

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika	13.2.2023
Paikka	Sähköpostitse osapuolten välillä
Läsnä	Apteekkien työnantajaliitto ry:n sekä Suomen Farmasialiitto ry:n edustajat
Asia	Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus 13.2.2023-31.1.2025

1. Työehtosopimus ja sopimuskausi

Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen (1.2.2022-31.1.2024) voimassaoloaika päättyi 31.1.2023, optiovuoden toteutumattomuuden takia.

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 13.2.2023 alkaen ja on voimassa 31.1.2025 saakka.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siihen saakka, kunnes uusi työehtosopimus on tullut voimaan ja sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

2. Palkantarkistukset vuonna 2023

Palkankorotukset toteutetaan vuonna 2023 yleiskorotuksena ja kertakorvauksena.

2.1. Yleiskorotuksen suuruus ja ajankohta

Farmaseuttien ja proviisorien 30.4.2023 voimassa olevia henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.5.2023 3,0 prosentin yleiskorotuksella.

2.2. Kertakorvaus 2023 (liite 2)

Kertakorvauksen suuruus on 450 euroa ja se maksetaan heinäkuun 2023 palkanmaksun yhteydessä. Paikallisesti voidaan työnantajan ja henkilöstöedustajan/työntekijöiden kanssa sopia kertakorvauksen maksuajankohdan jakamisesta. Tarkemmat kertakorvauksen maksamista koskevat määräykset ovat liitteessä kaksi.

Osa-aikaiselle työntekijälle euromääräisen kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

2.3. Vähimmäispalkkataulukot ja työaikalisät

Vähimmäispalkkataulukkoja korotetaan 1.5.2023 alkaen 3,0 prosentin yleiskorotuksella. Liite 4.

Työaikalisiä korotetaan 1.5.2023 alkaen 3,0 prosentin yleiskorotuksella.

Työaikalisät 1.5.2023 alkaen

Iltalisä	5,27 €
Lauantai- ja aattolisä	5,63 €
Yölisä	5,99 €

3. Palkantarkistukset vuonna 2024

Palkankorotukset toteutetaan vuonna 2024 yleiskorotuksena ja apteekkiejänä.

3.1. Yleiskorotuksen suuruus ja ajankohta

Farmaseuttien ja proviisorien 30.4.2024 voimassa olevia henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.5.2024 2,5 prosentin yleiskorotuksella.

3.2. Apteekkiejä 2023 (liite 3)

Yleiskorotuksen lisäksi palkkojen korottamiseen käytetään 1.5.2024 alkaen 0,5 prosentin suuruinen apteekkiejä.

Apteekkiejä toteutetaan työehtosopimuksen apteekkiejää koskevien pelisääntöjen mukaisesti, liite 3.

3.3. Vähimmäispalkkataulukot ja työaikalisät (liite 4)

Vähimmäispalkkataulukkoja korotetaan 1.5.2024 alkaen 2,5 prosentin yleiskorotuksella. Liite 4.

Työaikalisiä korotetaan 1.5.2024 alkaen 2,5 prosentin yleiskorotuksella.

Työaikalisät 1.5.2024 alkaen

Iltalisä	5,40 €
Lauantai- ja aattolisä	5,77 €
Yölisä	6,14 €

4. Luottamushenkilökorvaus

Vuonna 2023

Luottamushenkilökorvauksia (ent. luottamusmies) korotetaan 1.5.2023 alkaen 3,0 prosentin suuruisella korotuksella.

Jos apteekissa on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa vähintään 5 Suomen Farmasialiittoon järjestäytyntä farmaseuttia tai proviisorina, korvauksen määrä on 1.5.2023 alkaen 33,59 €/kk.

Jos apteekissa on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa vähintään 14 Suomen Farmasialiittoon järjestäytyntä farmaseuttia tai proviisorina, korvauksen määrä on 1.5.2023 alkaen 44,08 €/kk.

Vuonna 2024

Luottamushenkilökorvauksia (ent. luottamusmies) korotetaan 1.5.2024 alkaen 3,0 prosentin suuruisella korotuksella.

Jos apteekissa on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa vähintään 5 Suomen Farmasialiittoon järjestäytynyttä farmaseuttia tai proviisoria, korvauksen määrä on 1.5.2024 alkaen 34,60 €/kk.

