

**Overenskomst  
mellom  
Norges Farmaceutiske Forening  
og  
Helse Bergen HF**

**Fra 01.04.22 til 31.03.24**

**Bergen, dd.mm.åååå**

.....

.....  
**Ashwini Sethupathy**  
.....

## **Innhold**

I	OMFANG OG GYLDIGHET .....	2
1.	OMFANG .....	2
2.	OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET .....	3
II	SOSIALE BESTEMMELSER .....	3
III	ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV. ....	3
1.	GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER .....	3
2	GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID .....	4
3	GODTGJØRING FOR OVERTID .....	5
4	VAKTORDNINGER .....	6
5	KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID .....	7
IV	LØNN .....	8
1	GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER .....	8
V	DIVERSE BESTEMMELSER .....	10
1.	ANSETTELSE .....	10
2.	OPPSIGELSESFRISTER .....	10
3.	RASJONALISERING/NEDBEMANNING .....	11
4.	STEDFORTREDERTJENESTE OG KONSTITUERING .....	11
5.	SPECIALITETSKOMITEER .....	11
6.	BISTILLINGER .....	11

## **I OMFANG OG GYLDIGHET**

### **1. OMFANG**

Overenskomsten omfatter medlemmer i Norges Farmaceutiske Forening som er tilsatt i Helse Bergen HF.

Overenskomstens del III og IV omfatter ikke ledere på nivå 2 (nivå 2.0, 2.1, 2.2) og ledere som rapporterer til disse, eller ansatte som har som oppgave å være arbeidsgiverens representant i forhandlinger med arbeidstakerorganisasjonene.

Deltidsansatte arbeidstakere omfattes av bestemmelsene dersom ikke annet fremgår av den enkelte bestemmelse.

## **2. OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDEN OG VARIGHET**

Overenskomsten gjelder fra 01.04.22 til og med 31.03.24, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedpartene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

## **II SOSIALE BESTEMMELSER**

Det er inngått felles sosiale bestemmelser for alle ansatte i Helseforetakene mellom Spekter Helse og den enkelte hovedsammenslutning.

## **III ARBEIDSTID, ULEMPETILLEGG MV.**

### **1. GENERELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER**

#### **1.1 Definisjon**

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver. Aktivt arbeid regnes i sin helhet med i arbeidstiden, mens hjemmevakt medregnes forholdsmessig, jf. Kap. III pkt. 4.2.

#### **1.2 Fleksibilitet**

##### **1.2.1 Fleksible arbeidstidsordninger**

Partene er enige om at det i Helse Bergen skal gis mulighet til å etablere arbeidstidsordninger som gir større fleksibilitet, og som samtidig tar hensyn til arbeidstakernes ulike behov i de enkelte livsfasene.

Det kan inngås avtale om fleksibel arbeidstid, herunder tidskonto, timebank og årsplanlegging samt avtale om ulike beredskaps- og vaktordninger.

#### **1.3 37,5 timer pr. uke**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, jf. Arbeidsmiljøloven.

#### **1.4 35,5 timer**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr. uke i følgende tilfelle:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 og/eller minst hver 3. søndag.
2. Ved døgnkontinuerlig skiftarbeid

### **1.5 Ordinær arbeidstid for tredelt turnusarbeid**

For tredelt turnusarbeid som ikke faller inn under 1.6 og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den ordinære arbeidstiden etter 1.3 ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf. Arbeidsmiljøloven, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til gjennomsnittlig 33,6 timer pr uke. Den ordinære arbeidstid må uansett ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke.

Presiseringer vedrørende pkt 1.5:

#### **Deltid**

Arbeidstakere som jobber deltid kommer inn under bestemmelsen når vilkårene er oppfylt. I henhold til den praksis som gjelder i staten, gis arbeidstidsreduksjonen slik at den gis uten forholdsmessig avkortning etter stillingsprosent. Det innebærer eksempelvis at 15 min på en nattetime regner som 15 min uavhengig av hvilken stillingsprosent vedkommende har. Bestemmelsens nedre begrensning i ukentlig arbeidstid på 33,6 timer gjelder forholdsmessig for deltidsansatte.

