

# Lønnspolitikk

POLICYDOKUMENT

(Vedtatt av sentralstyret 18.04.18)



Norges  
Farmaceutiske  
Forening

## Lønnsfastsettelse og lønnsutvikling

Lønn skal fastsettes basert på arbeidstakers:

- utdanning,
- kompetanse,
- innsats,
- ansvar og
- oppnådde resultater

Arbeidstaker skal tilbys en årlig lønnsamtale med sin leder der det er anledning til å diskutere lønsspørsmål og lønnsutvikling.

Alt arbeid skal betales.

Lønn skal som en hovedregel forhandles i virksomheten mellom likeverdige parter.

Arbeidstakere som er ansatt i særlig uavhengig stilling skal ha en grunnlønn som reflekterer at vedkommende ikke har krav på overtidsbetaling.

## Lokal lønns- og personalpolitikk

I hver enkelt virksomhet skal partene i samarbeid utarbeide en lønns- og personalpolitikk.

## Full lønn under sykdom og foreldrepermisjon

Arbeidstaker skal ha full lønn under sykdom, foreldrepermisjon og omsorgspermisjon.

Full lønn skal inkludere alle faste kollektive og individuelle tillegg, og ulempetillegg etter arbeidstakers arbeidsplan.

## Arbeidstid

All tid arbeidstakerne står til arbeidsgivernes disposisjon, herunder nødvendig reisetid, skal regnes som arbeidstid og fremgå av en arbeidsplan.

Forventning til tilgjengelighet, og grensen mellom arbeid og fritid, må avklares lokalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Om nødvendig drøftes dette med tillitsvalgte.

Dersom arbeidstaker er unntatt fra hovedreglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven, skal arbeidsgiver på forespørsel gi en skriftlig begrunnelse for dette.

## Fleksibelt og inkluderende arbeidsliv

Personalpolitikken i virksomheten skal være livsfaseorientert, og så langt det er mulig legge til rette for fleksible arbeidstidsordninger tilpasset individuelle behov.

Partene i virksomheten skal arbeide for et inkluderende og helsefremmende arbeidsliv.

## Kompetanse- og karriereutvikling

Arbeidsgiver skal legge til rette for kompetanseutvikling som for eksempel etter- og videreutdanning, hospitering, faglig oppdatering og mulighet for annet arbeid internt eller eksternt.

Lønnspolitikken skal beskrive alternative karriereveier for tilsatte som ønsker en utvikling i arbeidsforholdet mot større ansvar, mer krevende oppgaver og bedre lønnsbetingelser, uten å måtte søke lederstillinger.

Arbeidsgiver skal legge til rette for at arbeidstakere som får lederoppgaver skal få nødvendig opplæring for oppgavene.

## Pensjon

Arbeidsgiveren skal gjennom tariffavtale sikre at de ansatte deltar i tjenestepensjonsordning, og har medbestemmelse når det gjelder:

- nivå på pensjonsytelse
- type pensjonsordning
- endringer i pensjonsordningen

Alle arbeidstakere skal være omfattet av en AFP-ordning.

## Yrkesskade, reise- og ulykkesforsikringsordninger

Arbeidstaker skal holdes økonomisk skadesløs ved sykdom, skade eller lyte som pådras under arbeid eller aktivitet for arbeidsgiveren i arbeidstiden.

Arbeidsgiver skal tegne ulykkesforsikringsordning som dekker alle ansatte, både på jobb og fritid.

Arbeidsgiveren skal sørge for at ansatte er forsikret under alle reiser i arbeidsgivers tjeneste samt på vei til og fra jobb.

## Utøvelse av tillitsverv

Tillitsvalgte er avgjørende for et fungerende bedriftsdemokrati.

Tillitsvalgte skal få fri med lønn til utøvelse av vervet.

Tillitsvalgte skal få fri med lønn for kursing knyttet til vervet.

Tillitsvalgte skal få kompensert reisetid og dekket nødvendige reisekostnader knyttet til utøvelse av vervet på lokalt nivå.

Tillitsvalgte skal få kompensert reisetid, medgått tid, og nødvendige reisekostnader knyttet til forberedelse og gjennomføring av forhandlingsprosesser lokalt og sentralt.

Tillitsvalgtarbeid skal anses kompetansegivende og skal telle positivt i lønnsforhandlinger.