

Sovitut tekstimuutokset apteekkien työntekijöiden työehtosopimukseen

3 § Työsopimus ja koeaika

3. Koeajan pituus on enintään 6 kuukautta.

4 § Työsuhteen päätyminen ja lomautus

11. Toistaiseksi voimassa olevaan tai määräaikaiseen työsuhteeseen otettu työntekijä voidaan lomauttaa työsopimuslain mukaisesti.

Paikallisesti voidaan sopia kerran jo ilmoitetun lomautuksen ajankohdan siirtämisestä ilman uutta lomautusilmoitusaikaa. Sopimus lomautuksen siirtämisestä tehdään kirjallisesti ennen siirtoa.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kerran meneillään olevan lomautuksen tilapäisestä keskeyttämisestä, mikäli lomautuksen tarkoitus on jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen uutta lomautusilmoitusta antamatta. Keskeyttämisestä on sovittava kirjallisesti ennen työn alkamista ja samalla ilmoitetaan tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

5 § Työaika

12. Säännöllinen työaika voidaan työntekijän halutessa sopia 20 §:n mukaisesti enintään 10 tunniksi vuorokaudessa. Tällöin viikossa on enintään 4 työpäivää.

Työntekijän halutessa luottamusmies osallistuu asiasta sopimiseen työntekijän tukena.

7 § Vapaat

Vapaapäivä

5. Työntekijällä on viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi yksi vapaapäivä kutakin työaikaperiodin työssäoloviikkoa kohti.

Vapaapäivä voidaan antaa

- saman viikon aikana tai
- yhdistämällä työaikaperiodissa kaksi tai useampia vapaapäiviä yhdeksi tai useammaksi yhdenjaksoiseksi vapaaksi tai
- siirtämällä se työpaikkakohtaisella sopimuksella muuhun työaikaperiodiin
- perättäisten työpäivien määrä voi olla enintään 10 työpäivää

Kokoaikaiset

Kohdan 9. loppuun lause: Kokoaikaisen työajan lyhennys voidaan sopia työntekijän halutessa rahakorvauksena arkipyhäkohtaisesti.

10 § Palkat

Henkilökohtainen lisä

12. Henkilökohtaista lisää suositellaan maksettavaksi erityisestä ansiosta, työtehosta ja ammattitaidosta. Erityinen ansio voi olla esimerkiksi työntekijän työssään käyttämä hyvä kielitaito tai apteekin toiminnan kannalta olennaista lisäarvoa tuottava suoritettu tutkinto tai pätevyys.

14 § Sairastuminen

4. Työkykyä vastaava korvaava työ

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän halutessa työkykyä vastaavasta korvaavasta työstä silloin, kun työterveyslääkäri arvioi, että työntekijä ei ole täysin työkyvytön, eikä korvaava työ haittaa tai estä työntekijän paranemista tai toipumista sairaudesta tai tapaturmasta. Korvaava työ tukee varhaista työhön paluuta ja on tärkeä osa toimintakyvyn ylläpitämistä ja paranemisen tukemista.

Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja sen tulee vastata työntekijän työkykyä. Korvaavaa työtä pyritään mahdollisuuksien mukaan järjestää siten, että työntekijän normaaleja työtehtäviä mukautetaan työkykyä vastaavaksi. Työntekijän ansiot eivät saa korvaavan työn johdosta laskea.

Työntekijällä ja työnantajalla on mahdollisuus keskeyttää korvaava työ.

Tarkemmista pelisäännöistä korvaavan työn käytössä sovitaan yhdessä henkilöstön kanssa. Korvaavan työn käytöstä ilmoitetaan aina luottamusmiehelle.

17 § Lapsen syntymä

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.

Maksamisen edellytyksenä ovat

- työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään 9 kuukautta ennen vapaan alkua ja
- työntekijä palaa vanhempain-, adoptio- tai hoitovapaan päättymisen jälkeen työhön, ellei työsuhde ole työntekijästä riippumattomista syistä päättynyt vapaiden aikana ja paluu siten on mahdotonta.

21 § Työhyvinvointi ja työkyvyn ylläpitäminen

11. Työhyvinvoinnin kannalta työntekijöiden työkyvyn ja sairauspoissaolojen seuranta työpaikalla on tärkeää.

Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimukseen sovitut tekstimuutokset 1.11.2017 alkaen.

