

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

PHARMADANMARK

AFTALE
vedrørende
sygehus-/hospitalsapotekere

****NYT**** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale

****NYT**** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse

****NYT**** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden

2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE M.V.	3
§ 1. AFTALEN.....	3
KAPITEL 2. LØN M.V.	3
§ 2. LØNDANNELSE	3
§ 3. GRUNDLØN.....	4
§ 4. FUNKTIONSLØN	4
§ 5. KVALIFIKATIONSLØN	4
§ 6. OVERGANGSBESTEMMELSER	5
§ 7. SUPPLERENDE PENSION.....	5
§ 8. FRIT VALG	7
§ 9. ATP-BIDRAG.....	7
KAPITEL 3. ØVRIGE ANSÆTTESVILKÅR	7
§ 10. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	7
§ 11. FRIHED TIL VEJLEDNING VED AFSKEDIGELSE	8
§ 12. ØVRIGE ANSÆTTESVILKÅR	8
KAPITEL 4. AFTALENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	9
§ 13. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	9
BILAG 1. BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG.....	10
PROTOKOLLAT NR. 1. ANSÆTTELSE PÅ FUNKTIONÆRLOVSVILKÅR.....	11
PROTOKOLLAT NR. 2 OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	12

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE M.V.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

§ 1. AFTALEN

Gældende indtil 31. marts 2025:

Aftalen omfatter sygehus-/hospitalsapotekere inden for Regionernes Lønnings- og Takstnævns forhandlingsområde.

Gældende fra 1. april 2025:

Aftalen omfatter sygehus-/hospitalsapotekere, der er ansat inden for Regionernes Lønnings- og Takstnævns forhandlingsområde inden den 1. april 2025. Der kan ikke længere ske ansættelse efter denne aftale

Aftalen er indgået i henhold til § 32, stk. 1, i tjenestemandregulativ for ansatte i regionerne (Regionernes OK-samling [21.01.1](#))¹.

KAPITEL 2. LØN M.V.

§ 2. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønssystemet består af fire elementer: Grundløn, jf. § 3, funktionsløn, jf. § 4, kvalifikationsløn, jf. § 5, og resultatløn, jf. Aftale om lokal løndannelse for sygehus-/hospitalsapotekere (OK [11.20.15](#) § 2, stk. 4).

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 1.

Stk. 2.

Sygehus-/hospitalsapotekere er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for sygehus-/hospitalsapotekere (OK [11.20.15](#))
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#)).

¹ Regionernes OK-samling benævnes fremover OK

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

§ 3. GRUNDLØN

Grundlønningen er:

- løntrin 51 + et pensionsgivende tillæg på 174.188 kr. (31. marts 2018 niveau) (**Med virkning fra 1. april 2025: 175.448 kr. (31. marts 2018 niveau)**) eller
- løntrin 52 + et pensionsgivende tillæg på 146.365 kr. (31. marts 2018 niveau) (**Med virkning fra 1. april 2025: 147.625 kr. (31. marts 2018 niveau)**).

§ 4. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønningen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønningen.

Stk. 2.

For varetagelse af den administrative ledelse, hvor sygehus-/hospitalsapoteket er udskilt som en selvstændig økonomisk enhed (selvstændigt budget), ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 34.409 kr. (31. marts 2018 niveau). Tillægget bortfalder ved ophør i funktionen.

Stk. 3.

Såfremt ansættelsen indebærer vagttjeneste ydes sygehus-/hospitalsapotekeren et årligt pensionsgivende tillæg på 14.651 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 4.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, sygehus-/hospitalsapotekeren varetager.

Stk. 5.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin, dog højest løntrin 52.

Ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt med ikrafttræden tidligere end den 1. april 2003, forbliver ikke-pensionsgivende med mindre andet aftales.

§ 5. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationstillæg ydes udover grundlønningen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationstillæg baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer.

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales decentralt.

Stk. 3.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin, dog højest løntrin 52.

Ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt med ikrafttræden tidligere end den 1. april 2003, forbliver ikke-pensionsgivende med mindre andet aftales.

§ 6. OVERGANGSBESTEMMELSER

Stk. 1.

Sygehus-/hospitalsapotekere, der var ansat den 31. marts 2003, bevarede i forbindelse med overgang til nye lønformer pr. 1. april 2003 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn og lokale chefpuljer.

Aftale om lønforbedringer af decentral løn eller andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes efter den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2.

Sygehus-/hospitalsapotekere, som ved overgang til nye lønformer fik et ikke-pensionsgivende årligt tillæg på:

- 23.522 kr. (31. marts 2018 niveau) til ansatte aflønnet på løntrin 51 og
 - 12.097 kr. (31. marts 2018 niveau) til ansatte aflønnet på løntrin 52,
- bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen.

