

# Tekstimuutokset 2011

Apteekkien  
työntekijöiden  
työehtosopimus

1.5.2011–30.4.2013



6. Poissaolot eivät aiheuta muutosta sovittuihin, ilmoitettuihin tai työvuorolistaan ennen poissaoloa merkittyihin vapaapäiviin.

*Esimerkki 3.*

Työaika keskimäärin 40 tuntia viikossa.

Työvuoroluettelo:

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	-	PP	V	VV
-----						
Sairausloma						

Torstaina kyseisellä viikolla arkipyhä.

Sairausloman alta ei vapaapäiviä siirretä myöhempään ajankohtaan.

Työvuoroluettelo:

Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
T	T	T	V	T	T	VV
-----						
Sairausloma						

Työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä (V) on sairausloman ulkopuolella, joten työntekijä palaa töihin perjantaina

- T = työpäivä
- PP = ”Pekkaspäivä”
- V = vapaapäivä
- VV = viikoittainen vapaa-aika

7. Työntekijän kanssa voidaan sopia 20 §:n mukaisesti 6-päiväisestä työviikosta.

Jos se ei ole mahdollista, lyhennetään periodin tuntimäärää muulla tavalla.

### **Osa-aikaiset**

11. Osa-aikaisen työaika lyhennetään sillä tuntimäärällä, joka saadaan jakamalla työ sopimuksessa sovittu keskimääräinen viikkotyöaika 5:llä.

Periodityöajan vaihdellessa keskimääräinen viikkotyöaika lasketaan kolmelta edelliseltä kalenterikuukaudelta.

Osa-aikaisen työajan lyhennys voidaan sopia rahakorvauksena.

## **8 § Lisä- ja ylityö**

### **Lisä- ja ylityökorvauksen laskeminen**

1. Lisä- ja ylityökorvauksia laskettaessa työvuoroluetteloa verrataan työaika-  
periodin kunakin päivänä ja viikkona tehtyihin työtunteihin sekä periodin  
kokonaistunteihin.
2. **Lisätyö** syntyy ylittäessä työvuoroluettelon mukainen tuntimäärä mutta  
ei ylityörajoja. Lisätyöstä maksetaan korottamatonta tuntipalkkaa.
3. **Vuorokautinen ylityö** syntyy tehtäessä yli 9-tuntisia päiviä tai yli 10-tun-  
tisia päiviä (20 §). Yli 9 tuntia / 10 tuntia vuorokaudessa tehdystä työstä  
maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja  
seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.
4. **Viikkoylityö** syntyy viikon työtuntien ylittäessä vielä 48 tuntia tai 56 tun-  
tia (7 §:n 4. kohdan sopimus) saman viikon mahdollisten vuorokautisten  
ylityötuntien vähentämisen jälkeen. Viikkoylityötunnit korvataan 50 %:lla  
korotetulla palkalla.
5. **Periodiylityö** syntyy työaikaperiodin kokonaistuntien ylittäessä vielä peri-  
odin enimmäistuntimäärän (viikkojen lukumäärä x 40 tuntia) mahdollisten  
vuorokautisten ja viikkoylityötuntien vähentämisen jälkeen. Periodiylityö  
korvataan maksamalla 20 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka  
ja sen jälkeisiltä tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
6. Lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa työaika pyöristetään lähimpään nel-  
jännestanttiin.

eli 1 vuosi. Täysiä palvelusvuosia on kertynyt 6. Lääketyöntekijän palkka määräytyy III palkkaryhmän 7. vuoden mukaan.

10. Palvelusvuosiportaan muuttuessa palkkaus muuttuu seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

### ***Työkohtaisuuslisä***

11. Työkohtaisuuslisää maksetaan työntekijän tehdessä omaa palkkaryhmäänsä vaativampia tai monipuolisempia tehtäviä.

Työkohtaisuuslisä on vähintään 5 % ja enintään 15 %.

