

Ändrade bestämmelser

I Allmän del

§ 1 Tillämpningsområde

Detta tjänste- och arbetskollektivavtal, nedan kallat LÄKTA, tillämpas på läkare och tandläkare inom social-, hälso- och sjukvården samt veterinärer inom veterinärvården, miljö- och hälsoskyddet och miljövården vilka är anställda av ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning, om inte något annat bestäms här eller i något annat tjänste- eller arbetskollektivavtal.

Tillämpningsanvisning

Detta tjänste- och arbetskollektivavtal tillämpas när läkar-, tandläkar- eller veterinäruppgifter utförs och/eller när uppgiften förutsätter medicinskt, odontologiskt eller veterinärmedicinskt kunnande. Se närmare promemorian om läkaravtalets tillämpningsområde i bilaga 3 till cirkulär 9/2022.

Den terminologi som använts i detta tjänste- och arbetskollektivavtal och dess bilagor (t.ex. legitimerad läkare, läkare med allmänläkarrättigheter) beskrivs närmare i tillämpningsbilagan till allmänna delen.

§ 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 och arbetstagare i gällande allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal för välfärdssektorn (VÄLKA), så som nedan närmare föreskrivs.

På veterinärer som är anställda i kommun- eller välfärdssektorn tillämpas de bestämmelser i LÄKTA 2022–2025 som gäller 31.5.2023 samt bestämmelserna för tjänsteinnehavare och arbetstagare i gällande allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorn (AKTA), så som närmare bestäms i LÄKTA.

Tillämpningsanvisning

De som omfattas av bilaga 5 hör till läkaravtalet ända till 30.4.2025. Se tjänste- och arbetskollektivavtalet om vissa frågor med anknytning till huvudavtalet.

mom. 2 Tillämpning av VÄLKA

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

mom. 3 Avtalsbilagorna och deras tillämpningsområden

| Bilaga nr | Tillämpningsområde | Bestämmelser |
|--|---|---|
| 1 Läkare inom primärvården | a) läkare som arbetar inom primärvården b) läkare som arbetar inom socialvården, med rehabilitering eller inom hemvården c) läkare inom företagshälsovården | <ul style="list-style-type: none"> • Karriärstegssystem • Uppgiftstillägg • Prestationslönesystem från 1.1.2024 • Arvoden för kliniskt mertidsarbete |
| 2 Tandläkare inom primärvården | Tandläkare som arbetar inom primärvården och på undervisningskliniker | <ul style="list-style-type: none"> • Karriärstegssystem • Uppgiftstillägg • Åtgärdsarvoden • Besöksarvoden för kliniskt mertidsarbete och förstahjälpsbesök under ledig tid • Arvoden för kliniskt mertidsarbete för deltidsarbetande tandläkare • Ersättning för förstahjälpsbesök under ledig tid • Till bilagan hör en separat åtgärds katalog. |
| 3 Läkare inom den specialiserade sjukvården | Läkare som arbetar inom den specialiserade sjukvården och den specialiserade sjukvård som bedrivs inom primärvården. | <ul style="list-style-type: none"> • Karriärstegssystem • Uppgiftstillägg • Arvoden för läkarintyg och läkarutlåtanden • Innehavare av bitjänst vid universitetssjukhus |

| | | |
|--|--|--|
| 4 Tandläkare inom den specialiserade sjukvården | Legitimerade tandläkare som arbetar inom den specialiserade sjukvården. | <ul style="list-style-type: none">• Karriärstegssystem• Uppgiftstillägg• Åtgärdsarvoden för ordinarie arbetstid och kliniskt mertidsarbete• Besöksarvoden för kliniskt mertidsarbete• Tillämpning av vissa bestämmelser i kapitel I, II, III och IV samt bilaga 3• Till bilagan hör en separat åtgärds katalog. |
| 5 Veterinärer | Legitimerade veterinärer som är anställda av en kommun eller samkommun eller ett välfärdsområde. Bestämmelserna i bilaga 5 tillämpas även på icke legitimerade visstidsanställda veterinärer, med undantag för § 1. | <ul style="list-style-type: none">• Lönesättning• Veterinärtaxa• Veckovila• Veterinärers jourledighet• Jourersättningar• Till bilagan hör en separat veterinärtaxa |

Tillämpningsanvisning

Om en läkare eller tandläkare arbetar inom både primärvården och den specialiserade sjukvården, tillämpas bestämmelserna i den bilaga inom vilken personen i fråga arbetar mest. Se dock kap. II § 7 i fråga om bestämning av lönen.

Prestations- och åtgärdsarvoden samt arvoden för intyg och utlåtanden betalas enligt den bilaga som prestationen gäller.

