

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-072

PARAT

på den ene side

og

VIRKE

på den annen side

Vedrørende Overenskomst for apotek

7., 8. og 9. september. april 2022 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler, Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Kristin Rognan.

Til stede for partene:

Parat:

Thomas Lilloe, Renate Messel Hegre, Monika Nilsen, Inger Johanne Opseth, Heidi Gram, Venke Høyland, Bodil Røkke, Tonje Krakeli Sneen, Turid Svendsen og Katrine Andresen Roald

Virke:

Torgeir Kroken, Marianne Mortensen, Therese Engan, Hilde Drevland, Einar Risberg, Trond Teisberg, Jørgen Hiim Stålhane, Torstein Kambestad Goyer, Per H. Engeland, Stine Karlsen, Liridona Maksutaj og Niklas Ström

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Parat, mottatt 20. juni 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 21. juni 2022.
3. Parat sin begjæring om at meklingen avsluttes, datert 2. september 2022.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Under meklinga nådde partene – med meklerens mellomkomst – fram til en forhandlingsløsning som begge parter anbefalte.

Svarfrist ble satt til 14. september 2022 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 08.30



Kristin Rognan



PROTOKOLL

Den 7., 8. og 9. september 2022 ble det som følge av brudd i forhandlingene meklet om revisjon av overenskomst for apotek mellom Hovedorganisasjonen Virke og Parat/Farmasiforbundet

--ooOoo--

Etter mekling er partene enige om å legge følgende til grunn for oppgjøret:

I ØKONOMI

Det gis et generelt tillegg på kr. 5,85 pr. time med virkning fra 1.4.2022. Minstelønnsatsene heves tilsvarende.

II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

Endringer i overenskomsten fremgår av vedlegg 1 – redigert overenskomst. Endringene skal gjennomgås i fellesskap, og partene sentralt gis anledning til å rette opp eventuelle feil – samt gjøre nødvendige redaksjonelle endringer. Vaktbilaget er ikke endret, og partene sentralt skal også vurdere om og hvordan det er riktig å gjøre endringer der. Frist for dette settes til 1. desember 2022.

III TIL PROTOKOLLEN

TK R

Implementering av ny arbeidstid i overenskomsten

Partene viser til felleserklæring fra hovedoppgjøret 2020, og er enige om endringene i overenskomsten som følger av denne. Partene har revidert overenskomstens bestemmelser om ukentlig arbeidstid og satser for ubekvem arbeidstid i tråd med avtale i hovedoppgjørene for 2020 og 2022. Det innebærer bl.a. at avtalt ukentlig arbeidstid økes fra 36 til 37,5 timer, og at ulempetillegg endres fra å være uttrykt som tid til prosent. Samtidig er partene enige om at ulempetilleggene skal utbetales og ikke avspaseres.

Endringene i overenskomsten innebærer at antall timer pr. årsverk øker, og at faktisk tilstedeværelse for hver enkelt som tidligere har avspasert arbeid på ubekvem arbeidstid økes ytterligere. Det blir med andre ord vesentlig flere timer med avtalt og faktisk arbeidstid innenfor hvert årsverk i 100 % stilling.

Parat og Virke har tillit til at de lokale parter er løsningsorienterte og evner å avtale gode prosesser for implementering av ny arbeidstidsordning, og ber de lokale parter umiddelbart starte forhandlinger etter hovedavtalen om slike prosesser, herunder utvalgskretser.

Den enkelte arbeidstaker som ønsker det kan be om redusert stilling innenfor den nye arbeidstidsordningen.

Implementering av ny arbeidstidsordning (ny ukentlig arbeidstid) gjennomføres så snart som mulig og senest innen 1.8.2023. Overenskomstens minstelønnsatser (årslønn) må ved implementeringen økes i forhold til økt timetall, jf vedlegg 1, § 4.1.

Endring av bestemmelsene om ulempetillegg (justerte satser i henhold til revidert overenskomst i vedlegg, samt endret praksis til at ulempetillegg utbetales) gjennomføres så tidlig som mulig og senest innen 1.8. 2023.

I forbindelse med at ulempesatsene justeres gjelder følgende på implementeringstidspunktet:

- Som følge av besparelsen av reduserte ulempesatser skal alle som er ansatt i kjedeapotek på gjennomføringstidspunktet gis et tillegg på kr 7,- pr time.
Resten av besparelsene (etter at det er gitt et tillegg på kr 7,- til alle) skal fordeles i samarbeid mellom lokale parter. **Resttilleggene skal benyttes** til ansatte i apotek som har åpent til kl 18 eller senere, med mindre annet avtales lokalt.
- For ikke-kjedeide apotek må arbeidsgiver foreta og fremlegge en beregning av besparelsen som følger av reduserte ulempetillegg, og utbetale besparelsen fullt ut til alle ansatte ved implementeringen, dog senest 1.8.2023.

TK

- Tillegget på kr 7,- pr time gis virkning fra implementeringstidspunktet for ny ukentlig arbeidstid og endring av ulempetillegg, dog senest 1.8.2023. Tillegget er innarbeidet i overenskomstens minstelønnsatser, jf vedlegg 1, § 4.1.

