

Lääkärien virka- ja työehtosopimuksen 2022–2025 allekirjoituspöytäkirja

1 § Sopimuksen voimassaoloaika ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen

Tämä virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.5.2022–30.4.2025. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 30.4.2025 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 § Palkankorotukset vuonna 2022

1 mom. Yleiskorotukset 1.6.2022 lukien

Yleiskorotus 1.6.2022 liitteessä 1

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,0 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 2,0 prosenttia.

Yleiskorotus 1.6.2022 liitteessä 2

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,58 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 2,58 prosenttia.

Yleiskorotus 1.6.2022 liitteissä 3–4

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,0 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 2,0 prosenttia.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

Soveltamisohje

Yliopistollisen sairaalan sivuviran-/sivutoimihaltijan palkkiota ja henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

2 mom. Keskitetty järjestelyerä 1.10.2022

Järjestelyerän suuruus on 0,53 prosenttia. Järjestelyerästä käytetään 0,03 prosenttiyksikköä perhevapaaudistuksen kustannuksiin.

Järjestelyerän keskitetystä käytöstä neuvotellaan 30.9.2022 mennessä. Jos keskitetyn järjestelyerän käytöstä ei päästä sopimukseen, viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.10.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 0,5 prosenttia, jolloin palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 0,5 prosentilla.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

Soveltamisohje

Mikäli erä jaetaan yleiskorotuksena yliopistollisen sairaalan sivuviran-/sivutoimihaltijan palkkiota ja henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

3 § Palkankorotukset vuonna 2023**1 mom. Yleiskorotukset 1.6.2023 lukien**Yleiskorotus 1.6.2023 liitteessä 1

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2023 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,5 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

Yleiskorotus 1.6.2023 liitteessä 2

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2023 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,92 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

Yleiskorotus 1.6.2023 liitteessä 3–4

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2023 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,48 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

Soveltamisohje

Yliopistollisen sairaalan sivuviran-/sivutoimenhaltijan palkkiota ja henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

2 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.6.2023 liitteessä 1–4

Liitteissä 1–4 paikallinen järjestelyerä on 0,4 prosenttia kunkin liitteen piirissä olevien palkkasummasta.

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

3 mom. Perälauta vuoden 2023 sopimuskorotuksiin liittyen

Vuoden 2023 osalta 1 ja 2 momentissa mainitut sopimuskorotukset ovat yhteensä 1,9 %. Jos kuitenkin seuraavien verrokkialojen kustannusvaikutus ylittää em. määrän, ylimenevästä osuudesta lisätään 70 % 1 mom. yleiskorotukseen ja 30 % jaetaan paikallisena järjestelyeränä. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan yleiskorotuksena ja muusta osasta päättää työnantaja.

Kustannusvaikutusprosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 1.2.2023 mennessä tiedossa olevien toisen sopimusvuoden kustannusvaikutusten matemaattisena keskiarvona (kaksi desimaalia):

- Teknolohiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknolohiateollisuus työnantajat ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Kemianteollisuus ry)
- Auto- ja kuljetusalan työehtosopimus (AKT ja Autoliikenteen työnantajaliitto)

Jos jonkun yksittäisen sopimusalan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 1.2.2023 tai jonkun yksittäisen sopimusalan em. periaattein laskettu kustannusvaikutus on nolla tai miinusmerkkinen, jätetään se laskennan ulkopuolelle.

Jos hyvinvointialan sopijaosapuolet eivät pääse yksimielisyyteen kustannusvaikutusten määrästä 28.2.2023 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jonkun sopijaosapuolen aloitteesta yksi kaikkia sopimusaloja koskeva välityslautakunta, johon kukin hyvinvointialan sopijaosapuoli asettaa kaksi jäsentä ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.4.2023 mennessä. Lautakunnan kustannukset jaetaan osapuolten välillä tasan.

