

Overenskomst for farmasøyter i apotek, Virke- Farmaceutene

2022 – 2024



Norges
Farmaceutiske
Forening

VIRKE
HOVEDORGANISASJONEN

Innholdsfortegnelse

Del I Hovedavtalen	4
Del II Overenskomstens bestemmelser	4
1. <i>Omfangsbestemmelse</i>	4
1-1 Omfang	4
1-2 Unntaksbestemmelse	4
1-3 Særavtaler om fravik	4
2. <i>Prøvetid og oppsigelsesfrist</i>	4
2-1 Prøvetid	4
2-2 Oppsigelsesfrist	4
3. <i>Om arbeidstid og lønn for apotekets leder og øvrige arbeidstakere unntatt overenskomsten</i>	4
3-1 Lønnsfastsettelse	4
3-2 Årlig lønnsvurdering	4
3-3 Rett til skriftlig begrunnelse	4
4. <i>Arbeidstid</i>	5
4-1 Alminnelig arbeidstid	5
4-2 Arbeidsplan	5
4-3 Arbeid på søndager, helligdager og høytidsdager	5
4-4 Utvidet arbeidstid (UTA)	5
4-5 Pålagt merarbeid og overtidarbeid	6
4-6 Pause	6
5. <i>Lønn – elementer, innplassering og forhandlinger</i>	6
5-1 Lønnselementer	6
5-2 Lønnsfastsettelse og -regulering	6
5-3 Årlige lokale lønnsforhandlinger	7
5-4 Ulempetillegg	7
5-5 Godtgjøring for merarbeid, utvidet arbeidstid (UTA), overtidarbeid og tilkalling	7
5-6 Utbetaling av lønn	8
6. <i>Sosiale bestemmelser m.m.</i>	8
6-1 Etterlønn ved dødsfall	8
6-2 Lønn under sykdom	9
6-3 Sykdom i hjemmet	9
6-4 Permisjon med lønn ved fødsel og adopsjon	9
6-5 Korte velferdspremisjoner	9
6-6 Militærtjeneste mv.	10
6-7 Personalforsikringer	10
6-8 Arbeidstøy	10
7. <i>Kompetanseutvikling og OU-fond</i>	10
7-1 Kompetanseutvikling	10
7-2 Apotekenes opplysnings- og utviklingsfond	11
8. <i>Feriebestemmelser</i>	11
8-1 Ferie og fritid	11
8-2 Ferie for nyutdannede	11
8-3 Seniorer	11
8-4 Utregning av feriegodtgjørelsen	11
8-5 Feriepenger ved fravær	11
8-6 Samlet utbetaling av feriepenger	11

9. Pensjon – pensjonsordningen for apotekvirksomhet	11
10. Avtaleperiode og forhandlingsbestemmelser	12
Bilag 1	13
A. <i>Definisjoner</i>	13
Apotekkjede	13
Kjedeapotek	13
Lønn, arbeidstid, m.m.	13
B. <i>Særavtaler</i>	13
C. <i>Årlige lokale lønnsforhandlinger</i>	14
Planleggingsmøte	14
Forhandlingsunderlag og lønnsmasse	14
Forhandlingskriterier og innhold i forhandlingene.....	14
Effektivering av forhandlingsresultatet.....	14
D. <i>Omstilling og nedbemanning</i>	14
Informasjon	14
Drøfting av utvelgelseskriterier	15
Tvister	15
E. <i>Oppstart og avslutning av arbeidsforhold</i>	15
Arbeidsavtale.....	15
Opphør av midlertidige arbeidsavtaler	15
Attest	15
Bilag 2 – avtalefestet ferie.....	15
Bilag 3 – avtalefestet pensjon – AFP	16
<i>AFP 62 år - 67 år</i>	17
<i>AFP 65 år - 70 år</i>	17
<i>Avkortningsregler</i>	17
50 % reduksjon	17
Fra 1. mai 2001.....	17
<i>Delpensjon</i>	17
<i>Særaldersgrenser</i>	17
<i>Regulering</i>	17
<i>Andre forhold</i>	18
<i>Pensjongivende tjenestetid</i>	18
Tillegg til hovedavtalens bestemmelser	19
<i>Twisters behandling</i>	19
<i>Samarbeidsavtale</i>	19

Del I Hovedavtalen

Del II Overenskomstens bestemmelser

§ 1. Omfangsbestemmelse

§ 1-1 Omfang

Overenskomsten er inngått mellom Virke og Norges Farmaceutiske Forening (Farmaceutene).

Overenskomsten gjelder for Virke og dens medlemmer og Farmaceutene og dens medlemmer ansatt i virksomheter som reguleres av apotekloven.

§ 1-2 Unntaksbestemmelse

Overenskomstens bestemmelser i kapitlene 2, 4 og 5, med unntak av 5-2-1, 5-2-2 og 5-2-3, gjelder ikke for apotekets leder. I kjedeapotek kan de hovedtillitsvalgte og kjedeledelsen skriftlig avtale tilsvarende unntak for andre enkeltansatte. Tilsvarende kan avtales mellom apoteker og tillitsvalgt på ikke-kjedeeide apotek.

