

## PROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Apotek
Ärende	Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 2017-05-01--2020-04-30
Parter	Almega Tjänsteförbunden bransch Apotek Sveriges Farmaceuter Sveriges Ingenjörer
Tid	2017-02-28, 2017-04-05, 2017-04-07, 2017-04-24, 2017-04-25, 2017-04-26, 2017-04-28
Plats	Almegas lokaler, Stockholm
Närvarande för	<b>Almega Tjänsteförbunden bransch Apotek</b> Åsa Ramel Christine Sorselius Cecilia Ageman, Apoteksgruppen Karin Benyamine, Apoteksgruppen Christer Jonsson, APL Mats Winterfeldt, Apoteksgruppen  <b>Sveriges Farmaceuter</b> Christer Borg Kinda Zayen Daniela Renner, APL  <b>Sveriges Ingenjörer</b> Anneli Laanep Joandi
Justerare	Åsa Ramel, Christer Borg och Anneli Laanep Joandi

- 
- § 1 **Avtal och avtalsperiod**  
Parterna träffar avtal om löner och allmänna anställningsvillkor för perioden 2017-05-01—2020-04-30.
- § 2 **Allmänna anställningsvillkor m m**  
Parterna är överens om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor till och med den 30 april 2020.
- § 3 **Löneavtal**  
Parterna träffar avtal om löner enligt bilaga.
- § 4 **Övriga avtal**  
Parterna konstaterar att nedanstående avtal gäller mellan parterna:

CS  


- Huvudavtal SFO-LO/PTK 1982-04-06, §§ 8-13
- Utvecklingsavtal inkl avtal om förslagsverksamhet SAF-PTK/LO
- Omställningsavtal SAF-PTK
- Pensionsavtal ITP
- Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA)
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring SAF-PTK
- Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar SN-PTK
- Avtal om användning av konkurrensklausuler i anställningsavtal SN-PTK
- Avtal om skiljedomsregler för skiljenämnden i uppfinnar- och konkurrensklausulstvister SN-PTK
- Avtal om kompetensutveckling
- Avtal om alternativ arbetstidsförläggning
- Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister
- Avtal om Flexpension i Tjänsteföretag

## § 5

### Övergångsbestämmelser från 2009

Parterna konstaterar att de övergångsbestämmelser som träffades i samband med omregleringen av apoteksmarknaden, i protokoll 2009-04-30 paragraferna 4 och 5, bara är tillämpliga vid följande juridiska personer:

ApoEx VN AB (556773-4743)

Apoteksgruppen i Sverige AB (556773-4156)

Apotek Produktion & Laboratorier AB (556758-1805)

Parterna är överens om att det endast är övergångsbestämmelserna avseende arbetstid (§ 4) och OB-ersättning (§ 5) som äger fortsatt tillämpning vid ovanstående företag.

## § 6

### Kompetensutveckling

Parterna är ense om att lägga in nedanstående text som en anmärkning under punkt 3 i avtalet om kompetensutveckling.

*"Anmärkning*

*Parterna konstaterar att för tjänstemän verksamma inom farmaci och egenvård är det naturligt att kompetensutveckling även sker inom dessa områden."*

## § 7

### Arbetsgrupp om arbetstid och ersättning

Parterna är överens att i en arbetsgrupp, utifrån respektive parts yrkanden, diskutera tidpunkter, ersättningsformer och ersättningsnivåer för obekvämt arbetstid och arbetstidens förläggning.

Parterna har ett gemensamt ansvar för att arbetet i arbetsgruppen påbörjas senast 2017-10-15 och inriktningen är att arbetet ska vara färdigställt senast den sista oktober 2018.

CS

## § 8

### **Partsgemensamt stöd till lokala parter i lönebildningen**

Parterna är överens om att partsgemensamt se över och utveckla det material som sedan tidigare tagits fram för att på ett enkelt sätt beskriva hur löneavtalet är tänkt att tillämpas på företagen. Syftet är att tydliggöra och underlätta den lokala löneprocessen.

