

# PROTOKOLL

År 2016, den 12. og 13. mai, ble det holdt forhandlinger mellom Sykehusapotekene HF og Norges Farmaceutiske Forening (NFF)/Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO) vedrørende overenskomstens del B.

Til stede i ett eller flere møter:

Fra Sykehusapotekene HF:

Malou Ørbeck-Nilssen – forhandlingsleder  
Anne Norheim  
Trine Berg  
Hallvard Kristiansen (Controller)

Fra Norges Farmaceutiske Forening (NFF/NITO)

Reidun Os Husteli - hovedtillitsvalgt  
Hallvard Stokke  
Katerina Pavelka

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll av 6. april 2016 mellom Spekter og SAN.  
Partene ble enige om endelig lønnsmasse.

Forhandlingene foregikk i felles og særmøter.

Partene kom til enighet om en ramme på 2,4 % med virkningstidspunkt fra 1.januar 2016.  
Rammen inkluderer en oppjustering av minimumslønn.

## 1. Økonomi

- a) **Minimumslønn**  
Nyansatte ingeniører med relevant utdanning gis en minimumslønn på kr 385 000  
Nyansatte provisorfarmasøyter gis en minimumslønn på kr 480 000  
Nyansatte reseptarfarmasøyter gis en minimumslønn på kr 385 000
- b) **Individuelle tillegg**  
Det settes av kr. 2 967 220,- til individuelle tillegg

Når de individuelle tilleggene vurderes, skal det tas hensyn til lønnstilleggene gitt som følge av ny minstelønn. Individuelle tillegg gis etter følgende kriterier:

### **Samarbeid**

- Viser holdninger og initiativ i tråd med foretakets verdigrunnlag og bidrar til godt arbeidsmiljø.
- Yter god service ovenfor kunder og medarbeider.
- Endringsvillig og fleksibel.

### **Kompetanse**

- Anvendelse av egen kompetanse i jobbutførelsen.
- Dele kompetanse med andre i enheten, apoteket, området eller foretaket.
- Fullført kompetansehevende tiltak i h.h.t. avtalt kompetanseplan.

MAN 

## Resultater

- Bidratt til apoteket og enhetens måloppnåelse
- Oppnådd øvrige mål i h.h.t. avtalt utviklings- og handlingsplan.
- Arbeider effektivt, er kvalitetsbevisst og slutfører arbeid til avtalt tid.

## Selvstendighet

- På eget initiativ iverksettes nødvendig forbedringsarbeid
- Planlegge og gjennomføre egenkontroll av egne oppgaver og leveranser

## Ledelse (for de med lederansvar)

- Evne, vilje og lojalitet til å gjennomføre vedtatte endringer og gi innspill i ulike prosesser (engasjement)
- Planlegge og gjennomføre daglig drift
- Målbar utøvelse av god ledelse i tråd med foretakets verdigrunnlag og styringssystem.

Virkningstidspunkt for individuelle justeringer er 1.januar 2016.

## 2. Overenskomst

Partene er enige om ny B-dels overenskomst jf. vedlegg.

## 3. Gjennomføring av individuelle lokale forhandlinger

- a. Lønnsvurdering som legges til grunn er hovedsakelig for den stilling, funksjon og ansvar som vedkommende hadde pr. 1.1.2016. Gjennomført medarbeidersamtale skal legges til grunn for en helhetlig skjønsmessig ledelsesvurdering.
- b. Partene skal lokalt avtale hvordan de ovennevnte kriteriene skal vektas og vurderes etter apotekets behov.
- c. Partene har et felles ansvar for at kriteriene lokalt gjøres kjent for alle medlemmene/ansatte.
- d. Partene lokalt skal drøfte hvordan sykemeldte skal håndteres ved fordeling av individuelle justeringer (sykmeldte under 1 år er med i lønsmassen).
- e. Tidspunkt for gjennomføring av den individuelle fordelingen vil bli avklart administrativt. Effektivisering av oppgjøret vil ikke kunne skje før alle sykehusapotek har gjennomført og sendt inn oversikt over individuell fordeling. Det føres referat fra lokalt drøftingsmøte. Resultatet sendes HR-avdelingen samme dag.
- f. For å sikre at lokal pott er benyttet, får lokale tillitsvalgte oppgitt anonymiserte lønnstillegg (kronebeløp pr avdeling og hver enkelt, kronebeløp totalt, årsverk totalt) for alle sine medlemmer av arbeidsgiver.
- g. Dersom lokale tillitsvalgt er i vesentlig tvil om kriteriene er brukt på riktig måte eller at prosess ikke er i h.h.t foretakets retningslinjer, kan man be om nærmere forklaring og innsikt i fordeling og prosess. Ved fortsatt uenighet, løftes dette til HR direktør, driftsdirektør og hovedtillitsvalgt.
- h. HR avdelingen vil kvalitetssikre at oppgjøret er fordelt i h.h.t avtalt ramme. Dette gjøres ved at Økonomiavdelingen lager en masterfil som sikrer at pengene er fordelt. Forhandlingsleder i NFF/NITO får ved forespørsel innsyn i denne.
- i. Partene er enige om at medlemmer av NFF/NITO ansatt pr. 31.3.2016 omfattes av overenskomst og lønnsoppgjør. Når det gjelder nyansatte er partene enige om at formuleringer i arbeidsavtale kan medføre at disse ikke omfattes.
- j. Ansatte i engasjement omfattes ikke av oppgjøret, men kan vurderes administrativt.
- k. Ansatte i vikariat som er medlem i NFF/NITO omfattes av oppgjøret.
- l. Funksjonstillegget er med i lønsmassen og skal vurderes på samme måte som grunnlønnen.
- m. Ansatte som er konstituert i høyere lønnet stilling, og som avlønnes ved midlertidig økt grunnlønn, tas ut av lønnsoppgjøret og håndteres administrativt.
- n. Ansatte i svangerskapspermisjon omfattes av oppgjøret, og skal være sikret en lønnsjustering og vurdering tilsvarende andre ansatte.

MAN BT

- o. Ansatte med ulønnet permisjon pr. 31.03.2016 omfattes ikke av oppgjøret. Lønn vurderes lokalt ved gjeninntreden.

4. Annet

- a. Partene skal avholde et evalueringsmøte i etterkant av forhandlingene 2016
- b. Partene skal reforhandle vaktordning i foretaket innen 31.10.2016
- c. Det skal innen 31.10.2016 administrativt vurderes foretakets policy ved bruk av stedfortreder for ledere, samt om det kan settes en minimumssats for slik godtgjøring.

Oslo 13. mai 2016

Sykehusapotekene HF



Malou Ørbeck-Nilssen  
Forhandlingsleder

Norges Farmaceutiske Forening/NFF



Reidun Os Husteli  
Forhandlingsleder



