

KUNNALLISEN LÄÄKÄRIEN VIRKAEHTOSOPIMUKSEN 2020–2021  
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 § Sopimuksen voimassaoloaika ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen

Tämä virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.4.2020–28.2.2022.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu 28.2.2022 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Irtisanomisesta huolimatta tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku sopijaosapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

2 § Yleiskorotukset

1 mom. Yleiskorotus 1.8.2020 lukien liitteissä 1,4 ja 5

Viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,24 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 1,24 prosenttia.

Soveltamisohje

Yliopistollisen sairaalan sivuviranhaltijan palkkiota ja henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

Yleiskorotus 1.8.2020 lukien liitteessä 2

Viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,65 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 1,65 prosenttia.

Yleiskorotus 1.8.2020 lukien liitteessä 3

Viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,25 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 1,25 prosenttia.

Soveltamisohje

Yliopistollisen sairaalan sivuviranhaltijan palkkiota ja henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

2 mom. Yleiskorotus 1.4.2021 lukien liitteissä 1, 3–4

Viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.4.2021 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,0 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 1,0 prosenttia.

Soveltamisohje

Yliopistollisen sairaalan sivuviranhaltijan palkkiota ja henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

Yleiskorotus 1.4.2021 lukien liitteessä 2

Viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.4.2021 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,31 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 1,31 prosenttia.

Yleiskorotus 1.4.2021 lukien liitteessä 5

Hinnoittelutunnuksiin L5EL4000, L5EL5000 ja L5EL5010 kuuluvien viranhaltijoiden tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.4.2021 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 0,72 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 0,72 prosenttia.

Hinnoittelutunnukseen L5EL3000 kuuluvien viranhaltijoiden ja hinnoittelemattomien viranhaltijoiden osalta tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.4.2021 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,0 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 1,0 prosenttia.

## 3 § Keskitetty erä

KT ja JUKO neuvottelevat 28.2.2021 mennessä 0,5 prosentin suuruisen keskitetyn erän jaosta liitteissä 1–4. Erän jako liittyy 9 §:ssä sovittuun palkkausjärjestelmäuudistukseen ja jaetaan valtakunnallisesti.

Mikäli erän jaosta ei päästä yhteisymmärrykseen, paikalliseen järjestelyerään siirretään 0,2 prosenttia ja 0,3 prosenttia jaetaan kohdennettuna korotuksena liitteiden 1–4 korkeimpiin peruspalkkatasoihin.

3–4 §:n mukaiset korotukset ovat yhteensä 0,8 prosenttia liitteiden 1–4 palkkasummista.

Liitteessä 5 on käytetty keskitetysti yksi prosentti.

#### 4 § Paikallinen järjestelyerä

##### 1 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.4.2021

Liitteissä 1–4 paikallinen järjestelyerä on 0,3 prosenttia kunkin liitteen piirissä olevien palkkasummasta, ellei 3 §:stä muuta johdu.

##### 2 mom. Paikallisen järjestelyerän kohdentaminen

Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa tarkoitus on tukea 11 §:ssä sovitun palkkausjärjestelmäuudistuksen toteuttamista, jonka lisäksi tavoitteena ovat paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen ja tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen.

Paikallinen järjestelyerä käytetään ensisijaisesti tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin. Henkilökohtaisen lisän vähimmäismäärän täyttäneillä työnantajilla erää voi käyttää myös henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

##### 3 mom. Paikallisen järjestelyerän laskeminen

Paikallisen järjestelyerän suuruus lasketaan liitteen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

Palkkasummaan lasketaan mukaan kaikki liitteen piiriin kuuluville maksetut palkat lukuun ottamatta sellaisia poikkeuksellisia palkkaeriä kuten lomarahoja ja tulospalkkioita.

##### 4 mom. Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano ja neuvottelumenettely

Asianomainen työnantaja ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käyttämisestä. Neuvotteluissa on tarkoituksena antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.

Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän käytöstä tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

#### 5 § Euromääräisten palkkioiden ja korvausten tarkistaminen

Euromääräisiä palkkioita on korotettu liitteissä 1 ja 4 ilmenevällä tavalla. Myös paikallisiin sopimuksiin perustuvia vastaavia palkanosia korotetaan vastaavansuuruisella korotuksella.

Kunnallisen eläinlääkäritaksan euromääräisiä käyntipalkkioita on korotettu 1.1.2021 3,04 prosentilla taksasta ilmenevällä tavalla.

