

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

Fra 01.04.16 til 31.03.18

Bergen, 26.05.2016

.....

Ketil H. Kvernød

.....

Hilde Erdal

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	9
1.	ANSETTELSE	9
2.	OPPSIGELSESFRISTER	10
3.	RASJONALISERING/NEDBEMANNING	10
4.	STEDFORTREDERTJENESTE OG KONSTITUERING	10
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 01.04.16 til og med 31.03.18, 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 døgkontinuerlig 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 overtidsarbeid.

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 overtidsarbeid.

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 nattjeneste, 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 lønnsmessige 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

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.
- justering av garantilønn

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

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

Vitenskapelig kompetanse og vitenskapelig arbeid kan være element i lønnsfastsettelsen.

1.3 Garantilønn og kompetanseutvikling

Farmasøyter med mastergrad i farmasi eller cand.pharm. som har vært ansatt i RELIS Vest og Nasjonalt kompetansesenter for Porfyrisykdommer (NAPOS) i minimum to år sikres en årslønn på kr. 535 000 i 100 % stilling. Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn. Garantilønnen gjelder også for cand.pharm. eller master i farmasi som står oppført som kvalifisert person i tilvirkertillatelsen til Helse Bergen.

For farmasøyter ved RELIS Vest, PET-senteret og NAPOS med mastergrad i farmasi eller cand.pharm skal arbeidsgiver gi muligheter for faglig fordypning slik at det legges til rette for relevant kompetanseutvikling i stillingen. Tid til faglig fordypning kan avtales lokalt, og må sees i forhold til andre arbeidsoppgaver, personalressurser og arbeidsbelastning.

1.3.1 Doktorgradstillegg

Relevant og anvendbar doktorgrad kr 42 500

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 (medarbeidersamtaler)

Arbeidsgiver skal årlig ta initiativ til en dialog/lønnssamtale med den enkelte arbeidstaker. Dette kan gjerne skje i forbindelse med medarbeidersamtalen. 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.

Ansatte kan også 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 feriepenger 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.

For stedfortredertjeneste kan det innvilges en passende godtgjørelse, under hensyn til arbeids- og ansvarsområde og periodens lengde. 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.

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/høyskoler, i henhold til foretakets til enhver tid gjeldende retningslinjer.