II Löner

Tillämpliga bestämmelser

§ 1 Tillämpliga bestämmelser i lönekapitlet i VÄLKA

Förutom detta avtal tillämpas även följande bestämmelser i arbetstidskapitlet (kap. II) i VÄLKA:

| VÄLKA paragraf | VÄLKA sakfråga | Undantag från tillämpningen av VÄLKA |
|----------------|--|--|
| § 1 | De anställdas rätt till lön | |
| § 17 | Lön för arbetsgivarens representant | |
| § 18 | Lönebetalning | |
| § 19 | Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad | För veterinärer vars ordinarie arbetstid inte har fastställts i avtalet bestäms lönen för en del av månaden som dagslön. Se tillämpningsanvisningen för § 7 mom. 2 i allmänna delen och punkt 5.1 i tillämpningsanvisningen för § 1 i bilaga 5 i det LÄKTA 2014–2016 som gällde till 31.12.2015. |
| § 20 | Kvittningsrätt och återkrav av lön | |
| § 21 | Lön under avstängning från tjänsteutövning | |

§ 2 Grundläggande lönebegrepp

Karriärstegssystem

Karriärstegssystemet bestämmer vilken lön som ska betalas i en läkares eller tandläkares tjänst/befattning. Systemet innehåller steg som motsvarar karriärutvecklingen. I systemet ändras lönen stegvis på basis av bland annat utbildning, nya arbetsuppgifter och olika skeden av karriären.

Karriärsteglön

Karriärsteglön är en uppgiftsspecifik lön som bestäms enligt det karriärsteg som tillämpas. Karriärsteget bestäms utifrån det kunnande och ansvar (KA) som krävs i arbetet. Karriärsteglönen utgör en del av den ordinarie lönen.

I bilagorna 1–4 bestäms karriärsteglönens minimibelopp. Storleken på den karriärsteglön som betalas till en läkare eller tandläkare bestäms enligt den lokala lönenivån.

Se tillämpningsanvisningen för § 4 i fråga om lokala avtal.

Kunnande och ansvar (KA)

Kunnande och ansvar (KA) är faktorer som avgör vilket karriärsteg som tillämpas på en läkare eller tandläkare. Också för dem som står utanför karriärstegssystemet (§ 7) bestäms den uppgiftsspecifika lönen utifrån kunnande och ansvar (KA).

Uppgiftstillägg

Uppgiftstillägg är en lönefaktor som utöver karriärsteglönen eller motsvarande uppgiftsspecifika lön betalas för uppgifter som inte beaktats i karriärsteglönen. Uppgiftstilläggen framgår av bilagorna 1–4. Se § 6.

Uppgiftsspecifik lön

Den uppgiftsspecifika lönen består av karriärsteglönen enligt karriärstegssystemet och ett eventuellt uppgiftstillägg. För dem som står utanför karriärstegssystemet (§ 7) avser uppgiftsspecifik lön den lön som motsvarar karriärsteglönen och eventuella uppgiftstillägg.

Helhetslön

Med helhetslön avses en lön som innehåller alla lönedelar enligt lönekapitlet i läkaravtalet, om inget annat sägs i arbetsgivarens beslut om läkaren eller tandläkaren i fråga eller något annat uttryckligen överenskommit i arbetsavtalet. Helhetslön kan användas i högre ledningsuppgifter som står utanför karriärstegssystemet. Se § 8

Individuellt tillägg

Individuellt tillägg betalas bland annat på basis av arbetsprestationer och andra eventuella lokalt fastslagna kriterier. Se § 9

Arbetserfarenhetstillägg

Arbetserfarenhetstillägget baserar sig på anställningstiden. Se § 10

Lönesystemet

§ 3 Lönesystemet

I läkaravtalets lönesystem är grunden för lönen

1. arbetsuppgifterna och det kunnande och ansvar uppgifterna förutsätter (karriärstegslön och uppgiftstillägg),
2. arbetsprestationer och yrkesskicklighet (individuellt tillägg)
3. anställningstiden (arbetserfarenhetstillägg)
4. prestationer (åtgärds- och prestationsarvoden, arvoden för intyg och utlåtanden) och
5. resultat (resultatbonus).

Dessutom kan arbetsgivaren betala andra tillägg, arvoden och ersättningar som anges separat i detta avtal.

Tillämpningsanvisning

Lönesystemet har som mål att främja välfärdsområdenas och välfärdssammanslutningarnas resultat, motivera de anställda till goda arbetsprestationer och trygga konkurrenskraftiga löner för välfärdssektorn. Lönesystemet stöder verksamhetsstrategin, har en positiv effekt på organisationens mål och utgör en fast del av ledningen. Målen eftersträvas med hjälp av rättvisa löner. Ett fungerande lönesystem är sporrande, öppet och transparent.

Läkarnas och tandläkarnas uppgiftsspecifika löner baserar sig i första hand på karriärstegssystemet enligt § 4 och, när förutsättningarna enligt § 6 uppfylls, på ett uppgiftstillägg.

I situationer som avses i § 7 i lönekapitlet är det fråga om anställda som står utanför karriärstegssystemet och för vilka den uppgiftsspecifika lönen bestäms enligt nämnda paragraf och enligt bestämmelserna om uppgiftstillägg i § 6.

När förutsättningarna i § 8 lönekapitlet uppfylls, kan helhetslön enligt bestämmelserna i fråga betalas.

Protokollsanteckning om övergångsperioden:

Det arbetsvärderingssystem som tidigare utgjort grund för lönen ändras 1.6.2023 till ett karriärstegssystem med ett särskilt uppgiftstillägg. Dessutom har det i avtalet införts bestämmelser om prestationskompensation i vissa situationer. Till övriga delar har lönebestämmelserna i VÄLKA överförts till läkaravtalet. Innehållet är till merparten det samma. De lönebestämmelser i VÄLKA som fortfarande tillämpas framgår av tabellen i § 1. Se också tillämpningsanvisningen för § 4 och övergångsbestämmelsen i tillämpningsanvisningen för § 6.

