



Cirkulære om

Organisationsaftale for Farmakonomer og Defektricer

2002

Cirkulære af 1. dec. 2003

PKAT nr. 242
J.nr. 01-333/63-1

Perst. nr. 085-03

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser	3

Bilag 1 Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens område.....	5
§ 2. Løn	5
§ 3. Tillæg.....	6
§ 4. Pension	6
§ 5. Arbejdstid	6
§ 6. Overarbejde	7
§ 7. Spisepause (deltidsansatte).....	7
§ 8. Timelønnede	8
§ 9. Tjenestedragt	8
§ 10. Ikrafttræden og opsigelse.....	8

Bilag 2 Nyt lønsystem for farmakonomer og defektricer..... 11

Bilag 3 Vejledende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn 15

Bilag 4 Forhandlingssystemet 17

Cirkulære om organisationsaftale for farmakonomer og defektricer

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Farmakonomforeningen har den 28. november 2003 indgået medfølgende organisationsaftale for farmakonomer og defektricer.

Organisationsaftalen udgør sammen med LC/OC-fællesoverenskomsten (cirkulære af 3. september 2002, Perst.nr. 037-02) det samlede overenskomstgrundlag.

Finansministeriet og Farmakonomforeningen har endvidere indgået aftale af 28. november 2003 om et permanent nyt lønsystem. Aftalen omfatter medarbejdere der ansættes 1. december 2001 eller senere. For medarbejdere ansat før 1. december 2001 er overgangen til det nye lønsystem frivillig.

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Til § 2., stk. 4 Løn

Deltidsbeskæftigede med under gennemsnitlig 15 timer pr. uge kan aflønnes med timeløn uanset bestemmelserne i § 8 vedrørende timelønnet ansættelse.

Ikrafttræden

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2003. Samtidig ophæves cirkulære af 31. januar 2002 om løn- og ansættelsesvilkår for farmakonomer og defektricer (Perst. nr. 038-01).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 1. december 2003

P.M.V.

E.B.

Henrik Bo Nielsen

Organisationsaftale for farmakonomer og defektricer

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger Fællesoverenskomsten med Lærernes Centralorganisation/Overenskomstansattes Centralorganisation.

Organisationsaftalens område

§ 1. Organisationsaftalen omfatter farmakonomer og defektricer, der er ansat ved Danmarks Farmaceutiske Højskole, Den kgl. Veterinær- og Landbohøjskole, Lægemiddelstyrelsen og Statens Serum Institut, og som beskæftiges ved arbejde, hvor uddannelse som farmakonom eller defektrice er en nødvendig forudsætning.

Løn

§ 2. Farmakonomer aflønnes efter skalatrin 20, 22, 24, 25, 26 og 27, der alle er 2-årige.

Stk. 2. Farmakonomer ved Institut for Farmaci, der instruerer studerende, aflønnes efter skalatrin 27, 29, 31 og 33, der alle er 2-årige.

Stk. 3. Defektricer aflønnes efter skalatrin 16 - 21. Alle skalatrin er 2-årige.

Stk. 4. For deltidsbeskæftigede beregnes månedslønnen som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 5. Ikke afviklet afspadsring, jf. § 6 udbetales på følgende måde:

Deltidsbeskæftigedes merarbejde afregnes med et beløb svarende til 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget, jf. stk. 1, 2 og 3 samt § 3.

Tillæg

§ 3. Ved ansættelse i en stilling, der i arbejdsmæssig, administrativ, kvalifikationsmæssig eller anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for overenskomstens lønninger mv., træffes der, mellem vedkommende ministerium og Farmakonomforeningen eller mellem de lokale parter efter bemyndigelse, speciel aftale om tillæg til lønnen og eventuelle andre vilkår.

Stk. 2 De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokalløn og chefløn, idet der dog kun kan ydes engangsvederlag af lokallønspuljen til ansatte på gammelt lønsystem efter 1. marts 2002.

Pension

§ 4. For farmakonomer og defektricer oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for Farmakonomer. Pension ydes i henhold til kassens vedtægter.

Stk. 2. Det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen udgør for farmakonomer 15,79 procent og for defektricer 12,50 procent af den pensionsgivende løn for tjenestemænd på vedkommende skalatrin, hvoraf ansættelsesmyndighedens andel udgør 2/3 og den ansattes andel 1/3.

Stk. 3. Ansættelsesmyndigheden indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen.

