

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

PHARMADANMARK

**FORHANDLINGSPROTOKOL  
VEDRØRENDE  
FORNYELSE AF AFTALER  
PR. 1. APRIL 2015  
FOR  
SYGEHUS-/HOSPITALSAPOTEKERE**

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>1. Indledning.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Lokal løndannelse.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Pension og ATP .....</b>	<b>3</b>
3.1. Pension .....	3
3.2. ATP engangsprovenu.....	3
<b>4. Andre ændringer.....</b>	<b>3</b>
<b>5. Afslutning .....</b>	<b>4</b>
<b>Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler ..</b>	<b>5</b>
<b>Bilag 2: Puljer mv.....</b>	<b>6</b>
<b>Bilag 3: Lokal løndannelse.....</b>	<b>7</b>

**Dato:** 9. marts 2015  
**Sted:** Danske Regioner  
**Deltagere:** Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Pharmadanmark

## 1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2015 til den 31. marts 2018 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2015.

## 2. Lokal løndannelse

Der er mellem RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet aftalt et projekt om lokal løndannelse på det regionale område, jf. bilag 3.

Parterne er enige om, at Aftale om lokal løndannelse for sygehus-/hospitalsapotekere videreføres uændret.

Der indgås en uændret aftale om gennemsnitsløngaranti.

## 3. Pension og ATP

### 3.1. Pension

Med virkning fra 1. januar 2016 forhøjes pensionen med 1,94 procentpoint fra 18,87 % til 20,81 %.

Merudgift: 0,05 mio. kr.

Merudgiften i perioden fra 1. januar 2016 til 31. marts 2016 dækkes af engangsmidler fra ATP samt gruppeliv i alt 0,01 mio. kr.

### 3.2. ATP engangsprovenu

ATP-engangsprovenuet udgør 365 kr.

Ikke anvendt engangsprovenu fra OK-13 udgør 744 kr.

Det samlede ATP-engangsprovenu er anvendt til pensionsforhøjelse pr. 1. januar 2016, jf. pkt. 3.1.

## 4. Andre ændringer

§ 9 om barns første og anden sygedag ændres til:

**”Stk. 1.**

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet

**Bemærkninger:**

*I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.*

*Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.*

**Stk. 2.**

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

**Stk. 3.**

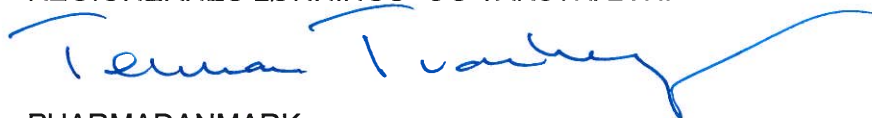
Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.”

## **5. Afslutning**

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2015, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 9. marts 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For PHARMADANMARK:



**Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler**

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Aftale vedrørende sygehus-/hospitalsapotekere af 24. oktober 2013.
- Aftale om lokal løndannelse for sygehus-/hospitalsapotekere af 24. oktober 2013.
- Aftale om gennemsnitsløngaranti af 5. november 2014.

**Bilag 2: Puljer mv.****Puljemidler og merudgifter, sygehusapotekere OK-15**

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Sygehusapotekere	12	10,80	0,40%	0,04
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>10,80</b>	<b>0,40%</b>	<b>0,04</b>

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings- tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af løn- sum
<b>1. Pension</b>				
<b>1.1 Pensionsforbedring</b> Pr. 1. januar 2016		0,05	135,00%	0,50%
<b>2. Provenu</b>				
Gruppeliv		-0,01	-30,17%	-0,11%
<b>Udgifter i alt</b>		<b>0,04</b>	<b>104,84%</b>	<b>0,39%</b>
<b>Over/underskud</b>		<b>0,00</b>	<b>-4,84%</b>	<b>-0,02%</b>

### **Bilag 3: Lokal løndannelse**

#### **LOKAL LØNDANNELSE PÅ DET REGIONALE OMRÅDE**

Parterne, RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, har en gensidig interesse i, at den lokale løndannelse er et velfungerende supplement til den centrale løndannelse på det regionale område, herunder at de centrale aftaler opstiller gode rammer for den lokale løndannelse og understøtter, at to ligeværdige lokale parter indgår lokale aftaler.