Med bakgrunn i riksmeklerens møtebok fra 2020 og at det siste avtalte tidspunkt for implementering er 1.8.2023, gis en engangsutbetaling som effektueres ved implementeringstidspunktet etter følgende:

- Implementering etter 1.2.2023 - engangsutbetaling med kr 2,- pr time for inneværende mnd (kr 312 pr mnd)
- Implementering etter 1.3.2023 - engangsutbetaling med kr 3,- pr time for inneværende mnd (kr 468 pr mnd)
- Implementering etter 1.4.2023 - engangsutbetaling med kr 3,- pr time for inneværende mnd (kr 468 pr mnd)
- Implementering etter 1.5.2023 - engangsutbetaling med kr 6,- pr time for inneværende mnd (kr 936 pr mnd)
- Implementering etter 1.6.2023 - engangsutbetaling med kr 8,- pr time for inneværende mnd (kr 1248 pr mnd)
- Implementering etter 1.7.2023 - engangsutbetaling med kr 8,- pr time for inneværende mnd (kr 1248 pr mnd)

IV UTVALG

1. Arbeidstid

Partene er enige om å nedsette et utvalg som i tariffperioden skal se på utfordringer knyttet til arbeidstidsplanlegging i apotekkjedene.

Utvalgsarbeidet inndeles i 2 faser.

Fase 1 – lokalt nivå: Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe i den enkelte kjede. Målet for arbeidsgruppen er å identifisere relevante arbeidstidsrelaterte problemstillinger, drøfte disse og eventuelt komme med forslag til tiltak. Tiltakene må naturlig vurderes i sammenheng med eksisterende arenaer og samarbeidsprosesser.

Hensynet til andre arbeidstakergrupper og involvering av disse må vurderes.

TK
12

Arbeidsgruppen skal ha oppstartsmøte innen 1.10.2022. Arbeidsgruppen skal utarbeide en rapport som sendes til de sentrale parter innen 1.10.2023. Rapporten skal referere diskusjonene og eventuelle forslag til løsninger utvalget er enige om.

Fase 2 – sentralt nivå: Sentrale parter skal i fellesskap vurdere og evaluere rapportene, samt vurdere læringspunkter av de tiltak som eventuelt er foreslått på lokalt nivå. Sentrale parter skal ferdigstille arbeidet senest 1.3.2024.

Virke ønsker at alle de tre berørte organisasjoner så langt det er mulig skal samarbeide i et felles arbeid lokalt og sentralt.

Virke og Parat har i hovedoppgjøret diskutert bl.a følgende, som kan være relevant inn i utvalgsarbeidet

- Arbeidstidens lengde (gjennomsnittsberegning)
- Arbeidstidens inndeling og plassering
- Endringer i avtalt arbeidstidsordning (forskjøvet arbeidstid)

2. Pensjon

Virke viser til Parat/Farmasiforbundets krav, og til andre prosesser mellom partene angående tjenestepensjonsordningen og AFP. Virke er positive til samarbeid om dette, men forutsetter at vi koordinerer dette med de andre prosessene og partene.

V GJENNOMFØRING

Lønnsøkningen etter pkt. I gjøres gjeldende fra 1. april 2022. Lønnsøkningen foretas ikke for ansatte som har sluttet i virksomheten før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning eller etterbetaling av overtidstillegg og andre tillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

VI SVARFRIST

Partene har gjensidig svarfrist til 14.9. 2022 kl. 12.00.

TJR

Oslo, 9. september 2022 **Feil! Fant ikke referanseilden.**

For Hovedorganisasjonen Virke

.....

For Parat/Farmasiforbundet



.....

Overenskomst for apotek

1. april 20220 - 31. mars 20242

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

på den ene side

og

Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund

og

Parat/Farmasiforbundet

på den annen side

72

§ 1	PARTSFORHOLD	4
§ 2	SÆRAVTALER OM FRAVIK	4
§ 3	ANSETTELSESFORHOLD	4
3.1	ANSETTELSE	4
3.2	GJENSIDIGE FORPLIKTELSER	4
3.3	OPPSIGELSE	5
3.4	OPPSIGELSE PGA. INNSKREKNINGER	5
3.5	AVSKJED	5
3.6	ATTEST	5
§ 4	LØNN	5
4.1	LØNNSYSTEM	5
4.2	LOKALE FORHANDLINGER	6
4.3	BREGNING AV LØNN	7
4.4	TIMELØNN	7
4.5	FUNKSJONSTILLEGG	7
4.6	LØNNUTBETALING	8
4.7	PENSJONSORDNING	8
4.8	PENSJONGIVENDE TJENESTETID	8
§ 5	LØNNSANSIENNITET	9
§ 6	ARBEIDSTID	9
6.1	ARBEIDSTIDENS LENGDE	9
6.2	ARBEIDSTIDENS INNDELING OG PLASSERING	9
6.3	ENDRINGER I AVTALT ARBEIDSTIDSORDNING	10
6.4	SPISEPAUSER	10
6.5	FRIDAGER	10
6.6	ULEMPETILLEGG	11
6.7	MØTER MV.	12
6.8	MERARBEID/OVERTID	12
§ 7	LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL M.M.	13
7.1	LØNN UNDER SYKDOM	13
7.2	ETTERLØNN	13
7.3	PERMISJON MED LØNN VED FØDSEL OG ADOPSJON	13
7.4	AMMING	14
7.5	BARNES SYKDOM	14
7.6	SYKDOM I HJEMMET	14
§ 8	LEGEUNDERSØKELSE	14
§ 9	LØNN UNDER AVTJENING AV VERNEPLIKT	15
§ 10	KORTE VELFERDSPERMISJONER	15
§ 11	KOMPETANSE, ETTER- OG VIDEREUTDANNING	15