4 § Sopimuskorotukset vuonna 2024

1 mom. Yleiskorotukset 1.6.2024 lukien

Yleiskorotus 1.6.2024 liitteessä 1

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2024 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,5 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

Yleiskorotus 1.6.2024 liitteessä 2

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2024 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,92 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

Yleiskorotus 1.6.2024 liitteessä 3–4

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2024 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,5 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

Soveltamisohje

Yliopistollisen sairaalan sivuviran-/sivutoimienhaltijan palkkiota ja henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

2 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 liitteessä 1–4

Liitteissä 1–4 paikallinen järjestelyerä on 0,4 prosenttia kunkin liitteen piirissä olevien palkkasummasta.

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

3 mom. Perälauta vuoden 2024 sopimuskorotuksiin liittyen

Vuoden 2024 osalta 1 ja 2 momentissa mainitut sopimuskorotukset ovat yhteensä 1,9 %. Jos kuitenkin seuraavien verrokkialojen kustannusvaikutus ylittää em. määrän, ylimenevästä osuudesta lisätään 70 % 1 mom. yleiskorotukseen ja 30 % jaetaan paikallisena järjestelyeränä. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan yleiskorotuksena ja muusta osasta päättää työnantaja.

Kustannusvaikutusprosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen

työehtosopimusten 1.2.2024 mennessä tiedossa olevien toisen sopimusvuoden kustannusvaikutusten matemaattisena keskiarvona (kaksi desimaalia):

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknologiateollisuus työnantajat ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Kemianteollisuus ry)
- Auto- ja kuljetusalan työehtosopimus (AKT ja Autoliikenteen työnantajaliitto)

Jos jonkun yksittäisen sopimusalan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 1.2.2024 tai jonkun yksittäisen sopimusalan em. periaattein laskettu kustannusvaikutus on nolla tai miinusmerkkinen, jätetään se laskennan ulkopuolelle.

Jos hyvinvointialan sopijaosapuolet eivät pääse yksimielisyyteen kustannusvaikutusten määrästä 29.2.2024 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jonkun sopijaosapuolen aloitteesta yksi kaikkia sopimusaloja koskeva välityslautakunta, johon kukin hyvinvointialan sopijaosapuoli asettaa kaksi jäsentä ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.4.2024 mennessä. Lautakunnan kustannukset jaetaan osapuolten välillä tasan.

5 § Paikallisten järjestelyerien menettelyt

1 mom. Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen

Paikallisia järjestelyeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden palkkahinnoittelun ulkopuolella olevien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaiensa palkkaan nähden.

Paikallisia järjestelyeriä käytetään tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

2 mom. Paikallisten järjestelyerien laskeminen

Paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan liitteen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

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

3 mom. Paikallisten järjestelyerien 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.

4 mom. Selvitys järjestelyerien käytöstä

Työnantajan on annettava pääsopijajärjestöjen edustajille kirjallinen selvitys siitä, miten järjestelyerät on jaettu.

6 § Liitteen 5 palkantarkistukset

Yleiskorotus 1.6.2022

Hinnoittelemattomien viranhaltijoiden sekä hinnoittelutunnukseen L5EL3000 kuuluvien viranhaltijoiden osalta tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettava kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2022 2,0 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 2,0 prosenttia.

Keskitetty erä 1.10.2022

Myös liite 5 on keskitetyn erän piirissä. Muilta osin ks. 2 § 2 momentti.

Yleiskorotus 1.1.2023

Liitteen 5 piirissä olevien viranhaltijoiden tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettava kuukausipalkkaa korotetaan 1.1.2023 1,5 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 1,5 prosenttia.

Paikallinen järjestelyerä 1.1.2023

Järjestelyerä on 0,4 prosenttia liitteen 5 palkkasummasta.

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

Soveltamisohje:

Järjestelyerien jakamisesta muutoin ks. 4 §.

Keskitetty erä 1.1.2023

Liitteessä 5 toteutetaan päivystysuudistus, jonka seurauksena korotetaan päivystyksestä maksettavia peruskorvauksia liitteestä tarkemmin ilmenevällä tavalla.

Vuosi 2024

Yleiskorotus 1.6.2024

Liitteen 5 piirissä olevien viranhaltijoiden tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettava kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2024 1,5 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotuksen mukaisesti.

