norsk Radiografforbund/Det norske maskinistforbund
- St. Olavs Hospital HF og Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen
- Sunnaas sykehus HF og Akademikerforbundet
- Sykehuset i Vestfold HF og Det norske maskinistforbund
- Sykehuset i Vestfold HF og Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen
- Sykehuset i Vestfold HF og Norsk Radiografforbund
- Sykehuset Innlandet HF og Det norske maskinistforbund
- Sykehuset Innlandet HF og Norsk Radiografforbund
- Sykehuset Telemark HF og Norsk Radiografforbund
- Sykehuset Østfold HF og Norsk Radiografforbund
- Sykehuset Østfold HF og Det norske maskinistforbund
- Sykehuset Østfold HF og Unio-gruppen
- Sørlandet Sykehus HF og Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen
- Sørlandet Sykehus HF og Norsk Radiografforbund
- UNN HF, Universitetssykehuset i Nord-Norge og Det norske maskinistforbund
- UNN HF, Universitetssykehuset i Nord-Norge og Norsk Radiografforbund
- UNN HF, Universitetssykehuset i Nord-Norge og Akademikerforbundet/Forskerforbundet/Presteforeningen
- Vestre Viken HF og Norsk Radiografforbund
- Vestre Viken HF og Det norske maskinistforbund
- Vestre Viken HF og Unio-gruppen

Partene er enige om å godkjenne overenskomstens del B for overenskomstperioden 1. april 2022 – 31. mars 2024 slik det fremgår av denne og lokale protokoller.

Partene konstaterte at det ikke var oppnådd enighet ved:

- Sykehuset Innlandet HF og Unio-gruppen

Partene er enige om å løse uenigheten slik:

Arbeidsgivers tilbud 2 datert 31. mai 2022 gjøres gjeldende med følgende endringer:

**Lørdags- og søndagstillegg**

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et prosentvis tillegg med 23 % av timelønn. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 50 per time.

**Kvelds- og nattillegg:**

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et prosentvis tillegg med 28 % pr time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og ut nattevaktens lengde, dog senest til kl 08.00. Tillegget skal ikke utgjøre mindre enn kr 70 per time.

Det sikres tillegg til prester med spesialutdanning «Spesialist i praktisk prestetjeneste innen helse- og sosialsektoren» på kr 25.000 med virkning fra 1. oktober 2022.

Det sikres et tillegg til klinisk ernæringsfysiologer på kr 20.000 med virkning fra 1. mai 2022.

Tilleggene gis forholdsmessig til deltidsansatte.

Partene lokalt skal i et felles partsarbeid vurdere lønssystem og struktur på B-delen. Arbeidet forutsettes gjennomført før 1. mars 2023.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Når det gjelder øvrige bestemmelser som skal gjelde i overenskomstperioden, vises til protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene.

Spekter og Unio har godkjent forhandlingsresultatet.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For Unio

  
Rikke C. Ringsrød

  
Lars Petter Eriksen

## PROTOKOLL

År 2008, den 18. april ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter
- Norsk Fysioterapeutforbund

vedrørende retningslinjer for lokale forhandlinger i helseforetak

Tilstede:

**For Spekter**

Stein Gjerding

**For Norsk Fysioterapeutforbund**

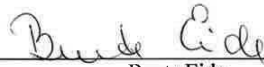
Bente Eide

Partene er enige om vedlagte retningslinjer for lokale forhandlinger i helseforetak.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For Norsk Fysioterapeutforbund

  
Stein Gjerding

  
Bente Eide

## RETNINGSLINJER FOR GJENNOMFØRING AV LOKALE FORHANDLINGER

### FORMÅL/OMFANG

Formålet med retningslinjene er å sikre en prosess som gjør at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

Retningslinjene gjelder for lokale forhandlinger i forbindelse med lønnsforhandlinger i helseforetakene.

Med "partene" i disse retningslinjene menes helseforetaket v/ledelsen og NFFs tillitsvalgte ved helseforetaket.

### GENERELT

Partene er gjensidig ansvarlige for at forhandlingene bygger på likeverdighet, respekt og tillit.

Partene oppfordres til å finne praktiske arbeidsformer som sikrer at forhandlingene gjennomføres på en rasjonell og hensiktsmessig måte.

