

Taavitsainen

5.6.2020

PM om ändringarna i läkaravtalet 2020–2021 från 1.4.2020

1	Lönejusteringar under avtalsperioden 2020–2021	4
1.1	Allmän förhöjning och förhöjning av vissa eurobaserade arvoden år 2020.....	4
1.1.1	Läkare vid hälsocentraler	4
1.1.2	Tandläkare vid hälsocentraler	4
1.1.3	Sjukhusläkare	5
1.1.4	Sjukhustandläkare	5
1.1.5	Veterinärer	5
1.2	Allmän förhöjning och förhöjning av vissa eurobaserade arvoden år 2021	5
1.2.1	Hälsocentralläkare, sjukhusläkare och sjukhustandläkare (bilaga 1, 3–4).....	5
1.2.2	Hälsocentraltandläkare	6
1.2.3	Veterinärer	6
1.2.4	Vissa eurobaserade arvoden	6
1.3	Lokal justeringspott 1.4.2021	6
1.4	Centraliserad pott 1.4.2021.....	7
2	Arbetsgrupper under avtalsperioden	8
3	Ställningstagande av KT, Finlands Läkarförbund och Finlands Tandläkarförbund	8
4	Strukturella förändringar i läkaravtalet.....	9
5	Lönekapitlet	9
6	Arbetstidskapitlet	9
6.1	Hur arbetstidslagen (872/2019) påverkar läkaravtalets tillämpningsområde och bestämmelserna i LÄKTA 2020–2021.	9
6.2	Arbetsskifts- och joursystemen måste ses över på arbetsplatserna	10
6.3	§ 2 Ordinarie arbetstid	14
6.3.1	Den ordinarie arbetstidens längd som flexibel arbetstid	15
6.4	Försöksbestämmelser om förläggning av den ordinarie arbetstiden under avtalsperioden 1.4.2020–28.2.2022	17
6.4.1	Innehållet i försöksbestämmelserna	17
6.4.2	Ersättning för utvidgad verksamhet.....	18
6.4.3	Förfarandet med förtroendemannen	19
6.5	Vilotider.....	19
6.5.1	§ 3 Daglig vilotid (måltidsrast och måltidsuppehåll).....	20
6.5.2	§ 4 Återhämningspaus	20
6.5.3	§ 5 Dygnsvila	20

Taavitsainen

5.6.2020

6.5.3.1	Huvudregel.....	20
6.5.3.2	Förkortad dygnsvila i undantagsfall	21
6.5.3.3	Ersättande vilotid.....	22
6.5.3.4	Praxis för förkortning av dygnsvila.....	23
6.5.4	§ 17 Ledig dag efter arbetsplatsjour.....	23
6.5.5	§ 6 Veckovila	25
6.5.5.1	Planering av veckovila.....	25
6.5.6	§ 7 Nattarbete vid graviditet	26
6.6	Överskridande av ordinarie arbetstid	26
6.6.1	§ 8 Mertids- och övertidsarbete.....	26
6.7	Jour	26
6.7.1	Jourskyldigheten enligt tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1	26
6.7.2	Ändring av fri jour till arbetsplatsjour enligt tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 2.....	26
6.7.3	§ 9 mom. 2. Avvikande arbetsplatsjour	27
6.7.4	§ 9 mom. 3 Jourskift	27
6.8	Arbetstidsersättningar	27
6.8.1	§ 13 Penningersättning och ersättning i form av ledighet	27
6.9	Planering av arbetstiderna	28
6.9.1	§ 15 mom. 1 Arbetsskiftförteckning	28
6.9.2	§ 15 mom. 2. Utjämningschema för arbetstiden	28
6.10	§ 16 Maximal arbetstid.....	28
6.10.1	Uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden.....	29
6.10.2	Överskridande av den maximala arbetstiden	29
6.11	Tillämpningsbilaga 1 till arbetstidskapitlet	30
6.11.1	Läkare vid hälsocentraler.....	30
6.11.2	Tandläkare vid hälsocentraler	31
7	Övriga bestämmelser	31
8	Tillämpningsbilaga 1 till allmänna delen	31
9	Läkare vid hälsocentraler	32
9.1.1	Garantiklausul om åtgärdsarvoden	32
9.1.2	Husläkare	32
10	Tandläkare vid hälsocentraler.....	32
10.1	Uppdatering av tillämpningsanvisningen för lönesättningen	32
10.2	Åtgärdsarvoden och mängden kliniskt arbete	32
10.3	Ändringar i patientdatasystemet och lönebetalningen	33
10.3.1	Temporär garantiklausul om kompensation av åtgärdsarvoden	33
10.4	Ändringar i åtgärds katalogen 1.1.2021	33
11	Sjukhusläkare.....	35

Taavitsainen

5.6.2020

12	Sjukhustandläkare.....	35
13	Veterinärer	35
13.1	Lediga dagar.....	35
13.1.1	Ny bestämmelse om veckovila 1.1.2021	35
13.2	Arbetsarrangemang för veterinärmedicinestuderande.....	36
13.3	Veterinärers jourledighet från 1.1.2021	37
13.3.1	Hur jourledighet tjänas in	37
13.4	Övergångsbestämmelse för gamla intjänade lediga dagar.....	38
13.5	Jourfrekvens	38
13.6	Ändring i ordinarie arbetstid samt värdet på avbrottsdag och söckenhelgsförkortning för veterinärer med arbetstid.....	38
13.7	Övriga ändringar	38
13.8	Kommunala veterinärtaxan	39
13.9	Ställningstagande av KT Kommunarbetsgivarna och Finlands Veterinärförbund	39

Taavitsainen

5.6.2020

1 Lönejusteringar under avtalsperioden 2020–2021

I läkaravtalet (LÄKTA) höjs lönerna genom två allmänna förhöjningar, 1.8.2020 och 1.4.2021. I avtalet ingår också en lokal justeringspott 1.4.2021. Från samma tidpunkt fördelas också en centraliserad pott som KT och FOSU förhandlar om senast 28.2.2021.

Åtgärds- och besöksarvodena för hälsocentralläkare (bilaga 1) och sjukhustandläkare (bilaga 4) har höjts på det sätt som närmare framgår av detta PM.

1.1 Allmän förhöjning och förhöjning av vissa eurobaserade arvoden år 2020

För dem som omfattas av läkaravtalet höjs de uppgiftsrelaterade lönerna och de därmed jämförbara månadslönerna samt de individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA genom en allmän förhöjning 1.8.2020. Den allmänna förhöjningen varierar i de olika bilagorna.

Också lönesättningarna har höjts i motsvarande mån som den allmänna förhöjningen. Dessutom har grundlönerna i lönepunkterna för hälsocentralläkare och sjukhusläkare fastställts till samma belopp.

Förhöjningarna framgår av LÄKTA bilaga 1–5 samt § 2 i lönekapitlet (Läkare vid uppfostrings- och familjerådgivningsbyråer).

1.1.1 Läkare vid hälsocentraler

Tjänsteinnehavarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2020 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,24 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,24 procent.

De eurobaserade åtgärds- och besöksarvodena för hälsocentralläkare har höjts från 1.4.2020. De förhöjningar som betalas för ordinarie arbetstid efter kl. 18 och under jour har stigit. De förhöjda beloppen framgår av LÄKTA 2020–2021 bilaga 1.

Dessutom höjs åtgärds- och besöksarvodena genom den allmänna förhöjningen 1.8.2020. Också motsvarande lönedelar som baserar sig på lokala avtal höjs genom den allmänna förhöjningen.

1.1.2 Tandläkare vid hälsocentraler

Tjänsteinnehavarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2020 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,65 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,65 procent.

Taavitsainen

5.6.2020

De eurobaserade åtgärds- och besöksarvodena för hälsocentraltandläkare höjs inte under avtalsperioden.

Hälsocentralläkarnas åtgärds katalog har uppdaterats. Detta behandlas närmare i punkt 10.4.

1.1.3 Sjukhusläkare

Tjänsteinnehavarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2020 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,25 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,25 procent.

Sjukhusläkarnas eurobaserade arvoden för utlåtanden och intyg höjs inte under avtalsperioden.

Arvodet och det individuella tillägget för innehavare av bitjänst vid universitetssjukhus höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen med 1,25 procent.

1.1.4 Sjukhustandläkare

Tjänsteinnehavarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2020 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,24 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,24 procent.

De eurobaserade åtgärds- och besöksarvodena för sjukhustandläkare höjs genom den allmänna förhöjningen 1.8.2020.

Arvodet och det individuella tillägget för innehavare av bitjänst vid universitetssjukhus höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen med 1,24 procent.

1.1.5 Veterinärer

Tjänsteinnehavarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2020 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,24 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,24 procent.

1.2 Allmän förhöjning och förhöjning av vissa eurobaserade arvoden år 2021

1.2.1 Hälsocentralläkare, sjukhusläkare och sjukhustandläkare (bilaga 1, 3–4)

Tjänsteinnehavarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.4.2021 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,0 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,0 procent.

Taavitsainen

5.6.2020

Arvodet och det individuella tillägget för innehavare av bitjänst vid universitetssjukhus höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen med 1,0 procent.

1.2.2 Hälsocentraltandläkare

Tjänsteinnehavarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.4.2021 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,31 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,31 procent.

1.2.3 Veterinärer

I lönepunkterna

- L5EL4000 (kombinerad tjänst)
- L5EL5000 (praktiserande veterinär)
- L5EL5010 (praktiserande veterinär)

höjs tjänsteinnehavarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner 1.4.2021 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 0,72 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 0,72 procent.

För tjänsteinnehavare som står utanför lönesättningen och tjänsteinnehavare som hör till lönepunkt

- L5EL3000 (hygieniker, veterinär som utövar tillsyn)

höjs de uppgiftsrelaterade lönerna eller därmed jämförbara månadslönerna 1.4.2021 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,0 procent. De individuella tilläggen enligt § 11 i lönekapitlet i AKTA höjs med 1,0 procent.

1.2.4 Vissa eurobaserade arvoden

Åtgärds- och besöksarvodena för hälsocentralläkare (bilaga 1) och sjukhustandläkare (bilaga 4) höjs genom en allmän förhöjning 1.4.2021. Också motsvarande lönedelar som baserar sig på lokala avtal höjs genom den allmänna förhöjningen.

Besöksarvodet enligt veterinärtaxan har höjts på det sätt som framgår av taxan 1.1.2021.

1.3 Lokal justeringspott 1.4.2021

Den lokala justeringspotten i bilaga 1–4 är 0,3 procent av lönesumman för dem som omfattas av bilagan. Justeringspotten fördelas per bilaga. När den lokala justeringspotten fördelas är syftet att stödja genomförandet av den lönereform som avtalats i § 9. Målet är också att rätta till lokala missförhållanden i lönerna och stödja resultatfrämjande omorganiseringar av verksamheten och uppgifterna.

Den lokala justeringspotten används i första hand för höjning av uppgiftsrelaterade löner. Hos de arbetsgivare där minimibeloppet för det individuella tillägget uppfylls kan potten också användas till individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar. Det innebär att den lokala justeringspotten inte

Taavitsainen

5.6.2020

kan användas till att uppfylla minimibeloppet för individuellt tillägg enligt § 6 i lönekapitlet.

Den lokala justeringspotten beräknas på lönesumman under en så normal månad som möjligt för dem som omfattas av bilagan. Till lönesumman räknas samtliga löner som betalats till dem som omfattas av bilagan med undantag för extraordinära löneposter såsom semesterpenningar och resultatbonus. Arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationernas representanter förhandlar om användningen av den lokala justeringspotten.

Målet för förhandlingarna är att ge personalen faktiska påverkningsmöjligheter och att i mån av möjlighet uppnå samförstånd genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor. Över förhandlingarna ska det upprättas ett protokoll där parternas ståndpunkter med eventuella motiveringar framgår. Det lönar sig att i protokollet anteckna hur potten fördelas, hur många som i snitt får en förhöjning och hur stor förhöjningen är i snitt. Det är viktigt att en senare granskning inte utvisar att potten blivit delvis outnyttjad eller överskriden, om parternas avsikt inte varit att överskrida potten.

Om samförstånd inte kan nås, beslutar arbetsgivaren om användningen av den lokala justeringspotten för höjning av uppgiftsrelaterade löner och för individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

1.4 Centraliserad pott 1.4.2021

KT, Finlands Läkarförbund och Finlands Tandläkarförbund förhandlar om de följande skedena i det nya lönesystemet i läkaravtalet. Ändringarna gäller läkare och tandläkare vid hälsocentraler och sjukhus. Närmare motiveringar för revideringen finns i kapitel 2 (arbetsgrupper under avtalsperioden). Ett led i reformen består av förhandlingar om en centraliserad pott som fördelas från 1.4.2021. Förhandlingar om användningen av potten som en del av revideringen av lönesystemet förs på riksplanet senast 28.2.2021. Den centraliserade potten är 0,5 procent av lönesumman i bilaga 1–4. Information om fördelningen av potten och de åtgärder som detta medför i de lokala lönesystemen ges i ett separat cirkulär våren 2021. Detta gäller även den lokala justeringspott som nämns i punkt 1.3.