Stk. 4. Rammerne for pensionsordningens indhold fremgår af LC/OC-fællesoverenskomstens pensionsbestemmelser og pensionsaftalen i tilknytning hertil.

Arbejdstid

§ 5. Arbejdstiden fastsættes for en periode (normperiode) på grundlag af et timetal svarende til gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

Stk. 2. Normperioden er 1 måned, medmindre der lokalt er aftalt en længere normperiode.

Stk. 3. Før der sker nyansættelser på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede

ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

Stk. 4. Pause af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Overarbejde

§ 6 Hvis arbejdets omfang har oversteget den fastsatte norm, jf. § 5, godtgøres den overskydende tid med frihed af samme varighed med tillæg af 50 pct. (opregnet til nærmeste halve time).

Stk. 2. Meddelelse om afspadsering skal gives den ansatte med et varsel på mindst 72 timer, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 3. Hvis det ikke er muligt at afvikle tilgodehavende afspadsering inden for en periode af 3 måneder regnet fra normperiodens afslutning, ydes der i stedet overarbejdsbetaling, der beregnes på grundlag af timelønnen med tillæg af 50 pct.

Stk. 4. Deltidsansattes arbejde ud over det for den pågældende nedsatte timetal, men inden for fuldtidsnormen, godtgøres med frihed af samme varighed. Hvis afspadsering ikke er mulig indenfor en periode af 3 måneder efter normperiodens afslutning, godtgøres timerne med normal timeløn (uden overtidsbetaling).

Stk. 5. Ved overarbejde af indtil 2 timers varighed ydes en betalt spisepause på 1/4 time. Varer arbejdet ud over 2 timer, udvides spisepausen til 1/2 time.

Spisepause (deltidsansatte)

§ 7. Farmakonomer/defektricer med nedsat arbejdstid har ret til følgende spisepauser:

Når arbejdstiden den enkelte dag er:

under 1/2 arbejdstid	ingen spisepause
mellem 1/2 og 2/3 arbejdstid	15 min. spisepause
2/3 arbejdstid og derover	indtil 1/2 times spisepause

Timelønnede

§ 8. Farmakonomer/defektricer, der antages som afløser under ferie, sygdom og lign. eller til anden midlertidig beskæftigelse, aflønnes med timeløn. Timelønnen beregnes som 1/1924 af den til den pågældendes anciennitet svarende årsløn.

Stk. 2. Farmakonomer/defektricer, der er beskæftiget 15 timer og derover ugentlig, overgår dog til aflønning på månedsløn senest 3 måneder efter ansættelsen.

Stk. 3. Med hensyn til arbejdstid, overarbejde, arbejdstidsbestemte tillæg mv. samt tjenestedragt finder de for månedslønnede farmakonomer/defektricer gældende regler tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til så vidt muligt ugentlig afregning. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til arbejdstiden, kan medarbejderen efter anmodning få beløbet tilsendt.

Tjenestedragt

§ 9. Farmakonomer/defektricer ydes fri tjenestedragt.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 10. Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2003 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2005.

Samtidig ophæves organisationsaftale af 29. oktober 2001 for farmakonomer og defektricer.

København, den 28. november 2003

Farmakonomforeningen

Else Medom Madsen

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

P.M.V.

E.B.

Henrik Bo Nielsen

Nyt lønsystem for farmakonomer og defektricer

Personkreds

§ 1. Overgang til basislønssystemet er frivillig for medarbejdere, der var ansat pr. 1. december 2001.

Stk. 2. Medarbejdere, som ansættes den 1. december 2001 eller senere er omfattet af basislønssystemet.

Stk. 3. Ansatte, som følger denne aftale, er ikke omfattet af organisationsaftalens §§ 2, 3 og 4.

Lønssystem

§ 2. Lønssystemet består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt eventuelt resultatløn.

Basisløn

§ 3. **Løngruppe 1** omfatter farmakonomer, der ikke henføres til løngruppe 2 eller 3. Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb i forhold til sin anciennitet.

Basisløntrin	Årlig basisløn
1	205.000 kr.
2	211.000 kr.
3	217.000 kr.

De enkelte løntrin er 1-årige

Stk. 2. **Løngruppe 2** omfatter farmakonomer der instruerer studerende ved Institut for Farmaci.

Basislønnen udgør årligt 232.000 kr.

Stk. 3. **Løngruppe 3** omfatter defektricer.
Basislønnen udgør årligt 202.000 kr.

