

SPEKTER

**NORSK MEDISINALDEPOT AS
(VITUSAPOTEK)**

2018 – 2020

OVERENSKOMST



Norges
Farmaceutiske
Forening

Innhold

OVERENSKOMSTENS A-DEL

I	Overenskomstens omfang	3
II	Gjennomføring av de lokale forhandlingene	3
III	Lønns- og arbeidsvilkår	4
IV	Forholdet til andre overenskomster	5
V	Bestemmelser som skal gjelde uavhengig av innholdet i virksomhetenes B-deler	5
	Protokoll A-del	7
	Område 9	11

OVERENSKOMSTENS B-DEL

§ 1	Omfang og virkeområde	14
§ 2	Oppsigelsesfrister	14
§ 3	Arbeidstid	14
§ 4	Merarbeid/overtid	15
§ 5	Lønn	15
§ 6	Tillegg	16
§ 7	Sykefravær og permisjoner	17
§ 8	Militærtjeneste m.v.	18
§ 9	Kompetanseutvikling	18
§ 10	Ferie og feriepenger	18
§ 11	Gruppelivsforsikring	19
§ 12	Arbeidstøy	19
§ 13	Medlemskap - Pensjonsordningen for apotekvirksomhet m.v.	19
§ 14	Avtalefestet pensjon (AFP)	19
	Protokoll B-del	21

(Med forbehold om trykkfeil.)

OVERENSKOMSTENS A-DEL mellom Spekter og SAN

I Overenskomstens omfang

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

II Gjennomføring av de lokale forhandlingene

1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet SAN tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B. For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til "Avtale om forhandlingsystem i overenskomstområde helseforetak" datert 14. desember 2017.

2. De lokale forhandlingene

Lønnsforhandlingene og lønnsdannelsen skal skje lokalt.

Arbeidsgiver skal sørge for at de tillitsvalgte, så tidlig som mulig og senest 14. dager før forhandlingsstart lokalt, har tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene; herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentligelova, vises dessuten til denne.

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi
- Produktivitet
- Fremtidsutsikter
- Konkurransesevne, herunder lønsmessig markedstilpassing

Partene sentralt har ikke fastsatt kriterier for de lokale forhandlingene i overenskomstområdene 10 og 13. I god tid før for B-dels forhandlingene starter skal partene lokalt drøfte kriterier for lokal lønnsdannelse tilpasset virksomhetene i overenskomstområde 10 og 13. I denne sammenhengen er det viktig å ta hensyn til:

- Helsepolitiske føringer, inkludert prioriteringsforskriften
- Oppnå kostnadseffektivitet, faglige mål og kvalitet i helseforetakene
- Sikre målrettet og effektiv bruk av personalressurser og andre ressurser
- Rekruttere, beholde og utvikle kompetente og motiverte medarbeidere

I den enkelte virksomhet skal det årlig foretas individuelle lønsvurderinger på bakgrunn av lønnsamtale med den enkelte og bl.a. basert på:

- Anvendt kompetanse
- Jobbutførelse
- Arbeids- og ansvarsområde

Lønnsamtale skal også gjennomføres med arbeidstakere som er unntatt overenskomsten.

Partene er enige om å ta hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig samarbeid.

Praktisk gjennomføring og kriterier for vurderingene skal drøftes mellom de lokale parter.

Virksomheten skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønns-vurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Etter reelle forhandlinger med og for SANs forbund/foreninger og SAN-grupper i de enkelte virksomhetene, skal lønnsreguleringene gis fra 1. april 2018, med mindre partene lokalt blir enige om noe annet.

3. Likestilling mellom kjønnene

De sentrale parter er enige om at det ikke skal være differensiering av lønn som skyldes kjønn. De lokale parter skal føre forhandlinger etter dette prinsipp.

III Lønns- og arbeidsvilkår

1. Lønn ved sykdom, svangerskap, m.v.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

a) Lønn ved sykdom, mv

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen). Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk syktt eller funksjonshemmet barn.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet. Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

b) Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

c) Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-8 (amming) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

d) Lønn ved repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

e) Velferdspermisjon

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

2. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

3. Prøvetid og oppsigelse

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

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

IV Forholdet til andre overenskomster

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalen § 4. I så fall gjelder ikke de bestemmelser som de sentrale parter avtaler for arbeidstakere i Spekter-området for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

V Bestemmelser som skal gjelde uavhengig av innholdet i virksomhetenes B-deler

1. Avtalefestet pensjon (AFP)

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

2. Avtalefestet ferie

Partene har forkuttet den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengesgrunnet, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver.

Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik kravet til

produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

3. Fjernarbeid/hjemmekontor

Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.

4. Livsfasepolitikk

Partene er enige om at den enkelte virksomhet skal legges til rette for en tilpasset arbeidssituasjon i ulike faser av yrkeslivet.

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelsen.

5. Kompetanseutvikling

Partene erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet, jf. HA § 44. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de enbdringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne øker sine kunnskaper og styrker sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

6. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første kalenderår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og SAN om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt II 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan SAN innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomsten med 14 dagers varsel.

SANs vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat etter et meglingsforslag.

Merknad:

Det kan ved mellomoppgjøret 2019 forhandles om tilpasninger i overenskomstene som følge av eventuell implementering av ny tjenestepensjon.

7. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2018 til og med 31. mars 2020, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

Protokoll A-del

Protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2018

År 2018, den 10. april, ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- SAN

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Bjørn Skrattegård
Bjørn Auglend
Charlotte Renshusløkken
Dag Rune Gabrielsen
Janne Sonnerud
Kristin Flagstad
Kristin B. Watndahl
Marit Kjøbro
Marta Hjelte
Morten Gjelten
Ragne Eikrem
Randi Løvland
Siri Ribsskog
Svein Tore Valsø
Sverre Harvei
Thor Johansen
Trude Kollé Martini
Vibeke C. Reiling
Viggo Larsen
Anja Steinfeldt-Reisse
Frode Lillerovde
Hanna Berge-Bang
Ingvild Dahl Dømes
Lars Haukaas
Linn Marie Schilling Tjensvold
Marte Båtstrand
Merete Lindland
Per Kristian Knutsen
Sylvia Brustad
Stein Gjerding

Fra SAN:

Birgitte Hellerud
Brynhild Asperud
Berit Grimsrud Syversen
Christoffer Hjelde
Christopher Viland
Ida Engen
Jon Ole Whist

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A

Partene er enige om de endringer i overenskomstens del A som fremgår av vedlegg 1.