§ 1-3 Særavtaler om fravik

I kjedeapotek kan de hovedtillitsvalgte og kjedeledelsen inngå kjedevise eller lokale særavtaler som fraviker overenskomstens bestemmelser. Tilsvarende kan avtales mellom apoteker og tillitsvalgt på ikke-kjedeeide apotek.

§ 2. Prøvetid og oppsigelsesfrist

§ 2-1 Prøvetid

Det kan ved ansettelse avtales en prøvetid på inntil 6 måneder. Oppsigelsesfristen er 14 dager, fra den dato oppsigelsen er gitt.

§ 2-2 Oppsigelsesfrist

Gjensidig oppsigelsesfrist for fast ansatte arbeidstakere er 3 måneder. Gjensidig oppsigelsesfrist for vikarer og øvrige midlertidige ansatte er 1 måned. Oppsigelsesfristene regnes fra første dag i måneden etter at oppsigelsen er gitt.

§ 3. Om arbeidstid og lønn for apotekets leder og øvrige arbeidstakere unntatt etter overenskomstens punkt 1-2

§ 3-1 Lønnsfastsettelse

For apotekets leder og øvrige arbeidstakere unntatt etter punkt 1-2 skal det være samsvar mellom lønn og ansvarsområde, og lønn skal fastsettes i henhold til kriteriene for lønnsfastsettelse (5-2-1, 5-2-2 og 5-2-3). Forventet arbeidsinnsats skal gjenspeiles i lønns- og arbeidsbetingelsene.

Arbeidstakeren kan la seg bistå av rådgiver i ansettelsesprosessen.

§ 3-2 Årlig lønnsvurdering

Arbeidstakere som er unntatt overenskomstens bestemmelser om lønn og arbeidstid har rett til en årlig lønnsamtale basert på kriteriene for lønnsfastsettelse.

Arbeidsgiver skal med utgangspunkt i lønnsamtalen foreta en årlig vurdering av lønnen.

§ 3-3 Rett til skriftlig begrunnelse

Arbeidstakere som er unntatt overenskomstens bestemmelser om lønn og arbeidstid kan be arbeidsgiver om en skriftlig redegjørelse om hvorvidt vilkårene for å inneha en ledende eller særlig uavhengig stilling er til stede.

§ 4. Arbeidstid

§ 4-1 Alminnelig arbeidstid

Den ukentlige arbeidstiden er 37,5 t/u, og skal som hovedregel plasseres på ukens seks første dager. For arbeidstaker i apotek som tilfredsstillende vilkår i aml § 10-4 (4) settes den ukentlige arbeidstid til 35,5 t/u.

Daglig arbeidstid kan være inntil 9 timer.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan avtales etter aml. § 10-5. Avtale om gjennomsnittsberegning for tariffbundne apotek i henhold til aml § 10-5 (2) kan også inngås av hovedtillitsvalgte og kjedeledelsen.

§ 4-2 Arbeidsplan

Det skal utarbeides en arbeidsplan for alle arbeidstakere. Tillitsvalgt på arbeidsstedet skal gis anledning til å uttale seg om endringer av avtalt arbeidstidsordning. Ny eller endret plan skal varsles de berørte arbeidstakerne minst fire uker før iverksettelse, med mindre apoteker og tillitsvalgt på arbeidsstedet er enige om noe annet. Enigheten skal dokumenteres skriftlig.

Arbeidsplan bør settes opp slik at

- arbeid på ulempetidspunkt fordeles mest mulig jevnt mellom farmasøytisk personale,
- minste timetall for en ordinær arbeidsdag er 5 timer sammenhengende, og for lørdager 4 timer,
- arbeidstid etter klokken 17 så vidt mulig begrenses til to ganger pr uke for den enkelte,
- arbeidstakeren gis fri minst hver annen lørdag,
- tid til åpning/stenging, ansattmøter, og forberedelse og gjennomføring av pålagte opplæringstiltak fremgår av arbeidsplanen.

Dersom arbeidstiden gjennomsnittsberegnes skal hver hellig- og høytidsdag planlegges som en vanlig arbeidsdag.

Dersom arbeidstiden gjennomsnittsberegnes skal hver ferieuke planlegges som en gjennomsnittlig arbeidsuke, enkeltferiedager skal planlegges som en gjennomsnittlig arbeidsdag. Det er et mål at feriefritiden speiler arbeidsbelastningen.

Hvis det foretas endringer av arbeidsplanen i løpet av en gjennomsnittsberegningsperiode, skal det foretas en avregning av arbeidstid frem til endringstidspunktet. Mer eller mindre arbeidstid i forhold til gjennomsnittet for den opprinnelige perioden skal tas hensyn til ved utforming av ny beregningsperiode.