För det fall att avtalsparterna inte når samförstånd om användningen av potten har det i underteckningsprotokollet angetts ett förfaringssätt för fördelningen av potten. I ett sådant fall överförs 0,2 av potten till den lokala justeringspotten som växer till 0,5 procent. De högsta grundlönerna i bilaga 1–4 höjs dessutom med en riktad pott på 0,3 procent på ett sätt som avtals närmare senare. Om inget samförstånd nås, informerar parterna om det med ett cirkulär. Informationen ska ges senast 28.2.2021 för att det ska vara möjligt att beakta den förändrade storleken på den lokala potten vid förhandlingarna om och fördelningen av den lokala potten.

I bilaga 5 har använts en procent av den totala avtalspotten för revidering av bestämmelserna om jourledigheter och vilotider.

Taavitsainen

5.6.2020

2 Arbetsgrupper under avtalsperioden

Finlands Läkarförbund, Finlands Tandläkarförbund och KT förhandlar om att revidera läkaravtalet. Följande skede i förhandlingarna om lönesystemsreformen anknyter till fördelningen av den centraliserade potten 1.4.2021. Det kan också bli ändringar från 1.3.2022, om inget annat följer av landskapsreformen.

Systemreformen gäller hela lönesystemet och de olika lönefaktorerna. Förhandlingar förs också om en förnyelse av prestationslönesystemet. Målet med reformen är att utveckla lönesystemet för olika läkargrupper, särskilt med tanke på att kontinuiteten inom primärvården behöver stödjas, och att belöna specialläkare och specialtandläkare enligt deras karriärutveckling. Särskild vikt fästs också vid ork och arbetshälsa samt vid resultatutveckling.

I arbetstidskapitlet i LÄKTA finns det nya bestämmelser om förläggningen av den ordinarie arbetstiden under avtalsperioden 2020–2021. Bestämmelsernas konsekvenser för verksamheten följs upp och utvärderas under avtalsperioden. Bestämmelserna gäller såväl primärvården som den specialiserade sjukvården. Avsikten är även att som en del av arbetet utföra ett pilotprojekt med en dygnet-runt-modell som lämpar sig för den specialiserade sjukvården.

Finlands Veterinärförbund och KT förhandlar om ändringar i lönesystemet för veterinärer med beaktande av slutresultatet från Jord- och skogsbruksministeriets arbetsgrupp som dryftat veterinärtjänster (MMM011:00/2020). I samband med att lönesystemet eventuellt ändras förhandlar parterna också om ändringar i arbetstidsbestämmelserna för kommunala tjänsteveterinärer med beaktande av de krav som den nya arbetstidslagen ställer på de praktiserande veterinärernas arbete.

3 Ställningstagande av KT, Finlands Läkarförbund och Finlands Tandläkarförbund

Som bilaga till läkaravtalets underteckningsprotokoll finns ett ställningstagande av parterna. Parterna är eniga om att kontinuiteten i vården är av största vikt vid hälsocentralerna. Kontinuiteten i vården och långvariga patientrelationer förbättrar arbetets produktivitet, kostnadseffektivitet samt meningsfullhet för enskilda läkare och tandläkare. Arbetsmarknadsparterna uppmanar de lokala aktörerna att stärka de resurser som främjar hälsocentralsarbetet.

Ställningstagandet innehåller KT:s, Finlands Läkarförbunds och Finlands Tandläkarförbunds teser om hur resurserna, ledningen och arbetsfördelningen fås i skick. Parterna ställer som mål att öka verkningsfullheten hos den offentliga primärvården.

KT:s och Finlands Veterinärförbunds ställningstagande presenteras i punkt 13.9.

Taavitsainen

5.6.2020

4 Strukturella förändringar i läkaravtalet

I det nya läkaravtalet har den allmänna delen i läkaravtalet 2018–2019 delats upp i kapitel enligt ämne. Kapitlen är:

- Allmän del
- Löner
- Arbetstid
- Övriga bestämmelser

5 Lönekapitlet

I lönebestämmelserna har i anslutning till försöksbestämmelserna om ordinarie arbetstid lagts till en bestämmelse om ersättning för utvidgad verksamhet. Se punkt 6.4.2 i promemorian.

Eftersom bestämmelserna om husläkare har slopats i läkaravtalet, har texten i § 6 i lönekapitlet ändrats till denna del. De befolkningsdelar som betalats till husläkare under början av 2020 beaktas dock i den lönesumma som används för att räkna ut minimibeloppet för individuella tillägg.

6 Arbetstidskapitlet

Bestämmelserna om arbetstider har sammanställts till följande helheter:

- Tillämpliga bestämmelser i AKTA
- Bestämmelser om ordinarie arbetstid
- Vilotider och begränsningar av nattarbete
- Överskridande av ordinarie arbetstid
- Arbetstidsersättningar
- Planering av arbetstiderna

Tillämpningsbilaga 1 till allmänna delen i LÄKTA 2018–2019 är nu en tillämpningsbilaga till arbetstidskapitlet och en del av texten har överförs till avtalsbestämmelserna och tillämpningsanvisningarna för dem. Tillämpningsbilaga 1 innehåller fortsättningsvis specialfrågor om de olika grupper som omfattas av läkaravtalet. Tillämpningsbilaga 1 är uppdaterad till övriga delar. Se punkt 6.12.

6.1 Hur arbetstidslagen (872/2019) påverkar läkaravtalets tillämpningsområde och bestämmelserna i LÄKTA 2020–2021.

Den nya arbetstidslagen (872/2019) trädde i kraft 1.1.2020. Lagen innehåller vissa bestämmelser som avsevärt påverkar bestämmelserna om arbetstid i det kommunala läkaravtalet. I bestämmelserna om arbetstid i läkaravtalet 2020–2021 har beaktats de förändrade kraven i arbetstidslagen (872/2019).

Lagändringar som har stor betydelse inom läkaravtalets tillämpningsområde gäller den tid som räknas som arbetstid samt arbetsplatsjour, maximal arbetstid och inräknande av jourtimmars på arbetsplatsen i den

Taavitsainen

5.6.2020

maximala arbetstiden, överskridning av den maximala arbetstiden, givande av dygnsvila och ersättning för utebliven dygnsvila.

Bestämmelserna om läkarnas arbetstid har traditionellt varit uppdelade i bestämmelser om ordinarie arbetstid och bestämmelser om jour. Den nya arbetstidslagen medför ändringar i läkaravtalets bestämmelser om jour. Enligt den nya arbetstidslagen är det inte längre möjligt att genom ett riksomfattande kollektivavtal avvika från den tid som räknas som arbetstid. Enligt lagen är arbetstid den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Den tid då tjänsteinnehavaren är skyldig att ha jour på arbetsplatsen räknas därmed i sin helhet som arbetstid. Jourtimmarna på arbetsplatsen ska enligt den nya arbetstidslagen också inräknas i den maximala arbetstiden oberoende av om tiden har använts för arbete eller inte. Detta har medfört att det i läkaravtalet även överenskommit om en uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden samt om möjligheten att överskrida den maximala arbetstiden i fråga om sjukhusläkarnas jourtjänstgöring.

På grund av att arbetsplatsjour inräknas i arbetstiden föreskrivs numera i läkaravtalet även om dygnsvila, förkortad dygnsvila samt om ersättande vilotid i fall där dygnsvilan blir kortare än 11 timmar. Vissa ändringar har även gjorts i bestämmelserna om veckovila och ersättning av veckovila.

Införandet av bestämmelserna kräver åtgärder på arbetsplatserna. Övergångstiden i arbetstidslagen (till och med 31.3.2020) innebär att de nya bestämmelserna och de arrangemang som de kräver måste tas i bruk så snart som möjligt.

6.2 Arbetsskifts- och joursystemen måste ses över på arbetsplatserna

Ändringarna i arbetstidslagen kan i praktiken betydligt påverka arbetsskifts- och joursystemen. Arbetsgivaren måste se över systemen och vid behov uppdatera dem så att de uppfyller bestämmelserna om dygnsvila och andra vilotider i läkaravtalet 2020–2021 med beaktande av att arbetsplatsjour och avvikande arbetsplatsjour är tid som helt och hållet räknas som arbetstid. Samtidigt bör beaktas att läkaravtalet också innehåller andra nya bestämmelser om vilotider (bl.a. LÄKTAs återhämtningspaus).

För närvarande finns det olika jourssystem. Läkarnas arbetsplatsjour har i regel förlagts till vardagar efter ordinarie arbetstid så att det oavbrutna arbetspasset har varit 24–26 timmar långt. Veckoslutsjour har ofta delats upp i 12–13 timmar långa pass (s.k. ABC-modellen). Jourresurser har i större omfattning riktats till de mest brådskande jourtiderna, i regel vardagskvällar. Den här modellen används vid många sjukvårdsdistrikts samjourer i fråga om allmänläkarjouren, liksom vid hälsocentralernas eventuella egna akutmottagningar under vardagskvällar. En utmaning i dessa modeller är var dygnsvilan och veckovilan kan förläggas.

Då arbetstids- och joursystemen uppdateras måste man beakta kraven i arbetstidslagen och läkaravtalet. När verksamheten organiseras bör man i enlighet med hänvisningsbestämmelsen i läkaravtalet (§ 9 mom. 1) fästa vikt vid definitionen på jour i hälso- och sjukvårdslagen och

Taavitsainen

5.6.2020

jourförordningen. Under jourtider ska man därmed koncentrera sig på brådskande vård av jourpatienter och bedömning av vårdbehovet.

För att verksamheten ska kunna organiseras på ett ändamålsenligt sätt bör man fästas vikt vid patienternas behov och variationerna i patientströmmarna under olika tider av dygnet. Den läkarresurs som behövs vid juren ska dimensioneras i proportion till detta. Olika enheter kan behöva olika lösningar.

Bestämmelsen om dygnsvila i LÄKTA kap. III § 5 kan medföra ändringar i arbetstids- och jursystemen. Då arbetsgivaren bedömer behovet av att uppdatera arbetstids- och jursystemen, är det skäl att behandla arbetstidsbestämmelserna i LÄKTA som en helhet.

Sådana frågor är bl.a. dygnsvilan och möjligheten att avvika från den, ledighet efter jour, ersättande vilotid, olika möjligheter att förlägga den ordinarie arbetstiden inklusive modellen med utvidgad verksamhet samt utnyttjande av ersättning i form av ledighet (jurersättningar).

Då arbetsgivaren planerar ändringar i systemen, ska de nya verksamhetsmodellerna gås genom med personalen för att få fram den mest ändamålsenliga lösningen. Samtidigt ges personalen information och anvisningar om hur praxis kommer att förändras.

Arbets- och jursystemen ska i regel planeras så att de beaktar 11 timmar dygnsvila. Nedan finns exempel på hur det gamla systemet kan ändras till ett system enligt nya LÄKTA. I exemplen nämns villkoren för när verksamheten inte behöver ändras, om undantagsbestämmelserna för dygnsvilan uppfylls. Syftet med exemplen är att presentera några alternativa sätt och metoder för planeringen av arbetstiden som uppfyller bestämmelserna i arbetstidslagen och LÄKTA. I fråga om ordinarie arbetstid och jour kan klockslagen i exemplen variera mellan olika enheter beroende på vad som är mest ändamålsenligt för verksamheten. Exempel 1 utvisar att arbetsplaneringen kan ske också med rätt små ändringar. Exempel 4 innehåller däremot helt nya sätt för planeringen. Modellerna och exemplen kan också kombineras.

Exempel 1

Gamla modellen 1A till 31.3.2020		timmar	jourtimmar	Nya modellen 1B från 1.4.2020		timmar	jourtimmar
mån	7.45–15.30	7,75		mån	7.45–15.30	7,75	
tis	7.45–15.30	7,75		tis	7.45–17.00	9,25	
ons	7.45–15.30; 15.30–8.00	7,75	16,5	ons	7.30–11.00; 22.00–8.00	3,5	10
tor	8.00–9.30	1,5		tor	8.00–9.30	1,5	
fre	7.45–15.00	7,25		fre	7.45–15.30	7,75	
mån	7.45–15.30	7,75		mån	7.45–15.30	7,75	
tis	7.45–15.30	7,75		tis	7.45–15.30	7,75	
ons	7.45–15.30	7,75		ons	7.45–15.30; 15.30–22.00	7,75	6,5
tor	7.45–15.30	7,75		tor	7.30–17.00	9,5	
fre	7.45–15.00	7,25		fre	7.45–15.30	7,75	
Arbetstimmar ordinarie arbetstid		70,25		Arbetstimmar ordinarie arbetstid		70,25	

Taavitsainen

5.6.2020

I den gamla modellen har den ordinarie arbetstiden på onsdagen följts av jour från kväll till morgon. Det går att fortsätta med den här modellen, om det är möjligt att planera in en oavbruten vila på 3 timmar mellan kl. 23 och 8 (§ 5 mom. 2 punkt a). Om det inte är möjligt, kan modellen inte tillämpas, eftersom dygnsvilan inte får förkortas. Då måste man hitta andra alternativ som till exempel modell 1B, där jourskiftet har delats mellan två jourhavande. Den ordinarie arbetstiden onsdag och torsdag planeras då så att huvudregeln om dygnsvila på 11 timmar uppfylls. Arbetsplatsjouren till kl. 22 en arbetsdag följande vecka gör det möjligt att avvika från dygnsvilan på 11 timmar med stöd av § 5 mom. 2 punkt b. Den ersättande vilotiden ges i samband med följande dygnsvila. I båda modellerna tillämpas bestämmelsen om att den arbetsdag som följer på arbetsplatsjour ska planeras som en ledig dag (ledighet dagen efter juren).