Arbetsgruppen ska även försöka ta fram material, som kan användas vid tillfälle som arbetsgivare/arbetstagare själv väljer – tex i form av film eller pp-presentation. Parterna har ett gemensamt ansvar för att arbetet i arbetsgruppen påbörjas senast 2017-10-15 och att det är klart senast 2018-01-31, så att det kan användas när arbetet med den lokala lönerevisionen 2018 inleds.

## § 9

### **Flexpension**

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 22 februari 2017 avsätts 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteförbundet från och med den 1 november 2017 och ytterligare 0,2 procent från och med den 1 maj 2018. Under avtalsåret 2019 görs ingen ytterligare avsättning till Flexpension.

## § 10

### **Giltighetstid**

Detta avtal gäller fr o m 2017-05-01 t o m 2020-04-30. Från och med den 1 maj 2020 löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om inte parterna dessförinnan träffat nytt avtal.

Avtalet kan sägas upp för det tredje avtalsåret (1 maj 2019 – 30 april 2020) under förutsättning att avtalen för tjänstemän sagts upp för märkessättande förbund inom industrin. Sådan uppsägning ska ske senast 2018-10-31.

Parterna ska planera och genomföra förhandlingsarbetet med avsikt att slutföra förhandlingarna innan det gällande avtalet löpt ut. Om parterna inte enas om annat ska förhandlingarna inledas två månader före utlöpningsdagen med att parterna framställer sina krav.

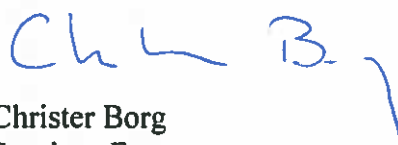
Vid protokollet

Åsa Ramel

Justeras



Åsa Ramel  
Almega tjänsteförbunden  
Bransch Apotek



Christer Borg  
Sveriges Farmaceuter



Anneli Laanep Joandi  
Sveriges Ingenjörer

## Avtal om löner för avtalsperioden 2017-05-01 – 2020-04-30 mellan Almega Tjänsteförbunden bransch Apotek och Sveriges Farmaceuter och Sveriges Ingenjörer

### 1. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i ovanstående förbund, samt i övriga PTK-anslutna SACO-förbund, som är anställda i företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden bransch Apotek.

### 2. Övergripande mål för lönebildningen

Det är parternas gemensamma uppfattning att god lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för värdeökning och tillväxt.

Företagets resultat och utveckling är en effekt av tydliga mål för verksamheten och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att knyta samman medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet med den individuella löneutvecklingen. Härvid bör även beaktas visad förmåga och vilja att leda andra, om än i tillfälliga uppdrag. Medarbetarnas utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

### 3. Lönesättningsprinciper

Den individuella lönen och löneutvecklingen grundas på

- verksamhetens krav
- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål
- förmåga att utveckla verksamheten
- förmåga att leda andra

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska upplevas som rättvis och objektiv.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte i något avseende diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Även föräldralediga och sjukskrivna omfattas av lönerevisionen. Medarbetare som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av föräldraledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.

CS  
g17  
De

#### **4. Den lokala lönebildningsprocessen**

Lönebildningsprocessen avseende medlemmarna i berörda förbund sker på företagsnivå. Lönerevisionstidpunkt är den 1 maj respektive år om inte de lokala parterna enas om annat.

I företag där det finns en Akademikerförening bedrivs löneprocessen enligt följande.

##### **Steg 1 Före lönerevisionen**

De lokala parterna träffas i god tid före lönerevisionstidpunkten för att komma överens om tillämpningen av avtalet vid företaget. Därvid görs följande:

- en gemensam genomgång av avtalets innehåll och intentioner
- företaget redovisar de övergripande ekonomiska och marknadsmässiga förutsättningarna
- företaget redovisar sin övergripande lönestruktur och dess förändring över tid
- företaget redovisar lönesättningskriterier
- företaget redovisar eventuella prioriteringar
- företaget upprättar en tidplan för lönerevision, som även innehåller datum för utvärdering av löneprocessen

Lokala parter kan komma överens om annan tillämpning.

##### **Steg 2 Information**

Efter att ovanstående skett lämnar företaget information till chefer och medarbetare om hur lönerevisionen ska gå till.

##### **Steg 3 Individuella lönesamtal**

De individuella samtalen om lön hålls därefter enligt avsnitt 5 i detta avtal.