§ 4 Karriärsteglön

mom. 1

Den karriärsteglön som minst betalas till en läkare eller tandläkare bestäms enligt de karriärsteg som beskrivs i bilagorna 1–4. Grunden för bestämningen av karriärsteget är i första hand det kunnande och ansvar (KA) som krävs i arbetet.

Lokalt kan man avtala om extra karriärsteg, se tillämpningsanvisningen.

Tillämpningsanvisning

Kunnande och ansvar (KA)

Karriärsteget för en läkare eller tandläkare bestäms utifrån det kunnande och ansvar som arbetsuppgifterna kräver.

Med kunnande avses krav på

- examen eller utbildning,
- kunskaper och färdigheter som förvärvats i arbetslivet och
- utveckling och upprätthållande av yrkeskompetensen (t.ex. s.k. fortbildning).

Med ansvar avses

- ansvar för materiella värden och/eller information,
- ansvar för individer/människor, ansvar för patienter och/eller patientgrupper,
- ansvar för planering, utveckling och resultat och/eller
- arbetslednings- eller chefsansvar.

Answarets omfattning, effekter och djup varierar.

Kravet på kunnande och ansvar påverkas av hur mycket självständigt omdöme som hör till arbetet (bl.a. klinisk autonomi).

Bestämning av det tillämpliga karriärsteget

Arbetsgivaren bestämmer vilket karriärsteg som tillämpas på de läkare och tandläkare som omfattas av karriärstegssystemet. Placeringen på rätt karriärsteg görs genom en helhetsbedömning. Helhetsbedömningen bör utföras på möjligast jämförbara grunder som fastställts på förhand i stegbeskrivningen.

Det karriärsteg som tillämpas bestäms enligt den bilaga som tillämpas på läkaren eller tandläkaren i fråga. Arbetsgivaren ska använda sin prövningsrätt så att karriärsteget fastställs så objektivt som möjligt. Se även anvisningen om samarbete med personalrepresentanter i denna tillämpningsanvisning.

Inför övergången till det nya karriärstegssystemet ska arbetsgivaren gå igenom tjänsterna och befattningarna och placera dem preliminärt på olika karriärsteg.

Som utgångspunkt för placeringen kan arbetsgivaren använda lönepunkterna i det gamla systemet i enlighet med stegbeskrivningarna i § 1 i bilagorna, men därutöver gäller det också att beakta eventuella övergångar till ett annat karriärsteg (t.ex. 2A -> 2B) samt tjänster och befattningar som placeras på nya karriärsteg (t.ex. 2B -> 2C). Karriärstegssystemet fungerar så att andelen mer krävande uppgifter betonas när karriären framskrider (t.ex. 2C).

Arbetsgivaren ska göra en utredning om nivåerna i det nya karriärstegssystemet och placeringen av tjänsterna och befattningarna senast 31.5.2024. Informationen ska ges till de nationella förhandlingsparterna senast 15.6.2024.

Arbetsgivaren ska varje kalenderår tillsammans med förtroendemannen gå igenom användningen av alla karriärsteg.

I tillämpningsanvisningen för § 1 i bilagorna 1–4 beskrivs vilket kunnande och ansvar tillämpningen av respektive karriärsteg förutsätter. Syftet är att hjälpa arbetsgivaren att placera de anställda på rätt karriärsteg. Beskrivningarna kan behöva kompletteras lokalt enligt den lokala situationen. Förutsättningarna för tillämpningen av ett karriärsteg kan dock inte skärpas när beskrivningarna kompletteras.

För vissa steg har det fastställts ett kriterium för övergång till ett högre steg, till exempel att en läkare/tandläkare får rätt att arbeta som legitimerad läkare/tandläkare eller specialistläkare/specialisttandläkare. Det nya steget tillämpas då från början av följande månad efter att Tillstånds- och tillsynsverket för social- och hälsovården Valvira har beviljat legitimationen och läkaren/tandläkaren har gett arbetsgivaren en utredning om detta. Om tillämpning av följande steg förutsätter en viss mängd arbete, tillämpas det nya steget från början av följande månad efter att förutsättningarna uppfyllts.

Om det inte finns något lämpligt karriärsteg som kan tillämpas, och någon karriärstegslön därmed inte kan fastställas, står tjänsten eller befattningen utanför karriärstegssystemet. Lönen bestäms då enligt § 7 eller i högre ledningsuppgifter som helhetslön (se § 8).

Läkaren/tandläkaren ska på begäran informeras om grunderna för placeringen på ett karriärsteg.

Extra steg kan avtalas lokalt, men det förutsätter ett förhandsgodkännande av KT och FOSU rf. Godkännande söks hos den nationella LÄKTA-lönegruppen med den ansökningsblankett som bifogats cirkulär 21/2023.

Bestämning av lönen enligt karriärstegssystemet

Arbetsgivaren beslutar om det karriärsteg som ska tillämpas och om lönen på steget. Den lokala karriärstegslönen bestäms enligt den lönenivå som tillämpas hos arbetsgivaren.