### ***Henkilökohtainen lisä***

12. Henkilökohtaista lisää voidaan maksaa työntekijän työtaidon, työtehon tai kokemuksen poiketessa kyseisen työntekijäryhmän yleisestä keskitasosta. Poikkeavana työtaitona pidetään muun muassa taitavaa asiakaspalvelua.

Henkilökohtaisena lisänä voidaan maksaa enintään 15 % ja Helsingissä, Espoossa, Vantaalla sekä Kauniaisissa enintään 20 % korkeampi palkka.

Työkohtaisuuslisää ja henkilökohtaista lisää voidaan maksaa samanlaisesti.

## **11 § Työaikalisät**

### ***Iltalisä***

1. Kello 18.00 ja 22.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan 3,40 euroa tunnilta.

Sunnuntaina, muuna kirkollisena juhla-, vapun- tai itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä iltalisä maksetaan kaksinkertaisena.

### ***Lauantai- ja aattolisä***

2. Lauantaina kello 15.00, joulu- ja juhannusaattona kello 12.00 jälkeen tehdystä työstä maksetaan 3,63 euroa tunnilta.

### **Yölisä**

3. Kello 22.00 ja 08.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan 4,35 euroa tunnilta.

Yölisää ei makseta aamulla työvuoroon tuleville.

### **Lisien maksaminen**

4. Lisiä laskettaessa työaika pyöristetään työvuorokohtaisesti lähimpään neljännestuntiin.

### **Lisien vaihto vapaa-aikaan**

5. Työntekijän kanssa voidaan sopia työaikalisien vaihtamisesta vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana tai näin syntyvien vapaiden siirtämisestä työaikapankkiin. Samalla sovitaan laskutavasta.

Apteekin tämän työehtosopimuksen työntekijöitä koskevasta sopimuksesta neuvotellaan 20 §:n mukaisesti mahdollisesti valitun luottamusmiehen kanssa.

## **12 § Osa-aikaisen palkka**

1. Osa-aikaisen peruskuukausipalkka määräytyy sovitun keskimääräisen viikkotyöajan ja 38 tunnin 20 minuutin suhteessa taulukkopalkasta laskettuna.

### *Esimerkki 8.*

Osa-aikaisen työ sopimuksessa sovittu työaika on 96 tuntia 3 viikossa eli keskimääräinen viikkotyöaika on 32 tuntia. Kokoaikaisen taulukkopalkka on 1.650 €.

Osa-aikaisen peruskuukausipalkka on näin ollen:

$$\frac{32}{38,33} \times 1.650 \text{ €} = 1.377,51 \text{ €}.$$

6. Työnantaja maksaa sairausajan palkan suoraan työntekijälle ja hakee itselleen tältä ajalta tulevan sairausvakuutuskorvauksen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset ja valtuutuksen, jotka työntekijän tulee toimittaa viivytyksettä.

Paikallisesti voidaan 20 §:n mukaisesti sopia sairausajan palkan maksamisesta seuraavaa:

Sairausvakuutuslain tarkoittamaan karenssiaikaan sisältyvältä ajanjaksolta maksetaan täysi palkka. Tämän jälkeiseltä ajanjaksolta maksetaan päivärahan ja sairausvakuutusmaksulain perusteella suoritettavan päivärahan erotus. Palkan erotusosan suorittaminen edellyttää, että työnantajalle on selvitetty työntekijälle maksettavan tai jo maksetun päivärahan määrä.

(Tekstimuutos tulee voimaan 1.8.2011 jälkeen alkaviin sairauspoissaoloihin.)

#### *Huomautus:*

Sairausvakuutuslain mukaisella karenssiajalla tarkoitetaan sairastumispäivää ja sitä seuraavaa 9 arkipäivää.

Jos työntekijä ei ole toimittanut Kelan pyytämiä selvityksiä, eikä sairauspäivärahaa tästä syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä.

