

SÆRAVTALE

Mellom Apotek 1 Gruppen AS og NFF medlemmer på Servicekontoret

Innhold

SÆRAVTALE	1
DEL 1: HOVEDAVTALE/PARALLELLAVTALE	2
DEL 2: OVERENSKOMSTBESTEMMELSER	2
§ 1 VIRKEOMRÅDE OG OMFANG	2
§ 2 SÆRAVTALE	2
§ 3 GENERELLE ARBEIDS- OG ANSETTELSESVILKÅR.....	2
§ 4 BEHANDLING AV GENERELLE LØNSSPØRSMÅL.....	2
§ 5 LØNSSVURDERING/LØNNSREGULERING	2
§ 6 ARBEIDSTID.....	3
§ 7 SÆRAVTALENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET.....	3

DEL 1: HOVEDAVTALE/PARALLELLAVTALE

Partene er enige om å følge bestemmelsene i Virkes hovedavtale for perioden 2018-2021, så langt disse passer.

DEL 2: OVERENSKOMSTBESTEMMELSER

§ 1 VIRKEOMRÅDE OG OMFANG

Overenskomsts bestemmelser skal gjelde for farmasøyter på Apotek 1 Gruppens Servicekontor som er medlemmer av NFF.

Ledere med personalansvar unntas §4 og §5 i overenskomsten.

§ 2 SÆRAVTALE

Partene er enige om at denne særavtalen inngås i påvente av at Overenskomst for farmasøyter utenom apotek gjøres gjeldende.

§ 3 GENERELLE ARBEIDS- OG ANSETTELSESVILKÅR

Spørsmål vedrørende generelle arbeids- og ansettelsesvilkår som ikke er regulert ansettelseskontrakten, skal søkes løst mellom bedriften og tillitsvalgte.

Før øvrig kan det etableres avtaler mellom bedriften og representanten for Farmaceutene om spørsmål av generell karakter for de medlemmer av Farmaceutene som er omfattet av denne avtalen.

Det enkelte medlem av Farmaceutene kan selv, eventuelt med bistand av en tillitsvalgt, ta opp med bedriften spørsmålet om å endre avtalt arbeidsordning.

§ 4 BEHANDLING AV GENERELLE LØNNSPØRSMÅL

Representanten for Farmaceutenes medlemmer i bedriften har rett til å fremlegge medlemmenes synspunkter før den årlige lønnsvurdering/-regulering foretas i bedriften. Lønnsjustering gjelder fra 1. februar. Lønnsjustering for 2020 ble effektivert i februar i 2020.

§ 5 LØNNSVURDERING/LØNNSREGULERING

Den enkelte bedrift bør ha en lønnspolitikk tilpasset de bedriftsinterne forhold.

Bedriften skal vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av Farmaceutene en gang pr.

år, herunder de som er fraværende grunnet foreldre permisjon. Den reguleringen som måtte bli en følge av vurderingen, skal hvert år gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

Bedriften skal fastsette det enkelte medlems lønn individuelt etter en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats, måloppnåelse, erfaring og stillingens ansvars- og arbeidsområde, samt den enkeltes utvikling siden forrige vurdering. Arbeid som tillitsvalgt kan gi kvalifikasjoner som inngår i denne vurderingen.

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog/samtale mellom leder og medarbeider, for eksempel lønnsamtale mellom leder og medarbeider.

I virksomheter hvor arbeidsgiver innfører bonusordninger (enten i form av resultatdeling, eller for oppnådde resultater på individ- eller gruppenivå), skal kriteriene for ordningen drøftes med tillitsvalgte og gjøres kjent for de berørte arbeidstakere.

I den utstrekning bedriften i det enkelte år finner det nødvendig for å rette opp oppståtte skjevheter, skal den kunne foreta en tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

§ 6 ARBEIDSTID

De tillitsvalgte kan anmode bedriften om en redegjørelse for hvordan arbeidsmiljøloven § 10-12 praktiseres overfor Farmaceutenes medlemmer.


Dersom arbeidstaker unntas fra arbeidsmiljølovens kapittel 10 med referanse til § 10-12, første eller annet ledd, skal det på forespørsel gis en skriftlig begrunnelse.


§ 7 SÆRAVTALENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

Særavtalen gjøres gjeldende 1.6.2020 - 31.3.2021 - og videre for 1 - ett - år av gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

24/06-2020

Lørenskog, (dato)


Apotek 1 Gruppen AS


MONA TOTZONCKI
Farmaceutene