Det er av betydning for gode prosesser at det settes av tilstrekkelig tid og ressurser til både beredelsene og gjennomføringen av forhandlingene.

### FORBEREDELSE

#### Lønnsstatistikk/tallgrunnlag

Arbeidsgiver skal legge fram alle relevante lønnsopplysninger for alle medlemmer av NFF ved foretaket og all relevant statistikk for ansatte i foretaket. NFF plikter å ha oppdaterte medlemslister i god tid før forhandlingene.

Den endelige oversikten som danner utgangspunkt for forhandlingene, skal overføres tillitsvalgte elektronisk i den form partene blir enige om.

Partene bør forut for forhandlingene ha hatt en gjennomgang av hvordan kostnadene i tilknytning til forhandlingene beregnes og, dersom det benyttes en beregningsmodell, ha hatt en gjennomgang av denne.

Partene forutsettes å ha gjennomgått tallgrunnlaget før forhandlingene starter, og ha etablert en enighet om lønnsmassen som forhandlingene skal føres på grunnlag av.

#### Forhandlingsutvalg/fullmakt

Partene bør i god tid før forhandlingene oppnevne forhandlingsutvalg. Navnene meddeles den annen part så snart disse er kjent.

Det forutsettes at partenes forhandlingsutvalg til enhver tid har den nødvendige kompetanse og kunnskap for å kunne gjennomføre forhandlingene. Det forutsettes at de respektive forhandlingsutvalgene har nødvendig fullmakter til å forplikte sin part.

Partene bør tilstrebe at kontinuitet i forhandlingsutvalget ivaretas gjennom hele forhandlingsprosessen.

For øvrig vises det til hovedavtalen § 47 om delegasjoner.

## **GJENNOMFØRING**

### Møtefasiliteter

Arbeidsgiver har ansvar for å legge til rette for gode møtefasiliteter; herunder tilfredsstillende møterom, kommunikasjonsutstyr/muligheter og eventuell bevertning.

### Forberedende møte/r

Partene oppfordres til å gjennomføre forberedende møte/r hvor formålet er å planlegge forhandlingene; fremdrift, møteplan, gjennomgang av eventuell beregningsmodell og tallunderlag osv.

Partene bør tilstrebe at møteplanen følges av respekt for den andre partens tid. Særlig gjelder dette for tillitsvalgte som ikke har innvilget hele eller deler av årsverket til tillitsvalgtarbeid. Ved eventuelle endringer i møtetidspunkt, bør den andre part orienteres om dette så tidlig som mulig.

Partene bør i et forberedende møte gjennomgå evt. føringer gitt av sentrale parter/partner på foretaksnivå i forutgående forhandlinger for å oppklare eventuelle uklarheter. Partene må ta hensyn til disse føringene i forhold til lokale prioriteringer.

### Dokumentasjon

Det skal skrives protokoll fra forhandlingene. Protokollen skal undertegnes av begge parter. Det anbefales at alle sidene i protokollen påføres forhandlingsleders initialer. Dersom det følger vedlegg med til protokollen bør disse nevnes i selve protokollen.

For å sikre en forsvarlig gjennomføring av eventuell bistand og eventuelle etterfølgende rettstvister, er partene ansvarlige for å dokumentere sine krav med dato/klokkeslett og nummerangivelse.

### Anmodning om bistand

Partene har ansvar for at det er gjennomført reelle forhandlinger før det eventuelt anmodes om bistand.

## **INFORMASJON/EVALUERING**

### Informasjon om forhandlingene til arbeidstakerne

Partene bør drøfte om det skal utarbeides et felles informasjonsopplegg og eventuelt innholdet i det. Dette gjelder både informasjon underveis i forhandlingene og ved kunngjøring av forhandlingsresultatet.

### Evaluerings

Partene oppfordres til å gjennomføre felles evalueringsmøte for å kartlegge eventuelle forbedringspunkter i senere lokale forhandlinger. Det bør føres referat fra møtet.







NORSK  
FYSIOTERAPEUTFORBUND

Tlf. 22 93 30 50  
Boks 147 Sentrum, 0102 Oslo  
[nff@fysio.no](mailto:nff@fysio.no) [www.fysio.no](http://www.fysio.no)