§ 4-3 Arbeid på søndager, helligdager og høytidsdager

Der det er aktuelt med arbeid på søn-, hellig- og høytidsdager, og høytidsaftener skal det så langt det er mulig søkes jevnt fordelt mellom farmasøytisk personell. Arbeidet skal inngå i arbeidsplanen og i en eventuell gjennomsnittsberegning, og skal drøftes med tillitsvalgt på arbeidsplassen.

Det gis adgang til å pålegge den enkelte arbeidstaker arbeid på inntil to av de siste tre søndager før julaften.

§ 4-4 Utvidet arbeidstid (UTA)

I forkant av etablering/ending av arbeidsplan kan apotekets leder og den enkelte arbeidstaker inngå avtale om utvidelse av den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid med inntil 2,5 t/u. Avtalen gjelder frem til neste etablering/ending av arbeidsplan.

§ 4-5 Pålagt merarbeid og overtidarbeid

Dersom virksomhetens drift gjør det nødvendig kan arbeidstakeren pålegges merarbeid eller overtidarbeid.

§ 4-6 Pause

I den alminnelige daglige arbeidstid medregnes en pause på 15 minutter ved 4 til 5 timers sammenhengende arbeidstid. Når den sammenhengende arbeidstid utgjør 5 timer eller mer, er pausen på ½ time. Pausen er til arbeidstakerens frie disposisjon, og inngår i arbeidsplanen.

Pausen skal så langt det er praktisk mulig legges til midt i arbeidstiden.

Pålegges en ansatt overtid utover to timer etter kl. 1700 hverdager (kl. 1300 lørdager), inkluderes ½ times spisepause.

§ 5. Lønn – elementer, innplassering og forhandlinger

§ 5-1 Lønnselementer

Grunnlønn er et årslønnselement som kommer til månedlig utbetaling.

I tillegg kommer følgende lønnselementer, dersom de benyttes, til månedlig utbetaling:

- Ulempetillegg etter arbeidsplanen
- Kompensasjon for utvidet arbeidstid (UTA)

Lønnselementene skal være angitt for full stilling. Lønnslisten skal inneholde en oppstilling av de ulike lønnselementene.

§ 5-2 Lønnsfastsettelse og -regulering

§ 5-2-1 Kriterier ved lønnsfastsettelse og -regulering

Ved lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte arbeidstakers relevante kompetanse, ansvar, innsats, måloppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens relevante kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter- og videreutdanning skal vektlegges.

§ 5-2-2 Lønnsfastsettelse ved særskilt ansvar

I forbindelse med lønnsfastsettelse kan det gis lønnstillegg i grunnlønn basert på særskilt funksjon eller ansvar.

Arbeidstaker som er fast stedfortreder, eller innehar andre særskilte funksjoner eller ansvarsområder, skal få tilbud om særskilt forhandling om lønnstillegg til grunnlønn.

Arbeidstakere som gjennomfører etter- eller videreutdanning, som har relevans for stillingen og bedriftens utviklingsplan og behov, kan be om en ny lønnsvurdering.

Arbeidstaker kan be om å bli bistått av tillitsvalgt i prosessen. Kriteriene for lønnsfastsettelse skal anvendes.

§ 5-2-3 Endret jobbsituasjon

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for arbeidstaker basert på ny eller endret stilling. Kriteriene for lønnsfastsettelse skal anvendes.

Lønnsregulering av grunnlønn etter denne bestemmelsen skjer etter drøfting. Arbeidstaker kan be om å bli bistått av tillitsvalgt i prosessen.

§ 5-2-4 Avlønning av farmasistudenter

Dersom apotekkjeden/ikke-kjedeeide apotek ansetter farmasistudenter, skal det inngås særavtale som regulerer minimums grunnlønn for disse.

§ 5-3 Årlige lokale lønnsforhandlinger

Det skal årlig gjennomføres forhandlinger mellom kjedeleidelsen og de hovedtillitsvalgte, og i ikke-kjedeeide apotek mellom apotekets leder og de tillitsvalgte. Forhandlingene skal baseres på lønnsmassen pr 31. mars, med virkningsdato 1. april. Forhandlingene skal normalt være gjennomført innen 1. juni og være effektivt innen 1. september.

§ 5-4 Ulempetillegg

Ulempetillegg gjelder i henhold til arbeidstidens plassering, og utbetales som prosenttillegg på timelønn etter følgende satser:

Mandag – fredag

- Kl 00 – 06 100 %
- Kl 06 – 08 20 %
- Kl 17 – 20 20 %
- Kl 20 – 21 30 %
- Kl 21 – 24 100 %

Lørdag

- Kl 00 – 08 100 %
- Kl 15 – 16 30 %
- Kl 16 – 18 50 %
- Kl 18 – 24 100 %

Søndag, hellig-, høytidsdager og påskeaften

- Kl 00 – 24 100 %

Pinseaften, julaften og nyttårsaften

- Kl 13 – 24 100 %

Med hellig- og høytidsdager menes i denne overenskomsten første nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, første og andre påskedag, Kristi himmelfartsdag, første og andre pinsedag, 1. mai, 17. mai, første og andre juledag. Høytidsaftener er påskeaften, pinseaften fra kl 13, julaften fra kl 13 og nyttårsaften fra kl 13.