Työhyvinvointitoiminta on jatkuvaa ja kokonaisvaltaista työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä. Työhyvinvoinnin kehittäminen voi lisätä myös työn tuottavuutta.

Työpaikalla suositellaan kiinnitettävän erityistä huomiota työntekijöiden työssä jaksamiseen ja jatkamiseen työntekijöiden yksilölliset piirteet huomioiden. Työkyvyn ylläpitämiseksi suunniteltavia toimenpiteitä käsitellään yhteistyössä henkilöstön kanssa. Lähtökohtana on sekä työnantajan että henkilöstön tarpeiden tunnistaminen, yhteisten etujen tavoittelu ja niiden saavuttamiseksi tarvittavien ratkaisujen etsiminen. Samalla voidaan tarkastella työntekijän ikääntymisen vaikutuksia työkykyyn ja työtehtäviin. Työkyvyn ylläpidossa ja seurannassa työterveyshuolto on tärkeä yhteistyökumppani.

On suositeltavaa, että työnantaja ja työntekijä käyvät, viimeistään työntekijän täytettyä 60 -vuotta, keskustelun niistä mahdollisista toimenpiteistä, jotka tukevat työntekijän työssä jaksamista ja jatkamista.

Työnantaja voi tarvittaessa ohjata työntekijän työterveyshuoltoon työkyvyn arviointia ja mahdollisten kuntoutustarpeiden selvittämistä varten.

21 § Erinäiset määräykset

Poistetaan:

Jäsenmaksuperintä

13. koko teksti pois

LUOTTAMUSMIESOPIMUS

7 § Luottamusmiehelle myönnettävä vapautus työstä

(korvataan 1-2. kohdat)

Luottamusmiehellä on oikeus riittävään työstä vapautukseen luottamusmiestehtävien hoitamista varten.

Työnantaja ja luottamusmies sopivat milloin työstä vapautusaika annetaan.

Työstä vapautusaika rinnastetaan työssäolon veroiseksi.

Työstä vapautuksen määrässä otetaan huomioon mm. työntekijöiden ja toimipaikkojen lukumäärä, toimipaikan sijainti ja apteekin toiminnan edellytykset sekä se, että luottamusmiestehtävät voidaan asianmukaisesti hoitaa.

Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimukseen sovitut tekstimuutokset 1.11.2017 alkaen.

Sovitut selvennykset apteekkien työntekijöiden työehtosopimukseen

Apteekkien työnantajaliiton ja Suomen Farmasialiiton 7.11.2017 sopimat selvennykset työehtosopimukseen. Selvennykset eivät muuta työehtosopimuksen sisältöä tai sen tulkintaa. Selvennykset tulevat voimaan 1.11.2017 samanaikaisesti kuin uusi työehtosopimuskin.

5 § Työaika

Selkeytetään kohta 13 seuraavaksi.

13. Jos työntekijän kanssa on sovittu 20 §:n mukaisesti viikoittaisen vapaa-ajan siirtämisestä edelliselle tai seuraavalle viikolle, säännöllinen työaika voidaan järjestää enintään 56 tunniksi viikossa.

7 § Vapaat

Arkipyhälyhennys

Työaika lyhentävät maanantaista perjantaihin sijoittuvat:

- uudenvuodenpäivä
- *loppiainen*
- vapunpäivä
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto tai *tapaninpäivä*
- *joulupäivä*

13 § Osakuukauden palkka

Korjataan jo sovittu uusi kohta 3 seuraavaksi:

3. Tätä pykälää sovelletaan osakuukauden palkan laskemiseen myös silloin, jos osalta kuukautta maksetaan *vuosilomalain 10 § 4 momentin mukaista lomapalkkaa*.

Mikäli tällaisessa tilanteessa palkkaan oikeuttavia työpäiviä on kuitenkin kuukaudessa vähintään 13, poissa olluiksi työpäiviksi lasketaan päivät maanantaista perjantaihin ja loman sisään mahdollisesti jäävä työaika lyhentävä arkipyhä rinnastetaan laskennallisesti palkkaan oikeuttavaksi työpäiväksi, eikä sitä vähennetä kuukausipalkasta.

(Muutetaan numerointi ja entinen 3. muutetaan numeroksi 4.)

14 § Sairastuminen

Lisätään 4. kohdan loppuun:

Sairausajan palkassa ei makseta ilta-, yö-, lauantailisiä, sunnuntaikorotusta eikä lisä- ja ylityökorvauksia.