II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

Overenskomstens del A i slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11.

III FRISTER FØR DE VIDERE FORHANDLINGER

Område 6

Frist for å be om bistand: 18. april kl. 15.00.
Frist for avslutning: 20. april kl. 15.00.

Område 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 11 og 12 samt Bane NOR

Frist for å be om bistand: 27. april kl. 15.00.
Frist for avslutning: 9. mai kl. 15.00.

Område 10 og 13

Frist for å be om bistand: 16. mai kl. 15.00.
Frist for avslutning: 30. mai kl. 15.00.

Utveksling av krav og tilbud i B-dels forhandlingene skal ha startet før bistandsfristen og senest 5 dager før frist for avslutning av forhandlingene, med mindre de lokale parter blir enige om noe annet.

IV GJENNØMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd for overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtaket.

V PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE

Arbeidet i det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse videreføres. Utvalget skal foreslå tiltak som kan øke graden av organisering i arbeidslivet.

VI OU-AVTALENE

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2018 – 2020.

DM 81738

Arbeidsgiverforeningen Spekte

SAN

Bjørn Skrattegård

Birgithe Hellerud

Til protokollen:

I

Ansatte som unntas fra overenskomsten faller ikke automatisk inn under reglene i arbeidsmiljøloven § 10-12, andre ledd.

II

Virksomhetene oppfordres til å utarbeide en lokal lønnspolitikk som bygger opp under Spekte's forhandlingsmodell, der den lokale lønnsdannelsen er et sentralt element.

III

Når det gjelder AFP-vedtektene, er partene enige om følgende endringer - med forbehold om godkjenning av departementet:

- § 3-3 første ledd første pkt skal lyde: "grensen på 26 uker i § 3-2 utvides med en periode på ytterligere 78 uker når arbeidstaker i den utvidede perioden har mottatt sykepenger, uføretrygd".
- Dagens «nedbemanningsregel» i § 3-2 (5) første pkt skal lyde: "Vilkåret i første ledd om at arbeidstaker skal være reell arbeidstaker på uttaksstidspunktet skal likevel anses oppfylt hvis grunnen til opphøret er at foretaket er konkurs eller at arbeidstaker er oppsagt begrunnet i virksomhetens eller arbeidsgivers forhold."

Endringene gjelder for arbeidstakere født 1. mars 1955 eller senere. For øvrige skal dagens regler gjelde.

IV

Partene er enige om å innføre et «sluttillegg» tilsvarende de materielle rettigheter som fremgår av resultatet i frontfagsoppgjøret med virkning fra 1. januar 2019. Dette innebærer:

Ansatte i tariffbundne bedrifter med privat AFP omfattes.

Det tas sikte på følgende størrelse og varighet på ytelsen

DM 81738

- Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) på starttidspunktet.
- o Ved avgang ved 62 år får man full ytelse.
- o Ved avgang ved 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- o Ved avgang ved 64 år får man 1/3 av full ytelse. Ved senere avgang gis ingen ytelse.
- Ytelsen trappes opp, slik at de som er født i 1957 får 1/7 av ytelsen og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsen for hvert årskull inntil 1963-årgangen som får full ytelse.
- De som er født etter 1963 får full ytelse.
- Ytelsen reguleres som løpende utbetalinger fra folketrygden, som for tiden er veksten i G fratrukket 0,75 prosentpoeng.
- Ytelsen opphører ved død eller fylte 80 år

Betingelser for å få ytelsen

- For å få ytelsen stilles det krav om innvilget privat AFP. Dersom AFP-ordningen legges om, er det kvalifiseringskravene i dagens AFP-ordning som gjøres gjeldende.
- Gjennomsnitt av samlet inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen kan ikke overstige 7,1 G.
- Krav for å få ytelsen skal være minimum 20 år med inntekt i folketrygden over 1 G.
- Det forutsettes avgang fra arbeid for å kvalifisere for ytelsen. Det tillates en årlig inntekt på inntil 15.000 kroner før ytelsen bortfaller.
- Ytelsen kan ikke kombineres med mottak av andre ytelser, som blant annet uføretrygd, uførepensjon fra tjenestepensjon, dagpenger, arbeidsavklaringspenger, sykepenger, sluttpakker, pensjon for særaldersgrenser eller fra den offentlige AFP ordningen som utbetales mellom 62 og 66 år.

V

Vedrørende tjenestepensjonsordningen i Oslo-Filharmonien og Siva SF er partene enige om at de forhold som begrunnet midlertidige løsninger i virksomhetene fremdeles ikke er avklart. De midlertidige ordninger for disse virksomhetene, herunder kompensasjonsordningene ved overgang til ny pensjonsløsning, vil derfor prolongeres for overenskomstperioden 2018-20.

Det er en målsetting at den varige pensjonsordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser.

Hvis forholdene ligger til rette for det, og en av partene krever det, kan pensjonsordningene vurderes i full bredde i forbindelse med mellomoppgjøret 2019.

VI

M.h.t. virksomheter omfattet av pensjonsordningen for apotek, vises til protokoll om partsarbeid mellom Spekter, Virke, Parat/Farmasiforbundet og Norges Farmaceutiske Forening, datert 16. mars 2018. Eventuelle endringer i pensjonsordningen kan innføres i overenskomstperioden.

DM B1738

Område 9

PROTOKOLL

Avsluttende sentrale forhandlinger om overenskomster i overenskomstområde 9 (Øvrige virksomheter) i Spekter området

År 2018, den 11. juni, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og SAN vedrørende overenskomster for område 9 (Øvrige virksomheter).

