

OVERENSKOMST DEL B

FOR

SYKEHUSAPOTEKENE HF

OG

NORGES FARMACEUTISKE FORENING
(NFF)

OG

NORGES INGENIØR- OG TEKNOLOGORGANISASJON
(NITO)

Tariffperioden 1. april 2022 - 31. mars 2024

Innhold

I	OMFANG OG VIRKEOMRÅDE	3
II	SOSIALE BESTEMMELSER	3
1.0	Prøvetid og oppsigelse	3
1.1	Definisjon	3
1.2	Ordinær arbeidstid 37,5 timer	4
1.3	Ordinær arbeidstid 35,5 timer	4
1.4	Ordinær arbeidstid 33,6 timer	4
1.5	Deltid/fortrinnsrett	4
1.6	Midlertidig ansettelse/innleie	4
1.7	Velferdspermisjoner	4
1.8	Arbeidsplan for dagarbeidere	4
1.9	Fordeling av arbeidstid for dagarbeidere	4
1.10	Arbeidsplan for skift- og turnusarbeid	4
1.11	Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden	5
1.12	Helge- og høytidsdager	5
1.13	Fleksible arbeidstidsordninger	5
1.14	Fritak for nattevakt	5
2.	GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID	5
2.1	Kvelds- og nattillegg	5
2.1.1	Kvelds- og nattillegg for skift- og turnusarbeider	5
2.1.2	Kvelds- og nattillegg for dagarbeidere	6
2.2	Lørdags- og søndagstillegg	6
2.2.1	Lørdags- og søndagstillegg for skift- og turnusarbeidere	6
2.2.2	Lørdags- og søndagstillegg for dagarbeidere	6
2.3	Helge- og høytidstillegg	6
2.4	Erstatning av fridag for skift- og turnusarbeider	6
3.	GODTGJØRING FOR OVERTID	6
3.1	Definisjon	6
3.2	Avgrensning og omfang	6
3.2.1	Heltids- og deltidsansatte	7
3.2.2	Overtid etter tilkalling	7
	Overtidsarbeid etter tilkalling	7
3.3	Avspasering av overtid	7
3.4	Prosenttillegg for dagarbeidere	7
3.5	Prosenttillegg for skift-/turnusarbeid	7
3.6	Opplæringstiltak og personalmøter	7
3.7	Divisor for overtid	8
3.8	Forskjøvet arbeidstid for skift- og turnusarbeidere	8
3.9	Forpleining	9
4.	VAKTORDNINGER	9
5.	KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID	9
5.1	Dekning av utgifter på reiser i foretakets tjeneste	9
5.2	Godtgjørelse for tjeneste ved annet apotek	9
5.3	For arbeidstid på reiser gjelder følgende:	9
IV	LØNN	10
1.	LØNNBESTEMMELSER	10
1.1	Generelt	10
1.1.1	Utbetaling av lønn	10
2.	LØNSSYSTEM	10
2.0	Lønnsbestemmelser	10
	Utsiktete skjevheter	10
2.1	Minstelønnsgarantier fra 01.01.2022	10
2.2	Tillitsvalgt - avlønning	10
2.3	Lønn ved bruk av fleksibel arbeidstid	11
V	KOMPETANSEUTVIKLING	11
1.1	Kompensasjon for fullført relevant og godkjent videreutdanning fra 01.01.22	11
VI	AVTALEPERIODE	11

I OMFANG OG VIRKEOMRÅDE

Denne overenskomsten (del-B) gjelder for hel- og deltidsansatte medlemmer inkludert studenter av Norges Farmaceutiske forening (NFF) og Norges Ingeniørorganisasjon (NITO) i Sykehusapotekene HF, og beskriver rettigheter og plikter som ikke er hjemlet i lov eller andre avtaler. Overenskomsten omfatter ikke sykehusapoteker eller lederstillinger på tilsvarende nivå, stillinger som rapporterer til administrerende direktør eller medlemmer av NFF/NITO ansatt på Hovedkontoret. Sosiale bestemmelser) gjelder imidlertid for alle medlemmer.

Forhandlingene om denne overenskomst følger retningslinjer og fremdriften til forhandlinger nedfelt i Hovedavtalen mellom arbeidstakerforeningen SAN og arbeidsgiverforeningen Spekter.