Anställda som hör till samma karriärsteg ska ha lika stora löner. Mellan de olika stegen ska det finnas en ändamålsenlig löneskillnad som beaktar ökat kunnande och ansvar. Den lön som betalas i övergångsskedet får inte påverka valet av karriärsteg.

Betydelsen av naturaförmåner

När man bedömer om karriärsteglönen är förenlig med läkaravtalet, räknas till karriärsteglönen också värdet av den anställdas naturaförmåner. Till karriärsteglönen räknas emellertid inte en skattefri måltidsförmån, cykelförmån, den skattefria delen av en personalbiljett eller en mobiltelefonförmån som anknyter till arbetet.

Se cirkulär 19/2023 om cykelförmån.

Hur ändrade arbetsuppgifter påverkar karriärsteget och karriärsteglönen

Om läkarens/tandläkarens uppgifter eller yrkesställning ändras (t.ex. befordran till chef), kan det också innebära att ett nytt karriärsteg ska tillämpas. En del av kriterierna i karriärstegen i bilagorna 1–4 är automatiska och en del baserar sig i viss mån på prövning. Se också § 5 om hur ändrade uppgifter påverkar karriärsteglönen.

Samarbete med personalrepresentanter vid införandet av lönesystemet och under avtalsperioden

För övergångsperioden inrättas en lokal LÄKTA-arbetsgrupp. Gruppen sammanträder regelbundet under hela avtalsperioden.

I det skede då systemet införs förhandlar den lokala LÄKTA-arbetsgruppen om de karriärstegsbeskrivningar i bilagorna 1–4 som ska preciseras lokalt och utreder olika alternativa lösningar på eventuella tillämpningsproblem. Vid förhandlingarna ska en enhällig lösning eftersträvas. Extra karriärsteg kräver ett lokalt avtal, se § 4.

Om de lokala parterna inte kan enas om hur karriärstegssystemet ska tillämpas i vissa situationer (typsituation), kan parterna under övergångsperioden be den nationella LÄKTA-lönegruppen behandla tillämpningsproblemet och rekommendera en lösning.

I sista hand är det arbetsgivaren som fattar beslut om lönesystemet och drar upp riktlinjerna för det.

Förtroendemannen har rätt att få se de lokala beskrivningarna i karriärstegssystemet och vilka tjänster och befattningar som hör till ett visst steg. Detta gäller både förhandlingsskedet innan systemet införs och det skede

då det färdiga systemet börjar tillämpas. Också respektive läkare/tandläkare har rätt att få veta sin placering och på vilka grunder placeringen gjorts.

Övergångsperiod för karriärstegssystemet

Karriärstegssystemet ska införas senast 31.12.2023 (övergångsperiod). Övergången kan ske så snabbt som det i praktiken är möjligt. Löner kan behöva samordnas med anledning av både det nya karriärstegssystemet och sådana löneskillnader på samma karriärsteg som beror på övergången till välfärdsområden. Samordningen ska göras inom rimlig tid. Se även cirkulär 1/2023.

§ 5 Hur ändrade arbetsuppgifter påverkar karriärsteget

mom. 1

Om en läkares eller tandläkares arbetsuppgifter ändras för minst två veckor på grund av övergång till en annan tjänst eller befattning eller på grund av omorganisering av uppgifter, ska karriärsteget justeras om det inte motsvarar de ändrade arbetsuppgifterna.

1. Karriärsteget och karriärstegslönen höjs vid den tidpunkt då uppgifterna ändras, om de nya uppgifterna motsvarar beskrivningen för ett högre karriärsteg.
2. Om de nya uppgifterna motsvarar beskrivningen för ett lägre karriärsteg, sänks karriärsteget och karriärstegslönen åtta veckor efter tidpunkten då uppgifterna ändras.
3. Karriärsteget och karriärstegslönen sänks vid den tidpunkt då uppgifterna ändras, om
 - läkaren/tandläkaren söker sig till ett arbete som hör till ett lägre karriärsteg eller
 - arbete som hör till ett längre karriärsteg erbjuds i stället för permittering eller på läkares/tandläkares egen begäran eller
 - läkaren/tandläkaren övergår till en annan tjänst.

mom. 2

Vid semestervikariat sänks karriärsteget inte, och en höjning kan komma i fråga endast om vikariatet pågår i minst två veckor i sträck. I så fall görs höjningen när vikariatet börjar.

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)

Karriärstegsbeskrivningarna anger när kunnandet och ansvaret i ett arbete har förändrats till den grad att det finns förutsättningar att övergå till ett annat steg. Det kan ske till exempel vid förflyttning till en annan tjänst eller befattning.

Karriärstegen har beskrivits i bilagorna 1–4. Beskrivningarna kan preciseras lokalt. Vid bestämningen av vilket karriärsteg som ska tillämpas jämförs de

ändrade uppgifternas innehåll med stegbeskrivningarna. Det är ändamålsenligt att besluta vilket karriärsteg som ska tillämpas innan arbetsuppgifterna ändras.

Karriärstegslönen ändras inte om en tillfällig övergång till en annan tjänst eller befattning eller tillfälliga ändringar i uppgifterna, till exempel ett tillfälligt chefsvikariat eller andra vikariearrangemang, har beaktats i bestämningen av karriärsteget.

