

FARMASEUTTISEN HENKILÖSTÖN APTEEKKIKOHTAINEN ERÄ

Apteekkien työnantajaliitto ja Suomen Farmasialiitto ovat sopineet 1.10.2022 toteutettavan 0,6 %:n apteekkikohtaisen palkankorotuksen toteutuksesta seuraavaa:

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.

Apteekkikohtaista erää ei ole tarkoitettu lähiaikoina työsuhteensa päättävän työntekijän palkitsemiseen (esim. irtisanomisajalla olevat, määräaikaiset, eläkkeelle jäävät). Tähän tarkoitukseen on muita palkitsemiskeinoja. Tämä ei tarkoita sitä, että määräaikaiset tai eläkeikää lähestyvät henkilöt automaattisesti sivuutetaan palkkoja tarkistettaessa, jos heidän palkantarkistuksilleen on työsuhteen jäljellä olevasta kestosta riippumaton hyväksyttävä syy.

Apteekkikohtaisen erän toteuttaminen

1. Palkankorotuserän suuruus

Erän laskennan pohjana on apteekin mahdollisimman normaali kuukausi- ja tuntipalkkojen yhteismäärä. Apteekki sivuapteekkeineen on yksi kokonaisuus. Ensin selvitetään 30.9.2022 työsuhteessa olevalle farmaseuttiselle henkilöstölle syyskuussa maksetut palkat. Tällä tarkoitetaan kuukausi- ja tuntipalkkoja, työaikalisia ja sunnuntaityökorotuksia, säännöllisesti maksettavia henkilökohtaisia ja työkohtaisuuslisia sekä lomapalkkoja ja apteekkikohtaisia eriä.

Palkkasummaan ei lasketa syyskuussa maksettuja ylityökorvauksia, kuukausipalkkaisen työntekijän lisätyökorvauksia, apteekin tai sivuapteekin tilapäisen hoidon korvauksia, lomarahoja eikä lomakorvauksia. Mukaan lasketaan ne, joille on syyskuussa maksettu palkkaa ja joiden työsuhde on voimassa 30.9.2022, joten esim. hoitovapaalla oleva ei ole mukana, hänen sijaisensa sen sijaan on.

Seuraavissa tilanteissa tehdään korjauksia syyskuussa maksettuihin todelliseen palkkasummaan:

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

Saadusta palkkasummasta lasketaan 0,6 %, joka muodostaa korotuksina jaettavan euromäärän.

2. Erän jakoperusteet

Jakoperusteeksi voidaan valita yksi tai useampi seuraavista:

- A) Hyvä asiakaspalvelija
- B) Eriyiset vastuu- ja osaamisalueet
- C) Ammattitaidon ja pätevyyden kehittyminen
- D) Eriyistä tai laaja-alaista ammattipätevyyttä omaavat henkilöt
- E) Työyhteisön tiimihengen (positiivisen ja kannustavan ilmapiirin) luoja
- F) Muu apteekin henkilökunnan tiedossa oleva 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 ja kehittänyt osaamistaan.

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

3. Keskustelut erän jakoperusteista ja jaosta

Neuvotteluosapuolina ovat apteekkari ja luottamushenkilö tai luottamushenkilön puuttuessa farmaseuttisen henkilöstön yhdyshenkilö. Mikäli farmaseuttisella henkilöstöllä ei ole kumpaakaan, he valitsevat keskuudesta edustajan neuvotteluun. Jäljempänä käytetään yhteistä nimitystä luottamushenkilö.

Apteekkikohtaisen erän toteuttamisesta käydään ensimmäisessä vaiheessa neuvottelu apteekkarin ja luottamushenkilön kesken. Neuvotteluissa käydään läpi apteekkierän jakosäännöt ja yleiset periaatteet sekä jaettavan potin laskentaperusteet.

Erän jakamisessa on kaksi vaihtoehtoista mallia (A ja B). Apteekkari ja luottamushenkilö keskustelevat kumpaa mallia käytetään. Jakoperusteita koskevat neuvottelut muodostavat molempien mallien (A tai B) ensimmäisen vaiheen. Nämä neuvottelut käydään hyvissä ajoin.

Jos valittavasta mallista (A tai B) ei olla yhtä mieltä, apteekkari valitsee, kumpaa mallia käytetään.

