

# Farmaseuttisen henkilöstön apteekkierä

**Webinaari 27.5.2020**

Apteekkien työnantajaliiton ja  
Suomen Farmasialiiton yhteinen koulutus apteekeille

# Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimuksen palkkaratkaisu 10.1.2020-31.1.2022

Apta ja SFL ovat 10.1.2020 päättyneissä tes-neuvotteluissa sopineet apteekkierän olevan osa kuluvan tes-kauden palkkaratkaisua.

## Palkankorotus 2020

–1.5.2020 kaikille jaettiin 1,9 % yleiskorotus.

## Palkankorotus 2021

–1.5.2021 kaikki saavat **0,8 % yleiskorotuksen.**

–1.5.2021 yleiskorotuksen lisäksi jaetaan **0,9 % suuruinen apteekkikohtainen erä.**

# Apteekkierän historia lyhyesti

- Ensimmäinen kokeilu jo 1998
- Nykyisten jakosääntöjen mukainen erä jaettu  
–2006, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2019
- Ammattitaidon kehittyminen, pätevyys, työtaidot ja –teho, oma-aloitteisuus, itsensä kouluttaminen tai erityisosaaminen ovat erän saamisessa avainasemassa
- Korostetaan paikallista ratkaisua, jolla erä kohdennetaan kulloinkin parhaiten suoriutuneille

# Apteekkierän tavoitteet ja tarkoitus

- Apteekkierässä on kyse paikallisesti jaettavasta palkankorotuksesta
- Apteekkikohtaisen erän tavoitteena on palkita hyvä työsuoritus
- Tarkoituksena on palkita henkilö mm. seuraavista asioista
  - Ammattitaidon kehittyminen
  - Pätevyys
  - Työtaidot- ja teho
  - Oma-aloitteisuus
  - Itsensä kouluttaminen tai
  - Erityisosaaminen
- Jokaisen apteekin henkilöstöstä löytyy yksilöllisiä eroja näissä asioissa.

# Liitojen suositus erän jakamisesta

- Suositus on, että erän saajiksi valikoituu noin puolet apteekin farmaseuttisesta henkilöstöstä
  - Jos farmaseuttisen henkilöstön määrä on vähäinen, voidaan tästä suosituksesta poiketa, tällöinkin tarkoitus on ettei summaa jaeta tasan kaikille.
- Liittojen tarkoituksena on, ettei tasajakoa käytettäisi vaan henkilökohtainen menestyminen työtehtävässä otettaisiin huomioon ja jaettavien erien suuruudet vaihtelisivat.

# Apteekkierän pohjana oleva ”potti”

- Apteekkierän pohjana oleva jakopotti saadaan selville seuraavasti:
- Laskennan pohjaksi otetaan marraskuun 2020 mahdollisimman normaali kuukausi- ja tuntipalkkojen yhteismäärä
  - Ensin on selvitettävä ketkä farmaseuttisesta henkilöstöstä ovat olleet työsuhteessa 30.11.2020 ja mikä on heille maksettujen palkkojen yhteissumma.
    - Pääapteekki ja sivuapteekki ovat yksi kokonaisuus
    - Mukana laskennassa ovat kuukausi- ja tuntipalkat, työaikalisät, su-korotukset, henkilökohtaiset ja työkohtaisuuslisät, lomapalkat ja apteekkierät
- Saadusta palkkasummasta lasketaan 0,9 % ja näin saadaan korotuksina jaettava kokonaispotti euromääräisenä.

# Laskentapohjassa ei huomioida

- Marraskuussa maksettuja lisä- ja ylityökorvauksia
- Apteekin- tai sivuapteekin tilapäisen hoidon korvauksia
- Lomarahoja tai lomakorvauksia

# Huomioitavat poikkeustilanteet

## **Hoitovapaa**

- Hoitovapaalla olevan palkkaa ei huomioida, mutta hänen sijaisensa palkka huomioidaan, jos sijaisen työsuhde on voimassa 30.11.2020

## **Äitiysvapaan erotuspalkka**

- Jos äitiysvapaalla olevalle maksetaan marraskuussa palkan- ja äitiysrahan erotusta koko kuukausipalkka huomioidaan laskentapohjassa, mahdollisen sijaisen palkkaa ei tällöin huomioida

## **Etukäteen maksetut lomapalkat**

- Jos marraskuun lomapalkkoja on maksettu etukäteen lokakuussa tai joulukuun lomapalkkoja etukäteen marraskuussa, laskennassa otetaan huomioon vain henkilöiden normaalit kuukausipalkat marraskuulta.