II SOSIALE BESTEMMELSER

Se overenskomstens del A1

1. Forsikring på tjenestereise, jfr. A1 pkt. 6

Sykehusapotekene HF har tegnet tjenestereiseforsikring for alle ansatte som er medlem av norsk folketrygd med fast bopel i Norge. Forsikringen gjelder i hele verden, for ansatte som er på tjenestereise godkjent av arbeidsgiver.

2. Yrkesskadeforsikring, jfr. A1 pkt. 7.10

Sykehusapotekene HF har tegnet forsikring til dekning av ytelser nevnt i A1, pkt.7.

3. Forsikring, jfr. A1 pkt. 8.6

Sykehusapotekene HF har tegnet forsikring til dekning av ytelser nevnt i A1, pkt. 8.

III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV

1. GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

1.0 Prøvetid og oppsigelse

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

I foretaket gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. Oppsigelsestiden løper fra den 1. i påfølgende måned. For midlertidige stillinger kan det avtales en oppsigelsesfrist på 1 måned.

1.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

Pausen er inkludert i arbeidstiden og arbeidstaker plikter å være tilgjengelig i spisepausen.

Etter drøftinger med de tillitsvalgt kan skift- og turnusarbeid iht. aml kapittel 10 avtales. Overgang fra dagarbeid til skift-turnusarbeid (og motsatt) skal alltid drøftes med tillitsvalgt og det skal vurderes om det er behov for oppdatert stillingsbeskrivelser og/eller ny ansettelsesavtaler.

1.2 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke. Ordinær arbeidstid er 37,5 t/u inklusiv spisepause.

1.3 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 døgnkontinuerlig skiftarbeid

1.4 Ordinær arbeidstid 33,6 timer

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

1.5 Deltid/fortrinnsrett

Det skal som hovedregel ansettes i 100 % stilling med mindre arbeidsgiver vurderer at det er behov for deltidstilling.

Se aml § 14-3 (1) om fortrinnsrett.

Se aml § 14-1 a. om bruk av deltidstillinger.

1.6 Midlertidig ansettelse/innleie

Se aml § 14-9 om midlertidig ansettelser.

1.7 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstå velferdspermisjoner med lønn i inntil 12 arbeidsdager. Vurdering og avgjørelse tas lokalt.

1.8 Arbeidsplan for dagarbeidere

En arbeidsplan på minimum 4 uker skal være utarbeidet, drøftet med lokal tillitsvalgt og klar for publisering senest 2 uker før iverksettelse.

Endringer som gjøres med mindre enn 48 timers varsel, kompenseres med overtid etter punkt 3.4.

1.9 Fordeling av arbeidstid for dagarbeidere

Arbeidstiden fordeles i tidsrommet 06.00-21.00 de fem første dagene i uken.

Arbeid på lørdag og søndag fordeles i tidsrommet 08.00-15.00.

Etter drøftinger kan søndag tas i bruk som arbeidsdag hvis det foreligger begrunnet behov fra sykehuset/kunde. Se pkt. 2.1.2, 2.2.2 og 2.3 for kompensasjon.

1.10 Arbeidsplan for skift- og turnusarbeid

Det skal senest 4 uker før iverksettelse, utarbeides og drøftes med lokal tillitsvalgt, en arbeidsplan på minimum 4 uker. Unntaksvis kan mindre endringer (pluss/minus to timer) gjøres inntil 2 uker før iverksettelse uten kompensasjon. Se pkt. 3.8 for forskjøvet arbeidstid og kompensasjon.

1.11 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Den alminnelige arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes på maksimum 26 uker, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, 48 timer i løpet av syv dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke. jfr. AML kapittel 10-5 (2). Arbeidsplanen skal omfatte samtlige uker som inngår i gjennomsnittsberegningen.

1.12 Helge- og høytidsdager

Såfremt driften tillater det gis det fri på:

1. og 17. mai, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag. Dersom noen må jobbe på disse dagene gis det lønnskompensasjon iht. 2.3.

Såfremt driften tillater det gis det fri fra kl 12.00 pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag. Dersom dette ikke lar seg gjøre, skal det utbetales lønnskompensasjon iht. 3.4.1.

1.13 Fleksible arbeidstidsordninger

Det kan i perioder foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger. Slike ordninger skal avtales skriftlig med den enkelte.