Forhandlingene ble ført på grunnlag av hovedavtalens § 7 femte ledd, protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og SAN den 10. april 2018 og protokoll fra de lokale forhandlingene.

Tilstede:

For Spekter
Bjørn Skrattegård

For SAN
Birgithe Hellerud

I. Avslutning av de lokale forhandlingene

Partene konstaterte at det var oppnådd enighet i de lokale forhandlingene mellom:

- AIM Norway AS og NITO
- Akasia Eiendomsforvaltning AS og NITO
- Baneservice AS og NITO
- Baneservice AS og Tekna
- Broadnet AS og NITO
- Broadnet AS og Tekna
- Felleskjøpet Agri SA og Naturviterne
- Hålogaland Kraft AS og NITO
- Interoperabilitetstjenester AS og NITO/Tekna/Econa
- Mantena AS og Tekna/NITO
- Nasdaq Oslo ASA/Nasdaq Clearing Oslo NUF/Nasdaq Technology Energy Systems AS og SAN-gruppen
- Nord Pool AS og SAN-gruppen
- Norges Bondelag og Naturviterne
- Norsk Medisinaldepot AS og Norges Farmaceutiske Forening
- Norske Tog AS og SAN-gruppen
- NORSØK og SAN-gruppen
- Relacom AS og NITO
- Tian AS og NITO
- Veterinærmedisinsk Oppdragscenter AS og Naturviterne/Tekna/Den norske veterinærforening

Partene viser til protokoll fra de lokale forhandlingene, og godkjenner overenskomstens del B for perioden 1. april 2018 til 31. mars 2020 slik det fremgår av protokollen.

DM B3210

Partene konstaterte at det ikke var oppnådd enighet i forhandlingene mellom:

Sporveien Oslo AS og SAN-gruppen
Sporveien Oslo AS og Tekna

Partene er enige om å løse uenighetene slik:

Økonomi

Det avsettes 2,9 % per 1. april 2018 til individuell fordeling. Ansatte med aktiv slutt dato eller i prøvetid omfattes ikke av årets lønnsoppgjør.

Det avsettes kr 1.000.000 til ekstraordinær lønnsjustering for medarbeidere på individuell lønn uavhengig av organisasjonstilknytning.

Overenskomstens del B

Overenskomstens del B prolongeres med de endringer som fremgår av arbeidsgivers tilbud datert 27. april 2018 kl 14.30 punkt 5.

Samarbeid om forenkling av B-delen videreføres i tråd med arbeidsgivers tilbud datert 27. april 2018 kl. 14.30 punkt 4. Frist for arbeidet er 14. september 2018.

Bestemmelser som kun gjelder SANs grupper gjennomgås med SAN og videreføres i SANs B-del.

Individuell lønnsjustering

Arbeidsgiver skal innen den 24. august 2018 foreta en individuell lønnsvurdering av SAN's medlemmer i henhold til omforent praksis. Ansatte med aktiv slutt dato eller i prøvetid omfattes ikke av årets lønnsoppgjør.

For å foreta en ekstraordinær justering skal følgende kriterier og prosess følges:

- Dersom leder med personalansvar har medarbeidere han/hun mener skal ha en ekstraordinær justering begrunnet i spesielt gode leveranser, kritisk kompetanse og eller justering av unge arbeidstakere, skal det foreslås en ekstraordinær økning. Dette løftes til Konserndirektør for enhet/selskap for forankring.
- Ekstraordinære lønnsjusteringer ut over 2.9 % skal særskilt begrunnes i omforent lønnsvurderingsskjema. Dette danner grunnlag for videre prosess og beslutning.
- Konserndirektør for selskap/enhet tar så den endelige dialogen om denne type justeringer med Konsernsjef
- HR har koordinerende ansvar for prosess og samler inn alle lønnsvurderingsskjemaer
- HR inviterer til møte med fagforening for gjennomgang av deres medlemsmasse

Lønnsendringer som følge av endret stilling/rolle gjøres i forbindelse med endringen gjennom året og ivaretas ikke i ordinært lønnsoppgjør (ny kontrakt og stillingsbeskrivelse).

By. BA

Førberedelser til lønnsoppgjør

I forkant av det enkelte lønnsoppgjør skal partene bruke etablerte samarbeidsarenaer (fortrinnsvis samarbeidsmøter) til å forberede og forankre gjennomføringen av lønnsoppgjørene. Det bør være enighet om tallgrunnlaget før selve forhandlingene, jf. Overenskomstens del A, avsnitt II, punkt 2. Tilsvarende benyttes samme arena til en evaluering av lønnsoppgjøret i etterkant av det respektive oppgjør.

«Tankesmie» for å tiltrekke og beholde kunnskapsmedarbeidere

Sporveien har en ambisjos strategi som krever kompetente og engasjerte medarbeidere. Selskapet ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker og beholder viktig kompetanse.

Partene (arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner) vil fra oktober 2018 diskutere og vurdere innsatsområder som bidrar til dette og hvordan det videre arbeidet på de ulike innsatsområdene kan gjennomføres.

Aktuelle innsatsområder til diskusjon kan være:

- Kontinuerlig arbeid med lønnspolicy i et kort- og langsiktig perspektiv.
- Strategisk og operativ kompetanseutvikling.
- Karriereutvikling og intern mobilitet.
- Sommerprosjekter for studenter (fremtidige ansatte) mm.

Et slikt samarbeid forutsetter aktiv deltakelse og bidrag, samt konkrete leveranser til møtene fra alle parter.

Særlig uavhengige stillinger

SAN skal tas med i drøftinger dersom kriteriene for uavhengig stilling endres.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrukket for overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtaket.

Når det gjelder øvrige bestemmelser som skal gjelde i overenskomstperioden, vises til protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene.