## **Sairausajan erotuspalkka**

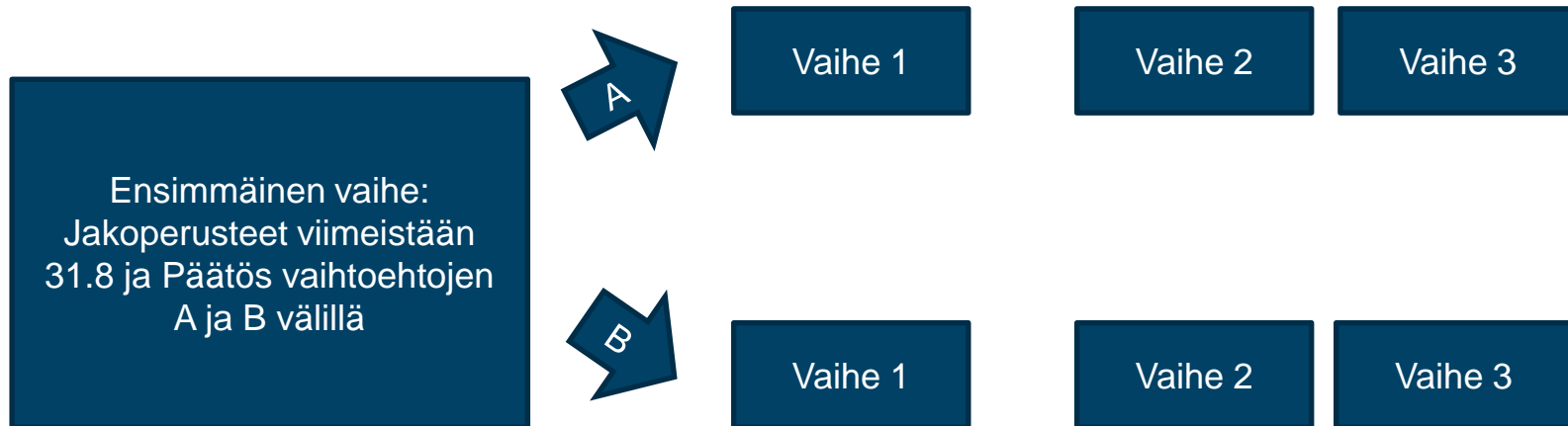
- Jos marraskuussa maksetaan palkan ja sv-päivärahan erotusta, koko palkka huomioidaan



# Apteekkierän vaiheittainen jakoprosessi

- Neuvotteluosapuolet:
  - Luottamusmies tai
  - Yhdyshenkilö tai
  - Tai muu henkilökunnan valitsema edustaja
- Ennen prosessin aloittamista, apteekkari ja luottamusmies käyvät läpi apteekkierän jakosäännöt ja yleiset periaatteet
- Tämän jälkeen päätetään valitaanko apteekkarivetoinen malli A vai luottamusmiesvetoinen malli B

# Kaavio apteekkierän jaosta



## A – Apteekkari käy keskustelut työntekijöiden kanssa

1. Jakoperusteiden määrittäminen
2. Keskustelut työntekijöiden kanssa ennen erän saajista päättämistä
3. Selvitetään palkankorotuseriän suuruus ja päätetään jaettavat euromäärät

## B – Luottamusmies käy keskustelut työntekijöiden kanssa

1. Jakoperusteiden määrittäminen
2. Keskustelut työntekijöiden kanssa ennen kuin LM tekee esityksen erän saajista apteekkarille
3. Luottamusmies ja apteekkari neuvottelevat jakoesityksestä

