

OVERENSKOMST

1. april 2016 – 31. mars 2018

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

på den ene side

og

Norges Farmaceutiske Forening (NFF)

på den annen side

§ 1	PARTSFORHOLD OG OMFANG	4
§ 2	OM SÆRAVTALER SOM FRAVIKER OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER	4
§ 3	ANSETTELSE OG OPPSIGELSE	4
3.1	ANSETTELSE	4
3.2	OPPSIGELSE	5
3.3	OPPSIGELSE PGA. INNSKREKNINGER	5
3.4	AVSKJED	5
3.5	ATTEST	5
§ 4	ARBEIDSTID	5
4.1	ARBEIDSTIDENS LENGDE	5
4.2	ARBEIDSTIDENS INNDELING OG PLASSERING	5
4.3	ARBEIDSFORDELING – FORPLIKTELSER	6
4.4	SPISEPAUSER OG FRIDAGER	6
4.5	ULEMPETILLEGG	6
4.6	SPESIELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	7
§ 5	MERARBEID/OVERTID	7
5.1	DERSOM APOTEKETS DRIFT GJØR DET NØDVENDIG, KAN FARMASØYTEN PÅLEGGES MERARBEID/OVERTID.	7
5.2	MERARBEID	8
5.3	OVERTID	8
§ 6	LØNN	8
6.1	DEFINISJONER	8
6.2	LØNNS- OG KLASSEANSETTELSER MV.	9
6.3	LOKALE FORHANDLINGER	11
§ 7	BESTYRERTILLEGG	11
§ 8	FUNKSJONSTILLEGG	12
8.1	1. PROVISOR-/1. FARMASØYTTILLEGG	12
8.2	ENEFARMASØYTTILLEGG	12
8.3	TILLEGG FOR INFORMASJONS-/OPPLÆRINGSFARMASØYT	12
8.4	STEDFORTREDER GODTGJØRELSE	12
8.5	TILLEGG FOR VAKTLEDER	12
8.6	BEGRENSNINGER	12
§ 9	KOMPETANSETILLEGG	12
§ 10	ETTERLØNN VED DØDSFALL	13
§ 11	SYKEFRAVÆR OG PERMISJONER	13
11.1	LØNN UNDER SYKDOM	13
11.2	LEGETJENESTE	13
11.3	SYKDOM I HJEMMET	13
11.4	PERMISJON MED LØNN VED FØDSEL OG ADOPSJON	13
§ 12	KORTE VELFERDSPERMISJONER	14
12.1	TILVENNING AV BARN I BARNEHAGE/HOS DAGMAMMA	14
12.2	DØDSFALL I NÆR FAMILIE	14
12.3	FLYTTING	14

12.4	BARNES SKOLESTART OG KONFERANSETIME	14
12.5	ANDRE KORTE VELFERDSPERMISJONER	14
§ 13	MILITÆRTJENESTE MV.	14
§ 14	KOMPETANSEUTVIKLING	15
§ 15	FERIE	15
15.1	FERIE OG FRITID	15
§ 16	PERSONALFORSIKRINGER	16
§ 17	ARBEIDSTØY	16
§ 18	MEDLEMSKAP – PENSJONSORDNINGEN FOR APOTEKVIRKSOMHET	16
§ 19	AVTALEFESTET PENSJON (AFP)	16
19.1	AFP 62 ÅR - 67 ÅR	17
19.2	AFP 65 ÅR - 70 ÅR	17
19.3	AVKORTNINGSREGLER	17
19.4	DELPENSJON	17
19.5	SÆRALDERSGRENSER	17
19.6	REGULERING	17
19.7	ANDRE FORHOLD	18
§ 20	AVTALEPERIODE OG FORHANDLINGSBESTEMMELSER	18
20.1	OVERENSKOMSTENS VARIGHET	18
20.2	REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR	18
20.3	PLOSSOPPSIGELSE	18
PROTOKOLLTILFØRSLER		18
1)	KOMMENTARER TIL § 4.4.2 FØRSTE AVSNITT:	18
2)	TIL § 4.3:	19
3)	TIL § 15.1.2:	19
4)	AVLØNNING AV FARMASØYTSTUDENTER I APOTEK	19
TILLEGG TIL HOVEDAVTALENS BESTEMMELSER		20
1.	TVISTERS BEHANDLING	20
2.	SAMARBEIDSAVTALE	20
BILAG 1	VAKTTJENESTE	21
I	GENERELT	21
II	FASTE VAKTAPOTEK	21
III	ALTERNERENDE VAKTTJENESTE	22
BILAG 2	FELLESRUNDSKRIV NAF/NFF	23
	OVERENSKOMSTEN (TIDLIGERE LØNNS- OG ARBEIDSAVTALEN NAF – NFF)	23
BILAG 3	AVTALEFESTET FERIE	25
BILAG 4	ETTER- OG VIDEREUTDANNING	26
BILAG 5	APOTEKENES OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND	27
PROTOKOLL AV 20. MAI 2016		28

- Del I **Hovedavtale (egen trykksak)**
- Del II **Overenskomst mellom VIRKE og NFF**

§ 1 PARTSFORHOLD OG OMFANG

Denne avtale gjelder mellom VIRKE og dens medlemmer og Norges Farmaceutiske Forening (NFF) og dens medlemmer.

Overenskomstens bestemmelser om lønn/tillegg og arbeidstid gjelder ikke apotekere/ driftskonsesjonærer, arbeidstakere med driftsansvaret ved apotekers fravær i henhold til apotekloven § 3-7 og arbeidstakere som midlertidig får overført driftsansvaret i henhold til apotekloven § 3-8.

Hva gjelder arbeidsgiverbegrepet vises det til arbeidsmiljøloven § 1-8 (2).

§ 2 OM SÆRAVTALER SOM FRAVIKER OVERENSKOMSTENS BESTEMMELSER

I kjedeapotek kan de hovedtillitsvalgte og kjedeledelsen inngå lokale særavtaler som fraviker overenskomstens bestemmelser med unntak av bestemmelsene om medlemskap i pensjonsordningen for apotekvirksomhet og bestemmelsene om avtalefestet pensjon. Tilsvarende kan avtales mellom apoteker og tillitsvalgt på ikke-kjedeeide apotek. iht. hovedavtalen skal de tillitsvalgte gis nødvendig tid til forberedelser.

De lokale parter kan be om bistand fra sine respektive organisasjoner, og kan ta med seg en representant fra sin organisasjon som observatør. Den part som ønsker bistand skal informere den annen part om dette snarest mulig, slik at den annen part også gis anledning til å ta med seg en observatør.

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

Inngåtte særavtaler skal sendes VIRKE og NFF. 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 kap. IV.