Spekter og SAN har godkjent forhandlingsresultatet.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For SAN


Bjørn Skrattegard


Birgitte Hellerud

Overenskomst inngått mellom SPEKTER/Norsk Medisinaldepot AS og SAN/Norges Farmaceutiske Forening v/NFFs bedriftsgruppe ved NMD for perioden 2018 – 2020.

B-del

§1 Omfang og virkeområde

Overenskomstens del B beskriver rettigheter og plikter som ikke er hjemlet i lov eller andre avtaler. Overenskomsten gjelder for NFFs medlemmer i apotek.

Overenskomsten gjelder ikke for apotekere og bestyrere.

§ 2 Oppsigelsesfrister

2.1 Prøvetid

Ved ansettelse på prøvetid gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

2.2 Midlertidig ansatt

For midlertidig ansatt er den gjensidige oppsigelsesfristen 1 måned eller ved oppdragets slutt.

2.3 Fast ansatt

For fast ansatt er den gjensidige oppsigelsesfristen 3 måneder.

§ 3 Arbeidstid

3.1 Arbeidstidens lengde

Den ukentlige arbeidstid er 39 timer i uken inklusiv ½ time spisepause.

3.2 Gjennomsnittsberegning

Alminnelig arbeidstid skal ikke overstige 9,5 timer i døgnet og 39 timer i uken. Ved skriftlig avtale kan den alminnelige arbeidstid ordnes slik at den over en periode på høyst 1 år blir gjennomsnittlig 39 timer per uke. Arbeidstiden skal ikke overstige 51 timer i noen enkelt uke.

3.3 Arbeidstidens plassering

Den alminnelige arbeidstid kan plasseres innenfor apotekets åpningstid.

Arbeidstiden ordnes slik for den enkelte farmasøyt at arbeidstiden etter kl. 1700 på ukens fem første dager begrenses til høyst 2 ganger per uke, med mindre arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om noe annet. Bestemmelsen brukes på en fleksibel måte.

3.3.1 Åpning og stenging

Den farmasøyt som har ansvar for apotekets åpning og/eller stenging, får den nødvendige tid medregnet i den ukentlige arbeidstiden.

3.4 Endring i arbeidsplan

Endring i avtalt arbeidstidsordning kan bare skje etter at personalet ved den tillitsvalgte har fått anledning til å uttale seg og etter at bestående arbeidstidsordning er sagt opp skriftlig med 4 ukers varsel. Ny arbeidstidsordning kan ikke iverksettes før utløpet av varslingsfristen på 4 uker med mindre partene er enige om noe annet.

3.5 Spisepauser

I den alminnelige daglige arbeidstid medregnes en spisepause på 15 minutter ved 4 til 5 timers sammenhengende arbeidstid. Når den sammenhengende arbeidstid utgjør 5 timer eller mer, er spisepausen på 1/2 time. Spisepausen er til arbeidstakerens fri disposisjon.

3.6 Fridager

Arbeidstiden skal ordnes slik at farmasøyten får minst en fridag hver 14. dag. Fridagen skal fortrinnsvis gis på dager før eller etter søn- og helligdager.

Om farmasøyten er fraværende på sin fridag på grunn av f.eks. sykdom, ferie, militærtjeneste eller fordi fridagen faller på en hellig- eller høytidsdag, har farmasøyten ikke krav på ny fridag. Om farmasøyten ikke har opparbeidet tid til fridag, f.eks. på grunn av fravær ved sykdom, ferie, militærtjeneste eller fordi det inntreffer hellig- eller høytidsdager i opparbeidelsestiden, skal farmasøyten likevel ha sin oppsatte fridag. Opparbeidede fridager som faller på mandag, tirsdag eller onsdag etter palmesøndag kan legges til påskeaften. Dette gjelder bare dersom apoteket holder åpent påskeaften.

§ 4 Merarbeid/overtid

4.1 Merarbeid

Merarbeid er pålagt arbeid utover den kontraktsmessige arbeidstid, opptil en samlet ukentlig arbeidstid på 39 timer.

For merarbeid skal kompensasjon gis enten i form av fritid eller som lønn, idet hver overskytende arbeidet time regnes som 1 1/3 time hverdager mellom kl. 0800 og 1700, lørdager kl. 0800 og kl. 1300. Utenom disse tidspunkt kompenseres som ordinære ulempetillegg.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om at det er ønskelig at andelen delposter i apotek reduseres, og at forholdene legges til rette for at deltidsansattes poststørrelse kan økes der dette er naturlig. Partene ønsker å påpeke at kompensasjonen for merarbeid på 33 1/3% kun kommer til anvendelse når merarbeidet er pålagt.

4.2 Overtid

Overtid er pålagt arbeid utover en samlet ukentlig arbeidstid på 39 timer.

For overtidsarbeid skal kompensasjon gis enten i form av fritid eller som lønn idet hver overskytende arbeidet time regnes som 1 ½ time hverdager mellom kl. 0800 og 2100 og lørdager mellom kl. 0800 og 1300. På hverdager før kl. 0800 og etter kl. 2100, lørdager etter kl. 1300 og på søn-, hellig- og høytidsdager regnes hver overskytende time som 2 timer.

§ 5 Lønn

5.1 Definisjoner

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn er månedslønn dividert med 164.

Når det er nødvendig å beregne lønn for del av måneden, divideres månedslønnen med månedens dagantall fratrukket søndager. Det fremkomne beløp multipliseres med antall dager fratrukket søndager som faller i det tidsrommet arbeidstakeren er i arbeid.

5.2 Lønnsvurdering

Minstelønn ved ansettelse er:

Reseptarfarmasøyt kr 400 000 (kr 33 333,33 pr mnd)

Provisorfarmasøyt / mastergrad i farmasi kr 470 000,- (kr 39 166,67 pr mnd)

Studenter med lisens avlønnes med minimum reseptars minstelønn.

Studenter uten lisens avlønnes med minimum 80% av reseptars minstelønn.

Ved lønnsfastsettelse ved ansettelse legges det vekt på egnethet, dokumentert relevant yrkeserfaring og utdanning. Lønn vurderes også mot lokalt arbeidsmarked (markedslønn).

