



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Cirkulære om organisationsaftale for
Farmakonomer og Defektricer

2017

Cirkulære af 25. januar 2017

Modst. nr. 006-17

PKAT nr. 0242

J.nr. 2014-1513-0128

Dataark

PKAT med specifikation	0242 – Farmakonom/defektrice
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10 fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	CO10 - Centralorganisationen af 2010 Niels Hemmingsens Gade 10, 4., 1153 København K Tlf.: 33 76 86 96 Fax: 33 76 86 97 E-mail: co10@skaf-net.dk Hjemmeside: www.co10.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	Medlemsorganisations hovedkontor eller lokalafdeling, jf. fællesoverenskomsten Hovedkontor: Farmakonomforeningen Skindergade 45-47 1159 København KE-mail: ff@farmakonom.dk Hjemmeside: www.farmakonom.dk
Pensionskasse	Pensionskassen for farmakonomer
ATP-sats	ATP, sats A

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	5

Organisationsaftale (bilag 1)

§ 1. Dækningsområde	7
§ 2. Lønsystemet	7
§ 3. Basisløn	8
§ 4. Pension	8
§ 5. Arbejdstid	8
§ 6. Timelønnede	9
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse	9

Bilag 2. Vejledende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn	11
---	----

Cirkulære om organisationsaftale for farmakonomer og defektricer ansat ved en række institutioner

Generelle bemærkninger

- 1.** Finansministeriet og CO10 - Centralorganisationen af 2010 har indgået vedlagte organisationsaftale af 24. januar 2017 for farmakonomer og defektricer.
- 2.** Organisationsaftalen udgør sammen med den gældende fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010 (LC/CO10 fællesoverenskomsten) det samlede overenskomstgrundlag.
- 3.** Alle grundbeløb er justeret til 31. marts 2012-niveau.

Ikrafttræden

Cirkulæret har virkning fra 25. januar 2017. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 9660 af 22. september 2008 (Perst. nr. 053-08).

Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen

Den 25. januar 2017

Rikke Pilegaard Hansen

Organisationsaftale for farmakonomer og defektricer ansat ved en række institutioner

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation og CO10 - Centralorganisationen af 2010.

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter farmakonomer og defektricer, som beskæftiges ved arbejde hvor uddannelsen som farmakonom eller defektrice er en forudsætning, og som er ansat ved følgende institutioner:

- a) Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet
- b) Sundheds- og Ældreministeriet med tilhørende styrelser og institutioner
- c) Veterinærinstituttet, Danmarks Tekniske Universitet
- d) Forsvarsministeriet med tilhørende styrelser og institutioner

§ 2. Lønssystemet

Lønssystemet er etableret i henhold til den enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 2. Lønssystemet består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultatløn.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 4. Alle basislønninger er angivet i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 5. Overtidsbetaling beregnes pr. time som 1/1924 af den samlede faste løn, eksklusiv eventuelt rådighedstillæg-/merarbejdstillæg.

§ 3. Basisløn

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

1. trin	272.617 kr.
2. trin	280.481 kr.
3. trin	288.345 kr.

De enkelte løntrin er 1-årige.

Løngruppe 2 omfatter farmakonomer, der instruerer/står for sidemandsoplæring af studerende/klargøring til undervisning/bistår ved forberedelse af undervisning for studerende ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Københavnsuniversitet.

Basisløn	308.005 kr.
----------	-------------

Løngruppe 3 omfatter defektricer

Basisløn	264.753 kr.
----------	-------------

§ 4. Pension

Pensionsbidraget udgør 18 pct. af de pensionsgivende løndele. Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom. Pensionsbidraget indbetales til Pensionskassen for Farmakonomer.

§ 5. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

§ 6. Timelønnede

Farmakonomer/defektricer, der antages som afløsere 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. Deltidsbeskæftigede med under gennemsnitlig 15 timer pr. uge kan aflønnes med timeløn.

Stk. 4. Med hensyn til arbejdstid, overarbejde, arbejdstidsbestemte tillæg mv. samt tjenestedragt finder de for månedslønnede farmakonomer/defektricer gældende regler tilsvarende anvendelse.

Stk. 5. 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.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2015 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2018. Samtidig ophæves organisationsaftale af 22. september 2008 for farmakonomer og defektricer.

København, den 24. januar 2017

CO10
- Centralorganisationen af 2010
Jesper Korsgaard Hansen

Finansministeriet,
Moderniseringsstyrelsen
Rikke Pilegaard Hansen

Farmakonomforeningen
Christina Durinck

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.