§ 3 ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

3.1 ANSETTELSE

3.1.1 Ved ansettelse skal det opprettes skriftlig ansettelsesavtale snarest mulig, jf. arbeidsmiljøloven §§ 14-5 og 14-6. Endringer i ansettelsesforholdet skal skriftliggjøres senest en måned etter at de trådte i kraft, jf. arbeidsmiljøloven § 14-8.

Dersom det avtales prøvetid, skal dette fremgå av ansettelsesavtalen, jf. arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) f) og § 15-3 (7).

3.1.2 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.

Når det gjelder vilkår for slike ansettelser, vises det til arbeidsmiljøloven § 14-9.

Hvor engasjementets varighet ikke på forhånd er avtalt (vikariat eller midlertidig ansettelse) er ansettelse som varer utover 3 måneder å betrakte som fast.

3.1.3 Når det gjelder fortrinnsrett til ny ansettelse, henvises til arbeidsmiljøloven § 14-2.

3.2 OPPSIGELSE

Den gjensidige oppsigelsesfrist er 3 måneder, regnet fra første månedsskifte.

Dersom ikke annen oppsigelsesfrist er skriftlig avtalt, gjelder for øvrig vanlige oppsigelsesfrister også ved vikariater og midlertidige ansettelser. Når det gjelder vikariat henvises det til arbeidsmiljøloven § 14-9.

3.3 OPPSIGELSE PGA. INNSKREKNINGER

3.3.1 Ved oppsigelse på grunn av innskrenkning kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.

3.3.2 Hvis apoteket i forbindelse med innskrenkninger i arbeidsstyrken finner grunn til å fravike ansiennitetsprinsippet og de tillitsvalgte er av den oppfatning at dette ikke er saklig begrunnet, kan spørsmål bringes inn til forhandlinger mellom organisasjonene. Hvis de tillitsvalgte innen 5 dager etter konferansen gir bedriften beskjed om at de ønsker slike forhandlinger, utestår de omtvistede oppsigelser inntil det har vært forhandlet mellom organisasjonene. Slike forhandlinger skal i tilfelle avholdes innen 2 uker etter at det er fremsatt krav om dette.

3.4 AVSKJED

Farmasøyt som gjør seg skyldig i misbruk av legemidler, gifter, helsefarlige stoffer eller berusende midler, kan avskjediges uten forutgående oppsigelse.

Det foreligger en egen AKAN-avtale mellom NAF og NFF med virkning fra 1. mai 2000.

3.5 ATTEST

Arbeidstaker som fratrer etter lovlig oppsigelse skal ha skriftlig attest av arbeidsgiver. Denne bør foreligge ved fratreden, dog senest én måned etter fratreden. For øvrig vises det til arbeidsmiljøloven § 15-15.

Farmasøyt som blir avskjediget har også rett til attest, men arbeidsgiver kan uten nærmere angivelse av grunnen anføre på attesten at arbeidstaker er avskjediget. Hvis arbeidstakeren ønsker det, skal arbeidsgiveren i så fall først konferere med de(n) tillitsvalgte.

§ 4 ARBEIDSTID

4.1 ARBEIDSTIDENS LENGDE

Den ukentlige arbeidstid for farmasøyter angis i brutto timer der spisepause er inkludert i arbeidstiden.

Alminnelig arbeidstid skal ikke overstige 9,5 timer i døgnet og 39 timer i uken. Ved skriftlig avtale kan den alminnelige arbeidstid ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 1 år blir gjennomsnittlig 39 timer pr. uke og for øvrig innen de rammer som følger av lovverket.

4.2 ARBEIDSTIDENS INNDELING OG PLASSERING

Den alminnelige arbeidstid kan plasseres mellom kl. 0800 og kl. 2100 på ukens fem første dager, og mellom kl. 0800 og kl. 1800 på lørdager. Arbeidstiden kan avvikes før høytider og ved spesielle arrangementer.

Arbeidstiden ordnes slik for den enkelte farmasøyt at arbeidstiden etter kl 1700 på ukens fem første dager begrenses til høyst 2 ganger pr. uke, med mindre arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om noe annet.

Protokolltilførsel:

Partene er innforstått med betydningen av økt tilgjengelighet og vil henstille til sine medlemmer å bruke bestemmelsene i § 4.2 annet ledd på en fleksibel måte.

4.3 ARBEIDSFORDELING – FORPLIKTELSER

Arbeidsgiver eller dennes stedfortreder leder og fordeler arbeidet ved apoteket.

Endringer i avtalt arbeidstidsordning kan bare skje etter at personalet ved den tillitsvalgte har fått anledning til å uttale seg og etter at bestående arbeidstidsordning er sagt opp skriftlig med 4 ukers varsel. Ny arbeidstidsordning kan ikke iverksettes før utløpet av varslingsfristen på 4 uker med mindre partene er enige om noe annet.

Ved alle apotek skal arbeidsgiver ha bestemt og gjort kjent for personalet hvilken av de ansatte farmasøyter som er stedfortreder når apotekeren er borte fra apoteket. Ved endringer i farmasøytansettelsene bestemmer arbeidsgiver på nytt hvem som skal være stedfortreder.

Farmasøytene er forpliktet til å ivareta apotekets interesser og utføre de arbeider som er nødvendige for apotekets forsvarlige drift.

Farmasøytene skal medvirke ved fastsettelse av arbeidsreglement og skal bistå med opplæring av studenter og teknikere.

Farmasøytene plikter å iakttå diskresjon i apotekets anliggender.

Merknad

Jf. protokolltilførsel nr. 2.

4.4 SPISEPAUSER OG FRIDAGER

4.4.1 I den alminnelige daglige arbeidstid medregnes en spisepause på 15 minutter ved 4 til 5 timers sammenhengende arbeidstid. Når den sammenhengende arbeidstid utgjør 5 timer eller mer, er spisepausen på ½ time. Spisepausen er til arbeidstakerens fri disposisjon.

4.4.2 Arbeidstiden skal ordnes slik at farmasøyten får minst en fridag hver 14. dag. Fridagen skal fortrinnsvis gis på dager før eller etter søn- og helligdager.

Om farmasøyten er fraværende på sin fridag på grunn av f.eks. sykdom, ferie, militærtjeneste eller fordi fridagen faller på en hellig- eller høytidsdag, har farmasøyten ikke krav på ny fridag. Om farmasøyten ikke har opparbeidet tid til fridag, f.eks. på grunn av fravær ved sykdom, ferie, militærtjeneste eller fordi det inntreffer hellig- eller høytidsdager i opparbeidelsestiden, skal farmasøyten likevel ha sin oppsatte fridag. Opparbeidede fridager som faller på mandag, tirsdag eller onsdag etter palmesøndag kan legges til påskeaften. Dette gjelder bare dersom apoteket holder åpent påskeaften.

Merknad

Jf. protokolltilførsel nr. 1.