Ulempetillegg utbetales etter vanlige satser for utvidet arbeidstid (UTA).

§ 5-5 Godtgjøring for merarbeid, utvidet arbeidstid (UTA), overtidsarbeid og tilkalling

§ 5-5-1 Godtgjøring for merarbeid

For pålagt merarbeid på hverdager i tidsrommet kl 08 – 20, og lørdager kl 08 – 15, gis et tillegg på 30 % pr. time.

Utenom disse tidspunkt gis tillegg som i pkt. 5-4 (ulempetillegg).

Apotekets leder og arbeidstaker kan avtale at merarbeidstimene kan avspaseres time for time. Slik avtale bør dokumenteres. I slike tilfeller betales ikke timelønn, men prosenttillegget skal likevel utbetales.

§ 5-5-2 Godtgjøring for utvidet arbeidstid (UTA)

De avtalte timer utvidet arbeidstid (UTA) godtgjøres med normal timelønn og et prosenttillegg på 30 %. I tillegg utbetales ulempetillegg, dersom UTA faller på et slikt tidspunkt.

§ 5-5-3 Godtgjøring for overtid

For overtidarbeid betales normal timelønn og et prosenttillegg på timelønn etter følgende satser:

Mandag – fredag

- Kl 00 – 08 100 %
- Kl 08 – 21 50 %
- Kl 21 – 24 100 %

Lørdag

- Kl 00 – 08 100 %
- Kl 08 – 15 50 %
- Kl 15 – 24 100 %

Søndag, hellig-, høytidsdager og påskeaften

- Kl 00 – 24 100 %

Pinseaften, julaften og nyttårsaften

- Kl 00 – 08 100 %
- Kl 08 – 13 50 %
- Kl 13 – 24 100 %

Apotekets leder og arbeidstaker kan avtale at arbeidet overtid kan avspaseres time for time. Slik avtale bør dokumenteres. I slike tilfeller betales ikke timelønn, men overtidstillegget skal likevel utbetales etter ovenstående tabell.

Med hellig- og høytidsdager menes i denne overenskomsten første nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, første og andre påskedag, Kristi himmelfartsdag, første og andre pinsedag, 1. mai, 17. mai, første og andre juledag. Høytidsaftener er påskeaften, pinseaften fra kl 13, julaften fra kl 13 og nyttårsaften fra kl 13.

§ 5-5-4 Godtgjøring for tilkalling til apotek

Dersom en arbeidstaker utenom apotekets åpningstid tilkalles for ekspedering av nødvendige legemidler eller medisinsk utstyr, eller tilkalles av andre grunner, kompenseres all medgått tid, inkludert reisetid, som overtid eller merarbeid. Det skal minst godtgjøres for en times arbeid. Eventuelle reiseutgifter dekkes av virksomheten.

§ 5-6 Utbetaling av lønn

Lønnsutbetaling skjer den 20. hver måned. Lønn for desember utbetales den 12.12., med mindre annet avtales lokalt. Lønnen skal være disponibel for arbeidstakeren på lønningsdagen.

For deltidsstillinger utbetales en forholdsmessig del av grunnlønn for full stilling.

Timelønn og ulike tillegg pr arbeidet time for deltidsansatte, beregnes basert på grunnlønn for en full stilling.

§ 6. Sosiale bestemmelser m.m.

§ 6-1 Etterlønn ved dødsfall

Ved dødsfall utbetales lønn ut døds måneden og ytterligere 3 månedslønner.

§ 6-2 Lønn under sykdom

Under sykdom, som på forlangende alltid må legitimeres ved legeattest, har en arbeidstaker i fast stilling sin fulle lønn i inntil 12 måneder. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten.

Arbeidstakers rett til lønn fra arbeidsgiver under sykdom er betinget av at arbeidstaker fyller vilkårene for rett til sykepenger fra folketrygden.

§ 6-3 Sykdom i hjemmet

Ved sykdom i hjemmet, eller når den som har det daglige tilsyn med barn under 12 år (rettigheten gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år) i arbeidstakers husstand er syk, har arbeidstakeren rett til velferdspermisjon med lønn i sammenlagt inntil 3 dager i løpet av et kalenderår uansett stillingsstørrelse. Det vises til folketrygdens bestemmelser om rett til omsorgspenger i 10 dager (20 dager for enslige forsørgere) pr. kalenderår, uansett stillingsstørrelse, ved sykdom hos barn til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år.

Forøvrig vises til arbeidsmiljøloven § 12-9 når det gjelder fri ved barns og barnepassers sykdom.

Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i terminalfasen gis permisjon med full lønn i det antall dager de mottar pleiepenger. Kravet skal dokumenteres.