Paikallinen järjestelyerä 1.6.2024

Järjestelyerä on 0,4 prosenttia liitteen 5 palkkasummasta.

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

Soveltamisohje:

Järjestelyerien jakamisesta muutoin ks. 4 §.

Eläinlääkärien päivystyskorvaukset 1.6.2024

Päivystyskorvauksia korotetaan 1,5 prosentilla.

7 § Terveyskeskushammaslääkärien toimenpidepalkkiojärjestelmää koskeva päivitys

Terveyskeskushammaslääkärien toimenpidepalkkiojärjestelmän muutokset astuvat voimaan 1.1.2023. Hinnoittelukohdassa L2TH5200 olevien terveysterveyskeskushammaslääkärien tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan samana ajankohtana 41,41 eurolla. Muutos on kustannusneutraali. Liitteen 2 toimenpide- ja käyntipalkkiot eivät korotu.

8 § Euromääräisten palkkioiden ja korvausten tarkistaminen

Euromääräisiä palkkioita on korotettu seuraavasti:

Liite 1

1.6.2022 toimenpide- ja käyntipalkkiot korottuvat 2,0 prosentilla.
1.6.2023 toimenpide- ja käyntipalkkiot korottuvat 1,5 prosentilla.
1.6.2024 toimenpide- ja käyntipalkkiot korottuvat 1,5 prosentilla.

Liite 3

1.6.2022 todistus- ja lausuntopalkkiot korottuvat 2,0 prosentilla.
1.6.2023 todistus- ja lausuntopalkkiot korottuvat 1,48 prosentilla.
1.6.2024 todistus- ja lausuntopalkkiot korottuvat 1,5 prosentilla.

Liite 4

1.6.2022 toimenpide- ja käyntipalkkiot korottuvat 2,0 prosentilla.
1.6.2023 toimenpide- ja käyntipalkkiot korottuvat 0,5 prosentilla.
1.6.2024 toimenpide- ja käyntipalkkiot korottuvat 1,5 prosentilla.

Myös paikallisiin sopimuksiin perustuvia vastaavia palkanosia korotetaan vastaavansuuruisella korotuksella.

Kaikki edellä mainitut korotukset:

Mikäli 1.10.2022 tuleva erä jaetaan yleiskorotuksena korottuvat euromääräiset palkkiot vastaavasti. Asiasta tiedotetaan myöhemmin.

Ks. lisäksi 3 § 3 mom. ja 4 § 3 mom.

Eläinlääkäritaksan euromääräisiä palkkioita korotetaan 1.6.2022 2,51 prosentilla 1.6.2023 1,9 prosentilla ja 1.6.2024 1,9 prosentilla.
Ks. lisäksi 3 § 3 mom. ja 4 § 3 mom.

Korotukset toteutuvat 8 §:n mukaisesti ellei 15 §:n mukaisen palkkausjärjestelmätyöryhmätyön tuloksena muuta sovita. Tieto tästä annetaan ennen 1.6.2024 tulevia korotuksia.

9 § Sivuviran-/sivutoimenhaltijoiden hinnoittelupäivitys

Liitteen 3–4 sivuviran-/sivutoimenhaltijoiden hinnoittelutunnuksia on päivitetty 1.6.2022 alkaen. Lisäksi 1.6.2023 alarajoja korotetaan liitteestä 3–4 ilmenevällä tavalla.

10 § Palkkahinnoittelujen tarkistaminen, amanuenssien peruspalkka

Palkkahinnoitteluiden peruspalkkoja on korotettu liitteistä 1–5 ilmenevällä tavalla.

Amanuenssien peruspalkka ks. palkkausluvun 2 §.

Mikäli 1.10.2022 tuleva erä jaetaan yleiskorotuksena korottuvat peruspalkat vastaavasti. Asiasta tiedotetaan myöhemmin.

Ks. lisäksi 3 § 3 mom. ja 4 § 3 mom.