4.5 ULEMPETILLEGG

For arbeidstid til andre tider enn mellom kl. 0800 og kl. 1700 mandag til fredag gis ulempe-tillegg etter følgende beregningsregler:

4.5.1 Mandag til fredag

Fra kl. 0000 til kl. 0800 og fra kl. 1700 til kl. 2100 regnes hver arbeidet time som 1 ½ time.

Fra kl. 2100 til kl. 2400 regnes hver arbeidet time som 2 timer.

4.5.2 Lørdag

Fra kl. 0000 til kl. 0800 regnes hver arbeidet time som 1 ½ time. På lørdager fra kl. 1300 til 1500 regnes hver arbeidet time som 1 ½ time og fra kl. 1500 til kl. 24 som 2 timer.

Den enkelte farmasøyt kan på lørdager pålegges inntil 9 timer arbeidstid mellom kl. 0800 og kl. 1300 i løpet av en kalendermåned uten særskilt kompensasjon. Slik arbeidstid utover 9 timer pr. kalendermåned kompenseres ved at hver av de overskytende timer regnes som 1 ½ time. Kompensasjon skal gjøres opp i form av lønn.

4.5.3 Arbeid på søndager

Arbeid på søndager godtgjøres etter § 5.3.

4.5.4 Arbeidstid på høytidsaftener

For arbeidstid jul-, nyttårs- og pinseaften regnes hver arbeidet time etter kl. 1300 som 2 timer.

For arbeidstid påskeaften regnes hver arbeidet time som 2 timer.

4.6 SPESIELLE ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

4.6.1 Åpning og stenging

Den farmasøyt som har ansvar for apotekets åpning og/eller stenging, får den nødvendige tid medregnet i den ukentlige arbeidstiden.

4.6.2 Møter

Ved apotekets informasjonsmøter, møter på apoteket i forbindelse med kampanjer, apotekgruppemøter og personalmøter i henhold til samarbeidsavtalen som ikke kan legges innenfor farmasøytens oppsatte arbeidstid, kompenseres møtetiden time for time.

Pålagte opplæringstiltak som ikke kan legges innenfor apotekets vanlige åpningstid kompenseres etter § 4.5. Pålagte møter/opplæringstiltak på lørdag og søndag godtgjøres som overtid.

4.6.3 Tilkalling til apotek

Farmasøyt som i henhold til apotekets lukningsregler ekspederer nødvendige medisiner utenom apotekets ordinære åpnings- og vakttider, eller tilkalles av andre grunner, gis godtgjørelse for totalt medgått tid pr. utrykning (reise inklusive) + 100 % tillegg. Minste godtgjørelse skal tilsvare lønn for 1 time. Eventuelle reiseutgifter dekkes av apoteket.

4.6.4 Søndagsarbeid før jul

I henhold til lov om helligdager og helligdagsfred har apotek anledning til å holde åpent de siste tre søndager før jul.

Den enkelte farmasøyt kan pålegges arbeid i apotekets åpningstid maksimalt to slike søndager. Søndagsarbeidet før jul skal fordeles med rimelighet mellom farmasøytene i apoteket, likevel slik at en forsvarlig bemanning sikres.

Søndagsarbeid skal som hovedregel inn i arbeidsplanen og varsles i tråd med gjeldende varslingsfrist jf. overenskomstens § 4.3 annet avsnitt.

§ 5 MERARBEID/OVERTID

5.1 DERSOM APOTEKETS DRIFT GJØR DET NØDVENDIG, KAN FARMASØYTEN PÅLEGGES MERARBEID/OVERTID.

Merarbeid/overtidsarbeid kan anvendes i den utstrekning gjeldende lov hjemler.

Hva angår arbeidstakers rett til fritakelse for merarbeid og overtidarbeid, og om fordelingen av slikt arbeid, se arbeidsmiljøloven § 10-6.

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

5.2 MERARBEID

Merarbeid er pålagt arbeid utover den kontraktsmessige arbeidstid, opptil en samlet ukentlig arbeidstid på 39 timer.

For merarbeid skal kompensasjon gis enten i form av fritid eller som lønn, idet hver overskytende arbeidet time regnes som 1 ½ time hverdager mellom kl. 0800 og 1700, lørdager kl. 0800 og kl. 1300. Utenom disse tidspunkt kompenseres som i § 4.5.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om at det er ønskelig at andelen delposter i apotek reduseres, og at forholdene legges til rette for at deltidsansattes poststørrelse kan økes der dette er naturlig. Partene ønsker å påpeke at kompensasjonen for merarbeid på 33 ⅓ % kun kommer til anvendelse når merarbeidet er pålagt.

5.3 OVERTID

Overtid er pålagt arbeid utover en samlet ukentlig arbeidstid på 39 timer.

For overtidarbeid skal hver arbeidet time regnes som 1 ½ time hverdager mellom kl. 0800 og 2100 og lørdager mellom kl. 0800 og 1300. På hverdager før kl. 0800 og etter kl. 2100, lørdager etter kl. 1300 og på søn-, hellig- og høytidsdager regnes hver overskytende time som 2 timer.

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan i hvert enkelt tilfelle avtale at arbeidet tid avspaseres. Overtids-tillegget skal utbetales i tråd med arbeidsmiljøloven.

§ 6 LØNN

6.1 DEFINISJONER

6.1.1 Lønnssatsene i § 6 – § 9 er å betrakte som garanterte minstelønnssatser. Ansatte kan lønnes ut over minstelønnssatsene.

Lønnssatsene i § 6.2 er bruttolønnssatser.

6.1.2 Årslønn er månedslønn multiplisert med 12. Når det er nødvendig å beregne lønn for del av måneden, divideres månedslønnen med månedens dagantall fratrukket søndager. Det fremkomne beløp multipliseres med det antall dager fratrukket søndager som faller i det tidsrommet arbeidstakeren er i arbeid.

6.1.3 Med timelønn forstås månedslønn dividert med 164.

6.1.4 Delposter avlønnes forholdsmessig til helposter med utgangspunkt i 39 timer pr. uke brutto.

6.1.5 Vikarer avlønnes minst med tarifflønn. Feriegodtgjørelse kommer i tillegg.

6.1.6 Avlønning av studenter i apotek, se protokolltilførsel 4.

6.1.7 Utbetaling av lønninger

For måneds- og årslønnede betales lønn den 20. hver måned. Lønn for desember utbetales den 12.12., med mindre annet avtales lokalt. Lønnen skal være disponibel for arbeidstakeren på lønningsdagen.

6.2 LØNNS- OG KLASSEANSETTELSE MV.

Samtlige poster, så vel faste som vikariater, lønnes etter følgende lønnsatser og regler.

Satsene er minstelønnsatser, jf. § 6.1.1.

