

Ohje uraporrastajärjestelmään siirtymisen tueksi

Tässä ohjeessa kerrotaan tarkemmin uuteen uraporrastajärjestelmään siirtymiseen käytettävissä olevista varoista, laskentajärjestyksestä ja muista huomioon otettavista seikoista. Tämä ohjeistus ei kuitenkaan ole tyhjentävä, vaan toimii ensisijaisesti yleisohjeena ja runkona uuden järjestelmän käyttöönottoa ajatellen.

KT, Lääkäriliitto ja Hammaslääkäriliitto antavat tarvittaessa tukea paikallisille toimijoille mahdollisissa ongelmatilanteissa ja linjanvedoissa mm. tilanteissa, joissa hyvinvointialueella on ollut useita paikallisiin sopimuksiin perustuvia palkkausjärjestelmiä tai sovellettavan liitteen valinnassa.

Ennen uuteen uraporrastajärjestelmään siirtymistä tulee paikallisesti tehdä tilannekuva / -kartoitus siitä, millaisia palkkausjärjestelmiä hyvinvointialueella tai hyvinvointiyhtymässä on tällä hetkellä käytössä. Tilannekuvan laatiminen tulee tehdä tiiviissä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Hyvinvointialueuudistuksen vuoksi erilaisia järjestelmiä voi olla yhdellä hyvinvointialueella käytössä useita, minkä vuoksi paikallisesti tulee tehdä päätökset esimerkiksi suoritejärjestelmään (liite 1 perusterveydenhuollon lääkärit) liittyen ennen uuteen järjestelmään siirtymistä.

Siirryttäessä uuteen uraporrastajärjestelmään kustannuksia voi syntyä esimerkiksi paikallisten uraportaiden palkkatasojen luomisesta, tehtävien (lääkärien/hammaslääkärien) siirtämisestä uusille portaille, tehtävälisien yhdenmukaistamisesta ja muuntamisesta uuteen järjestelmään soveltuvaksi, portaan sisällä tapahtuvasta palkkojen yhteensovittamisesta sekä suoritejärjestelmän yhdenmukaistamisesta hyvinvointialueen sisällä. Uudistuksen myötä kenenkään palkka ei voi laskea.

1 Yleiskorotukset 1.6.2023 ja 1.10.2023 lukien

LS 2022–2025 allekirjoituspöytäkirjan mukaan 1.6.2023 tuli voimaan yleiskorotus, jonka suuruus vaihtelee liitteittäin. Ns. verrokkialojen perälautatarkastelun vaikutuksesta 1.6.2023 yleiskorotusprosentit muuttuivat, minkä lisäksi 1.10.2023 tulee jakoon 0,77 prosentin suuruinen yleiskorotus (ks. [yleiskirje 11/2023](#)). Lokakuun yleiskorotus tulee viedä jo kesäkuun korotuksilla korotettuihin palkkoihin.

Oheisessa taulukossa on esitettyä sekä kesäkuun että lokakuun yleiskorotusten prosentit verrokkialojen vaikutuksen kanssa huomioituna.

Liite	Yleiskorotuksen 1.6.2023 suuruus alun perin	Lisäys yleiskorotukseen (verrokkialojen vaikutus)	Yleiskorotus 1.6.2023 yhteensä	Yleiskorotus 1.10.2023
Liite 1	1,50 %	0,7 %	2,20 %	0,77 %
Liite 2	1,92 %	0,7 %	2,62 %	0,77 %
Liite 3	1,48 %	0,7 %	2,18 %	0,77 %
Liite 4	1,48 %	0,7 %	2,18 %	0,77 %

Lääkäreiden ja hammaslääkäreiden suoritteita korotetaan 1.6.2023 lukien. Liitekohtaiset korotusprosentit löytyvät [yleiskirjeestä 11/2023](#), ja ajantasaiset korvaukset löytyvät kyseisen yleiskirjeen liitteistä.

Mikäli 1.6.2023 yleiskorotusta ei ole vielä laitettu lainkaan maksuun, tulee se tehdä ennen uuteen uraporrastajärjestelmään siirtymistä.

KT:n, Lääkäriliiton ja Hammaslääkäriliiton väliseen neuvottelutulokseen sisältyy ratkaisu, jonka mukaan tietyillä portailla työskentelevien lääkäreiden ja hammaslääkäreiden 1.6.2023 yleiskorotuksen prosentit muuttuvat edellä mainituista (ks. tarkemmin kohta 2.2).

