
apta
APTEEKKIEN
TYÖNANTAJALIITTO
Apteekkierä 1.5.2027

Farmaseuttisen henkilöstön palkankorotus 1.5.2027

Palkankorotus 2027

1.5.2027 kaikki saavat 2,0 **% yleiskorotuksen.**

1.5.2027 jaetaan myös 0,4 **% suuruinen apteekkikohtainen erä.**

Erän jakaminen paikallisena kohdennettuna eränä edellyttää, että apteekeissa jakoperusteet on päätetty ja tiedotettu henkilöstölle 30.11.2026 mennessä. Mikäli näin ei ole tehty, apteekkierän sijasta työntekijöiden palkkoja korotetaan yleiskorotuksella eli käytännössä kaikille työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden palkkoja korotetaan yhteensä 2,4 %:n yleiskorotuksella (2,0%+0,4%).

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 historia

- Ensimmäinen kokeilu jo 1998
- Nykyisten jakosääntöjen mukainen erä jaettu 10 kertaa, nyt jaossa on 11 kerta.
  - 2006, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2019, 2021, 2022,2024, 2026, **2027**
- Avainasemassa: Ammattitaidon kehittyminen, pätevyys, työtaidot ja –teho, oma-aloitteisuus, itsensä kouluttaminen tai erityisosaaminen
- Korostaa 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.

Apteekkierän pohjana oleva ”potti”

Apteekkierän pohjana oleva jakopotti saadaan selville seuraavasti:

Laskennan pohjaksi otetaan tammikuun 2027 mahdollisimman normaali kuukausi- ja tuntipalkkojen yhteismäärä

- **Työsuhteessa** 31.1.2027 olevat ja 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, mutta esim. joulukuulle kohdistuvat ja tammikuussa maksettavat työaikalisät eivät ole mukana laskentapohjassa.
  - Pakolliset harjoittelijat mukana.

Saadusta palkkasummasta lasketaan 0,4 % ja näin saadaan korotuksina jaettava kokonaispotti euromääräisenä.

Laskentapohjassa ei huomioida

- Tammikuussa 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 31.1.2027
- **Raskaus- ja vanhempainvapaan erotuspalkka**
  - Jos raskaus- ja vanhempainvapaalla olevalle maksetaan tammikuussa palkan- ja päivärahan erotusta koko kuukausipalkka huomioidaan laskentapohjassa, mahdollisen sijaisen palkkaa ei tällöin huomioida
- **Etukäteen maksetut lomapalkat**
  - Jos tammikuun lomapalkkoja on maksettu etukäteen joulukuussa tai helmikuun lomapalkkoja etukäteen tammikuussa, laskennassa otetaan huomioon vain henkilöiden normaalit kuukausipalkat tammikuulta.

Huomioitavat poikkeustilanteet

- **Sairausajan erotuspalkka**
  - Jos tammikuussa maksetaan palkan ja sv-päivärahan erotusta, koko palkka huomioidaan, mahdollisen sijaisen palkkaa ei huomioida
- **Lomautus tammikuussa**
  - Työntekijän ollessa lomautettuna tammikuussa, laskennassa huomioidaan palkka, joka olisi maksettu ilman lomautusta

Apteekkierän vaiheittainen jakoprosessi

- Neuvotteluosapuolet
- Luottamushenkilö tai
- Yhdyshenkilö tai
- Tai muu henkilökunnan valitsema edustaja
- Ennen prosessin aloittamista, apteekkari ja luottamushenkilö käyvät läpi apteekkierän jakosäännöt ja yleiset periaatteet
- Tämän jälkeen päätetään valitaanko apteekkarivetoinen **malli A** vai luottamushenkilövetoinen **malli B**