6.2.1 Lønnsatser for provisorfarmasøyer per 1. april 2014:

Lønnsklasse	Månedslønn Helpost	Årslønn Helpost
2	30 012	360 144
4	30 524	366 288
5	30 805	369 660
6	31 237	374 844
7	31 591	379 092
8	31 913	382 956
9	32 313	387 756
10	32 855	394 260
11	33 440	401 280
12	34 027	408 324
13	34 679	416 148
14	37 487	449 844

6.2.2 Lønnsatser for reseptarfarmasøyer per 1. april 2014:

Lønnsklasse	Månedslønn Helpost	Årslønn Helpost
2	24 789	297 468
4	25 085	301 020
5	25 260	303 120
6	25 583	306 996
7	25 851	310 212
8	26 098	313 176
9	26 376	316 512
10	26 830	321 960
11	27 295	327 540
12	27 747	332 964
13	28 278	339 336
14	30 515	366 180

6.2.3 Ansiennitetsberegning/opptrykk

Arbeidstakerne innplasseres på lønnskalaen på grunnlag av utdanning og praksis etter følgende regler:

Praksis

Det gis full ansiennitet for farmasøytisk tjeneste ned til 15 timer per uke for tjeneste innen

- apotek
- sykehus
- undervisning
- industri
- annen farmasøytisk virksomhet

For farmasøytisk tjeneste under 15 timer per uke eller annen relevant tjeneste, fastsettes ansienniteten skjønnsmessig.

Følgende permisjoner gir lønnsansiennitet:

- permisjon med hel eller delvis lønn
- permisjon ved oppdrag i NFF iht. hovedavtalen
- militærtjeneste, siviltjeneste med mer
- omsorgsarbeid gir 50 % ansiennitet. Maksimalt gis 2 års lønns ansiennitet
- partene kan bestemme at også annet fravær skal være ansiennitetsgivende

6.2.4 Tjenesteansiennitet

Tjenesteansiennitet er tjenestetid som opparbeides i stillingen. Opprykk til høyere lønnsklasse for stillingene i §§ 6.2.1 og 6.2.2 skjer en gang årlig 1. januar eller 1. juli avhengig av hvilken dato som er nærmest datoen for fastsettelse av lønnsansienniteten.

6.3 LOKALE FORHANDLINGER

Dersom de lokale tillitsvalgte krever det skal det føres forhandlinger om lokale lønnstillegg i virksomheten. Forhandlingene finner sted innen 14 dager dersom ikke partene blir enige om noe annet.

- a) De lokale parter kan avtale at det skal forhandles om:
 - Størrelsen på reguleringen av det gjennomsnittlige lønnsnivå, og
 - Prinsipper og retningslinjer for fordelingen av eventuelle tillegg. Partene står fritt til å forhandle om en annen fordeling av eventuelle sentralt fastsatte reguleringer iht. kriterier og/eller prosedyrer partene er enige om. En kan også komme til enighet om å fravike de sentralt fastsatte reguleringer.
- b) Dersom partene ikke kommer til enighet i lokale forhandlinger, skal eventuelle sentralt fastsatte reguleringer følges.
- c) Før de lokale forhandlingene tar til, skal det avholdes et planleggingsmøte hvor en blir enige om gjennomføring og tidsplan for forhandlingene.
- d) Forhandlingene skal være reelle og føres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. Partene skal bli enige om en pott og kriterier for fordeling av denne. Krav og tilbud skal så langt mulig være skriftlige.
- e) Som underlag til forhandlingene skal de hovedtillitsvalgte på forespørsel innen 4 uker før avtalt dato for de lokale forhandlingene få utlevert en oversikt over lønnsopplysninger for de ansatte som er organisert i foreningen. Oversikten bør inneholde navn, fødselsdato, stilling, ansettelsesdato i apotek og lønn pr. 31. mars. Se for øvrig Hovedavtalens § 10-3 om tillitsvalgtes innsynsrett i bedriftens regnskaper.
- f) Forhandlingene skal være sluttført innen 15.8. hvert år, og virkningstidspunktet skal være 1.4. med mindre partene blir enige om noe annet.

§ 7 BESTYRERTILLEGG

Lønnstillegget til bestyrer fastsettes etter drøftinger mellom bestyrer og nærmeste overordnede.

Tillegget skal være minst 20 % av den til enhver tid gjeldende provisor topplønn.

§ 8 FUNKSJONSTILLEGG

8.1 1. PROVISOR-/1. FARMASØYTTILLEGG

12,5 % av ansiennitetslønn.

Provisorfarmasøyt/reseptarfarmasøyt må ha minst 30 timers post for å kunne ansettes i slik stilling. Jf. protokolltilførsel nr. 2, 2. avsnitt.

8.2 ENEFARMASØYTTILLEGG

I apotek med bare 1 farmasøyt utenom apotekeren utbetales et tillegg til farmasøyten på 7,5 % av ansiennitetslønn. Det forutsettes at farmasøyten har minst 30 timers post. Tillegget bortfaller i perioder når det utbetales bestyrer-/stedfortredertillegg og når det ansettes ytterligere farmasøytisk arbeidskraft som samlet utgjør minst 15 t. post.

8.3 TILLEGG FOR INFORMASJONS-/OPPLÆRINGSFARMASØYT

10 % tillegg til ansiennitetslønn.

Tillegget kommer til anvendelse for den farmasøyt som har eller blir pålagt hovedansvaret for dette arbeidsområdet.

Tillegget bortfaller i perioder når farmasøyten oppebærer bestyrer-/stedfortredertillegg.

8.4 STEDFORTREDERGODTGJØRELSE

Når apotekeren er fraværende utbetales et tillegg på 12,5 % til den farmasøyt som fungerer som apotekers stedfortreder i minst 7 dager i sammenheng. Det skal ikke betales stedfortredergodtgjørelse hvis det utbetales førsteprøvisortillegg/førstefarmasøyttillegg.

Når bestyreren er fraværende utbetales et tillegg på 12,5 % til den farmasøyt som fungerer som bestyrers stedfortreder i minst 7 dager i sammenheng. I det aktuelle tidsrom forutsettes stedfortreder for bestyreren å arbeide minimum 30 timer pr. uke.

8.5 TILLEGG FOR VAKTLEDER

Jf. bilag 1.

8.6 BEGRENSNINGER

En farmasøyt kan ikke oppebære mer enn 1 funksjonstillegg etter denne paragraf. I en periode der en farmasøyt samtidig innehar flere funksjoner som hver for seg ville gitt funksjonstillegg, skal det høyeste av disse utbetales.

§ 9 KOMPETANSETILLEGG

Til farmasøyer som har fullført NFFs spesialistutdanning i sykehusfarmasi og/eller NAFs diplomstudium i apotekfarmasi og som er ansatt i minst 30 timers post, utbetales et tillegg på kr. 1500 pr. måned.