Med ändringar i uppgifterna avses också ändringar i tjänsteutövningsskyldigheten.

Om det inte sker förändringar i det kunnande och ansvar som krävs, kan karriärsteget inte sänkas.

Förändringarna i uppgifterna kan också ske gradvis under en längre tid. Saken bör kontrolleras minst en gång per år, till exempel i samband med utvecklingssamtalen. Arbetsgivaren ansvarar för att de anställda har placerats på rätt karriärsteg på basis av det kunnande och ansvar som krävs i arbetet.

§ 6 Uppgiftstillägg

mom. 1

Uppgiftstillägg betalas för extra uppgifter som inte beaktats när karriärstegslönen fastställts. Uppgiftstilläggen anges som belopp, och beloppen fastställs lokalt. I de situationer som anges i bilagorna 1–4 är uppgiftstillägget förpliktande.

Tillämpningsanvisning

Uppgiftstillägg kan användas för extra uppgifter både för dem som omfattas av karriärstegssystemet och dem som står utanför systemet enligt § 7.

Vid bestämning av helhetslön enligt § 8 beaktas extra uppgifter i lönen och då betalas inget särskilt uppgiftstillägg.

Uppgiftstillägg kan betalas samtidigt på flera olika grunder.

De olika kategorierna av uppgiftstillägg räknas upp i bilagorna 1–4.

Protokollsanteckning om övergångsperioden:

Uppgiftstilläggen enligt det lokala systemet förutsätter samordning och ombildning i enlighet med det nya lönesystemet. Samordningen och ombildningen ska göras inom rimlig tid.

Vid övergången till karriärstegssystemet ska de uppgiftstillägg eller motsvarande del av den uppgiftsrelaterade lönen (skriftligt verifierbar lönedel för en särskild uppgift) som arbetsgivaren använder ombildas till uppgiftstillägg

enligt karriärstegssystemet. Om man inte kan visa att skillnader i de uppgiftsrelaterade lönerna beror på extra uppgifter, kan man inte avskilja en del av den uppgiftsrelaterade lönen till uppgiftstillägg. Ett uppgiftstillägg som på grund av sin natur har betalats till alla eller nästan alla läkare och tandläkare på karriärsteget överförs till karriärstegssystemet.

Exempel 1 från bilaga 1 (läkare inom primärvården) / utgångssituation "typexempel"

Tre hälsocentralläkare som arbetar på olika hälsostationer har en nuvarande uppgiftsrelaterad lön på A) 5 000 €, B) 5 500 € och C) 6 000 €. De tre läkarnas uppgifter motsvarar varandra innehållsmässigt, och ingen av läkarna har enskilda specialuppgifter. Alla tre placeras på steg X, och genom samordningen av löner blir samtligas karriärstegslön 6 000 €.

Exempel 2 från bilaga 1 (läkare inom primärvården) / befintligt uppgiftstillägg

Tre hälsocentralläkare som arbetar på olika hälsostationer har en nuvarande uppgiftsrelaterad lön på A) 5 000 €, B) 5 500 € och C) 6 000 €. Läkare B har dessutom med stöd av sitt tjänsteförordnande ett särskilt tillägg på 300 € för utvecklingsansvar. Tillägget ombildas till uppgiftstillägg. Därefter placeras läkarna på steg X, eftersom deras uppgifter motsvarar varandra innehållsmässigt. Genom samordningen av löner blir samtliga läkares karriärstegslön 6 000 €. Läkare B har dessutom ett uppgiftstillägg på 300 €.

Exempel 3 från bilaga 2 (tandläkare inom primärvården):

I enlighet med LÅKTA har arbetsgivaren genom arbetsvärderingen fastställt en uppgiftsrelaterad lön på X euro för en tandläkare, vilket är högre än för andra tandläkare, eftersom tandläkarens arbete varit mer inriktat på ortodontisk behandling än vad andra tandläkares arbete är (tandläkare med s.k. särskilt kunnande). Likaså har arbetsgivaren bestämt att tandläkare med s.k. fördjupad kompetens betalas Y euro mer än andra tandläkare.

Tandläkaren som fått högre uppgiftsrelaterad lön för att arbetet krävt fördjupad kompetens placeras på steg 1E i karriärstegssystemet, och Y euro överförs till den lokala lönenivån på karriärsteget i fråga. På tandläkaren med s.k. särskilt kunnande tillämpas steg 1C–1E på basis av det kunnande och ansvar som arbetet kräver. Dessutom betalas ett uppgiftstillägg på minst X euro.

Ingenderas uppgiftsspecifika lön sjunker.

mom. 2

Uppgiftstillägg beviljas i regel tills vidare. Om en extra uppgift gäller för en viss tid, betalas uppgiftstillägget för denna tid.

Tillämpningsanvisning

Uppgiftstillägget utgör en del av den uppgiftsspecifika lönen. Den utgör en del av den ordinarie lönen, men är ett separat löneelement i förhållande till karriärstegslönen.

Arbetsfarenhetstillägget beräknas på den totala summan av karriärstegslönen eller motsvarande uppgiftsspecifika lön (§ 7) och uppgiftstilläggen.