#### **Forholdet til overtid og ekstravakter**

Tidsberegningen i punkt 1.5 gjelder kun for alminnelig arbeidstid (som er anført for arbeidsplanen), og ikke for ekstravakter eller overtidarbeid.

### **1.6 33,6 timer pr. uke**

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer ved helkontinuerlig skiftarbeid eller i sammenlignbare turnusordninger.

## **2 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID**

Godtgjøring etter Kap. III pkt. 2. betales ikke under overtidarbeid.

### **2.1 Lørdags- og søndagstillegg**

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et tillegg på kr 40,- pr. arbeidet time.

### **2.2 Helge- og høytidstillegg**

For ordinært arbeid mellom kl 00.00 og kl 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl 12.00 og kl 24.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn per arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene i helseforetakene, kan det i stedet for godtgjøring etter dette punkt helt eller delvis gis 1 1/3 times fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under dette punkt og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl 12.00 jul-, nyttårs- og pinseaften og onsdag før skjærtorsdag. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Betalingsbestemmelse: Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i hht. Kap. III pkt. 3.3.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

### **2.3 Kvelds- og nattillegg**

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr 21,- pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg per time for ordinært arbeid mellom kl 17.00 og kl 07.00.

Tillegget utbetales med kr 70,- pr arbeidet time.

## **3 GODTGJØRING FOR OVERTID**

### **3.1 Definisjon**

Pålagt arbeid ut over den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid.

### **3.2 Avgrensning**

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke.

### **3.3 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid**

#### **3.3.1 Tillegg på 133 1/3 %**

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

#### **3.3.2 Tillegg på 100 %**

- For overtidsarbeid utført mellom kl 21.00 og kl 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse
- For overtidsarbeid på lørdager og søndager
- For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager

#### **3.3.3 Tillegg på 50 %**

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

### **3.4 Overtid etter tilkalling**

Overtid som ikke finner sted umiddelbart før eller etter den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

### **3.5 Divisor for overtid**

Overtidstillegget utregnes etter 1850 timer pr. år.

## **4 VAKTORDNINGER**

### **4.1 Generelt**

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med de tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes, jf Arbeidsmiljøloven. Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. Arbeidsmiljøloven. Arbeidstakerne plikter å delta i den vaktordning som er etablert.

### **4.2 Hjemmevakt**

Vakttjeneste som innebærer at arbeidstakerne må oppholde seg i hjemmet for i påkommende tilfelle å utføre aktivt arbeid, regnes som hjemmevakt etter Arbeidsmiljøloven og skal som hovedregel telle med i arbeidstiden i forhold til faktoren i § 10-4 (3). Ved vakttjeneste som innebærer mindre bundethet enn ved opphold i hjemmet, kan det lokalt forhandles om annen faktor. Det kan inngås særavtale om at hele eller deler av hjemmevakten ikke skal telle med i arbeidstiden.

#### **4.2.1 Godtgjøringer**

Tillegg for kvelds- og natttjeneste, lørdags-, søndags- og helgedagstjeneste betales for det beregnede antall timer av hjemmevakten og endres ikke om det inntreffer utrykninger som medfører aktivt arbeid.

Ved utrykning betales overtidsgodtgjørelse etter overenskomstens Kap. III pkt. 3.

Partene lokalt avtaler for øvrig hvilken kompensasjon som skal gis for vaktordninger, enten i form av at den beregnede tid kan tas ut som pengegodtgjørelse eller regnes med i den alminnelige arbeidstid. Hvis forholdene ligger til rette for det, kan det avtales en kombinasjon av de to kompensasjonsformer på den måten at den beregnede tid delvis ompenseres i penger og delvis regnes med i den alminnelige arbeidstid.