Protokolltilførsel:

Partene er innforstått med at også annen videreutdanning på universitets- og/eller høgskolenivå kan gi kompetanse som er særlig verdifull for arbeid i apotek. Bestemmelsen i denne paragraf er ikke til hinder for at arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om at kompetansetillegg skal komme til anvendelse også i slike tilfelle. Partene vil peke på at dette særlig kan være aktuelt for reseptarer. Det forutsettes at videreutdanningen har et omfang som svarer til minst 20 vekttall.

§ 10 ETTERLØNN VED DØDSFALL

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

§ 11 SYKEFRAVÆR OG PERMISJONER

11.1 LØNN UNDER SYKDOM

Under sykdom, som på forlangende alltid må legitimeres ved legeattest, har en farmasøyt i fast post 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.

11.2 LEGETJENESTE

Arbeidsgiver plikter å sørge for en årlig legeundersøkelse av personalet. Farmasøyten er pliktig til å gjennomgå en årlig legeundersøkelse. Denne undersøkelse skjer for apotekets regning.

Ved apotek som er tilsluttet en bedriftshelsetjeneste i henhold til arbeidsmiljøloven, skal den årlige legeundersøkelsen erstattes av denne ordning.

11.3 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 farmasøyt rett til velferdspermisjon med lønn i sammenlagt inntil 3 dager i løpet av et kalenderår uansett poststørrelse. Det vises til folketrygdens bestemmelser om rett til sykepenger i 10 dager (20 dager for enslige forsørgere) pr. kalenderår, uansett poststørrelse, 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 og som har rett til sykepenger ved egen sykdom, gis permisjon med full lønn i det antall dager de mottar pleiepenger. Kravet skal dokumenteres.

11.4 PERMISJON MED LØNN VED FØDSEL OG ADOPSJON

11.4.1 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.

11.4.2 Omsorgspermisjon

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

11.4.3 Amming

Arbeidstaker som arbeider mer enn 6 timer pr. dag og som ammer sitt barn, gis tjenestefri med lønn inntil 1 time pr. arbeidsdag i barnets første leveår

§ 12 KORTE VELFERDSPERMISJONER**12.1 TILVENNING AV BARN I BARNEHAGE/HOS DAGMAMMA**

Ved tilvenning av barn i barnehage/hos dagmamma kan farmasøyt innvilges permisjon med lønn i inntil 3 dager når farmasøyten må være til stede hos barnet de første dagene i daginstitusjonen/barnehagen/hos dagmammaen.

12.2 DØDSFALL I NÆR FAMILIE

Det tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 3 dager ved dødsfall i nær familie. Som nær familie regnes ektefelle, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, søsken, svigerinne, svoger, svigerforeldre og svigerbarn. Tilsvarende ektefelle gjelder samboer og dennes familie. Hvis tungtveiende velferdsgrunner foreligger, kan det gis ytterligere permisjon med lønn i inntil 3 dager. Det kan også gis tjenestefri med lønn på eventuelle nødvendige reisedager mellom tjenestested og begravellessted.

12.3 FLYTTING

Ved endring av bosted gis 1 dags permisjon med lønn.

12.4 BARNES SKOLESTART OG KONFERANSETIME

Arbeidstaker som følger sitt barn til SFO/aktivitetsskole for første gang gis inntil 1 dags permisjon med lønn. Det samme gjelder barnets første skoledag.

Når foreldrene blir innkalt til konferansetime i grunnskole gis permisjon med lønn for inntil 2 timer når konferansetimen ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Behovet for permisjon skal varsles senest to uker før dato for konferansetimen.

12.5 ANDRE KORTE VELFERDSPERMISJONER

For ansatt i 35 timers post eller mer gis det permisjon med lønn for undersøkelse, behandling og kontroll av lege, tannlege, samt inntil 12 behandlinger pr. år av fysioterapeut etter anvisning fra lege. Det gis videre fri med lønn til svangerskapskontroll.

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden.

Det gis permisjon med lønn ved spesiell tilkalling i arbeidstiden i forbindelse med ekstraordinært behov for blodgivning.

Det gis permisjon med lønn på eksamensdager. Slik permisjon gis for eksamen eller deleksamen ved universitet eller høyskoler i fag som er relevante for apotekarbeid.

Det gis permisjon med lønn 1 lesedag (arbeidsdag) for hver eksamensdag.

§ 13 MILITÆRTJENESTE MV.

Under militærtjeneste og pliktig tjeneste i Sivilforsvaret og Heimevernet samt sivilarbeid er farmasøyten for hver innkalling berettiget til full lønn i inntil 3 måneder i løpet av et tjenesteår 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.

§ 14 KOMPETANSEUTVIKLING

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

Farmasøyt 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 farmasøyt som ledd i etterutdannelsen for apotekets regning gis anledning til å delta i faglige kurs arrangert av produsentuavhengige aktører.

Apotekkonsesjonær skal legge til rette for nødvendig faglig oppdatering. Tilsvarende har farmasøyten et selvstendig ansvar for sin egen faglige oppdatering. Apotekeren skal drøfte med farmasøytenes 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.

§ 15 FERIE

15.1 FERIE OG FRITID

15.1.1 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. Ansatte 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.

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

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

Kandidater og reseptarfarmasøyter regnes som nyuteksaminerte inntil tre måneder etter avsluttende eksamen.

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

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

Merknad

Jf. protokolltilførsel nr. 3.

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

15.1.4 Farmasøyt 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.

- 15.1.5** 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.

§ 16 PERSONALFORSIKRINGER

Virksomheten plikter å tegne kollektiv ulykkesforsikring som skal dekke ansatte 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.

§ 17 ARBEIDSTØY

Apoteket holder arbeidstøy og sko. Arbeidstøyet er apotekets eiendom.

Apoteket besørger og bekoster vask av arbeidstøy.

§ 18 MEDLEMSKAP – PENSJONSORDNINGEN FOR APOTEKVIKRSOMHET

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

Farmasøyt med tre måneders tjenestetid anses som fast ansatt i pensjonssammenheng.

Farmasøyt med flere stillinger som omfattes av pensjonsordningen, skal være medlem når vedkommende for stillingene til sammen oppfyller vilkårene etter første ledd.

I pensjonspremie til ordningen skal farmasøytene betale den ved Kongelig resolusjon fastsatte prosentsats av pensjonsgrunnlaget.

Arbeidsgiver plikter å trekke innskudd til pensjonsordningen.

§ 19 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 tjenestepensjonsordninger 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.

19.1 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 tilsvarende 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.

19.2 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.

19.3 AVKORTNINGSREGLER

19.3.1 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 pensjongivende inntekt. AFP-tillegget skal deretter reduseres forholdsmessig.

19.3.2 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.

19.4 DELPENSJON

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

19.5 SÆRALDERSGRENSER

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

19.6 REGULERING

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

19.7 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.

§ 20 AVTALEPERIODE OG FORHANDLINGSBESTEMMELSER**20.1 OVERENSKOMSTENS VARIGHET**

Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2016 og gjelder til 31. mars 2018.

