

KJARASAMNINGUR
milli
Félags atvinnurekenda
og
Lyfjafræðingafélags Íslands

Félag atvinnurekenda, hér á eftir nefnt vinnuveitendur og Lyfjafræðingafélag Íslands, hér á eftir nefnt LFÍ, gera með sér svofelldan samning um kjör lyfjafræðinga, er starfa hjá aðildarfélögum FA.

1. grein
Gagnkvæmar skuldbindingar

Það sem sagt er í samningi þessum um lyfjafræðinga á einnig án frekari skilgreiningar við aðstoðarlyfjafræðinga.

2. grein
Ráðning

2.1. Sé lyfjafræðingur ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar, skal eigi síðar en tveimur mánuðum eftir að starf hefst, gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Ráðningarsamningur greini laun hans og önnur ráðningarkjör.

2.2. Uppsagnarfrestur

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera ein vika á fyrstu þremur mánuðum, sem er reynslutími. Að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður á næstu þremur mánuðum. Eftir sex mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera þrír mánuðir. Fyrir lyfjafræðing sem unnið hefur á sama vinnustað í alls fimm ár, er gagnkvæmur uppsagnarfrestur sex mánuðir. Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót. Um hópuppsagnir gilda ákvæði laga 63/2000.

2.3. Áunnin réttindi

Áunnin réttindi lyfjafræðinga skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár en innan þriggja ára. Lyfjafræðingur sem unnið hefur eitt ár hjá sama vinnuveitanda skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir 3 mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan 5 ára.

2.4. Réttindi hlutavinnufólks

Lyfjafræðingar sem ráðnir eru til starfa hluta úr degi og vinna reglubundinn vinnutíma skulu taka hlutfallsleg mánaðarlaun miðað við vinnutíma fastráðinna lyfjafræðinga. Lyfjafræðingar, sem vinna reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitenda, skulu njóta hlutfallslega sama réttar um greiðslur fyrir samningsbundna frídaga, veikinda- og slysadaga og þeir, sem vinna fullan vinnudag og skulu greiðslur miðaðar við venjulegan vinnutíma lyfjafræðings.

3. grein

Vinnutími

3.1. Öll vinna skal gerð upp miðað við virkan vinnutíma. Dagvinnutímabil telst tíminn frá kl. 7-19, almenna vinnudaga. Virkur vinnutími fyrir fulla dagvinnu skal vera 36 stundir og 15 mínútur á viku. Virkur vinnutími er raunverulega unninn tími án allra hléa.

3.1.1. Vinnutími skal ákvarðaður á hverjum vinnustað þannig að bæði sé tekið tillit til þarfa starfsmanns og fyrirtækis.

3.1.2. Með samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanna má skipuleggja vinnutíma fyrirfram í fyrirtæki þannig að ljóst sé hvernig vinnu verður háttáð á tímabilinu. Vinnutíma starfsmanna í fullu starfi og starfsmanna í hlutastarfi má þá haga þannig að vikulegur vinnutími sé breytilegur á tímabilinu kl. 7-19, mánudaga til föstudaga, sem er að hámarki allt að 16 vikur. Sé skipulagi vinnutíma á tilteknu tímabili þannig háttáð að hann fari eina eða fleiri vikur fram úr 45 vinnustundum, skal yfirvinnuálag greitt fyrir tímana sem eru umfram 45 á viku og fyrir tímann frá kl. 19-7 þótt svo að ekki sé farið fram úr eðlilegri, vikulegri vinnutímoviðmiðun að meðaltali á tímabilinu. Allar vinnustundir allt að 36,25 stundum á viku, sbr. lið 3.1, eða meðaltal tiltekins tímabils, sbr. fyrstu mólgrein þessa ákvæðis, skal greiða fyrir með venjulegum launum hvort sem um starfsmenn í hlutastarfi eða starfsmenn í fullu starfi er að ræða. Allar breytingar sem kunna að verða gerðar á vinnutímanum skulu liggja fyrir með a.m.k. viku fyrirvara.