Det kan inngås kollektive fleksible arbeidstidsordninger (fleksitidsavtale) der sykehusapoteker ser at det er mulig. Slike avtaler signeres av sykehusapoteker (eventuell den dette delegeres til) og lokal tillitsvalgt etter samråd med Organisasjonsavdelingen og HTV. Dersom en slik arbeidstidsordning medfører ulempe for en av partene, kan den sies opp med to måneders gjensidig varsel.

1.14 Fritak for nattevakt

Arbeidstakere over 55 år fritas i størst mulig grad for nattevakter dersom de selv ønsker det og det ikke medfører dokumenterte vesentlige ulemper for helseforetaket. Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødige belastning.

2. GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

Godtgjøring etter punkt 2.1 – 2.5 betales ikke under overtidsarbeid. Godtgjøring for overtidsarbeid se under punkt 3.

Definisjon

Med særskilt arbeidstid menes normalarbeid (ikke overtid) som utføres i de tidspunkt som fremgår i pkt. 2.

Hva som regnes som pensjonsgivende inntekt er hjemlet i folketrygdloven kap. 3.

2.1 Kvelds- og nattillegg

2.1.1 Kvelds- og nattillegg for skift- og turnusarbeider

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg på 30 % av timelønn pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl 18.00 og kl 20.00 og mellom kl 06.00 og 07.00.

For tidsrommet mellom kl 20.00 og kl 06.00 betales et tillegg på 50 % av timelønn pr arbeidet time.

2.1.2 Kvelds- og nattillegg for dagarbeider

For arbeidstakere som utfører ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 20.00 gis et tillegg på 35 % av timelønn pr arbeidet time. Mellom kl 06.00 – 07.00 gis et tillegg på 40% og mellom kl 20.00 og 21.00 gis et tillegg på 50%.

2.2 Lørdags- og søndagstillegg

2.2.1 Lørdags- og søndagstillegg for skift- og turnus arbeidere

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 - 2400 lørdag betales et tillegg på 25 % pr arbeidet time. Kompensasjon etter dette punktet gis i tillegg til kompensasjon i kapittel III pkt. 2.3.

For ordinært arbeid mellom kl 00.00- 2400 søndag betales et tillegg på 30 % pr arbeidet time. Kompensasjon etter dette punktet gis i tillegg til kompensasjon i kapittel III pkt. 2.3-

2.2.2 Lørdags- og søndagstillegg for dagarbeidere

For arbeidstakere som utfører ordinært arbeid på lørdager gis følgende tillegg:

kl 08.00-13.00 - 25 % pr arbeidet time

kl 13.00-15.00 - 35 % pr arbeidet time

For arbeidstakere som utfører arbeid på søndager gis følgende tillegg:

kl 08.00-15.00 - 30 % pr arbeidet time-

2.3 Helge- og høytidstillegg

Dette tillegget gjelder ikke på ordinære søndager.

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 133,3% timelønn per arbeidet time.

Det skal drøftes med den enkelte ansatte om tillegget skal kompenseres ved avspasering eller utbetaling. Tidspunkt for eventuell avspasering er leders styringsrett og må tilpasses driften. Ved avspasering på helge- og høytidsdager avspaseres time for time, på øvrige dager gis 1 1/3 time fri per arbeidet time.

Kompensasjon for helge- og høytidstillegg utbetales i tillegg til kvelds- og nattillegg i kapittel III pkt. 2.1

2.4 Erstatning av fridag for skift- og turnusarbeider

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 arbeidsplanen.

3. GODTGJØRING FOR OVERTID

3.1 Definisjon

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid (dvs. utover det som er fastsatt i arbeidsplan).

3.2 Avgrensning og omfang

Se aml § 10-6

3.2.1 Heltids- og deltidansatte

Bestemmelsene om godtgjøring av overtid 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 eller per uke.

3.2.2 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid etter tilkalling som ikke finner sted umiddelbart før eller etter den ordinære arbeidstiden skal godtgjøres som om arbeidet varte minst to timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes og fullføres innenfor de begrensede to timer. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt eller beredskap.

3.3 Avspasering av overtid

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfeller rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelsen (overtidstillegget). Avspaseringen bør så langt det er mulig gjennomføres innen 3.måneder.

3.4 Prosenttillegg for dagarbeidere

3.4.1 133,3 %

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

3.4.2 100 %

1. For overtidsarbeid utført mellom kl 21.00 og kl 06.00.
2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager

3.4.3 50 %

For overtidsarbeid utført mandag – fredag kl.06.00 til 21.00 betales 50% tillegg.