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

20.2 REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Virke og NFF om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav, innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel (likevel ikke til utløp før 1. april 2017). Virkes og NFFs forhandlingsutvalg skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

20.3 PLASSOPPSIGELSE

Dersom forhandlinger om ny avtale ikke fører frem, kan hver av partene foreta kollektiv oppsigelse av plassene med minst 14 dagers varsel om fratredelse. Fratreden av plassene kan ikke finne sted før oppsigelsestiden er utløpt.

PROTOKOLLTILFØRSLER**1) KOMMENTARER TIL § 4.4.2 FØRSTE AVSNITT:**

Da spørsmålet om arbeidstid og fritid ble diskutert under lønnsforhandlingene i 1968, uttalte NFFs forhandlere at man fra NFFs side ville være behjelpelig med den praktiske gjennomføring

av bestemmelsene og henstilte til sine medlemmer å praktisere avtalens bestemmelser med den nødvendige elastisitet.

Begge parter er av den oppfatning at dette punkt i avtalen ikke er å betrakte som et forbud mot å arbeide på nevnte fridag når dette er nødvendig eller når apoteker og farmasøyter er enige om det. På enkelte apotek vil det være nødvendig å avtale særordninger enten på grunn av akutt personalmangel eller fordi apoteket har så kort ukentlig ekspedisjonstid at det ikke vil være mulig å innarbeide en hel fridag hver 14. dag.

De to foreninger er innforstått med at slike særordninger kan etableres.

2) TIL § 4.3:

Partene er enige om at sentralt utarbeidede standardinstrukser for farmasøytstillinger i apotek bør brukes som grunnlag for utarbeidelse av instruksjoner ved alle apotek.

Partene har i forbindelse med avtaleforhandlingene 1990 utarbeidet standardinstruks for første-farmasøyt.

3) TIL § 15.1.2:

Det er forutsatt at arbeidstakerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferie imøtekommes. Foreningene er imidlertid enige om at ekstraferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for driften eller for systematisk ferie-avvikling for apotekets arbeidsstokk som helhet. Der dette er tilfelle, skal partene i fellesskap bli enige om et annet tidspunkt for avviklingen av ekstraferien.

4) AVLØNNING AV FARMASØYTSTUDENTER I APOTEK

Minstelønnen for studenter skal utgjøre minimum 85 % av minstelønnsatsen for reseptar-farmasøyter etter følgende skala:

Student 1. år i lønnsklasse 2

Student 2. år i lønnsklasse 5

Student 3. år i lønnsklasse 7

Student 4. år i lønnsklasse 9

Farmasistudenter med lisens lønnes minimum som reseptarfarmasøyt i lønnsklasse 5.

TILLEGG TIL HOVEDAVTALENS BESTEMMELSER

1. 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-kjedeide apotek.

2. 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 NFF-A
 - kurs i regi av NFF
 - etter særskilt avtale med arbeidsgiver

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

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 skjermet fra øvrige ansatte i apoteket.

Oslo, 15. mai 2014

VIRKE

Pål Skarsbak /s/

Norges Farmaceutiske Forening

Wencke Sartori Eide /s/

BILAG 1 VAKTTJENESTE

I GENERELT

Med vakttjeneste forstås arbeidstid i den tid enkelte apotek etter helsemyndighetenes pålegg holder åpent utenom vanlig åpningstid for å levere legemidler og eventuelle andre apotekvarer og farmasøytisk service til publikum mv. som har akutt behov for slike tjenester.

Vakttjeneste avlønnes etter følgende beregningsregler:

1. Vakttjeneste på hverdager

Fra kl. 0000 til kl. 0200 regnes hver arbeidet time som 2 timer. Fra kl. 0200 til kl. 0800 og fra kl. 1900 til kl. 2100 regnes hver arbeidet time som 1 1/2 time.

Fra kl. 2100 til kl. 2400 regnes hver arbeidet time som 2 timer.

På lørdager fra kl. 1500 til kl. 2100 regnes hver arbeidet time som 1 1/2 time. På lørdager fra kl. 2100 til kl. 2400 regnes hver arbeidet time som 2 timer.

2. Vakttjeneste på søndager

Fra kl. 0000 til kl. 0200 regnes hver arbeidet time som 2 timer. Fra kl. 0200 til kl. 2100 regnes hver arbeidet time som 1 1/2 time. Fra kl. 2100 til kl. 2400 regnes hver arbeidet time som 2 timer. Dersom apotekets vakttjeneste på søndager ikke overstiger 4 timer, regnes hver arbeidet time som 2 timer.

3. Vakttjeneste på hellig- og høytidsdager

I vakttjeneste på 1. og 2. juledag, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. mai og 17. mai: Fra kl. 0000 til kl. 2400 regnes hver arbeidet time som 2 timer.

I vakttjeneste på nyttårs-, påske-, pinse- og julaften fra kl. 1300 til kl. 2400 regnes hver arbeidet time som 2 timer.

4. Åpning og stenging

Den farmasøyt som har ansvar for apotekets åpning og/eller stenging i vakttjeneste, får den nødvendige tid medregnet som vakttjeneste.

5. Sikring

Arbeidsgiver plikter å sørge for at personalet som avtjener vakttjeneste er fysisk sikret overensstemmende med vedtatte sikringsgrader.

II FASTE VAKTAPOTEK

1. Det skal inngås kontrakter om vakttjeneste på faste vaktapotek, jf. § 3.1.1. Arbeidskontrakt må beskrive poststørrelse.

2. Fast ansatt personale ved de faste vaktapotek, som har en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid (etter omregning) på minst 15 timer, lønnes etter ansiennitetslønnssetsene i § 6.2.

For øvrig lønnes tjeneste ved de faste vaktapotek med timelønn etter § 6.1.3. Tjeneste som avlønnes med timelønn, gir ikke rett til ytelser etter §§ 10 - 13.

Fast ansatt personale som lønnes med timelønn og som har en samlet årlig tjenestetid på minst 200 timer, har dog rettigheter etter §§ 10, 11.1 og 11.2.

3. Faste vaktapotek med vaktjeneste definert etter overenskomstens bilag 1, I som utgjør 20 timer eller mer pr. uke, bør ha en vaktleder. Vaktleder gis 10 % tillegg til ansiennitetslønn. Tillegget bortfaller når 1. provisor eller 1. farmasøyt fungerer som vaktleder.

III **ALTERNERENDE VAKTTJENESTE**

1. **Fordeling av vaktjeneste**

Apotekets vaktjeneste fordeles likt mellom personalet uansett postens størrelse, hvis intet annet uttrykkelig er avtalt. På apotek med bare en farmasøyt er denne forpliktet til å ta inntil halvparten av apotekets vakter.

Når det innføres fast vaktapotek i stedet for alternerende vaktjeneste på et sted, faller bestemmelsen i foregående ledd bort.