§ 12	FERIE	16	
12.1	FERIE OG FRITID		16
12.2	SYKMELDT I FERIE		16
12.3	FERIEPENGER		16
12.4	EKSTRAFERIE FOR ARBEIDSTAKERE OVER 60 ÅR		16
12.5	AVTALEFESTET FERIE		17
12.6	UTBETALING AV FERIEPENGER		17
§ 13	ARBEIDSTØY	18	
§ 14	PERSONALFORSIKRINGER		18
§ 15	AVTALEFESTET PENSJON (AFP)		18
15.1	AFP 62 ÅR - 67 ÅR		18
15.2	AFP 65 ÅR - 70 ÅR		19
15.3	AVKORTNINGSREGLER		19
15.4	DELPENSJON		19
15.5	SÆRALDERSGRENSER		19
15.6	REGULERING		20
15.7	ANDRE FORHOLD		20
§ 16	VERN OG ETTERVERN VED RAN		20
§ 17	AKAN	20	
§ 18	FORHANDLINGSBESTEMMELSER		21
18.1	OVERENSKOMSTENS VARIGHET		21
18.2	GJENNOMFØRING AV TILLEGG		21
18.3	REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR		21
18.4	OPPSIGELSE		21
PROTOKOLLTILFØRSLER			22
1)	PERSONALFORSIKRINGER		22
2)	RANS-/TRUSSELBEREDSKAP I APOTEK		22
TILLEGG TIL HOVEDAVTALENS BESTEMMELSER			22
BILAG 1	VAKTTJENESTE		24
BILAG 2	OU-FOND		25

DEL I HOVEDAVTALE MELLOM VIRKE OG YS (EGEN TRYKKSÅK)

DEL II OVERENSKOMST VIRKE – PARAT/FARMASIFORBUNDET

§ 1 PARTSFORHOLD

Avtalen omfatter alle medlemmer av Parat/Farmasiforbundet som er ansatt i private apotek hvor apoteket er medlem av VIRKE.

§ 2 SÆRAVTALER OM FRAVIK

I kjedeapotek kan de hovedtillitsvalgte og kjedeledelsen inngå kjedevise eller lokale særavtaler som fraviker overenskomstens bestemmelser.

Tilsvarende kan avtales mellom apoteker og tillitsvalgt på ikke-kjedeeide apotek. De sentrale parter må godkjenne slike avtaler.

§ 3 ANSETTELSESFORHOLD

3.1 ANSETTELSE

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

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

Arbeidsgiver kan kreve at den arbeidssøkende legger frem helseattest før avtale inngås.

Merknad:

For å ivareta faglig forsvarlighet og kvalifisert yrkesutførelse, er partene enige om at autorisert helsepersonell i apotek er viktig. Innenfor rammene av arbeidsgivers styringsrett skal det fortrinnsvis ansettes autorisert helsepersonell.

3.2 GJENSIDIGE FORPLIKTELSER

Samtlige ansatte er forpliktet til å ivareta apotekets interesser og utføre de arbeider som er nødvendig for apotekets forsvarlige drift. De ansatte plikter å iakttå diskresjon i apotekets anliggender.

Arbeidsgiver sørger for at arbeidstakerne får den nødvendige yrkesopplæring i apoteket.

3.3 OPPSIGELSE

Ved oppsigelse gjelder arbeidsmiljøloven §15.3.

3.4 OPPSIGELSE PGA. INNSKRENKNINGER

Ved innskrenkning av personalet skal det tas hensyn til ansienniteten, slik at den sist ansatte i alminnelighet sies opp først.

Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiveren har annet passende arbeid i apoteket å tilby arbeidstakeren.

Ved avgjørelse om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak skal det foretas en avveining mellom apotekets behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av arbeidsmangel har iht. arbeidsmiljøloven § 14-2 i inntil ett år etter oppsigelsen fortrinnsrett til ny stilling i samme virksomhet med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er skikket for.

3.5 AVSKJED

Arbeidstaker som gjør seg skyldig i misbruk av legemidler, gifter, helsefarlige stoffer eller berusende midler, kan avskjediges.

Det vises for øvrig til arbeidsmiljøloven § 15-14.

3.6 ATTEST

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

§ 4 LØNN

4.1 LØNNSSYSTEM

Partene er enige om at dette er et minstelønnssystem. Oppgitt minstelønn er bruttolønn basert på hel stilling. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling i samsvar med virksomhetens behov og lønnsutvikling. Lønnsfastsettelsen skjer lokalt ved ansettelse etter avtale med arbeidsgiver basert på grunnlag av bestemmelsene i overenskomsten, samt utdanning, kompetanse, erfaring, ansvarsområde og arbeidsoppgaver.

Lønnsattsene er bruttolønnsattsar og garanterte minstelønnsattsar og gjelder for arbeidstakere som er fylt 18 år.