Exempel 2.

Gamla modellen 2A till 31.3.2020		timmar	jourtimmar	Nya modellen 2B från 1.4.2020		timmar	jourtimmar
mån	7.45–15.30	7,75		mån	7.45–17.00	9,25	
tis	7.45–15.30	7,75		tis	7.45–17.00	9,25	
ons	7.45–15.30; 22.00–8.00	7,75	10	ons	7.30–11.00; 22.00–8.00	3,5	10
tor	8.00–9.30	1,5		tor	8.00–9.30	1,5	
fre	7.45–15.00	7,25		fre	7.45–16.30	8,75	
mån	7.45–15.30	7,75		mån	7.45–17.00	9,25	
tis	7.45–15.30	7,75		tis	9.30–17.00	7,5	
ons	7.45–15.30; 15.30–22.00	7,75	6,5	ons	7.45–15.30; 15.30–22.00	7,75	6,5
tor	7.45–15.30	7,75		tor	7.45–17.00	9,25	
fre	7.45–15.00	7,25		fre	7.45–15.45	8	
Arbetstimmar ordinarie arbetstid		70,25		Arbetstimmar ordinarie arbetstid		74	

I den gamla modellen har den ordinarie arbetstiden på onsdagen följts av nattjour. Det går att fortsätta med den här modellen, om det är möjligt att planera in en oavbruten vila på 3 timmar mellan kl. 23 och 8 (§ 5 mom. 2 punkt a). Om det inte är möjligt, kan modellen inte tillämpas, eftersom dygnsvilan inte får förkortas. Då måste man hitta andra alternativ som till exempel modell 2B. Den ordinarie arbetstiden onsdag och torsdag planeras då så att huvudregeln om dygnsvila på 11 timmar uppfylls. Arbetsplatsjouren till kl. 22 en arbetsdag följande vecka gör det möjligt att avvika från dygnsvilan på 11 timmar med stöd av § 5 mom. 2 punkt b. Den ersättande vilotiden ges i samband med följande dygnsvila. I båda modellerna tillämpas bestämmelsen om att den arbetsdag som följer på arbetsplatsjour ska planeras som en ledig dag (ledighet dagen efter juren), men dock så att ledigheten dagen efter juren står för en mindre andel i den nya modellen medan andelen ordinarie arbetstid är större.

Exempel 3

Taavitsainen

5.6.2020

Gamla modellen 3A till 31.3.2020			timmar	jourtimmar	Nya modellen 3B från 1.4.2020			timmar	jourtimmar
mån	7.45–15.30	7,75			mån	9.00–20.00	11		
tis	7.45–15.30	7,75			tis	7.45–15.45	8		
ons	7.45–15.30; 22.00–8.00	7,75	10		ons	7.30–11.00; 22.00–8.00	3,5	10	
tor	8.00–9.30	1,5			tor	8.00–9.30	1,5		
fre	7.45–15.00	7,25			fre	7.45–17.00	9,25		
mån	7.45–15.30	7,75			mån	7.45–17.00	9,25		
tis	7.45–15.30	7,75			tis	10.00–20.00	10		
ons	7.45–15.30; 15.30–22.00	7,75	6,5		ons	7.45–15.30; 15.30–22.00	7,75	6,5	
tor	7.45–15.30	7,75			tor	7.45–16.45	9		
fre	7.45–15.00	7,25			fre	7.45–15.00	7,25		
Arbetstimmar ordinarie arbetstid			70,25		Arbetstimmar ordinarie arbetstid			76,5	

I den gamla modellen har den ordinarie arbetstiden på onsdagen följts av nattjour. En bedömning av patientströmmarna och de läkarresurser som står till buds leder till att man beslutar att ta i bruk en modell med utvidgad ordinarie arbetstid. Den ordinarie arbetstiden onsdag och torsdag planeras då så att huvudregeln om dygnsvila på 11 timmar uppfylls. Arbetsplatsjouren till kl. 22 en arbetsdag följande vecka gör det möjligt att avvika från dygnsvilan på 11 timmar med stöd av § 5 mom. 2 punkt b. Den ersättande vilotiden ges i samband med följande dygnsvila. Ordinarie arbetstid har förlagts till kl. 20 en dag bägge veckorna. I den här modellen tillämpas inte bestämmelsen om att den arbetsdag som följer på arbetsplatsjour ska planeras som en ledig dag (ledighet dagen efter jourcen).

Exempel 4

Taavitsainen

5.6.2020

Nya modellen 4A från 1.4.2020		timmar	jourtimmar	Nya modellen 4B från 1.4.2020			
mån	7.45–20.00	12,25		mån	7.45–20.00	12,25	
tis	7.45–17.00	9,25		tis	7.45–17.00	9,25	
ons	7.30–17.00	9,5		ons	7.30–17.00	9,5	
tor	7.45–17.00	9,25		tor	7.30–17.00	9,5	
fre	7.30–11.00; 22.00–8.00	3,5	10	fre	7.45–16.45	9	
lör	8.00–11.00; veckovila		3	lör	ledig dag		
sön	veckovila			sön	ledig dag		
mån	10.00–20.00	10		mån	7.45–20.00	12,25	
tis	7.45–20.00	12,25		tis	9.00–20.00	11	
ons	7.45–17.00	9,25		ons	7.45–17.00	9,25	
tor	7.30–17.00	9,5		tor	7.30–17.00	9,5	
fre	8.00–16.45	8,75		fre	7.45–17.00	9,25	
lör	10.00–23.00		13	lör	ledig dag		
sön	veckovila			sön	ledig dag		
mån	22.00–8.00		10	mån	22.30–8.00		9,5
tis	8.00–9.30; 22.00–8.00	1,5	10	tis	8.00–11.30; 22.30–8.00	3,5	9,5
ons	8.00–9.30; veckovila	1,5		ons	8.00–11.30; 22.30–8.00	3,5	9,5
tor	10.00–20.00	10		tor	8.00–11.30; 22.30–8.00	3,5	9,5
fre	7.45–16.00	8,25		fre	8.00–11.30	3,5	
lör	22.00–8.00		10	lör	ledig dag		
sön	8.00–11.00		3	sön	ledig dag		
mån	jourledighet			mån	jourledighet		
tis	jourledighet			tis	jourledighet		
ons	jourledighet			ons	jourledighet		
tor	jourledighet			tor	jourledighet		
fre	jourledighet			fre	jourledighet		
Arbetstimmar ordinarie arbetstid		114,75		Arbetstimmar ordinarie arbetstid		114,75	

En bedömning av patientströmmarna och de läkarresurser som står till buds leder till att man beslutar att ta i bruk en modell med utvidgad ordinarie arbetstid där den sista veckan i en fyraveckorsperiod består av jourledighet. I modell 4A är huvudregeln en oavbruten dygnsvila på 11 timmar. I modellen ingår fem jourskift på högst 13 timmar och veckovilan uppfylls. Den sista veckan planeras som jourledighet med hjälp av jourersättningarna. I modell 4B ingår två arbetsskift som utgör utvidgad ordinarie arbetstid och fyra jourskift den tredje veckan. Den sista veckan planeras som jourledighet med hjälp av jourersättningarna. I den här modellen tillämpas inte bestämmelsen om att den arbetsdag som följer på arbetsplatsjour ska planeras som en ledig dag (ledighet dagen efter juren).

Det är ändamålsenligt att arbetsgivaren samtidigt också fäster vikt vid det som föreskrivs i LÅKTA kap. III § 16 om maximal arbetstid. Detta behandlas närmare i punkt 6.10.

6.3 § 2 Ordinarie arbetstid

Taavitsainen

5.6.2020

Enligt 34 § i arbetstidslagen (872/2019) är det möjligt att i riksomfattande kollektivavtal avtala om ordinarie arbetstid på ett sätt som avviker från vad som föreskrivs i arbetstidslagen. I läkaravtalet har avtalats om ordinarie arbetstid på ett sätt som avviker från arbetstidslagen. Med andra ord är den arbetstid som omfattas av läkaravtalet varken allmän arbetstid eller periodarbete.

Längden på den ordinarie arbetstiden enligt läkaravtalet är fortsättningsvis 38 timmar 15 minuter från 1.4.2020. Planeringen av den ordinarie arbetstiden utgår från principen om femdagars arbetsvecka. Då man använder längre arbetsperioder, kan antalet arbetsdagar per vecka variera, så länge som den ordinarie arbetstiden jämnar ut sig till ordinarie arbetstid, dvs. 38 timmar 15 minuter.

Bestämmelserna om ordinarie arbetstid har ändrats 1.4.2020. Ändringarna gäller söckenhelgsförkortning och längden på avbrottsdagarna.

Söckenhelgsförkortningens längd har ändrats. Den är 7 timmar 39 minuter från 1.4.2020.

Förteckningen över frånvaro, dvs. avbrott, som minskar den ordinarie arbetstiden har utökats med utbytesledighet.

Värdet på avbrottsdagar som är kända på förhand har ändrats från 1.4.2020. Värdet av alla avbrottsdagar i en vecka är 7 timmar 39 minuter, men det sammanlagda värdet under en vecka kan högst bli 38 timmar 15 minuter.

Exempel

Arbets-skiftsförteckningen för en läkare eller tandläkare görs upp för en treveckorsperiod. Under den första veckan infaller nyårsdagen (fredag) och under den andra veckan trettondagen (onsdag). Läkaren/tandläkaren har semester hela den första veckan och jourledighet under måndag och tisdag den andra veckan. Den ordinarie arbetstiden under treveckorsperioden är 114 timmar 45 minuter - 38 timmar 15 minuter (semesterveckan) - 15 timmar 18 minuter (jourledighet 2 x 7 timmar 39 minuter) - 7 timmar 39 minuter (söckenhelg, trettondagen) = 53 timmar 33 minuter.

6.3.1 Den ordinarie arbetstidens längd som flexibel arbetstid

I tabellen i § 1 i läkaravtalets arbetstidskapitel räknas upp vilka bestämmelser i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet som även tillämpas på dem som omfattas av läkaravtalet. I tabellen har införts paragraferna om flexibel arbetstid i arbetstidskapitlet i AKTA.

En tjänsteinnehavares ordinarie arbetstid kan också ordnas som flexibel arbetstid i enlighet med det som föreskrivs i § 31–35 i arbetstidskapitlet i AKTA. Med flexibel arbetstid avses att den ordinarie arbetstiden ordnas så att den anställde utanför den fasta arbetstiden inom vissa gränser kan bestämma när det dagliga arbetet börjar och slutar.

Taavitsainen

5.6.2020

Då man överväger att ta i bruk flexibel arbetstid bör man beakta hur den flexibla arbetstiden lämpar sig för verksamheten i fråga. Ett villkor för tillämpningen av flexibel arbetstid är tjänsteinnehavarens samtycke/avtal med tjänsteinnehavaren. En närmare redogörelse om den flexibla arbetstiden finns i bilaga 1 till Kommunala arbetsmarknadsverkets cirkulär 2/2018 och det AKTA-cirkulär som publiceras senare.

Till AKTA kap. III § 33 har 1.4.2020 lagts en tillämpningsanvisning om att flextidssaldot kan minskas med avlönad ledighet. På begäran av arbetstägaren ska arbetsgivaren försöka ge ledigheten i hela arbetsdagar.

Från 31.8.2020 kan den ordinarie arbetstiden överskridas med högst 50 timmar (plussaldo) eller underskridas med högst 6 timmar (minussaldo).

Det är viktigt att notera att bestämmelserna om läkarnas ordinarie arbetstid inte fastställer någon ordinarie arbetstid per dygn och därmed inte heller någon övertid per dygn. Eventuellt mertids- och övertidsarbete avgörs enligt bestämmelserna i läkaravtalet.

