

## **FARMASEUTTISEN HENKILÖSTÖN APTEEKKIKOHTAINEN ERÄ**

Apteekkien työnantajaliitto ja Suomen Farmasialiitto ovat sopineet 1.5.2021 toteutettavan 0,9 %: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 30.11.2020 työsuhteessa olevalle farmaseuttiselle henkilöstölle marraskuussa maksetut palkat. Tällä tarkoitetaan kuukausi- ja tuntipalkkoja, työaikalisia ja sunnuntaityökorotuksia, säännöllisesti maksettavia henkilökohtaisia ja työkohtaisuuslisia 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 työsuhte on voimassa 30.11.2020, joten esim. hoitovapaalla oleva ei ole mukana, hänen sijaisensa sen sijaan on.

Seuraavissa tilanteissa tehdään korjauksia marraskuussa maksettuun todelliseen palkkasummaan:

- jos äitiysvapaalla olevalle maksetaan marraskuussa palkan ja äitiysrahan 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.

Saadusta palkkasummasta lasketaan 0,9 %, 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

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 luottamusmies tai luottamusmiehen puuttessa farmaseuttisen henkilöstön yhdyshenkilö. Mikäli farmaseuttisella henkilöstöllä ei ole kumpaakaan, he valitsevat keskuudestaan edustajan neuvotteluun. Jäljempänä käytetään yhteistä nimitystä luottamusmies.

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

Erän jakamisessa on kaksi vaihtoehtoista mallia (A ja B). Apteekkari ja luottamusmies 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 30.8.2020** (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 luottamusmiehen kanssa jakoperusteista ja erän saajien lukumäärästä.

Toisessa vaiheessa apteekkari keskustele 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 luottamusmies 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 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 luottamusmiehelle, jotta luottamusmies voi varmistua erän tulleen jaetuksi.

#### **Vaihtoehto B) Luottamusmies käy keskustelut työntekijöiden kanssa**

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

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

Kolmannessa vaiheessa luottamusmies tekee apteekkarille jakesityksen. Tämän jälkeen päätetään erän saajat ja kullekin jaettava euromäärä.

#### **Neuvotteluvaiheet**

##### **1. Jakoperusteiden (A-F) määrittäminen**

- Apteekkari ja luottamusmies 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. Luottamusmies keskustelee työntekijöiden kanssa ennen kuin hän tekee esityksen erän saajista**

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

## **3. Luottamusmies ja apteekkari neuvottelevat jakoesityksestä**

- Apteekkari ja luottamusmies keskustelevat luottamusmiehen tekemästä jakoesityksestä.
- Apteekkari ja luottamusmies 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 luottamusmiehelle 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 luottamusmiehelle.

## **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 apteekierän jaon jälkeen, hänelle jaetun apteekierän 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 luottamusmiehelle erän uudelleen jaosta (saaja ja summa), jotta luottamusmies 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.