Det skal hvert år gjennomføres individuelle lønsvurderinger hvor kriteriene; anvendt kompetanse, jobbutførelse og arbeids- og ansvarsområdet tillegges vekt.

5.3 Ulempetillegg

For arbeidstid til andre tider enn mellom kl. 0800 og kl. 1700 mandag til fredag gis ulempetillegg etter følgende beregningsregler:

5.3.1 Mandag til fredag

Kl. 0000 til kl. 0800 regnes hver arbeidet time som 2 timer

Kl. 1700 til kl. 2100 regnes hver arbeidet time som 1 1/2 time.

Kl. 2100 til kl. 2400 regnes hver arbeidet time som 2 timer.

5.3.2 Lørdag

Kl. 0000 til kl. 0800 regnes hver arbeidet time som 2 timer.

Kl. 1300 til kl. 1500 regnes hver arbeidet time som 1 1/2 time.

Kl. 1500 til kl. 2400 regnes hver arbeidet time som 2 timer.

Den enkelte farmasøyt kan på lørdager pålegges inntil 9 timer arbeidstid mellom kl. 0800 og kl. 1300 i løpet av en kalendermåned uten særskilt kompensasjon. Slik arbeidstid utover 9 timer pr. kalendermåned kompenseres ved at hver av de overskytende timer regnes som 1 1/3 time. Kompensasjon skal gjøres opp i form av lønn.

5.3.3 Søndager

Arbeid på søndager godtgjøres som overtid.

5.3.4 Hellig- og høytidsdager

For arbeid jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften regnes hver arbeidet time som 2 timer.

5.4 Møter

Ved apotekets informasjonsmøter, møter på apoteket i forbindelse med kampanjer, apotekgruppemøter og personalmøter som ikke kan legges innenfor farmasøytens oppsatte arbeidstid, kompenseres møtetiden time for time.

Pålagte opplæringstiltak som ikke kan legges innenfor apotekets vanlige åpningstid kompenseres etter bestemmelsene om ulempetillegg. Pålagte møter/opplæringstiltak på lørdag og søndag godtgjøres som overtid.

5.5 Tilkalling til apotek

Farmasøyt som i henhold til apotekets lukningsregler ekspederer nødvendige medisiner utenom apotekets ordinære åpnings- og vakttider, eller tilkalles av andre grunner, gis godtgjørelse for totalt medgått tid pr. utrykning (reise inklusive) + 100% tillegg. Minste godtgjørelse skal tilsvare lønn for 1 time. Eventuelle reiseutgifter dekkes av apoteket.

§ 6 Tillegg

6.1 Funksjonstillegg

6.1.1 1.Provisor-/1.farmasøyttillegg

12,5% av lønn etter pkt 5.1.

Provisor/reseptar må ha minst 30 timers post for å kunne tilsettes i slik stilling.

6.1.2 Enefarmasøyttillegg

I apotek med bare en farmasøyt utenom apotekeren utbetales et tillegg til farmasøyten på

7,5% av lønn etter pkt 5.1. Det forutsettes at farmasøyten har minst 30 timers post. Tillegget bortfaller i perioder når det utbetales bestyrer-/stedfortredertillegg og når det ansettes ytterligere farmasøytisk arbeidskraft som samlet utgjør minst 15 timers post.

6.1.3 Tillegg for informasjons-/opplæringsfarmasøyt

10% tillegg til lønn etter pkt 5.1.

Tillegget kommer til anvendelse for den farmasøyt som har eller blir pålagt hovedansvaret for dette arbeidsområdet.

Tillegget bortfaller i perioder når farmasøyten oppebærer bestyrer-/stedfortredertillegg.

6.1.4 Stedfortredergodtgjørelse

Når apotekeren er fraværende utbetales et tillegg på 12,5% til den farmasøyt som fungerer som apotekers stedfortreder i minst 7 dager i sammenheng. Det skal ikke betales stedfortredergodtgjørelse hvis det utbetales førsteprovisortillegg/første- farmasøyttillegg.

Når bestyreren er fraværende utbetales et tillegg på 12,5% til den farmasøyt som fungerer som bestyrers stedfortreder i minst 7 dagers i sammenheng. I det aktuelle tidsrom forutsettes stedfortreder for bestyreren å arbeide minimum 30 timer pr. uke.

6.1.5 Begrensninger

En farmasøyt kan ikke oppebære mer enn 1 funksjonstillegg etter denne paragraf. I en periode der en farmasøyt samtidig innehar flere funksjoner som hver for seg ville gitt funksjonstillegg, skal det høyeste av disse utbetales.

§ 7 Sykefravær og permisjoner

7.1 Sykefravær, svangerskap, fødsel, adopsjon og pleie

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger, og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen). Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

7.1.2 Amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som ammer sitt barn gis tjenestefri med lønn inntil 2 timer per dag i barnets første leveår.

7.2 Omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorg etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12.3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de første ukene etter hjemkomst.

7.3 Velferdspermisjoner

Apoteker eller bestyrer kan når vektige velferds- eller omsorgsgrunner foreligger gi permisjon med eller uten lønn.

Vilkåret for å få slik permisjon er at det foreligger vektige velferds- eller omsorgsgrunner. Ved avgjørelsen bør det tas hensyn til både de anførte permisjonsgrunner og arbeidstakerens individuelle behov for å få slik permisjon.

Nærmere veiledning er å finne i bedriftens informasjonssystem.

§ 8 Militærtjeneste m.v.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i NMD gis full lønn under repetisjonsøvelse. Når øvelsen varer mer enn en uke gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

§ 9 Kompetanseutvikling

Det skal gjennomføres en kompetansekartlegging og lages en plan for individuell kompetanse-utvikling i samsvar med apotekets behov og mål. Farmasøyt har rett til å delta i etter- og videreutdanningskurs i den utstrekning det er i samsvar med plan for individuell kompetanseutvikling i apotek. Arbeidsgiver dekker lønn, oppholdsutgifter, kursutgifter samt reiseutgifter ved slike kurs.