3.1.3. Meðalvinnutími reiknaður á allt að 16 vikna tímabili má ekki vera lengri en 48 vinnustundir og er þá yfirvinna meðtalin, sbr. tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varðar skipulag vinnutímans.

3.1.4. Starfsmenn eiga rétt á vinnuhléi sem nemur að minnsta kosti $\frac{1}{2}$ klukkustund alls á dag, nema þá að um annað sé samið. Dagleger tími sem fer í vinnuhlé má ekki fara fram úr 1 klukkustund nema að vinnudagur fari fram yfir 8 stundir á dag, þá má vinnuhlé fara í $1\frac{1}{2}$ stund á dag. Á þeim dögum sem vinnutíma lýkur fyrir kl. 14:00 geta samningsaðilar samið um að ekki skuli haldið vinnuhlé.

3.1.5. Ákvæði þessarar greinar samningsins koma ekki í veg fyrir að samið sé um sveigjanlegan vinnutíma.

3.2. Yfirvinna telst hver sú vinna sem fer fram eftir tilskilinn dagvinnutíma. Sé lyfjafræðingur óvænt kallaður til vinnu, sem ekki er í beinu framhaldi af vinnutíma, skal greitt fyrir slíkt útkall minnst 4 stundir í yfirvinnu. Óheimilt er að gefa frí í staðinn fyrir unna yfirvinnu nema með samþykki lyfjafræðings. Helgidagar þjóðkirkjunnar (aðrir en sunnudagar), sumardagurinn fyrsti, 1. maí, 17. júní, frídagur verslunarmana, aðfangadagur jóla og gamlársdagur, skoðast sem unnir dagar.

3.3. Hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skulu lyfjafræðingar fá a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint samfelldum daglegum hvíldartíma sbr. 2. mgr. Skal hann að jafnaði ná til sunnudags. Sé það ekki unnt skal lyfjafræðingur eiga rétt til frídags á almennum vinnudegi án skerðingar launa. Meðal vinnustundafjöldi yfir sjö daga tímabil, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki fara yfir 48 klst. Vikulegum vinnutíma skal að jafnaði haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnu-

dags, fái lyfjafræðingar a.m.k. 11 klst. hvíld. Skerðingu á hvíldartíma samkvæmt þessu ákvæði skal greiða með tvöföldu yfirvinnuálagi. Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld hið minnsta greiðist áfram yfirvinnukaup þó komið sé fram á dagvinnutímabil.

3.4. Deilitala

Tímakaup í dagvinnu greiðist með 1/157 af mánaðarkaupi og miðast við að auk þess sé greitt orlof, stórhátíðardagar og veikindadagar þegar við á.

3.5. Yfirvinnuálag

Öll yfirvinna greiðist með tímakaupi sem er 1,0385% af föstum mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

3.6. Stórhátíðarálag

Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum (nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, aðfangadag jóla, jóladag og gamlársdag), greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum.

3.7. Reglur um kaupgreiðslur

Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega eigi síðar en fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Launþegi skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem greiðslan er sundurliðuð, svo sem í dagvinnu og yfirvinnu og unnar stundir í yfirvinnu greindar. Einnig verði allur frádráttur sundurliðaður. Öll yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð.

4. grein

Um orlof

4.1. Lyfjafræðingar skulu ekki njóta lakari orlofsréttinda en kveðið er á um í lögum um orlof nr. 30/1987.

4.2. Lyfjafræðingar skulu árlega fá sumarorlof í 24 vinnudaga og einskis missa af föstum launum. Nú hefur lyfjafræðingur stundað lyfjafræðistörf í 10 ár eða lengur og skal hann þá fá orlof, sem hér segir:

Í 27 vinnudaga, ef hann á að baki 10 ára starfsaldur.

Í 30 vinnudaga, ef hann á að baki 15 ára eða lengri starfsaldur.