När ett uppgiftstillägg som beviljats tills vidare ska slopas, iakttas i tillämpliga delar bestämmelsen i § 5 mom. 1 (hur uppgiftsändringar påverkar karriärsteget).

Ett uppgiftstillägg som beviljats för viss tid faller bort när den utsatta tiden gått ut. Om uppgiften för vilken tillägg betalats fortsätter efter att tiden gått ut, betalas uppgiftstillägg ända tills den extra uppgiften verkligen upphör. Till exempel semester eller arbets- eller tjänstledighet med lön medför inte något avbrott i utbetalningen av uppgiftstillägg.

§ 7 Anställda utanför karriärstegssystemet

mom. 1

Om karriärstegssystemet inte har något steg som kan tillämpas på läkaren/tandläkaren, bestämmer arbetsgivaren den uppgiftsspecifika lönen. När lönen bestäms beaktas det kunnande och ansvar som arbetet förutsätter och sådana uppgifter som till sin art kan användas som hjälp vid bestämningen.

Tillämpningsanvisning

Dessa läkare/tandläkare kan utgöra en egen grupp vid bedömningen av kunnande och ansvar. Också enskilda uppgifter bedöms. Sådana uppgifter kan vara till exempel särskilda forsknings- och utvecklingsuppgifter och högre ledningsuppgifter. Det kan också vara fråga om mycket erfarna kliniker som inte genomgått specialisering (se bilaga 1).

Se § 8 om förhållandet mellan chefernas och de underställdas löner.

mom. 2

Utanför karriärstegssystemet står också de läkare och tandläkare vars uppgifter hör dels till primärvården, dels till den specialiserade sjukvården. Den uppgiftsspecifika lönen bestäms i proportion till den arbetstid som fastställts/avtalats för primärvården respektive den specialiserade sjukvården, med tillämpning av karriärstegslönerna för båda uppgifterna.

Tillämpningsanvisning för mom. 1–2:

På basis av kunnande och ansvar betalas utöver den uppgiftsspecifika lönen ytterligare lönedelar enligt läkaravtalet inklusive prestationsersättningar och jourersättningar enligt bilagorna.

§ 8 Läkare/tandläkare med helhetslön

Om en läkare/tandläkare med ledningsuppgifter har kunnande och ansvar som överstiger de karriärsteg som fastställts i bilagorna 1–4, kan helhetslön betalas.

Helhetslönen innehåller alla lönedelar enligt lönekapitlet i detta avtal, om inget annat sägs i arbetsgivarens beslut om läkaren/tandläkaren i fråga eller något annat uttryckligen överenskommit i arbetsavtalet.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren kan enligt prövning besluta om den uppgiftsspecifika lönen för en läkare/tandläkare med högre ledningsuppgifter ska bestämmas enligt § 7 eller § 8. Betalning av helhetslön förutsätter att det kunnande och ansvar som krävs av läkaren/tandläkaren överstiger karriärstegen (högre ledningsuppgifter).

Vid bestämningen av lönen ska arbetsgivaren beakta läkaravtalets lönebestämmelser, som tillämpas i karriärstegssystemet och på anställda som står utanför systemet.

Om läkarens/tandläkarens lön har fastställts som helhetslön, betalas inga andra lönedelar enligt lönekapitlet, såvida inte något annat sägs i arbetsgivarens beslut om läkaren/tandläkaren i fråga eller något annat uttryckligen överenskommit i arbetsavtalet.

Målet är att lönen för alla i chefsposition eller ledande position ska stå i rätt proportion till det kunnande och ansvar som arbetet kräver, men också till de underställdas löner.

Till en läkare/tandläkare med helhetslön betalas i bilagorna 1–4 avsedda åtgärds- och besöksarvoden eller prestationsarvoden samt arvoden för intyg och utlåtanden, när förutsättningarna uppfylls.

Bestämmelser om betalning av arbetstidsersättningar finns i VÄLKA kap. III § 21. Att läkarens/tandläkarens lön bestäms som helhetslön är inte i sig en grund för att inte betala arbetstidsersättningar. En läkare/tandläkare som har jour ska betalas jourersättningar.

I fråga om arbetsgivarens representanter, se VÄLKA kap. II § 17.

Övergångsbestämmelse:

Situationen för anställda med helhetslön ses över lokalt. Läkare och tandläkare med helhetslön överförs till karriärstegssystemet, om de inte omfattas av helhetslön enligt den nya bestämmelsen. Helhetslönen enligt det lokala systemet ombildas till lönedelar enligt lönesystemet.

Se exemplet i cirkulär 21/2023.

§ 9 Individuellt tillägg

mom. 1

Till en läkare/tandläkare kan betalas ett individuellt tillägg i euro som ingår i den ordinarie lönen. Arbetsgivaren beslutar om det individuella tillägget.

Tillämpningsanvisning

Det individuella tillägget beviljas i regel tills vidare, men det är också möjligt att bevilja ett tidsbundet tillägg.

Det individuella tillägget kan sänkas eller slopas endast i de fall som anges i denna paragraf.

mom. 2

Det individuella tillägget betalas i regel på basis av en utvärdering av läkarens/tandläkarens arbetsprestation.