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Minstelønnsattsar basert på 36 timer pr uke, gjeldende fra 1. april 20220 til ny avtalt arbeidstid er implementert:

Minstelønnsattsar gjeldende fra 1. april 2022:				
Stillingsbenevnelse	0 år	4 år	8 år	12 år
Apotektekniker	353 711	363 711	378 711	398 711
Apotekmedarbeider	323 711	-	-	373 711

Minstelønnsattsar gjeldende fra implementeringstidspunkt basert på 37,5 timer pr uke, (162,5 timer pr. mnd) og tillagt kr 7,- pr time:

Minstelønnsattsar gjeldende for 37,5 timer pr uke og tillagt kr 7 pr time				
Stillingsbenevnelse	0 år	4 år	8 år	12 år
Apotektekniker	382 099	392 516	408 141	428 974
Apotekmedarbeider	350 849	-	-	402 933

For å komme inn under gruppen Apotektekniker kreves at arbeidstakeren har autorisasjon iht. helsepersonelloven.

4.2 LOKALE FORHANDLINGER

Det skal føres forhandlinger om lokale lønns tillegg i virksomheten. Forhandlingene skal være reelle og føres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. bedriftens økonomi, produktivitet, framtidssutsikter og konkurranseevne.

a) De lokale parter kan bl.a. avtale at det skal forhandles om:

- økonomisk ramme for lokale tillegg
- generelle og/eller individuelle tillegg og størrelsen av disse
- kriterier for fordeling av generelle/individuelle tillegg

b) Før de lokale forhandlingene tar til, skal det avholdes et planleggingsmøte. Tema i møtet bør bl.a. være: gjennomføring, herunder om krav og tilbud skal være skriftlig og tidsplan for forhandlingene.

- c) Som underlag til forhandlingene kan den hovedtillitsvalgte kreve utlevert en oversikt over lønninger for de ansatte som er organisert i foreningen. Se for øvrig Hovedavtalen § 4-5.3 om tillitsvalgtes innsynsrett i bedriftens regnskaper.
- d) Forhandlingene skal være slutført innen 15.8. hvert år. Virkningstidspunktet skal være 1.4. med mindre partene blir enige om noe annet.
- e) Virksomheten skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.
- f) Etter- og videreutdanning gjennomført og bestått iht. § 10, skal tas med som grunnlag i de individuelle vurderingene.

4.3 BEREGNING AV LØNN

4.3.1 HELPOSTER

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 tidsrom arbeidstakeren er i arbeid.

4.3.2 DELPOSTER

For faste deltidsposter utregnes månedslønnen på grunnlag av månedslønnen for helpost (~~36~~ 37,5 timer netto pr. uke). Arbeidstaker med 18,75 timers post skal således ha 18,75/36-37,5 av den månedslønn som vedkommende ville ha fått i heltidspost. Arbeidstaker som har varierende antall timer pr. uke og som ikke kan betraktes som ansatt i fast deltidspost, avlønnes med timebetaling. Når det er nødvendig å beregne lønn/trekk for en del av måneden, beregnes lønnen ut fra timelønn for faktisk arbeidede eller fraværende timer.

4.4 TIMELØNN

Timelønn er månedslønn dividert med 162,5~~156~~.

4.5 FUNKSJONSTILLEGG

4.5.1 1. APOTEKTEKNIKER

1. apotektekniker gis et funksjonstillegg på 10 % av fastlønn. Stillingen krever en netto poststørrelse på minst 31,250 timer.

Stillingen som 1. apotektekniker forutsetter at vedkommende inngår i apotekets formaliserte lederstruktur. Det kan ikke kreves opprettet 1. apotekteknikerstilling i det enkelte apotek.

4.5.2 DRIFTSLEDER I MEDISINUTSALG

Når arbeidstaker har driftslederansvar for medisinutsalg i egne lokaler, gis et driftsledertillegg på 10 % av fastlønn.

4.6 LØNNSUTBETALING

Lønnen utbetales den 20. hver måned. To utbetalinger kan avtales. Lønnen skal være disponibel for arbeidstakeren på lønningsdagen. Lønn for desember utbetales den 12.12., med mindre annet avtales lokalt.

4.7 PENSJONSORDNING

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

Arbeidstaker med tre måneder tjenestetid anses som fast ansatt i pensjonssammenheng.

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

I pensjonspremie skal arbeidstakeren betale den ved Kongelig resolusjon fastsatte prosentsats av pensjonsgrunnlaget.

Arbeidsgiver plikter å trekke innskudd til pensjonsordningen.

4.8 PENSJONGIVENDE TJENESTETID

Etter § 4 i Lov om Pensjonsordningen for apotekvirksomhet m.v. regnes følgende permisjoner uten lønn som pensjongivende tjenestetid for en samlet tid inntil 2 år:

1. Permisjon ved fødsel
2. Permisjon ved adopsjon
3. Permisjon ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste
4. Permisjon ved videreutdanning for tjeneste i apotek i inn- og utland
5. Permisjon ved sykdom i familien
6. Permisjon pga. streik

Bestemmelsene medfører ikke noen automatisk rett til permisjon etter punktene 1 til 6, men det må søkes om permisjon i det enkelte tilfelle.

§ 5 LØNNSANSIENNITET

Lønnsansiennitet fastsettes ved ansettelse etter følgende regler:

- Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i ansettelsesmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet
- Ved ansettelse i apotek godskrives all relevant, dokumentert yrkespraksis. Som relevant yrkespraksis regnes bl.a. arbeid i: apotek, farmasøytisk avdeling, organisasjon.
- Omsorgsarbeid gir 50 % ansiennitet, maksimalt gis 2 års lønnsansiennitet.
- Fravær i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon godskrives med inntil 2 år
- Verneplikt/siviltjeneste gir lønnsansiennitet
- Arbeid i inntil 2 perioder i Parat/Farmasiforbundets sekretariat gir lønnsansiennitet
- Deltidsansatte som er i arbeid og som har en gjennomsnittlig arbeidstid som minst svarer til 143,5 timer netto per uke, opptjener 1 års lønnsansiennitet per år. De som har kortere gjennomsnittlig arbeidstid vil få ansienniteten skjønsmessig vurdert

Det gis ikke lønnsansiennitet for flere bestemmelser for samme tidsrom

Ansiennitet etter ovennevnte regler gis med virkning fra 1.4.2012. Arbeidstakere som har fått beregnet sin ansiennitet før avtalen trådte i kraft, beholder denne.