3.5 Prosenttillegg for skift-/turnusarbeid

3.5.1 133,3 %

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

3.5.2 100 %

For overtidsarbeid utført mellom kl 20.00 – 06.00, for overtidsarbeid på lørdager og søndager som ikke faller under pkt. pkt. 3.5.1, samt for overtidsarbeid utført til andre tider enn de som fremgår av punkt 3.5.1 og pkt. 3.5.3.

3.5.3 50 %

For overtidsarbeid utført mellom kl 06.00-20.00 mandag-fredag.

3.6 Opplæringstiltak og personalmøter

Opplæringstiltak og personalmøter utover avtalt arbeidstid og arbeidsplan, varsles med 2 ukers frist og godtgjøres med ordinær timebetaling + kr 100 pr time. Dersom driften tillater det kan timene avspaseres, men tillegget på kr 100 pr time skal allikevel utbetales.

Det anbefales at personalmøter legges så tett opp til arbeidstidens slutt som det er mulig ut fra driftsmessige hensyn.

3.7 Divisor for overtid

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

3.8 Forskjøvet arbeidstid for skift- og turnus arbeidere

Dette gjelder for hel- og deltidsansatte på sykehusapotekene hvor det er inngått avtale om skift-/turnusarbeid. Når partene 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, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3 og 10-5.

Partene er enige om følgende presiseringer:

- a) Bestemmelsen om ett døgns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
- b) Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvet) arbeidstid.
- c) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- d) Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.
- e) 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.
- f) 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).
- g) Tillegg for særskilt 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.

3.9 Forpleining

Ved pålagt overtidsarbeid utover 2 timer, kan det lokalt avtales at arbeidsgiver stiller forpleining.

4. VAKTORDNINGER

For å møte sykehusenes behov for legemidler og farmasøytiske tjenester utenfor apotekets normale åpningstider, skal partene gjennom særavtale regulere evt. sentrale og/eller lokale kompensasjonsordninger som tilfredsstillende behovet.

Arbeidstakere plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

Det bør legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning. Arbeidstakere med vektige sosiale grunner kan unntas fra plikten.

5. KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID

5.1 Dekning av utgifter på reiser i foretakets tjeneste

På reiser i foretakets tjeneste får ansatte dekket utgifter til reise, diett, overnatting og andre utlegg etter Statens reiseregulativ.

5.2 Godtgjørelse for tjeneste ved annet apotek

Ved pålagt arbeid ved annet apotek i foretaket, skal merutgifter til reise kompenseres etter Statens reiseregulativ. Kompensasjon ut over dette, drøftes med tillitsvalgt og den ansatte i hvert enkelt tilfelle.

5.3 For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

1.
 - a. Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
 - b. På reiser utenfor den enkeltes ordinære arbeidstid godtgjøres halvparten av medgått reisetid som arbeidstid.
2. Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under 1b, skal det som hovedregel gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, dersom 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. Arbeidstid 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. Reisetiden beregnes fra den ansattes faste bopel og til reisestedet dersom dette er den korteste veien til bestemmelsesstedet. Hvis det er kortere å reise fra den ansattes faste arbeidssted, starter reisetiden som om den ansatte reiser derfra.
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.

IV LØNN

1. LØNNBESTEMMELSER

1.1 Generelt

Med lønn menes fast lønn, alle faste årlige tillegg, samt lønsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan. Månedslønn er årslønn dividert med 12. Timelønn for arbeidstakere som lønnes per time, beregnes ut fra årslønn og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling.

1.1.1 Utbetaling av lønn

Lønnen skal være disponibel på den enkeltes bankkonto den 12. i hver måned. Hvis denne dagen faller på en lørdag, søndag eller høytidsdag skal lønnen være disponibel den foregående virkedag.

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

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846
- 33,6 timers uke: 1747

2. LØNNSYSTEM

2.0 Lønnsbestemmelser

Dersom nåværende prosedyrer/retningslinjer for medarbeidersamtalen endres vesentlig, skal dette drøftes med hovedtillitsvalgte.

Lønnsfastsettelse og lønnsjustering skal foretas på bakgrunn av en saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats, erfaring og stillingens ansvars- og arbeidsområde, samt utvikling siden forrige vurdering.

