

Farmaseuttisen henkilöstön apteekkikohtainen erä 1.5.2010

A. Yleistä

Kuten palkankorotusohjeissa todettiin 0,6 % palkankorotuserä voidaan toteuttaa joko apteekkikohtaisena eränä tai kaikille samansuuruisena yleiskorotuksena. Apteekkari päättää kumman toteutustavan hän valitsee.

Seuraavassa on APTA:n ja SFL:n yhteinen ohjeistus erän toteutuksesta. Periaatteet ovat samanlaiset kuin viime syksynä. Sopimusteksti löytyy työehtosopimuksesta. Seuraavassa on kuitenkin eräitä täsmennyksiä korotuserän suuruuden laskentaan.

B. Erän tarkoitus

Erä on tarkoitettu hyvän henkilökohtaisen työsuorituksen palkitsemiseen. Ammattitaidon kehittyminen, pätevyys, työtaidot ja -teho, oma-aloitteisuus, itsensä kouluttaminen tai erityisosaaminen otetaan huomioon henkilökohtaista korotusta määriteltäessä.

C. Erän toteuttaminen

1. Palkankorotuserän suuruus

Erän laskennan pohjana on apteekin mahdollisimman normaali kuukausi- ja tuntipalkkojen yhteismäärä. Apteekki sivuapteekkeineen on yksi kokonaisuus. Ensin selvitetään 1.5.2010 työsuhteessa olevalle farmaseuttiselle henkilöstölle huhtikuussa maksetut palkat. Tällä tarkoitetaan kuukausi- ja tuntipalkkoja, työaikalisiä ja sunnuntaikorotuksia, säännöllisesti maksettavia henkilökohtaisia ja työkohtaisuuksilisiä, lomapalkkoja ja apteekkikohtaisia eriä.

Palkkasummaan ei lasketa huhtikuussa maksettuja ylityökorvauksia, kuukausipalkkaisen työntekijän lisätyökorvauksia, apteekin tai sivuapteekin tilapäisen hoidon korvauksia, lomaltapaluurahoja eikä lomakorvauksia. Mukaan lasketaan ne, joille on huhtikuussa maksettu palkkaa ja joiden työsuhde on voimassa 1.5.2010, 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 toukuuun 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 0,6 %, joka muodostaa korotuksina jaettavan euromäärän.

2. Jakoperusteet

Jakoperusteeksi voidaan valita yksi tai useampi seuraavista:

- A) Hyvä asiakaspalvelija
- B) Erityiset vastuu- ja osaamisalueet
- C) Ammattitaidon ja pätevyyden kehittyminen
- D) Erityistä ammattipätevyyttä omaavat henkilöt
- E) Työyhteisön tiimihengen (positiivisen ja kannustavan ilmapiirin) luoja
- F) Johtava- tai vastaava proviisori
- G) Muu apteekin toimintastrategian mukainen peruste

Valittavan jakoperusteiden mukaisen tehtävän hoitaminen ei sellaisenaan ole peruste erän saamiselle. **Edellytyksenä on, että asianomainen on myös tässä tehtävässään suoriutunut hyvin.**

3. Keskustelut erän jakoperusteista ja jaosta

Erän jakamisessa edetään seuraavasti:

I. Erän toteuttamisesta käydään neuvottelu apteekkarin ja luottamusmiehen kesken tai luottamusmiehen puuttuessa apteekkarin ja farmaseuttisen henkilöstön yhdys henkilön kesken. Mikäli farmaseuttisella henkilöstöllä ei ole kumpaakaan, he valitsevat keskuudestaan edustajan neuvotteluun.

Ensin käydään yhdessä läpi erän laskennan pohjana oleva kuukausipalkkasumma ja jaettava euromäärä. Lisäksi sovitaan käytettävät jakoperusteet (edellä A - G), käytetäänkö kaikkia vai vain osaa edellä mainituista.

Jos jakoperusteista ei olla yhtä mieltä, apteekkari päättää ne ottaen huomioon asiasta käyty keskustelut. Lisäksi apteekkari ja luottamusmies sopivat kuinka monelle erä jaetaan. Jos asiasta ei olla yhtä mieltä, apteekkari päättää saajien lukumäärän.