§ 6 ARBEIDSTID

6.1 ARBEIDSTIDENS LENGDE

Den ukentlige arbeidstid for arbeidstakere angis i netto timer.

Alminnelig arbeidstid skal ikke overstige 9 timer i døgnet og 37,56 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 37,56 timer pr. uke og for øvrig innen de rammer som følger av lovverket.

6.2 ARBEIDSTIDENS INNDELING OG PLASSERING

Den alminnelige arbeidstid kan plasseres mellom kl. 0800 og kl. 2200 på ukens fem første dager og mellom kl. 0800 og kl. 2000 på lørdager. For medarbeidere som arbeider med renhold kan den alminnelige arbeidstid plasseres mellom kl. 0600 og kl. 2200. Arbeidstiden kan avvikes før høytider og ved spesielle arrangement.

Arbeidstiden ordnes slik at arbeidsperiodene som hovedregel fordeles mellom alle ansatte og at arbeidstiden etter kl. 1700 for den enkelte arbeidstaker begrenses til høyst 4 ganger pr. uke, likevel ikke mer enn 12 ganger i løpet av en måned, med mindre arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om noe annet.

Arbeidstakere som av helsemessige eller vektige sosiale grunner ber om det, skal i den grad driften tillater det, fritas for sen arbeidstid.

Midlertidige innskrenkninger i ekspedisjonstiden skal ikke innvirke på den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid.

Merknad:

Etter å ha konferert med personalet, kan arbeidsgiver bestemme en annen fordeling av arbeidstiden under sommerlukkingen. Ved sommerlukkingens slutt gjennomføres den "normale" arbeidsordning.

Arbeidsgiver og personalet kan avtale (skriftlig) at arbeidstiden skal fordeles slik på årsbasis at den ukentlige arbeidstiden om sommeren blir kortere enn netto 37,56 timer og om vinteren lengre, men gjennomsnittlig netto 37,56 timer.

Protokolltilførsel:

Partene er innforstått med betydningen av økt tilgjengelighet. Parat/Farmasiforbundet vil fortsatt henstille til sine medlemmer om fleksibel bruk av bestemmelsene i § 5.2 annet ledd.

6.3 ENDRINGER I AVTALT ARBEIDSTIDSORDNING

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. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.

6.4 SPISEPAUSER

Når den sammenhengende arbeidstid utgjør 5 timer eller mer, avbrytes arbeidet med en spisepause på 1/2 time. Når den sammenhengende arbeidstid utgjør fra og med 4 til 5 timer, avbrytes arbeidet med en spisepause på 15 minutter. Spisepausen er til arbeidstakerens fri disposisjon og medregnes ikke i arbeidstiden. Det vises for øvrig til arbeidsmiljøloven § 10-9.

6.5 FRIDAGER

Under forutsetning av at fridagen kan innarbeides i apotekets ordinære åpningstid, skal arbeidstiden ordnes slik at arbeidstakeren får minst en fridag hver 14. dag. Fridagen skal fortrinnsvis gis på dager før eller etter søn- og helligdager.

Om en arbeidstaker er fraværende på sin fridag på grunn av f.eks. sykdom, ferie, militærtjeneste eller fordi fridagen faller på en hellig- eller høytidsdag, har ikke arbeidstakeren krav på ny fridag. Om arbeidstakeren 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 arbeidstakeren 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.

6.6 ULEMPETILLEGG

6.6.1 HVERDAGER

Ulempetillegg gjelder i henhold til arbeidstidens plassering, og utbetales som prosenttillegg på timelønn etter følgende satser:

Mandag - fredag

• KI 00 – 06	100 %
• KI 06 – 08	20 %
• KI 17 – 20	20 %
• KI 20 – 21	30 %
• KI 21 – 24	100 %

Lørdag

• KI 00 – 08	100 %
• KI 15 – 16	30 %
• KI 16 – 18	50 %
• KI 18 – 24	100 %

~~For arbeidstid til andre tider enn mellom kl. 0800 og kl. 1700 mandag til fredag og mellom kl. 0800 og kl. 1300 på lørdager gis ulempetillegg etter følgende beregningsregler (reglene om ulempetillegg gjelder ikke medarbeidere som arbeider med renhold):~~

~~6.6.1 HVERDAGER~~

~~Fra kl. 1700 til kl. 2100 regnes hver arbeidet time som 1 1/2 time.~~

~~Fra kl. 2100 regnes hver arbeidet time som 2 timer.~~

~~På lørdager fra kl. 1300 til kl. 1500 regnes hver arbeidet time som 1 1/2 time og fra kl. 1500 til 2100 som 2 timer.~~

6.6.2 ARBEIDSTID PÅ HELLIG- OG HØYTIDSDAGER

For arbeidstid jul-, nyttårs- og pinseaften regnes skal hver arbeidet time etter kl. 1300 kompenseres med timelønn tillagt 100 % som 2 timer.

