

## ALLMÄN DEL

### I TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

#### § 1 Tillämpningsområde

Detta tjänstekollektivavtal tillämpas på läkare och tandläkare inom hälso- och socialvården samt veterinärer inom veterinärvården, miljöhälsovården och miljövården vilka är anställda av en kommun eller samkommun, om inte något annat bestäms här eller i något annat tjänste- eller arbetskollektivavtal.

#### Tillämpningsdirektiv

Den terminologi som använts i de ovan nämnda bilagorna (t.ex. legitimerad läkare, läkare med allmänläkarrättigheter) beskrivs närmare i bilaga 2 till denna del.

#### § 2 Tillämpning av avtalet

##### mom. 1 Hur anställningsvillkoren fastställs

Anställningsvillkoren för dem som omfattas av avtalet följer bestämmelserna i detta avtal och i dess bilagor 1–5 samt bestämmelserna för tjänsteinnehavare i gällande allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal (AKTA), så som nedan närmare föreskrivs.

##### mom. 2 Hur bestämmelserna i AKTA tillämpas

Bestämmelserna i AKTA och detta avtal samt i dess bilagor tillämpas så, att en i detta avtal eller dess bilaga förekommande specialbestämmelse åsidosätter motsvarande allmänna bestämmelse i AKTA.

#### Tillämpningsdirektiv

Till exempel när förhållandet mellan bestämmelserna i avlöningsskapitlet i AKTA och specialbestämmelserna i bilagorna avgörs kan de som omfattas av detta avtal inte beviljas löneförhöjning eller få lönen sänkt på samma grund utgående från både en specialbestämmelse i detta avtals allmänna del eller en bilaga till detta avtal och en allmän bestämmelse i AKTA:s avlöningsskapitel, utan specialbestämmelsen åsidosätter den allmänna bestämmelsen.

##### mom. 3 Avtalsbilagorna och deras tillämpningsområden

Bilaga nr	Tillämpningsområde	Bestämmelser
1 Läkare vid hälso-centraler	<p>Läkare vid hälsocentraler som arbetar</p> <p>a) inom det traditionella systemet för primärvård</p> <p>b) som husläkare (dvs. läkare inom systemet med befolkningsansvar)</p> <p><u>Tillämpningsdirektiv</u></p> <p>Se § 3 nedan om förutsättningarna för tillämpning av bestämmelserna för husläkare.</p>	<p>Lönesättning</p> <p>Befolkningsdel *</p> <p>U-områdesförhöjning</p> <p>Åtgärdsarvoden under ordinarie arbetstid/under dagtid för husläkare</p> <p>Arvoden för kliniskt mertidsarbete **</p> <p>Jourersättning</p> <p>Besöks- och åtgärdsarvoden i mottagningsverksamhet *</p> <p>Till bilagan hör en separat åtgärds katalog.</p> <p>* husläkare</p> <p>** övriga läkare</p>
2 Tandläkare vid hälso-centraler	<p>Tandläkare som arbetar vid hälsocentraler.</p>	<p>Lönesättning</p> <p>Patientrelaterad del</p> <p>U-områdesförhöjning</p> <p>Åtgärdsarvoden under ordinarie arbetstid</p> <p>Åtgärdsarvoden under kliniskt mertidsarbete</p> <p>Jourersättning</p> <p>Till bilagan hör en separat åtgärds katalog.</p>
3 Sjukhusläkare	<p>Läkare inom specialistsjukvården samt psykiatrer som arbetar inom specialistsjukvård som upprätthålls av en hälsocentral</p> <p><u>Tillämpningsdirektiv</u></p> <p>Bilagan tillämpas på läkare som arbetar vid sjukvårdsdistrikt och vid specialläkarledda sjukhus som i enlighet med 4 § lagen om införande av folkhälsolagen överförts att användas i hälsocentralens verksamhet (se Kommunala avtalsdelegationens cirkulär C 4/1981 och C 18/1981). Bilagan tillämpas i samma omfattning också på dem som arbetar vid de specialläkarledda krets-sjukhusen i Pieksämäki och Brahestad samt vid Jokilaakso och Honkaharju sjukhus samt vid sjukhuset Lapponia.</p>	<p>Lönesättning</p> <p>EML-arvoden och arvoden för intyg</p> <p>Arvoden för kliniskt mertidsarbete</p> <p>Jourersättning</p> <p>Till bilagan hör en separat åtgärds katalog.</p>
4 Sjukhus-	<p>Tandläkare med obegränsad</p>	<p>Lönesättning</p>

Bilaga nr	Tillämpningsområde	Bestämmelser
tandläkare	legitimation, vilka arbetar inom den specialiserade sjukvården.	Åtgärdsarvoden under ordinarie arbetstid Arvoden för kliniskt mertidsarbete Övriga bestämmelser som motsvarar bilaga 3 Till bilagan hör en separat åtgärds katalog.
5 Kommunalveterinärer	Legitimerade veterinärer vilka är anställda av en kommun eller samkommun.  Bestämmelserna i § 1 punkt 6, § 4 och § 8 i bilagan tillämpas även på icke legitimerade veterinärer som arbetar som tjänsteförrättande veterinärer.	Lönesättning SEU-arvode för praktiserande veterinärer Köttbesiktningsarvode Kommunalveterinärtaxan Uträkning av erfarenhetstillägg samt minimilöner för semester och tjänstledighet Ordandet av lediga dagar Joursättning Till bilagan hör en separat kommunalveterinärtaxa

### § 3 Förutsättningar för tillämpning av specialbestämmelserna för husläkare i bilaga 1

#### Tillämpningsområde

Specialbestämmelserna för husläkare i bilaga 1 tillämpas på anställningsvillkoren för de legitimerade läkare med allmänläkarrättigheter/specielläkarkompetens som deltar i befolkningsansvarsbaserad primärvård, om villkoren i punkt 1–3 nedan uppfylls.

Bilagans bestämmelser för husläkare kan även tillämpas på legitimerade läkare som saknar allmänläkarrättigheter.

- 1 Läkaren har anförtrotts en egen ansvarsbefolkning, för vars primärvårdsservice han ansvarar så som den kommunala myndigheten bestämmer. Då en läkares ansvarsbefolkning fastställs eller avsevärt ändras, skall man överlägga med läkaren innan ett slutligt beslut fattas.
- 2 Ur läkarens egen ansvarsbefolkning kan urskiljas en basansvarsbefolkning som utgörs av de patienter inom ansvarsbefolkningen som minst tre gånger under kalenderåret besöker läkarmottagningen vid hälsocentralen.

- 3 En person som hör till läkarens ansvarsbefolkning enligt det ansvar som ålagts läkaren, får vård av den befolkningsansvarige läkare som han anvisats – dvs. han får kontakt med läkaren och anvisningar av denne om hur behövlig vård skall ordnas – i regel under läkarens följande arbetsdag, dock senast inom tre dagar efter det att han vände sig till hälsocentralen för att komma i kontakt med läkaren.

*Anmärkning*

En patient som är i brådskande behov av hjälp bör omedelbart få den vård han behöver.

Tillämpningsdirektiv

1 Införande av husläkarsystemet

Den behöriga kommunala myndigheten beslutar om anordnande av primärvård på befolkningsansvarsgrund och vilka läkare som skall delta i den befolkningsansvarsbaserade verksamheten (s.k. husläkare). Bestämmelserna för husläkare tillämpas på alla läkare med allmänläkarrättigheter/specialläkarkompetens vid kommunens hälsocentral, om villkoren i mom. 1 ovan uppfylls. Bilagan tillämpas oberoende av vilken läkarens tjänstebeteckning är.

För legitimerade läkare som saknar allmänläkarrättigheter kan man lokalt bestämma om anställningsvillkoren skall följa specialbestämmelserna för husläkare eller bestämmelserna för övriga läkare. Vilka bestämmelser som tillämpas beror på hur länge läkarens anställning varar och på vilket sätt han deltar i den befolkningsansvarsbaserade verksamheten. Anställningsvillkoren för medicine studerande följer bestämmelserna för andra läkare än husläkare, om inte något annat avtalas lokalt.

Angående övergången till husläkarsystemet, se även läkaravtalet 2000, tillämpningsdirektivet till bilaga 2 (läkare med befolkningsansvar).

2 Utredning och uppföljning av vilken arbetsmängd läkarnas ansvarsbefolkning och övrigt arbete ger upphov till

Olika ansvarsbefolkningar sysselsätter läkarna på olika sätt. När ansvarsbefolkningarna fördelas mellan läkarna borde utgångspunkten vara att arbetsbördan fördelas relativt jämnt, så att den mängd arbete olika ansvarsbefolkningar orsakar inte varierar orimligt mellan läkarna. På detta sätt försäkras man sig om att varje läkare på ett adekvat sätt kan ta hand om sin egen ansvarsbefolkning.

Innan ansvarsbefolkningen fastställs, t.ex. enligt olika områden, är det motiverat att utreda områdenas befolkningsstruktur, i vilken mån hälsovårdstjänsterna tidigare anlitas, uppskattat servicebehov osv. Till exempel kan företagshälsovården tillgodose en avsevärd del av servicebehovet på områden där en stor del av befolkningen är i arbetsför ålder, och ansvarsbefolkningen ger då husläkaren en mindre arbetsmängd än genomsnittligt. Områden med många åldringar ger däremot läkarna mera arbete än vad som i genomsnitt är fallet. Särskilt i

städerna anlitas mer ersättande läkartjänster och i motsvarande mån mindre kommunala hälso- och sjukvårdstjänster. Samma situation kan förekomma på välbärgade områden i en kommun. När olika ansvarsbefolkningar skall jämföras med varandra kan man förutom de uppgifter om användarvanor o.d. som man känner till använda till exempel ålderskoefficienter. I fråga om ansvarsbefolkning, se även tillämpningsdirektivet i bilaga 1 § 2.

Utöver den arbetsmängd ansvarsbefolkningen föranleder är det skäl att beakta vilken arbetsbörda andra omfattande och krävande uppgiftshelheter medför och ställa dessa i relation till den arbetsinsats som behövs för ansvarsbefolkningen.

Dessa faktorer bör beaktas också när det görs ändringar i en tidigare fastställd ansvarsbefolkning. Över huvud taget rekommenderas att man när befolkningsansvarssystemet tillämpas följer upp ändringar i läkarnas totala arbetsmängd och kontrollerar den med jämna mellanrum, t.ex. vid årligen återkommande utvecklingssamtal, och att man vid behov omfördelar arbetsmängden så att den fördelas jämnt mellan läkarna.

### 3 Lörens beståndsdelar i husläkarsystemet

En husläkares lön består av en grunddel, en kompletterande befolkningsdel och prestationsbaserade ersättningar, dvs. besöks- och åtgärdsarvodet. Dessutom kan individer eller grupper betalas vedertagna belönande tillägg. Jourersättningarna bestäms i allmänhet på samma sätt som för andra läkare vid hälsocentraler.

### 4 Vikarier inom husläkarsystemet

Befolkningsansvarssystemet är till sin natur sådant att det huvudsakligen är avsett att tillämpas på fast anställda läkare och läkare med längre vikariat. Systemet med befolkningsansvar minskar vanligtvis behovet av korttidsanställda vikarier, eftersom ansvarsbefolkningen vanligen endast i akutsituationer söker vård hos vikarier och andra läkare, om den egna läkaren är frånvarande en kortare tid. Om däremot tillgången till tjänster av den egna läkaren vid mer långvarig frånvaro inte tryggas med hjälp av vikarier, söker sig ansvarsbefolkningen till andra husläkares mottagning eller jour, vilket kan medföra köbildning hos de andra läkarna, och principen om vård inom tre dagar rubbas i praktiken.