§ 6-4 Permisjon med lønn ved fødsel og adopsjon

§ 6-4-1 Foreldrepermisjon

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i apoteket/ virksomheten og som har rett til foreldrepenger etter lov om folketrygd, har rett til permisjon med full eller forholdsmessig lønn.

Den som har hatt fravær med lønn etter ovenstående, får ikke rett til fravær med lønn ved ny foreldrepermisjon før vedkommende har vært i tjeneste igjen i minst 1 måned.

I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser som gis etter folketrygdloven i forbindelse med ovennevnte.

For øvrig vises det til folketrygdlovens og arbeidsmiljølovens bestemmelser om permisjoner og ytelser.

§ 6-4-2 Omsorgspermisjon

I forbindelse med foreldrenes rett til omsorgspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-3 gis rett til full lønn i 2 uker.

§ 6-4-3 Amming

Arbeidstaker som arbeider mer enn 6 timer pr. dag gis fri med lønn i inntil 1 time pr arbeidsdag for å amme sitt barn i barnets første leveår.

§ 6-5 Korte velferdspermisjoner

Apotekets leder kan innvilge inntil 10 hele dager lønnet velferdspermisjon pr år. Søknad fra arbeidstaker skal gjøres skriftlig og begrunnes.

I behandling av søknaden skal apotekets leder foreta en helhetlig vurdering, og bl.a. vurdere følgende elementer:

- Betydning for arbeidstaker
- Praktisk livsfasebehov
- Helsemessige grunner

Dersom apotekets leder avslår søknaden, skal også dette gjøres skriftlig og begrunnes.

Arbeidstakere i kjedepotek kan bringe et avslag inn for hovedtillitsvalgtgruppen i kjedepotek, som kan ta det opp med kjedeledelsen.

Arbeidstakere i ikke-kjedeeide apotek kan bringe saken inn for Farmaceutenes sekretariat, som kan ta det opp med Virke.

Dersom avslaget opprettholdes må arbeidstakeren innrette seg etter dette.

At et avslag har vært revurdert forhindrer ikke at problemstillingen kan tvistes etter ordinære bestemmelser.

§ 6-6 Militærtjeneste mv.

Under militærtjeneste og pliktig tjeneste i Sivilforsvaret og Heimevernet er arbeidstakeren for hver innkalling berettiget til full lønn i inntil 3 måneder i løpet av et tjenestear med fradrag av den lønn (godtgjørelse) arbeidstakeren oppbærer for slik tjeneste, dog bare hvis vedkommende etter endt tjeneste trer inn i arbeid igjen for minst 3 måneder.

§ 6-7 Personalforsikringer

Virksomheten plikter å tegne kollektiv ulykkesforsikring som skal dekke arbeidstakerne i arbeidstiden. Fast ansatte skal dessuten være dekket av kollektiv gruppelivsforsikring. Forsikringssummens størrelse fastsettes etter drøftinger med de tillitsvalgte. Samlet premie skal ikke overstige 0,5 % av direkte lønn for de arbeidstakere som er dekket av forsikringen.

§ 6-8 Arbeidstøy

Apoteket holder arbeidstøy og sko. Arbeidstøyet er apotekets eiendom. Apoteket besørger og bekoster vask av arbeidstøy.

§ 7. Kompetanseutvikling og OU-fond

§ 7-1 Kompetanseutvikling

Det skal gjennomføres en kompetansekartlegging og lages en plan for individuell kompetanseutvikling i samsvar med apotekets behov og mål.

Arbeidstakeren 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 arbeidstaker som ledd i etterutdannelsen for apotekets regning gis anledning til å delta i faglige kurs arrangert av produsentuavhengige aktører. Arbeidstaker kan søke om tjenestefri med lønn for slike arrangement.

Arbeidsgiver skal legge til rette for nødvendig faglig oppdatering. Tilsvarende har arbeidstakeren et selvstendig ansvar for sin egen faglige oppdatering. Arbeidsgiver skal drøfte med arbeidstakernes 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.

Arbeidstaker kan også pålegges å delta på kurs som er nødvendige for apotekets virksomhet. Utgifter i forbindelse med slik deltakelse dekkes av apoteket. Dersom arbeidstaker må delta på slikt kurs på en dag som etter arbeidsplanen er fridag, har arbeidstaker krav på ny fridag eller lønnskompensasjon.

§ 7-2 Apotekenes opplysnings- og utviklingsfond

Medlemskap i Apotekenes Opplysnings- og utviklingsfond, og de respektive parterers plikter og rettigheter, er regulert i egen avtale som inngår som del av overenskomsten.

§ 8. Feriebestemmelser

§ 8-1 Ferie og fritid

Ferie og feriepenger gis i samsvar med lov om ferie av 29. april 1988 nr. 21.

Ved utregning av feriegodtgjørelsen regnes 1 måned som 26 virkedager. 18 dager av ferien skal fortrinnsvis være i tiden 1. juni – 1. september. Arbeidstakere 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.

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.