Sairausajan palkasta vähennetään mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausavustuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain, työntekijän eläkelain, liikennevakuutuslain, rikosvahinkolain tai sotilasvammalain perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

### **Sairauden uusiutuminen**

7. Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön paluusta sairausajan palkka maksetaan seuraavasti:
  - poissaolojaksot lasketaan yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso

To	Pe	La	Su	Ma	Ti
T	T	V	V	T	T
	S	S	S	S	

Palkka maksetaan kolmeen kalenteripäivään (Pe–Su) sisältyvältä työpäivältä (Pe).

3. Lapsen ollessa vaikeasti sairas työntekijä on sovittaessa oikeutettu palkattomaan poissaoloon (VNP 130/85).

#### ***Vihkiminen ja merkkipäivä***

4. Työntekijän vihkimispäivä tai parisuhteen rekisteröintipäivä on palkallinen vapaapäivä, kun se sattuu hänen työpäiväkseen.
5. Vähintään vuoden työsuhteessa olleen työntekijän 50- ja 60-vuotispäivä on palkallinen vapaapäivä, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

#### ***Kuolema ja hautajaiset***

6. Työntekijälle pyritään järjestämään mahdollisuus lyhyeen poissaoloon lähiomaisen kuoleman ja hautajaisten johdosta.

Lyhyellä poissaololla tarkoitetaan kuolemasta ja hautajaisista johtuviin järjestelyihin tarvittavaa aikaa.

Poissaolon kestäessä yli päivän työntekijän on annettava työnantajan pyynnöstä etukäteen selvitys ajan tarpeesta.

Lähiomaisia ovat lähinnä avio- ja avopuoliso, vanhemmat, iso- ja appi-vanhemmat, lapsi, sisar ja veli.

Poissaolo ei vähennä ansioita.

#### ***Ammattiliiton luottamustehtävät***

7. Työntekijälle, joka on nimetty Palvelualojen ammattiliiton edustajaksi työehtosopimusneuvotteluihin, järjestetään mahdollisuuksien mukaan tilaisuus niihin osallistumiseen palkattomasti.



### **Palkanmaksu**

3. Äitiys- tai adoptiovapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan:

a. 3 kuukauden palkka, jolloin työnantaja hakee itselleen sairausvakuutuslain äitiysrahan tai

b. 3 kuukaudelta palkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus.

(Tekstimuutos tulee voimaan 1.8.2011 jälkeen alkaviin äitiysvapaan palkanmaksuihin).

Maksamisen edellytyksenä ovat:

- työsuhde on kestänyt vähintään 9 kuukautta ennen vapaan alkua ja
- työntekijä palaa vanhempain-, adoptio- tai hoitovapaan jälkeen työhön.

Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä äitiysrahan suuruudesta.

Jos työntekijä ei ole toimittanut Kelan pyytämiä selvityksiä, eikä äitiysrahaa tästä syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä.

### **Etuudet**

4. Työntekijän ollessa poissa työstä yli lakisäateisen äitiys- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäoloajan veroisena määriteltäessä työsuhteen keston sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Apteekin tämän työehtosopimuksen työntekijöitä koskevasta sopimuksesta neuvotellaan mahdollisesti valitun luottamusmiehen kanssa.

### ***Hoito-, opinto- ja vuorotteluvapaa sekä muu palkaton vapaa***

6. Lomaltapaluuraha maksetaan myös työntekijän oltua poissa työstä välittömästi loman päätyttyä hoitovapaan, opintovapaan, vuorotteluvapaan tai muun näihin rinnastettavan palkattoman vapaan vuoksi. Lomaltapaluurahan maksamisedellytyksenä on, että työntekijä on palannut työhön vapaalta ilmoituksensa mukaisesti.

Lomaltapaluuraha maksetaan vapaan päättymistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

### ***Eläkkeelle siirtyminen***

7. Lomaltapaluuraha maksetaan vuosilomapalkasta ja -korvauksesta työntekijän siirtyessä vanhuus-, työkyvyttömyys- tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle.