# Ensimmäinen vaihe (A ja B)

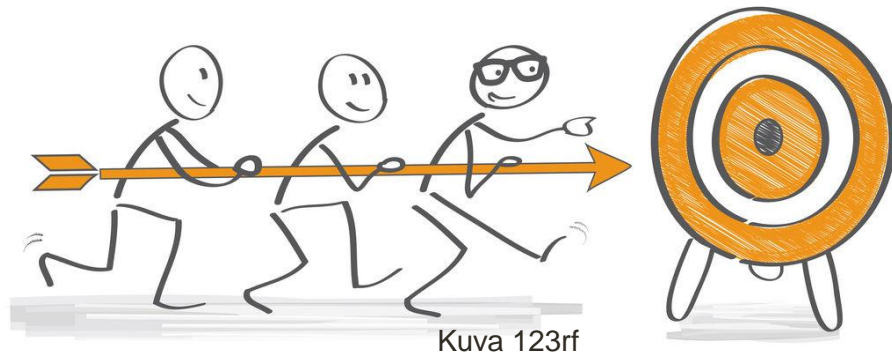


# Ensimmäinen vaihe (A ja B -mallit)

- Päätetään jakoperusteet
- Apteekkari ja luottamusmies keskustelevat jakoperusteista ja erän saajien lukumäärästä.
  - Kuinka montaa perustetta käytetään, kuinka moni erän saa
  - Jos jakoperusteista ei päästä yhteisymmärrykseen, apteekkari päättää ne
- Valitut jakoperusteet ilmoitetaan koko farmaseuttiselle henkilöstölle
- **Jakoperusteet tulee olla päätettynä 31.8.2020 mennessä!**
- Jakoperusteiden päättäminen mahdollisimman pian on tärkeää, jotta jokainen työntekijä voi toimia valittujen jakoperusteiden mukaisesti ja pyrkiä saavuttamaan asetetut tavoitteet mahdollisimman hyvin.

## Jakoperusteet A-F

- 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
- Edellytyksenä on **hyvä henkilökohtainen suoriutuminen** jakoperusteiden mukaisessa tehtävässä
    - Jokaisella työntekijällä pitää olla aito mahdollisuus parantaa suoritustaan ja päästä siten valittuihin kriteereihin
    - Pelkkä tehtävän hoitaminen ei riitä



# Toinen vaihe

- Toisen vaiheen aika on keväällä 2021 hyvissä ajoin ennen erän jakamista



# Toinen vaihe

## A

- Apteekkari keskustelee jokaisen työntekijän kanssa siitä miten
  - apteekissa on yleisesti jakoperusteiden tavoittelussa suoriuduttu
  - Miten työntekijä itse on omasta mielestään suoriutunut työtehtävistään ja miten hän on täyttänyt jakoperusteet



# Toinen vaihe

## B

- Luottamusmies keskustelee farmaseuttisen henkilöstön kanssa
  - LM toteaa kokonaispotin suuruuden ja ilmoittaa kuinka monelle erä on tarkoitus jakaa
  - LM ja työntekijät keskustelevat, ketkä täyttävät erän kriteerit parhaiten
  - Keskustelujen jälkeen, LM tekee apteekkarille esityksen erän saajista

# Kolmas vaihe

- Seuraa hyvin pian vaiheen kaksi jälkeen



Kuva 123rf

## Kolmas ja viimeinen vaihe

### A

- Todetaan jaettava kokonaispotti
- Apteekkari päättää erän saajat ja kullekin jaettavan euromäärän
- Apteekkari tiedottaa ne ja käytetyt jakoperusteet työntekijöittäin luottamusmiehelle

# Kolmas ja viimeinen vaihe

## B

- Apteekkari ja luottamusmies keskustelevat luottamusmiehen tekemästä jakoesityksestä
- Apteekkari ja luottamusmies neuvottelevat kullekin jaettavasta euromäärästä
  - pyrkivät yksimielisyyteen
    - Ellei esityksestä olla yksimielisiä, apteekkari päättää jaettavat euromäärät ja niiden saajat jakoperusteiden pohjalta.
- Apteekkari perustelee jakoesityksestä poikkeavan päätöksensä luottamusmiehelle, ja tiedottaa hänelle erän saajat, jaetut euromäärät ja käytetyt jakoperusteet
  - Tällöin luottamusmies saa varmistuksen siitä, että on jaettu.

## Esimerkki

- Apteekissa työskentelee 5 farmaseuttiseen henkilöstöön kuuluvaa työntekijää.
- Apteekkierä on päätetty jakaa kahdelle työntekijälle.
- Marraskuun palkkasumma on 18 000 €.
  - Tästä 0,9 % 162 €
    - A saa 1.5.21 yleiskorotuksen 0,8 %
    - B saa 1.5.21 yleiskorotuksen 0,8 % ja apteekkierää 66 €
    - C saa 1.5.21 yleiskorotuksen 0,8 % ja apteekkierää 96 €
    - D saa 1.5.21 yleiskorotuksen 0,8 %
    - E saa 1.5.21 yleiskorotuksen 0,8 %

# Erän jakamisessa huomioitavaa

# Jaosta laaditaan pöytäkirja

- Erän jaosta laaditaan pöytäkirja, johon merkitään
  - Erän saajat
  - Jakoperusteet
  - Jaetut summat
- Pöytäkirjasta annetaan kopio luottamusmiehelle
- Palkkasalaisuus on säilytettävä!
- Erän saajia ja jaettuja euromääriä ei julkisteta koko henkilöstölle, ilman saajan lupaa.
  - Kaikille kerrotaan jaetun erän suuruus, käytetyt jakoperusteet ja kuinka monelle erä jaettiin.