Tämän yleiskirjeen liitteenä 2 on Excel-tiedosto, jossa on esitetty uuden järjestelmän mukaiset porraskohtaiset valtakunnalliset alarajat 1.6.2023 ja 1.10.2023 lukien.

2 Palkkausjärjestelmämuutoksen rahoitus

Uuteen uraporrastajärjestelmään siirtymisessä on tarkoitus käyttää 1.6.2023 jakoon tulevan paikallisen erän, kehittämisohjelmaerän ja ns. yhteensovittamiserän varoja (ks. [yleiskirje 1/2023](#)).

Lääkäreiden virka- ja työehtosopimuksen 2022–2025 mukaisesti 1.6.2023 jakoon tulevat erät ovat

- paikallinen järjestelyerä (yht. 0,7 %)
- kehittämisohjelman erä (1,2 %) ja
- ns. yhteensovittamiserä (1,5 %).

2.1 Paikallinen järjestelyerä

1.6.2023 jakoon tuleva paikallinen yhteensä 0,7 prosentin suuruinen järjestelyerä koostuu LS 2022–2025 allekirjoituspöytäkirjan mukaisesta 0,4 prosentin suuruudesta järjestelyerästä sekä ns. verrokkialojen perälautatarkastelun mukanaan tuomasta 0,3 prosentin lisäerästä.

Jos verrokkialojen ns. perälautatarkastelun mukaisesta 0,3 prosentin paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisena yleiskorotuksena (0,15 %) ja toisesta puolesta (0,15 %) päättää työnantaja (ks. [yleiskirje 11/2023](#)).

Mikäli 1.6.2023 perälautatarkastelun aiheuttaman 0,3 prosentin lisäerän kohdalla on jo tehty LS:n allekirjoituspöytäkirjan 3 § 3 momentin mukaisesti paikallisia ratkaisuja, tulee tämä huomioida käytettävissä olevan paikallisen järjestelyerän yhteismäärän laskemisessa.

2.2 Kehittämisohjelman 1.6.2023 erää koskevat muutokset ja kohdennukset

Kunta- ja hyvinvointialan kehittämisohjelman (virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2023–2027) 1.6.2023 1,2 prosentin erästä jaetaan osa keskitetysti. Kehittämisohjelman mukaan neuvotteluosapuolten oli mahdollista sopia yhden erän keskitetystä jakamisesta. Kehittämisohjelman erä jaetaan keskitetysti seuraaville portaalle sijoittuville lääkäreille ja hammaslääkäreille:

Liitteessä 1 (perusterveydenhuollon lääkärit) portaalle L1TK001C (ent. L1TK6100) 4,6 prosenttia.

Erän keskitetty kustannusvaikutus yhteensä 0,8 %.

Liitteessä 3 (erikoissairaanhoidon lääkärit) portaalle L3SL001C (ent. L3SL4100) 4,6 prosenttia ja portaalle L3SL001D (ent. L3SL4103) 2,5 prosenttia.

Erän keskitetty kustannusvaikutus yhteensä 0,8 %.

Liitteessä 4 (erikoissairaanhoidon hammaslääkärit) portaalle L4SH001C (ent. L4SH7000) 2,9 prosenttia ja portaalle L4SH001D (ent. L4SH7003) 2,5 prosenttia.
Erän keskitetty kustannusvaikutus yhteensä 0,81 %.

Edellä mainituille portaille sijoitetut palkansaajat saavat vastaavan prosentuaalisen yleiskorotuksen (uraporraspalkka, tehtävälisä, henkilökohtainen lisä) 1.6.2023. Korotukset on huomioitu ko. portaan valtakunnallisessa alarajassa.

Näin ollen 1.6.2023 yleiskorotus on portaalla

L1TK001C yhteensä 6,80 % (2,20 % + 4,6 %)
L3SL001C yhteensä 6,78 % (2,18 % + 4,6 %)
L3SL001D yhteensä 4,68 % (2,18 % + 2,5 %)
L4SH001C yhteensä 5,08 % (2,18 % + 2,9 %)
L4SH001D yhteensä 4,68 % (2,18 % + 2,5 %).

1.6.2023 yleiskorotuksen korjaus tulee tehdä 31.5.2023 palkkaan eli ei jo kertaalleen yleiskorotuksella korotettuun palkkaan. Keskitetyn ratkaisun lisäys 1.6.2023 yleiskorotukseen ei korota suoritteita, vaan suoritteet korottuvat vain ns. perusratkaisun mukaisilla prosenteilla (taulukko kohdassa 1).