Vaihtoehtojen erot

A- Apteekkari käy keskustelut työntekijöiden kanssa

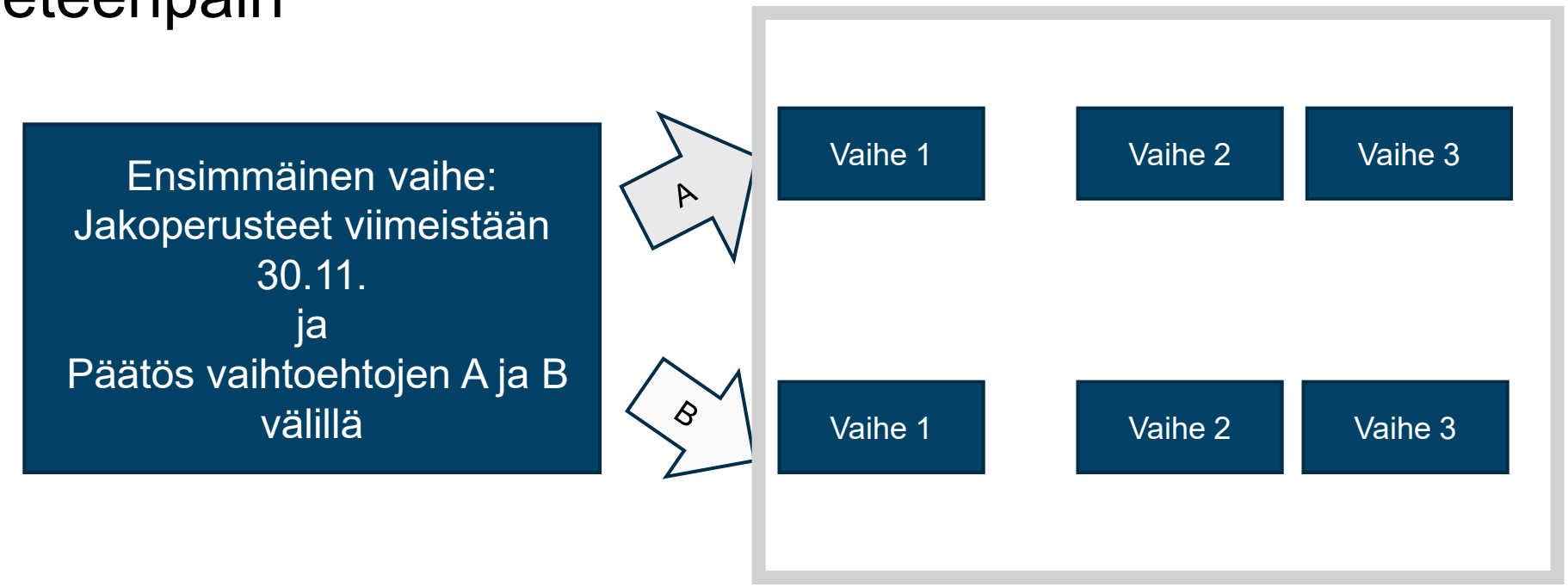
1. Jakoperusteiden määrittäminen
2. Keskustelut työntekijöiden kanssa ennen erän saajista päättämistä
3. Selvitetään palkankorotuseriän suuruus ja päätetään jaettavat euromäärät

B- Luottamushenkilö käy keskustelut työntekijöiden kanssa.

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

Kaavio apteekkierän jaosta

- Kun päätös vaihtoehdosta A tai B on tehty, lähdetään vaiheittain eteenpäin



Vaihe 1

Jakoperusteet on päätetään 30.11.2026 mennessä

Ensimmäinen vaihe (A ja B -mallit)

- **Päätetään jakoperusteet (30.11.2026)**
  - Apteekkari ja luottamushenkilö keskustelevat jakoperusteista ja erän saajien mahdollisesta lukumäärästä (lukumäärä voidaan tarkentaa myöhemmin)
    - Kuinka montaa perustetta käytetään, kuinka moni erän saa
  - Valitut jakoperusteet on tullut ilmoittaa farmaseuttiselle henkilöstölle
  - Jakoperusteiden päättäminen on aina tärkeää tehdä mahdollisimman pian, jotta jokainen työntekijä voi toimia valittujen jakoperusteiden mukaisesti ja pyrkiä saavuttamaan asetetut tavoitteet mahdollisimman hyvin.

Valittavat jakoperusteet

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**

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

Tarkennuksia kahteen jakoperusteeseen

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.

apta APTEEKKIEN TYÖNANTAJALIITTO

Vaihe 2: Keskustelut

Toinen vaihe (A-vaihtoehdossa)