## **5 KOMPENSASJON FOR REISETID I TILKNYTNING TIL ORDINÆRT ARBEID**

For arbeidstid på reiser gjelder følgende:

### **5.1**

- a) Reisetid i ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
- b) Reisetid utover 1 time utenom ordinær arbeidstid på hverdager regnes som 1/2 tid.

### **5.2**

- a) Reisetid på frilørdager, søndager, påskeaften, helge- og høytidsdager, samt etter kl.13.00 på pinse-, jul-, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag regnes lik 1/2 tid.
- b) Arbeidstaker som pålegges reiser på dager som nevnt under Kap. III pkt. 5.1.b og 5.2.a, gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag, dersom arbeidstakeren ønsker det og tjenesten tillater det. Dersom slik fritid ikke kan gis, utbetales timelønn + 50 % for den beregnede reisetid. Kvelds-/natttillegg og lørdags- /søndagstillegg utbetales ikke.

### **5.3**

Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.

### **5.4**

Arbeidet tid utover ordinær arbeidstid regnes som overtid. Dette gjelder også nødvendig for- og etterarbeid som må tas under reisefraværet og som har tilknytning til reiseoppdraget.

### **5.5**

Reisetid er den tid som medgår på reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.

### **5.6**

Bestemmelsene ovenfor gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling eller som har særskilt kompensasjon for reisetid. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder.

# IV LØNN

## 1 GENERELLE LØNNBESTEMMELSER

### 1.1 Definisjon av lønn

Med **fast lønn** menes den lønn som er avtalt i arbeidsforholdet.

Med **total lønn** menes fast lønn medregnet alle tillegg, variable eller faste.

Med **timelønn** forstås fast lønn uten alle lønsmessige tillegg med følgende divisor, dersom ikke annet er avtalt:

→ 37,5 timers uke: 1950

→ 35,5 timers uke: 1846

→ 33,6 timers uke: 1747

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Godtgjøringer beregnes i forhold til timelønn.

Av pensjonsberettiget lønn trekkes det pensjonsinnskudd som til enhver tid er gjeldende for Helse Bergen, p.t. 2 %.

De regler og den praksis som gjaldt pr 30.04.02 for å omgjøre tillegg/godtgjøringer til pensjonsgivende inntekt videreføres.

### 1.2 Prinsipper for lønnsfastsettelse

#### 1.2.1 Lønnsfastsettelse ved ansettelse

Lønn fastsettes individuelt på grunnlag av krav i stillingen. Ansatte lønnes individuelt basert på vedkommendens arbeids- og ansvarsområde, anvendbare kompetanse, markedsverdi, erfaring og andre relevante kriterier.

Individuell vurdering av arbeidstaker danner grunnlaget for lønnsfastsettelse ved nyansettelse og lønnsreguleringer.

Vitenskapelig kompetanse og vitenskapelig arbeid kan være element i lønnsfastsettelsen.

#### 1.2.2 B-delsforhandlinger

I B-delsforhandlingene skal det avsettes midler til individuelle tillegg, eller utarbeides kollektive tillegg for grupper av ansatte.

I lønnsforhandlingene skal partene fastlegge omfanget av lønnstilleggene. Det kan være aktuelt med:

- generelle tillegg
- en økonomisk ramme for individuelle tillegg og/eller gruppevise tillegg
- kriterier for gruppevise/individuelle tillegg det påfølgende år/periode.



- etablering av garantilønn

Ansatte lønnes individuelt basert på vedkommendes arbeids- og ansvarsområde, kompetanse, erfaring og innsats. Andre relevante kriterier kan også avtales.

Lønnsfastsettelsen må ta hensyn til viktigheten av både spisskompetanse og tverrfaglig samarbeid.

De ansatte skal orienteres om lønnsreguleringen.

### 1.2.3 Lønnsregulering

#### Lønnsregulering

Lønn kan reguleres til andre tidspunkter enn etter lokale forhandlinger, f.eks. ved behov for å rekruttere, beholde kompetanse, oppretting av skjevheter, skifte av stilling eller varig endring av stillingens arbeids- og ansvarsområde.

