

Apteekkien työntekijöiden palkankorotukset 1.5.2012 alkaen

A. Henkilökohtaiset palkat 1.5.2012

Apteekin työntekijöiden henkilökohtaisia kuukausipalkkoja ja tuntipalkkoja korotetaan 1.5.2012 alkaen **1,6 %**.

B. Taulukkopalkat 1.5.2012

Taulukkopalkat 1.5.2012 alkaen ovat jäljempänä. Niitä on korotettu 1,6 %. A-kohdan mukaisesti korotetun palkan tulee olla vähintään uuden taulukkopalkan suuruisen.

Osa-aikaisen apteekin työntekijän vähimmäiskuukausipalkka määräytyy sovitun keskimääräisen viikkotyöajan ja 38 tunnin 20 minuutin suhteessa taulukkopalkasta laskettuna. Jakaja on 38,33.

Tuntipalkkaisen työntekijän vähimmäispalkka saadaan uudesta kuukausipalkkataulukosta jakajalla 160. Alle 20 tuntia viikossa työskentelevän siivoojan vähimmäispalkka on kuitenkin 10,27 €/ t.

C. Korotuksen toteuttaminen

Palkankorotus lasketaan henkilökohtaisesta palkasta. Tällä tarkoitetaan työntekijälle kuukausittain säännöllisesti maksettavaa kokonaispalkkaa. Henkilökohtainen palkka muodostuu kuukausipalkasta, euromääräisistä henkilökohtaisista ja työkohtaisuuslisistä ja apteekkikohtaisista eristä.

Prosentuaalinen henkilökohtainen tai työkohtaisuuslisä (esim. taulukko + 10 %) käsitellään erikseen. Lisä lasketaan entisellä prosentilla uudesta taulukosta.

Usealla työntekijällä henkilökohtainen palkka on taulukkopalkkaa suurempi. Se voi olla sovittu ”kонттäsummana” esim. 1.900 euroa (taulukko 1.800 euroa) tai 1.800 euroa (= taulukkopalkka) + 100 euroa henkilökohtaisena lisänä. Kummassakin tapauksessa työntekijän henkilökohtainen palkka, josta 1,6 %:n korotus lasketaan, on 1.900 euroa. Samalla tavalla käsitellään aiemmin saatuja apteekkikohtaisia eritä, myös ne korottuvat yleiskorotuksella osana henkilökohtaista palkkaa.

1,6 % yleiskorotuksella korotettuun palkkaan lisätään 1.5.2012 toteutettava apteekkierä niille, jotka sen saavat. Apteekkierän jako-ohjeet ovat muistion lopussa.

D. Työntekijöiden työaikalisät 1.5.2012 alkaen

Iltalisä on **3,48 euroa**, lauantai-, jouluaatto- ja juhannusaattolisä on **3,72 euroa** tunnilta ja yölisä on **4,45 euroa** tunnilta.

APTEEKKIEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKAT 1.5.2012 ALKAEN

Palkkaryhmä	Palvelusvuosi (ensimmäisenä, neljäntenä vuotena jne.)			
	1.	4.	7.	9.
I	1.523	1.593	1.652	1.721
II	1.569	1.639	1.700	1.768
III	1.627	1.701	1.763	1.834
IV	1.733	1.806	1.870	1.936

1.5.2012 alkaen

Alle 20 tuntia viikossa työskentelevän siivoojan tuntipalkka	10,27 €/ t
Koululainen	1.098 €/ kk
Lähetti	1.255 €/ kk
II palkkaryhmän harjoittelija	1.334 €/ kk
Lääketyöntekijäoppilas	1.334 €/ kk

Työaikalisät 1.5.2012 alkaen:

Iltalisä	3,48 €/ t
Lauantai-, jouluaatto- ja juhannusaattolisä	3,72 €/ t
Yölisä	4,45 €/ t

APTEEKKIEN TYÖNTEKIJÖIDEN APTEEKKIKOHTAINEN ERÄ 1.5.2012

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. Ensin selvitetään 1.5.2012

työsuhteessa oleville apteekin työntekijöille huhtikuussa maksetut palkat. Tällä tarkoitetaan kuukausi- ja tuntipalkkoja, työaikalisiä ja sunnuntaityökorotuksia säännöllisesti maksettavia henkilökohtaisia ja työkohtaisuuslisiä sekä lomapalkkoja ja apteekkikohtaisia eriä.

Palkkasummaan ei lasketa huhtikuussa maksettuja ylityökorvauksia, kuukausipalkkaisen työntekijän lisätyökorvauksia, lomaltapaluurahoja eikä lomakorvauksia. Mukaan lasketaan ne, joille on huhtikuussa maksettu palkkaa ja joiden työsuhde on voimassa 1.5.2012, joten esim. hoitovapaalla oleva ei ole mukana, hänen sijaisensa sen sijaan on.

Seuraavissa tilanteissa tehdään korjauksia huhtikuussa maksettuun todelliseen palkkasummaan:

- jos äitiysvapaalla olevalle maksetaan huhtikuussa palkan ja äitiysrahan erotusta koko kuukausipalkka otetaan huomioon. Mahdollisen sijaisen palkkaa ei lasketa tällöin mukaan.
- jos huhtikuun lomapalkkoja on maksettu etukäteen maaliskuussa tai toukokuun lomapalkkoja etukäteen huhtikuussa, laskennassa otetaan huomioon vain henkilöiden normaalit kuukausipalkat.
- jos työntekijälle maksetaan huhtikuussa sairausajan palkkana palkan ja sv-päivärahan erotusta, koko palkka otetaan laskennassa huomioon. Mahdollisen sijaisen palkkaa ei lasketa tällöin mukaan.

Saadusta palkkasummasta lasketaan 0,8 %, joka muodostaa korotuksina jaettavan euro määrän.

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 työntekijöiden 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 keskustelelee 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 30.4.2012 mennessä. Jos erää ei ehditä toteuttaa toukokuun palkanmaksun yhteydessä, se toteutetaan kesäkuun 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.