Exempel 1: Beordran om övertidsarbete för endast en del arbetsdagar i veckan

Tjänsteinnehavares fasta arbetstid är kl. 9–15. Flextiden är kl. 7–9 och 15–18. Tjänsteinnehavaren har valt möjligheten med måltider på arbetstid i enlighet med § 3 i arbetstidskapitlet. På tisdag har tjänsteinnehavaren under arbetsdagen beordrats övertidsarbete för tisdag och onsdag. Tjänsteinnehavarens ordinarie arbetstid börjar vid ankomsten till arbetsplatsen kl. 9. Arbetet pågår till kl. 19.15. Också på onsdagen arbetar tjänsteinnehavaren i enlighet med beordran om övertidsarbete kl. 8.00–19.25. Måndag, torsdag och fredag arbetar tjänsteinnehavaren som normalt inom den flexibla arbetstiden så att den ordinarie arbetstiden per arbetsdag är 7 timmar 39 minuter. Övertidsgränsen per vecka är 38 timmar 15 minuter. Tjänsteinnehavaren har under veckan arbetat sammanlagt 44 timmar 25 minuter. Eftersom en del av arbetsdagarna i veckan dock har hållits inom gränserna för den flexibla arbetstiden, beräknas övertiden genom att man för varje flexdag beaktar timantalet för den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dag oberoende av om det uppkommit plus- eller minustimmar. Därför utgår man från 44 timmar 37 minuter i övertidsberäkningen. Av denna tid utgör 38 timmar 15 minuter ordinarie arbetstid och 6 timmar 22 minuter övertidsarbete.

	mån	tis beordran om övertidsar- bete	ons beordran om övertidsar- bete	tor	fre	tot. under veckan
kl.–kl.	7.30–15.45	9.00–19.15	8.00–19.25	8.55–15.35	7.25–15.15	
arbetade tim- mar	8.15	10.15	11.25	6.40	7.50	44.25

Taavitsainen

5.6.2020

ordinarie arbetstid	7.39	7.39	7.39	7.39	7.39	38.15
till flexsaldot	+ 0.36	0	0	-0.59	+0.11	-0.12
till övertidsberäkningen	7.39	10.15	11.25	7.39	7.39	44.37

Exempel 2. Beordran om övertidsarbete för hela veckan

Tjänsteinnehavares fasta arbetstid är kl. 9–15. Flextiden är kl. 7–9 och 15–18. Tjänsteinnehavaren har valt möjligheten med måltider på arbetstid i enlighet med § 3 i arbetstidskapitlet. Tjänsteinnehavaren har beordrats övertidsarbete för hela veckan. Övertidsgränsen per vecka är 38 timmar 15 minuter. Tjänsteinnehavaren har under veckan arbetat sammanlagt 44 timmar 25 minuter. Av denna tid utgör 38 timmar 15 minuter ordinarie arbetstid och 6 timmar 22 minuter övertidsarbete.

	mån beordran om övertidsar- bete	tis beordran om övertidsar- bete	ons beordran om övertidsar- bete	tor beordran om övertidsar- bete	fre beordran om övertidsar- bete	tot. under veckan
kl.–kl.	7.30–15.45	9.00–19.15	8.00–19.25	8.55–15.35	7.25–15.15	
arbetade timmar	8.15	10.15	11.25	6.40	7.50	44.25
ordinarie arbetstid	7.39	7.39	7.39	7.39	7.39	38.15
till flexsaldot	0	0	0	0	0	0
till övertidsberäkningen	8.15	10.15	11.25	6.40	7.50	44.25

6.4 Försöksbestämmelser om förläggning av den ordinarie arbetstiden under avtalsperioden 1.4.2020–28.2.2022

Avtalsparterna har kommit överens om försöksbestämmelser om förläggning av den ordinarie arbetstiden. Bestämmelsen innebär att den ordinarie arbetstiden kan förläggas flexiblare än hittills. Avtalsparterna följer upp hurdana konsekvenser detta har för tillämpningen av arbetstidsbestämmelserna i läkaravtalet som helhet. Försöksbestämmelserna tillämpas på de läkare och tandläkare som omfattas av bilaga 1–4. De gäller till slutet av avtalsperioden. Avtalsparterna informerar om en eventuell förlängning av bestämmelsernas giltighet innan avtalsperioden löpt ut.

Då försöksbestämmelserna trätt i kraft gäller den promemoria om ordinarie arbetstid i läkaravtalet som ingick i bilaga 6 till cirkulär 3/2018 inte längre.

6.4.1 Innehållet i försöksbestämmelserna

Arbetsgivaren kan besluta att förlägga den ordinarie arbetstiden till måndag–torsdag kl. 7.30–20.00 och fredag kl. 7.30–18.00. Det bör dock beaktas att endast förberedande arbetsuppgifter inför mottagningen av patienter, kirurgiska ingrepp och annat sådant kliniskt arbete kan förläggas före

Taavitsainen

5.6.2020

kl. 8.00. Om arbetsskiftet börjar tidigare eller slutar senare än vad som planerats i arbetsskiftsförteckningen, utgör dessa timmar arbetstid. Timmar som överskrider den ordinarie arbetstiden utgör mertids- eller overtidsarbete i enlighet med LÅKTA kap. III § 10.

Innan arrangemang med ordinarie arbetstider ändras ska arbetsgivarens representant och förtroendemannen tillsammans gå genom enhetens/klinikens resurser, arbetsarrangemangen och övriga relevanta omständigheter, varvid förtroendemannen ska ges tillfälle att framföra sin åsikt.

Utgångspunkten för arrangemangen är verksamhetens krav och en dimensionering av tjänsterna enligt behovet. Vid planeringen bör även behovet av övrig personal och olika stödtjänster beaktas. Det här innebär ofta att den övriga personalens och läkarnas arbetstider behöver samordnas. Även övriga resurser såsom lokaler och apparatur måste se över.

Arbetets art är avgörande för ibruktagningen av försöksbestämmelserna. Sedvanlig mottagningsverksamhet o.d. som utförs under ordinarie arbetstid kan utvidgas till kvällstid måndag–torsdag till kl. 20 och fredag till kl. 18. Avsikten med försöksbestämmelserna är inte att ersätta jour och akutmottagningar. Trots försöksbestämmelserna har läkarna och tandläkarna fortfarande jourskyldighet oberoende av arrangemangen med ordinarie arbetstid. Avsikten är inte att försöksbestämmelserna ska påverka arrangemang som avtalats lokalt i sådan verksamhet inom hälso- och sjukvården där läkarnas arbetsuppgifter i regel är likadana dygnet runt. I underteckningsprotokollet har tillsatts en arbetsgrupp som bland annat har till uppgift att utföra ett pilottest med en dygnetruntommodell för den specialiserade sjukvården.

Oberoende av den utvidgade verksamheten är den ordinarie arbetstiden oförändrad till timantalet (38 timmar 15 minuter), men arbetstiden kan förläggas över en större del av dygnet än tidigare. Enligt läkaravtalet kan den ordinarie arbetstiden variera från en arbetsdag till en annan. Även antalet arbetsdagar per vecka kan variera. Den ordinarie arbetstiden bör dock i allmänhet fördelas så jämnt som möjligt på arbetsveckans eller arbetsperiodens samtliga arbetsdagar. Detta hindrar dock inte att man beaktar verksamhetsrelaterade behov. Det är skäl att i arrangemangen också beakta samordningen av fritid och arbetstid då man överväger hur många arbetsskift som förläggs till efter kl. 17 samt antalet jourskift enligt jourskyldigheten.

6.4.2 Ersättning för utvidgad verksamhet

Under en kalendermånad kan antalet arbetsskift från måndag till torsdag kl. 17–20 eller fredagar kl. 17–18 vara högst fem.

Ersättningen för utvidgad verksamhet fastställs med beaktande av hur ofta den ordinarie arbetstiden infaller under ovan nämnda klockslag. Ersättningens belopp är:

Taavitsainen

5.6.2020

- 5–6 % av den uppgiftsrelaterade lönen, om antalet arbetsskift är 1–2
- 7–9 % av den uppgiftsrelaterade lönen, om antalet arbetsskift är 3–5 per kalendermånad.

Ersättningen för utvidgad verksamhet utgör en del av den ordinarie lönen. De procentuella tilläggen enligt LÄKTA, till exempel arbetserfarenhetstilläggen, beräknas på summan av den uppgiftsrelaterade lönen och ersättningen för utvidgad verksamhet.

Modellen med utvidgad verksamhet tillämpas från 1.4.2020. Det är därför skäl att justera ersättningarna i de lokala arrangemangen så att de ersättningar som betalats motsvarar de belopp som avtalats i kollektivavtalet.

Exempel

Arbetsgivaren fastställer för hösten 2020 de verksamheter och de löntagare som omfattas av försöket med utvidgad verksamhet. Samtidigt fastställs ersättningen för utvidgad verksamhet för hösten 2020 i enlighet med principerna i LÄKTA. Arrangemangen ses följande gång över under slutet av året, varvid man fastställer verksamheterna för början av 2021. För den enskilda hälsocentralläkaren kan det här innebära till exempel tre skift med utvidgad verksamhet per månad, för vilka betalas en ersättning på till exempel 7 % av den uppgiftsrelaterade lönen. Eftersom det är fråga om en lönedel som räknas som ordinarie lön, beaktas ersättningen till exempel i sjuklönen och semesterlönen.

Dessutom betalas kvällsersättning i enlighet med AKTA kap. III § 19. Den beaktas också då semesterlönen räknas ut (AKTA semesterkapitlet § 13 mom. 3)

För timmar som överskrider den ordinarie arbetstiden betalas mertids- eller övertidsersättning i enlighet med läkaravtalet (arbetstidskapitlet § 10).

Till dem som omfattas av bilaga 1–4 betalas också prestationslön enligt bilagorna i fråga.

6.4.3 Förfarandet med förtroendemannen

Innan arrangemang med ordinarie arbetstider ändras ska arbetsgivarens representant och förtroendemannen tillsammans gå genom enhetens/klinikens resurser, arbetsarrangemangen och övriga relevanta omständigheter, varvid förtroendemannen ska ges tillfälle att framföra sin åsikt.

Det är ändamålsenligt att utreda betalningsgrunderna för ersättningen för utvidgad verksamhet tillsammans med förtroendemannen. På grund av ersättningens natur förs inga officiella lokala förhandlingar.

6.5 Vilotider

Taavitsainen

5.6.2020

6.5.1 § 3 Daglig vilotid (måltidsrast och måltidsuppehåll)

Bestämmelsen har utökats med tjänsteinnehavarnas rätt till en andra rast under ett arbetspass av en viss längd. Tjänsteinnehavarna ska ges möjlighet att äta på arbetstid 15–20 minuter efter att ha arbetat i åtta timmar, om längden på arbetspasset överstiger 10 timmar. I praktiken gäller det här bl.a. fall där en tjänsteinnehavare först arbetar ett ordinarie arbetsskift och sedan fortsätter med arbetsplatsjour. Bestämmelserna gäller läkare och tandläkare vid hälsocentraler och sjukhus samt andra veterinärer än praktiserande veterinärer

I tillämpningsanvisningen har det införts anvisningar om när rast kan hållas.

6.5.2 § 4 Återhämtningspaus

Tjänsteinnehavarna ska dagligen ges en 10 minuter lång paus som räknas in i arbetstiden. Den här pausen kan bestå till exempel av en kafferast. Under pausen får tjänsteinnehavaren inte avlägsna sig från arbetsplatsen. Pausen får inte förläggas till början eller slutet av arbetsskiftet eller arbetsdagen och inte heller i anslutning till den dagliga vilotiden (måltidsrasten). Bestämmelsen tillämpas på alla tjänsteinnehavare med arbetstid som omfattas av läkaravtalet.

6.5.3 § 5 Dygnsvila

Bestämmelsen om dygnsvila är ny i läkaravtalet. I LÄKTA kap. III § 5 mom. 1 föreskrivs om huvudregeln vid givande av dygnsvila och i § 5 mom. 2 om under vilka förutsättningar dygnsvilan i undantagsfall kan planeras att vara kortare än det som föreskrivs i LÄKTA kap. III § 5 mom. 1. I jourförordningen (583/2017) föreskrivs om brådskande vård och jour. Uppfyllandet av dessa förpliktelser kan kräva att dygnsvilan med beaktande av de tillgängliga resurserna förkortas i enlighet med förutsättningarna i mom. 2.

6.5.3.1 Huvudregel

Enligt LÄKTA kap. III § 5 mom. 1 ska en tjänsteinnehavare under de 24 timmar som följer efter att respektive arbetsskift inletts ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar. Dygnsvilan ska i regel ges i enlighet med mom. 1. I LÄKTA kap. III § 5 mom. 2 föreskrivs om under vilka förutsättningar dygnsvilan i undantagsfall kan planeras att vara kortare än 11 timmar.

Med ett arbetsskift avses i bestämmelsen såväl ett arbetsskift under ordinarie arbetstid som ett jourskift (arbetsplatsjour och avvikande arbetsplatsjour). Arbetsgivaren måste beakta bestämmelserna om dygnsvila vid organiseringen av såväl ordinarie arbetstid som jour eller då arbete ska utföras som ett arbetspass som består av ordinarie arbetstid och ett jourskift (arbetsplatsjour/avvikande arbetsplatsjour).

Exempel 1

En läkare arbetar först ordinarie arbetstid på måndag kl. 8–15.30 och har sedan kvällsjour kl. 15.30–21. Nästa arbetsdag

Taavitsainen

5.6.2020

börjar som vanligt på tisdag kl. 8.00. Läkaren har då fått en dygnsvila på 11 timmar mellan klockan 8 och 8.

6.5.3.2 Förkortad dygnsvila i undantagsfall

I LÄKTA kap. III § 5 mom. 2 föreskrivs om under vilka förutsättningar dygnsvilan i undantagsfall kan planeras att vara kortare än 11 timmar. Bestämmelsen om att dygnsvilan kan vara kortare i undantagsfall behövs för jourarrangemang. I jourförordningen (583/2017) föreskrivs om brådskande vård och jour. Uppfyllandet av förpliktelserna kan kräva att dygnsvilan förkortas med beaktande av de tillgängliga resurserna. Bestämmelserna blir tillämpliga vid såväl arbetsplatsjour som avvikande arbetsplatsjour.