### ***Varusmiespalvelus ja vapaaehtoinen asepalvelus***

8. Lomaltapaluuraha maksetaan asevelvollisuutta sekä vapaaehtoista asepalvelusta suorittavalle hänen palattua asianmukaisesti työhön.

Lomaltapaluuraha määräytyy 2. kohdan mukaan ennen palvelukseen astumista maksetusta lomapalkasta tai lomakorvauksesta ja silloin voimassa olleen työehtosopimuksen mukaisesti.

### ***Työsuhteen päätyminen loman aikana***

9. Lomaltapaluuraha maksetaan työsuhteen päättyessä loman aikana taloudellisista tai tuotannollisista syistä.

#### ***Esimerkki 21.***

Työntekijän työsuhde irtisanottiin 30.5. taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla päättymään 30.7. Työntekijän kesäloman ajankohdaksi oli sovittu 14.7.–10.8.

Työntekijä saa lomaltapaluurahana 50 % sovitun kesälomansa (14.7.–10.8.) lomapalkasta. Lopputilin yhteydessä maksettavasta lomakorvauksesta lomaltapaluurahaa ei makseta.

## ***Koulutus***

9. Osapuolet pitävät työntekijöiden ammatillista koulutusta tärkeänä. Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on henkilöstön ammattitaidon ja pätevyyden ajan tasalla pitäminen ja kehittäminen vastaamaan apteekin nykyisiä ja tulevia tarpeita. Sillä voidaan myös vaikuttaa apteekin tuottavuuteen, henkilöstön työssään kehittymiseen ja työmotivaatioon.

Koulutustarpeiden kartoitus, siihen pohjautuva kehittämissuunnitelma kustannusarvioineen on tarkoituksenmukaista laatia työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä. Koulutuksen toteuttaminen ja seuranta käsitellään vastaavasti vuosittain.

10. Työnantajan järjestäessä ammatillista koulutusta työpaikalla tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyvään koulutustilaisuuteen, korvataan koulutuskustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys.

Koulutuksen tapahtuessa työajan ulkopuolella korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

## ***Työhyvinvointi***

11. Työhyvinvoinnin kannalta työntekijöiden työkyvyn ja sairauspoissaolojen seuranta työpaikalla on tärkeää. Työnantaja voi tarvittaessa ohjata työntekijän työterveyshuoltoon työkyvyn arviointia ja mahdollisten kuntoutustarpeiden selvittämistä varten.

## ***Työtakki***

12. Työnantaja hankkii työntekijöille työtakit ja vastaa niiden puhtaana- ja kunnossapidosta.

## ***Jäsenmaksuperintä***

13. Apteekkien Työnantajaliitto suosittelee jäsenapteekkejaan perimään Palvelualojen ammattiliiton jäsenmaksut työntekijän palkasta, jos työntekijä on antanut siihen valtuutuksen.

## ***Ryhmähenkivakuutus***

14. Työnantaja kustantaa työntekijän ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen välillä sovitulla tavalla.

## 10. NÄHTÄVILLÄPITO JA VOIMASSAOLO

### 23 § Sopimuksen nähtävilläpito

Tämä työehtosopimus on pidettävä työpaikan ilmoitustaululla tai muussa vastaavassa paikassa työntekijöiden nähtävillä.

### 24 § Sopimuksen voimassaolo

1. Sopimus on voimassa 1.5.2011–30.4.2013.
2. Sopimus jatkuu vuoden kerrallaan ellei sitä irtisanota viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä.
3. Sopimuksen irtisanojan on samassa yhteydessä jätettävä muistio muutosesityksistä toiselle sopijapuolelle. Muutoin irtisanominen on mitätön.
4. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneeksi.

# Apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen mukainen apteekkikohtainen erä vuonna 2012

## A. Apteekkikohtaisen erän tarkoitus

Apteekkikohtaista erää käytetään henkilökohtaisen hyvän työsuorituksen palkitsemiseen. Tarkoituksena on, että henkilön ammattitaidon kehittyminen, pätevyys, työtaidot ja -teho, oma-aloitteisuus, itsensä kouluttaminen tai erityisosaaminen otetaan huomioon henkilökohtaista palkankorotusta määriteltäessä. Jokaisen apteekin henkilöstöstä löytyy yksilöllisiä eroja näissä suhteissa.

Huom. Apteekkikohtaista erää ei ole tarkoitettu lähiaikoina eläkkeelle siirtyvän työntekijän tai määräaikaisen työsuhteensa kohta päättävän työntekijän palkitsemiseen. Tähän tarkoitukseen on muita palkitsemiskeinoja.

## B. Apteekkikohtaisen erän toteuttaminen

### 1. Palkankorotuserän suuruus

Erän laskennan pohjana on apteekin mahdollisimman normaali kuukausi- ja tuntipalkkojen yhteismäärä. Apteekki sivuapteekkeineen on yksi kokonaisuus. Ensinnäkin selvitetään 1.x.2012 työsuhteessa oleville apteekin työntekijöille xxxxkuussa maksetut palkat. Tällä tarkoitetaan kuukausi- ja tuntipalkkoja, työaikalisia ja sunnuntaityökorotuksia säännöllisesti maksettavia henkilökohtaisia ja työkohtaisuuksilisia sekä lomapalkkoja ja apteekkikohtaisia eriä.

Palkkasummaan ei lasketa xxxxkuussa maksettuja ylityökorvauksia, kuukausipalkkaisen työntekijän lisätyökorvauksia, lomaltapaluu-rahvoja eikä lomakorvauksia. Mukaan lasketaan ne, joille on xxxxkuussa maksettu palkkaa ja joiden työsuhte on voimassa 1.x.2012, joten esim. hoitopaalla oleva ei ole mukana, hänen sijaisensa sen sijaan on.

Seuraavissa tilanteissa tehdään korjauksia xxxxkuussa maksettuun todelliseen palkkasummaan:

- jos äitiysvapaalla olevalle maksetaan xxxxkuussa palkan ja äitiysrahan erotusta koko kuukausipalkka otetaan huomioon. Mahdollisen sijaisen palkkaa ei lasketa tällöin mukaan.

- jos xxxxkuun lomapalkkoja on maksettu etukäteen xxxxkuussa tai xxxxkuun lomapalkkoja etukäteen xxxxkuussa, laskennassa otetaan huomioon vain henkilöiden normaalit kuukausipalkat.
- jos työntekijälle maksetaan xxxxkuussa sairausajan palkkana palkan ja sv-päivärahan erotusta, koko palkka otetaan laskennassa huomioon. Mahdollisen sijaisen palkkaa ei lasketa tällöin mukaan.

Saadusta palkkasummasta lasketaan x,x %, joka muodostaa korotuksina jaettavan euromäärän.

## **2. Erän jakoperusteet**

Jakoperusteeksi voidaan valita yksi tai useampi seuraavista:

- A) Erityisosaamisalueet
- B) Ammattitaidon ja pätevyyden kehittyminen
- C) Hyvä asiakaspalvelija
- D) Osaamisen myötä erityistä ammattipätevyyttä omaavat henkilöt
- E) Työyhteisön tiimihengen (positiivisen ja kannustavan ilmapiirin) luoja
- F) Muu apteekin toimintastrategian mukainen peruste

Valittavan jakoperusteen mukaisen tehtävän hoitaminen ei sellaisenaan ole peruste apteekkikohtaisen erän saamiselle, vaan edellytyksenä on, että asianomainen on tässä tehtävässään henkilökohtaisesti suoriutunut hyvin.

Kannustavuuden edistämiseksi jakoperusteet voidaan päättää hyvissä ajoin, jotta työntekijät voivat toimia tavoitteellisesti.