Lyfjafræðingar, sem starfað hafa skemur en eitt ár, skulu fá þriggja daga orlof að viðbættum 2 dögum fyrir hvern mánuð, sem þeir hafa verið í starfi. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllum launum, hvort sem er fyrir dagvinnu eða aðra vinnu. Eftir 10 ára starfsaldur skulu orlofslaun vera 11,59% og eftir 15 ára starfsaldur 13,04%.

Orlofsárið telst frá 1. maí til 30. apríl. Tímabil sumarorlofs er frá 2. maí til 15. september. Sé hluti orlofs tekinn á öðrum tíma samkvæmt ósk vinnuveitanda, skal orlofið lengjast um 25% af því, sem á skortir.

4.3. Vetrarorlof

Veita skal vetrarorlof, sem hér segir:

Eftir 10 ára starfsaldur 3 vinnudaga.

Eftir 15 ára starfsaldur 6 vinnudaga.

4.4. Veikindi í orlofi

Veikist lyfjafræðingur í orlofi innanlands skal það lengjast um þann tíma, sem veikindum nemur, enda sanni lyfjafræðingurinn veikindi sín með læknisvottorði. Krefjast má vottorðs frá trúnaðarlækni vinnuveitandans.

4.5. Skylt er lyfjafræðingi að taka orlof ef yfirmaður hans skipar svo.

4.6. Vinnuveitendur greiði 0,25% af launum í orlofsheimilasjóð og 1% í sjúkrasjóð. Samningsaðilar eru sammála um að Lyfjafræðingafélag Íslands annist innheimtu gjalds þessa.

4.7. Fæðingarorlof

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000, skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkan, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngu, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti. Um fæðingarorlof lyfjafræðinga gilda lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof. Ef fastráðinn lyfjafræðingur óskar eftir að taka lengra fæðingarorlof en hann annars á rétt á gegn tilsvarandi skerðingu launa skal viðkomandi atvinnurekandi leitast við að verða við þeirri ósk. Heimilt skal að fæðingarorlof nái þannig allt að tvöfaldri lengd.

5. grein

Um vinnuslys, atvinnusjúkdóma og greiðslu launa í slysa- og veikindaföllum

5.1. Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfelli greiðir vinnuveitandi laun fyrir dagvinnu í allt að þrjá mánuði, enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun og/eða almannatryggingum hverju nafni sem nefnast til vinnuveitanda. Ákvæði þetta skal á engan hátt rýra frekari rétt launþega sem hann kann að eiga samkvæmt lögum.

5.2. Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útagðan sjúkrakostnað í allt að 4 vikur í hverju tilfelli, annan en þann, sem almannatryggingar greiða.

5.3. Ef lyfjafræðingur veikist og getur af þeim sökum eigi sótt vinnu, skal hann þegar tilkynna það yfirboðara sínum sem ákveður hvort læknisvottorð skuli krafist. Krefjast má vottorðs frá trúnaðarlækni vinnuveitanda.

5.4. Lyfjafræðingur skal halda fullum launum svo lengi sem veikindadagar hans verða eigi fleiri en 60 vinnudagar á 12 mánuðum. Ef þeir verða fleiri lækka launin um helming þann tíma sem umfram er. Þegar lyfjafræðingur hefur verið fjarverandi í 120 vinnudaga á 12 mánuðum fellur launagreiðsla niður. Fyrir lyfjafræðinga sem gegnt hafa lyfjafræðistörfum í 10 ár lengist 60 vinnudaga tímabilið í 90 vinnudaga og 120 vinnudaga tímabilið í 180 vinnudaga. Eftir 15 ára starfsaldur lengist tíminn á sama hátt í 120 vinnudaga og 240 vinnudaga. Lyfjafræðingur sem gegnt hefur lyfjafræðistörfum í 20 ár eða lengur skal halda fullum launum svo lengi sem veikindadagar hans verða eigi fleiri en 240 vinnudagar á 12 mánuðum en þá fellur launagreiðsla niður. Lyfjafræðingar er verið hafa skemur en 6 mánuði í starfi eiga rétt til óskertra launa í 30 vinnudaga og hálfra launa í 30 vinnudaga.