Enligt LÄKTA kap. III § 5 mom. 2 kan dygnsvilan i undantagsfall planeras att vara kortare än 11 timmar under följande förutsättningar:

- a) tjänsteinnehavaren har under arbetspasset möjlighet till oavbruten vila i minst 3 timmar mellan kl. 23 och 8 eller
- b) det är fråga om arbetsplatsjour vid en samjour eller en delad arbetsplatsjour till senast kl. 23

och jourarrangemangen och den övriga verksamheten inte annars går att ordna på ett ändamålsenligt sätt.

Med stöd av LÄKTA kap. III § 5 mom. 2 kan dygnsvilan förkortas eller helt slopas enligt behov om förutsättningarna uppfylls. Om dygnsvilan förkortas, måste man dock se till att ersättande vilotid ges i enlighet med § 5 mom. 3.

LÄKTA kap. III § 5 mom. 2 punkt a

Enligt bestämmelsen kan arbetsgivaren förkorta dygnsvilan för ett arbetspass som infaller mellan kl. 23 och 8, om tjänsteinnehavaren under arbetspasset har möjlighet till oavbruten vila i minst 3 timmar mellan kl. 23 och 8. Jourskiftens längd bestäms i enlighet med LÄKTA kap. III § 9 mom. 3. Vilotid räknas som arbetstid.

Vilotiden måste beaktas redan då man planerar jourskiftet, för att det överhuvudtaget ska vara möjligt att planera dygnsvila som är kortare än 11 timmar. Enligt bestämmelsen måste dygnsvilan vara oavbruten. Den kan dock placeras var som helst mellan kl. 23 och 8, och den behöver inte alltid infalla vid samma tidpunkt under jourskiftet utan den kan variera t.ex. på basis av den frekvens som patientbesöken uppvisar i uppföljningsdata.

LÄKTA innehåller inga bestämmelser om att vilotider ska antecknas i arbetsskifts-/journskiftsförteckningen, men det är rekommendabelt att anteckna dem. Arbetsgivaren måste beakta att man också under vilotiden måste försäkra sig om att skyldigheterna enligt jourförordningen uppfylls. Arbetsgivaren måste därför beroende på omständigheterna beakta vilotidernas konsekvenser i arbetsarrangemangen. Det här kan t.ex. innebära att man vid förläggningen av vilotiderna, om det är möjligt, måste beakta hur det är ändamålsenligt att använda en eventuell bakjourhavande (fri jour) eller en jourhavande inom en annan specialitet. Om det i ett undantagsfall finns mer än en jourhavande inom en specialitet, är det i regel inte

Taavitsainen

5.6.2020

ändamålsenligt att ordna överlappande vilotider för tjänsteinnehavarna, men det är nog möjligt (till exempel att det under vilotiden för en jourhavande läkare finns tillgång till en specialist i akutsjukvård eller någon annan yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården).

Med stöd av LÄKTA kap. III § 5 mom. 2 punkt a) är en oavbruten vila en förutsättning för att dygnsvilan ska kunna förkortas. Enligt tillämpningsanvisningen för LÄKTA § 5 mom. 2 får den oavbrutna vilan på 3 timmar avbrytas endast om vården av en patient eller bedömningen av en patients vårdbehov ovillkorligen kräver närvaro av läkare och det inte finns någon annan yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården som kan utföra vården eller bedöma vårdbehovet. Det är befogat att arbetsgivaren för tydlighets skull ger anvisningar om i vilka fall läkares närvaro är nödvändig.

Syftet med tillämpningsanvisningen för bestämmelsen är att trygga tjänsteinnehavarnas möjligheter till oavbruten vila utan onödiga störningar och avbrott samt att också styra arbetsgivaren och hela personalen att beakta detta i arbetsarrangemangen och verksamheten i övrigt. Å andra sidan är det med tanke på jourarbetets art klart att det inte alltid är möjligt att under ett jourskift oavbruten vila i minst tre timmar, trots att så planerats på förhand. Vilan kan avbrytas på de sätt som nämns i tillämpningsanvisningen då tjänsteinnehavaren behövs i patientarbetet. Det är klart att den planerade vilotiden under ett jourskift i vissa fall kan flyttas till en annan tidpunkt än den som planerats från början. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål vidta de åtgärder som behövs för att rätta till omständigheterna, om förändringar och i synnerhet upprepade avbrott i den oavbrutna tretimmarsvilan förhindrar att syftet med bestämmelsen uppnås.

LÄKTA kap. III § 5 mom. 2 punkt b

Med stöd av LÄKTA kap. III § 5 mom. 2 punkt b) kan dygnsvilan förkortas om det är fråga om arbetsplatsjour vid en samjour eller en delad arbetsplatsjour till senast kl. 23. Med stöd av punkt b) kan man förkorta dygnsvilan för tjänsteinnehavare som har jour före kl. 23. Till den del som ett arbetspass inom delad arbetsplatsjour är förlagt till tiden mellan kl. 23 och 8 ska tjänsteinnehavaren försäkras en sådan oavbruten vila på minst 3 timmar som föreskrivs i punkt a).

I bestämmelsen avses med arbetsplatsjour vid en samjour en samjour enligt 50 § i hälso- och sjukvårdslagen och 2 § i jourförordningen (583/2017).

6.5.3.3 Ersättande vilotid

I § 5 mom. 3 föreskrivs om ersättande vilotid. Ersättande vilotid ska ges alltid då dygnsvilan blir mindre än 11 timmar. Enligt bestämmelsen ska en tjänsteinnehavare ges utebliven dygnsvila som ersättande vilotid i samband med följande dygnsvila. Om det inte är möjligt av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen, ska den ersättande vilotiden ges så snart som möjligt, dock inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden ska vara oavbruten och får inte förläggas till tiden för fri jour, veckovila eller den dagliga vilotiden.

Taavitsainen

5.6.2020

Ersättande vilotid ska ges också i fall där fri jour avbryts av kallelser till arbete med påföljden att tjänsteinnehavaren inte får en 11 timmars vilotid.

Även i dessa fall ska tjänsteinnehavaren ges ersättande vilotid till den del som dygnsvilan blir mindre än 11 timmar. Det är viktigt att beakta att trots att dygnsvilan kan förläggas till den tid då tjänsteinnehavaren har fri jour, kan fri jour inte förläggas till den tid då tjänsteinnehavaren har vilotid som ersätter dygnsvilan. Detta nämns också i LÄKTA § 5 mom. 3.

Exempel 2:

En läkare arbetar först ordinarie arbetstid tisdag kl. 8.30–16, har sedan fri jour från kl. 16 till onsdag kl. 8.30 och arbetar sedan igen ordinarie arbetstid onsdag kl. 8.30–16. Den arbetade tiden under den fria jouten är kl. 16–19, kl. 21–0, kl. 1–2. Dygnsvilan ska uppfyllas mellan kl. 8.30 och 8.30. Under denna tid uppgår vilan till sammanlagt 9,5 timmar, dvs. 1,5 timmar ska ges som ersättande vilotid. Den ges i samband med följande dygnsvila (11 + 1,5 timmar) onsdag kl. 16–torsdag kl. 8.30 (16,5 timmar).

I tillämpningsanvisningen till LÄKTA kap. III § 5 mom. 1 finns en hänvisning till LÄKTA kap. III § 17 om ledig dag efter arbetsplatsjour. Detta behandlas närmare i punkt 6.5.4.

6.5.3.4 Praxis för förkortning av dygnsvila

Enligt bestämmelsen beslutar arbetsgivaren om att dygnsvilan förkortas från 11 timmar. Enligt LÄKTA kap. III § 5 mom. 2 ska dock arbetsgivarens representant och förtroendemannen tillsammans gå genom enhetens/klinikens resurser, arbetsarrangemangen och övriga relevanta omständigheter, varvid förtroendemannen ska ges tillfälle att framföra sin åsikt. Enligt bestämmelsen ska en översyn göras, om det sker en väsentlig förändring i tillhandahållandet av tjänsterna och detta påverkar arbetsskifts- eller jourarrangemangen.

Avtalsparterna konstaterar att arbetsgivarens representant och förtroendemannen också ska behandla förkortningen av dygnsvilan lokalt i enlighet med ovan nämnda bestämmelse då arbetsgivaren planerar att förkorta dygnsvilan från 11 timmar med stöd av kap. III § 5 mom. 2 i nya LÄKTA 2020–2021.

6.5.4 § 17 Ledig dag efter arbetsplatsjour

LÄKTA 2020–2021 kap. III § 17 innehåller en bestämmelse om ledig dag efter arbetsplatsjour. Bestämmelsen ersätter § 21 i LÄKTA 2018–2019. Bestämmelsen är omformulerad eftersom det i nya LÄKTA avtalas om dygnsvila, förkortning av den samt om ersättande vilotid (LÄKTA kap. III § 5). LÄKTA kap. III § 17 motsvarar innehållsmässigt grundprinciperna och utgångspunkterna i § 21 i LÄKTA 2018–2019, men i formuleringarna har

Taavitsainen

5.6.2020

beaktats det som i det nya läkaravtalet avtalats om dygnsvila, förutsättningarna för förkortning av den och givande av ersättande vilotid.

LÄKTA kap. III § 17 ålägger inte arbetsgivaren någon skyldighet att planera följande arbetsdag efter en arbetsplatsjour (mån–fre) som en ledig dag med hjälp av ersättning i form av ledighet. En dag efter en arbetsplatsjour planeras i första hand som ledig dag med stöd av LÄKTA kap. III § 5, varvid arbetsgivaren kan ge ersättning för juren till och med helt och hållet som penningersättning. I så fall är det dock skäl att vid planeringen av arbetsskift se till att man i mån av möjlighet förlägger den ordinarie arbetstiden i enlighet med LÄKTA kap. III § 2 mom. 5, eftersom läkarens ordinarie arbetstid under arbetsperioden annars kan bli för kort.

Bestämmelsens moment 1–4 är nya. Tillämpningsanvisningen för bestämmelsen är densamma som i det tidigare läkaravtalet. Enligt det nya § 17 mom. 1 ska arbetsgivaren för tjänsteinnehavarna ordna en tillräcklig vilotid i enlighet med detta avtal efter att ett arbetspass slutat och följande börjar. Med följande arbetspass efter arbetsplatsjour avses i bestämmelsen såväl ett arbetsskift under ordinarie arbetstid som ett jourskift.

Om en tjänsteinnehavare har haft arbetsplatsjour efter kl. 23, ska enligt LÄKTA kap. III § 17 mom. 2 följande arbetsdag (måndag–fredag) helt eller delvis planeras som ledig genom jourersättning i form av ledighet så att den ordinarie arbetstiden under arbetsdagen i fråga är högst den tid som eventuellt behövs för byte av arbetsuppgifter (0,5–2 timmar). Bestämmelsen motsvarar innehållsmässigt § 21 i LÄKTA 2018–2019.

LÄKTA kap. III § 17 mom. 3 behandlar den dygnsvila och ersättande vilotid som avtalats i LÄKTA kap. III § 5 samt planeringen av lediga dagar efter arbetsplatsjour genom jourersättning i form av ledighet och det inbördes sambandet mellan dem.

Enligt LÄKTA kap. III § 17 mom. 3 kan vilotiden i föregående moment utgöra en del av den i § 5 i arbetstidskapitlet avsedda dygnsvilan (mom. 1) eller ersättande vilotid (mom. 3). Ledighet efter jour minskar dock inte dygnsvilan eller den ersättande vilotiden, utan den ska ges i enlighet med § 5 mom. 3.

Bestämmelsen innebär att ersättningarna i form av ledighet för arbetsplatsjour (jourersättningarna) fortsättningsvis kan användas för att planera en ledig dag efter arbetsplatsjour. I sådana fall kan den lediga dag efter arbetsplatsjour som planerats med ersättningar i form av ledighet för arbetsplatsjour samt dygnsvilan enligt LÄKTA kap. III § 5 och/eller den vilotid som ersätter den överlappa varandra, vilket innebär att dygnsvilan/den ersättande vilotiden enligt § 5 har uppfyllts. Enligt bestämmelsens ordalydelse minskar ledighet efter jour dock inte dygnsvilan eller den ersättande vilotiden, utan den ska ges i enlighet med § 5 mom. 3.

LÄKTA kap. III § 17 mom. 4 innehåller en rekommendation för fall där en tjänsteinnehavare utfört sådan arbetsplatsjour som avses i bestämmelsen i en annan arbetsgivares tjänst. Om det är fråga om ett jourskift vid en samjour för flera arbetsgivare, bör arbetsgivarna på motsvarande sätt se till att

Taavitsainen

5.6.2020

läkaren får en tillräcklig vilotid innan nästa arbetspass börjar. Såsom konstateras i bestämmelsens tillämpningsanvisning baserar sig rekommendationen, liksom de övriga punkterna i bestämmelsen, på arbetarskydds- och patientsäkerhetsskäl.

6.5.5 § 6 Veckovila

I kap. III § 6 i läkaravtalet finns det en bestämmelse om veckovila. Med veckovila avses detsamma som tidigare avsågs med ledighet per vecka. De grundläggande principerna om veckovila är oförändrade trots att bestämmelsen är uppdaterad.