For arbeidstid påskeaften regnes skal hver arbeidet time kompenseres med timelønn tillagt 100 % som 2 timer.

6.7 MØTER MV.

Ved informasjonsmøter, apotekgruppemøter og personalmøter i henhold til samarbeidsavtalen som ikke kan legges innenfor apotekenes vanlige åpningstid, kompenseres møtetiden med time for time.

6.8 MERARBEID/OVERTID

Dersom apotekets drift gjør det nødvendig, kan arbeidstakeren 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 (ikke merarbeid) utover to timer etter ordinær arbeidstid, inkluderes ½ times spisepause i arbeidstiden.

6.8.1 MERARBEID

Merarbeid er pålagt arbeid utover den kontraktmessige arbeidstid, opptil en samlet ukentlig arbeidstid på 37,56 timer.

~~For merarbeid skal kompensasjon gis enten i form av fritid eller som lønn, idet h. Hver overskytende arbeidet time regnes som 1 ½ time hverdager mellom 0800 og 1700, lørdager 0800 og 1300. Utenom disse tidspunkt kompenseres som i § 5.6. kompenseres med timelønn tillagt 33 %, med mindre merarbeidet gir rett til ulempetillegg med høyere sats i henhold til § 6.6. Er satsen for merarbeid høyere, bortfaller derimot en eventuell rett til ulempetillegg etter § 6.6.~~

Det er anledning til å avtale med den enkelte at merarbeid avspaseres time for time. Tillegget til ordinær timelønn skal likevel utbetales.

6.8.2 OVERTID

Overtid er pålagt arbeid utover en samlet ukentlig arbeidstid på 37,56 timer.

~~For overtidarbeid skal hver arbeidet time regnes som 1 ½ time kompenseres med timelønn tillagt 50 % på hverdager mellom 0800 og 2100, og lørdager mellom 0800 og 1300. For overtidarbeid På hverdager etter kl. 2100, lørdager etter kl. 1300 og~~

på søn-, hellig- og høytidsdager kompenseres hver arbeidet time med timelønn tillagt 100 %. regnes hver overskytende arbeidet time som 2 timer.

Det er anledning til å avtale med den enkelte at overtidsarbeid avspaseres time for time. Tillegget til ordinær timelønn skal likevel utbetales.

~~Arbeidstaker og arbeidsgiver kan i hvert enkelt tilfelle avtale at arbeidet tid avspaseres. Overtidstillegget skal utbetales i tråd med arbeidsmiljøloven.~~

§ 7 LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL M.M.

7.1 LØNN UNDER SYKDOM

Under sykdom, som på forlangende alltid må legitimeres ved legeattest, har en ansatt som de siste tre måneder har hatt fast post ved apoteket sin fulle lønn i inntil tre måneder i løpet av en 12 måneders periode med fradrag av folketrygdens ytelser. Arbeidstakers rett til lønn fra arbeidsgiver under sykdom er betinget av at arbeidstaker fyller vilkårene for rett til sykepenger fra folketrygden. For øvrig gjelder folketrygdens generelle bestemmelser om sykelønn.

Det gis full ansiennitet for ulønnet sykdomsfravær i inntil 6 måneder.

7.2 ETTERLØNN

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

7.3 PERMISJON MED LØNN VED FØDSEL OG ADOPSJON

7.3.1 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.

7.3.2 OMSORGSERMISJON

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

7.4 AMMING

Arbeidstaker med netto arbeidstid på 5,5 timer eller mer pr. dag og som ammer sitt barn, gis tjenestefri med lønn inntil 1 time pr. arbeidsdag i barnets første leveår.

7.5 BARNES SYKDOM

Arbeidstaker som har omsorg for barn har, til og med det kalenderår barnet fyller 12 år, rett til inntil 10 dagers permisjon med sykepenger pr. kalenderår for nødvendig tilsyn av barnet når det er sykt (jfr. arbeidsmiljøloven § 12-9 og folketrygdens bestemmelser). Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har arbeidstakeren etter folketrygdens bestemmelser rett til inntil 20 dagers permisjon med sykepenger pr. kalenderår.

Det samme gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet på grunn av egen funksjonshemming, innlegging i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

Barns sykdom må legitimeres med legeattest ved fravær utover tre dager. For øvrig gjelder forskrifter om sykepenger ved små barns sykdom, gitt av Sosialdepartementet.

7.6 SYKDOM I HJEMMET

Ved sykdom hos ektefelle (samboer) eller nær slektning som arbeidstaker bor sammen med og har omsorg for, kan arbeidstakeren gis permisjon med lønn i sammenlagt inntil 3 dager i løpet av et kalenderår. Under denne bestemmelse går også sykdom for den som har det daglige tilsyn med barn under 12 år i arbeidstakers husstand (f.eks. dagmamma).

Ved sykdom hos barn under 12 år vises for øvrig til bestemmelsene i pkt. 6.5.

§ 8 LEGEUNDERSØKELSE

Ved apotek som ikke er tilsluttet bedriftshelsetjeneste i henhold til arbeidsmiljøloven, skal arbeidsgiver sørge for en årlig legeundersøkelse av arbeidstakerne.

Dersom apoteket ikke anviser lege, kan arbeidstaker benytte egen fastlege. Undersøkelsen skjer for arbeidsgivers regning.