- **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

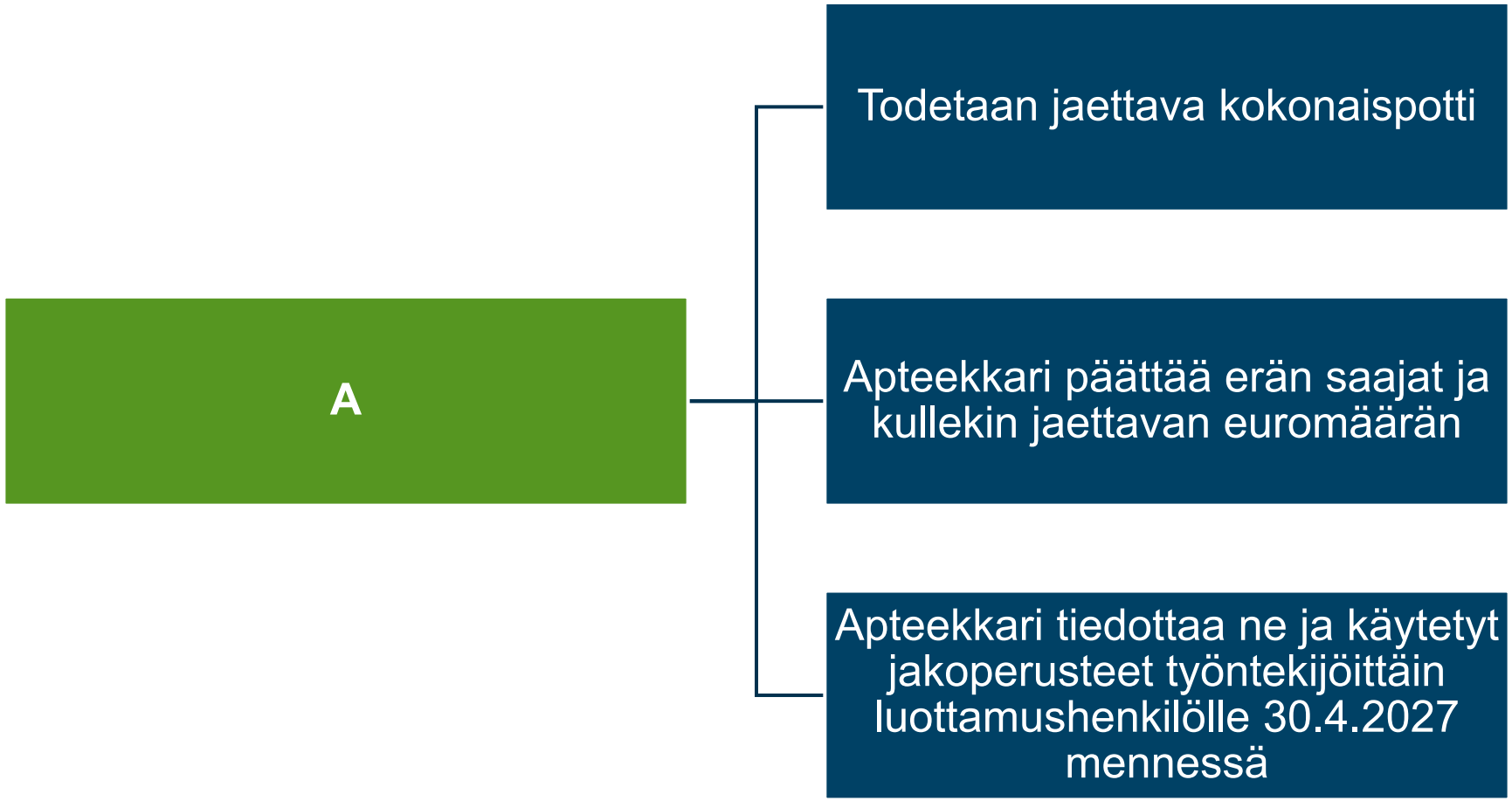
Toinen vaihe (B-vaihtoehdossa)