6.5.5.1 Planering av veckovila

Avtalsbestämmelserna utgår fortsättningsvis från principen om femdagars arbetsvecka. För att de lediga dagarna ska kunna ges på ett ändamålsenligt sätt ska arrangemangen med lediga dagar beaktas redan när arbetsskiftsförteckningen görs upp. När arbetsperiodens arbets- och jourarrangemang planeras bör man också i fortsättningen se till att det i perioden ingår sådana lediga dagar under vilka tjänsteinnehavaren är fri från sina tjänsteåligganden och sin jourskyldighet.

Enligt avtalsbestämmelsen kan arbetsgivaren fortsättningsvis behandla veckovilan veckobaserat eller genomsnittligt. Med veckovila avses att tjänsteinnehavaren under en kalendervecka ska få en oavbruten ledighet på 35 timmar eller i genomsnitt 35 timmar, under vilken tjänsteinnehavaren inte utför arbete (t.ex. ordinarie arbetstid, arbetad tid under fri jour eller telefonkonsultation eller annan distanskonsultation). Enligt LÄKTA 2020–2021 kan veckovilan dock bestå av en dygnsvila på 11 timmar och en separat veckovila på minst 24 timmar. Detta betyder att dygnsvilan inte kan överlappa veckovilan på 24 timmar, men dygnsvilan på 11 timmar kan överlappa den del av veckovilan som överstiger 24 timmar.

Ersättningen för veckovila som inte uppfylls har ändrats. I läkaravtalets bestämmelser om ersättning när veckovilan inte uppfylls har slopats bestämmelsen om att tjänsteinnehavaren inte har rätt till ersättningen i fall där arbetsgivaren har möjlighet att ordna veckovilan, men tjänsteinnehavaren uttryckligen ber om arbetsarrangemang som innebär att veckovilan inte uppfylls.

Om en tjänsteinnehavare måste arbeta under veckovilan, har tjänsteinnehavaren alltid rätt till ersättning när veckovilan inte uppfylls. Den tid som använts till arbete under veckovilan ska ersättas tjänsteinnehavaren så snart som möjligt, dock inom tre månader från utförandet av arbetet, så att tjänsteinnehavarens ordinarie arbetstid förkortas med en tid som motsvarar den vilotid som tjänsteinnehavaren inte kunnat få. Alternativt betalas en penningersättning, om tjänsteinnehavaren accepterar det.

Enligt LÄKTA 2020–2021 betraktas sjukledighet och tillfällig vårdledighet inte som veckovila.

Taavitsainen

5.6.2020

6.5.6 § 7 Nattarbete vid graviditet

Avtalet innehåller en ny bestämmelse om nattarbete vid graviditet. Arbetsgivaren ska befria gravida tjänsteinnehavare från arbete, som i enlighet med arbetstidslagen utförs nattetid kl. 23–6. En förutsättning för detta är att den gravida tjänsteinnehavaren uppvisar ett läkarutlåtande om att nattarbete är skadligt för tjänsteinnehavarens hälsa eller fostrets hälsa och utveckling. I ett sådant fall ska arbetsgivaren förlägga arbetstiden så att den inte innehåller sådant nattarbete som avses ovan.

Rekommendationen att befria tjänsteinnehavare som är gravida i den 28:e veckan från jour skyldighet har flyttats till tillämpningsanvisningen. Rekommendationens innehåll är oförändrat. Samtidigt har betonats att arbetsgivaren alltid av arbetskyddskäl kan befria en tjänsteinnehavare från jour skyldighet eller göra juren lättare oberoende av antalet graviditetsveckor, om det annars är befogat med hänsyn till tjänsteinnehavarens arbetsförmåga och övriga omständigheter.

6.6 Överskridande av ordinarie arbetstid

6.6.1 § 8 Mertids- och övertidsarbete

Inga innehållsmässiga ändringar har gjorts i bestämmelserna om mertidsarbete och övertidsarbete, men annat mertidsarbete och annat övertidsarbete har ändrats till mertidsarbete och övertidsarbete.

Ersättningarna för mertidsarbete, övertidsarbete och kliniskt mertidsarbete har flyttats till § 10.

6.7 Jour

Definitionerna på jour är oförändrade, men paragraferna och tillämpningsanvisningarna har preciserats.

6.7.1 Jourskyldigheten enligt tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1

Vid verkställandet av jour skyldigheten bör bland annat beaktas belastningen i arbete som utförs nattetid samt begränsningarna av jourmängden. Begränsningen av jourmängden har skärpts genom att en läkare inte utan sitt samtycke kan åläggas mer jour än vad som bestäms i läkaravtalet. Antalet jourpass och timmar i arbetsplatsjour och fri jour är oförändrade. En läkare kan åläggas arbetsplatsjour i högst 85 timmar och högst fem gånger per månad. Om juren är enbart fri jour, kan läkaren åläggas jour högst sex gånger per månad.

6.7.2 Ändring av fri jour till arbetsplatsjour enligt tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 2

I § 9 mom. 2 i arbetstidskapitlet har införts en ny bestämmelse om ändring av fri jour till arbetsplatsjour, om andelen arbetad tid under fri jour överstiger 50 % på årsnivå. Andelen arbetad tid räknas enligt jourbefattningar,

Taavitsainen

5.6.2020

inte enligt tjänsteinnehavare. Samtidigt bör också bestämmelserna om maximal arbetstid beaktas, bl.a. vad som inräknas i den maximala arbetstiden. Arbetsgivaren följer upp andelen arbetad tid på basis av de jourskift som utförts. Om andelen arbetad tid förefaller överskrida 50 % regelbundet, ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att ändra den fria juren till arbetsplatsjour. Uppföljningsfrekvensen kan vara till exempel 3, 6 eller 12 månader.

I detta övergångsskede är det skäl att granska läget till exempel 1.4.2019–31.3.2020 och göra ändringar i jourbefattningarna. Arbetsgivaren bestämmer från vilken tidpunkt uppföljningsperioden på ett år börjar.

6.7.3 § 9 mom. 2. Avvikande arbetsplatsjour

Läkaravtalet innehåller fortsättningsvis bestämmelser om avvikande arbetsplatsjour. Enligt arbetstidslagen ska alla timmar i avvikande arbetsplatsjour räknas som arbetstid vid uppföljningen av den maximala arbetstiden. Ersättningarna för avvikande arbetsplatsjour är oförändrade.

6.7.4 § 9 mom. 3 Jourskift

Trots att läkaravtalet fortsättningsvis möjliggör arbetsplatsjour i 24 timmar och fri jour i över 24 timmar, är det med hänsyn till bestämmelserna om dygnsvila rekommendabelt att de ordinarie arbetstidsskiften och jourskiften förläggs så att dygnsvilan kan ordnas i enlighet med § 5 i arbetstidskapitlet.

6.8 Arbetstidsersättningar

Alla arbetstidsersättningar i läkaravtalet har sammanställts till ett eget avsnitt. Bestämmelserna om ersättning för mertids- och overtidsarbete samt kliniskt mertidsarbete har flyttats till § 10. Inga innehållsmässiga ändringar har gjorts i bestämmelserna.

Inga innehållsmässiga ändringar har gjorts i jourersättningarna. I tillämpningsanvisningen till § 11 mom. 1 har texten om tillämpningen av tabellen i anslutning till ändringarna 1.1.2015 slopats som obehövlig. Detta påverkar inte tolkningen av tabellen.

6.8.1 § 13 Penningersättning och ersättning i form av ledighet

Bestämmelserna om penningersättning och ersättning i form av ledighet har sammanställts till en enda paragraf. Bestämmelsen om penningersättningar är oförändrad.

Tillämpningsanvisningen om ersättning i form av ledighet har omstrukturerats. I tillämpningsanvisningen har införts en precisering om en situation där jourledigheten ges efter det att arbetsskiftsförteckningen har lagts fram. I sådana fall motsvarar längden på jourledigheten det timantal som hade planerats som ordinarie arbetstid för ifrågavarande tidpunkt.

Taavitsainen

5.6.2020

I tillämpningsanvisningen har också fästs vikt vid dygnsvilan och jourersättning i form av ledighet i fall där följande dag efter arbetsplatsjour skulle vara en arbetsdag. En del av följande arbetsdag kan planeras som ledighet med ersättning i form av ledighet, om det inte är möjligt att ordna dygnsvilan på annat sätt.

6.9 Planering av arbetstiderna

Bestämmelserna om planering av arbetstider och handlingar i anslutning till detta har sammanställts till ett eget avsnitt. Texterna om planeringen av arbetsskiftförteckningar i tillämpningsbilaga 1 till LÄKTA 2018–2019 har överförts till tillämpningsanvisningarna för avtalsbestämmelserna.

6.9.1 § 15 mom. 1 Arbetsskiftförteckning

Arbetsgivaren är skyldig att göra upp en arbetsskiftförteckning av vilken det framgår när arbets- och jourskift börjar och slutar samt det kliniska mertidsarbetet. En arbetstagare eller en förtroendemans ska ges tillfälle att framföra sin åsikt, om arbetstagaren eller förtroendemannen begär det.

Tillämpningsanvisningen till detta moment innehåller nu en sammanställning av tillämpningsanvisningarna om arbetsskiftsplanering i tidigare tillämpningsbilaga 1.

6.9.2 § 15 mom. 2. Utjämningschema för arbetstiden

Bestämmelserna om utjämningsschema för arbetstiden i § 27 i arbetstidskapitlet i AKTA tillämpas på dem som omfattas av läkaravtalet. Om den ordinarie arbetstiden har ordnats som en arbetsperiod som är längre än en vecka, och det inte är möjligt att göra upp en arbetsskiftförteckning för hela perioden, ska arbetsgivaren göra upp ett utjämningschema. Av utjämningsschema bör åtminstone framgå den ordinarie arbetstiden under var och en vecka samt, om möjligt, de lediga dagarna.

6.10 § 16 Maximal arbetstid

I LÄKTA kap. III § 16 föreskrivs om maximal arbetstid. Den tvådelade bestämmelsen är ny. Dels har i mom. 1 avtalats om en uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden. Dels har i mom. 2 avtalats om överskridande av den maximala arbetstiden.

Bakgrunden till bestämmelsen ligger helt och hållet i den nya arbetstidslagen. Med stöd av den nya lagen är det i fortsättningen inte det maximala antalet övertidstimmar som följs upp utan den maximala arbetstiden. Jour på arbetsplatsen betraktas numera helt och hållet som arbetstid, dvs. den inkluderas i den maximala arbetstiden, varför man i läkaravtalet undantagsvis behövt avtala om överskridande av den maximala arbetstiden.

Arbetsgivaren beslutar om övergången till uppföljning av den maximala arbetstiden. På varje arbetsplats måste den maximala arbetstiden dock följas upp senast från 1.1.2021.

Taavitsainen

5.6.2020

6.10.1 Uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden

Enligt LÄKTA § 16 mom. 1 används 12 månader som den uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden som avses i 18 § 1 mom. i arbetstidslagen. Till den maximala arbetstiden räknas den tid som används till arbete och den tid under vilken tjänsteinnehavaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Det betyder att allt arbete som en tjänsteinnehavare utför, oberoende av om det är arbete under ordinarie arbetstid, mertidsarbete, övertidsarbete, kliniskt mertidsarbete, arbetsplatsjour som i sin helhet räknas som arbetstid eller arbetstimmar under fri jour, inräknas i den maximala arbetstiden. Däremot räknas inte vilotider eller arbetstidserättigheter i form av ledighet (t.ex. jourledighet) in i den maximala arbetstiden.

6.10.2 Överskridande av den maximala arbetstiden

Enligt LÄKTA kap. III § 16 mom. 2 kan den maximala arbetstiden i undantagsfall överskridas. Enligt tillämpningsanvisningen till bestämmelsen kan den maximala arbetstid som föreskrivs i 18 § i arbetstidslagen under en 12 månaders period uppgå till högst det antal timmar (48 veckor x 48 timmar) som anges i regeringens proposition (RP 158/2018 rd).

Sjukledigheter får inte påverka beräkningen av den maximala arbetstiden så att ett större antal arbetstimmar kan beordras på grund av en sjukledighet.

Enligt § 16 mom. 2 i bestämmelsen är det alltså möjligt att i undantagsfall överskrida den maximala arbetstiden. Arbetsgivaren och en tjänsteinnehavare som deltar i jourarbetet vid ett sjukhus kan avtala om överskridande av den maximala arbetstiden för högst ett år i taget. Avtalet ska ingås skriftligt. Den maximala arbetstiden för jourhavande tjänsteinnehavare vid sjukhus kan i enlighet med 34 § 5 mom. i arbetstidslagen överskridas i fråga om de timmar som inte utgör arbetad tid. Det bör beaktas att den maximala arbetstiden aldrig kan överskridas i fråga om timmar med arbetad tid.

Det skriftliga avtalet mellan arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren är tidsbundet och det kan ingås för högst ett år i taget. Det finns inga hinder för att förnya det skriftliga avtalet och inga begränsningar för hur många gånger det sker, så länge som avtalet bygger på frivillighet och arrangemanget uppfyller förutsättningarna i LÄKTA kap. III § 16. Tjänsteinnehavaren ska också ha en reell möjlighet att frigöra sig från arrangemanget och låta bli att ingå ett nytt avtal om överskridande av den maximala arbetstiden.

