

PROTOKOLL

År 2024, den 29. april og 2. mai 2024 ble det holdt forhandlinger mellom Sykehusapotekene HF og Norges Farmaceutiske Forening (NFF)/Norges Ingeniør- og Teknologiorrganisasjon (NITO).

Fra arbeidsgiver:

- Sykehusapoteker Børge Breivik (forhandlingsleder)
 - Sykehusapoteker Trine Berg
 - Seniorrådgiver Anne Norheim (HR/sekretær)
- Controller Jonas Lindstrøm deltar som bisitter

Fra NFF/NITO

- Karoline Hansen, SAO Ullevål (forhandlingsleder)
- Sandra Rut Eikeland, SA Kalnes
- Elisabeth Marki-Madsen, SA Ahus, Nordbyhagen
- Irvin Cehajik, SAO Ullevål

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll datert 09.04.24 mellom SAN og Spekter hvor forhandlingsfrist er satt til 3. mai 2024. Møtene ble holdt på hovedkontoret.

Partene ble enige om endelig lønnsmasse pr 31.03.2024. Det er enighet mellom partene om at det ikke er noe glidning eller overheng.

1. Økonomi – Rammer og virkningstidspunkt

a) Minstelønnsgaranti

- Ingeniører gis en minimumslønn på kr 500 000,-
- Reseptarfarmasøyter gis en minimumslønn på kr 500 000,-
- Provisorfarmasøyter gis en minimumslønn på kr 600 000,-

b) Individuelle justeringer

Det settes av **kr 11 720 518,-** avtalt lønnsmasse pr 31.03.24 til individuelle justeringer. Forhandlingsutvalget vil, ut fra nærmere avtalt fordelingsnøkkel, fordele summen på de ulike apotek. Når individuelle tillegg vurderes, skal det tas hensyn til eventuelle lønnstillegg som er gitt som følge av ny minstelønnsgaranti, jfr. pkt. 1 a.

Virkningstidspunkt for individuelle lønnsjusteringer er satt til **01.01.2024**.

2. Overenskomst

Partene er enige om ny B-dels overenskomst jfr. 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. 01.01.2024.
- b. Partene skal lokalt avtale hvordan fordeling av individuelle lønnstillegg skal vektles og vurderes etter apotekets behov.
- c. Leder gjør en helhetsvurdering ut fra oppnådde arbeidsmål/resultater, bidrag til et godt arbeidsmiljø og etterlevelse av våre verdier. Disse temaene skal leder og medarbeider ha dialog rundt og leder skal gi tilbakemeldinger i medarbeidersamtalen.
- d. Partene lokalt vurderer og drøfter, hvorvidt det er behov for å rette opp lokale utilsiktede skjevheter.
- e. Partene lokalt skal drøfte hvordan sykemeldte skal håndteres ved fordeling av individuelle justeringer (sykemeldte under 1 år er med i lønnsmassen).
- f. 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 lokale drøftingsmøter. Resultatet fra lokale drøftingsmøter sendes controller samme dag, som videresender HTV så snart som mulig.
- g. For å sikre at lokal pott er benyttet, får plasstillitsvalgte oppgitt en navngitt oversikt over lønnstillegg (kronebeløp for hver enkelt, kronebeløp totalt, årsverk totalt) for alle sine medlemmer.
- h. Dersom plasstillitsvalgt er i vesentlig tvil om fordelingen er gjort på riktig måte, eller at prosess ikke er i h.h.t denne protokollen, kan man be om nærmere forklaring og innsikt i fordeling og prosess. Ved fortsatt uenighet, løftes dette til organisasjonsdirektør, områdedirektør og hovedtillitsvalgt.
- i. Økonomiavdelingen vil kvalitetssikre at oppgjøret er fordelt i h.h.t avtalt ramme. Dette gjøres ved at controller i Økonomiavdelingen lager en masterfil som sikrer at pengene er fordelt. Forhandlingsleder i NFF/NITO får denne tilsendt når den er ferdig.
- j. Partene er i utgangspunktet enige om at medlemmer av NFF/NITO (faste og vikarer) ansatt pr 31.03.24 omfattes av overenskomst og lønnsoppgjøret. Formuleringer i arbeidsavtalen til medlemmer kan medføre at de ikke omfattes av årets lokale lønnsoppgjør/-pott.
- k. Ansatte som slutter før vedtaksdato (det vil si når de sentrale partene har godkjent oppgjøret i område 11) omfattes ikke av årets lønnsoppgjør, med mindre fratreden skyldes pensjonering (dette følger av A-dels protokoller mellom hovedpartene). I slike tilfeller (det vil si ved fratreden uten at det gjelder pensjonering) vil lønnsmasse fordeles på andre medlemmer i apoteket etter dialog med plasstillitsvalgte.
- l. Alle tillegg, unntatt generelle lønnstillegg, gjelder fra vedtaksdato.
- m. Ansatte i svangerskapspermisjon omfattes av årets lokale lønnsoppgjør, og skal være sikret en lønnsjustering tilsvarende andre ansatte.
- n. Ansatte som er konstituert i annen stilling, og som avlønnes gjennom et midlertidig funksjonstillegg, lønnsjusteres ut fra sin grunnlønn.
- o. Ansatte i engasjement omfattes ikke av årets lokale lønnsoppgjør.