Partene anbefaler at farmasøyt som ledd i etterutdannelsen for apotekets regning gis anledning til å delta i faglige kurs arrangert av produsent- og utvikeraktører.

Apoteker skal legge til rette for nødvendig faglig oppdatering. Tilsvarende har farmasøyt-en et selvstendig ansvar for sin egen faglige oppdatering. Apotekeren skal drøfte med farmasøytenes tillitsvalgte spørsmål om hvordan en ordning med løpende faglig oppdatering på arbeidsplassen skal praktiseres. Det skal legges vekt på at ordningen skal tilpasses det enkelte apotek, og praktiseres med nødvendig fleksibilitet.

Eksamen og lesedag

Det gis permisjon med lønn på eksamensdager. Slik permisjon gis for eksamen eller deleksamen ved universitet eller høyskoler i fag som er relevante for apotekarbeid. Det gis permisjon med lønn 1 lesedag (arbeidsdag) for hver eksamensdag.

§ 10 Ferie og feriepenger

10.1 Plassering av ferie

Ved utregning av feriegodtgjørelsen regnes 1 måned som 26 virkedager. 18 dager av ferien skal fortrinnsvis være i tiden 1. juni – 1. september. Ansatte som etter arbeidsgiverens ønske er villig til å ta hele sin ferie utenom tiden 16. mai til 30. september, gis en uke ekstra ferie på et nærmere avtalt tidspunkt.

10.2 Sykmeldt i ferien

Arbeidstaker som blir sykmeldt i ferien har krav på ny feriefritid i det antall dager som omfattes av sykemeldingen. Ny ferie kan ikke kreves lagt til tiden 1. juni – 1. september.

10.3 Nyuteksaminerte

Nyuteksaminerte kandidater og reseptarer som tiltrer fast stilling innen 31.8 i opptjeningsåret, har krav på full ferie med lønn påfølgende ferieår, når ansettelsestiden har varighet i minst 6 måneder. Dette innebærer et krav på å få utbetalt differansen mellom opptjente feriepenger og full ferie hvis farmasøyten på ferietidspunktet står i uoppsagt stilling. Det gjøres ikke fratrukk i lønn for feriepenger opptjent under studietiden.

Tiltredelse i perioden 1.9 – 31.12 gir 2 uker ferie med lønn påfølgende ferieår i tillegg til opptjente feriepenger, hvis farmasøyten på ferietidspunktet står i uoppsagt stilling.

Tiltredelse i perioden 1.1 – 30.4 gir 2 uker ferie med lønn samme år.

Den som tar ut godtgjørelse etter 3. ledd har ikke krav på godtgjørelse etter 1. ledd.

Kandidater og reseptarer regnes som nyuteksaminert inntil tre måneder etter dokumentert bestått eksamen.

Bestemmelsen kan kun benyttes én gang.

Bestemmelsen gjelder ikke ansatte som allerede er fast ansatt, i mer enn 30% stilling.

§ 11 Gruppelivsforsikring

Fast ansatt arbeidstaker er med i bedriftens til enhver tid gjeldende kollektive gruppe-livsforsikring. Forsikringssummens størrelse fastsettes etter drøftinger med de tillitsvalgte.

Etter drøftinger med NFFs gruppe ved NMD har bedriften tegnet forsikring med følgende dekning ved dødsfall:

Etterlatte etter ansatt i NMD som dør som følge av ulykke eller sykdom utbetales et beløp tilsvarende 17 G (G = grunnbeløpet i folketrygden).

Beløpet trappes ned med 0,25 G hvert år fra fylte 50 år til og med 69 år.

§ 12 Arbeidstøyt

Apoteket holder arbeidsantrekk/sko i henhold til enhver tid gjeldende konseptbeskrivelse.

- Arbeidstøyet er apotekets eiendom. Apoteket besørger og bekoster vask av arbeidstøyet.

§ 13 Medlemskap - Pensjonsordningen for apotekvirksomhet m.v

Farmasøyt som er fast ansatt i post med gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på minst 15 timer, eller i vaktpost ved fast vaktapotek med en tariff lønn som minst svarer til tariff lønnen for 15 timer ukentlig dagtjeneste, er pliktig medlem av Pensjonsordningen for apotekvirksomhet m.v.

Farmasøyt med tre måneders tjenestetid anses som fast ansatt i pensjonssammenheng.

Farmasøyt med flere stillinger som omfattes av pensjonsordningen, skal være medlem når vedkommende for stillingene til sammen oppfyller vilkårene etter første ledd.

I pensjonspremie til ordningen skal farmasøyten betale den ved Kongelig resolusjon fastsatte prosent av pensjonsgrunnlaget.

Arbeidsgiver plikter å trekke innskudd til pensjonsordningen.

§ 14 Avtalefestet pensjon (AFP)

Avtalefestet pensjonsordning (AFP) omfatter arbeidstakere i stillinger som går inn under Lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet m.v. og har minst 10 års medlemskap i offentlige tjenestepensjonsordninger etter fylte 50 år.

Arbeidstakeren må være i lønnet arbeid på pensjoneringstidspunktet med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden (G), og dessuten har hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt året før pensjonering. Arbeidstakeren må videre i de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før uttak av AFP hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 G.

14.1 AFP 62 år – 67 år

Arbeidstakerne har rett til å gå av med straks begynnende pensjon (AFP) ved fylte 62 år fra det tidspunkt lov om avtalefestet pensjon for arbeidstakere med rett til medlemskap i Pensjonsordningen for apotekvirksomhet m.v. endres og gir adgang.

Pensjonen beregnes etter de regler som er avtalt om avtalefestet pensjon mellom LO og NHO. I tillegg til denne pensjonen utbetales et skattepliktig tillegg på 1700 kroner per måned som tilsvarer det skattefrie sluttvederlag i LO / NHO-området. Arbeidstakere som fratrer med AFP tilstås en ytelse slik at ingen får mer enn 70% av løpende lønnsinntekt på årsbasis.