5.5. Nú hefur lyfjafræðingur verið tvívar sinnum frá störfum vegna veikinda með fullum launum þann dagafjölda er hann samkvæmt 4. lið nýtur óskertra launa og skerðast þá um helming hlunnindi þau er hann á samkvæmt 4. lið um greiðslur í veikindaförföllum.

5.6. Veikindi barna

Foreldri er eftir fyrsta starfsmánuð heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju tólf mánaða tímabili til aðhlynningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, án skerðingar á dagvinnulaunum eða vaktaálagi þar sem það á við. Eftir sex mánaða starf hjá sama vinnuveitanda er foreldrum með sama hætti heimilt að verja samtals 12 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili til aðhlynningar börnum sínum undir 13 ára aldri. Það er sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann sem er framfærandi barns og komið þá í stað foreldris.

Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá vinnuveitanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði 1. mgr.

6. grein **Tryggingar**

6.1. Slysatryggingar

6.1.1. Skylt er vinnuveitanda að tryggja lyfjafræðinga þá sem samningur þessi nær til fyrir dauða eða vegna örorku af völdum slyss sem hér segir:

6.1.2. Dánarslysabætur verða:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 846.400.
 2. Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára og eldri kr. 5.280.290.
 3. Ef hinn látni lætur eftir sig maka skulu bætur til maka vera kr. 8.342.989.
 4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 886.464. Sama rétt til bóta hefur barn hins látna á aldrinum 18-25 ára er stundar nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.
- Bætur greiðast aðeins samkvæmt einum af töluliðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar með töluliðum nr. 2 og 3 geta komið bætur samkvæmt tölulið nr. 4.

Rétthafar dánarslysabóta eru:

1. Lögerfingjar.
2. Viðkomandi aðilar að jöfnu.
3. Eftirlifandi maki.
4. Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

Með börnum er átt við framfærsluskyld börn samkvæmt barnalögum.

Með maka er auk maka í hjúskap einnig átt við maka í skráðri sambúð og maka í staðfestri samvist.

6.1.3. Bætur vegna örorku

6.1.3.1. Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við vátryggingarfjárhæðina kr. 12.898.896, þó þannig að hvert örorkustig frá 25-50% verkar tvöfalt. Hvert örorkustig frá 51-100% verkar þrefalt.

6.1.3.2. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Dagpeningar, kr. 18.567 á viku, greiðist fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til hinn slasaði verður vinnufær eftir slysið, en þó ekki lengur en í 48 vikur. Við dagpeninga þessa bætast kr. 2.093 á viku fyrir hvert barn undir 17 ára aldri sem er á framfæri hins slasaða.

Bætur vegna tímabundinnar örorku greiðast ekki þegar tjón starfsmanns fæst bætt úr lögboðinni ökutækjatryggingu, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda.

6.1.4. Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluvöruverðs. Grunnvísitala miðað við framangreindar tölur er 258,9 stig í maí 2006.

6.1.5. Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti launþega.

6.1.6. Vátryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum).

6.1.7. Skilmálar séu almennir skilmálar sem í gildi eru fyrir slysatryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingafélaga.

6.1.8. Tryggingin gildir allan sólarhringinn.

6.1.9. Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta samkvæmt þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysatryggingar er atvinnurekandi kaupir vegna starfsmanna sinna.

6.1.10. Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysatryggður er samkvæmt samningi þessum skulu slysabætur, sem greiddar kunnu að verða til launþega samkvæmt ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða.

6.2. Ábyrgðartrygging

Lyfjafræðingar skulu vera ábyrgðartryggðir í starfi og skal vinnuveitandi kaupa þá tryggingu.