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

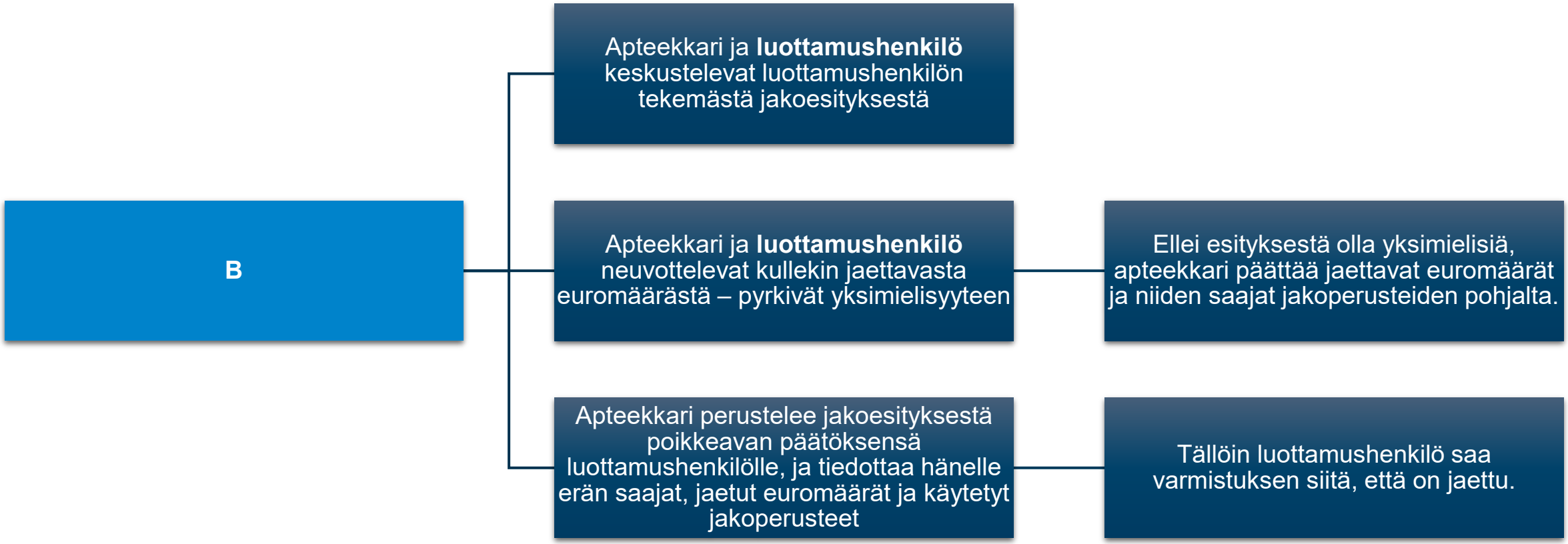


Vaihe 3: Erän jakaminen

Erän jakaminen



Erän jakaminen



Esimerkki 1

- Apteekissa työskentelee 5 farmaseuttiseen henkilöstöön kuuluvaa työntekijää.
- Apteekkierä on päätetty jakaa kolmelle työntekijälle.
- Tammikuun palkkasumma on 18 000 €.
  - Tästä 0,4 % 72 €
  - Koska suositus on, että erä jaetaan n. puolelle, on apteekissa päätetty jakaa erä 2 farmaseutille
  - A saa 1.5.2027 30 €
  - B saa 1.5.2027 42 €

Tuntipalkkaisen työntekijän mahdollinen apteekkierä

Kuukausi- ja tuntipalkkaisia työntekijöitä ei saa saattaa eri asemaan pelkän palkkausmuodon perusteella. Myös tuntipalkkaiset voivat olla apteekkierän saajina.

Sovittu 0,4 % apteekkierä, joka lasketaan tammikuun palkkasummasta, tulee jakaa kokonaan.

Kun tuntipalkkainen henkilö on erän saajana, tulee erän jakamisessa olla tarkempi. Tuntipalkkaiselle työntekijälle ei ole tarkoituksenmukaista määrittää kuukausittain maksettavaa euromääräistä apteekkierää, kuten kuukausipalkkaiselle työntekijälle.

Apteekkierän kokonaispotista tuntipalkkaisen apteekkierän suuruus saattaa olla järkevä määritellä ensimmäisenä.

Esimerkki 2

- Jaettava kokonaispotti on 72 euroa. Erä päätetty lopulta jakaa 2 työntekijälle, joista 1 on kuukausipalkkaisia työntekijöitä ja 1 tuntipalkkainen.
- Tuntipalkkaiselle työntekijälle on päätetty jakaa 30 euroa/ kk. Tuntityöntekijälle ei kuitenkaan voi maksaa ns. tuntipalkkaa ja kuukausipalkkaa, joten on määritettävä tuntipalkkaan tehtävä korotus.
- Tuntipalkkaan tulevan korotuksen voi laskea esim. seuraavasti

  30 €/160 t =0,1875 (0,19 €/t)
- Tämän jälkeen täytyy määrittää se, kuinka paljon toiselle valitulle erän saajalle jää jaettavaa, koska potti tulee jakaa kokonaisuudessaan.

Esimerkki 2 jatkuu

- Apteekkierän jakopotista, 72 € (tammikuun palkkasummasta 0,4 %), ei kuitenkaan voida vähentää suoraa 30 € työntekijän osuutena, vaan potista vähennettävä määrä saadaan suhteessa työntekijän keskimääräiseen tuntimäärään kuukaudessa.
- Keskimääräisten tuntien selvittämisessä voi käyttää 12 kalenteriviikon jaksoa.
- Jos esimerkkityöntekijä on tarkasteluaikana tehnyt keskimäärin 42 tuntia kuukaudessa. Tuosta 72 euron kokonaispotista vähennettäisiin työntekijän tunteja vastaava osuus eli 30 t x 0,19 €/t = 5,70 euroa.
- Tälle toiselle kuukausipalkkaiselle työntekijälle kokonaispotista jää jaettavaksi 66,30 €.