Jakoperusteiden tulee olla päätettyinä ja henkilökunnan tiedossa viimeistään 30.4.2022 (ks. kohdan 3 vaihtoehtojen A ja B, 1 -kohdat).

Paikalliset osapuolet voivat olla yhteydessä liittoihinsa, mikäli vaikuttaa siltä, että keskustelut eivät etene em. aikataulussa.

Vaihtoehto A) Apteekkari käy keskustelut työntekijöiden kanssa

Erän toteuttamista koskevat keskustelut käydään vaiheittain. Ensimmäisessä vaiheessa apteekkari neuvottelee luottamushenkilön kanssa jakoperusteista ja erän saajien lukumäärästä.

Toisessa vaiheessa apteekkari keskustelee jokaisen työntekijän kanssa siitä, miten kukin työntekijä on jakoperusteiden täyttämistä suoriutunut. Toisen vaiheen aika on, kun erän jakohetki lähestyy.

Kolmannessa vaiheessa apteekkari päättää erän saajat ja kullekin jaettavan euromäärän.

Neuvotteluvaiheet:

1. Jakoperusteiden (A-F) määrittäminen

- Apteekkari ja luottamushenkilö keskustelevat jakoperusteista, sopivat käytettävät jakoperusteet ja sopivat siitä, kuinka monelle erä jaetaan ottaen huomioon 4. kohdan mukaiset yleiset periaatteet. Jakoperusteina voidaan käyttää kaikkia A-F-kohtia tai vain osaa näistä.

- Jakoperusteista pyritään saavuttamaan yhteisymmärrys. Mikäli yhteisymmärrystä jakoperusteista tai saajien lukumäärästä ei saavuteta, apteekkari päättää jakoperusteet ja saajien lukumäärän, ottaen huomioon asiasta käydyt keskustelut.

2. Apteekkari keskustelee työntekijöiden kanssa ennen kuin erän saajat päätetään

- Apteekkari keskustelee kunkin työntekijän kanssa siitä, miten apteekissa on yleisesti suoriuduttu, miten työntekijä on suoriutunut työtehtävistään ja miten hän on täyttänyt valitut jakoperusteet. Keskustelu voidaan käydä myös apteekin mahdollisen kehityskustelun yhteydessä.

3. Selvitetään palkankorotuserän suuruus ja päätetään jaettavat euromäärät

- Käytyjen keskustelujen jälkeen selvitetään syyskuun palkkasumman pohjalta jaettavan erän suuruus (kokonaispotti)
- Tämän jälkeen apteekkari päättää erän saajat ja kullekin jaettavan euromäärän ja tiedottaa ne sekä käytetyt jakoperusteet työntekijöittäin luottamushenkilölle, jotta luottamushenkilö voi varmistua erän tulleen jaetuksi.

Vaihtoehto B) Luottamushenkilö käy keskustelut työntekijöiden kanssa

Erän toteuttamista koskevat keskustelut käydään vaiheittain. Ensimmäisessä vaiheessa apteekkari neuvottelee luottamushenkilön kanssa jakoperusteista ja erän saajien lukumäärästä.

Toisessa vaiheessa luottamushenkilö keskustelee jokaisen työntekijän kanssa siitä, miten kukin työntekijä kokee jakoperusteiden täyttämisen suoriutuneensa. Toisen vaiheen aika on, kun erän jakohetki lähestyy.

Kolmannessa vaiheessa luottamushenkilö tekee apteekkarille jakoesityksen. Tämän jälkeen päätetään erän saajat ja kullekin jaettava euromäärä.

Neuvotteluvaiheet:

1. Jakoperusteiden (A-F) määrittäminen

- Apteekkari ja luottamushenkilö keskustelevat jakoperusteista, sopivat käytettävät jakoperusteet ja sopivat siitä, kuinka monelle erä jaetaan

ottaen huomioon 4. kohdan mukaiset yleiset periaatteet. Jakoperusteina voidaan käyttää kaikkia A-F-kohtia tai vain osaa näistä.

- Jakoperusteista pyritään saavuttamaan yhteisymmärrys. Mikäli yhteisymmärrystä jakoperusteista tai saajien lukumäärästä ei saavuteta, apteekkari päättää jakoperusteet ja saajien lukumäärän, ottaen huomioon asiasta käydyt keskustelut.