Loppuosa kehittämisohjelman eristä jaetaan paikallisena eränä, joka on:

Liitteessä 1: 0,39 prosenttia
Liitteessä 2: 1,20 prosenttia
Liitteessä 3: 0,40 prosenttia ja
Liitteessä 4: 0,39 prosenttia

ko. liitteen palkkasummasta.

Liitteen 2 osalta paikallista järjestelyerää suositellaan suunnattavaksi portaille 3B-3C (johtotehtävät). Asiaa selostetaan tarkemmin ko. liitteen kohdalla.

2.3 Yhteensovittamiserä 1.6.2023 (1,5 %)

Virka- ja työehtosopimuksessa Lääkärisopimuksen palkkausjärjestelmän kehittämisestä (yleiskirje 1/2023) on sovittu jaettavaksi paikallisia järjestelyeriä vuosina 2023–2025. Palkkojen yhteensovittamista ja palkkauksen kehittämistä varten tulee uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoprosessin yhteydessä ja siitä eteenpäin varata paikallisesti yhteensä 6,1 prosenttia Lääkärisopimuksen palkkasummasta kehittämisohjelmassa 2023–2027 mainittujen varojen lisäksi. Erät ovat:

1.6.2023 1,5 %
1.10.2024 2,5 %
1.6.2025 2,1 %.

1.6.2023 jakoon tulee 1,5 prosentin suuruinen paikallinen järjestelyerä. Erä kohdistetaan virka- ja työehtosopimuksen mukaan ”paikallisesti kussakin hinnoittelukohdassa muihin kuin kunkin vaativuustason ylimpiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin”. Uudessa uraporrasjärjestelmässä tämä tarkoittaa sitä, että palkkojen yhteensovittaminen on tarkoituksenmukaista aloittaa kussakin portaassa alhaalta ylöspäin. Yhteensovittaminen voi tapahtua vasta kun tehtävien sijoittaminen on tehty. Palkkoja voi olla tarpeen yhteensovittaa sekä johtuen uudesta uraporrasjärjestelmästä että hyvinvointialueiden

perustamisen aiheuttamista palkkaeroista samassa portaassa. Kaiken kaikkiaan yhteensovittaminen tehdään kohtuullisessa ajassa.

3 Uraporraspalkan suuruus

Liitteissä 1–4 on määritelty vähintään maksettavan uraporraspalkan euromäärä.

Lääkärille/hammaslääkärille maksettavan uraporraspalkan suuruus määräytyy kuitenkin paikallisen palkkatason perusteella. Samaan portaaseen kuuluvien uraporraspalkkojen tulee olla samansuuruiset (huom. kuitenkin palkkojen yhteensovittamisesta todettu).

Paikallisesti kunkin portaan palkkataso muodostuu sillä perusteella, mikä on ollut portaalle sijoitettavien lääkärien/hammaslääkäreiden tehtäväkohtaisen palkan tai vastaavan suuruus ja mikä on paikallisesti päätetty palkkataso, jossa huomioidaan, että portaiden välillä tulee olla tarkoituksenmukainen palkkaero. Ainoastaan palkkausluvun 6 § (tehtävälisä) 1 momenttia koskevan pöytäkirjamerkinnän mukaisissa tilanteissa voidaan tehtäväkohtaisesta palkasta siirtää osa tehtävälisäksi. Tehtäväkohtaisesta palkasta ei voi siirtää osaa esimerkiksi henkilökohtaiseen lisään. Hyvinvointialueiden perustamisen aiheuttamat palkkaerot samassa portaassa yhteensovitetaan lainsäädännön edellyttämin tavoin kunkin portaan korkeimpaan uraporraspalkkaan.

Palkkojen yhteensovittamista, oli kyse sitten alueellisista eroista palkkausjärjestelmissä- /rakenteissa tai palkkatasoissa, ei tule tehdä yksilön henkilökohtaista lisää keinotekoisesti kasvattamalla, vaan ensisijaisesti asettamalla uraportaiden palkat tarkoituksenmukaiselle tasolle.

4 Kustannukset ja laskenta

Yleiskorotus, keskitetty erä ja paikallinen järjestelyerä tulevat voimaan samanaikaisesti. Se tarkoittaa sitä, että keskitetyn erän ja järjestelyerän suuruus lasketaan palkoista **ennen** yleiskorotusta, eli yleiskorotuksen aiheuttamat muutokset eivät saa olla palkkasummassa mukana. Samoin yleiskorotus lasketaan palkoista, joissa keskitetyn erän tai paikallisen järjestelyerän vaikutukset eivät ole mukana.