- p. Ekstrahjelp/timevikarer omfattes ikke av årets lokale lønnsoppgjør.
- q. Sykehusapoteker eller lederstillinger på tilsvarende nivå, stillinger som rapporterer til administrerende direktør eller medlemmer av NFF/Nito som er ansatt ved Hovedkontoret omfattes ikke av årets lokale lønnsoppgjør.
- r. Ansatte i ulønnet permisjon pr. 31.03.24 omfattes ikke av årets lokale lønnsoppgjør, men skal vurderes lokalt ved gjeninntreden.
- s. Funksjonstillegg oppdateres automatisk med 5,2 %

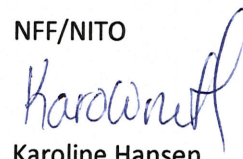
Oslo, 2. mai 2024

Sykehusapotekene HF



Børge Breivik
Forhandlingsleder

NFF/NITO



Karoline Hansen
Forhandlingsleder

KH/k

Protokolltilførsel til hovedtariffoppgjøret med NFF/Nito 2024:

Ordinær arbeidstid 33,6 timer

Partene er enige om å fjerne punktet som omhandler arbeidstid på 33,6 timer. Dette punktet er strengt (ifølge Spekter 539 nattetimer og 231 helgetimer i året). Per i dag er det ingen som kvalifiserer til ukentlig arbeidstid på 33,6 timer i SAHF. Denne reguleringen stammer fra overenskomstområde 10 (Helseforetak med sykehusdrift). Partene er enige i at punktet kan vurderes gjeninnført som det er, dersom det skulle bli aktuelt ved et senere tidspunkt.

Reisetid

Partene er enige om at det skal nedsettes en arbeidsgruppe bestående av representanter fra både NFF og arbeidsgiver som skal se nærmere på omfanget av reisetid, kostnader og vurdere om det er behov for lokal(e) særavtale(r). Arbeidet skal startes opp innen 1. oktober 2024.

Ferieavvikling for ansatte over 60 år

Partene er enige om å utarbeide en særavtale i forhold til ferielovens § 6 (1) andre avsnitt – og se på rammer for avvikling av den ekstra ferieuken. Arbeidsgiver innkaller til forhandlinger så snart det er praktisk mulig. Partene er enige om at en særavtale her vil være en prøveordning, før den vurderes inn som en del av B-delen ved neste hovedtariffoppgjør.

Omfang og virkeområdet

Partene er enige om å vurdere nærmere om ansatte ved hovedkontoret som har en arbeidsplan/turnusplan (nasjonal rolle som for eksempel Klara Kompetansesenter), bør omfattes av overenskomsten. Vurderingen gjøres frem til neste hovedtariffoppgjør.

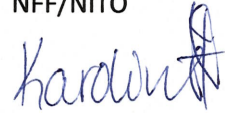
Oslo, 2. mai 2024

Sykehusapotekene HF



Børge Breivik
Forhandlingsleder

NFF/NITO



Karoline Hansen
Forhandlingsleder