Ved fylte 65 år vil pensjonen bli omregnet etter reglene i lov om Pensjonsordningen for apotekvirksomhet m.v. kapittel III. Det særlige kronebeløpet faller bort for pensjoner som beregnes etter denne lovens bestemmelser. Ville arbeidstakeren ha fått en høyere pensjon, inkludert det særlige tillegg, i ordningen som er avtalt mellom LO og NHO, utbetales

differansen i tillegg til pensjon etter lov om Pensjonsordning for apotekvirksomhet m.v. regler.

Merknad:

Anvendelsen av begrensingsregelen er den samme som etter Hoved-tariffavtalen i staten.

14.2 AFP 65 år - 70 år

Arbeidstakere som fratrer med avtalefestet pensjon (AFP) i en alder av 65 år eller 66 år får pensjonen beregnet etter reglene i lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet m.v. kapittel III. Ville arbeidstakeren ha fått en høyere pensjon, inkludert det særlige tillegg, i ordningen som er avtalt mellom LO og NHO, utbetales differansen i tillegg til pensjon etter lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet m.v. regler.

14.3 Avkortningsregler

14.3.1 Dersom pensjonisten har arbeidsinntekt etter uttak av AFP, som overstiger 1 G på årsbasis, fastsettes pensjonen slik:

AFP-pensjonen reduseres med 50% av den inntekt som overstiger grunnbeløpet.

Summen av pensjon og inntekt kan ikke overstige tidligere pensjongivende inntekt. AFP-tillegget skal deretter reduseres forholdsmessig.

14.3.2 Fra 1. mai 2001 får nye AFP-pensjonister redusert pensjonen ved annen inntekt i samsvar med reglene i lov 23. desember 1988 om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon § 2, første ledd bokstav d og tilhørende forskrifter.

14.4 Delpensjon

Med arbeidsgivers samtykke kan arbeidstakere med stillingsprosent 60% eller mer av helstilling ta ut delpensjon slik at arbeidstakeren kan trappe ned sin yrkesaktivitet med inntil 40% reduksjon i forhold til heltidsstilling (100%).

14.5 Særaldersgrenser

Arbeidstakere med særaldersgrense 65 år og som har benyttet tilbudet om avtalefestet pensjon, fortsetter som AFP-pensjonist fram til 67 år.

14.6 Regulering

AFP reguleres på samme måte som tilsvarende pensjoner. Krone-beløpet reguleres ikke som løpende pensjoner.

14.7 Andre forhold

Skjer det endringer i det skattefrie sluttvederlaget i LO/NHO-avtalen som kan påvirke nivået på AFP-ordningen, kan partene ta dette opp i tariffperioden.

14.8 Pensjongivende tjenestetid

Etter § 4 i lov om pensjonsordning for apoteketaten regnes følgende permisjoner uten lønn som pensjongivende tjenestetid for en samlet tid inntil 2 år:

1. Permisjon ved fødsel
2. Permisjon ved adopsjon
3. Ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste
4. Ved videreutdanning for tjeneste i apotek i inn- og utland
5. Ved sykdom i familien
6. Permisjon pga streik

Bestemmelsene medfører ikke noen automatisk rett til permisjon etter punktene 18.1 til 18.6. Permisjon utover hva som er tariff-festet avgjøres av arbeidsgiver etter søknad i det enkelte tilfelle.

Protokoll B-del

PROTOKOLL FRA FORHANDLINGER OM OVERENSKOMST- OG LØNNSREGULERING 2018 MELLOM NORSK MEDISINALDEPOT AS OG NFFs BEDRIFTSGRUPPE VED NMD.

År 2018 den 17., 18. april og 3. mai ble det holdt forhandlinger om lønns- og overenskomstrevisjon mellom Norsk Medisinaldepot AS og NFFs bedriftsgruppe ved NMD.

Forhandlingene startet 17. april 2018. Tilstede en eller flere dager:

For Norsk Medisinaldepot AS	Kristin Huseby Jorun Berg Kurt Haga Pernille Solberg Nymoen
-----------------------------	--

For NFFs bedriftsgruppe ved NMD	Anne Christin Molvig Kristin Midtun Torunn Berge Stubberud Torunn Gudmestad Øvrebo
---------------------------------	---

I bistand deltok:

Fra Spekter:	Hanna Berge-Bang
--------------	------------------

Fra SAN:	Hans Christian Apenes Jon Ole Whist
----------	--

Partene ble enige om følgende fra 1. april 2018:

Det gis et generelt tillegg til alle på 1 %.

Årslønnen til den enkelte ansatte reguleres først med generelt tillegg før heving opp til minstelønnsnivå, som anført nedenfor. For ansatte med faste tillegg vil dette også medtas før heving opp til minstelønnsnivåene som anført nedenfor.

Det settes av en lønnsnett på 1,83 % til individuell fordeling.

Ovennevnte vil ikke endre minstelønnssetene.

Endringer i overenskomstens B- del punkt 5.2 (minstelønnsseter), bortfall av punkt 6.1 (bestyrelsetillegg) og korrigering av tekst i § 12:

Minstelønn ved ansettelse er:
Reseptarfarmasøyt / bachelor i farmasi kr 400 000 (kr 33 333,33 pr mnd)
Provisorfarmasøyt / mastergrad i farmasi kr 470 000,- (kr 39 166,67 pr mnd)

am KAP
1

Punkt 6.1 Bestyretillegg

Fjernes fra overenskomst og de som har dette som en personlig ordning i dag, 2 stk, beholder dette og får justert opp dette tillegget årlig fremover med årlig årslønnsveksten.

Ny tekst:

§ 12 Arbeidsantrekk

Apoteket holder arbeidsantrekk/sko i henhold til enhver tid gjeldende konseptbeskrivelse. Arbeidstøyet er apotekets eiendom.

Apoteket besørger og bekoster vask av arbeidstøyet

Overenskomst del B for perioden 1. april 2018 – 31. mars 2020, vedlagt.