#### 5 Hur partiell tjänstledighet inverkar på tillämpningen av specialbestämmelserna för husläkare

Med beaktande av den befolkningsansvarsbaserade verksamhetens karaktär är det meningen att specialbestämmelserna för husläkare huvudsakligen skall tillämpas på läkare med full arbetstid (jfr andra läkare än husläkare), men den kan också tillämpas på läkare som arbetar deltid (t.ex. på grund av partiell vårdledighet). Trots att en husläkare inte kan beviljas tjänstledighet för en del av arbetstiden (arbetstiden inte fastställd i avtalet), kan han befrias från någon/en del av sina tjänsteuppgifter utan att arbetstiden specificeras. Husläkarens lön bestäms då enligt prövning i förhållande till de uppgifter och den arbetsmängd som återstår. Om deltiden t.ex. arrangeras så att läkarens ansvarsbefolkning minskas med hälften, betalas grunddelen till 50 % och befolkningsdelen bestäms utifrån den minskade ansvarsbefolkningen. Exakt hur lönen bestäms beror alltid på i vilken form deltidsarbetet arrangeras. Om läkaren inte alls tilldelas någon egen ansvarsbefolkning, bestäms lönen enligt bestämmelserna för andra läkare än husläkare.

#### § 4 Anställningsvillkor för amanuenser

Lönen för en amanuens, dvs. läkarpraktikant, som utför sjukhustjänst som ingår i läkarutbildningen och som har full arbetstid bestäms enligt det belopp som anges § 2 i avlöningskapitlet i AKTA. På amanuenserna tillämpas inte till andra delar detta avtal eller dess bilagor eller bestämmelserna i AKTA, utan deras anställningsvillkor regleras av bestämmelserna i lagar som gäller arbetstagare och bestämmelserna i arbetsavtalet, oberoende av om de står i arbets- eller tjänsteförhållande.

## II AVLÖNING

## § 5 Tillämpliga bestämmelser i avlöningsskapitlet i AKTA

Förutom detta avtal tillämpas bestämmelserna i avlöningsskapitlet i AKTA (kap. II) och följande bestämmelser i de bilagor som hör till kapitlet:

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 1	Tjänsteinnehavarnas rätt till lön	
§ 3	Grundlön	De uppgiftsrelaterade grundlönerna (lönesättningen) för dem som omfattas av detta avtal anges i bilagorna 1–5 till detta avtal och i § 6 i den allmänna delen.
§ 4 mom. 1	Sänkning av grundlönen p.g.a. avsaknad av utbildning	
§ 5	Lön för arbetsgivarens representant	
§ 6	Lön för deltidsarbetande	Tillämpas inte på husläkare eller veterinärer vilkas ordinarie arbetstid inte har fastställts i avtalet. Se allmänna delen § 3 mom. 1 punkt 5 i tillämpningsdirektivet och § 12 mom. 1.
§ 7	Lön för bitjänst innehavare	Anställningsvillkoren för sådana innehavare av bitjänst vid universitetssjukhus som avses i 28 § lagen om specialiserad sjukvård regleras i § 6 i bilaga 3 på samma sätt som för sjukhusläkare och sjukhustandläkare med huvudtjänst.
protokollsanteckning i § 8	Årstillägg	
Bilaga 8	Anvisningar om individuellt tillägg	Se bestämmelsen om individuellt tillägg i § 10 i den allmänna delen.
§ 11 och	Resultatarvoden	Se också tillämpningsdirektivet nedan i

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
bilaga 9	Direktiv för resultat-arvoden	§ 10 mom. 1 i den allmänna delen.
§ 12	Motivationstillägg	
§ 13	Språktillägg	
§ 15	Mötesarvoden	
§ 16	Föreläsningrarvoden	
§ 17	Tjänsteinnehavare med avtalslön	
§ 18	Ordinarie lön	<p>Se också § 10 i den allmänna delen.</p> <p>För husläkare ersätter § 8 i den allmänna delen bestämmelsen i AKTA.</p> <p>Se allmänna delen § 7 om ordinarie lön för läkare och tandläkare vid hälsocentraler och § 9 om ordinarie lön för tandläkare vid hälsocentraler under semester och avlönad tjänstledighet.</p> <p>Se bilaga 5 § 2 och 6 om ordinarie lön för veterinärer.</p>
§ 19	Lönebetalning	
§ 20	Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad	För husläkare och veterinärer, vilkas ordinarie arbetstid inte har fastställts i avtalet, bestäms lönen för en del av månaden som dagslön. Se tillämpningsdirektiven till § 8 mom. 2 i den allmänna delen och § 1 punkt 6 i bilaga 5.
§ 21	Arbetsgivarens kvittningsrätt	
§ 22	Lön under avstängning från tjänsteutövning	



### Tillämpningsdirektiv

Hur den uppgiftsrelaterade grundlönen bestäms

#### 1 Allmänna principer för spridning inom grundlöneskalorna

Grundlönen för en tjänsteinnehavare som omfattas av läkaravtalet bestäms i första hand utifrån hur krävande läkarens uppgifter är. De allmänna värderingsfaktorerna anges i tillämpningsdirektivet till § 3 mom. 2 i avlöningsskapitlet i AKTA. Vilka omständigheter som bäst beskriver de faktorer som anges i tillämpningsdirektivet, dvs. vad som gör en uppgift mer krävande än andra, avgörs lokalt.

Grundlönerna för personer som hör till samma lönesättningspunkt sprids på basis av arbetets svårighetsgrad så objektivt som möjligt inom löneskalan så att grundlönerna står i ett sådant förhållande till varandra som korrelerar med uppgifternas svårighet. Jämförelsen gäller alltid anställda hos samma arbetsgivare och inom samma lönesättningspunkt. Vid bedömningen används så objektiva och enhetliga grunder som möjligt. Dessa principer tillämpas också på lönesättningspunkter där endast en minimilön har angetts.

Lönesättningsgränsen kan lokalt överskridas av motiverade skäl. Orsaker till överskridning kan t.ex. vara att tjänsteinnehavarens uppgifter klart avviker från de sedvanliga i tjänsten eller lönesättningspunkten, att tjänsteinnehavaren har betydande extrauppgifter eller att den löneskala där tjänsten är placerad inte ger tillräckligt utrymme för att fastställa tjänsteinnehavarnas grundlöner helt korrekt enligt arbetets svårighetsgrad.

Om svårighetsgraden i tjänsteinnehavarens uppgifter förändras avsevärt, justeras grundlönen samtidigt på det sätt som anges i AKTA § 3 mom. 2. Avsevärda ändringar i uppgifterna och eventuell inverkan på tjänsteinnehavarens lön skall diskuteras med tjänsteinnehavaren.

#### 2 Hur tilläggsutbildning inverkar på uppgifternas svårighetsgrad

Lönesättningsgrupperna i läkaravtalet baserar sig i allmänhet på tjänstebeteckningarna och den utbildningsnivå som normalt krävs för respektive uppgift. Om det av en tjänsteinnehavare inom en lönegrupp ändå krävs en betydligt högre utbildningsnivå är det ofta ett tecken på att tjänsteinnehavarens uppgifter också är mer krävande än normalt, vilket beaktas i lönespridningen så som ovan angetts. Men det är skäl att beakta att också om det inte i de formella behörighetsvillkoren krävs extra kompetens kan tjänsteinnehavaren till följd av vidareutbildning eller kompletterande utbildning inom yrkesområdet få mer krävande uppgifter än normalt.

### 3 Hur extrauppgifter och större ansvar inverkar på uppgifternas svårighetsgrad

Uppgiftens svårighetsgrad ökar ofta då en tjänsteinnehavare tilldelas betydande extrauppgifter och större ansvar (t.ex. stort ansvar för en sektor) eller något annat som inte normalt kan anses höra till uppgifterna i den tjänst som avses i lönegruppen och som alltså är karakteristiska för den enskilda tjänsteinnehavarens uppgifter och inte för andra i samma lönegrupp. I praktiken kan till exempel lokala förhållanden eller en tjänsteinnehavares yrkesinriktning leda till att tjänsteinnehavaren tilldelas ansvar för en omfattande och krävande uppgifts-/verksamhetshelhet (t.ex. om en husläkare samtidigt ansvarar för hela kommunens rådgivningsverksamhet) och andra läkare inom samma lönegrupp inte har något motsvarande ansvar eller ett betydligt mindre ansvar. Sådana faktorer som ökar den totala svårighetsgraden har alltså en höjande effekt när grundlönens placering inom löneskalan bestäms.

### 4 Svårighetsgraden i chefsuppgifter

Även om jämförelsen av uppgifternas svårighetsgrad enligt avtalet skall göras inom respektive lönesättningspunkt bör man se till att chefernas och de underordnades löner står i rätt förhållande till varandra (i samma eller olika lönegrupper). Svårighetsgraden i chefsuppgifterna påverkas bl.a. av organisationens/ansvarsområdets omfattning, serviceutbudets omfattning och behovet av smidig samverkan med flera olika sektorer. I chefsuppgifterna betonas resultatansvaret, ansvaret för att skapa förutsättningar för verksamheten och ansvaret för att funktionerna sköts.

## § 6 Lönesättning för läkare vid uppfostrings- och familjerådgivningsbyråer

Kompetens: för uppgiften lämplig specialläkarkompetens

1.9.2001		1.9.2001		1.6.2002
----------	--	----------	--	----------

LOKASVNL 17 828-21 589 mk 2 998,45–3 631,01€ 3 193,35–3 867,03 €

## § 7 Ordinarie lön för läkare och tandläkare vid hälsocentraler

Till den ordinarie lönen för läkare och tandläkare vid hälsocentraler räknas förutom de delar som anges i kap. II § 18 i AKTA även eventuell u-områdesförhöjning enligt bilaga 1 § 3 eller bilaga 2 § 2.

## § 8 Ordinarie lön, dagslön och timlön för husläkare

### mom. 1 Ordinarie lön

Grunddelen är ordinarie lön. Till grunddelen hör den grundlön husläkaren har enligt bilaga 1, eventuellt årstillägg enligt protokollsanteckningen till § 8 i avlöningskapitlet i AKTA, eventuellt individuellt tillägg enligt § 10 i den allmänna delen i detta avtal och eventuell utområdesförhöjning enligt bilaga 1 § 3.

Husläkarens ordinarie lön under semester och avlönad tjänstledighet är summan av grunddelen och befolkningsdelen (bilaga 1 § 2). Läkarens semesterpenning och semesterersättning räknas på denna höjda ordinarie lön.

### mom. 2 Dagslön

Dagslönen räknas ut så att summan av läkarens grund- och befolkningsdelar divideras med antalet kalenderdagar i den aktuella kalendermånaden.

#### Tillämpningsdirektiv

Bestämmelsen tillämpas då lön betalas för bara en del av en kalendermånad, t.ex. för att tjänsteförhållandet börjar eller slutar mitt under månaden eller för att läkaren har oavlönad tjänstledighet en del av månaden.

Eftersom det i avtalet inte fastställs någon ordinarie arbetstid för läkarna, bestäms en vikaries lön för en ofullständig kalendermånad alltid som dagslön och inte som timlön, oberoende av hur länge vikariens anställningsförhållande varar.

### mom. 3 Timlön

Timlönen får man genom att dividera grunddelen i husläkarens ordinarie lön med 160.

## § 9 Ordinarie lön för tandläkare vid hälsocentraler

En legitimerad hälsocentraltandläkares ordinarie lön under semester och avlönad tjänstledighet och vid beräkning av semesterpenning och semesterersättning är den ordinarie lön som avses i § 7 ovan, höjd med den procentsats man får då man räknar ut hur många procent den patientrelaterade delen som avses i bilaga 2 § 3 och arvoden för åtgärderna THL 108, 204, 207 (fr.o.m. 1.9.2001 THL 305), 218 (fr.o.m. 1.9.2001 THL 306), 303, 409, 411, 416, 516, 519 och 520 under ordinarie arbetstid det föregående kvalifikationsåret var av den

under föregående kvalifikationsår utbetalda ordinarie lön som avses i § 7 ovan.