## **3. Keskustelut erän jakoperusteista ja jaosta**

Neuvotteluosapuolina ovat apteekkari ja luottamusmies tai luottamusmiehen puuttuessa apteekin työntelijöiden yhdyshenkilö. Mikäli apteekin työntekijöillä ei ole kumpaakaan, työntekijät valitsevat keskuudestaan edustajan neuvotteluun. Jäljempänä käytetään yhteistä nimitystä luottamusmies.

Erän jakamisessa edetään seuraavasti:

- I. Apteekkikohtaisen erä toteuttamisesta käydään neuvottelu apteekkarin ja luottamusmiehen kesken.

Neuvottelussa käydään yhdessä läpi erän laskentaperusteet, jaettava euromäärä sekä kuinka monelle erä jaetaan. Lisäksi sovitaan käytettävät jakoperusteet (edellä A–F), käytetäänkö kaikkia vai vain osaa edellä mainituista.

Jos jakoperusteista tai monelle erä jaetaan, ei olla yhtä mieltä, apteekkari päättää jakoperusteet sekä saajien lukumäärän, ottaen huomioon asiasta käydyt keskustelut.

- II. Seuraavaksi luottamusmies keskustelee apteekin työntekijöiden kanssa. Hän toteaa erän suuruuden, käytettävät jakoperusteet ja kuinka monelle erä on tarkoitus jakaa. Luottamusmies ja työntekijät keskustelevat, ketkä täyttävät jakoperusteet parhaiten. Luottamusmies tekee apteekkarille esityksen erän saajista. Luottamusmiehen ja työntekijöiden keskustelut saadaan käydä työajalla apteekin normaalin toiminnan häiriintymättä.
- III. Tämän jälkeen apteekkari ja luottamusmies neuvottelevat jakoesityksestä ja kullekin jaettavasta summasta ja pyrkivät asiassa yksimielisyyteen. Jos erän saajista ja / tai kullekin jaettavasta summasta ei olla yksimielisiä, apteekkari päättää asian jakoesityksen pohjalta olematta siihen kuitenkaan sidottu. Apteekkari perustelee jakoesityksestä poikkeavan päätöksensä luottamusmiehelle ja tiedottaa hänelle erän saajat, jaetut euromäärät ja käytetyt jakoperusteet jotta tämä voi varmistua erän tulleen jaetuksi.

#### **4. Yleiset periaatteet ja aikataulu**

Suosituksena on, että erän saajina olisi noin puolet apteekin työntekijöistä. Jos tämä on epätarkoituksenmukaista esimerkiksi työntekijöiden vähäisestä lukumäärästä johtuen, voidaan suosituksesta poiketa, mutta tällöinkin on tarkoitus, ettei summaa jaeta tasan kaikille vaan, että henkilökohtainen menestyminen työtehtävässä otetaan jaossa huomioon.

Liittojen yhteinen kanta on myös, ettei jakoperusteena voi olla se seikka, onko henkilö saanut aikaisemmin erää jaettaessa korotuksen vai ei. Jos henkilö on useamman kerran jäänyt saamatta erää, voidaan työpaikalla selvittää, onko mahdollista vaikuttaa asiaan perehdytyksen, opastuksen tai täydennyskoulutuksen avulla.

Erän saajia ja jaettuja euromääriä ei julkisteta koko henkilöstölle ilman asianomaisten lupaa. Palkkasalaisuus on tässä yhteydessä säilytettävä.

Liitot suosittelevat, että jaosta laaditaan pöytäkirja, johon merkitään erän saajat, jakoperusteet ja jaetut summat.

Neuvottelut on syytä aloittaa hyvissä ajoin ja käydä xx.xx.2012 mennessä. Jos erää ei ehditä toteuttaa xxxxkuun palkanmaksun yhteydessä, se toteutetaan xxxxkuun palkanmaksun yhteydessä takautuvasti.

