

1. Apotekspott för farmaceutisk personal 1.5.2010

A. Allmänt

I enlighet med vad som nämndes i anvisningarna om lönehöjningarna kan lönehöjningspotten om 0,6 % verkställas antingen som en apotekspott eller som en generell höjning till alla. Apotekaren beslutar om på vilket sätt lönerna höjs.

Nedan arbetsgivarförbundets och Farmaciförbundets gemensamma anvisningar om hur potten fördelas. Fördelningen sker på samma sätt som senaste höst. Avtalstexten finns i kollektivavtalet. Nedan några preciseringar och hur pottens belopp räknas ut.

B. Syftet med apotekspotten

Syftet med apotekspotten är att belöna en väl utförd personlig arbetsprestation. Utvecklingen av en persons yrkeskunnighet, kompetens, arbetskunskaper och – effektivitet, initiativ, hur personen själv utbildar sig eller särskilt kunnande beaktas när den individuella lönehöjningen fastslås.

C. Hur apotekspotten verkställs

1. Beloppet

Grunden för apotekspotten är summan av så normala månads- eller timlöner som möjligt under en månad. Apoteket med filialer utgör en helhet. Först reder ut hur mycket man sammanlagt i april betalat i lön till farmaceutisk personal som 1.5.2010 är anställd i apoteket. Med löner avses månads- och timlöner, arbetstidstillägg och förhöjningar för söndagsarbete samt regelbundet betalda individuella och uppgiftsbaserade tillägg, semesterlöner och apoteksspecifika tillägg.

I lönesumman inräknas dock inte i april betalda ersättningar för övertid, ersättningar för mertidsarbete till arbetstagare med månadslön, ersättning för tillfällig skötsel av apotek eller apoteksfilial, semesterpremier och semesterersättningar. Alla till vilka man i april betalt lön räknas med och som är anställda 1.5.2010, varför t.ex. personer som är vårdlediga inte tas med, men nog deras vikarier.

I följande situationer korrigeras den faktiska lönesumman som betalats i april:

- om man i april till en arbetstagare som är på moderskapsledighet betalar skillnaden mellan lönen och moderskapspenningen, beaktas hela månadslönen. Lönen till en eventuell vikarie räknas inte då med.
- om semesterlönerna för april har betalats på förhand i mars eller semesterlönerna för maj på förhand i april beaktas endast personernas normala månadslön.
- om man till en arbetstagare i april i sjuklön betalar skillnaden mellan lönen och dagpenningen, beaktas hela lönen i uträkningen. Lönen till en eventuell vikarie räknas inte då med.

På den lönesumma som man räknat ut på detta sätt räknas 0,6 %, som utgör det belopp i euro som fördelas i lönehöjningar.

2. Grunder för hur potten fördelas

Som grund för fördelningen kan man välja en eller flera av kriterierna nedan:

- A) God kundbetjäning
- B) Speciella ansvars- och kompetensområden
- C) Utveckling av yrkesskickligheten och kompetensen
- D) Personer som har särskild yrkeskompetens
- E) Skapare av teamanda i arbetsgemenskapen (en sporrande och positiv atmosfär)
- F) Ledande eller motsvarande provisor
- G) Annan grund i enlighet med apotekets verksamhetsstrategi

Skötsel av uppgift i enlighet med den fördelningsgrund man valt är inte i sig en grund för att personen ska få del av apotekspotten. **Förutsättningen är att personen i fråga personligen har klarat uppgiften bra.**

5. Samtal om pottens fördelningsgrunder och fördelning

Vid fördelningen av potten går man till väga på följande sätt:

Fas 1. Apotekaren och förtroendemannen förhandlar om hur apotekspotten ska verkställas eller då det inte finns en förtroendeman förhandlar apotekaren och den farmaceutiska personalens förbindelseperson. Ifall den farmaceutiska personalen i apoteket inte har valt någondera, väljer de bland sig en representant till förhandlingarna.

Vid förhandlingarna går man tillsammans igenom grunderna för hur potten räknas ut och det belopp som ska fördelas. Därtill kommer man överens om fördelningskriterierna (A – G ovan), om alla eller endast en del av ovan nämnda kriterier används.