Stk. 4. Alle basislønninger er angivet i grundbeløb 1. oktober 1997.

Stk. 5. For deltidsbeskæftigede beregnes lønnen som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Tillæg

§ 4. Der kan lokalt aftales funktionstillæg for varetagelse af særlige funktioner.

Stk. 2. Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Funktionstillæg og kvalifikationstillæg kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

Lønregulering

§ 5. Basislønnen og lokalt aftalte funktionstillæg samt eventuelt udligningstillæg i henhold til § 9, stk. 4, reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning. Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

Overarbejdsbetaling

§ 6. Overarbejdsbetaling beregnes på grundlag af den samlede faste løn, hvori varige funktions- og kvalifikationstillæg indgår. I beregningsgrundlaget indgår derimod ikke rådigheds- eller merarbejdstillæg eller andre faste tillæg, der træder i stedet for arbejdstidsbestemte tillæg (natpenge).

Indgåelse og opsigelse af lokale aftaler

§ 7. Indgåelse og opsigelse af lokale aftaler sker efter reglerne i bilag 4.

Pension

§ 8. For farmakonomet og defektricer oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for farmakonomet. Pension ydes i henhold til kassens vedtægter.

Der indbetales et pensionsbidrag på 16,6 procent, hvoraf ansættelsesmyndighedens andel udgør 2/3 og den ansattes andel 1/3. Pensionsbidraget beregnes af følgende pensionsgivende løndelev:

- lønnen på det pågældende basisløntrin, jf. § 3.
- varige tillæg i henhold til § 4.
- midlertidige tillæg i henhold til § 4, medmindre andet er aftalt.
- evt. udligningstillæg i henhold til § 9, stk. 4.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen.

Allerede ansattes overgang til basislønssystemet

§ 9. Overgang til basislønssystemet er frivillig for medarbejdere, der var ansat pr. den 1. december 2001.

Stk. 2. Ansatte, der ikke overgår til basislønssystemet, aflønnes fortsat efter det hidtidige lønsystem. Vilkaere bibeholdes ved umiddelbar overgang til anden stilling inden for organisationsaftalens område.

Stk. 3. Ansatte, der overgår til basislønssystemet, indplaceres i løngrupperne på grundlag af en vurdering af indholdet i den enkelte stilling.

Ansatte, der overgår til basislønssystemet, indplaceres på grundlag af den hidtidige samlede faste løn inklusiv eventuelt lokallønstillæg, men eksklusiv midlertidige tillæg. Indplaceringen sker herefter på nærmeste højere løntrin i basislønskalaen.

Stk. 4. Hvis den samlede løn ved indplacering på slutløn i basislønssystemet er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et tillæg til udligning af forskellen.

Der indbetales pensionsbidrag af tillægget.

Tillægget bortfalder i forbindelse med stillingsskift. Hvis stillingsskiftet skyldes ressortomlægning eller anden uansøgt forflyttelse, opretholdes udlignings-tillægget dog.

Stk. 5. Evt. midlertidige tillæg bevares uændret efter indholdet i den enkelte aftale.

Stk. 6. En ansat, som fratræder sin stilling efter at være overgået til det nye

lønsystem med indplacering i løngruppe 1, jf. stk. 3, vil ved genindtræden i statstjenesten blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med samme oprykningsdato. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 7. En ansat, som fratræder sin stilling uden at være overgået til det nye lønsystem, vil ved genindtræden i statstjenesten i løngruppe 1 blive indplaceret på det anciennitetstrin i basislønskalaen, som ligger nærmest over det løntrin i den tidligere lønskala, hvor vedkommende var placeret umiddelbart forud for sin fratræden og med oprykning til næste løntrin et år efter genansættelsen. Hertil lægges yderligere anciennitet, som måtte være optjent i den mellemliggende periode.

Stk. 8. Allerede ansatte kan vælge at overgå til det nye lønsystem pr. 1. marts 2002. Herefter kan overgang til det nye lønsystem ske pr. en 1. januar eller i forbindelse med, at der aftales tillæg efter § 4.

Stk. 9. Oprykning til næste løntrin sker 1 år efter overgangen.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 10. Aftalen har virkning fra 1. april 2003.

Aftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2005.

København, den 28. november 2003

Farmakonomforeningen

Else Medom Madsen

Finansministeriet,
Personalestyrelsen

P.M.V.

