

Norges Farmaceutiske Forenings lønnspolitikk

Vedtatt av sentralstyret 18.04.18

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 tjenstepensjonsordning, 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.