§ 8-2 Ferie for nyutdannede

Nyuteksaminerte farmasøyter som tiltrer fast stilling av minst 6 måneders varighet ved apotek, har krav på full ferie med lønn påfølgende ferieår.

Nyuteksaminerte farmasøyter som tiltrer fast stilling i tidsrommet 1. januar - 30. april. har krav på to ukers ferie med lønn samme år, hvis arbeidstakeren på ferietidspunktet står i uoppsagt stilling.

Farmasøyter regnes som nyuteksaminerte inntil tre måneder etter avsluttende eksamen.

Arbeidstaker som tar ut godtgjørelse etter andre ledd har ikke krav på godtgjørelse etter første ledd. (Dog vil ferielovens bestemmelser gjelde for det påfølgende ferieår selv om det tas ut godtgjørelse etter andre ledd).

§ 8-3 Seniorer

Arbeidstaker over 60 år har krav på 6 virkedagers ekstra ferie ifølge ferielovens bestemmelser. Deles ekstraferien, kan arbeidstakeren bare kreve å få fri så mange arbeidsdager som vedkommende normalt har i løpet av en uke.

§ 8-4 Utregning av feriegodtgjørelsen

Arbeidstakeren har krav på å få en oppstilling som viser utregningen av feriegodtgjørelsen.

§ 8-5 Feriepenger ved fravær

Arbeidstaker har rett til feriepenger av lønn under fravær i forbindelse med sykdom, nedkomst og adopsjon med fradrag av de feriepenger folketrygden yter ved slikt fravær.

§ 8-6 Samlet utbetaling av feriepenger

Partene er enige om, jf. ferieloven § 11 nr. 1, at opptjente feriepenger, uavhengig av bestemmelsene ovenfor og i bilaget om avtalefestet ferie, kan utbetales samlet i juni og juli måned (resten) i ferieåret – uavhengig av tidspunktet for faktisk avvikling av feriefritid.

§ 9. Pensjon – pensjonsordningen for apotekvirksomhet

Pensjonsordningen omfatter arbeidstakere som faller inn under § 1 i Lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet mv.

Arbeidstakere som er innmeldt i pensjonsordningen for apotekvirksomhet har krav på avtalefestet pensjon i henhold til bilag 3 *Avtalefestet pensjon (AFP)*

§ 10. Avtaleperiode og forhandlingsbestemmelser

Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2022 og gjelder til 31. mars 2024.

Overenskomsten fornyes automatisk for 1 år om gangen hvis skriftlig oppsigelse fra en av partene ikke er fremkommet innen 2 måneder før utløpstiden.

Oslo, 28. juni 2022

For Hovedorganisasjonen Virke

For Norges Farmaceutiske Forening

.....

Trond A. Teisberg

.....

Mathias C. Østvold

Bilag 1

A. Definisjoner

Apotekkjede

Apotekkjede menes der ett eierselskap har apotekkonsesjon for to eller flere apotek eller kontrollerende innflytelse over to eller flere selskap med apotekkonsesjon.

Kjedeapotek

Med kjedeapotek menes apotek som kontrolleres av en apotekkjede.

Lønn, arbeidstid, m.m.

Faste lønnelementer:

- Årslønnelementet «grunnlønn»
- Kompensasjon for utvidet arbeidstid (UTA)

Variable lønnelementer:

- Ulempetillegg etter arbeidsplanen
- Overtidstillegg
- Merarbeidsstillegg
- Tillegg med varighet under to uker

Månedslønn

Månedslønn er grunnlønn, dividert med 12.

Årstimetall og timelønn

Årstimetallet er antall timer pr uke multiplisert med 52,14 uker. Hellig- og høytidsdager er betalte fridager, og inngår i årstimetallet.

Timelønn er grunnlønn dividert med årstimetallet.

Overtidsarbeid

For arbeidstakere i full stilling vil alt arbeid ut over det som fremgår av arbeidsplanen være overtidarbeid.

Merarbeid

Merarbeid er pålagt arbeid for arbeidstakere i deltidsstilling ut over det som fremgår av arbeidsplanen, opp til innslagspunkt for overtid.

B. Særavtaler

I prosess med å etablere særavtale skal de tillitsvalgte gis nødvendig tid til forberedelser.

De lokale parter kan be om bistand fra sine respektive organisasjoner. Den part som ønsker bistand skal informere den annen part om dette snarest mulig.

Dersom det forhandles frem en særavtale om et nytt lønssystem forutsettes det at det er forutsigbart og rettferdig, og at det er forstått og akseptert av arbeidstakerne.

Inngåtte særavtaler sendes Virke og Farmaceutene. Begge særavtaleparter er ansvarlig for at dette skjer.

Dersom partene ikke blir enige om en særavtale, gjelder overenskomstens bestemmelser.

Særavtalens varighet og oppsigelse skal avtales iht. Hovedavtalen/Parallellavtalen kapittel V.

C. Årlige lokale lønnsforhandlinger

Planleggingsmøte

Før de lokale forhandlingene skal det avholdes et planleggingsmøte hvor en blir enige om tidsplan og praktiske forhold.