Semesterersättningen, som betalas när anställningen upphör, räknas ut på de arvoden och den ordinarie lön som betalats under det kvalifikationsår då anställningen upphör.

Tillämpningsdirektiv

Se protokollsanteckningen i § 10 mom. 1 punkt 2 i underteckningsprotokollet.

## § 10 Individuellt tillägg

### mom. 1 Allmän bestämmelse

En tjänsteinnehavare kan betalas ett individuellt tillägg i mark som hör till den ordinarie lönen. Grunden för ett sådant tillägg är tjänsteinnehavarens individuella kompetens och arbetsresultat samt eventuella övriga kunskaper och egenskaper enligt vad som bestämts lokalt.

Tillämpningsdirektiv

#### 1 Allmänna principer för beviljande av individuellt tillägg

Det individuella tillägg som avses i § 10 mom. 1 motsvarar till innehåll och karaktär det individuella tillägg som avtalats i AKTA, avlöningskapitlet § 10. Bilaga 8 i AKTA innehåller allmänna anvisningar om förfarandet kring individuella tillägg och grunderna för beviljandet av sådana. Utöver det individuella arbetsresultatet och yrkeskompetensen kan man beakta tjänsteinnehavarens mångsidighet/disponibilitet och specialkunskaper (t.ex. vetenskaplig eller yrkesinriktad fortbildning) som överlag är till nytta på arbetsplatsen, samarbetsförmåga, förmåga till självständigt beslutsfattande (egna initiativ o.d.), utvecklingsvilja och arbetsetik (pålitlighet, ansvarskänsla e.d.). De preciserade grunderna för beviljandet fastställs lokalt. När tillägg beviljas skall olika grupper av tjänsteinnehavare behandlas likvärdigt: goda arbetsprestationer står i allmänhet att finna inom alla grupper och på alla organisationsnivåer.

## 2 *Bedömning av arbetsprestationen som styrinstrument*

Utvärdering av arbetsprestationen och yrkesskickligheten är redskap för styrning av den anställdes framtida arbetsprestation. Syftet är att grunden för beviljandet och betalning av det individuella tillägget kontrolleras vid den årliga diskussionen mellan chefen och den anställda och att man i det sammanhanget utvärderar arbetsprestationen och måluppfyllelsen samt bestämmer hur uppgifterna skall prioriteras under det kommande året och ställer upp individuella mål. En systematisk utvärdering hjälper chefen att få inblick i de anställdas arbete och att upptäcka deras utvecklingspotential och beakta den i lönegrunderna. Beaktande av individens utvecklingspotential är en avgörande faktor när det gäller att motivera till goda arbetsprestationer.

## 3 *Parallell granskning av grunderna för den uppgiftsrelaterade lönen och det individuella tillägget*

Ofta kan det vara motiverat att samtidigt granska grunderna för tjänsteinnehavarens uppgiftsrelaterade lön (arbetets svårighetsgrad och vilka faktorer som beaktats) och grunderna för det individuella tillägget (personlig kompetens m.m.). Ibland är det svårt att avgöra om ett drag i tjänsteinnehavarens arbete är en del av den egentliga uppgiften (kompetenskrav som ställs för uppgiften e.d.) eller om det beror på tjänsteinnehavarens egenskaper (t.ex. att den anställda på grund av sina egenskaper används också för andra uppgifter). När grunderna för båda lönedelarna granskas parallellt noteras också problematiska gränsområden i utvärderingen och kan beaktas i endera lönedelen.

### *Exempel*

En person i chefsställning kan till exempel besitta administrativ eller någon annan särskild kompetens som i och för sig inte förutsätts för uppgiften och inte inverkar på uppgiftens svårighetsgrad, men som kan vara till väsentligt nytta i ledarskapsuppgifterna och detta kan då utgöra en grund för individuellt tillägg.

En tjänsteinnehavares uppgift att vara tutor för personer som genomgår grundutbildning eller fortbildning kan öka arbetets svårighetsgrad jämfört med andra i samma lönegrupp och detta beaktas därför i den uppgiftsrelaterade grundlönen. Stor framgång i tutorskapet kan däremot utgöra en grund för att bevilja individuellt tillägg. Tutorskapet i sig kan förutsätta extra god yrkesskicklighet i den egentliga uppgiften och dessutom pedagogiska färdigheter och flexibilitet, vilka är typiska grunder för beviljande av individuellt tillägg.

För husläkare kan individuellt tillägg användas för att ersätta sådana extrauppgifter (t.ex. rådgivning) som ger läkaren större arbetsbörda jämfört med de andra läkarna, om uppgiften, t.ex. på grund av att den är tillfällig, inte har beaktats i grunddelens grundlön.

#### 4 Individuellt tillägg eller resultatavode

Om det finns beredskap att tillämpa resultatavoden kan man också överväga huruvida något mål skall belönas med individuellt tillägg eller med resultatavode. Resultatavoden används för att belöna en grupp som nått uppställda mål, individuella tillägg för att belöna en enskild anställd som lyckats nå de individuella målen.

Grunden för att betala resultatavode till husläkare kan till exempel vara att läkargruppen lyckats utveckla primärvården inom befolkningsansvarssystemet och en adekvat nivåstrukturering så att dessa gett bättre resultat än vad man normalt kan vänta sig. Resultatavodets storlek kan variera inom gruppen beroende på de enskilda medlemmarnas arbetsinsatser. Resultatavoden beviljas efter årlig prövning. Läkargruppens resultat bör bedömas som en helhet. Goda resultat kan till exempel innebära att befolkningsansvarsverksamheten i stor utsträckning också täcker områdets behov av öppenvård (hälsocentralens tjänster i balans med efterfrågan), att tillgången till service i snitt är utmärkt och väntetiderna korta, att antalet jourpatienter har minskat kraftigt jämfört med vad det var innan man införde husläkarsystemet och att vårdkostnaderna hålls under kontroll.

Inom munhälsovården kan man exempelvis ange som ett av villkoren för att bevilja cheferna individuella tillägg att DMF-indexet för 18-åringar under en bestämd period, t.ex. ett kalenderår, förbättrats mer än det nationella medeltalet. Alternativt kan samma grund användas som en av de primära grunderna för att bevilja resultatavode och då belönas chefs yrkesskicklighet i övrigt/ framgång i chefsuppgifterna med ett individuellt tillägg.

Eftersom syftet med individuella tillägg och resultatavoden är att styra de anställdas arbetsprestationer i en önskad riktning kan dessa lönefaktorer också användas för att råda bot på s.k. flaskhalsar. Till exempel kan en grund för betalning av individuellt tillägg/resultatavode något år vara att epikriserna skall bli klara inom utsatt tid (som ett av målen för en tjänsteinnehavare eller en grupp tjänsteinnehavare), om detta varit ett allmänt återkommande problem.

#### mom. 2 Det individuella tilläggets årsbundna del

Det individuella tillägget utgör minst 5 % av grundlönen när tjänsteinnehavaren i minst 7 år, och 10 % av grundlönen när tjänsteinnehavare i minst 10 år har varit anställd i tjänste- eller arbetsförhållande

- 1 i den aktuella kommunen eller samkommunen eller
- 2 hos någon annan arbetsgivare inom motsvarande bransch eller i sådana uppgifter som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna.

Från den ovan nämnda tiden avdras tid i strejk och annan otillåten frånvaro. När den anställningstid som berättigar till den årsbundna de-

len skall utredas, beräknas och godkännas och när den årsbundna delen beräknas och betalas iakttas § 9 i avlöningsskapitlet i AKTA (anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg).

#### Tillämpningsdirektiv

Den anställningstid som berättigar till årsbunden del är samma tid som enligt § 9 i avlöningsskapitlet i AKTA berättigar till erfarenhetstillägg. Den tid som enligt semesterkapitlet i AKTA berättigar till erfarenhetstillägg innebär för dem som omfattas av detta avtal tid som berättigar till årsbunden del.

#### Övergångsbestämmelse

När denna bestämmelse träder i kraft överförs det första erfarenhetstillägg (4 år, 5 %) som en tjänsteinnehavare i kommunens/samkommunens tjänst eventuellt har enligt § 8 i avlöningsskapitlet i AKTA 2001–2002 till tjänsteinnehavarens grundlön. Samtidigt ändras eventuella andra och tredje erfarenhetstillägg till årsbunden del i det individuella tillägget. Eventuella årstillägg enligt protokollsanteckningen i § 8 i avlöningsskapitlet i AKTA förblir oförändrade.

När ändringen träder i kraft räknas den årsbundna delen för en tjänsteinnehavare i kommunens/samkommunens tjänst ut på nytt utifrån den nya grundlönen (se närmare anvisningar i cirkulär 22/2001) och samtidigt ändras den tid som har berättigat till erfarenhetstillägg till tid som berättigar till årsbunden del (anställningstiden räknas alltså inte om när ändringen träder i kraft).

Till en tjänsteinnehavare som är anställd hos kommunen/samkommunen när denna bestämmelse träder i kraft betalas en årsbunden del som är ett minst lika stort belopp som det andra och tredje erfarenhetstillägget totalt utgjorde, och detta betalas så länge som anställningen hos samma arbetsgivare fortgår utan avbrott och tjänsteinnehavaren har liknande typ av uppgifter, om inget annat föranleds av bestämmelserna om lön för deltidsarbetande i § 6 i avlöningsskapitlet i AKTA.

#### Tillämpningsdirektiv

De tjänsteinnehavare vars lön bestäms enligt detta avtal, allmänna delen § 4 (amanuenser), bilagorna 1 och 2 § 1 punkt 6 (läkare som saknar allmänläkar rättigheter, tandläkare med begränsad legitimation, medicine och odontologie studerande), bilaga 3 § 1 punkt 4 (medicine studerande) och bilaga 5 § 1 punkt 6 (veterinärmedicine studerande) har inte haft rätt till erfarenhetstillägg enligt det avtal som var i kraft 31.1.2001 och därmed höjs inte heller deras grundlön 1.9.2001 på basis av erfarenhetstillägg. Anställningstid i ovan nämnda uppgifter beaktas dock i allmänhet som tid som berättigar till årsbunden del i det individuella tillägget.

### mom. 3 Minimivån på individuellt tillägg för vissa grupper

Utöver vad som bestäms i mom. 2 används lokalt för dem som omfattas av detta avtal individuella tillägg som avses i mom. 1 enligt föl-

jande:

- 1 för husläkare vid hälsocentraler fr.o.m. 1.9.2001 minst 1,21 % och fr.o.m. 1.6.2002 3,12 % beräknat på den totala summan av de årliga grundlönerna för husläkare i kommunens/samkommunens tjänst vilka omfattas av bilaga 1, och för andra än husläkare minst 2,55 % beräknat på den totala summan av de årliga grundlönerna för andra än husläkare i kommunens/samkommunens tjänst vilka omfattas av bilaga 1
- 2 för tandläkare vid hälsocentraler minst 2,89 % beräknat på den totala summan av de årliga grundlönerna för tandläkare i kommunens/samkommunens tjänst vilka omfattas av bilaga 2
- 3 för sjukhusläkare och sjukhustandläkare minst 0,8 % beräknat på den totala summan av de årliga grundlönerna för sjukhusläkare och sjukhustandläkare i kommunens/samkommunens tjänst vilka omfattas av bilaga 3 och 4.

#### *Övergångsbestämmelse*

När bestämmelsen i § 10 mom. 3 träder i kraft ändras de kunnandetillägg som beviljats enligt bilaga 1 § 1 punkt 5.4, individuella lönetillägg enligt bilaga 2 § 7 mom. 1 och kompetenstillägg enligt bilagorna 4 och 5 § 1 mom. 2 i det läkaravtal som var i kraft 31.1.2001 till sådana individuella tillägg som beskrivs ovan, och räknas in i de minimibelopp som anges i bestämmelsen. De anställda får behålla sina tidigare beviljade kunnandetillägg, individuella lönetillägg eller kompetenstillägg som individuellt tillägg så länge inga väsentliga förändringar sker i grunderna för beviljandet. Då bestämmelsen träder i kraft mitt under kalenderåret räknas det i bestämmelsen nämnda minimibeloppet för tilläggen fr.o.m. ikraftträdandet utgående från grundlönesumman för de återstående månaderna. Därefter kan minimibeloppet för tilläggen beräknas t.ex. på summan av föregående års grundlöner (t.ex. utifrån bokslutet för föregående år).