Jos apteekissa on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa vähintään 14 Suomen Farmasialiittoon järjestäytynyttä farmaseuttia tai proviisoria, korvauksen määrä on 1.5.2024 alkaen 45,40 €/kk.

5. Sovitut tekstimuutokset (liite 1)

Sovitut tekstimuutokset ovat liitteessä 1.

6. Työryhmät sopimuskaudelle

- **Selkiyttämistyöryhmä**
Apteekkien työnantajaliitto ja Suomen Farmasialiitto ovat sopineet, että työehtosopimuksen selkiyttämistyöryhmä jatkaa toimintaansa sopimuskaudella kesäkuusta 2023 lukien.
- **Palkkaustyöryhmä**
Apteekkien työnantajaliitto ja Suomen Farmasialiitto ovat sopineet palkkaustyöryhmän perustamisesta 10.1.2020. Osapuolet toteavat, että työryhmän työ jatkuu tämän sopimuskauden.

7. Muut sovitut asiat

- Korjataan farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen 10 §:n 4. kohdan lauseen viittaus: Työsuhteen purkutilanteessa sovelletaan 4 §:n 9 kohtaa.
- 120-tunnin työaikajärjestelmää koskevat määräykset on siirretty omaksi työehtosopimuksen pöytäkirjaliitteeksi ja niitä säilytetään sellaisessa muodossa vähintään seuraavan 7 vuoden ajan.

8. Sopimuksen voimassaolo

Sopimus on voimassa 31.1.2025 saakka. Sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan työehtosopimuksen 24 §:ää.

Helsingissä 13.2.2023

Apteekkien työnantajaliitto ry

Suomen Farmasialiitto ry

Sovitut tekstimuutokset 2023

4 § Työsuhteen päätyminen ja lomautus

Irtisanomisaika

Muutetaan taulukkoa

1. Työnantajan noudattama irtisanomisaika on, ellei pidemmästä irtisanomisajasta ole sovittu,

työsuhteen jatkuttua	irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	1 kuukausi
yli 5 – enintään 10 vuotta	2 kuukautta
yli 10 – enintään 15 vuotta	3 kuukautta
yli 15 vuotta	4 kuukautta

Lisätään uusi kohta

Yhteistoimintalaista poikkeava neuvottelu-aika

5. Työnantajan harkitessa irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamisia tuotannollisista, taloudellisista tai toimintojen uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä tässä määräyksessä sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Yhteistoimintalaista poiketen lasketaan yhteistoimintalain 23 §:n mukainen muutosneuvotteluja koskeva neuvottelu-aika alkavaksi siitä päivästä, jona yhteistoimintalain 19 §:n mukainen kirjallinen neuvotteluesitys annetaan tiedoksi.

Esimerkki

Työnantaja aloittaa alle kymmeneen henkilöön kohdistuvat muutosneuvottelut maaliskuussa. Neuvotteluesitys annetaan tiedoksi 10.3. Yhteistoimintalaista poiketen neuvotteluaikaa katsotaan alkavan 10.3., joten 14 päivän neuvottelu-aika katsotaan tulleen täytetyksi 24.3.

Voimaantulo: edellä mainittuja muutoksia sovelletaan niihin tilanteisiin, joissa yhteistoimintalain mukainen neuvotteluesitys annetaan uuden työehtosopimuksen tultua voimaan.

17 § Lapsen syntymä

Perhevapaat

1. Erityisraskaus- ja raskaus-, vanhempainvapaa sekä hoito- että osittainen hoitovapaa ja työhön paluu näiltä määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

Ilmoitusajat

2. Erityisraskaus- ja raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaasta tulee pääsääntöisesti ilmoittaa kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

3. Adoptiovapaasta on ilmoitettava, mikäli mahdollista, kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuus

4. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan, maksetaan raskausrahakauden alusta lukien palkka, tai palkan ja raskausrahan erotus, 40 arkipäivän ajalta.

5. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka, tai palkan ja vanhempainrahan erotus, vanhempainvapaan 36 ensimmäisen arkipäivän ajalta. Edellä mainittu oikeus syntyy adoptiotilanteessa kuitenkin vain silloin, kun työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen.