I det skriftliga avtalet kan inkluderas olika villkor, t.ex. en övre gräns för antalet arbetstimmar eller en uppsägningsklausul. Under alla omständigheter ska avtalsparterna dock bedöma hur ändamålsenliga villkoren är samt hurdana konsekvenser de har med tanke på organiseringen av verksamheten och det individuella arbetarskyddet.

Taavitsainen

5.6.2020

I LÄKTA kap. III § 16 mom. 2 föreskrivs detaljerat om praxis vid planeringen av ett sådant arrangemang för vissa verksamheter samt om förtroendemannens roll.

Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren ge förtroendemannen tillfälle att framföra sin åsikt om arrangemanget, behovet av det och villkoren för det avtal som erbjuds tjänsteinnehavarna innan arbetsgivaren ingår avtal med tjänsteinnehavarna. Förtroendemannen ska ges de uppgifter som behövs för att bedöma behovet av arrangemanget samt tillräckligt med tid att fördjupa sig i förslaget till arrangemanget. Arbetsgivaren och förtroendemannen ska dessutom årligen gå igenom det arrangemang som avses i bestämmelsen, varvid förtroendemannen ska ges tillfälle att framföra sin åsikt om ändamålsenligheten hos arrangemanget. Förtroendemannen har rätt att få reda på var skriftliga avtal har ingåtts, hur många avtalen är och vilka villkor de har.

Avtalsparterna understryker att avtalet mellan arbetsgivaren och en tjänsteinnehavare om överskridande av den maximala arbetstiden är en s.k. sista utväg. Den maximala arbetstiden kan överskridas endast om jouten inte kan tryggas på något annat sätt. Arbetsgivaren ska i regel se till att joutfunktionerna är tryggade genom arbetstids- och joutarrangemang på de sätt som framgår av tillämpningsanvisningen till bestämmelsen. Det betyder att arbetsgivaren ska se till att personalen behandlas jämlikt i planeringen och fördelningen av joutschift samt att den maximala arbetstiden kan överskridas endast om jouten inte kan tryggas på något annat sätt. Därmed är arrangemang där arbetsplatsjout samlas till endast vissa tjänsteinnehavare, med vilka man avtalat om överskridande av den maximala arbetstiden oförenliga med bestämmelsen, om undantagsarrangemanget inte kan motiveras med några andra särskilda skäl som beror på verksamheten eller de personresurser som står till buds.

6.11 Tillämpningsbilaga 1 till arbetstidskapitlet

Texterna om arbetsskiftsförteckningen har flyttats till tillämpningsanvisningarna i samband med avtalsbestämmelserna.

Då en arbetsskiftsförteckning görs upp ska man beakta vilka uppgiftsområden läkaren eller tandläkaren har och hur mycket tid som behöver reserveras för uppgifterna. Trots att det inte är ändamålsenligt att i en arbetsskiftsförteckning anteckna olika arbetsuppgifter i detalj, är det ändamålsenligt med tanke på arbetsbelastningen, arbetarskyddet, patientsäkerheten och kundnöjdheten. Utgångspunkten är att den ordinarie arbetstiden ska räcka till för utförande av de uppgifter som läkarna har, inklusive bl.a. förberedande och skriftliga arbetsuppgifter i anslutning till patientarbetet.

6.11.1 Läkare vid hälsocentraler

En nyhet i anslutning till mottagningsarbetet är att det bland arbetsuppgifterna för läkare vid hälsocentraler lyfts fram möjligheten för läkare som är i början av karriären att reservera längre mottagningstider för patienter.

Taavitsainen

5.6.2020

Dessutom fästs vikt vid användningen av den ordinarie arbetstiden för hälsocentralläkare som arbetar som utbildare eller tutorer vid hälsocentralerna. Även för dessa uppgifter bör det reserveras tillräckligt med tid.

Det skriftliga arbetet utgör en del av läkarnas uppgifter. En viktig del av patientarbetet är att föra patientjournaler. Det här kan endast omfatta nödvändig statistikföring.

En annan nyhet som det fästs vikt vid i tillämpningsbilagan är att läkarna bör ha tillräckliga möjligheter till fortbildning och konsultation. Detta är viktigt i synnerhet för hälsocentralläkare i början av karriären.

6.11.2 Tandläkare vid hälsocentraler

För hälsocentraltandläkarna har vikt fästs vid motsvarande frågor. Man bör beakta att tandläkare som är i början av karriären bör ges tillräckliga möjligheter till konsultation och att de kan behöva längre mottagningstider för patienterna.

Tandläkare som arbetar med utbildning och handledning ska reserveras tillräckligt med tid också för dessa uppgifter.

En metodisk kompetensutveckling enligt det individuella behovet kräver också att det reserverats tillräckligt med tid för det. Inom kompetensutvecklingen är även en fungerande praxis för konsultationer viktig.

7 Övriga bestämmelser

I kapitlet Övriga bestämmelser redogörs för vilka andra bestämmelser i AKTA som tillämpas på dem som omfattas av läkaravtalet.

En del bestämmelser i AKTA har ändrats. Bland annat har ersättningarna och arvoden för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga höjts genom en allmän förhöjning. Den tidsbegränsade avtalsbestämmelsen om antalet personer som förtroendemännen representerar har förlängts till slutet av avtalsperioden. Se närmare det AKTA-cirkulär som publiceras separat.

8 Tillämpningsbilaga 1 till allmänna delen

I anmärkningen till definitionen av legitimerad tandläkare har införts preciseringar och tillägg i anslutning till ändringar i examen och legitimeringen. Anmärkningen har kompletterats med ett tillägg om att det i statsrådets förordning om ändring av 13 och 14 § i statsrådets förordning om universitets-examina föreskrivs att en studerande dock övergår till att studera enligt denna förordning om han eller hon inte före utgången av 2020 har avlagt examen enligt den förordning som gäller när denna förordning träder i kraft. Den praktiska tjänstgöringen kan därmed också utföras senare än 2020, men odontologie licentiatexamen måste vara avlagd vid slutet av 2020.

Taavitsainen

5.6.2020

9 Läkare vid hälsocentraler

9.1.1 Garantiklausul om åtgärdsarvoden

Ett temporärt moment 4 har införts i § 2 i bilaga 1. Coronapandemin har påverkat arbetsuppgifterna och patientmängderna för hälsocentralläkarna. Enligt det temporära mom. 4 beaktas vid beräkningen av höjningen av den ordinarie lönen enligt § 3 och 5 i lönekapitlet i LÄKTA för kvalifikationsåret 1.4.2020–31.3.2021 endast de månader då befolkningen har tillhandahållits primärvårdstjänster som normalt.

9.1.2 Husläkare

Avtalsbestämmelserna om husläkare har slopats i läkaravtalet. Alla hälsocentralläkares lön bestäms därmed enligt de allmänna lönebestämmelserna i läkaravtalet och bilaga 1. Det är också möjligt att ingå ett lokalt avtal om ändring av lönesystemet. En husläkares ordinarie arbetstid är 38 timmar 15 minuter i enlighet med § 2 i arbetstidskapitlet.

10 Tandläkare vid hälsocentraler

10.1 Uppdatering av tillämpningsanvisningen för lönesättningen

Rubriken på och innehållet i punkt 4 i tillämpningsanvisningen för lönesättningen är ändrade. Tillämpningsområdet för bestämmelsen har utvidgats så att det utöver ortodonti och oralkirurgi även omfattar andra områden. Vid arbetsvärderingen för hälsocentraltandläkare beaktas kompetensen inom någon odontologisk specialitet, vård av patienter i en särgrupp eller något annat särskilt ansvar, om tandläkarens arbetsuppgifter fokuserar på detta i högre grad än för övriga tandläkare. Om det särskilda ansvaret medför att åtgärdsarvodena minskar, ska detta kompenseras. Tillämpningsanvisningen förutsätter inte längre att dessa uppgifter utgör över hälften av arbetstiden.

10.2 Åtgärdsarvoden och mängden kliniskt arbete

Kliniskt arbete räknas per vecka

Tandläkare betalas de åtgärdsarvoden som anges i § 2 mom. 2 förhöjda med 30 %, om mängden kliniskt arbete överstiger 30 timmar per vecka. Det är inte längre fråga om ett genomsnittligt timantal under en längre period. I fortsättningen ska gränsen på 30 timmar för kliniskt arbete kontrolleras per vecka.

Rekommendation om arbetstiden i kliniskt arbete

Det rekommenderas att den maximala arbetstiden i kliniskt arbete inte överstiger 7 timmar per dag. Rekommendationen om den maximala arbetstiden i kliniskt arbete har införts i avtalet av arbetarskyddsskäl. Syftet med bestämmelsen är att fästa vikt vid att belastningen i tandläkarnas arbete inte blir för stor.

Taavitsainen

5.6.2020

10.3 Ändringar i patientdatasystemet och lönebetalningen

Det har förekommit problem i de patientdatasystem som tandläkarna vid hälsocentraler använder samt i utbetalningen av åtgärdsarvoden. Ett nytt moment 3 har därför införts i § 2. Ändringar i datasystem får inte leda till att arvoden enligt läkaravtalet inte betalas i tid eller att de betalas felaktigt. Arbetsgivaren ska ta i bruk en utbetalning av kalkylerade åtgärdsarvoden tills systemet till alla delar fungerar, dock för minst 3 månaders tid.

De kalkylerade åtgärdsarvodena bestäms på basis av varje tandläkares individuella åtgärdsarvoden. Som grund för kalkyleringen kan användas de åtgärdsarvoden som betalats ut under det föregående kvalifikationsåret. Om en tandläkare inte har varit anställd hos arbetsgivaren under det föregående kvalifikationsåret, betalas som kalkylerat arvode ett genomsnittligt arvode för tandläkare som arbetar hos arbetsgivaren i likartade arbetsuppgifter. Lönebetalningen ska korrigeras i enlighet med läkaravtalet så snart som möjligt. Det här kan betyda att en tandläkare får mera betalt eller måste betala tillbaka arvoden som betalats utan grund.

10.3.1 Temporär garantiklausul om kompensation av åtgärdsarvoden

Ett temporärt moment 4 har införts i § 2. Coronapandemin har betydligt påverkat arbetsuppgifterna och åtgärdsarvodenas belopp för tandläkarna vid hälsocentralerna bl.a. genom att icke brådskande mun- och tandvård har stängts ner och/eller tandläkare omplacerats i andra arbetsuppgifter. Vid beräkningen av höjningen av den ordinarie lönen enligt § 3 och 5 i lönekapitlet i LÅKTA för kvalifikationsåret 1.4.2020–31.3.2021 beaktas endast de månader då befolkningen har tillhandahållits mun- och tandvårdstjänster som normalt.

10.4 Ändringar i åtgärds katalogen 1.1.2021

Ändringarna i åtgärds katalogen gäller från 1.1.2021. Åtgärds katalogen är uppdaterad och koderna har förenhetligats med THL:s koder. Ändringarna i åtgärds katalogen består även av innehållsliga ändringar i vissa åtgärds koder. Åtgärdsarvodena har inte höjts.

I punkt 4 i de allmänna anvisningarna har definitionen på tandläkare med specialkompetens inom de kliniska områdena preciserats för att motsvara nuläget genom att specialtandläkare inom odontologisk diagnostik inkluderats i definitionen.

TKHL 214 Parodontologisk behandling innefattade tidigare preciseringen ”i samband med annan tandvård”. Den här preciseringen har slopats och i rubriken för koden har lagts till ”mycket begränsad”. Genom ändringen har koden förenhetligats med THL:s koder SDA01 och SDA02.

Taavitsainen

5.6.2020

- TKHL 217 Tandextraktion. Koden innefattade tidigare borttagning av mjölkttand endast då motsvarande anlag till permanent tand saknades. Den här begräsningen är nu slopad. För borttagning av mjölkttänder betalas i fortsättningen alltid ett åtgärdsarvode. Koden har förenhetligats med THL:s kod EBA00.
- TKHL 219 Terminologin är uppdaterad genom att termen amputation har ersatts av termen pulpotomi, och arvodet har utvidgats till att även gälla permanenta tänder. THL:s motsvarande kod är SGB00.
- TKHL 301 Totalundersökning av mun och tänder. Texten i tillämpningsanvisningen om arvode för s.k. mellanår har förtydligats med att ett villkor för betalning av arvodet är att det finns en individuell vårdplan, att nästa undersökningstidpunkt är bestämd samt att den äger rum. I syfte att säkerställa en enhetlig praxis bland tandläkarna ska man på lokal nivå utarbeta skriftliga anvisningar bl.a. om hur följande undersökningstidpunkt registreras och det tidsintervall som iakttas lokalt. Dessutom har i texten preciserats att arvodet för s.k. mellanår bestäms enligt patientens ålder då det individuella undersökningsintervallet fastställdes.
- TKHL 305 Tillämpningsanvisningen för koden Konsultation eller utlåtande har preciserats. Ett villkor för betalning av konsultationsarvode är att den tandläkare som ger vårdanvisningarna antecknar dem i patientjournalerna. Ett utlåtande om en röntgenundersökning ska omfatta hela tanduppsättningen. Om ett utlåtande ges om flera röntgenbilder på en gång, betalas arvodet endast en gång.
- TKHL 308 Biopsi, ur texten har strukits kriteriet "Gäller endast om biopsin utförs som en separat åtgärd". THL har flera koder som motsvarar arvodet.
- TKHL 416 Undersökning inom specialområde, medelsvår, kriteriet om att hälsocentraltandläkare som saknar specialistkompetens ska utföra sådana åtgärder under ca en tredjedel av sin arbetstid har slopats.
- TKHL 519 Slutgranskning av patient i specialtandläkares vård med tillhörande skriftlig epikris, i tillämpningsanvisningen har slopats kriteriet om att hälsocentraltandläkare som saknar specialistkompetens ska utföra sådana åtgärder under ca en tredjedel av sin arbetstid.
- TKHL 520 Kodens rubrik har ändrats så att den motsvarar THL:s kod WYA30 "Förberedelse av svårbehandlad patient". Dessutom har en del av de detaljerade anvisningarna slopats. För att säkerställa en enhetlig praxis bland tandläkarna ska man på lokal nivå utarbeta skriftliga anvisningar om användningen av den här koden. De tillämpningsprinciper och den

Taavitsainen

5.6.2020

tillämpningspraxis som tidigare nämndes i texten, men som nu slopats, kan användas för att utarbeta lokala anvisningar. Syftet med ändringen är inte att ändra tidigare lokal praxis.