Utilsiktete skjevheter

Hvis den enkelte medarbeider mener det er urimeligheter til stede, som gir grunnlag for revurdering av lønnen, kan saken tas opp med arbeidsgiver av den ansatte selv eller av tillitsvalgt.

2.1 Minstelønnsgarantier fra 01.01.2022

- Ingeniører gis en minimumslønn på kr 450 000,-
- Reseptarfarmasøyter gis en minimumslønn på kr 450 000,-
- Provisorfarmasøyter gis en minimumslønn på kr 550 000,-

Ved nyansettelse skal det alltid tas en individuell vurdering, der kompetanse og erfaring også skal vurderes i tillegg til utdanning.

2.2 Tillitsvalgt - avlønning

Tillitsvalgte som innvilges hel permisjon skal som minimum sikres den lønn vedkommende ville hatt i opprinnelig stilling inklusive tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Tillitsvalgt som er innvilget delvis permisjon som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

2.3 Lønn ved bruk av fleksibel arbeidstid

Der det foreligger skriftlig avtale om bruk av fleksibel arbeidstid, kan utført arbeid ut over ordinær arbeidstid kompenseres time for time. Arbeidet godtgjøres ved avtalt avspasering eller utbetalt lønn. Arbeidsgiver kan ikke pålegge arbeidstaker å benytte fleksibel arbeidstid når vilkårene for overtid etter kapittel III pkt. 1.9 er tilstede.

V KOMPETANSEUTVIKLING

Sykehusapotekene skal bidra til at alle ansatte kan oppfylle kravet til faglig oppdatering i tråd med føringene i helsepersonelloven og apotekloven.

Som en del av den årlige medarbeidersamtalen skal det utarbeides en individuell kompetanseplan, som er forpliktende for begge parter.

Dersom det fra arbeidsgivers side ikke er lagt til rette for at deler av kompetanseplanen kan gjennomføres, skal disse delene ikke medregnes i vurderingen. Dersom hele eller deler av kompetanseplanen ikke kan gjennomføres av driftsmessige årsaker, skal den ansatte varsles om begrunnelsen i god tid før tiltaket skulle vært iverksatt. Det skal tilstrebes å gjennomføre tiltaket på et senere tidspunkt eller endre tiltaket i tråd med foretakets behov.

Foretaket skal gi støtte til avtalt kompetanseutvikling, som er tilpasset foretakets behov. Søknaden skal godkjennes av leder.

Det må påregnes bindingstid inntil to år etter fullført utdanning. Dette skal fastsettes i en individuell avtale med den enkelte ansatte før studiestart. Ved avbrutt utdanning eller oppsigelse fra arbeidstaker før bindingstiden er ute, vil det bli vurdert om deler av studiestøtten skal tilbakebetales.

Det gis fri med lønn en arbeidsdag før eksamen (lesedag) og eksamensdagen(e) ved avtalt relevant etter- og videreutdanning. Det gis i tillegg mulighet for en ekstra lesedag med lønn til eksamen som gir minimum 10 studiepoeng. Dette under forutsetning for at man er tilgjengelig for arbeidsgiver ved behov.

1.1 Kompensasjon for fullført relevant og godkjent videreutdanning fra 01.01.22

Ved kompetanseutvikling etter personlig behov, og ikke i h.h.t foretakets kompetanseplan, vil dette som hovedregel ikke utløse lønnsjusteringsbehov.

Ved kompetanseutvikling i h.h.t kompetanseplan, skal det ved studiestart tas stilling til om fullført og godkjent utdanning gir lønnsøkning. Det skal også samtidig tas stilling til evt. endringer i arbeidsforholdet, for eksempel bindingstid forutsettes at utdanningen anvendes i arbeidet.

For videreutdanning godkjent av Sykehusapotekene kan følgende lønnstillegg vurderes:

- For godkjent videreutdanning tilsvarende minimum 10 studiepoeng: inntil kr 5 000,-
- For godkjent videreutdanning tilsvarende minimum 60 studiepoeng: Inntil kr 20 000,-.
- For godkjent og relevant masterutdanning (90 studiepoeng): Inntil kr 40 000,-
- For godkjent og relevant doktorgradsutdanning: Inntil kr 50 000.

Lønnstillegget skal legges inn i grunnlønn.

Dersom det gis ny lønn, gjelder denne fra dato på vitnemål eller tilsvarende dokumentasjon.

VI AVTALEPERIODE

Avtalen gjelder fra 1. april 2022 - 31. mars 2024.