Palkallisuuden edellytykset

6. Raskaus- ja vanhempainvapaan palkallisuuden edellytys on, että 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.

Lisäksi edellytetään, että palkallinen raskaus- ja vanhempainvapaa pidetään yhdenjaksoisena. *Muulla kuin synnyttävällä vanhemmalla on kuitenkin mahdollisuus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata lapsen syntymän yhteydessä yhdenjaksoisesti ja loput palkallisesta vanhempainvapaasta myöhemmin yhdenjaksoisesti.*

7. Mikäli työnantaja maksaa 4. ja/tai 5. kohdan mukaisilta ajoilta täyttä palkkaa, siirtyy oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskaus- ja vanhempainrahaan työnantajalle siltä osin, kuin raskaus- ja/tai vanhempainrahat eivät ylitä työntekijän samalta ajalta saamaa palkkaa.

8. Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä sairausvakuutuslain mukaisista raskaus- ja/tai vanhempainrahan suuruuksista.

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

Etuudet

10. Työntekijän ollessa poissa yli lakisääteisen raskaus- ja vanhempainvapaan, ei tällaista poissaoloaikaa oteta huomioon työssäolonveroisena määriteltäessä työsuhteen kestoon sidottuja etuuksia, ellei muuta ole laissa säädetty tai erikseen sovittu.

Voimaantulo: Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan 13.2.2023 alkaen niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita työsopimuslain ja sairausvakuutuslain muutoksia eli niihin työntekijöihin, joiden oikeus raskaus- tai vanhempainvapaaseen alkaa 13.2.2023 tai sen jälkeen.

Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia työsopimuslain ja sairausvakuutuslain säännöksiä, sovelletaan työntekijään 31.1.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä. 31.1.2023 päättyneen työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan myös niissä tapauksissa, joissa työntekijään sovelletaan 1.8.2022 voimaan tulleita työsopimuslain ja sairausvakuutuslain muutoksia, mutta perhevapaita on pidetty joko kokonaan tai osittain ennen tämän sopimuksen voimaantuloa eli ennen 13.2.2023.

Kertakorvaus

Kertakorvauksen suuruus on 450 euroa ja se maksetaan heinäkuun 2023 palkanmaksun yhteydessä. (Kustannusvaikutus 1 %).

Osa-aikaiselle työntekijälle euromääräisen kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Jos osa-aikaisen työntekijän työaika vaihtelee hänelle pitää määrittää em. tilanteissa sovellettava keskimääräinen työaika, joka saadaan laskemalla yhteen 1.6.2023 edeltävien 12 täyden viikon tehtyjen työtuntien perusteella.

Paikallisesti voidaan työnantajan ja henkilöstöedustajan/työntekijöiden kanssa sopia kertakorvauksen maksuajankohdan jakamisesta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Kertakorvaus voidaan tällöin sopia maksettavaksi kahdessa erässä niin, että ensimmäinen osa erästä maksetaan heinäkuussa ja toinen osa erästä viimeistään lokakuussa. Heinäkuussa maksettava osa on tällaisessa tapauksessa suuruudeltaan vähintään 200 euroa.

Kertakorvaus maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 30.4.2023 ja on edelleen voimassa kertakorvauksen maksupäivänä.

Kertakorvausta ei makseta, jos työntekijän työsuhde päättyy tai on päättynyt ennen kertakorvauksen maksuajankohtaa. Kertakorvausta ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ja irtisanomisaikaa on jäljellä enintään yksi kuukausi ennen kertakorvauksen maksuajankohtaa.

Kertakorvausta ei oteta huomioon muita palkkaeriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, hoitolisää, ylityökorvausta tms. laskettaessa.

Jos työntekijä on kertakorvauksen maksuajankohtana poissa työstä palkattomasti (esimerkiksi hoitovapaalla, opintovapaalla, pitkällä sairauslomalla, jonka osalta ei ole enää palkanmaksuvelvoitetta, tms.), kertakorvaus maksetaan hänelle sen jälkeen, kun hän on palannut takaisin töihin. Korvaus suoritetaan työhön paluuta seuraavan ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä. Kertakorvausta ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ja irtisanomisaikaa on jäljellä enintään yksi kuukausi ennen kertakorvauksen maksuajankohtaa.