Esimerkki 3

Toinen laskentatapa, jos erän saajaksi valikoituu tuntipalkkainen työntekijä, jakopotti 72 €.

- Tuntipalkkaisen työajaksi on sovittu 20 t/3vko ja tuntipalkka on ennen apteekkierää 18,80 €/t. Apteekkierän myötä hänen tuntipalkkaansa halutaan nostaa 0,50 eurolla.
- Seuraavaksi pitää määrittää kuinka suuren osan jaettavien apteekkierien kokonaissummasta tuo 0,50 euron tuntipalkan nosto käsittää.
- Työehtosopimuksen mukaan tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka mahdollisine henkilökohtaisine lisineen luvulla 160. Näin ollen 0,50 euroa tarkoittaa suhteutettuna kuukausipalkkoihin 80 euron palkankorotusta, jos kyse olisi kokoaikaisesta työntekijästä (0,50 e x 160).
- Tässä tapauksessa kyse on kuitenkin osa-aikaisesta tuntipalkkaisesta työntekijästä, joten korotuksen osuus täytyy suhteuttaa hänen tekemäänsä työaikaan.
- Työntekijän laskennallinen osuus koko apteekissa jaettavien apteekkierien kokonaismäärästä saadaan laskettua seuraavasti 20 t/3vko : 115 t/3vko x 80 €= 13,91 euroa.
- Loppuosa jakopotin kokonaissummasta eli 72 € -13,91 €= 58,09 euroa jaetaan näiden muiden erän saajiksi valikoituneiden erän saajien kesken apteekissa päätetyllä tavalla.

Korotuksen toteuttaminen

- Apteekkikohtainen erä lisätään sen saajan henkilökohtaiseen kuukausipalkkaan (tai tuntipalkkaan).
- Apteekkierä ei vähennä palvelusvuosiportaan vähimmäispalkan muutoksen mahdollisesti aiheuttamaa palkankorottumista.
- Mikäli työntekijän työaika muuttuu erän jakamisen jälkeen, apteekkierän suuruus suhteutetaan työajan ja palkan muutosta vastaavalla tavalla.
- Apteekkierän jakopotti tulee jakaa kokonaan
  - potin summiin ei tehdä jaettavaa pottia pienentäviä suhteutuksia jakohetkellä, vaan jaettu summa suhteutuu vasta apteekkierän jaon jälkeen tapahtuvien työajan muutosten yhteydessä.



Erän jakamisessa huomioitavaa

2026

Jaosta laaditaan pöytäkirja



- Erän jaosta laaditaan pöytäkirja, johon merkitään
  - Erän saajat
  - Jakoperusteet
  - Jaetut summat
- Pöytäkirjasta annetaan kopio luottamushenkilölle (yhdyshenkilölle, tai erän jakamista varten valitulle henkilöstön edustajalle)
- **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 saavuttamissa 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

01

Voiko luottamushenkilö esittää erän jakamista itselleen?

Voi.

02

Voiko sairauslomalla oleva saada erän?

Voi.

03

Voidaanko perhevapaalla olevalle jakaa erä?

Voidaan.

04

Miten toimitaan, jos työntekijä on ollut jakoperusteiden tavoittelemisen ajan perhevapaalla?

- Onko mahdollista ajatella työntekijän menestymistä näissä ennen perhevapaata?
- Kyllä.

Erän uudelleen jakaminen

- Mikäli apteekkierän saaneen työntekijän työsuhde päättyy **muusta syystä kuin oman irtisanoutumisen takia** 1 vuoden kuluessa erän saamisesta, erä palautuu uudelleen jaettavaksi, kun asianomaisen henkilön työsuhde on päättynyt.
  - Tällöin apteekkari päättää kuka erän saa ja tiedottaa asiasta luottamushenkilölle
  - Erän uudelleenjako toteutetaan työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen seuraavasta palkanmaksukaudesta lukien.

Yhteenveto

Apteekkierä 0,4% jaetaan 1.5.2027.

Erän jakoperusteet on päätettävä ja tiedotettava henkilöstölle **30.11.2026** mennessä – jos tämä laiminlyödään 0,4 % jaetaan kaikille yleiskorotuksena 1.5.2027.

Erän laskennan pohjana on tammikuun 2027 palkkasumma.

Erän saajat ja jaettavat euromäärät on päätettävä ja tiedotettava luottamushenkilölle viimeistään **30.4.2027**

Luottamushenkilön puuttuessa henkilöstölle on tiedotettava **30.4.2027** mennessä eränsaajien lukumäärää sekä jaettu kokonaissumma.

apta APTEEKKIEN TYÖNANTAJALIITTO