Suosituksena on, että erän saajina olisi **enintään puolet apteekin farmaseuttisesta henkilöstöstä**. Jos tämä tuntuu epätarkoituksenmukaiselta esimerkiksi henkilöstön vähäisestä määrästä johtuen, voidaan siitä poiketa. Suosituksella pyritään siihen, ettei summaa jaeta suoraan tasan kaikille, koska erän tarkoitus on palkita parhaiten tehtävänsä hoitaneet työntekijät.

II. Luottamusmies keskustelelee farmaseuttisen henkilöstön kanssa. Hän toteaa erän suuruuden, käytettävät jakoperusteet ja kuinka monelle erä on tarkoitus jakaa. Luottamusmies ja työntekijät keskustelevat, ketkä täyttävät jakokriteerit parhaiten. Luottamusmies tekee jakoesityksen erän saajista ilman rahasummia ap-

teekkarille. Luottamusmiehen ja farmaseuttisen henkilöstön keskustelut saadaan käydä työajalla apteekin normaalin toiminnan häiriintymättä.

III. Apteekkari ja luottamusmies neuvottelevat jakoesityksestä ja kullekin jaettavasta summasta ja pyrkivät asiassa yksimielisyyteen. Jos erän saajista ja / tai kullekin jaettavasta summasta ei olla yksimielisiä, työnantaja päättää asian jakoesityksen pohjalta olematta siihen kuitenkaan sidottu.

Jos apteekkari ja luottamusmies ovat yksimielisiä erän jaosta, luottamusmiehellä on tieto lopputuloksesta. Jos apteekkari tekee luottamusmiehen esityksestä poikkeavan ratkaisun, luottamusmiehellä oikeus saada tietää keille erä jaettu, jaetut euromäärät ja käytetyt jakoperusteet. Tarkoitus on, että luottamusmies voi varmistua erän tulleen jaetuksi.

4. Jaosta tiedottaminen

Apteekkari informoi erän saajat. Heitä ei julkisteta koko henkilöstölle ilman asianomaisen lupaa. Palkkasalaisuus on tässä yhteydessä säilytettävä. Kaikille kerrotaan kuitenkin jaetun erän kokonaismäärä, käytetyt jakoperusteet ja erän saajien lukumäärä.

5. Jaon kirjaaminen

Työehtosopimuksessa suositellaan, että erän jaosta laaditaan pöytäkirja. Yhteisestä pöytäkirjamallista ei ole sovittu. Jos erän jaosta tehdään pöytäkirja, siinä voi todeta jaettavan erän kokonaismäärän, erän saaneet henkilöt ja heidän saamansa summat sekä jakoperusteet.

6. Neuvotteluaikataulu

Neuvottelut kannattaa aloittaa hyvissä ajoin, jotta erä ehditään toteuttaa viimeistään kesäkuun palkanmaksun yhteydessä takautuvasti.

7. Korotuksen toteuttaminen

Ne, jotka saavat apteekkikohtaisen erän saavat ensin edellä selostetulla tavalla kalleusluokasta riippuen joko yleiskorotuksen tai yleiskorotuksen ja taulukkoerotuksen mukaisen korotuksen. Näin korotettuun palkkaan lisätään apteekkikohtainen erä. Erä ei ole erillinen lisä vaan osa henkilökohtaista kuukausipalkkaa.

Esimerkki: Farmaseutin palkka (I kl) 30.4.2010 on 2.500 € 0,6 % yleiskorotuksen jälkeen palkka on 2.515 €. Hän saa lisäksi 20 €n apteekkikohtaisen erän. Uusi palkka 1.5.2010 alkaen on 2.535 €

Esimerkki: Farmaseutin palkka 30.4.2010 (II kl, II palkkaryhmä 1. v) on 2154 € 0,6 % yleiskorotuksen jälkeen palkka on 2.167 € Tähän lisätään taulukkoerotus 32 €, jolloin palkka on 2.199 €. Hän saa lisäksi 20 € apteekkikohtaisen erän. Uusi palkka 1.5.201 alkaen on 2.219 €

Apteekkien Työnantajaliitto

PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki

Puhelin (09) 420 20, Faksi (09) 664 616

www.apta.fi

Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n jäsenliitto