#### *Tillämpningsdirektiv*

Kommunen/samkommunen skall använda minst den summa som anges i mom. 3 för individuella tillägg och den summan minskas inte av de belopp som kommunen/samkommunen använder för betalning av de individuella tilläggens årsbundna delar enligt mom. 2. Minimibeloppet för tilläggen kan beräknas t.ex. på summan av föregående års grundlöner (t.ex. utifrån bokslutet för föregående år).

### III ARBETSTID OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

#### § 11 Tillämpliga bestämmelser i arbetstidskapitlet i AKTA

Förutom detta avtal tillämpas även följande bestämmelser i arbetstidskapitlet (kap. III) i AKTA:



AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 1	Principen om effektiv användning av arbetstiden	
§ 3 mom. 1, 2 och 4	Avvikelser från arbetstidsbestämmelserna	
§ 4 mom. 2	Tid som räknas in i arbetstiden i vissa fall	
§ 13	Dygnets början m.m.	
§ 19 och § 20 mom. 1 och 2	Ersättningar för obekvämt arbetstid	Nattersättningen är 30–40 %, vilket avviker från § 20 mom. 2 i AKTA. Till den som beordrats jour eller utför sådant kliniskt mertidsarbete som avses i bilagorna betalas inte ersättningar enligt AKTA. Se bestämmelserna i bilagorna.
§ 21 och 22	Allmänna förutsättningar och begränsningar för arbetstidsersättning	
§ 23	Arbetstidsersättningar till dem som är i ledande eller självständig ställning	Till personer i ledande eller självständig ställning betalas ersättningar för jour och kliniskt mertidsarbete enligt bilagorna. Se § 14–15 nedan.
§ 25 mom. 1 och 3–5	Uträkning av timlön samt tidpunkten för givande av ersättning i pengar eller i form av ledighet	Se § 21 i allmänna delen och § 9 mom. 2 i bilaga 1 och § 5 mom. 7 i bilaga 3 om avvikande bestämmelser gällande betalningstidpunkten för jourersättningar och § 8 mom. 3 i allmänna delen om vilket tal husläkarnas timlöner skall divideras med.
§ 29	Utjämningschema för arbetstiden	Se dessutom bestämmelsen om arbetstidshandlingar i § 19 nedan.

## § 12 Ordinarie arbetstid

mom. 1 Begränsningar som gäller tillämpningen av bestämmelsen

Bestämmelsen i denna paragraf tillämpas inte på husläkare och inte

heller på andra veterinärer än heltidsanställda hygieniker.

mom. 2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden för dem som omfattas av avtalet är 37 timmar. För sjukhusläkare och sjukhustandläkare är den ordinarie arbetstiden dock 38 ¼ timme per vecka eller i genomsnitt detta timantal per vecka under en arbetsperiod i vilken den ordinarie arbetstiden enligt en på förhand uppgjord arbetsskiftsförteckning utjämnas till detta timantal per vecka. Utjämningsperiodens maximilängd är ett år.

mom. 3 Den ordinarie arbetstiden under en arbetsvecka eller arbetsperiod i vilken det ingår en söckenhelg

Under de veckor eller arbetsperioder i vilka det ingår långfredag, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag eller midsommarafton samt under de veckor eller arbetsperioder då nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen eller annandag jul infaller på en annan dag än en lördag eller söndag, är den ordinarie arbetstiden per vecka eller arbetsperiod 6 timmar 30 minuter kortare, och fr.o.m. 1.1.2002 7 timmar 24 minuter kortare. För sjukhusläkare och sjukhustandläkare är arbetstiden dock 7 timmar kortare, och fr.o.m. 1.1.2002 7 timmar 39 minuter kortare. Om det under samma arbetsvecka eller arbetsperiod infaller två eller flera ovan avsedda extra lediga dagar är veckan eller arbetsperioden ovan nämnda antal timmar kortare för var och en av dessa extra lediga dagar.

I deltidarbete minskas arbetstiden under en sådan vecka/period så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg nedsätts med den andel av ovan nämnda 6 timmar 30 minuter, och fr.o.m. 1.1.2002 med den andel av 7 timmar 24 minuter eller 7 timmar, och fr.o.m. 1.1.2002 med den andel av 7 timmar 39 minuter, som tjänsteinnehavarens deltidarbetsperiod utgör av full arbetstid enligt mom. 2.

Detta moment tillämpas inte om anställningsförhållandet inte varar en enda hel sådan arbetsvecka/arbetsperiod som avses i mom. 2.

Tillämpningsdirektiv

Varje söckenhelg som avses i mom. 3 förkortar arbetstiden med det antal timmar som anges ovan. Även för t.ex. sjukhusläkare med partiell eller full sexdagers arbetsvecka är arbetstiden under söckenhelgsveckor 7 timmar, och fr.o.m. 1.1.2002 7 timmar 39 minuter kortare för varje extra ledig dag. Söckenhelger som infaller på en lördag inverkar inte heller för dessa läkares vidkommande förkortande på arbetstiden.

mom. 4 Den ordinarie arbetstiden för läkare och tandläkare vid hälsocentraler

och sjukhus under en avbruten arbetsvecka/arbetsperiod

Om en läkares eller tandläkares arbetsvecka eller arbetsperiod avbryts för att tjänsteförhållandet börjar eller slutar eller på grund av semester, tjänstledighet, deltagande i kurser (tjänstledighet eller tjänstereföroordnande) eller jourledighet, bestäms den ordinarie arbetstiden enligt följande:

- 1 Var avbrottet inte känt när arbetsskiftsförteckningen gjordes upp, förkortas den ordinarie arbetstiden med det timantal som har antecknats i arbetsskiftsförteckningen för de dagar som motsvarar avbrottsdagarna.
- 2 Var avbrottet känt när arbetsskiftsförteckningen gjordes upp, förkortas den ordinarie arbetstiden med 7 timmar för den första avbrottsdagen i veckan, för sjukhusläkare och sjukhustandläkare dock med 7 ¼ timme, och för de följande avbrottsdagarna med 7 ½ timme, för sjukhusläkare och sjukhustandläkare dock med 7 ¾ timme, förutsatt att avbrottsdagen annars hade varit en arbetsdag under veckan.

#### Tillämpningsdirektiv

Om läkares ordinarie arbetstid i regel fördelar sig på sex arbetsdagar i veckan, förkortas den ordinarie arbetstiden i det fall som avses ovan i punkt 2 med 6 ½ timme (lördagar med 4 ½ timme) per avbrottsdag.

För deltidsanställda finns inga bestämmelser om avbrutna arbetsveckor eller avbrutna arbetsperioder som är relaterade till deltidsarbetstiden, utan på dem tillämpas samma bestämmelser som gäller dem som har full arbetstid. Arbetstiden för en deltidsanställd kan under en avbruten period vara högst densamma som hans deltidsarbetstid och högst densamma som arbetstiden för en tjänsteinnehavare med full arbetstid enligt ovan nämnda bestämmelser för en avbruten period. I praktiken förkortas en deltidsanställds arbetstid under en avbruten period så att det motsvarar avbrottet, även om det inte föreligger någon absolut avtalsbaserad skyldighet att förkorta arbetstiden.

#### *Exempel*

- En deltidsanställd (arbetstid 90 tim./3 veckor) är under en treveckors arbetsperiod tjänstledig en vecka. Arbetstiden under perioden förkortas i praktiken så att det motsvarar tjänstledigheten, dvs. till 60 timmar.
- En deltidsanställd har semester under en del av veckan. Arbetstiden under perioden förkortas vanligen så att det motsvarar semestern. Om en deltidsanställd t.ex. arbetar bara 2–3 dagar i veckan, beviljas semestern om möjligt i hela veckor.
- En deltidsanställd insjuknar plötsligt. Arbetstiden under perioden förkortas med så många timmar att det motsvarar de timmar som antecknats

för sjukdagarna.

### § 13 Anträffbarhet för husläkare enligt bilaga 1

En husläkare bör dagligen vara anträffbar för sin ansvarsbefolkning med undantag av lördagar och söndagar samt de söckenhelger och helgdagsaftnar som nämns i § 12 mom. 3 i allmänna delen i detta avtal.

#### Tillämpningsdirektiv

Angående anträffbarhet se bl.a. punkt 5.2 i bilaga 1 till den allmänna delen.

### § 14 Kliniskt mertidsarbete

#### mom. 1 Definition av kliniskt mertidsarbete

Med kliniskt mertidsarbete avses kliniskt mottagningsarbete som en läkare/tandläkare vid en hälsocentral och kliniskt arbete som en heltidsarbetande sjukhusläkare i huvudtjänst eller en heltidsarbetande sjukhustandläkare i huvudtjänst med specialtandläkarkompetens utför utöver den ordinarie arbetstiden och som inte utförs under den ordinarie arbetstid som antecknats i läkarens/tandläkarens arbetsskiftsförteckning eller under jourtid.

#### mom. 2 Ersättningar för kliniskt mertidsarbete

Till läkare och tandläkare vid hälsocentraler och sjukhus betalas ersättning för mertidsarbete enligt respektive bilaga för kliniskt mertidsarbete som arbetsgivaren gett i uppgift att utföra utöver den ordinarie arbetstiden. För ovan avsett mertidsarbete betalas inga andra arbetstidsersättningar.

### § 15 Jour

#### mom. 1 Definition av jour

Med jour avses att en läkare/tandläkare på arbetsgivarens beordran vistas på arbetsplatsen (aktiv jour eller s.k. annan arbetsplatsjour) eller någon annanstans (s.k. fri jour), redo att vid behov arbeta utom sin ordinarie arbetstid.

#### mom. 2 Jourersättning

Till läkare och tandläkare vid hälsocentraler och sjukhus betalas jourersättningar enligt respektive bilaga för arbete som arbetsgivaren gett i uppgift att utföra utöver den ordinarie arbetstiden. För sådan jour be-

talas inga andra arbetstidsersättningar.

### Tillämpningsdirektiv

#### 1 Syftet med jour

Syftet med jourer är att utom läkarnas/tandläkarnas ordinarie arbetstid tillhandahålla befolkningen sådana ur vårdsynpunkt brådskande medicinska undersökningar och vårdåtgärder som inte kan skjutas upp utan livsfara eller betydande olägenhet för hälsan.

#### 2 Jourformer, jourbefattningar, jourdygn, jourskift

Den behöriga kommunala myndigheten beslutar om jourformerna samt när jourerna skall börja och sluta. En jour kan vara

- arbetsplatsjour med tjänstgöring på arbetsplatsen, dvs. vid hälsocentralen/sjukhuset. Jouren kan i dessa fall vara s.k. aktiv jour eller annan arbetsplatsjour (hälsocentraljour/sjukhusjour), eller
- fri jour, t.ex. telefonjour.

Med en jourbefattning avses en jouruppgift som innehas av en läkare under jourtid. Beroende på jourbehovet kan befattningen vara en deldygnsbefattning (jour från kvällen till natten) eller en dygnetruntbefattning (jour från kvällen till morgonen).

Med jourdygn avses i detta avtal, om inget annat uttryckligen sägs, jourpass på minst 10 och högst 24 timmar räknat från det att läkarens jour började. Längden på jourdygnet kan variera efter behov. Ett jourdygn anses börja kl. 8.00.