## 6 § Palkkahinnoittelujen tarkistaminen

Palkkahinnoitteluiden peruspalkkoja on korotettu liitteistä 1–5 ilmenevällä tavalla.

## 7 § Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajan pidennys

Kilpailukyky sopimuksen perusteella sovitut säännöllisen työajan pidennykset jäävät voimaan.

## 8 § Tarkistettujen palkkojen maksaminen

Tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta. Niissä suurissa kunnissa ja kuntayhtymissä, joissa laskentateknisistä syistä ei palkkioiden ja lisien osalta voida noudattaa edellä mainittuja ajankohtia, maksetaan asianomaiset tarkistuserät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään neljän kuukauden kuluessa voimaantulosta.

Työajan perusteella maksettavat tarkistetut korotukset maksetaan tarkistusten voimaantuloajankohdasta lukien tai sen jälkeen ensiksi alkavan työaikajakson alusta lukien.

## 9 § Työhyvinvointia koskevat kannanotot

Osapuolet ovat laatineet tämän allekirjoituspöytäkirjan liitteinä olevat työhyvinvointikannanotot. Lisäksi yleisen osan soveltamisohjeliitteessä 1 on päivitetty lääkärien ja hammaslääkäreiden työtehtävien työvuorosuunnittelua koskevia ohjeita.

## 10 § Jatkuva neuvottelumenettely

Sopijaosapuolet noudattavat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita osapuolten esille ottamissa virkaehtosopimusasioissa.

## 11 § Työryhmät

Suomen Lääkäriliitto, Suomen Hammaslääkäriliitto ja KT neuvottelevat lääkärisopimuksen uuden palkkausjärjestelmän seuraavista vaiheista (liitteet 1–4). Järjestelmä uudistus koskee koko palkkausjärjestelmää ja sen eri palkkatekijöitä. Tavoitteena on eri lääkäriyhmien palkkausjärjestelmän kehittäminen ottaen erityisesti huomioon hoidon jatkuvuuden tukeminen perusterveydenhuollossa, sekä erikoislääkäreiden ja -hammaslääkäreiden urakehityksen mukainen palkitseminen. Erityistä huomioita kiinnitetään myös lääkäreiden/hammaslääkäreiden työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin parantamiseen sekä tuloksellisuuden kehittämiseen.

Suomen Lääkäriliitto ja KT neuvottelevat myös suoritepalkkausjärjestelmän uudistamisesta (erityisesti liite 1). Uudistus voi sisältää myös kokeiluja. Suomen Hammaslääkäriliitto ja KT neuvottelevat myös suoritepalkkausjärjestelmän uudistamisesta (erityisesti liite 2). Uudistus voi sisältää myös kokeiluja.

Palkkausjärjestelmä uudistuksen yhtenä osana sovitaan tämän allekirjoituspöytäkirjan 3–4 §:n mukaiset toimenpiteet määräyksistä tarkemmin ilmenevällä tavalla. Nämä muutokset tulevat voimaan 1.4.2021. Muilta osin muutokset tulevat voimaan 1.3.2022, ellei maakuntauudistuksesta muuta johdu.

Suomen Eläinlääkäriliitto ja KT neuvottelevat eläinlääkärien palkkausjärjestelmän muuttamisesta ottaen huomioon maa- ja metsätalousministeriön eläinlääkäripalvelutyöryhmän MMM011:00/2020 työn lopputuloksen. Palkkausjärjestelmän mahdollisen uudistamisen yhteydessä osapuolet neuvottelevat myös muutoksista kunnan virkaeläinlääkäreiden työaikamääräyksiin ottaen huomioon uuden työaikalain asettamat vaatimukset praktikoeläinlääkärien työhön.

Lääkärisopimuksen 2020–2021 työaikaluovussa on määräaikaaisesti voimassa säännöllisen työajan sijoittelua koskevat määräykset. Määräysten vaikutuksia toimintaan seurataan ja arvioidaan sopimuskauden ajan. Osana työtä pilotoidaan myös erikoissairaanhoidon soveltuvaa ympärivuorokautista mallia.

## 12 § Työrauha

Tämä sopimus on voimassa kunnallisen lääkäreiden virkaehtosopimuksen yleisen osan 28 §:ssä määrättyin työrauhavelvoittein 28.2.2022 saakka.