6.3. Reglur um tryggingar og tjónabætur

Verði lyfjafræðingur fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Slík tjón verði einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnutíma. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis lyfjafræðings.

7. grein

Laun

7.1.

- a. Vinnuveitandi og starfsmaður semja milliliðalaust sín á milli í hverju tilfelli fyrir sig um laun starfsmanns.
- b. Laun skulu endurspeglra vinnuframlag starfsmanns, hæfni hans, dugnað, sveigjanleika í vinnu, vinnu á sérstökum tímum, innihald starfsins og ábyrgð og menntun ef við á.
- c. Mat og hugsanleg leiðréttning á launakjörum skal fara fram með sérstöku kjaraviðtali milli vinnuveitanda og starfsmanns. Slíkt viðtal skal fara fram einu sinni á ári og ber vinnuveitanda að hafa frumkvæði að því að boða til viðtals. Niðurstaða kjaraviðtals skal skráð og staðfest af báðum aðilum og skoðast það vera hluti ráðningarsamnings.
- d. Heimilt er með vinnustaðasamningi að innleiða launakerfi til þess að bæta samkeppnishæfni og þróun fyrirtækisins og auka tekjumöguleika starfsmannanna.
- e. Við mat á kjörum geta aðilar framkvæmt launakannanir sem gerðar eru eftir viðurkenndum aðferðum.
- f. Við ákvörðun launa má semja um föst laun þar sem tillit er tekið til meginreglna í lið b. Ákveða má í slíku samkomulagi að launin nái einnig til greiðslu fyrir yfirvinnu og taki á öðrum hugsanlegum ókostum þessa fyrirkomulags sem hafa það í för með sér að ekki sé greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu. Í slíkum samningi skal tilgreina hámark yfirvinnustunda sem innifalin eru í launum. Ágreining um launakjör einstaklinga, þar sem samið var um föst laun, má leggja fyrir samningsaðila, ef greinilegt er að verulegt ósamræmi er milli launa og heildarinnihalda starfsins, samanber lið b.
- g. Laun skulu ákveðin í samræmi við markmið í lögum um launajafnrétti.
- h. Samningsaðilar eru sammála um, að í þeim tilvikum sem aðilar finna ástæðu til reksturs launajafnréttismáls, megi framkvæma athugun á vinnustað með þátttöku aðilanna áður en hinari eiginlegu viðræður þeirra eiga sér stað. Í tengslum við athugun/samningaviðræður skal ákveða hvaða launaupplýsingar er nauðsynlegt að leggja fram í einstaka málum.

7.2. Þegar lyfjafræðingur er sendur til starfa á vegum vinnuveitanda utan umsamins fasts vinnustaðar, skal auk launa greiða honum útlagðan kostnað.

Noti lyfjafræðingur eigin bifreið við starf sitt skal, ef ekki er samið um annað, höfð viðmiðun af ákvörðun ferðakostnaðarnefndar um kílómetragjald.

7.3. Sé ekki um annað samið skal á ferðalögum erlendis greiða fargjald og dagpeninga samkvæmt reglum um slíkar greiðslur til opinberra starfsmanna.

7.4. Fyrirtæki leggi lyfjafræðingum til vinnufatnað þar sem þess er þörf, enda sé hann eign vinnuveitanda.

7.5. Vinnuveitandi greiðir sem framlag til lífeyrissjóðs eða lífeyrissjóða er lyfjafræðingur ákveður 7% af mánaðarlaunum lyfjafræðinga og heldur eftir 4% af launum til greiðslu framlags hlutað-eigandi í lífeyrissjóðinn. Frá 1. janúar 2007 hækkar framlag vinnuveitanda í lífeyrissjóð í 8%. Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til a.m.k. 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal vinnuveitandi greiða 2% framlag á móti.

7.6. Óski Lyfjafræðingafélag Íslands eftir því að vinnuveitandi haldi félagsgjöldum lyfjafræðinga til LFÍ eftir af launum þeirra, skal það gert.