Dersom det ved legeundersøkelsen blir behov for røntgen, skjer også dette for arbeidsgivers regning.

§ 9 LØNN UNDER AVTJENING AV VERNEPLIKT

Under militærtjeneste og pliktig tjeneste i Siviltforsvaret og Heimevernet er arbeidstakeren berettiget til full lønn i inntil tre måneder med fradrag av den lønn (godtgjørelse) den ansatte oppbærer for slik tjeneste, dog bare hvis vedkommende trer inn i tjenesten igjen for minst tre måneder.

Siste månedslønn under fraværet holdes tilbake til vedkommende igjen trer inn i tjeneste.

Arbeidstaker som blir innkalt til slik tjeneste får ansiennitet for tjenestetiden.

§ 10 KORTE VELFERDSPERMISJONER

Dersom vektige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås korte velferdspermisjoner med lønn i inntil 10 dager i kalenderåret.

§ 11 KOMPETANSE, ETTER- OG VIDEREUTDANNING

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

Kompetanseplanen bør:

- Ajourholdes årlig
- Motivere til faglig utvikling
- Beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling
- Inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak

Arbeidstaker har rett til å delta i etter – og videreutdanningskurs i den utstrekning det er i samsvar med den individuelle planen for kompetanseutvikling i apotek. Arbeidsgiver dekker lønn, oppholdsutgifter, kursavgifter samt reiseutgifter ved slike kurs. Arbeidstaker kan, etter avtale med apoteker, få fri med lønn for å være med på temadager og faglige møter.

Apotekmedarbeider har rett til permisjon for videreutdanning til apotektekniker. For ansatte apotekmedarbeidere i stillinger der det normalt ansettes apotekteknikere skal vedkommende iht. den enkeltes individuelle kompetanseplan gis mulighet for å få gjennomført nødvendig fagutdanning til apotektekniker. Arbeidsgiver dekker eventuelle kursutgifter, læremateriell og eksamensavgifter. Det skal legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet til å gjennomføre videreutdanningen kombinert med jobb, for eksempel slik at det settes opp arbeidsplaner som gir mulighet til å ta fri hele dager eller tilpasse arbeidsplanen til videreutdanningen.

Det gis permisjon med lønn for eksamensdager i apotekteknikerutdanningen og annen utdanning som er relevant for apotekarbeid.

Dersom dagen før eksamensdag er en arbeidsdag, gis denne som lesedag og permisjon med lønn.

Det vises for øvrig til tilleggsavtale VI til gjeldende hovedavtale mellom Virke og YS.

§ 12 FERIA

12.1 FERIA OG FRITID

Ferie og feriepenger gis i samsvar med lov om ferie av 29. april 1988 nr. 21.

Ansatte som etter arbeidsgiverens ønske er villig til å ta hele sin ferie utenom tiden 16. mai til 30. september, gis en ukes ekstra ferie på et nærmere avtalt tidspunkt.

12.2 SYKMELDT I FERIE

Arbeidstaker som blir sykmeldt i ferien, skal ha krav på ny feriefritid i det antall dager som omfattes av sykemeldingen. Ny ferie kan ikke kreves lagt til tiden 1. juni - 1. september.

12.3 FERIEPENGER

Feriepenger utbetales i samsvar med lov om ferie av 29. april 1988 nr. 21. Ved utregning av feriegodtgjørelsen regnes 1 måned = 26 virkedager.

Feriepenger som er opptjent hos arbeidsgiver det foregående opptjeningsår, utbetales siste vanlige lønningssdag før ferien. Arbeidstaker kan likevel kreve at feriepenger utbetales senest 1 uke før ferien tar til.

Arbeidstaker har krav på å få en oppstilling som viser utregningen av feriepenger.

Arbeidstaker har rett til feriepenger av lønn under fravær i forbindelse med sykdom, nedkomst og adopsjon med fradrag for de feriepenger folketrygden yter ved slikt fravær.

12.4 EKSTRAFERIE FOR ARBEIDSTAKERE OVER 60 ÅR

Arbeidstaker over 60 år har krav på én ukes ekstra ferie ifølge Ferielovens bestemmelser. Det er forutsatt at arbeidstakerens ønsker når det gjelder avvikling av ekstraferien imøtekommes. Foreningene er imidlertid enige om at ekstraferie for eldre arbeidstakere ikke kan kreves henlagt til et tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for driften. Der dette er tilfelle, skal partene i fellesskap bli enige om et annet tidspunkt for avviklingen av ekstraferien.

12.5 AVTALEFESTET FERIE

- a) Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4, slik at en femte ferieuke oppnås. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

- b) Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger er 12 % av feriepengesgrunnlaget, 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.

- c) 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 avvikling, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

- d) Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

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 feriepenger.

- e) Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Organisasjonene oppfordrer partene 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.

- f) Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

12.6 UTBETALING AV FERIEPENGER

Partene er enige om, jf. ferieloven § 11.1, at opptjente feriepenger, uavhengig av bestemmelsene ovenfor, kan utbetales samlet i juni og juli måned (resten) i ferieåret - uavhengig av tidspunktet for faktisk avvikling av feriefritid.

§ 13 ARBEIDSTØY

Apoteket holder arbeidstøy og sko. Arbeidstøyet er apotekets eiendom. Apoteket besørger og bekoster vask av arbeidstøy.

§ 14 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.