Parterne lægger vægt på, at centrale aftaler og hensigtserklæringer bruges aktivt af de lokale parter, så intentionerne får et lokalt liv og kan medvirke til at skabe en god lokal forhandlingsproces kendetegnet ved en fælles forståelse af de lokale rammer, gennemsigtighed og gensidig respekt.

Afgørende for en god lokal forhandlingsproces er, at løndannelsen og forhandlingsprocessen opfattes som legitim og velbegrundet af såvel medarbejdere som ledere. I opbygningen af en fælles forståelse indgår også en evaluering af proces og resultatet.

Den lokale løndannelse giver mulighed for en lokal lønudvikling gennem en synlig sammenhæng mellem kompetencer, opgavevaretagelse og løndannelse.

Lokal løn er et supplement til den centrale løndannelse. Lokal løn kan gennem målrettet anvendelse motivere og skabe incitamenter, kan drive den faglige udvikling, bidrage til rekruttering og fastholdelse samt opfyldelse af arbejdspladsens målsætninger. En målrettet og transparent brug af lokal løndannelse giver lederen og medarbejderen mulighed for at udøve henholdsvis at opnå anerkendelse.

Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 drøftet den lokale løndannelse og har i den forbindelse peget på fire temaer, der alle har betydning for, hvordan muligheden for lokal løndannelse bruges og opleves. De fire temaer er:

1. Forventninger til den lokale forhandlingsproces og det lokale forhandlingsresultat
2. Åbenhed omkring grundlaget for den lokale forhandling, forhandlingsprocessen og resultatet
3. Råderummet, der kan anvendes
4. Konkret anvendelse af midler

Parterne har, med henblik på at understøtte de lokale forhandlingsprocesser, aftalt at arbejde videre med de fire temaer i den kommende overenskomstperiode, herunder i fællesskab konkret at arbejde med:

- En opdatering af råderumspapiret med henblik på sproglig gennemskrivning og modernisering
- Udarbejdelse af en vejledning til lokale lønforhandlinger om ligestilling – formålet med vejledningen er at øge opmærksomheden på kønsaspektet/ligestillingen i den lokale løndannelse, herunder hvordan utilsigtede kønsmæssige lønforskelle kan undgås.
- Muligheder for at skabe budgetforståelse hos de lokale forhandlingsparter, herunder viden om budgetopbygning og budgetsammenhænge
- Muligheder for at understøtte den gode lokale forhandlingsproces, herunder hvordan der opnås fælles viden, mv.
- Arrangement(er), hvor de centrale parter tanker/initiativer kan præsenteres, og hvor de lokale parter begynder at skitsere, hvordan man vil arbejde med de fire temaer op mod 2016

- Forløb, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, mv.
- Evaluering/politisk dialog

Parterne er enige om, at der generelt i arbejdet skal indgå overvejelser om, hvordan resultatet af parternes arbejde kan forankres lokalt.

Til inspiration kan parternes fælles brainstorm om udfoldelse af den lokale løndannelse i regionerne, jf. notat af 8. februar 2015, inddrages i arbejdet.

Tidshorisont:

- De centrale parters arbejde med de fire temaer gennemføres i perioden april 2015 – december 2015
- Arrangement(er) mellem de centrale og de lokale parter gennemføres i september 2015
- Forløbet, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, gennemføres fra september 2015 med henblik på anvendelse i 2016 og frem
- Evaluering/politisk dialog planlægges ved slutningen af overenskomstperiode

Styring:

- Der nedsættes en styregruppe med repræsentanter fra henholdsvis RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet.

Finansiering:

Det samlede projekt forudsættes finansieret af midler fra Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område. Forventet budget 2 mio. kr.