Forhandlingsunderlag og lønnsmasse

Forhandlingene skal ta utgangspunkt i Farmaceutenes medlemmers lønnsmasse i virksomheten pr 31. mars, og omfatter de samme medlemmene.

De tillitsvalgte skal så raskt som mulig etter denne datoen sende liste over sine medlemmer til kjedeleidelsen. Listen skal inneholde fødselsnummer (11 siffer). Arbeidsgiver returnerer liste med opplysninger om de arbeidstakere som er medlem og ansatt i kjeden. Listen skal inneholde ansattnummer, fødselsdato, arbeidssted, stilling, ansettelsesdato i virksomheten og lønns-elementer pr. 31. mars. For apotekets leder unntas informasjon om lønns-elementer. Listene skal behandles i henhold til personopplysningsloven.

Tilsvarende prosess kan gjennomføres i ikke-kjedeeide apotek.

Se for øvrig Hovedavtalens/Parallellavtalens § 10-3 om tillitsvalgtes innsynsrett i bedriftens regnskaper.

Forhandlingskriterier og innhold i forhandlingene

Det skal føres reelle forhandlinger på bakgrunn av virksomhetens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne.

Krav og tilbud skal så vidt mulig være skriftlige. De lokale parter skal forhandle om rammen for lønnsoppgjøret, samt:

- Størrelsen på eventuelle generelle tillegg
- Etablering av eventuelle minstelønns-satser og reguleringen av disse
- Avsetning til eventuelle kollektive tillegg, og kriteriene for disse
- Avsetning til eventuelle individuelle tillegg, og prosedyrer og kriterier for fordeling disse

Med mindre lokale parter blir enige om noe annet skal tillegg avtalt i de lokale forhandlingene inngå i grunnlønn.

Effektivering av forhandlingsresultatet

Lønnsoppgjøret skal senest være effektuert pr 1. september, og omfatte de arbeidstakere som var ansatt pr 1. april og som var ansatt på vedtakelsestidspunktet.

Det foretas ikke omregning og etterbetaling av variable tillegg for arbeid utført før vedtakelsen.

Eventuell pott til individuell fordeling beregnes av lønnsmassen per 31. mars, og kan ikke fordeles på arbeidstakere som har sluttet i virksomheten før lønnsoppgjøret effektueres.

Etter effektivering skal arbeidsgiver oversende de tillitsvalgte en oppdatert lønns-oversikt, med de samme innholdselementer som forhandlingsunderlaget.

D. Omstilling og nedbemanning

Informasjon

Dersom arbeidsgiver har behov for å omstille/nedbemanne ved ett eller flere apotek, skal plasstillitsvalgte for de berørte apotek, samt den eventuelle kjedens hovedtillitsvalgte, så tidlig som mulig informeres om bakgrunnen.

Drøfting av utvelgeskrets og -kriterier

I forbindelse med nedbemanningsprosesser skal kjedeledelsen og de hovedtillitsvalgte drøfte utvelgeskrets og -kriterier. Partene bør bl.a. drøfte hvordan ansiennitet skal beregnes i den enkelte prosess. Videre drøftinger skjer normalt lokalt, mellom apotekets leder og tillitsvalgte på det eller de involverte apotek. Hovedtillitsvalgte kan bistå.

I ikke-kjedeide apotek skal utvelgeskriterier drøftes mellom apotekets leder og tillitsvalgte.

Utvelgeskriteriene for nedbemanningen bør vektlegge arbeidsgivers behov, arbeidstakernes kompetanse, sosiale forhold og ansiennitet. Utvelgeskriteriene og vektningen av disse skal drøftes mellom partene som nevnt ovenfor, før de fastsettes. Fra drøftingen skal det settes opp protokoll.

Det vises for øvrig til Hovedavtalen/Parallellavtalen §§ 10-1 – 10-3.

Tvister

Dersom de tillitsvalgte er av den oppfatning at arbeidsgivers forslag til utvelgeskriterier ikke er saklig begrunnet, kan de tillitsvalgte innen fem dager etter at drøftingene med de tillitsvalgte er avsluttet kreve at spørsmålet bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. I slike tilfeller utsettes de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene. Slike forhandlinger skal holdes innen 2 uker etter at det er fremsatt krav om dette.

E. Oppstart og avslutning av arbeidsforhold

Arbeidsavtale

Alle arbeidstakere har krav på en skriftlig arbeidsavtale, jf. aml. §§ 14-5, 14-6 og 14-8.

Ved ansettelse skal en skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig og senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte.

Endringer i ansettelsesforholdet skal inntas skriftlig i arbeidsavtalen senest en måned etter at de trådte i kraft.

Opphør av midlertidige arbeidsavtaler

Arbeidsavtaler som er inngått for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art, opphører ved tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeid er avsluttet, med mindre annet er skriftlig avtalt.

Attest

Ved opphør av arbeidsforhold har arbeidstaker krav på skriftlig attest, jfr. aml § 15-15, snarest mulig og senest innen en måned etter fratreden.