FARMASEUTTISEN HENKILÖSTÖN APTEEKKIKOHTAINEN ERÄ

Apteekkien työnantajaliitto ja Suomen Farmasialiitto ovat sopineet 1.5.2024 toteutettavan 0,5 %:n apteekkikohtaisen palkankorotuksen toteutuksesta seuraavaa:

Apteekkikohtaisen erän tärkeät päivämäärät:

- Erän jakoperusteet on päätettävä ja tiedotettava henkilöstölle **31.8.2023** mennessä.
- Erän laskennan pohjana on marraskuun 2023 palkkasumma.
- Erän saajat ja jaettavat euromäärät on päätettävä ja tiedotettava luottamushenkilölle viimeistään **31.3.2024** ja luottamushenkilön puuttuessa henkilöstölle on tiedotettava **31.3.2024** mennessä eränsaajien lukumäärää sekä jaettu kokonaissumma.

Määräpäivien lähestyminen ei anna oikeutta poiketa apteekkikohtaisen erän jako-ohjeistuksesta. Apteekkikohtaiseen erään liittyvät neuvottelut ja keskustelut on syytä aloittaa hyvissä ajoin ennen määräpäiviä.

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 jäävä). 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 30.11.2023 työsuhteessa olevalle farmaseuttiselle henkilöstölle marraskuussa maksetut palkat. Tällä tarkoitetaan kuukausi- ja tuntipalkkoja, työaikalisia ja sunnuntaityökorotuksia, säännöllisesti maksettavia henkilökohtaisia

ja työkohtaisuuslisiä, luottamusmieskorvauksia sekä lomapalkkoja ja apteekkikohtaisia eriä.

Palkkasummaan ei lasketa marraskuussa maksettuja ylityökorvauksia, kuukausipalkkaisen työntekijän lisätyökorvauksia, apteekin tai sivuapteekin tilapäisen hoidon korvauksia, lomarahoja eikä lomakorvauksia. Mukaan lasketaan ne, joille on marraskuussa maksettu palkkaa ja joiden työsuhde on voimassa 30.11.2023, joten esim. hoitovapaalla oleva ei ole mukana, hänen sijaisensa sen sijaan on.

Seuraavissa tilanteissa tehdään korjauksia marraskuussa maksettuun todelliseen palkkasummaan:

- jos raskaus- tai vanhempainvapaalla olevalle maksetaan marraskuussa palkan ja raskaus- tai vanhempainrahan erotusta koko kuukausipalkka otetaan huomioon. Mahdollisen sijaisen palkkaa ei lasketa tällöin mukaan
- jos marraskuun lomapalkkoja on maksettu etukäteen lokakuussa tai joulukuun lomapalkkoja etukäteen marraskuussa, laskennassa otetaan huomioon vain henkilöiden normaalit kuukausipalkat.
- jos työntekijälle maksetaan marraskuussa sairausajan palkkana palkan ja sv-päivärahan erotusta, koko palkka otetaan laskennassa huomioon. Mahdollisen sijaisen palkkaa ei lasketa tällöin mukaan.
- jos työntekijä on marraskuussa lomautettuna (osittain tai kokonaan), huomioidaan laskennassa palkka, joka työntekijälle olisi maksettu ilman lomautusta

Saadusta palkkasummasta lasketaan 0,5 %, joka muodostaa korotuksina jaettavan euromäärän.

2. Erän jakoperusteet

Jakoperusteeksi voidaan valita yksi tai useampi seuraavista:

- A) Hyvä asiakaspalvelija
- B) Erityiset vastuu- ja osaamisalueet
- C) Ammattitaidon ja pätevyyden kehittyminen
- D) Erityistä tai laaja-alaista ammattipätevyyttä omaavat henkilöt
- E) Työyhteisön tiimihengen (positiivisen ja kannustavan ilmapiirin) luoja
- F) Muu apteekin henkilökunnan tiedossa oleva toimintastrategian mukainen peruste
- G) Palkkojen harmonisoiminen palkkaepäkohtien korjaamiseksi ja palkkapolitiikan oikeudenmukaistaminen

Valittaessa jakoperusteeksi F):

- tulee henkilökunnalle yksilöidä se toimintastrategian peruste tai ne toimintastrategian perusteet, joita jaossa käytetään. Pelkkä viittaus apteekin toimintastrategiaan ei ole tämän kohdan tarkoittama jakoperuste.