Längden på de jourskift som en läkare beordras kan variera mellan några timmar och ett helt dygn, undantagsvis kan de t.o.m. vara längre. Utgångspunkten är dock att samma läkare får ha jour under högst ett dygn i ett sträck (se t.ex. tillämpningsdirektivet till § 20 i den allmänna delen).

#### 3 Skyldighet att ha jourtjänstgöring

Jour utöver ordinarie arbetstid hör till varje läkares/tandläkares tjänsteplikter.

En husläkare är skyldig att delta i jourtjänstgöring på det sätt som den behöriga kommunala myndigheten lokalt bestämmer.

Arbetsgivaren bestämmer vilken jourskyldighet en läkare har, dvs. jourformen, vilken bundenhet jourformen förutsätter samt beredskapsgraden, enligt de krav som funktionerna vid hälsocentralen/sjukhuset ställer samt med hänsyn till patientsäkerheten, ändamålsenlighetsaspekter och antalet läkare/tandläkare som är med i joursystemet. Däremot inverkar inte t.ex. läkarens/tandläkarens boplingsort på valet av jourform.

Bl.a. med tanke på patientsäkerheten och frågan om läkarens/tandläkarens an-

svar är det nödvändigt att jourformen inklusive den beredskap som den förutsätter anges exakt. Beroende på variationer i efterfrågan på service kan jourformen även ändras under läkarens jourskift t.ex. så att han beordras att ha arbetsplatsjour på kvällen och fri jour på natten.

#### 4 Begränsning av läkarnas jourbundenhet

En läkare får inte utan sitt samtycke åläggas att ha jour mer än sex jourdygn, eller om juren enbart är aktiv jour, mera än fem jourdygn i månaden, om inte verksamheten nödvändigtvis förutsätter detta. Gränsen räknas så, att de jourtimmar som under en kalendermånad planerats för en läkare/de jourtimmar som han tjänstgjort under månaden adderas och resultatet divideras med 18 vid hälsocentraler och med 19 vid sjukhus (talen utgör jourdygnens kalkylerade genomsnittliga längd). Med den förtroendemans som företräder läkarna kan också lokalt avtalas att läkarnas jourbundenhet skall begränsas på något annat sätt. Om en läkare regelbundet åläggs jour oftare än vad som sägs ovan, skall förhandlingar föras med förtroendemannen om hur den oskäligen jourbelastningen skall kunna undvikas.

Om en gravid läkare så önskar, skall vid planeringen av jourskiften under de tre sista graviditetsmånaderna vid behov beaktas att arbetet eventuellt blir svårare för henne till följd av graviditeten. Detta skall beaktas så att hon befrias från skyldighet att ha jour, om jourerna kan genomföras utan att de övriga läkarna åläggs jourtjänstgöring som överskrider ovan nämnda maximigränser.

#### 5 Resekostnadsersättning till jourhavande läkare

Till en jourhavande läkare som har arbetsplatsjour betalas inte ersättning för resekostnader som föranleds av resor mellan jourplatsen och bostaden (gäller arbetsresa). Om en sådan arbetsresa är längre än läkarens normala arbetsresa till den plats där han arbetar permanent, ersätts läkaren för de extra kostnaderna (AKTA § 2 mom. 2 bilaga 17). Arbetsplatsjourhavarens hembesök och andra besök är tjänsteförrättningsresor, som ersätts enligt AKTA, bilaga 17.

Om en jourhavande läkare under fri jour blir tvungen att till följd av sina tjänsteuppgifter bege sig till hälsocentralen/sjukhuset, ersätts resekostnaderna i den mån de är rimliga (gäller vanligen egen bil eller eventuellt taxi). För resa under jour från en fritidsbostad till arbetsplatsen och tillbaka betalas ersättning högst som från den egentliga bostaden eller hemmet.

På basis av § 6 mom. 2 i bilaga 17 (reskostnadsersättningar) till AKTA, betalas till jourhavande läkare vid hälsocentral dagtraktamente för tjänsteförrättningsresa i anslutning till jourtjänstgöring, om

- läkaren under ett jourskift som en myndighet beordrat honom måste övernatta någon annanstans än i sin bostad
- tjänsteförrättningsresan sträcker sig längre än 15 km från läkarens bostad och tjänsteutövningsplats
- förutsättningar för betalning av dagtraktamente också annars föreligger.

Om jourplatsen samtidigt är den plats där en läkare vid hälsocentral huvudsak-

ligen utövar sin tjänst (tjänsteutövningsplats), betalas inget dagtraktamente. Som en här avsedd huvudsaklig tjänsteutövningsplats betraktas jourplatsen också när läkaren på denna jourplats i medeltal arbetar över 15 % (ca en arbetsdag) av sin ordinarie arbetstid.

mom. 3 Aktiv jour

1 Med aktiv jour vid hälsocentral avses sådan dygnetruntjour (jouren är ordnad från kvällen till morgonen) eller deldygnsjour (jour ordnad från kvällen till natten) som en läkare i bägge fallen har beordrats att utföra på arbetsplatsen och där i medeltal minst 60 % av jourtimmarna är arbetad tid under jour. Därtill förutsätts det att en deldygnsjour skall pågå åtminstone till kl. 22.00.

2 Med aktiv jour vid sjukhus avses jour som en läkare har beordrats att utföra på arbetsplatsen och där i genomsnitt minst 60 % av jourtimmarna består av arbetad tid.

Tillämpningsdirektiv

Aktivjourbefattningarna bestäms årligen lokalt. Då aktivjourbefattningarna bestäms är det ändamålsenligt att räkna ut den genomsnittliga arbetade tiden under jour utgående från en så normal kalendermånad som möjligt, t.ex. november (omfattar inte söckenhelger, ledigheter m.m. i nämnvärd grad).

Jour kan omvandlas till aktiv jour och aktiv jour omvandlas till vanlig jour även mitt under ett kalenderår, om det sker väsentliga förändringar i verksamheten.

Ledig dag efter aktiv jour, se § 21.

mom. 4 Annan arbetsplatsjour (hälsocentraljour eller sjukhusjour)

Med annan arbetsplatsjour avses jour som en läkare har beordrats att utföra på arbetsplatsen (jourstället) och som inte är ovan i mom. 3 avsedd aktiv jour.

Tillämpningsdirektiv

På sjukhus kommer annan arbetsplatsjour i fråga främst när fri jour utanför arbetsplatsen inte anses vara tillräcklig med tanke på patientsäkerheten.

På hälsocentraler kommer annan arbetsplatsjour, liksom även aktiv jour, i allmänhet i fråga endast vid stora och medelstora hälsocentraler eller vid samjour för flera hälsocentraler, där mängden arbetad tid under jour kräver sådan.

För tandläkare kan jouren utföras vid hälsocentralen, dvs. på arbetsplatsen, eller vara fri jour, dvs. telefonjour. Hälsocentraljour kommer i allmänhet i fråga under veckoslut och söckenhelger och varar ca 1–4 timmar (s.k. värkjour). Jouren kan fortsätta längre än vad som bestämts på förhand, om en del av patien-

terna annars skulle bli utan vård. I praktiken förekommer fri jour sällan för tandläkare.

mom. 5 Fri jour (telefonjour)

Med fri jour avses jour som en läkare har beordrats att utföra någon annanstans än på arbetsplatsen (på jourstället).

Tillämpningsdirektiv

En läkare som beordrats fri jour är skyldig att vara anträffbar per telefon, alarmanordning e.d., och skall omedelbart efter kallelse vid behov bege sig till jourplatsen (arbetsplatsen).

Arbetsgivaren bestämmer närmare beredskapsgraden vid fri jour, bl.a. vilken bundenhet juren förutsätter, sättet att komma i kontakt med läkaren och inom vilken tid läkaren skall infinna sig på arbetsplatsen. När den bundenhet som fri jour förutsätter årligen bestäms lokalt, är det skäl att följa utvecklingen inom teknologi och telekommunikation.

Protokollsanteckning

När det gäller läkare vid hälsocentraler på vilka tillämpas jourbestämmelser enligt den gamla tjänstestadgemallen för kommunalläkare eller vilkas bundenhet och beredskap har bestämts enligt s.k. hemjour, tillämpas fortsättningsvis bestämmelserna i protokollsanteckningen till § 6 mom. 4 i bilaga 1 till det läkaravtal som gällde 15.1.2000.

mom. 6 Jour som det finns särskilda bestämmelser om i veterinärbilagan

Till en veterinär som beordrats jour betalas för juren de ersättningar som bestäms i bilagan, men inga andra arbetstidsersättningar.

§ 16 Övrigt mertids- och övertidsarbete

mom. 1 Definition av och ersättning för annat mertidsarbete

Annat mertidsarbete som skall ersättas är sådant arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver tjänsteinnehavarens ordinarie arbetstid och som inte är övertidsarbete eller sådant kliniskt mertidsarbete eller sådan jour som avses ovan i § 14 och 15. I mertidsersättning betalas för varje timme av mertidsarbete en oförhöjd timlön eller ges motsvarande ledighet.



## mom. 2 Definition av och ersättning för annat övertidsarbete

Annat övertidsarbete som skall ersättas är arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ, som överskrider följande antal timmar och som inte är ovan i § 14 och 15 avsett kliniskt mertidsarbete eller jour: 38 ¼ timme multiplicerat med antalet veckor som ingår i den arbetstidsperiod som tillämpas på tjänsteinnehavaren

Som övertidsersättning betalas per övertidstimme en med 50 % förhöjd timlön eller ges ledighet med motsvarande förhöjning.

### Tillämpningsdirektiv

När det gäller sådant kliniskt mertidsarbete som det finns särskilda bestämmelser om i bilagorna, bestäms ersättningarna för mertidsarbete och övertidsarbete uteslutande utgående från de särskilda bestämmelserna i bilagorna. Det har ingen betydelse att arbetstiden då eventuellt överskrider den ovan i § 2 angivna övertidströskeln. På motsvarande sätt betalas till den som beordrats jour enbart de jourersättningar som anges i bilagorna, även om det aktiva arbetet under juren blir sådant mertids- eller övertidsarbete som avses i denna paragraf. Vid betalning av arbetstidsersättningar tillämpas alltså separat behandling av mertidsarbete och jour som avses i bilagorna och sådant s.k. annat mertids- och övertidsarbete som avses i denna paragraf.

## § 17 Särskild ersättning till läkare som kallas till arbetet under sin lediga tid

Till läkare som kallas till arbetet under sin lediga tid kan ersättning för arbetet betalas med iakttagande av § 11 och § 16 mom. 1 och 2 i den allmänna delen i detta avtal eller i tillämpliga delar bestämmelserna i respektive bilaga, så som närmare bestäms lokalt.

## § 18 Perioden för maximiantalet övertidstimmar

Kalenderåret används som en sådan period för maximiantalet övertidstimmar som avses i 19 § 1 mom. arbetstidslagen. Till övriga delar tillämpas bestämmelsen i 19 § arbetstidslagen.

### Tillämpningsdirektiv

Till maximiantalet övertidstimmar enligt 19 § arbetstidslagen räknas arbete som utförts på arbetsgivarens initiativ och som överskrider följande antal timmar:

40 timmar x antalet veckor i den arbetsperiod som tillämpas på tjänsteinnehavaren. När man räknar ut den tid som skall hänföras till maximiantalet övertidstimmar beaktas den tid som uttryckligen använts för arbete. Exempelvis vilotider eller arbetstidsersättningar i ledig tid (t.ex. jourledighet) räknas inte här som sådan arbetstid, inte heller t.ex. tid som åtgått till utbildning eller förtroendemannauppdrag, inte ens om de sköts under ordinarie arbetstid. Av jourtid beaktas som här avsedd arbetstid den arbetade tiden.

## § 19 Arbetstidshandlingar

Arbetsgivaren är skyldig att på förhand göra upp en arbetsskiftsförteckning av vilken framgår hur arbetstiden skall användas under arbetsperioden. Arbetsskiftsförteckningen skall skriftligt delges tjänsteinnehavaren i god tid och senast en vecka innan arbetsperioden börjar. Därefter får arbetsskiftsförteckningen ändras endast med tjänsteinnehavarens samtycke eller av grundad anledning.