# Selkeät perustellut jakopäätökset

- Selkeät perustellut päätökset
  - Auttavat työntekijöitä ymmärtämään miksi erä ei tällä kertaa osunut omalle kohdalle
  - Auttavat poistamaan epäoikeudenmukaisuuden tunnetta
- Mahdollisimman avoin ja läpinäkyvä prosessi on kaikkien etu
- Henkilökunnan keskeiset arvuuttelut kuka sai ja kuka ei, olisi hyvä pitää myös minimissään.
- Sivuapteekeissa työskentelevät huomioidaan erän jakamisessa kuten pääapteekitkin
  - Pohdittava erityisesti pienissä yksiköissä miten tavoitteiden saavuttamisessa näissä tilanteissa seurataan?



# Miten toimitaan, jos sama henkilö jää toistuvasti ilman erää

- Jos joku työntekijä on jäänyt useamman kerran ilman erää
  - Apteekissa voidaan selvittää, onko asiaan mahdollista vaikuttaa perehdytyksen, opastuksen tai täydennyskoulutuksen avulla.
  - Pohdittava millaisesta lisäkoulutuksesta voisi olla apua?

# Tilanteita, jotka herättävät kysymyksiä

- Voiko luottamusmies esittää erän jakamista itselleen?
- Voiko sairauslomalla oleva saada erän?
- Voidaanko perhevapaalla olevalle jakaa erä?
- Miten toimitaan, jos työntekijä on ollut jakoperusteiden tavoittelemisen ajan perhevapaalla?
  - Onko mahdollista ajatella työntekijän menestymistä näissä ennen perhevapaata?

# Erän uudelleen jakaminen

- Mikäli apteekkierän saaneen työntekijän työsuhde päättyy (esim. irtisanoutumiseen) 1 vuoden kuluttua erän saamisesta, erä palautuu uudelleen jaettavaksi, kun asianomaisen henkilön työsuhde on päättynyt.
  - Tällöin apteekkari päättää kuka erän saa ja tiedottaa asiasta luottamusmiehelle
  - Erän uudelleenjako toteutetaan työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen seuraavasta palkanmaksukaudesta lukien.

# Erän käyttäytyminen palkassa

- Erä on saajilleen osa henkilökohtaista kuukausipalkkaa
  - 1.5.2011 jälkeen jaetut erät eivät vähennä palvelusvuosiportaan vähimmäispalkan muutoksen mahdollisesti aiheuttamaa palkankorotusta
  - 1.5.2021 jälkeen jaetut erät suhteutetaan aina työaikaan, mikäli työntekijän työaika ja vastaavasti palkka muuttuvat apteekkierän jaon jälkeen

	Esimerkki 1.	Esimerkki 2.
<b>Työaika jakohetkellä</b>	115h/3vk	90h/3vk
<b>Myönnetty erä</b>	40€	40€
<b>Uusi työaika</b>	90h/3vk	115h/3vk
<b>Uusi erän suuruus</b>	$90/115 \times 40\text{€} = 31,30\text{€/kk}$	$115/90 \times 40\text{€} = 51,11\text{€}$

## Lopuksi kertauksena aikataulu

- Jakoperusteet (A-F tai joku muu) on hyvä päättää mahdollisimman pian, mieluummin heti, viimeistään 31.8.2020 mennessä.
- Jaettava euromäärä (jakopotti) olisi hyvä pyrkiä selvittämään heti marraskuun jälkeen
  - Marraskuun palkkasumma, ja 30.11.2020 työsuhteessa olleet
- Keväällä 2021, esimerkiksi maalis-huhtikuun vaihteessa selvitetään erän saajat.
- Erä maksetaan saajille 1.5.2021 alkaen apteekin normaalina palkanmaksupäivänä.



# Kiitos!