Tillämpningsanvisning

Grunderna för betalning av individuella tillägg fastställs lokalt. Grunderna och deras tyngd kan variera från enhet till enhet.

Det individuella tillägget kan utöver yrkesskicklighet och goda arbetsprestationer basera sig på till exempel

- resultat
- mångkunnighet och kreativitet
- specialkunskaper och specialfärdigheter
- samarbetsförmåga
- ansvarskänsla
- initiativförmåga och utvecklingsvilja.

En skriftlig beskrivning av grunderna för värderingen bör utarbetas och de anställda bör informeras om innehållet.

Utvärderingen av den anställdas arbetsprestation kan göras till exempel årligen i samband med utvecklingssamtalet.

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

Till exempel stor framgång som tutor kan utgöra en grund för individuellt tillägg. Å andra sidan kan tutorskapet i sig förutsätta extra god yrkesskicklighet i de egentliga sakkunniguppgifterna och dessutom pedagogiska färdigheter och flexibilitet, vilka är typiska grunder för beviljande av individuellt tillägg.

I fråga om utbildningsuppgifters inverkan på karriärstegslönen, se bilagorna 1–4.

mom. 3

Vid betalning av individuella tillägg ska olika läkar- och tandläkargrupper behandlas jämnt.

mom. 4

En läkare/tandläkare ska på begäran informeras om på vilka grunder hans eller hennes individuella tillägg betalas.

mom. 5

Det individuella tillägget kan sänkas endast om lönegrunderna omprövas till följd av förändringar i arbetsuppgifterna eller en betydlig försämring av arbetsprestationen av orsaker som beror på läkaren/tandläkaren själv.

Tillämpningsanvisning

Läkaren/tandläkaren ska ges möjlighet att förbättra sin arbetsprestation. Eventuella stödåtgärder kan diskuteras till exempel vid utvecklingssamtalet.

mom. 6

Lokala förhandlingar om grunderna för utvärderingen av läkarnas/tandläkarnas arbetsprestationer och betalningen av individuella tillägg ska föras med representanter för de huvudavtalsorganisationer som representerar läkarna/tandläkarna.

Tillämpningsanvisning

Förhandlingarna förs enligt § 13 mom. 2 i huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn, om ingenting annat avtalas enligt § 12 i huvudavtalet. Målet är att arbetsgivaren och personalen i så stor utsträckning som möjligt ska uppnå samförstånd när det gäller grunderna för individuella tillägg.

Individuella tillägg utgör en del av systemet med sporrande lönesättning. Syftet med systemet är att förbättra resultaten och erbjuda ett stöd för arbetsledningen. Tanken är att de anställda får mer motivation för sitt arbete om de kan påverka lönen genom sin arbetsprestation. Belöning av individuella resultat är en viktig motivationsskapande faktor. Därför är det viktigt att personalen känner till vad det individuella tillägget baserar sig på.

mom. 7 Minimibeloppet för individuella tillägg

Välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna ska på årsnivå per bilaga använda individuella tillägg enligt följande:

1. för läkare och tandläkare inom primärvården minst 3,5 % och
2. för läkare och tandläkare inom den specialiserade sjukvården minst 1,5 %

beräknat på den totala summan av karriärstegslönerna och motsvarande uppgiftsspecifika löner inklusive uppgiftstillägg.

Tillämpningsanvisning

Den totala summan av lönerna kan beräknas till exempel på basis av föregående års bokslut. Beloppet räknas ut och kontrolleras en gång per år.

De nationella förhandlingsparterna ger anvisningar om kontrollen av det individuella tilläggets minimibelopp hösten 2023.

§ 10 Arbetserfarenhetstillägg

mom. 1

Arbetserfarenhetstillägget, som baserar sig på arbetserfarenhet, är 3 % av den uppgiftsspecifika lönen om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren i minst 5 år och 8 % av den uppgiftsspecifika lönen om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren i minst 10 år

1. har varit anställd i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande hos välfärdsområdet/välfärdssammanslutningen
2. har varit anställd i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande hos någon annan arbetsgivare i uppgifter som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna eller
3. har arbetat inom företagsverksamhet i en uppgift som inte ingått i ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande, men som är av väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna, maximalt 5 år sammanlagt.

Från anställningstiden avdras strejktid och annan tid av otillåten frånvaro.

Tillämpningsanvisning

Arbetserfarenhetstillägget beräknas på summan av karriärstegslönen och uppgiftstillägget. För dem som står utanför karriärstegssystemet (§ 7) beräknas arbetserfarenhetstillägget på summan av den lön som motsvarar karriärstegslönen och uppgiftstillägget.

Arbete inom samma bransch anses vara av väsentlig nytta (punkt 2). Enbart ägarförhållande eller delägarskap anses inte vara av väsentlig nytta (punkt 3). Vad som är väsentlig nytta är en bedömningsfråga för den behöriga myndigheten och avgörs från fall till fall. Vid liknande fall följs en enhetlig praxis.

Samma tidsperiod godkänns bara en gång som tid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg.

Ändringarna i punkt 2 och 3 tillämpas på anställningsförhållanden som börjar 1.1.2012 eller senare.

När en tjänsteinnehavare eller arbetstagare övergår till ett annat tjänsteförhållande eller när en arbetstagares uppgifter hos samma arbetsgivare ändras väsentligt, kan den tid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg omprövas (mom. 1 punkt 2 och 3).