Om man inte når enighet om fördelningsgrunderna, fattar apotekaren beslut om kriterierna med beaktande av de diskussioner som förts i frågan. Apotekaren och förtroendemannen kommer också överens om till hur många potten ska fördelas. Om samförstånd inte nås bestämmer arbetsgivaren till hur många potten betalas.

Förbunden rekommenderar att **högst hälften av den farmaceutiska personalen** på ett apotek skulle få denna förhöjning. Om det inte är ändamålsenligt att tillämpa dessa fördelningsanvisningar t.ex. på grund av att apoteket har liten farmaceutisk personal, kan man avvika från dem, men också då är det meningen att beloppet inte ska fördelas jämnt mellan alla arbetstagare, utan att den personliga framgången i arbetsuppgifterna ska beaktas.

Fas II. Därefter diskuterar förtroendemannen med den farmaceutiska personalen i apoteket. Han informerar om hur stort beloppet är, vilka kriterier används och till hur många man tänkt fördela potten. Förtroendemannen och arbetstagarna diskuterar vilka som bäst uppfyller kriterierna. Förtroendemannen ger apotekaren ett förslag till fördelning utan belopp. Diskussionerna mellan förtroendemannen och den farmaceu-

tiska personalen kan föras på arbetstid så att apotekets normala verksamhet inte störs.

Fas III. Apotekaren och förtroendemannen förhandlar sedan om förslaget till fördelning och om det belopp som ska fördelas så att man strävar efter att nå enighet i frågan. Om man inte har kunnat enas om till vilka arbetstagare och/eller det belopp som ska betalas till var och en av dem, fattar arbetsgivaren beslutet i frågan på basis av fördelningskriterierna utan att vara bunden av dem.

Om apotekaren och förtroendemannen är eniga om fördelningen av potten har förtroendemannen uppgifter om slutresultatet. Om apotekaren fattar ett beslut som avviker från förtroendemannens förslag, har förtroendemannen rätt att få uppgifter om till vilka potten har fördelats, liksom beloppen och fördelningsgrunderna. Avsikten är att förtroendemannen kan försäkra sig om att potten har fördelats. Förbunden rekommenderar att protokoll upprättas över fördelningen.

4. Information om fördelningen av apotekspotten

Apotekaren informerar de personer som fått lönehöjning. Hela personalen informeras inte om vilka som fått lönehöjning om inte personerna i fråga gett sitt samtycke till det. Löneuppgifterna ska hållas konfidentiella. Alla ska i alla fall informeras om hur stor apotekspotten är, använda fördelningskriterier och hur många som fått lönehöjning.

5. Anteckningar om fördelningen

I kollektivavtalet ingår rekommendationer om att man för protokoll över fördelningen. Man har inte kommit överens om en gemensam modell för protokollet. Om protokoll förs över fördelningen kan man där konstatera totalbeloppet för potten, vem som fått lönehöjning och hur mycket samt fördelningsgrunderna.

6. Förhandlingstidtabell

Förhandlingarna ska inledas i god tid så att potten kan betalas ut retroaktivt senast i samband med lönen för juni.

7. Hur lönehöjningen verkställs

De personer som får del av apotekspotten får alltså först den generella höjningen på ovan relaterat sätt beroende på dyrortsklassen antingen som generell höjning eller som generell höjning och höjning enligt tabellönen. Till den på detta sätt höjda lönen läggs höjningen på basis av apotekspotten. Potten är inte en separat del utan ingår i den individuella månadslönen.

Exempel: Farmaceuten får 2 500 euro (dyrortsklass I) i lön 30.4.2010. Efter den generella höjningen på 0,6 % är lönen 2 515 euro. Farmaceuten får därtill 20 euro av apotekspotten. Den nya lönen är 2 535 euro från 1.5.2010.

Exempel: Farmaceuten får 2 154 euro (dyrortsklass II, lönegrupp II, första året) i lön 30.4.2010. Efter den generella höjningen på 0,6 % är lönen 2 167 euro. Till lönen läggs skillnaden enligt tabellönen 32 euro varvid lönen är 2 199 euro. Farmaceuten får därtill 20 euro av apotekspotten. Den nya lönen är 2 219 euro från 1.5.2010.