I den utstrekning det er forenlig med apotekets forsvarlige drift, har farmasøyten rett til kompensasjon i fritid for vaktjeneste.

2. **Ekstraferie**

Farmasøyt som har kontraktsmessig vaktjeneste om nettene og på søndager, har rett til 5 virkedagers ekstra ferie på et avtalt tidspunkt. Ferieloven § 7 om tiden for ferien gjelder også for slik utvidet ferie.

Farmasøyt som har kontraktsmessig vaktjeneste i form av kveldstjeneste etter kl. 1800 og/eller delvis helligdagstjeneste, har i løpet av et kalenderår rett til enten 5 virkedagers ekstra ferie, eller det antall hele fridager som tilsvarer 5/6 av den kontraktsmessige arbeidstid pr. uke. Dersom fritid ikke kan gis, skal det utbetales lønnsmessig kompensasjon, svarende til 5/26 av månedslønn. Oppgjøret foretas i forbindelse med lønnsutbetalingen for desember.

Merknad

Ekstraferien bortfaller når generelle bestemmelser om en 5. ferieuke inntas i lov.

BILAG 2 FELLESRUNDSKRIV NAF/NFF

Til apoteker og farmasøytisk personale i apotek

Under lønnsforhandlingene 1994 drøftet partene behovet for presisering av en del bestemmelser i overenskomsten (tidligere lønns- og arbeidsavtalen). Partene ble enige om å foreta slik presisering i et felles rundskriv som følger som vedlegg til lønns- og arbeidsavtalen. Rundskrivet følger nedenfor. (Redaksjonell anmerkning: Paragrafnummereringen er endret slik at den stemmer overens med gjeldende avtale. Videre er arbeidsmiljøloven blitt endret og fått ny nummerering siden nevnte rundskriv. Disse endringene er ikke innarbeidet her, men det vises til arbeidsmiljøloven av 2005 § 14-9).

OVERENSKOMSTEN (TIDLIGERE LØNNS- OG ARBEIDSAVTALEN NAF – NFF)

§ 2.1 Ansettelse

Partene har under lønnsforhandlingene i 1994 diskutert bruk av vikarer i apotek og er enige om å gjøre spesielt oppmerksom på de bestemmelser i arbeidsmiljøloven § 57, punkt 7, som gjelder for vikariat og arbeid av forbigående art. Arbeidsmiljøloven § 57.7, lyder:

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

Vilkår om at ansettelse bare skal gjelde for et bestemt tidsrom eller for et bestemt arbeid av forbigående art, kan bare rettsgyldig avtales når arbeidets karakter tilsier det. Avtale om ansettelse for et visst tidsrom kan allikevel inngås når det gjelder praksisarbeid og/eller vikariat eller når deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeidsmarkedsetaten ansettes ekstraordinært.»

NFFs og NAFs forhandlere vil peke på nødvendigheten av at arbeidsgivere og arbeidstakere i apotek forholder seg til denne bestemmelse ved ansettelse av vikarer.

§ 3.3 Arbeidsfordeling – forpliktelser

Partene har under forhandlingene diskutert endringer i avtalt arbeidstidsordning, og vil henlede oppmerksomheten på at en slik endring bare kan skje etter at personalet ved den tillitsvalgte har fått anledning til å uttale seg og etter at bestående arbeidstidsordning er sagt opp skriftlig med fire uker varsel. Ny arbeidstidsordning kan ikke iverksettes før ved utløpet av varslingsfristen på fire uker med mindre partene er enige om noe annet.

Partene er videre enige om å henlede oppmerksomheten på § 4.1, arbeidstidens lengde, der det heter at farmasøytens alminnelige arbeidstid ikke skal overstige 9 ½ time i døgnet og 39 timer i uken. Ved skriftlig avtale kan den alminnelige arbeidstid ordnes slik at de i løpet av en periode på høyst ett år blir gjennomsnittlig 39 timer pr. uke. Arbeidstiden skal ikke overstige 51 timer noen enkelt uke.

Partene er blitt oppmerksom på at det i forbindelse med tjenestegjøring på enkelte «aftener» med innskrenket åpningstid blir foretatt trekk i lønnen eller flytting av arbeidstiden uten av varslingsfristene blir benyttet. Som eksempel kan nevnes stengning på julaften kl. 1300. De manglende timene arbeidstid må enten legges inn i et arbeidstidsskjema som løper over et år, eller det må varsles endring i arbeidstidsskjema minst fire uker før arbeidstidsendring skal gjennomføres. Hvis apotekeren ikke velger en slik fremgangsmåte, innebærer dette at arbeidstakere får disse timene som lønnet fritid.

Opplæring: Godtgjørelse for arbeid som må foretas utenfor arbeidstiden

I overenskomstens § 4.3, femte ledd, fastslås at farmasøytene skal bistå med opplæring av studenter og teknikere.

Slik opplæring krever tid, også til forberedelse. Både praktikantundervisningen og NAFTA setter krav til farmasøytene og organiseringen i apoteket. I utgangspunktet skal forberedelse i forbindelse med disse opplæringsaktiviteter foregå i farmasøytens vanlige arbeidstid, hvilket krever en mulighet for å arbeide noenlunde uforstyrret. Med den farmasøymangel som hersker, vil dette være vanskelig mange steder. På de apotek hvor det ikke er mulig å organisere arbeidstiden slik at farmasøytene kan gjøre sine forberedelser i arbeidstiden, skal kompensasjon gis for den medgåtte tid utenom arbeidstid. Behovet for og organiseringen av slik tid må diskuteres mellom apoteker og farmasøyt på forhånd.

Pålagt kursdeltakelse på fridager

Foruten sine rettigheter til å delta i etterutdanningskurs (§ 14 i overenskomsten), har farmasøyer, dersom ikke tungtveiende grunner hindrer det, også plikt til – for apotekets regning å delta i kurs som er nødvendig for apotekets virksomhet. Vi vil anta at denne bestemmelse sjelden skaper problemer; som oftest vil farmasøyt og apoteker bli enige om hvilke(t) kurs farmasøyten deltar i – det være seg KFFE-kurs eller andre kurs, og om eventuell fridag skal kompenseres.

I enkelte tilfelle kan det likevel være aktuelt for apotekeren å bruke sin styringsrett til å pålegge farmasøyten å delta på et kurs. Dersom farmasøyten må delta i slikt kurs på dag som etter arbeidstidsskjemaet er fridag, har farmasøyten krav på ny fridag eller lønnskompensasjon.

BILAG 3 AVTALEFESTET FERIE

1. Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. 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 feriepenge 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 feriepenge.

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 feriepenge.

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 4 ETTER- OG VIDEREUTDANNING

VIRKE og NFF erkjenner den store betydning utdanning har for den enkelte farmasøyt, apotekets utvikling og samfunnet.