Valittaessa jakoperusteeksi G):

- tulee henkilökunnalle antaa kirjallisesti riittävät tiedot palkkaepäkohtien perusteista ja/tai palkkapolitiikan epäoikeudenmukaisuuden perusteista.

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 ja tiedotetaan henkilökunnalle 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 keskuudestaan edustajan neuvotteluun. Jäljempänä käytetään yhteistä nimitystä luottamushenkilö.

Apteekkikohtaisen erän toteuttamisesta käydään ensimmäisessä vaiheessa neuvottelu apteekkarin ja luottamushenkilön kesken. Neuvotteluissa käydään läpi apteekkerin 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 31.8.2023 (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-G) 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-G-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 kehityskeskustelun yhteydessä.

3. Selvitetään palkankorotuserän suuruus ja päätetään jaettavat euromäärät

- Käytyjen keskustelujen jälkeen selvitetään marraskuun palkkasumman pohjalta jaettavan erän suuruus (kokonaispotti)
- Tämän jälkeen apteekkari päättää erän saajat ja kullekin jaettavan euromäärän ja tiedottaa ne sekä käytetyt jakoperusteet työntekijöittäin luottamushenkilölle 31.3.2024 mennessä, jotta luottamushenkilö voi varmistua erän jaosta. Mikäli farmaseuttisella henkilöstöllä ei ole ollut nimettynä edustajaa apteekkikohtaisen erän jakoon, apteekkari tiedottaa vastaavasti henkilöstölle yleisellä tasolla monelleko erä on jaettu, käytetyt jakoperusteet sekä jaetun kokonaissumman.

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 täyttämistä 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-G) 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-G-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. Luottamushenkilön 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 työtehtävissä 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. Mikäli luottamushenkilöä ei ole, pöytäkirjakopio annetaan yhdyshenkilölle tai sille, joka neuvotteluihin on valittu henkilöstön edustajaksi.

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.

Apteekkikohtaisen erän koko potti tulee jakaa kokonaan. Potin summiin ei voida tehdä jaettavaa pottia pienentäviä suhteutuksia jakohetkellä, vaan potista työntekijälle jaettu summa suhteutuu vasta apteekkierän jaon jälkeen mahdollisesti tapahtuvien työajan muutosten yhteydessä.

Tuntityöntekijöitä ei voida jättää palkkausmuodon vuoksi apteekkikohtaisen erän jaon ulkopuolelle. Tuntityöntekijälle jaettava apteekkikohtaista erää ei kuitenkaan voida käsitellä niin, että se sellaisenaan lisättäisiin teoreettiseen kuukausipalkkaan, josta laskettaisiin uusi tuntipalkka, koska tällöin osa potista jäisi tosiasiallisesti jakamatta.

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 päättyminen) 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. Apteekkikohtaisen erän jakamisen aikataulu ja aikataulusta poikkeamisen seuraukset

- Erän jakoperusteet on päätettävä ja tiedotettava henkilöstölle 31.8.2023 mennessä.
- Erän laskennan pohjana on marraskuun 2023 palkkasumma.
- Erän saajat ja jaettavat euromäärät on päätettävä ja tiedotettava luottamushenkilölle viimeistään 31.3.2024 ja luottamushenkilön puuttuessa henkilöstölle on tiedotettava 31.3.2024 mennessä eränsaajien lukumäärää sekä jaettu kokonaissumma.

Määräpäivien lähestyminen ei anna oikeutta poiketa apteekkikohtaisen erän jako-ohjeistuksesta. Apteekkikohtaiseen erään liittyvät neuvottelut ja keskustelut on syytä aloittaa hyvissä ajoin ennen määräpäiviä.

Mikäli apteekkikohtaisen erän jakoperusteita ei ole tiedotettu henkilökunnalle viimeistään 31.8.2023, erä toteutetaan 0,5 % yleiskorotuksena farmaseuttisen henkilöstön palkkoihin 1.5.2024 alkaen.