Keskitetyn erän ja järjestelyerän suuruus lasketaan mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta eli sellaiselta kuukaudelta, jolloin esim. toimenpidepalkkioiden ja päivystyskorvausten määrä on tavanomainen. Palkkasummaan otetaan mukaan kaikki liitteen henkilöt sekä heille maksetut kaikki palkkaerat lukuun ottamatta kertaluontoisia palkanosia kuten kertapalkkiota, tulospalkkiota tai lomarahaa. Kustannuslaskenta tehdään liitteittäin.

Alla olevalla listalla pyritään kuvaamaan eri toimenpiteiden järjestystä uuteen järjestelmään siirryttäessä.

1. Maksetaan 1.6.2023 yleiskorotukset, mikäli se on jäänyt tekemättä. Lisäksi korjataan keskitetyn ratkaisun aiheuttamat muutokset kohdan 2.2 mukaisesti.
2. Selvitetään liitekohtaisesti käytössä olevien erien kustannusvaikutuksen suuruus euroina. Tämän verran kunkin liitteen kokonaispalkkasumman on noustava heijasteet huomioden eli tämän euromäärän verran on vähintään tultava kustannusta. Liitekohtaiset uraporrasjärjestelmän käyttöönottoon varatut erät ovat:

Liitteessä 1: 2,59 % (0,7 %+0,39 %+1,5 %)
Liitteessä 2: 3,40 % (0,7 %+1,2 %+1,5 %)
Liitteessä 3: 2,60 % (0,7 %+0,4 %+1,5 %) ja
Liitteessä 4: 2,59 % (0,7 %+0,39 %+1,5 %).

3. Kaikessa laskennassa huomioidaan heijastevaikutukset ja huomioidaan se, että uraporraspalkkojen korotukset heijastuvat myös esim. työkokemuslisään. Uraporraspalkan ja työkokemuslisän korotukset heijastuvat puolestaan varsinaiseen palkkaan. Varsinaisen palkan korottuminen heijastuu työaikakorvauksiin ja muihin automaattisiin lisiin.
4. Toteutetaan uuteen uraporrasjärjestelmään sijoittaminen. Uusille portaille sijoittamisen perusteena ei saa olla nykyinen palkkataso. Sen sijaan vanhan järjestelmän mukaisia hinnoittelutunnuksia voidaan käyttää uuteen järjestelmään sijoittelun tukena.
5. Kun henkilöt on sijoitettu uuden järjestelmän mukaisille portaille, määritellään paikallisesti kunkin portaan palkkataso, jonka on oltava kuitenkin vähintään valtakunnallinen alaraja (ks. yleiskirjeen liite 2). Portaiden välillä tulee olla tarkoituksenmukainen palkkaero.

Lisäksi on sovittava paikallisesti tehtävälisien yhteensovittamisesta ja muuntamisesta (ks. yleiskirjeen liite 1, palkkausluvun 6 §:n 1 momentti).

6. Vasta kun portaille sijoittelu on tehty, voidaan portaan sisällä ryhtyä palkkojen yhdenmukaistamiseen, johon on 1.6.2023 varattu liitekohtaisesti 1,5 % suuruinen yhteensovittamiserä. Palkkojen yhteensovittaminen on tarkoituksenmukaista aloittaa kullakin portaalla alhaalta ylöspäin. Tämä tarkoittaa sitä, että varallisuutta tulee kohdentaa ensisijaisesti portaan alimpiin palkkoihin.

Kunkin portaan korkein palkka eli ns. piikkipalkka on se, johon muiden portaalle sijoitettujen lääkäreiden / hammaslääkäreiden uraporraspalkka on nostettava. Uraporraspalkkojen yhdenmukaistaminen tulee tehdä kohtuullisessa ajassa.

7. Uuden järjestelmän mukaiset palkat ja yleiskorotukset on laitettava maksuun takautuvasti 1.6.2023 lukien viimeistään 31.12.2023 mennessä.
8. Työnantaja tekee selvityksen uuden uraporrasjärjestelmän tasoista ja tehtävien sijoittelusta 31.5.2024 mennessä. Selvitys käsitellään paikallisella tasolla. Tieto annetaan myös valtakunnallisille neuvotteluosapuolille 15.6.2024 mennessä.