Stk. 3.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationslønnen under den pågældendes ansættelse, dog bortset fra forfremmelser til højere grundlønninger. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

§ 7. SUPPLERENDE PENSION

Stk. 1.

Det samlede pensionsbidrag til supplerende pensionsordning udgør 22,14 % - af de pensionsgivende tillæg. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Indbetaling sker månedsvis til Pharmadanmarks pensionsordning i PFA Pension eller efter anmodning af pensionskassen til en under Finanstilsynets tilsyn stående pensionskasse eller forsikringsmæssig pensionsordning.

Stk. 2.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

1. størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
2. perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 3.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter aftalen gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (OK [11.12.1](#)).

Stk. 4.

Ændringer i vedtægter/regulativer samt nye vedtægter/regulativer for pensionsordningerne skal godkendes af aftalens parter.

Stk. 5.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter den 1. april 1995. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige bestemmelser.

Tilbagekøb kan dog finde sted for så vidt angår pensionsbidrag, der er indbetalt for udenlandske statsborgere, i forbindelse med at de tager bopæl uden for Danmark.

Stk. 6.

Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder. (OK [11.25.2](#))

****NYT** med virkning fra 1. maj 2024 og 1. april 2025**

§ 8. FRIT VALG

Stk. 1.

Den enkelte ansatte kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15 %, i stedet for indbetaling til PFA Pension, skal udbetales som løn (**med virkning fra 1. april 2025: og/eller helt eller delvist indbetales af arbejdsgiver til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning i PFA Pension.**

BEMÆRKNINGER:

Det er en forudsætning for indbetaling til en opsparingsordning, at PFA Pension har oprettet en opsparingsordning.

Indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning sker af beløbet efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Der er med opsparingsordningen ikke etableret ret til tjenestefrihed. Ansættelsesmyndigheden kan efter anmodning fra den ansatte bevilge tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod regionens interesse.

Stk. 2.

Den ansatte henvender sig til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn (**med virkning fra 1. april 2025: og/eller indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning.** Hvis den ansatte vælger udbetaling som løn, sker det på følgende vilkår:

1. Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau.
2. Der beregnes 1,95% (**med virkning fra 1. maj 2024: 2,49 %**) særlig feriegodtgørelse.
3. Beløbet udbetales/**indbetales** månedsvi bagud.
4. Der foretages valg for mindst et år ad gangen.
5. Hvis den enkelte ansatte ønsker omvalg, sker dette på den ansattes eget initiativ og tidligst efter et år.

§ 9. ATP-BIDRAG

Sygehus-/hospitalsapotekere er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

KAPITEL 3. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

§ 10. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet

Bemærkninger:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 11. FRIHED TIL VEJLEDNING VED AFSKEDIGELSE

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, f.eks. besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 12. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre og til Regionernes OK-samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#)).
2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).

- 27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#)).
- 28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
- 29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
- 30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
- 31. Retstviftaftalen (OK [21.04.2](#)).
- 33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
- 34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
- 36. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#)).

KAPITEL 4. AFTALENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 13. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Nærværende aftale er gældende fra **den 1. april 2024**.

****NYT****

Stk. 2.

Aftalen kan af såvel Regionernes Lønnings- og Takstnævn som Pharmadanmark opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst **31. marts 2026**.

Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 13. marts 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For PHARMADANMARK:

Stine Mogensen

/ Susie Stærk Ekstrand

BILAG 1. BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne aftale.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 3, stk. 1	Grundløn løntrin
§ 3, stk. 1	Grundløn tillæg
§ 4, stk. 2	Adm. ledelse tillæg
§ 4, stk. 3	Vagttjeneste
§ 6, stk. 2	Overgangstillæg
§ 8, stk. 2	Fritvalgstillæg med virkning fra 1. april 2025: eller opsparingsordning)

PROTOKOLLAT NR. 1. ANSÆTTELSE PÅ FUNKTIONÆRLOVSVILKÅR

Parterne er enige om, at sygehus-/hospitalsapotekere kan ansættes på funktionærlovsvilkår. Såfremt en region ønsker denne ansættelsesform anvendt rettes henvendelse til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

PROTOKOLLAT NR. 2 OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønningen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderne. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.

2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.

3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. (Fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet. (Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbedsvurdering, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) *Befordring*

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgeabonnement).

d) *Øvrige*

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollats opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

BEMÆRKNING:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 12. maj 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For PHARMADANMARK
Johnna Franch