Beträffande utjämningsdiagrammet för arbetstiden iaktas i tillämpliga delar bestämmelserna i § 29 i arbetstidskapitlet i AKTA.

### Tillämpningsdirektiv

Se tillämpningsdirektivet som gäller arbetsskiftsförteckningar i den allmänna delen (bilaga 1).

## IV VILOTIDER

### § 20 Ledighet per vecka

Bestämmelserna i § 26 mom. 1 och 5 i arbetstidskapitlet i AKTA följs, om det är möjligt med hänsyn till att verksamheten inom primärvården, den specialiserade sjukvården eller veterinärvården skall ordnas på ett ändamålsenligt sätt.

Utöver vad som bestäms i § 26 mom. 3 i arbetstidskapitlet i AKTA kan de som omfattas av avtalet beordras jour eller kallas till arbete under sin veckoledighet eller under någon annan ledig dag, om detta är motiverat med tanke på effektiviteten i verksamheten och patientsäkerheten. För outtagen veckoledighet har en tjänsteinnehavare dock rätt till ersättning enligt § 26 mom. 4 i arbetstidskapitlet i AKTA. Om det finns en verksamhetsbetingad anledning som gör det nödvändigt att betala ersättningen i pengar, är detta möjligt också utan tjänsteinnehavarens samtycke.

### Tillämpningsdirektiv

Avtalsbestämmelserna utgår från principen om femdagars arbetsvecka. För att de lediga dagarna skall ges på ett ändamålsenligt sätt skall arrangemangen med lediga dagar beaktas redan när arbetsskiftsförteckningen görs upp. Lediga dagar är också t.ex. söckenhelger och de ledigheter som beviljats som jourersättning. Man skall t.ex. försöka garantera ledigheten per vecka på ett sådant sätt att inte en och samma läkare åläggs jour under ett helt veckoslut. När arbetsperiodens arbets- och jourarrangemang planeras bör man också i övrigt se till att det i perioden ingår sådana lediga dagar under vilka tjänsteinnehavaren är fri från sina tjänsteåligganden och sin jourskyldighet. Ytterligare direktiv om veckoledighet finns i cirkuläret med tillämpningsdirektiv 16/1998.

## § 21 Ledig dag efter aktiv jour

Arbetsdagen efter aktiv jour (jour från kvällen till morgonen) skall helt eller delvis planeras som ledig t.ex. genom jourersättning i ledig tid så, att den ordinarie arbetstiden under arbetsdagen i fråga är högst den tid som eventuellt behövs för byte av arbetsuppgifter (0,5–2 timmar), om inte funktionerna inom primärvården/specialsjukvården absolut förutsätter något annat.

På motsvarande sätt kan arbetstiden för arbetsdagen efter en aktiv deldygnsjour vid en hälsocentral vid behov planeras att vara kortare än normalt (t.ex. 4 timmar), så att läkaren får en tillräcklig vilotid mellan det att jourskiftet upphör och följande dags arbetstid börjar.

### Tillämpningsdirektiv

Bestämmelserna ovan har tagits med i avtalet av arbetarskydds- och patientsäkerhetsskäl. Avsikten med bestämmelsen har varit att förkorta sammanhängande arbetspass. Vid planering och genomförande av arbets- och jourssystemen bör man även i övrigt undvika att sammanhängande arbetspass blir oskäligt långa och medför oskälig bundenhet till arbetet med beaktande av den belastning som arbetsdagen och jourtiden medför. Den belastning som på varandra följande arbets- och jourskift orsakar kan minskas genom att man fördelar arbetspass, ledig tid och olika former av jour enligt en rytm som lokalt anses ändamålsenlig, varvid man kan använda jourersättning i form av ledighet, andra intjänade ledigheter och olika slags arbetsarrangemang som t.ex. arbets- och jourskift av olika längd, spridda arbetstider och kombinationer av alla dessa faktorer (se även tillämpningsdirektiven till § 15 och 20 i allmänna delen, anvisningarna för uppgörande av arbetsskiftsförteckning i bilaga 1 till allmänna delen och tillämpningsdirektivet till § 5 mom. 7 i bilaga 3).

## § 22 Daglig vilotid (måltidsrast)

### mom. 1 Läkare och tandläkare vid hälsocentraler och sjukhus

Läkare och tandläkare skall ges en måltidsrast på minst en halv timme som inte räknas in i arbetstiden eller, om de så önskar, möjlighet att inta en måltid under arbetstid på arbetsplatsen eller i en av arbetsgivaren anvisad matsal eller motsvarande vid inrättningen, förutsatt att arrangemanget inte stör arbetets gång eller de tjänster som skall utföras och att måltiden inte medför mer än högst 15–20 minuters frånvaro från arbetet.

### Tillämpningsdirektiv

Under en måltidsrast som inte räknas in i arbetstiden får en tjänsteinnehavare fritt avlägsna sig från arbetsplatsen, t.ex. från hälsocentralen eller sjukhuset. Han får däremot inte avlägsna sig från hälsocentralen eller sjukhuset under ar-

betstid – således inte heller under en måltidsrast som ingår i arbetstiden – utom i ärenden som hör till tjänsteutövningen eller undantagsvis med sin överordnades tillstånd.

mom. 2 Andra som omfattas av avtalet

Den dagliga vilotiden för andra än de tjänsteinnehavare som nämns i mom. 1 ovan och vilkas ordinarie arbetstid anges i avtalet, bestäms enligt § 27 mom. 1 i arbetstidskapitlet i AKTA.

## V ÖVRIGA BESTÄMMELSER

### § 23 Övriga tillämpliga bestämmelser i AKTA

Dessutom tillämpas följande kapitel i AKTA och bilagor som ingår i dem:

Kapitel I	Allmänna bestämmelser, § 2 mom. 1 och 3, avtalets förhållande till tidigare anställningsvillkor.
Kapitel IV	Semester <ul style="list-style-type: none"><li>– För dem som omfattas av läkaravtalet avses med tid som berättigar till erfarenhetstillägg enligt AKTA § 5 mom. 3 den anställningstid som berättigar till det individuella tilläggets årsbundna del enligt § 10 mom. 2 i läkaravtalets allmänna del.</li><li>– Se också § 24 nedan.</li></ul>
Kapitel V	Tjänstledighet, se dessutom bestämmelsen i § 26 nedan.
Kapitel VI	Ersättningar för kostnader och naturaprestationer
Kapitel VII	Förtroendemän, se dessutom bestämmelsen i § 25 nedan.
Kapitel VIII	Permittering
Kap. IX	Utredningsförfarande vid ombildning till deltidsanställning samt anställningens upphörande
Bilaga 17	Resekostnadsersättningar.

### § 24 Utbytesledighet

Den semesterpenning som avses i § 14 i semesterkapitlet i AKTA eller en del av semesterpenningen kan med tjänsteinnehavarens samtycke ges i motsvarande ledighet.

#### Tillämpningsdirektiv

Den motsvarande ledigheten är 50 % av antalet intjänade semesterdagar enligt tabell B och när ledigheten ges antecknas de lediga dagarna på samma sätt

som då semester beviljas (dvs. semesterdagar). Närmare anvisningar om utbytesledighet finns i cirkulär 22/2001.

## § 25 Arvode för en husläkare som är förtroendeman

Om en husläkare är förtroendeman och denna uppgift inte har beaktats i hans arbetsarrangemang på det sätt som bestäms i § 8 i förtroendemannakapitlet i AKTA eller på motsvarande sätt, betalas läkaren i förtroendemannaersättning antingen en timersättning mot specificerad räkning (timlönen får man genom att dividera summan av grunddelen och befolkningsdelen i läkarens lön med 160) eller en fast månadsersättning. Ersättningen avtalas lokalt med beaktande av det antal tjänsteinnehavare och arbetstagare som förtroendemannen representerar och andra sådana lokala förhållanden som avses i förtroendemannabestämmelserna.

### Tillämpningsdirektiv

En husläkare har ingen ordinarie arbetstid och i allmänhet kan man inte befria honom, eller är det inte motiverat att befria honom, från hans tjänsteuppgift partiellt e.d. på det sätt som föreskrivs i § 8 i förtroendemannakapitlet i AKTA, utan han sköter sina förtroendemannauppgifter vid sidan av sina arbetsuppgifter. Om den läkare som är förtroendeman är befriad från sina tjänsteuppgifter för att sköta förtroendemannauppgifter, betalas inte nämnda arvode, utan hans avlöning bestäms enligt § 9 i förtroendemannakapitlet i AKTA.

## § 26 Lön under kompletterande yrkesutbildning för husläkare

Till en husläkare som deltar i befolkningsansvarsbaserad verksamhet och som har beviljats tjänstledighet för sådan systematisk kompletterande yrkesutbildning som behövs för att vården skall kunna nivåstruktureras på ett för distriktet ändamålsenligt sätt, betalas för denna tid en i § 7 avsedd ordinarie lön och resekostnadsersättning enligt bilaga 17 till AKTA.

### Tillämpningsdirektiv

För att vården skall kunna nivåstruktureras på ett ändamålsenligt sätt och den befolkningsansvarsbaserade verksamheten vara effektiv är det skäl att förplikta läkarna att regelbundet varje år delta i en på förhand planerad kompletterande yrkesutbildning under ca en vecka (utbildningen kan ges i ett eller flera avsnitt). Den kompletterande utbildningen omfattar främst orientering i åtgärder som anknyter till nivåstruktureringen av vården och i vådrutiner samt praktisk inläring av dessa (praktisk yrkesfärdighet, dvs. hur arbetet rent konkret skall utföras). Det är främst sjukvårdsdistrikten som ordnar sådan utbildning.

När tjänstledighet beviljas för deltagande i utbildning, skall i beslutet om tjänstledighet samtidigt konstateras huruvida det är fråga om här avsedd komplette-

rande yrkesutbildning, huruvida lön betalas för utbildningstiden och huruvida kostnaderna för resor, utbildning o. dyl. ersätts.

Om läkaren får ett tjänstereseförordnande för att delta i utbildningen, betalas för tjänsteresetiden lön, reseersättning och ersättning för övriga kostnader med anledning av tjänsteresan enligt principerna i AKTA (i lön betalas den lön som annars betalas för tjänsteutövningstid, dvs. grunddel, befolkningsdel och eventuellt individuellt lönetillägg).

## § 27 Avtalsram

Den avtalade kostnadseffekten för respektive arbetsmarknadsuppdrag inom kommunsektorn bestämmer de kostnadsramar för detta avtalsområde inom vilka parterna förhandlar och kommer överens om justeringar av detta avtal.

Om man inte når enighet om justeringarna, genomförs justeringarna i de olika löneelementen så ändamålsenligt som möjligt på samma sätt som en allmän justering. På motsvarande sätt justeras inom kostnadsramen de individuella grundlönerna för dem som omfattas av avtalet.

## § 28 Lokala avtal

Detta avtal tillämpas inte till de delar som man har avvikit från dess bestämmelser genom sådana lokala avtal som avses i § 13 i det kommunala huvudavtalet.

Genom lokala avtal får man dock inte avtala om en lägre grundlön än den som minst skall betalas enligt detta avtal eller avvika från avtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd eller sjuk- eller moderskapsledighetsförmåner. Om en inrättning eller verksamhetsenhet, vars huvudman är en kommun/samkommun, staten eller en privat sammanslutning, överförs på en annan huvudman som är en kommun/samkommun, kan semesterns längd för den överförda personalen avtalas på ett sätt som avviker från semesterbestämmelserna i AKTA.

### Tillämpningsdirektiv

Det tillämpningsdirektiv som finns under § 4 mom. 1 i den allmänna delen i AKTA följs till tillämpliga delar.