Apotekenes fremtid vil være avhengig av vedlikehold og utviklingen av de ansattes kompetanse. Det er av stor betydning for apotekene, de ansatte og samfunnet at apotekene har et høyt faglig nivå.

Den enkelte apoteker har et ansvar for å undersøke og vurdere apotekets kompetansebehov. Dette arbeidet bør i størst mulig grad skje i samarbeid mellom partene. Partene vil derfor understreke det verdifulle i at farmasøyten stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at apotekene legger stor vekt på planmessig opplæring, ved eksterne eller interne tilbud.

Bedriften oppfordres til å ha et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis i arbeidsforholdet.

Etter- og videreutdanningen er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av apotekets konkurranseevne. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på apotekets nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål apoteket har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i apoteket.

Arbeidsgiver og den enkelte farmasøyt har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Det skal på dette grunnlag lages en plan for kompetanseutvikling i samsvar med målsetting for og behov i apoteket. Farmasøyt har rett til å delta i etter- og videreutdanning i den utstrekning det faller innenfor nevnte plan. Kursemne og tidspunkt fastsettes etter avtale med arbeidsgiver. Apoteket dekker til slike kurs lønn, oppholdsutgifter, kursavgifter samt reiseutgifter for offentlige transportmidler.

Farmasøyten har, dersom ikke tungtveiende grunner hindrer det, plikt til, for arbeidsgivers regning å delta på andre kurs som ansees nødvendig for apotekets virksomhet.

Farmasøyten kan, etter avtale med arbeidsgiver, få permisjon med lønn for å delta i temadager, faglige møter, kongresser, symposier og kurs. Utgifter i forbindelse med slik deltakelse kan, etter avtale med arbeidsgiver, helt eller delvis dekkes av apoteket.

Farmasøyt kan med arbeidsgivers samtykke få tjenestefri med lønn for å delta i kursutvalg, kretskontaktmøter i KFFE, fungere som kursleder, kursveileder eller foreleser ved kurs arrangert av KFFE eller OU-fondet.

Farmasøyt med minst 2 års ansettelse i apotek har rett til permisjon for videreutdanning.

BILAG 5 APOTEKENES OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

Farmasøyt, registrert i 15 timers post eller mer, og vaktpersonale i henhold til bilag 1 Vakt-tjeneste II, pkt. 2 omfattes av ordningen med et opplysnings- og utviklingsfond for apotek. Apotekere og farmasøyter som omfattes av ordningen med et opplysnings- og utviklingsfond, skal betale inn til fondet de beløp som er fastsatt i OU-fondsavtalen mellom organisasjonene. Se egen særavtale.

PROTOKOLL AV 20. MAI 2016

Den 19. og 20. mai 2016 ble det i anledning tariffrevisjonen 2016 holdt forhandlinger om revisjon av overenskomst mellom Hovedorganisasjonen Virke og Norges Farmaceutiske Forening

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

*Geir Waage Aurdal
Kristin B. Watndal
Harald G. Johnsrud
Per Engeland
Hilde Drevland
Ann Peggy M. Dalehaug
Kirsten Haug
Trond Teisberg
Magnus Flaaten*

Fra Norges Farmaceutiske Forening:

*Jon Ole Whist
Naz Isabella Lilan
Kaca Ostojic
Andrzej Wegierski
Karin Willoch
Tone Helland Pedersen
Anna Minge
Jannike Aunet
Tove Ytterbø
Greta Torbergesen
Lilly Elvekrok Agerup*

--ooOoo--

Partene er enige om å legge følgende til grunn for oppgjøret:

I Lønn

Det gis ingen generelle tillegg.

II Partene er videre enige om følgende endringer i overenskomsten

[Tekstlige endringer er innarbeidet i overenskomsten].

III Utvalgsarbeid i perioden

Utvalg - Lønn, lønnsystem og arbeidstid mv.

Virke og NFF er tilhengere av det organiserte arbeidslivet, der både arbeidsgivere og arbeidstakere ivaretar sine interesser gjennom sine organisasjoner. Apotekbransjen kan oppleve store endringer fremover, og dette vil ventelig påvirke forretningsmodell og de ansattes arbeidsforhold. Med bakgrunn i den markedsmessige utvikling innenfor apotek og reseptekspedering på nett nedsettes det derfor et partssammensatt utvalg som skal foreta en gjennomgang av tariffavtalen.

Utvalget skal drøfte overenskomstens lønnsystem og spesielt vurdere overenskomstens lønns- og arbeidstidsbestemmelser.

Utvalget skal blant annet vurdere forslag til forbedringer i dagens avtale når det gjelder:

- Arbeidstid, arbeidsplaner og gjennomsnittsberegning
- Lønn, ulempe- og funksjonstillegg
- Vaktapotek og nettapotek
- Muligheter og behov for modernisering og utvikling av overenskomsten

Arbeidet skal igangsettes høsten 2016 og slutføres innen 31.12.2017

IV Apotekenes opplysnings- og utviklingsfond

Virke viser til krav fra NFF om å reforhandle OU-fondsavtalen. Virke har sekretariatsfunksjonen for OU-fondet og vil innkalle Parat og NFF til forhandlinger om avtalen.

V Gjennomføring av tillegg gitt i lokale forhandlinger

Lønnsreguleringene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før tidspunkt for signering av protokollen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg og andre tillegg mv. for arbeid utført før signering.

Lønnsoppgjøret skal senest utbetales på lønn for september 2016 med mindre partene blir enige om noe annet.

De lokale parter finner hensiktsmessige former for tillitsvalgtes innsyn i lønnsjusteringen for den enkelte organiserte.

VI Pensjon

Det vises til de utredninger som foregår vedrørende pensjonsordninger i offentlig og privat sektor. Virke og NFF er enige om at en skal følge dette arbeidet og ha dialog om ulike pensjonsspørsmål i tariffperioden.

VII Vedtakelse

Partene har vedtatt resultatet av forhandlingene ved undertegning av denne protokoll.

Oslo, 20. mai 2016

For Norges Farmaceutiske Forening For Hovedorganisasjonen Virke

Jon Ole Whist

Geir Waage Aurdal

Protokolltilførsel fra Norges Farmaceutiske Forening:

Ledende og særlig uavhengige stillinger

Norges Farmaceutiske Forening er kjent med at Arbeidstidsutvalget har foreslått endringer i bestemmelsene om ledende og særlig uavhengige stillinger. Uavhengig av om loven endres, mener Norges Farmaceutiske Forening at det er nødvendig å gjennomgå bruken av unntaksbestemmelsen med arbeidsgiverne. Vi beklager at arbeidsgiversiden ikke ser det samme behovet i dag.

Norges Farmaceutiske Forening vil oppfordre medlemmer som er definert som ansatt i ledende eller særlig uavhengig stilling, til å be sine respektive arbeidsgivere om en skriftlig begrunnelse for unntaket.