Helsingissä 27. toukokuuta 2020

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

Liite 1 Kannanotto työhyvinvoinnista

Liite 2 KT Kuntatyöntantajien ja Suomen Eläinlääkäriliiton kannanotto

Kunnallisen lääkärin virkaehtosopimuksen 2020–2021 allekirjoituspöytäkirjan liite 1

## **KT, Lääkäriliitto ja Hammaslääkäriliitto: Hoidon jatkuvuus ensisijaisen tärkeää terveyskeskuksissa**

*Työmarkkinaosapuolet ovat yksimielisiä siitä, että terveyskeskustyössä hoidon jatkuvuus ja pitkät potilassuhteet parantavat työn tuloksellisuutta, kustannustehokkuutta sekä yksittäisen lääkärin ja hammaslääkärin työn mielekkyyttä. Työmarkkinaosapuolet kehottavat paikallisia toimijoita vahvistamaan terveyskeskustyön myönteisiä voimavaroja.*

### **Kiire kuormittaa julkisen sektorin lääkäreitä**

Terveyskeskuksissa työskentelevistä lääkäreistä n. 75% ja sairaaloissa työskentelevistä n. 60% ilmoittaa jatkuvan kiireen tai tekemättömien töiden paineen tuntuvan vähintään melko usein viimeisen puolen vuoden aikana. (Lähde: Lääkärin työolot ja terveys 2019). Myös hammaslääkärit kokevat työn määrällisen kuormittavuuden eniten työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. (Lähde: TTL: Hammaslääkärin työhyvinvointi Suomessa 2019).

### **Resurssit, johtaminen ja työnjako kuntoon**

Jotta terveyskeskustyö olisi tuloksellista ja tukisi työssäjaksamista, on tarpeen hallita työn kuormitustekijöitä ja varmistaa ainakin seuraavat asiat:

- Työnantajalla on oltava mahdollisuus ja riittävät resurssit ohjata ja johtaa toimintaa. Lähesimpien rooli on arjen työn sujuvuuden kannalta keskeinen.
- Työ on organisoitava siten, että pitkät potilas-lääkärisuhteet varmistetaan. Tästä hyötyvät erityisesti paljon palveluja käyttävät.
- Hammaslääkärin työssä keskeistä on myös hoitojen valmistuminen kohtuullisessa ajassa.
- Ammattiryhmien välisellä tarkoituksenmukaisella työnjaolla voidaan vaikuttaa hyvinkin nopeasti lääkärin työssäjaksamiseen. Lääkärin ja hammaslääkärin tehtäviin kuuluu sairauden diagnostiikka ja hoidosta päättäminen, eikä tätä voida siirtää muille ammattiryhmille.
- Työnjakoa tuleekin kehittää niin, että lääkärit ja hammaslääkärit hoitavat koulutuksensa ja osaamisensa mukaisia tehtäviä ja mahdollisimman vähän muita tehtäviä.
- Turhia rajoja eri ammattiryhmien välisessä työnjaossa tulee karsia sekä normatiivisesti että työnantajien toimesta käytännön työsuunnittelussa.
- Palvelun järjestäjällä on oltava mahdollisuus kohdentaa palveluja hyvinvointi- ja terveyserojen vähentämiseksi tarkoituksenmukaisella tavalla.
- Terveystieteiden palveluntuottajat ovat viime vuosina kehittäneet erilaisia matalan kynnyksen palveluja ja tapoja vastata potilaiden hoitotarpeisiin vaikuttavuuden lisäämiseksi. Tätä kehitystyötä tulee jatkaa.
- Terveyskeskustyötä tulee kehittää niin, että potilas voi terveystarpeestaan riippuen mennä suoraan oikean terveystieteiden ammattihenkilön - sairaanhoitajan, suuhygienistin, fysioterapeutin, terveystieteen, psykologin, hammaslääkärin tai lääkärin - vastaanotolle.
- Digitaalisten teknologioiden käyttöönottoa on jatkettava hoidon tarpeen arvioinneissa ja laajennettava sitä muihin mahdollisiin perusterveydenhuollon toimintoihin.
- Oikein mitoitettut henkilöstöresurssit varmistavat kohtuullisen työkuorman siten, että säännöllinen työaika riittää työtehtävien suorittamiseen, ja että lääkärit ja hammaslääkärit voivat hoitaa potilaitaan hoitosuosituksen mukaisesti.
- Riittävät täydennyskoulutus- ja konsultaatiomahdollisuudet sekä kouluttaja- ja tutorlääkärin tuki tulee turvata.