11 § Perhevapaaudistus

Kunta-alalle on sovittu perhevapaaudistuksesta johtuvia muutoksia kunta-alan yleiseen virka- ja työehtosopimukseen, jotka koskevat myös Lääkisopimuksen piirissä olevia. Asiasta tarkemmin KVTES 2022-2024 allekirjoituspöytäkirjan 7 §:ssä ja sen liitteessä.

12 § 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 ensimmäiset 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.

13 § Hoidon jatkuvuutta perusterveydenhuollossa koskeva kannanotto

Suomen Lääkäriliitto, Suomen Hammaslääkäriliitto ja KT ovat laatineet tämän allekirjoituspöytäkirjan liitteenä olevan kannanoton hoidon jatkuvuudesta ja työhön liittyvistä osatekijöistä. Hoidon jatkuvuuden turvaaminen on covid-19 epidemian jälkeen entistä tärkeämpää.

14 § Jatkuva neuvottelumenettely

Sopijaosapuolet noudattavat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn

periaatteita osapuolten esille ottamissa virka- ja työehtosopimusasioissa.

15 § Työryhmät

Suomen Lääkäriliitto, Suomen Hammaslääkäriliitto, Suomen Eläinlääkäriliitto ja KT neuvottelevat palkkausjärjestelmäuudistuksesta, joka koskee koko palkkausjärjestelmää ja sen eri palkkatekijöitä. Uudistus voi sisältää simulointeja ja kokeiluja. Palkkaussääntömuutokset muodostavat kokonaisuuden lääkärisopimuksessa.

Asiasta lisää allekirjoituspöytäkirjan liitteessä 1.

Ks. myös virka- ja työehtosopimus kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämissuunnitelmasta 2023–2027.

Suomen Lääkäriliitto ja KT seuraavat terveyskeskuslääkärien uusien suoritepalkkaussääntöjen käyttöönottoa ja vaikutuksia ja neuvottelevat sekä perusterveydenhuollossa että erikoissairaanhoidossa sovellettavien suoritteisiin perustuvien palkanosien kehittämisestä.

Suomen Hammaslääkäriliitto ja KT seuraavat terveyskeskushammaslääkärien toimenpidepalkkiojärjestelmään tässä sopimuksessa tehtyjen muutosten vaikutuksia ja neuvottelevat sekä perusterveydenhuollossa että erikoissairaanhoidossa sovellettavien suoritteisiin perustuvien palkanosien kehittämisestä.

Lääkärisopimuksen työaikajärjestelmää arvioidaan kokonaisuutena ja pyritään neuvottelemaan määräykset niin, että lääkärisopimus tunnistaisi erilaiset työnteon tavat (esim. vastaanottotyö, työ jossa, ympärivuorokautista päivystystä, työ, jossa arkipäivystystä ym.). Osana työryhmän työtä kootaan työaikamääräykset kokonaisuudessaan osaksi lääkärisopimusta.

Ns. sivuviranhaltijoiden palvelussuhteen ehtoja selvitetään ja ajantasaisesti.

Suomen Eläinlääkäriliitto ja KT neuvottelevat eläinlääkärien palkkausjärjestelmän kehittämisestä ottaen huomioon mahdolliset muutokset lainsäädännössä. Palkkausjärjestelmän mahdollisen uudistamisen yhteydessä osapuolet neuvottelevat myös muutoksista virkaeläinlääkäreiden työaikamääräyksiin.

16 § Työrauha

Tämä sopimus on voimassa lääkäreiden virka- ja työehtosopimuksen IV luvun 4 §:ssä määrättyin työrauhavelvoittein 30.4.2025 saakka.