Protokolltilførsler:

Partene er enige om at arbeidsgiver kan justere lønnsmassen etter 31. mars for farmasøyter i Virusapotek som omfattes av overenskomsten pga etterslep og feilregistreringer av ansatte farmasøyter. Lønnsmassen skal ikke justeres som følge av at ansatte slutter i tidsrommet fra 1. april til effektueringsdato. Om det blir identifisert farmasøyter av en av partene skal dette også inkluderes / korrigeres.

Partene er enige om at NFFs bedriftsgruppe v/leder ca 14 dager etter at oppgjøret er effektivert, dersom annet ikke er avtalt, skal få en elektronisk tilsendt oversikt som excel-fil, identifiserbart på individnivå, som bygger på listen over medlemmer som er omfattet av oppgjøret. På listen skal det føres opp en kolonne der det generelle tillegget fremkommer, en kolonne der det eventuelle individuelle tillegget fremkommer, og en kolonne som viser hvilke medlemmer som har sluttet i apoteket før effektiveringen. Det skal også markeres hvem som har sluttet grunnet pensjon, og derfor kun får det generelle tillegget. Av listen skal også ny årslønn og alle tillegg for 100 % stilling fremgå, samt stillingsprosent på effektiveringstidspunktet.

M.h.t. virksomheter omfattet av pensjonsordningen for apotek, vises til protokoll om partsarbeid mellom Spekter, Virke, Parat/Farmasiforbundet og Norges Farmaceutiske Forening, datert 16. mars 2018. Eventuelle endringer i pensjonsordningen kan innføres i overenskomstperioden.

De to bestyrelse som har beholdt tillegg etter overenskomst, som en personlig ordning, beholder fortsatt dette og tillegget justeres årlig fremover med den årlige årslønnsveksten.

Oslo, 3. mai 2018

for Norsk Medisinaldepot AS

Kristin Huseby
Kristin Huseby
HR sjef

for NFFs bedriftsgruppe ved NMD

Anne-Christin Mølvi
Anne-Christin Mølvi
Leder

2

Ny jobb?

Å takke ja til en ny jobb er en av de viktigste beslutningene du tar. Du skal leve med jobben, kollegene, og betingelsene arbeidsavtalen inngås på. Forhandling av lønn i denne sammenheng er den viktigste lønnsforhandlingen du deltar i.

Dersom du gjør en dårlig jobb i denne lønnsforhandlingen, vil dette legge et svakt grunnlag for lønnsutviklingen din i mange år fremover. Dette vil også være negativt for lønnsutviklingen til dine nye kolleger, da du virker som et «søkke» i kommende lønnsoppgjør.

Nedenfor kommer vi med en liste over de viktigste tingene du må tenke på i denne sammenheng. Vi anbefaler deg den mer utfyllende informasjonen vi har på våre nettsider: www.farmaceutene.no/hva-bor-jeg-ha-i-lonn. Du vil her finne oppdatert lønnsstatistikk og flere gode råd ved jobbskifte.

Huskeliste ved ny jobb

- Undersøk lønnsstatistikken og kontakt den lokale tillitsvalgte, for å finne ut hvilket lønnsnivå du bør få.
- Husk at minstelønn ikke er normlønn, og at det er vanlig å ligge et stykke over dette.
- Bring opp temaet lønn mot slutten av intervjuet, hvis arbeidsgiver ikke gjør det.
- Be om skriftlig jobbtilbud (e-post/brev) og utkast til arbeidsavtale.
- Hvis noe er uklart - kontakt arbeidsgiver og spør. (Dersom du ringer må samtalen følges opp med en oppsummerende e-post.)
- Ikke oversitt frister, men be gjerne om en utsettelse.
- Ikke signer noe du ikke er enig i.
- Ikke skriv inn nye punkter eller forbehold i avtalen, be arbeidsgiver gjøre dette.
- Send gjerne arbeidskontrakten til bistand@farmaceutene.no for gjennomlesning.

Kjære Farmaceutene-medlem,

I denne trykksaken har vi samlet de kollektive avtaler og protokoller som regulerer arbeidsforhold for våre medlemmer i Norsk Medisinaldepot AS (Vitusapotek).

Det er viktig for oss at det finnes tillitsvalgte, både på sentralt og lokalt plan, i alle våre områder. Hvem som er dine tillitsvalgte kan du finne ut på www.farmaceutene.no ved å logge inn på «Mine sider» og se under fanen «Mine tillitsvalgte».

For Farmaceutene er det ønskelig at eventuelle problemer løses på lavest mulig nivå. Det er derfor viktig at du som medlem forsøker å få hjelp av plasstillitsvalgt før hovedtillitsvalgt kobles inn, og at hovedtillitsvalgt er informert før du be om hjelp fra sekretariatet.

Du vil finne svar på mange vanlige spørsmål på våre nettsider:
www.farmaceutene.no/faq-page

Hvis du etter det trenger juridisk bistand, ta kontakt på e-post:
bistand@farmaceutene.no og sett hovedtillitsvalgt på kopi.

Hovedtillitsvalgtgruppen treffes på HTV-vitus@farmaceutene.no.

Medlemsfordeler

Et utvalg av Farmaceutenes medlemstilbud:

- Juridisk bistand
- Gratis vitenskapelig tidsskrift
- FEVU (Etterutdanning)
- Kursing og faglige aktiviteter
- Lønns- og arbeidsvilkår

www.farmaceutene.no/medlemsfordeler

Et utvalg av øvrige medlemsfordeler:

- BANK (Danske Bank)
- BIL (Bertel O. Steen)
- BRILLER (Brilleland)
- FORSIKRING (Codan)
- HOTELL
- STRØM (Fjordkraft)
- SYKKEL (merida.no)
- GRAVFERDSTJENESTER (Fonus)
- BISTAND TIL APOTEKERE



Norges
Farmaceutiske
Forening

E-post: nff@farmaceutene.no
Tollbugata 35, 0157 Oslo
Telefon: 21 02 33 54

www.farmaceutene.no
www.farmatid.no
Utgitt: Desember 2018