Mikäli luottamushenkilö (tai luottamushenkilön puuttuessa yhdysenkilö tai neuvotteluihin valittu henkilöstön edustaja) ei ole saanut eräjako koskevaa pöytäkirjaa 31.3.2024 mennessä tai A-vaihtoehtoa käytettäessä eränsaajien lukumäärää sekä jaettua kokonaissummaa ei ole tiedotettu 31.3.2024 mennessä henkilöstölle, asia tulee ensin pyrkiä selvittämään paikallisesti.

Mikäli tietoja ei edelleenkään luovuteta henkilöstöedustajalle tai A-vaihtoehdossa henkilöstölle, voidaan asia saattaa ratkaistavaksi liittojen välillä.

7. Voimaantulo

Edellä olevia ohjeita noudatetaan 1.5.2024 jaettavaan ja sen jälkeen toteutettaviin apteekkikohtaisiin eriin.

PALKKALIITE, VÄHIMMÄISPALKAT 2023-2024

Farmaseuttien ja proviisorien uudet vähimmäispalkkataulukot 1.5.2023 ja 1.5.2024 alkaen.

Taulukoiden ja lisien osalta tehdään tarkistuslaskenta osapuolten kesken ennen työehtosopimuksen julkaisua.

Farmaseuttien vähimmäispalkat 1.5.2023

FARMASEUTIT					
UUSI VÄHIMMÄISPALKKATAULUKKO			1.5.2023		
PR/PV	1.-2.	3.-5.	6.-8	9.-11	12.-
II	2604	2693	2796	2954	3166
III	2712	2817	2924	3096	3298
IV	2829	2941	3054	3233	3447
V	2952	3067	3186	3372	3600
VI	3077	3199	3319	3512	3746

Proviisorien vähimmäispalkat 1.5.2023 alkaen

PROVIISORIT		1.5.2023		
2.1. UUSI VÄHIMMÄISPALKKATAULUKKO				
PR/PV	1.-2.	3.-5.	6.-8	9.-
I	3775	3934	4096	4458
III	4154	4330	4504	4904
IV	4340	4521	4709	5127
V	4528	4722	4914	5347
VI	4719	4917	5120	5570

Farmasiaoppilaan vähimmäispalkka 1.5.2023 alkaen

I harjoittelu 1172 euroa kuukaudessa.

II harjoittelu 1302 euroa kuukaudessa

Työaikalisät 1.5.2023 alkaen

Iltilisä 5,27 €

Lauantai- ja aattolisä 5,63 €

Yölisä 5,99 €

PALKKALIITE, VÄHIMMÄISPALKAT 2024

Farmaseuttien ja proviisorien uudet vähimmäispalkkataulukot 1.5.2024 alkaen.

Taulukoiden ja lisien osalta tehdään tarkistuslaskenta osapuolten kesken ennen työehtosopimuksen julkaisua.

Farmaseuttien vähimmäispalkat 1.5.2024

FARMASEUTIT					
UUSI VÄHIMMÄISPALKKATAULUKKO			1.5.2024		
PR/PV	1.-2.	3.-5.	6.-8.	9.-11.	12.-
II	2669	2760	2866	3028	3245
III	2780	2887	2997	3173	3380
IV	2900	3015	3130	3314	3533
V	3026	3144	3266	3456	3690
VI	3154	3279	3402	3600	3840

Proviisorien vähimmäispalkat 1.5.2024 alkaen

PROVIISORIT				
UUSI VÄHIMMÄISPALKKATAULUKKO		1.5.2024		
PR/PV	1.-2.	3.-5.	6.-8	9.-
1	3869	4032	4198	4569
3	4258	4438	4617	5027
4	4449	4634	4827	5255
5	4641	4840	5037	5481
6	4837	5040	5248	5709

Farmasiaoppilaan vähimmäispalkka 1.5.2024 alkaen

I harjoittelu 1201 euroa kuukaudessa.

II harjoittelu 1335 euroa kuukaudessa

Työaikalisät 1.5.2024 alkaen

Iltalisä 5,40 €

Lauantai- ja aattolisä 5,77 €

Yölisä 6,14 €