Helsingissä 8. kesäkuuta 2022

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

Liite 1 Palkkausjärjestelmän kehittäminen lääkärisopimuksessa

Liite 2 KT, Lääkäriliitto ja Hammaslääkäriliitto: Hoidon jatkuvuuden turvaaminen hyvinvointialueilla välttämätöntä

Palkkausjärjestelmän kehittäminen lääkärisopimuksessa

Lääkärisopimuksen palkkausjärjestelmästä on jo pitkään neuvoteltu valtakunnallisesti. Palkkausjärjestelmää on tarkoitus uudistaa kokonaisuutena palvelemaan paremmin tulevaisuuden terveydenhuoltoa hyvinvointialueilla ja hyvinvointiyhtymissä sekä palkitsemaan lääkäreitä ja hammaslääkäreitä nykyistä oikeudenmukaisemmin. Neuvotteluissa huomioidaan myös se, että hyvinvointialueilla ja hyvinvointiyhtymissä perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon lääkäreillä ja hammaslääkäreillä on sama työnantaja 1.1.2023 alkaen.

Tästä syystä, sopijaosapuolet toteavat, että paikallistasolla ei ole syytä luoda uutta palkkausjärjestelmää ennen kuin Lääkärisopimuksen ratkaisu on tiedossa.

Paikallisiin sopimuksiin perustuvat palkkausjärjestelmät ja niiden siirtyminen /huomioiminen hyvinvointialueille ohjeistetaan neuvotteluosapuolten taholta myöhemmin. Se ajankohta, milloin uuteen järjestelmään hyvinvointialueella siirrytään, on kuitenkin riippuvainen myös valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen antamasta siirtymäajasta.

Kohti osaamiseen ja vastuuseen perustuvaa palkkamallia

KT, Suomen Lääkäriliitto ja Suomen Hammaslääkäriliitto pilotoivat uudentyyppisen palkkausjärjestelmän tiettyjä osia vuonna 2017. Määräyksiä pilotoitiin kolmessa kuntayhtymässä eri puolilla Suomea.

Pilotista saatuja kokemuksia hyödynnettiin jatkoneuvotteluissa ja 1.4. 2021 tehtiin osaratkaisu perustamalla uusi hinnoittelukohta liitteisiin 1–4 (vaativat erikoislääkäriin/-hammaslääkäriin tehtävät).

Neuvotteluosapuolet ovat jatkaneet neuvotteluita jatkuvan neuvottelun periaattein. Osapuolet tavoittelevat järjestelmä uudistusta, joka koskee koko palkkausjärjestelmää ja sen eri palkkatekijöitä.

Myös Lääkärisopimuksessa on kohta kaksikymmentä vuotta ollut käytössä tehtävän vaativuuden arviointi. Järjestelmä on osoittautunut vaikeaksi sovellettavaksi asiantuntijatyössä, jossa tehtävän sisältöön vaikuttaa myös mm. henkilön oma osaaminen.

Erityisesti Lääkärisopimuksen alalla, missä tehtävänkuvat rajautuvat vahvasti koulutuksen, työssä kertyneen osaamisen ja roolin (esim. johtotehtävät) perusteella paikallinen vaativuuden arviointijärjestelmä on koettu osin turhaksi ja raskaana ylläpitää. Mm. näistä syistä, neuvotteluosapuolet tähtäävät valtakunnallisesti yksinkertaisempaan malliin, jossa tehtävästä maksettava palkka muuttuisi portaittain tehtäväsällön, osaamisen ja urakehityksen myötä.

Uudistuksen tavoitteena on tukea hoidon laadun ja tuloksellisuuden kehittämistä ja palkita lääkäreitä ja hammaslääkäreitä oikeudenmukaisesti ja uran eri kohdissa oikea-aikaisesti.

Tavoitteena on, että uusi palkkausjärjestelmä huomioisi sekä osaamisen ja vastuun kehittymisen että henkilökohtaisen suoriutumisen, mutta myös erilaiset työurat entistä paremmin (esim. opetustehtävissä toimivat, tutkijat, johtajat). Tarkoituksena on luopua paikallisesti suoritettavasta tehtävien vaativuuden arvioinnista ja rakentaa valtakunnallisesti yhtenäinen malli, joka huomioisi toimivan palkkausjärjestelmän edellyttämät elementit.