7.7. Samningur þessi raskar ekki kjörum þeirra sem betri réttarstöðu njóta samkvæmt eldri samningum.

8. grein

Um trúnaðarmenn

Lyfjafræðingum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað, þar sem starfa fleiri en 5 lyfjafræðingar. Að kosningu lokinni tilnefnir kjaranefnd LFÍ trúnaðarmanninn. Verði kosningu eigi við komið skal trúnaðarmaður tilnefndur af kjaranefnd LFÍ. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

9. grein

Um menntun

9.1. Samningsaðilar eru sammála um að stuðla að aukinni endurmenntun.

9.2. Vinnuveitandi fylgist með endurmenntunarþörf starfsmanna sinna og hefur frumkvæði að því að finna námskeið og eða ráðstefnur sem henta starfsemi í fyrirtækinu og starfi lyfjafræðinga í því. Lyfjafræðingar hafa fullan tillögurétt um námskeið, en mat vinnuveitanda ræður úrslitum. Námskeið og ráðstefnur á vegum erlendra umboðsfyrirtækja þjóna sömu markmiðum varðandi endurmenntun. Umrædd endurmenntun verði lyfjafræðingum í alla staði að kostnaðarlausu og miðast við allt að 5 vikur á fjórum árum. Mun vinnuveitandi í samráði við lyfjafræðing ákveða hvar og hvenær endurmenntun fer fram.

9.3. Vinnuveitandi og lyfjafræðingur skulu ræða endurmenntunarmál í árlegu kjara- eða starfsmannaviðtali.

10. grein

Um atkvæðagreiðslu

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til afgreiðslu á lögformlegan hátt sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938. Atkvæðisrétt um samning þennan hafa eingöngu þeir félagsmenn Lyfjafræðingafélags Íslands sem samkvæmt greiðsluskrá eru starfandi hjá fyrirtækjum sem eiga aðild að FA.

11. gr.

Um gildistíma samnings, kjaranefnd, uppsögn og endurskoðun

Samningur þessi kemur í stað gildandi samnings aðila og er ótímabundinn.

Kjaranefnd skal vera starfandi og skipuð fulltrúum beggja aðila. Að frumkvæði annars hvors samningsaðila er heimilt að kalla saman kjaranefnd í mars og apríl annað hvert ár, næst í mars og apríl 2008, til að fara yfir framkvæmd samningsins og gera tillögur um breytingar á honum verði

það samhljóða niðurstaða. Nái nefndin ekki samkomulagi getur hvor aðili sagt samningnum upp með 6 mánaða fyrirvara. Uppsögn skal miðast við 1. maí og tekur þá gildi 1. nóvember sama ár.

Að frumkvæði annars hvors samningsaðila er heimilt að kalla saman kjaranefnd til lausnar á ágreiningi milli vinnuveitanda og starfsmanna.

Kjaranefnd getur óskað eftir upplýsingum frá aðilum um launagreiðslur í sambærilegum fyrirtækjum. Fyrirtækjum sem eru aðilar að FA er skylt að gefa slíkar upplýsingar.

Bókun

vegna vinnutíma

Aðilar eru sammála um að þar sem áður stóð virkir vinnudagar komi nú almennir vinnudagar og að ekki sé um að ræða efnislega breytingu á samningnum.

Grein 5.6 um veikindi barna hefur verið breytt í samræmi við samkomulag samningsaðila sem Kjararáð Félags atvinnurekenda samþykkti þann 31. maí 2010.

Þá hefur nafni Félags íslenskra stórkaupmanna (FÍS) verið breytt í Félag atvinnurekenda (FA), en nafni þess var breytt á aðalfundi félagsins þann 11. febrúar 2010.

Reykjavík, 8. júlí 2010.

F.h. Lyfjafræðingafélags Íslands
m.fv. um endanlega staðfestingu

F.h. Félags atvinnurekenda
m.fv. um endanlega staðfestingu