## § 29 Avtalets giltighetstid

Detta avtal är i kraft under den tid som anges i underteckningsprotokollet.

Efter det datum som anges i underteckningsprotokollet fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, såvida inte någondera parten skriftligt säger upp det minst sex veckor före avtalsperiodens slut. Även om avtalet sägs upp är dess bestämmelser i kraft tills parterna gemensamt konstaterar att förhandlingarna om ett nytt avtal har slutförts eller tills någon part skriftligt uppger sig anse att förhandlingarna är slutförda.

### § 30 Arbetsfred

- mom. 1 Medan detta avtal är i kraft får den som är bunden av avtalet inte vidta stridsåtgärder för att få en tvist avgjord som gäller avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innehåll eller ett yrkande som baserar sig på avtalet eller för att ändra ett gällande avtal eller för att få till stånd ett nytt avtal.
- mom. 2 En förening som är bunden av avtalet är dessutom skyldig att se till att underlydande föreningar och tjänsteinnehavare som avtalet gäller inte bryter mot den i mom. 1 avsedda fredsplikten eller mot bestämmelserna i avtalet. Denna skyldighet inbegriper också att föreningen inte får ge stöd eller hjälp till en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt bidra till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka få slut på dem.

## Bilaga 1

### TILLÄMPNINGSDIREKTIV OM ARBETSSKIFTSFÖRTECKNINGAR

#### 1 Hur en arbetsskiftsförteckning görs upp

Till arbetsgivarens skyldigheter hör att på behörigt sätt göra upp en arbetsskiftsförteckning för tjänsteinnehavarna. Arbetsgivaren (styrelsen e.d och/eller chefläkare/cheftandläkare) bör också ge allmänna anvisningar om de viktigaste principerna för hur arbetsskiftsförteckningen görs upp och hur den godkänns och ändras. Vid behov ges närmare anvisningar för enskilda enheter e.d. De ledande tjänsteinnehavarna (t.ex. chefläkaren/cheftandläkaren) och de närmaste cheferna (t.ex. överläkarna) är primärt ansvariga för de underlydande tjänsteinnehavarnas arbetsskiftsförteckningar och övriga arbetstidsarrangemang samt tillsynen över dessa.

Enhetens chef gör upp en arbetsskiftsförteckning för de enskilda tjänsteinnehavarna enligt anvisningarna. När arbetsskiftsförteckningen görs upp skall tjänsteinnehavarna själva eller den förtroendemän som representerar dem ges tillfälle att framföra sin åsikt, om tjänsteinnehavaren eller förtroendemannen begär det.

Av arbetsskiftsförteckningen skall framgå när den dagliga arbetstiden börjar och slutar samt tillräckligt specificerat hur arbetstiden skall användas för de uppgifter som ålagts tjänsteinnehavaren. Arbetsskiftsförteckningen fungerar alltså samtidigt som tjänsteinnehavarens arbetsplan för arbetsveckan och arbetsperioden. Den dagliga ordinarie arbetstiden har inte bestämts i avtalet. Längden på läkarnas arbetsdagar och de tidpunkter då arbetet utförs kan variera beroende på verksamhetens karaktär i de enskilda enheterna (bl.a. patienternas antal och kategori samt vårdsynpunkter). Den ordinarie arbetstiden bör i allmänhet fördelas så jämnt som möjligt på arbetsveckans och arbetsperiodens samtliga arbetsdagar.

I arbetsskiftsförteckningen antecknas, utöver den ordinarie arbetstiden, även jour som beordrats tjänsteinnehavaren (när juren börjar och slutar och vilket slags jour det är fråga om) och kliniskt mertidsarbete, för att man skall kunna följa bl.a. totalarbetstiden (gränsen för övertid) och bundenheten till arbetet (bl.a. pårestningsfaktorer, rättvis och ändamålsenlig fördelning av arbetsbördan), samt hur lediga dagar gets och tagits ut. Vid behov kan arbetsgivaren ha flera läkare att t.o.m. samtidigt utföra ordinarie arbetstid, mertidsarbete och jour vid slutet av dagen. En tjänsteinnehavares arbetsskift och jurer bör planeras så att arbetspassen inte blir alltför långa och ansträngande.

Den verksamhet som antecknats i arbetsskiftsförteckningen skall ske vid hälsocentralen, sjukhuset eller respektive verksamhetsenhet (t.ex. rådgivningsbyrå, skola, poliklinik), om inte chefen av särskilda skäl ger tillstånd till att en bestämd uppgift utförs någon annanstans, eller det är frågan om hembesök eller någon annan tjänsteuppgift. Detta gäller även administrativa byråuppgifter. Arbeta som utförts hemma godkänns inte som arbetstid annat än i undantagsfall.

#### 2 Utjämningsystem



Om den arbetsperiod som iakttas är så lång att det är svårt att på förhand göra upp en arbetsskiftsförteckning för hela perioden, kan man göra upp ett utjämningschema för arbetstiden enligt § 29 i arbetstidskapitlet i AKTA och fastställa en separat arbetsskiftsförteckning för varje kortare period. Innan arbetsgivaren ändrar längden på arbetsperioden skall han höra den förtroendeman som företäder tjänsteinnehavarna eller tjänsteinnehavarna själva.

### 3 Ändringar i arbetsskiftsförteckningen

Huvudregeln är att en fastställd arbetsskiftsförteckning som delgetts den anställde skall följas. Om avvikelser från arbetsskiftsförteckningen måste göras, antecknas de eventuella ändringarna i arbetsskiftsförteckningen, om man inte väljer att presentera dem separat.

Huruvida det föreligger grundad anledning att ändra arbetsskiftsförteckningen prövas från fall till fall. Dyliga anledningar är bl.a. verksamhetsbetingade skäl, exempelvis patienternas antal, kategori och vårdbehov eller oförutsedd frånvaro bland personalen. En grundad anledning föreligger också när en tjänsteinnehavare t.ex. på grund av sjukdom inte utför ett arbetsskift eller en jour som han enligt arbetsskiftsförteckningen skulle få ersättning för i ledig tid, eller om arbetsskiftsförteckningen har uppgjorts på ett felaktigt sätt. En grundad anledning, och ett förfarande som rekommenderas, är att man om det någon dag blir nödvändigt att utföra mera arbete än planerat i stället kortar av arbetstiden för de övriga arbetsdagarna under arbetstidsperioden i motsvarande mån om det är möjligt med tanke på verksamheten, så att den ordinarie arbetstiden i genomsnitt förblir den som anges i § 12 mom. 2 ovan, dvs. 37 eller 38 ¼ veckotimmar.

Ändringar skall godkännas av den som fastställt arbetsskiftsförteckningen, i brådskande fall i efterskott. Om arbetsskiftsförteckningen nödvändigtvis måste ändras så att den ordinarie arbetstiden ändras till kliniskt mertidsarbete eller annat mertids-/övertidsarbete, skall tillstånd på förhand inhämtas hos den som fastställt arbetsskiftsförteckningen.

### 4 Hörande- och förhandlingsförfarande vid ändring av arbetsskiftsförteckningen

Om verksamheten kräver att väsentliga och permanenta ändringar genomförs i de arbetstidsarrangemang som enligt arbetsskiftsförteckningarna vanligtvis har iakttagits, skall förhandlingar om ändringarna föras med respektive tjänsteinnehavare, eller, om de nya arrangemangen gäller minst fem tjänsteinnehavare, med den förtroendeman som representerar tjänsteinnehavarna. Vid förhandlingarna bör samförstånd eftersträvas.

## 5 Tider som bör reserveras i arbetsskiftsförteckningen för läkarnas och tandläkarnas olika uppgifter

### 5.1 Läkare vid hälsocentraler

#### 5.1.1 Mottagningsarbete

För mottagningsarbete skall i arbetsskiftsförteckningen upptas så många timmar i veckan som man antar behövs för mottagningsverksamheten, enligt vad som är möjligt med hänsyn till läkarens övriga uppgifter. Mottagningsarbetet är hälsocentralens viktigaste uppgift.

#### 5.1.2 Arbetsuppgifter vid rådgivningsbyråer m.m.

Förutom för mottagningsarbetet skall i arbetsskiftsförteckningen reserveras tillräckligt med tid för läkarens övriga uppgifter (skolor, rådgivningsbyråer, bäddavdelning, vårdinrättningar o.s.v.). I den tid som reserveras för hälsorådgivning och skolhälsovård m.m. skall också ingå den tid som behövs för resor från en arbetsplats till en annan.

#### 5.1.3 Intyg och utlåtanden

I arbetsskiftsförteckningen reserveras inte separat tid för utskrivning av intyg under patientbesök. Vid behov kan i arbetsskiftsförteckningen reserveras 1–3 timmar per vecka för omfattande och tidskrävande utlåtanden och intyg (gäller också intyg och utlåtanden om patienter som undersökts på annan tid än under ordinarie arbetstid).

#### 5.1.4 Överläggningar, sammanträden m.m.

Arbetsplatsutbildning och överläggningar (s.k. meetings) antecknas i arbetsskiftsförteckningen.

Sammanträden eller överläggningar som bestämts av en myndighet och som äger rum före kl. 16 räknas till den ordinarie arbetstiden, däremot inte sammanträden som äger rum efter kl. 16, eftersom tjänsteinnehavaren för dessa sammanträden erhåller mötesarvode enligt AKTA. Sammanträden på grund av förtroendeuppdrag och sakkunniguppdrag för utomstående räknas inte till den ordinarie arbetstiden.

### 5.2 Husläkare vid hälsocentraler (arbetsplan)

Med läkares anträffbarhet enligt § 13 i den allmänna delen avses på lämpligt sätt ordnad mottagning under dagtid. För läkarens mottagningstid, mottagningsplats och anträffbarhet samt för den tid som används för andra uppgifter och jour uppgörs på förhand en arbetsplan. När arbetsplanen görs upp, bör man ta hänsyn till att också arbetet och arbetsskiftet för den övriga personalen vid hälsocentralen skall ordnas på ett sätt som är ändamålsenligt med tanke på att primärvården skall ordnas på befolkningsansvarsgrund. Den behöriga kommunala myndigheten ger närmare anvisningar om arbetsplanen.

I läkarens arbetsplan antecknas för varje dag tillräckligt med mottagningsstimmar för mottagningsverksamheten, så att de personer som hör till läkarens ansvarsbefolkning i allmänhet får vård av den befolkningsansvarige läkare som anvisats dem under läkarens följande arbetsdag eller senast inom tre dagar. Dessutom skall tillräckligt tid reserveras för läkarens övriga uppgifter.

Till läkarens uppgifter hör förutom mottagningsarbete och jour även bl.a. arbete inom mödra- och barnrådgivning, skol- och studenthälsovård, arbete på bäddavdelningar och vårdanstalter samt inom företagshälsovård, telefonkonsultationer, hembesök och särskilt tilldelade administrativa uppgifter. Mottagningsarbete inom den öppna vården, förebyggande arbete och övriga uppgifter som läkaren skall utföra fastställs av den behöriga kommunala myndigheten.

### 5.3 Tandläkare vid hälsocentraler

#### 5.3.1 Kliniskt mottagningsarbete

Med kliniskt mottagningsarbete avses mottagningsarbete som en tandläkare beordrats att sköta antingen vid en tandklinik eller en rådgivningsbyrå och som omfattar nödvändiga undersökningar och vårdåtgärder för skötsel och förbättring av hälsotillståndet för tänderna, munnen och hela tuggorganet hos en patient.

#### 5.3.2 Annat än kliniskt arbete

I arbetsskiftsförteckningen bör tillräckligt med tid per vecka reserveras för planering av patientarbete, patientadministration, förebyggande av munsjukdomar hos befolkningen, upplysningsarbete och andra uppgifter som inte ingår i det kliniska patientarbetet och som t.ex. gäller läroanstalter, arbetshandledning, planering av mottagningen o.d.