Palkkausjärjestelmää kehitettäessä arvioidaan kaikkien nykyisen palkkausjärjestelmän mukaisten palkanosien toimivuutta. Lääkärisopimuksessa sovitut euromäärät olisivat ko. tehtävästä vähintään maksettavia palkkoja. Hyvinvointialueen palkkataso määritellään paikallisesti. Palkkojen harmonisaatioon pyritään löytämään myös valtakunnallisia askelmerkkejä. Neuvotteluissa ratkaistaan myös kokonaispalkkaisten asema.

Muita palkitsemisen elementtejä tarvitaan myös jatkossa (mm. rekrytointilisä, kertapalkkiot ym.).

Suoritepalkkausjärjestelmät

Palkkausjärjestelmän uusin muutos Lääkärisopimukseen 2022–2025 koskee terveyskeskuslääkärien suoritepalkkausjärjestelmää. Myös terveyskeskushammaslääkärien toimenpidepalkkiojärjestelmää on uudistettu.

Asiaa on selostettu yleiskirjeessä.

KT, Lääkäriliitto ja Hammaslääkäriliitto: Hoidon

jatkuvuuden turvaaminen hyvinvointialueilla välttämätöntä

Hyvinvointialueet aloittavat toimintansa 1.1.2023. Tulevina vuosina terveyskeskusten toimintaan kohdistuu myös monia muita muutoksia. On tärkeää, että myös muutostilanteissa henkilöstön jaksamisesta huolehditaan. Henkilöstön tulee voida tehdä hyvää työtä kestävässä olosuhteissa.

Covid-19-epidemia on johtanut terveydenhuollossa henkilöstöä kuormittavaan hoitovelkaan ja henkilökunnan jaksamisen ongelmiin (Lähde: Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen 2021).

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.

Resurssit, johtaminen ja työnjako avainasemassa

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. Lähiesihenkilön rooli on arjen työn sujumuuden kannalta keskeinen.
- Perusterveydenhuollon hoitotakuun tiukentaminen vaatii lisäresursointia, eikä se saisi johtaa henkilöstön kuormituksen kasvuun.
- Säännöllisen työajan tulisi riittää työtehtävien suorittamiseen, siten että lääkärit ja hammaslääkärit voivat hoitaa potilaitaan hoitosuosituksen mukaisesti.
- Hammaslääkärin työssä keskeistä on myös hoitojen valmistuminen kohtuullisessa ajassa.
- Työ on organisoitava siten, että pitkät potilas-lääkärisuhteet varmistetaan. Tästä hyötyvät erityisesti paljon palveluja käyttävät.
- Ammattiryhmien välisellä tarkoituksenmukaisella työnjaolla voidaan vaikuttaa hyvinkin nopeasti lääkärin/hammaslääkärin 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.
- Terveystieteiden työtä tulee kehittää niin, että potilas voi terveystarpeestaan riippuen mennä suoraan oikean terveydenhuollon ammattihenkilön – sairaanhoitajan,

suuhygienistin, fysioterapeutin, terveydenhoitajan, psykologin, hammaslääkärin tai lääkärin – vastaanotolle.

- Digitaalisten teknologioiden käyttöönottoa on jatkettava hoidon tarpeen arvioinneissa ja laajennettava sitä muihin mahdollisiin perusterveydenhuollon toimintoihin.
- Riittävät täydennyskoulutus- ja konsultaatiomahdollisuudet sekä kouluttaja- ja tutorlääkärien/-hammaslääkärien 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 lääkärin ja hammaslääkärin 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.
- Psykososiaalisen kuormituksen hallinnalla, henkisen hyvinvoinnin edistämisellä ja henkilökohtaisten edellytysten huomioimisella voidaan ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä, hillitä työkyvyttömyyskustannuksia sekä tukea työelämässä jatkamista ja pidempiä työuria.

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. Uusien sosiaali- ja terveydenhuollon kattavan integraation toteuttavien hyvinvointialueiden toiminnan käynnistäminen vuoden 2023 alusta luo tähän erinomaisen tilaisuuden. Näin voidaan varmistaa tarpeen mukaisen hoidon saatavuus kaikille suomalaisille.