§ 15 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 tjenstepensjonsordninger etter fylte 50 år. Arbeidstakeren må være i lønnet arbeid på pensjoneringstidspunktet med en pensjongivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden (G), og dessuten har hatt en tilsvarende pensjongivende 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 pensjongivende 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 Parat/Farmasiforbundet som har medlemskap i Pensjonsordningen for apotekvirksomhet, og som oppfyller kravene i første avsnitt, er omfattet av AFP.

15.1 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 tilsvarer 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.

15.2 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.

15.3 AVKORTNINGSREGLER

15.3.1 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.

15.3.2 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.

15.4 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 %).

15.5 SÆRALDERSGRENSER

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

15.6 REGULERING

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

15.7 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 mv. 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.

§ 16 VERN OG ETTERVERN VED RAN

Alle apotek skal ha beredskap for vern og ettervern ved ran i henhold til avtale mellom partene.

Merknad:

Jfr. protokolltilførsel 2.

§ 17 AKAN

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

§ 18 FORHANDLINGSBESTEMMELSER

18.1 OVERENSKOMSTENS VARIGHET

Denne overenskomst trer i kraft 1. april 2022~~0~~ og gjelder til 31. mars 2024~~2~~.

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

18.2 GJENNOMFØRING AV TILLEGG

Lønnsreguleringene gjøres gjeldende med virkning fra 1. april 2022~~0~~. Lønnsreguleringene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg og andre tillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

18.3 REGULERINGSBESTEMMELSER FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom VIRKE og YS eller det organ YS bemyndiger 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.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS' organer eller det organ YS bemyndiger, og VIRKE.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav, innen 14 - fjorten dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 1 måneds varsel (likevel ikke til utløp før 1. april 2023~~4~~).

18.4 OPPSIGELSE

Oppsigelse av avtalen skal skje skriftlig i rekommandert forsendelse og skal, for å være gyldig, være ledsaget av forslag til ny avtale. Forhandlinger om ny avtale skal være påbegynt senest to måneder etter oppsigelsen.

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.

Kollektiv oppsigelse av plassene kan for øvrig skje mellom partene med minst tre måneders varsel om fratredelse.



PROTOKOLLTILFØRSLER

1) PERSONALFORSIKRINGER

Parat/Farmasiforbundet, NFF og VIRKE skal i fellesskap fastsette hvilken dekning forsikringen skal gi. Hvis organisasjonene ikke blir enige skal dekningen fastsettes av en oppmann oppnevnt av Riksmeklingsmannen.

2) RANS-/TRUSSELBEREDSKAP I APOTEK

Partene er enige om at de ansattes sikkerhet i apotek er viktig. Partene er enige om:

Arbeidstaker som har vært utsatt for ran eller ransforsøk, overfall eller trusler, bør samme dag ha samtale med helsepersonell og har rett til slik samtale innen 24 timer. Apotekeren dekker utgiftene.

TILLEGG TIL HOVEDAVTALENS BESTEMMELSER

Samarbeidsavtale

Det bør inngås en samarbeidsavtale, jf. Hovedavtalen, med minimum følgende innhold:

- 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
- kurs i regi av Parat
- etter særskilt avtale med arbeidsgiver

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

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.

- d) 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 skjernet fra øvrige ansatte i apoteket.

Oslo, xx. september 2022

Torgeir Kroken /s/

Hovedorganisasjonen Virke

Tor Andre Sunde /s/

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

... /s/

Parat/Farmasiforbundet

BILAG 1 VAKTTJENESTE

I Generelt

Definisjon

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

Sikring

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

II

Partene på det enkelte apotek/i den enkelte kjede inngår særavtale om avlønning for vaktjeneste. Hvis det ikke oppnås enighet, gjelder følgende bestemmelser:

1) Vaktjeneste

a) Vaktjeneste på hverdager

I vaktjeneste fra kl. 1900 til kl. 2100 regnes hver arbeidet time som 1 1/2 time.

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

b) Vaktjeneste på søndager

I vaktjeneste på søndager fra kl. 0900 til kl. 2100 regnes hver arbeidet time som 1 1/2 time. Fra kl. 2100 regnes hver arbeidet time som 2 timer. Dersom apotekets vaktjeneste på søndager ikke overstiger 4 timer, regnes hver arbeidet time som 2 timer.

c) Vaktjeneste på hellig- og høytidsdager

I vaktjeneste på 1. og 2. juledag, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 17. mai regnes hver arbeidet time som 2 timer. I vaktjeneste på nyttårs-, påske-, pinse- og julaften fra kl. 1300 regnes hver arbeidet time som 2 timer.

2) Faste vaktapotek

a) Fast ansatt personale ved de faste vaktapotek, som har en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid (etter omregning) på minst 13 timer netto, lønnes etter lønnssetningene i § 3.1. For øvrig lønnes tjeneste ved de faste vaktapotek etter timelønnssetningene under § 3.4. Tjeneste som avlønnes etter timelønnssetningene ved de faste vaktapotek gir ikke rett til ytelser etter §§ 6-12.

b) Fast ansatt personale ved de faste vaktapotek som lønnes etter timelønnssatsene og som har en samlet årlig tjenestetid på minst 200 timer, har dog rett til lønn under sykdom m.v. etter §§ 6.1 og 6.2.

BILAG 2 OU-FOND

Avtale om OU-Fond Apotek mellom Hovedorganisasjonen Virke og Parat/Farmasiforbundet og Norges Farmaceutiske Forening gjelder som bilag 2 til denne overenskomsten.