### 5.4 Administrativa uppgifter för läkare/tandläkare vid hälsocentral

Texten nedan gäller i tillämpliga delar även överläkare och biträdande överläkare/övertandläkare och biträdande övertandläkare. Inom stora enheter kan en överläkare/övertandläkare emellertid ha enbart administrativa uppgifter.

De administrativa uppgifterna koncentreras till den ansvarige eller för en delfunktion ansvarige läkaren/tandläkaren, och av läkarens/tandläkarens arbetstid reserveras för dessa uppgifter ett tillräckligt antal timmar per vecka, med beaktande av bl.a. hälsocentralens storlek, delfunktionens art och antalet underlydande. Även i fråga om de administrativa uppgifterna bör man försöka precisera den tid som används för regelbundet återkommande uppgifter eller andra på förhand kända uppgifter.

Arbetsgivaren bör ge anvisningar om hur många timmar per vecka en ansvarig eller en för en delfunktion ansvarig läkare/tandläkare högst förutsätts använda för administrativa uppgifter. Om mera tid än så används för administrativa uppgifter, måste man kunna motivera överskridningen.

Om en ansvarig läkare/tandläkare temporärt får en specialuppgift (t.ex. att planera en bäddavdelning eller ny tandklinik eller att göra upp ett upphandlingsprogram) bör arbetsgivaren samtidigt besluta hur mycket tid som skall reserveras för uppgiften i arbetsskiftsförteckningen.

#### 5.5 Kliniskt mertidsarbete för läkare/tandläkare vid hälsocentral

Mottagningsarbete som sker i form av mertidsarbete införs i allmänhet på förhand i arbetsskiftsförteckningen. Beroende på patientsituationen kan det förhandsplanerade mertidsarbetet i någon mån underskridas eller överskridas. Eventuella ändringar skall införas i arbetsskiftsförteckningen.

Utgångspunkten är att den dagliga arbetstiden inleds med ordinarie arbetstid och att mertidsarbete vid behov utförs efter den dagliga ordinarie arbetstidens slut. I undantagsfall kan mertidsarbete med hänsyn till verksamheten utföras före den ordinarie arbetstiden (t.ex. rådgivningsmottagning efter kl. 16).

För att kunna garantera resultatrik verksamhet vid hälsocentralen, är det ändamålsenligt att följa effektiviteten i bl.a. mottagningsverksamheten under ordinarie arbetstid och mertidsarbetstid. Den mottagningstid som skall reserveras per patient är i allmänhet ungefär lika lång under mertidsarbetstiden som under den ordinarie arbetstiden.

#### 5.6 Sjukhusläkare

##### 5.6.1 Allmänt

I arbetsskiftsförteckningen antecknas med klockslag åtminstone de arbetstider för en läkare som inverkar på den övriga personalens verksamhet. Även sådant arbete som eventuellt inte är bundet vid exakta klockslag bör fastställas i tid så exakt som möjligt. Som sådant arbete kan endast godkännas sjukhus- och poliklinikarbete som är nödvändigt med tanke på verksamheten. Tiden för utförande av ordinarie arbetstid som inte är bundet vid exakta klockslag antecknas i arbetsskiftsförteckningen. Även eventuella s.k. kvällsronder bör antecknas i arbetsskiftsförteckningen.

##### 5.6.2 Anteckningar om privatmottagning

Utöver den ordinarie arbetstiden antecknas i arbetsskiftsförteckningen mottagningstiderna för eventuell privatmottagning som får skötas vid sjukhuset. En privatmottagning bör i sin helhet hållas utanför läkarens ordinarie arbetstid och jourtjänst.

När medicinska eller andra nödvändiga skäl så kräver och då det utan att störa sjukhusets egen verksamhet är möjligt, kan dock röntgen-, laboratorie-, anestes- och patologiundersökningar i enlighet med eventuell tidigare praxis utföras under läkarens arbetstid, under förutsättning att den arbetstid som används för undersökningarna ersätts med arbete utanför den ordinarie arbetstiden. Härvid antecknas i arbetsskiftsförteckningen den arbetstid som använts för privatmottagning samt den motsvarande extra arbetstid vid sjukhuset som ersätter denna tid.

### 5.6.3 Kliniskt mertidsarbete

Kliniskt mertidsarbete antecknas på förhand i läkarens arbetsskiftsförteckning (se bilaga 3, tillämpningsdirektivet till § 4 mom. 1).

## Bilaga 2

### TILLÄMPNINGSDIREKTIV OM BEGREPP INOM LÄKARAVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

I bilagorna till avtalet har följande begrepp använts<sup>1</sup>:

#### Legitimerade läkare med allmänläkarrättigheter

- Läkare som efter medicine licentiatexamen har genomgått en i 4 § 2 mom. lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (559/1994) stadgad tilläggsutbildning för läkare inom primärvården och som med stöd av bestämmelsen har rätt att självständigt utöva allmänläkaryrket som legitimerade läkare.
- Läkare som rättsskyddscentralen för hälsovården har beviljat den rätt som nämns i nämnda lags 9 § 2 mom. (EES-området) att självständigt utöva allmänläkaryrket som legitimerade läkare eller motsvarande tillstånd att utöva yrket, om vilket stadgas i 13 § nämnda lag (områden utanför EES-området).
- I övergångsbestämmelsen i 46 § 1 mom. nämnda lag avsedda läkare, som var legitimerade läkare när lagen trädde i kraft 1.7.1994, dvs. som då hade rätt att självständigt utöva läkaryrket i Finland.
- Vid tillämpningen av avtalet skall nedan nämnda läkare med specialläkarkompetens jämföras med legitimerade läkare med allmänläkarrättigheter, men inte tvärtom.

#### Läkare med specialläkarkompetens

- Läkare som har sådana specialisträttigheter som avses i 4 § 4 mom. lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (1030/2000) eller som har specialistkompetens enligt den 6 § som var i kraft 31.12.2000 (559/1994) eller som beviljats specialisträttigheter när lagen trädde i kraft 1.7.1994 (se övergångsbestämmelsen i 46 § 1 mom. nämnda lag).
- Läkare som rättsskyddscentralen för hälsovården har beviljat i 9 § 3 mom. nämnda lag (EES-området) angivna rättigheter att utöva specialistyrket som legitimerade läkare eller motsvarande tillstånd att utöva yrket, om vilket stadgas i 13 § nämnda lag (områden utanför EES-området).

---

1

I KA:s cirkulär A 8 och A 50/1995 redogörs också för de ändringar i begreppsapparaten som föranleddes av den lag om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården som trädde i kraft 1.7.1994 (se även allmänna delen, kapitel II i det läkaravtal som var i kraft 31.1.1998).

### Legitimerade läkare som saknar allmänläkarrättigheter eller specialistkompetens

- Läkare som av rättsskyddscentralen för hälsovården har beviljats rätt enligt 4 § 1 mom. eller 9 § 1 mom. (EES-området) lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården att som legitimerade läkare utöva läkaryrket under någon annans ledning och tillsyn eller motsvarande tillstånd att utöva yrket, om vilket stadgas i 13 § nämnda lag (områden utanför EES-området), och läkarna inte har den ovan nämnda specialistkompetensen.

Läkare som fått här avsedd legitimering eller här avsett tillstånd att utöva yrket påbörjar i allmänhet sin tilläggsutbildning för läkare inom primärvården efter det de fått tillståndet (se 4 § 2 mom. i nämnda lag och förordning 1435/1993 om tilläggsutbildning för läkare inom primärvården) och/eller också påbörjar de studierna för specialläkarexamen.

### Medicine studerande

I avtalet avses med medicine studerande sådana studerande som fullgjort i 3 § 1 mom. (ändrad 824/1999) förordningen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (564/1994) föreskrivna studieprestationer och som med stöd av bestämmelsen i fråga tillfälligt får vara verksamma i läkaruppgifter under ledning och tillsyn av en legitimerad läkare som har rätt att självständigt utöva läkaryrket.

**Läkare** I avtalet avses med läkare alla de läkare som uppräknas ovan.

**Amanuens** Med amanuenser, dvs. läkarpraktikanter, avses medicine studerande som fullgör den tjänstgöring som krävs inom läkarutbildningen såsom amanuenser i arbets- eller tjänsteförhållande (i allmänhet i arbetsförhållande).

### Legitimerade tandläkare

- Tandläkare som efter odontologie licentiatexamen har fullgjort i 4 § 3 mom. lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (559/1994) stadgad, av rättsskyddscentralen för hälsovården godkänd praktisk tjänstgöring och som på grundval av bestämmelsen har rätt att självständigt utöva tandläkaryrket såsom legitimerade tandläkare.
- Tandläkare som rättsskyddscentralen för hälsovården har beviljat den rätt som nämns i 9 § 2 mom. ovan nämnda lag (EES-området) att självständigt utöva tandläkaryrket som legitimerade tandläkare eller motsvarande tillstånd att utöva yrket, om vilket stadgas i 13 § nämnda lag (områden utanför EES-området).
- I övergångsbestämmelsen i 46 § 1 mom. i nämnda lag avsedda tandläkare som var legitimerade tandläkare när lagen trädde i kraft 1.7.1994, dvs. som då hade rätt att självständigt utöva tandläkaryrket i Finland.
- Vid tillämpningen av avtalet skall nedan nämnda tandläkare med specialtandläkarkompetens jämföras med legitimerade tandläkare, men inte tvärtom.

### Tandläkare med specialtandläkarkompetens

- Tandläkare som har sådana specialisträttigheter som avses i 4 § 4 mom. lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (1030/2000) eller som har specialistkompetens enligt den 6 § som var i kraft 31.12.2000 (559/1994) eller som beviljats specialisträttigheter här lagen trädde i kraft 1.7.1994 (se övergångsbestämmelsen i 46 § 1 mom. nämnda lag).
- Tandläkare som rättsskyddscentralen för hälsovården har beviljat den rätt som nämns 9 § 3 mom. ovan nämnda lag (EES-området) att självständigt utöva specialistyrket som legitimerade tandläkare eller motsvarande tillstånd att utöva yrket, om vilket stadgas i 13 § nämnda lag (områden utanför EES-området).

### Tandläkare med begränsad legitimation

Tandläkare som rättsskyddscentralen för hälsovården har beviljat i 4 § 1 mom. eller i 9 § 1 mom. (EES-området) lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården nämnd rätt att under någon annans ledning och tillsyn utöva tandläkaryrket som legitimerade tandläkare eller i 13 § nämnda lag (områden utanför EES-området) stadgat motsvarande tillstånd att utöva yrket.

Tandläkare med här avsedd begränsad legitimation eller här avsett tillstånd att utöva yrket påbörjar i allmänhet den praktiska tjänstgöring om vilken stadgas i 4 § 3 mom. nämnda lag och i 6 § förordningen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (564/1994), sedan de beviljats nämnda tillstånd.

### Odontologie studerande

Studerande som fullgjort i 3 § 2 mom. förordningen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (564/1994) föreskrivna studieprestationer och som med stöd av denna bestämmelse tillfälligt får vara verksamma i tandläkaruppgifter under ledning och tillsyn av en legitimerad tandläkare som har rätt att självständigt utöva tandläkaryrket.

### Tandläkare

I avtalet avses med tandläkare alla de tandläkare som uppräknas ovan.

### Legitimerade veterinärer

Veterinärer som jord- och skogsbruksministeriet med stöd av lagen om utövning av veterinäryrket (29/2000) har beviljat rätt att verka som legitimerade veterinärer.

### Specialveterinär

Veterinärer som uppfyller de krav som föreskrivs i 42 § lagen om utövning av veterinäryrket (29/2000) och i 6 § förordningen om specialveterinärexamen och rätten att vara verksam som specialveterinär (275/2000).

### Veterinärmedicine studerande



De som efter fullgjorda studieprestationer enligt 7 § lagen om utövning av veterinäryrket får utöva veterinäryrket temporärt.