Bilag 2 – Avtalefestet ferie

1. Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurransevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjonen mv. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

Den utvidede ferien, fem virkedager jf. ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning.

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

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. 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 iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

2. Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10. Den alminnelige proSENTSATS for feriepenger er 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferieloven § 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.

3. 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.

4. 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.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. Ferieloven § 7 nr. 2, slik at én ukes sammenhengende ferie oppnås. VIRKE og NFF oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

7. Den femte ferieuken praktiseres som bestemmelsen i ferieloven § 5 nr. 4.

Bilag 3 – Avtalefestet pensjon – AFP

(Godkjent av foreningene 27. mai 1999).

Avtalefestet pensjonsordning (AFP) omfatter arbeidstakere i stillinger som går inn under lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet mv. og har minst 10 års medlemskap i offentlige tjenstepensjonsordninger 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.

Arbeidstakere ved sykehusapotek som har medlemskap i Pensjonsordning for apotekvirksomhet, og som oppfyller kravene ovenfor, er omfattet av AFP. AFP kommer bare til utbetaling når det ikke ytes AFP i medhold av tariffavtale under annet avtaleområde.

Arbeidstakere ved Norges Apotekerforening, Norges Farmaceutiske Forening og Farmasiforbundet som har medlemskap i Pensjonsordningen for apotekvirksomhet, og som oppfyller kravene i første avsnitt, er omfattet av AFP.

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 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 pensjonsordning for apotekvirksomhet mv. 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 reglene i lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet mv.

Merknad: Anvendelsen av begrensingsregelen er den samme som etter Hovedtariffavtalen i staten.

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 mv. 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 reglene i lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet mv.

Avkortningsregler

50 % reduksjon

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 pensjonsgivende inntekt. AFP-tillegget skal deretter reduseres forholdsmessig.

Fra 1. mai 2001

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.

Delpensjon

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

Særaldersgrenser

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

Regulering

AFP reguleres på samme måte som tilsvarende pensjoner. Kronebeløpet reguleres ikke som løpende pensjoner.

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.

Pensjonsgivende tjenestetid

Etter § 4 i lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet m.v. regnes følgende permisjoner uten lønn som pensjonsgivende 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 1 til 6. Permisjon utover hva som er tariffestet avgjøres av arbeidsgiver etter søknad i det enkelte tilfelle.

Tillegg til hovedavtalens bestemmelser

Tvisters behandling

Behandling av tvister vedrørende overenskomsten og særavtaler inngått i medhold av overenskomsten følger hovedavtalens regler med følgende presiseringer: Forhandlingene etter Hovedavtalen § 3-3 punkt 1 skal føres mellom kjedeledelsen og de hovedtillitsvalgte, alternativt mellom plasstillitsvalgte og apoteker på ikke-kjedeeide apotek.

Samarbeidsavtale

Det bør inngås en samarbeidsavtale, jf. Hovedavtalen, med minimum følgende bestemmelser:

- a) Det er satt av tid for den hovedtillitsvalgte til bruk på tillitsvalgtarbeid. Ved særlige driftsmessige behov kan en bli enige om at tidsbruken kompenseres på annen måte. Det forutsettes særskilt enighet mellom de lokale parter på dette punkt.
- b) Leder for hovedtillitsvalgte får i tillegg til bokstav a) ytterligere tid for utøvelse av vervet.
- c) Hovedtillitsvalgte får dekket lønn fra arbeidsgiver ved deltakelse i følgende møter i forbindelse med utøvelse av vervet:
 - møter med ledelsen
 - forberedende møter til møter med ledelsen
 - særlig viktige saker vedrørende lønns- og arbeidsvilkår som krever omgående behandling
 - fellesmøter ved planer om fusjoner, fisjoner og større omorganiseringer
 - lokale forhandlinger med ledelsen
 - møter i konserngruppen og Farmaceutenes seksjon for apotekansatte
 - kurs i regi av Farmaceutene
 - etter særskilt avtale med arbeidsgiver

Leder for de hovedtillitsvalgte får i tillegg dekket lønn fra arbeidsgiver ved deltakelse i sentralstyremøter og representantskapsmøter i Farmaceutene.

Dekning av lønn forutsetter at det ikke allerede er avtalt kompensasjon for slik tid, jf. dette punkts bokstav a) eller b).

Dekning av lønn forutsetter at arbeidsgiver er orientert om møtene så tidlig som mulig. De lokale parter skal utarbeide retningslinjer i den enkelte kjede/på det enkelte apotek om hvordan varsling skal skje.

Bedriften plikter å stille til rådighet eller kompensere for telefon, egen e-postadresse og eventuelt annet nødvendig kontorutstyr. Det skal arbeides for at den hovedtillitsvalgte kan utøve sitt verv skjermert fra øvrige arbeidstakere i virksomheten.

Oslo, 9. september 2020

For Virke

For Norges Farmaceutiske Forening