- Terveydenhuollon toimintayksiköissä tulee olla toimivat ja tarkoituksenmukaiset työtilat ja työvälineet.
- Tietojärjestelmien toimivuuden ja toiminnallisuuden kehittäminen ja niissä esiintyvien ongelmien poistuminen vapauttaisi paljon lääkäreiden ja hammaslääkäreiden aikaa potilastyöhön. Myös moninkertaisesta kirjaamisesta ja tarpeettomasta tilastoinnista on lääkärin ja hammaslääkärin työssä päästävä eroon.
- Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen tulee mahdollistaa niin ammattitaidon ylläpitämisen kuin uuden oppimisen ja työuralla edistymisen sekä palkkauksen kehittymisen mahdollistamiseksi.

### **Tavoitteena julkisen perusterveydenhuollon vaikuttavuuden lisääminen**

Terveyskeskustyön tulisi sisältää työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta edistäviä voimavaroja, joiden vahvistaminen sitouttaa lääkäri- ja hammaslääkärikuntaa pitkiin palvelussuhteisiin ja helpottaa uusien ammattilaisten rekrytointia. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, oikeudenmukainen kohtelu työpaikalla ja työyhteisön hyvä ja innovatiivinen ilmapiiri ovat työssäjaksamista ja sitoutumista tukevia tekijöitä. Nämä mahdollistavat pitkät potilas-lääkärisuhteet, jotka lisäävät sekä työn merkityksellisyyden kokemusta että sen yhteiskunnallista arvostusta.

Työmarkkinaosapuolet kannustavat näiden työn positiivisten piirteiden vahvistamiseen ja edellä kuvattujen toimien toteuttamiseen. Näin voidaan varmistaa tarpeen mukaisen hoidon saatavuus kaikille suomalaisille.

Kunnallisen lääkärien virkaehtosopimuksen 2020–2021 allekirjoituspöytäkirjan liite 2

## **KT Kuntatyöntantajien ja Suomen Eläinlääkäriliiton kannanotto**

### **Kunnallisen eläinlääkärin työn myönteiset voimavarat**

Tällä yhteisellä kannanotolla työmarkkinaosapuolet kannustavat sekä työnantajia että eläinlääkäreitä tunnistamaan kunnallisen eläinlääkärin työn myönteiset voimavarat ja panostamaan voimavarojen vahvistamiseen. Näin voidaan esimerkiksi tukea ja helpottaa rekrytointia ja sitoutumista työpaikkaan sekä lieventää työn liiallisen kuormituksen haitallisia vaikutuksia. Eläinlääkärin työssä jaksamiseen liittyviin asioihin, kuten päivystystyöhön tai yksin työskentelyn aiheuttamaan kuormitukseen, täytyy kiinnittää huomiota.

Kunnallisen eläinlääkärin työhön liittyy paljon myönteisiä voimavaroja. Niitä ovat muun muassa:

- eläinten konkreettinen auttaminen sekä kliinisessä työssä että eläinsuojeluvalvonnassa
- ihmisten terveyden suojeleminen eläinten ja ihmisten välillä tarttuvilta taudeilta ja elinympäristössä olevilta muilta taudinaiheuttajilta tai haitoilta
- työn monipuolisuus ja merkityksellisyys
- laaja-alaisen osaamisen monipuolinen hyödyntäminen
- työyhteisö

### **Eläinlääkärin työssä jaksamisen kehittäminen**

Eläinlääkärin työssä jaksamista voidaan tukea esimerkiksi seuraavin toimenpitein:

- perhe-elämän ja työn yhteensovittamista tukevat päivystys- ja muut työjärjestelyt
- työstä palautumista tukevat lepoajat
- parityöskentely erityisesti kunnallisilla valvontaeläinlääkäreillä auttaa vaikeiden hallintopäätösten tekemisessä ja mahdollistaa raskaiden kokemusten aiheuttaman kuormituksen purkamisen välittömästi tapahtuneen jälkeen
- työyhteisön säännölliset tapaamiset ja yhtenäisten käytäntöjen luominen
- nuorten eläinlääkärin työn tueksi järjestelmälliset perehdytyskäytännöt sekä konsultatiivimahdollisuus ja seniorieläinlääkärin tuki
- kehitetään vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja pidetään työkuorma kohtuullisena

### **Eläinlääkärin osaamisen kehittäminen**

Eläinlääkärin osaamisen kehittämistä voidaan tukea esimerkiksi seuraavin toimenpitein:

- Työyhteisön tuki ja keskusteluapu kollegoiden kanssa
- Säännöllinen koulutus substanssiasioissa ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa.
- Yhdessä työskentely
- Työnohjaus