E.B.

Henrik Bo Nielsen

Vejledende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn

Fastsættelsen af kriterier for lokale kvalifikations- og funktionstillæg forudsættes at foregå lokalt, med udgangspunkt i en dialog om integration mellem løn- og personalepolitikken, herunder løn- og kompetenceudvikling.

De nedenfor nævnte eksempler er derfor udelukkende tænkt som inspiration og er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af kvalifikations- og funktionstillæg.

Der bør være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor, hvorfor de kriterier, som ligger til grund for tillæg, bør fremgå af hver enkelt aftale.

Eksempler på kriterier for kvalifikationsløn

- efter- og videreuddannelse af faglig og/eller personlighedsudviklende karakter
- rekruttering og fastholdelse
- balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked
- turnus/rotation med henblik på dygtiggørelse
- formidlingsevner
- erfaring, herunder projekterfaring og kvalifikationer, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet som farmakonom/defektrice, eller som den ansatte har erhvervet gennem tilsvarende eller andet arbejde
- specialviden
- rutine, sikkerhed og arbejds kvalitet
- fornyelse og strategisk tænkning
- selvstændighed i jobbet
- særlige personlige kvalifikationer, f.eks. samarbejdsevne, engagement, ansvarsbevidsthed, fleksibilitet, omstillingsparathed og serviceorientering

Eksempler på kriterier for funktionsløn

- fleksibel og kompleks opgavevaretagelse

- særligt ansvar og/eller kompetence
- projektdeltagelse, -ledelse
- omstillings- og udviklingsopgaver
- lederfunktion, herunder prioritering, koordinering og opgavefordeling samt personaleansvar
- budgetansvar
- undervisning og instruktion
- specialistfunktioner
- konsulentfunktioner
- eksterne inspektionsopgaver
- produktion og håndtering af galeniske, radioaktive og sterile produkter
- kvalitetssikring og kvalitetskontrol
- valideringsopgaver
- akkrediteringsopgaver
- metodeudvikling og forsøgsplanlægning
- deltagelse i udvalg/nævn og bestyrelsesposter af betydning for institutionen mv.

Forhandlingssystemet

Det nye lønsystem er baseret på, at basislønnen aftales centralt, mens øvrige løndele såvel til enkeltpersoner som til grupper aftales lokalt. Systemet forudsætter, at kompetencen til at aftale decentrale løndele - såvel på arbejdsgiver- som arbejdstagersiden - delegeres i videst muligt omfang.

Lokale forhandlinger

Aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg indgås mellem den lokale ledelse og den pågældende tillidsrepræsentant (efter bemyndigelse fra organisationen). Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftale mellem institutionen og Farmakonomforeningen centralt.

Herudover kan der mellem de pågældende parter indgås supplerende resultatbaserede lønordninger, hvorefter der udbetales resultatløn i det omfang en række på forhånd definerede - kvalitative og/eller kvantitative - mål bliver opfyldt.

Det forudsættes, at der på institutionen aftales rammer for

- den lokale forhandlingsproces, herunder terminerne for tillægsforhandlinger (mindst én gang årligt, hvis en af parterne ønsker det)
- sammenhængen mellem den lokale personalepolitik, herunder kompetenceudvikling, og den lokale lønpolitik
- indgåelse af eventuelle forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer fastlægges på forhånd, således at løntillæggene udmøntes automatisk, når de ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Rets- og interesselvister

Retstvister

Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

Interesselvister

Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til lønændringer, som ikke kan løses på lokalt niveau, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende ministerium og Farmakonomforeningen. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og Overenskomstansattes Centralorganisation. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

Opsigelse af tillægsaftaler/ophør af tillæg

Aftaler om tillæg til enkeltpersoner kan opsiges i overensstemmelse med de regler, der gælder i den enkelte aftale. Aftalerne kan tillige ændres, hvis der er enighed mellem parterne herom.

Tillæg, der er ydet i henhold til aftaler, som bortfalder efter opsigelse eller ændres efter aftale mellem parterne, bortfalder/ændres i forhold til den ansatte, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som personlige ordninger.

Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion.

Hvis den funktion, der ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Kvalifikationstillæg kan i særlige situationer bortfalde, hvis de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Hvis der er uenighed om, hvorvidt de kvalifikationsmæssige forudsætninger fortsat kan anses for opfyldt, kan spørgsmålet behandles efter de almindelige fagretlige regler.