- TKHL 520 Ur koden har avskiljts till en egen kod ->
TKHL 521 "Behandling av svår störning i tandens hårdvävnad", t.ex. AI, DI, MIH. Till specialtandläkare betalas arvodet multiplicerat med 1,5.
- TKHL 701 Parodontologisk behandling, komplicerad sjukdom samt komplicerad sjukdom – omfattande och krävande, rubriken har kompletterats med "mycket krävande". I kodens kriterier har slopats "behandling av djupa tandköttsfickor (över 6 mm) eller furkationer som kräver speciella åtgärder, över 30 min." THL:s motsvarande koder är SDA12–14.

11 Sjukhusläkare

Innehållet i texten i bilaga 3 har inte ändrats.

Till bilaga 1 har fogats ett temporärt § 2 mom. 4 om beräkningen av den ordinarie lönen för kvalifikationsåret 1.4.2020–31.3.2021. Samma principer iakttas också i fråga om arvoden för intyg och utlåtanden enligt bilaga 3. Se punkt 9.1.1.

12 Sjukhustandläkare

Innehållet i texten i bilaga 4 har inte ändrats.

I åtgärds katalogen har åtgärdsgrupperna SHL1–SHL3 slopats som obehövliga.

I bilagan har lagts till en tillämpningsanvisning om ändringar i patientdatasystem och lönen. Se punkt 10.3.

Till bilaga 2 har fogats ett temporärt § 2 mom. 4 om beräkningen av den ordinarie lönen för kvalifikationsåret 1.4.2020–31.3.2021. Samma principer iakttas även i bilaga 4. Se punkt 10.3.

13 Veterinärer

13.1 Lediga dagar

13.1.1 Ny bestämmelse om veckovila 1.1.2021

I bilaga 5 till läkaravtalet har införts två nya bestämmelser. De nya avtalsbestämmelserna i bilaga 5 gäller veckovila (§ 3) och jourledighet (§ 4). De nya bestämmelserna ersätter den tidigare bestämmelsen om minimiantalet lediga dagar, och bestämmelsen om systemet med intjänande av lediga dagar (LÅKTA 2018–2019, bilaga 5, § 3 mom. 2) har slopats. Den nya bestämmelsen om veckovila träder i kraft 1.1.2021. Till dess iakttas den gamla bestämmelsen om minimiantalet lediga dagar.

Taavitsainen

5.6.2020

Kommunernas praktiserande veterinärer omfattas tills vidare inte av ordinarie arbetstider. Hur den nya arbetstidslagen ska tillämpas på praktiserande veterinärer utreds av en arbetsgrupp som tillsatts av Finlands Veterinärförbund och KT, se Underteckningsprotokollet, § 11. De nya bestämmelserna förbättrar vilotiderna för de praktiserande veterinärerna i modellen utan arbetstider.

Enligt den nya § 3 i bilaga 5 ska en praktiserande veterinär en gång per kalendervecka få en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i mån av möjlighet ska förläggas i samband med söndagen. Veckovilan får ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Tjänsteinnehavaren ska dock få en oavbruten ledighet på minst 24 timmar i veckan. Om veckovilan inte kan ordnas på annat sätt, ska den genomföras med jourledigheter enligt § 4. Det här betyder att jourledigheterna bör förläggas så att veckovilan enligt § 3 uppfylls.

Exempel:

Veterinären har jour hela veckoslutet fredag kl. 16–måndag kl. 8 och är ledig onsdag kl. 16–fredag kl. 8. Veterinären har jourledighet på torsdagen före veckoslutet. Veckovilan uppfylls för veckan i fråga.

Enligt mom. 6 i paragrafen om veckovila kan arbetet med veterinärens medgivande temporärt arrangeras på något annat sätt än vad som anges ovan i denna paragraf. Med temporärt avses att det finns ett kortvarigt skäl som beror på organiseringen av verksamheten, till exempel vikariat vid fall av sjukledighet eller något annat skäl som beror på verksamheten, t.ex. renskiljningssäsong eller djursjukdomsepidemi. Jourledigheter har inte heller intjänats i början av tjänsteförhållandet, varvid man kan avtala om avvikelser från veckovilan med veterinärens medgivande.

Organiseringen av veterinärers arbete styrs ytterligare av principen om femdagars arbetsvecka. I tillämpningsanvisningen har lagts till en precisering om principen med femdagars arbetsvecka och en hänvisning till 11 § i veterinärvårdslagen (765/2009). Femdagars arbetsvecka innebär att en veterinär i regel arbetar tjänstetid alla vardagar (må–fr) i månaden. Veterinärens arbete organiseras med femdagars arbetsvecka som grund, om detta är möjligt med tanke på att veterinärvårdens funktioner ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt. Om en tjänsteinnehavare inte har arbetat hela veckan till exempel på grund av en söckenhelg, semester eller någon annan tjänstledighet, och ledigheten uppfyller kravet på veckovila enligt mom. 2, anses veckovilan ha uppfyllts. Sjukledighet och tillfällig vårdledighet utgör inte sådan veckovila som avses här.

13.2 Arbetsarrangemang för veterinärmedicine studerande

Bestämmelsen om att principen med femdagars arbetsvecka i mån av möjlighet tillämpas på veterinärmedicine studerande har slopats. I fortsättningen tillämpas bestämmelserna om veckovila och jourledighet i bilaga 5 på veterinärmedicine studerande på samma sätt som på veterinärer.

Taavitsainen

5.6.2020

13.3 Veterinärers jourledighet från 1.1.2021

I bilaga 5 i läkaravtalet har införts en ny paragraf om jourledighet för veterinärer (§ 4). Den nya bestämmelsen om jourledighet träder i kraft 1.1.2021. En veterinär intjänar från 1.1.2021 jourledighet för veckoslutsjour, söckenhelgsjour och vardagsjour.

Om en veterinär har jour under ett veckoslut, får veterinären en jourledighet per 32 jourtimmar som utförs under ett och samma veckoslut. Om en veterinär har jour ett helt veckoslut (fredag kl. 16–måndag kl. 8), får veterinären två lediga dagar.

Exempel:

Om veterinärens veckoslutsjour är delad så att den första veterinären har jour fredag kl. 16–söndag kl. 00 och den andra söndag kl. 00–måndag kl. 8, får båda veterinärerna en jourledighet.

För jour under långfredag, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton samt dagar då nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen eller annandag jul infaller på en annan dag än en lördag eller söndag får en veterinär en jourledighet för varje hel söckenhelgsjour.

Exempel på jour på Kristi himmelfärdsdag:

Jouren börjar onsdag kl. 16 och slutar fredag kl. 8. Det här ger en jourledighet.

Veterinärerna får en jourledighet per 64 jourtimmar som ersatts som vardagsjour. Med andra ord intjänas en jourledighet per fyra vardagsjourskift.

Jourledigheterna ska tas ut så fort som möjligt efter veterinärens jourpass så att veckovilan (§ 3) uppfylls.

Under jourledigheten är veterinären befriad från sin tjänsteplikt och jourskyldighet. En veterinär intjänar jourledighet för utförda jourtimmar i enlighet med § 4. För jour betalas också jourersättning i enlighet med § 6. Veterinärers jourledighet innebär därmed inte att jourersättningar byts ut till ledighet.

13.3.1 Hur jourledighet tjänas in

Intjäningen av jourledighet har begränsats. Syftet med jourledigheterna är att trygga veterinärernas arbetarskydd och tillräckliga vilotider. Efter det att veckovilan uppfyllts, kan de återstående jourledigheterna hållas vid en tidpunkt som är ändamålsenlig med hänsyn till veterinärvårdens funktioner. Antalet lediga dagar får dock uppgå till högst 20. Arbetsgivaren ska följa upp antalet intjänade jourledigheter och se till att jourledigheterna tas ut inom rimlig tid, så att det inte samlas mer än 20 dagar.

Taavitsainen

5.6.2020

Avtalsparterna rekommenderar att gränsen för antalet lediga dagar också gäller lediga dagar som baserar sig på lokala avtal, för att veterinärernas regelbundna vila ska uppfyllas.

13.4 Övergångsbestämmelse för gamla intjänade lediga dagar

De lediga dagar som intjänats i enlighet med bilaga 5 § 3 mom. 2 i LÄKTA 2018–2019 ändras till sådana jourledighetsdagar som avses i § 4 och beaktas i maximiantalet 20 dagar. De dagar som överstiger 20 dagar måste tas ut senast 31.12.2020, om detta är möjligt med tanke på att veterinärvårdens funktioner ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt.

13.5 Jourfrekvens

I tillämpningsanvisningen till bestämmelsen om jourledighet har införts en rekommendation om veterinärers jourfrekvens. Det rekommenderas att veterinärer har jour högst var femte vardag och vart femte veckoslut.

13.6 Ändring i ordinarie arbetstid samt värdet på avbrottsdag och söckenhelgsförkortning för veterinärer med arbetstid

Längden på den ordinarie arbetstiden enligt läkaravtalet är 38 timmar 15 minuter.

Bestämmelserna om ordinarie arbetstid har ändrats 1.4.2020. Ändringarna gäller söckenhelgsförkortning och längden på avbrottsdagarna.

Söckenhelgsförkortningens längd har ändrats. Den är 7 timmar 39 minuter från 1.4.2020.

Värdet på avbrottsdagar som är kända på förhand har ändrats från 1.4.2020. Värdet av alla avbrottsdagar i en vecka är 7 timmar 39 minuter, men det sammanlagda värdet under en vecka kan högst bli 38 timmar 15 minuter. Dessutom har förteckningen med frånvaro, dvs. avbrott, som minskar den ordinarie arbetstiden utökats med utbytesledighet.

13.7 Övriga ändringar

En veterinär med arbetstid ska dagligen ges en 10 minuter lång paus som räknas in i arbetstiden (§ 4 i arbetstidskapitlet i LÄKTA). Den här pausen kan bestå till exempel av en kafferast. Under pausen får tjänsteinnehavaren inte avlägsna sig från arbetsplatsen. Pausen får inte förläggas till början eller slutet av arbetsskiftet eller arbetsdagen och inte heller i anslutning till den dagliga vilotiden (måltidsrasten). Bestämmelsen tillämpas också på alla tjänsteinnehavare med arbetstid som omfattas av läkaravtalet.

I tillämpningsanvisningen till § 4 i bilaga 5 till läkaravtalet har införts en begränsning av jour nattetid för gravida veterinärer. Arbetsgivaren ska befria gravida tjänsteinnehavare från nattarbete kl. 23–6 och anvisa tjänsteinnehavaren arbete under annan tid än kl. 23–6, om jour nattetid enligt ett

Taavitsainen

5.6.2020

läkarutlåtande är skadligt för den gravida tjänsteinnehavarens hälsa eller fostrets hälsa och utveckling.

Dessutom har i tillämpningsanvisningen införts en precisering om att arbetsgivaren alltid kan befria en tjänsteinnehavare från jourskyldigheten eller minska/förkorta jourskiftet oberoende av antalet graviditetsveckor, om det är befogat med hänsyn till tjänsteinnehavarens arbetsförmåga och övriga omständigheter.

I veterinärbilagan har punkten Eventuella övriga lediga dagar för veterinärer (punkt 3 i tillämpningsanvisningen för LÄKTA 2018–2019 bilaga 5 § 3 mom. 5) slopats.

13.8 Kommunala veterinärtaxan

I § 2 mom. 2 i den kommunala veterinärtaxan har en ny arvodesgrund lagts till. Veterinären har rätt att för besök som inte annullerats ta ut ett arvode som motsvarar det första besöket hos veterinären.

De eurobaserade arvodena i den kommunala veterinärtaxan höjs 1.1.2021.

13.9 Ställningstagande av KT Kommunarbetsgivarna och Finlands Veterinärförbund

I ställningstagandet uppmuntras både arbetsgivarna och veterinärerna att identifiera positiva resurser i veterinärarbetet och satsa på att stärka dem. Dessutom presenteras metoder för att utveckla veterinärernas ork i arbetet och veterinärernas kunnande.