## 1.3 Kompetanseutvikling og doktorgradstillegg

For farmasøyter med mastergrad i farmasi eller cand.pharm skal arbeidsgiver gi muligheter for relevant kompetanseutvikling i stillingen. Kompetanseutvikling avtales lokalt, og må sees i forhold til andre arbeidsoppgaver, personalressurser og arbeidsbelastning.

### 1.3.1 Doktorgradstillegg

Relevant og anvendbar doktorgrad kr 55 000

Tillegget flyter på topp av den til enhver tid gjeldende lønn. Kompetansen må være dokumentert, direkte relevant og anvendes i stillingen, og ikke være kompensert for tidligere.

Ved ansettelse i ny stilling/funksjon skal det gjøres en ny vurdering av om betingelsene for å gi tillegget er oppfylt.

## 1.4 Samtaler med leder

### Lønnssamtale

Arbeidsgiver skal årlig ta initiativ til en dialog/lønnssamtale med den enkelte arbeidstaker. Dette kan gjerne skje i forbindelse med medarbeidersamtalen, dersom begge parter ønsker det. I samtalen vektlegges de kriterier som er avtalt i overenskomst og protokoller. Dersom den ansatte gjennom to år oppnår lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenliknbare stillinger i virksomheten kan dette tas opp i lønnssamtalen. Det skal føres referat fra samtalen dersom ansatte ber om det.

### Kompetanseutvikling

Ansatte kan be om samtale med leder dersom vedkommende opplever at det ikke tilrettelegges for nødvendig kompetanseutvikling i stillingen.

### **1.5 Utbetaling av feriepenger**

Partene er enige om at feriepengene kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskotteres eller overføres.

## **V DIVERSE BESTEMMELSER**

### **1. ANSETTELSE**

#### **1.1 Hovedregel**

Det kan ved ansettelse avtales en prøvetid på inntil 6 måneder.

#### **1.2 Deltid**

Det skal som hovedregel ansettes i 100 % stilling om ikke særlige grunner tilsier noe annet, f.eks. omfang av arbeidet.

Ved ledighet i stilling skal arbeidsgiver vurdere om deltidsansatte skal gis utvidet stillingstørrelse.

#### **1.3 Utlysning**

Stillinger skal som hovedregel lyses ut.

### **2. OPPSIGELSESFRISTER**

#### **2.1 Hovedregel**

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se Arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

#### **2.2 1 måned**

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder.

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til Arbeidsmiljøloven § 14-9, med lengre varighet enn 2 måneder, før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

#### **2.3 14 dager**

For arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet.

### **3. RASJONALISERING/NEDBEMANNING**

Behandles etter retningslinjer i Helse Bergen sitt omstillingsdokument, og videre i foretakets personalpolitiske dokumenter.

### **4. STEDFORTREDERTJENESTE OG KONSTITUERING**

#### **4.1 Stedfortredertjeneste**

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode utover en uke sammenhengende, utbetales den høyere stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, skal det avtales en passende godtgjøring. Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse dersom dette er en del av ens normale plikter, f. eks. ved ordinær ferieavvikling.

#### **4.2 Konstituering**

Med konstituering menes midlertidig ansettelse i annen, vanligvis overordnet stilling.

Ved konstituering i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen. Når det er åpenbart at en stilling vil bli stående ledig utover en måned på grunn av sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

### **5. SPESIALITETSKOMITEER**

Arbeidstakere som er medlem av spesialitetskomite, doktorgradskomite og lignende, skal gis permisjon med lønn i den utstrekning det er nødvendig for å utføre vervet.

### **6. BISTILLINGER**

Helseforetaket er positiv til at arbeidstakere kan ha bistillinger ved UiB/høgskoler, i henhold til foretakets til enhver tid gjeldende retningslinjer.