### **5. Korotuksen toteuttaminen**

Apteekkikohtainen erä lisätään sen saajan henkilökohtaiseen palkkaan eikä sitä voi myöhemmin poistaa palkkaa alentamalla. Erä ei ole erillinen lisä vaan osa henkilökohtaista palkkaa. Apteekkikohtainen erä ei vähennä palveluvuosiportaan vähimmäispalkan muutoksen mahdollisesti aiheuttamaa palkankorotusta.

Jos yleiskorotus ja apteekkikohtainen erä tulevat toteutettavaksi samana ajankohtana, yleiskorotus lasketaan ensin. Apteekkikohtainen erä lisätään sen saajan henkilökohtaiseen yleiskorotuksella korotettuun palkkaan.

### **6. Voimaantulo**

Edellä olevia ohjeita noudatetaan 1.5.2012 ja sen jälkeen toteutettaviin apteekkikohtaisiin eriin vuonna 2012.



## APTEEKKIEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKAT 1.5.2011 ALKAEN, EUROA / KK

Palkka-ryhmä	Palvelusvuosi (ensimmäisenä, neljäntenä vuotena jne.)			
	1.	4.	7.	9.
I	1.499	1.568	1.626	1.694
II	1.544	1.613	1.673	1.740
III	1.601	1.674	1.735	1.805
IV	1.706	1.778	1.841	1.906

Tuntipalkka saadaan jakamalla kokoaikaisen vastaava taulukkopalkka luvulla 160.

### 1.5.2011 alkaen:

Alle 20 tuntia tekevän siivoojan tuntipalkka	10,11 € / t
Koululainen	1.081 €
Lähetti	1.235 €
II palkkaryhmän harjoittelija	1.312 €
Lääketyöntekijä- ja lääketeknikko-oppilas (määräykset s. 27)	1.313 €

### Työaikalisät 1.5.2011 alkaen:

Ilta- ja yöllisiä	3,40 € / t
Lauantai-, jouluaatto- ja juhannusaattolisiä	3,63 € / t
Yöllisiä	4,35 € / t

## PERHEVAPAAT

Vapaa	Pituus	Jaksotus	Ilmoitus- velvollisuus	Muuttaminen
Erityisäitiys- vapaa	Äitiysvapaan alkuun	–	–	–
Äitiysvapaa	105 arkipv	–	2 kk ennen alkua	- terveydelliset syyt - perusteltu syy
Isyysvapaa äitiys- ja vanhempain- rahakaudella	1–18 arkipv	enintään 4 jaksoa	2 kk ennen alkua	Syntymän yhteydessä niin pian kuin mahdollista terveydellisistä syistä, muutoin ilmoitusaika 1 kk - perusteltu syy
Lisäisyysvapaa yhdistettynä vanhempain- vapaaseen Edellytyksenä; isä käyttää vanhempain- vapaasta väh. sen 12 viimeistä arkipäivää.	1–24 arkipv	1 jakso, enintään 24 arkipv	2 kk ennen alkua	- perusteltu syy ilmoitusaika 1 kk
Vanhempainvapaa	158 arkipv	enintään 2 väh. 12 arkipv/jakso/vanh.	2 kk ennen alkua	- perusteltu syy (ilmoitusaika 1 kk)
Osittainen vanhempainvapaa	158 arkipv	vähintään 2 kk	sopimus	- sopimus - perusteltu syy
Hoitovapaa	Kunnes lapsi 3 v	Enintään 2 jaksoa; väh. 1 kk /jakso sop.mahd.	2 kk ennen alkua	- perusteltu syy (ilmoitusaika 1 kk)
Osittainen hoitovapaa (työajan lyhennys)	Sen vuoden heinäkuun loppuun, jolloin lapsen toinen lukuvuosi päättyy	Sopimus tai 1 jakso/kalenteri- vuosi	2 kk ennen alkua	- sopimus - perusteltu syy (ilmoitusaika 1 kk)
Tilapäinen hoitovapaa (alle 10 v. lapsen äkillinen sairastuminen)	1–4 työpö	–	ilmoitus niin pian kuin mahdollista	–