2. Luottamushenkilö keskustelee työntekijöiden kanssa ennen kuin hän tekee esityksen erän saajista

- Luottamushenkilö keskustelee farmaseuttisen henkilöstön kanssa. Luottamushenkilö ja farmaseuttisen henkilöstön keskustelut saadaan käydä työajalla apteekin normaalin toiminnan häiriintymättä.
- Luottamushenkilö toteaa jaettavan erän suuruuden (kokonaispotti), käytetyt jakoperusteet ja kuinka monelle erä on tarkoitus jakaa.
- Kun erän saajista päättäminen lähestyy, luottamushenkilö ja työntekijät keskustelevat, ketkä täyttävät jakokriteerit parhaiten.
- Luottamushenkilö tekee apteekkarille esityksen erän saajista.

3. Luottamushenkilö ja apteekkari neuvottelevat jakoesityksestä

- Apteekkari ja luottamushenkilö keskustelevat luottamushenkilön tekemästä jakoesityksestä.
- Apteekkari ja luottamushenkilö neuvottelevat kullekin työntekijälle jaettavasta summasta ja pyrkivät asiasta yksimielisyyteen.
- Jos erän saajista ja/tai kullekin jaettavasta summasta ei saavuteta yhteisymmärrystä, apteekkari päättää asian ottaen huomioon jakoesityksen.
- Apteekkari perustelee jakoesityksestä poikkeavan päätöksensä luottamushenkilölle ja tiedottaa hänelle erän saajat, jaetut euromäärät ja käytetyt jakoperusteet työntekijöittäin, jotta tämä voi varmistua erän tulleen jaetuksi.

4. Yleiset periaatteet ja aikataulu

Suosituksena on, että erän saajina olisi noin puolet apteekin farmaseuttisesta henkilöstöstä. Jos tämä on epätarkoituksenmukaista esimerkiksi farmaseuttisen henkilöstön vähäisen lukumäärän takia, 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. Jaosta laaditaan pöytäkirja, johon merkitään erän saajat, jakoperusteet ja jaetut summat. Pöytäkirjasta annetaan kopio luottamushenkilölle.

5. Korotuksen toteuttaminen

Apteekkikohtainen erä lisätään sen saajan henkilökohtaiseen kuukausipalkkaan eikä sitä voi myöhemmin poistaa palkkaa alentamalla. Erä ei ole erillinen lisä vaan osa henkilökohtaista kuukausipalkkaa. Apteekkikohtaiset erät, jotka on saatu 1.5.2011 tai sen jälkeen, eivät vähennä palveluvuosiportaan vähimmäispalkan muutoksen mahdollisesti aiheuttamaa palkankorotusta.

Mikäli työntekijän työaika ja vastaavasti palkka muuttuvat apteekkierän jaon jälkeen, hänelle jaetun apteekkierän suuruus suhteutetaan työajan ja palkan muutosta vastaavalla tavalla. Tätä suhteutusta noudatetaan 1.5.2021 jälkeen tapahtuviin muutostilanteisiin.

Jos yleiskorotus ja apteekkikohtainen erä tulevat toteutettavaksi samana ajankohtana, yleiskorotus lasketaan ensin. Apteekkikohtainen erä lisätään myönnetyn suuruisena yleiskorotuksella korotettuun palkkaan.

Mikäli apteekkierän saaneen työntekijän työsuhde päättyy (esim. irtisanoutuminen tai määräaikaisen työsuhteen päättymisen) vuoden kuluessa erän saamisesta, työntekijän apteekkierä palautuu uudelleen jaettavaksi, kun työsuhde on päättynyt. Apteekkari päättää kenelle erä jaetaan ja tiedottaa kirjallisesti luottamushenkilölle erän uudelleen jaosta (saaja ja summa), jotta luottamushenkilö voi varmistua erän tulleen uudelleen jaetuksi.

Erän uudelleen jako toteutetaan työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen seuraavasta palkanmaksukaudesta lukien. Mikäli tätä ei ehditä toteuttaa, maksetaan uudelleen jaettu erä takautuvasti sen saajalle ko. palkanmaksukaudesta lukien.

6. Voimaantulo

Edellä olevia ohjeita noudatetaan 1.5.2021 ja sen jälkeen toteutettaviin apteekkikohtaisiin eriin.