##### **Steg 4 Utvärdering**

Efter genomförd lönerevision gör de lokala parterna en utvärdering, i syfte att säkerställa att uppsatta mål med revisionen nåtts.

#### **4.1 Alternativ löneprocess om lokal Akademikerförening saknas**

Vid företag där det saknas Akademikerförening kan arbetsgivaren välja att antingen hantera löneprocessen med annan företrädare för Sveriges Farmaceuter eller Sveriges Ingenjörer enligt avsnitt 4 alternativt välja att hantera löneprocessen enligt nedan.

Vid företag där Akademikerförening saknas ska arbetsgivaren genomföra lönesamtal med medarbetarna i enlighet med vad som följer av avsnitt 5.

Istället för vad som följer angående förstärkt lönesamtal i punkt 5.1 gäller följande.

Om kvalitén på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och chef och medarbetare därför ej kunnat enas om den nya lönen kan medarbetaren begära ytterligare ett lönesamtal. Vid sådant lönesamtal bistås medarbetaren, om denne så önskar, av facklig företrädare för den organisation denne tillhör. Om företaget så önskar kan lönesättande chef bistås av ytterligare arbetsgivarrepresentant. Detta lönesamtal ska begäras skriftligen av medarbetaren

an  
pa

inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett ytterligare lönesamtal önskas.

## 5. Det individuella samtalet om lön

Det individuella samtalet om lön är ett viktigt led i företagets lönebildningsprocess. Samtal om lön ska ske under avtalsåret i samband med den lokala lönebildningsprocessen. Varje medarbetare ska få en individuell återkoppling på sina prestationer.

Lönesättningsprinciperna ska vara kända både för chef och för den anställde. Inför samtalet bör medarbetaren göra en egen bedömning av sina prestationer. Samtalet om lön, som sker direkt mellan lönesättande chef och den anställda, ska vara en väl genomtänkt dialog, om arbetsresultat och föreslagen ny lön. Lönen ska grunda sig på individuella mål från planeringssamtalet avseende

- verksamhetens uppgift
- arbetsuppgifterna, ansvar och arbetssituationen för den anställde
- samarbete
- lönen i förhållande till nuvarande arbetssituation
- andra angelägna frågor som rör arbetet

Samtalet om lön är både en uppföljning av det gångna året och framåtsyftande. Utifrån vad som framkommit under lönesamtalet meddelar chefen den nya lönen.

Om en medarbetare får ringa eller ingen lönehöjning i samband med lönerrevision i företaget, ska särskilda överläggningar med berörda parter föras om vad som krävs för en god löneutveckling.

### 5.1 Förstärkt lönesamtal

Om kvalitén på lönesamtalet eller motiveringen till ny lön inte varit tillfredsställande och chef och medarbetare därför ej kunnat enas om den nya lönen kan medarbetaren begära ett förstärkt lönesamtal. Vid sådant förstärkt lönesamtal bistås medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

Det förstärkta lönesamtalet ska begäras skriftligen av medarbetaren inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förstärkt lönesamtal önskas.

*Anmärkning: Ett förstärkt lönesamtal enligt ovan ska inte enbart handla om nivån på den nya lönen. Om däremot löneökningen inte motiverats eller inte på ett tydligt sätt kopplats till individens prestation/måluppfyllelse kan det förstärkta lönesamtalet även handla om lönen.*

## 6. Lönebildningsgrupp

De centrala parterna utser representant till en gemensam lönebildningsgrupp. Gruppens uppgift är att vid behov stödja den lokala lönervisionsprocessen genom sina kunskaper och erfarenheter.

## 7. Lönerrevision

Lönerrevisionen ska bedrivas skyndsamt och utbetalning av ny lön ska ske senast en månad efter den lokala revisionen genomförts.

CO  
AN  
De

## **8. Förhandlingsordning**

Det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens. Om enighet inte kan uppnås kan central förhandling begäras av endera parten, under förutsättning att ett förstärkt lönesamtal ägt rum dessförinnan.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor efter det förstärkta lönesamtalet ägde rum.

## **9. Avstämning**

De centrala parterna ska senast den 30 november 2019 ha en avstämning av avtalets tillämpning.

CS

CS

CS