

Udskriftsdato: 3. januar 2026

CIR1H nr 9165 af 27/02/2025 (Gældende)

Cirkulære om organisationsaftale for farmakonomer i staten

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2024-3161

Cirkulære om organisationsaftale for farmakonomer i staten

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og CO10 – Centralorganisationen af 2010 og Farmakonomforeningen har indgået vedlagte organisationsaftale af 19. februar 2025 for farmakonomer i staten.

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. Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2024.

4. Parterne har ved overenskomstforhandlingerne i 2024 aftalt, at basislønnen, jf. § 3, stk. 1 og 2 forhøjes med virkning pr. 1. april 2025.

5. Løngruppe 3, jf. § 3, stk. 3 ophæves. Titlen ”defektrice” udgår. Organisationsaftalens dækningsområde er ikke herved indskrænket.

Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 27. februar 2025. Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2024. Samtidig ophæves Skatteministeriets cirkulære af 14. juni 2022 (Medst. nr. 034-22).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 27. februar 2025

JOSEPHINE EMMA HJEDS LARSEN

Organisationsaftale for farmakonomer i staten

-

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

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter personer, der ansættes som farmakonomer ved statslige arbejdspladser ved arbejde, hvor uddannelsen som farmakonom er en forudsætning.

§ 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. Tillægssdelen 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. Den ansatte indplaceres i nedenstående basislønforløb i forhold til sin anciennitet.

1. trin 281.372 kr.

2. trin 289.261 kr.

1. trin er 2-årigt.

Fra den **1. april 2025** forhøjes 2. trin til 291.802 kr.

Stk. 2. Løngruppe 2 omfatter farmakonomer, der instruerer/står for sidemandsoplæring af studerende/klargøring til undervisning/bistår ved forberedelse af undervisning for studerende ved et dansk universitet.

Basisløn 308.983 kr.

Fra den **1. april 2025** forhøjes basislønnen til 311.443 kr.

§ 4. Pension

Indbetaling af pensionsbidrag sker efter reglerne i LC/CO10-fællesoverenskomsten. Pensionsbidraget indbetales til Pensionskassen for Farmakonomer.

§ 5. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende statslige arbejdstidsaftale.

§ 6. Timelønnede

Farmakonomer, der antages som afløsere under ferie, sygdom og lign. eller til anden midlertidig beskæftigelse, kan aflønnes med timeløn, hvis den ansatte ikke er sammenlignelig med en fuldtids- eller tidsubegrænset ansat, eller hvis dette er begrundet i objektive forhold. Timelønnen beregnes som 1/1924 af den til den pågældendes anciennitet svarende årsløn.

Stk. 2. Overgang til månedslønsansættelse sker senest efter 3 måneders uafbrudt ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed.

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

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

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Organisationsaftalen har virkning fra den 1. april 2024 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2026. Samtidig ophæves organisationsaftale af 8. juni 2022 for farmakonomer i staten.

København, den 19. februar 2025

CO10 – Centralorganisationen af 2010

Jesper K. Hansen

Farmakonomforeningen

Ann-Mari Grønbæk

Finansministeriet,

Medarbejder og Kompetencestyrelsen

Josephine E. H. Larsen

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, 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.