Protokollsanteckning 1.5.2022–30.4.2025.

Personalen har överförs till välfärdsområdena i enlighet med principerna för överlåtelse av rörelse. Arbetserfarenhetstillägget räknas då inte ut på nytt, utan den arbetserfarenhet som räknats den anställda till godo före arbetsgivarbytet berättigar till arbetserfarenhetstillägg hos den nya arbetsgivaren.

mom. 2

Arbetserfarenhetstillägg betalas från början av den kalendermånad som följer på att anställningstiden uppfyllts. Den anställda ska visa upp en tillförlitlig skriftlig utredning över anställning hos andra arbetsgivare än välfärdsområdet/välfärdssammanslutningen och över företagsverksamhet. Utredningen bör visas upp inom en månad efter att anställningen inleddes. Om utredningen visas upp retroaktivt, betalas det tillägg som baserar sig på denna anställning retroaktivt för högst två år räknat från det att utredningen lämnades in.

§ 11 Rekryteringstillägg

mom. 1

Rekryteringstillägg kan betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare om den behöriga myndigheten bedömer att det är motiverat. Grunderna för rekryteringstillägget och hur länge det gäller ska framgå av beslutet om beviljande av tillägget till den anställda. För arbetstagarnas del kommer man överens om rekryteringstillägget till exempel i arbetsavtalet.

Tillämpningsanvisning

Rekryteringstillägget kan motiveras med till exempel problem att få personal.

På grund av sin natur är rekryteringstillägget i regel tidsbegränsat.

Om betalning av rekryteringstillägg är allmän praxis hos arbetsgivaren, bör betalningsgrunderna utredas tillsammans med representanter för personalen, på samma sätt som i fråga om engångsarvoden.

Rekryteringstillägget utgör ordinarie lön.

§ 12 Språktillägg

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan betalas ett språktillägg som hör till den ordinarie lönen om uppgifterna förutsätter att den anställda utöver sitt modersmål behärskar det andra inhemska språket, samiska eller teckenspråk.

Tillämpningsanvisning

Andra språkkunskaper än de som hör till behörighetskraven för tjänsten eller befattningen kan beaktas i det individuella tillägget.

Arbetsgivaren avgör i vilka uppgifter språktillägget ska betalas och hur språkkunskaperna ska påvisas.

§ 13 Ersättning för utvidgad verksamhet, gäller avtalsperioden 1.5.2022–30.4.2025

mom. 1

Om ett arbetsskift inom den ordinarie arbetstiden för en läkare eller tandläkare infaller måndag–torsdag kl. 17–20 eller fredag kl. 17–18, betalas i ersättning för utvidgad verksamhet:

- 5–6 % av karriärsteglönen eller motsvarande uppgiftsspecifika lön inklusive uppgiftstillägg, om antalet arbetsskift är 1–2
- 7–9 % av karriärsteglönen eller motsvarande uppgiftsspecifika lön inklusive uppgiftstillägg, om antalet arbetsskift är 3–5 per kalendermånad.

Det kan finnas högst fem sådana arbetsskift under en kalendermånad.

Tillämpningsanvisning

Jour och akutmottagning utgör inte sådant arbete som avses i denna paragraf.

Beloppet av ersättningen för utvidgad verksamhet fastställs med beaktande av hur ofta den ordinarie arbetstiden infaller efter ovan nämnda klockslag.

Ersättningen för utvidgad verksamhet utgör en del av den ordinarie lönen. Arbetserfarenhetstillägget beräknas på den totala summan av karriärstegslönen eller motsvarande uppgiftsspecifika lön inklusive uppgiftstillägg och ersättning för utvidgad verksamhet.

Dessutom betalas kvällsersättning i enlighet med VÅLKA kap. III § 19 mom. 1.

För timmar som överstiger den ordinarie arbetstiden betalas mertids- eller övertidsersättning (LÅKTA kap. III § 10).

Prestationsarvoden, se bilagorna 1–4.

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

Ordinarie lön

§ 14 Ordinarie lön

Läkarnas och tandläkarnas ordinarie lön består av följande delar:

1. karriärsteglön eller motsvarande uppgiftsspecifika lön enligt § 7 (utan naturaförmåner)
2. uppgiftstillägg
3. individuellt tillägg
4. arbetserfarenhetstillägg och årstillägg
5. fjärrortstillägg (beviljat senast 31.12.2011 enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011)
6. språktillägg
7. rekryteringstillägg
8. förtroendemannaersättning

9. ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig

10. ersättning för utvidgad verksamhet (gäller 1.5.2022–30.4.2025)

Om läkarens/tandläkarens lön bestäms som helhetslön enligt § 8, utgör helhetslönen ordinarie lön.

Tillämpningsanvisning

Begreppet ordinarie lön behövs för beräkning av bland annat timlön, dagslön, semesterlön och sjuklön.

Protokollsanteckning om årstillägg

Det årstillägg som betalats 31.8.2004 kvarstår fr.o.m. 1.9.2004 till oförändrat belopp så länge som anställningen hos kommunen eller samkommunen fortgår utan avbrott, om inget annat föranleds av § 4 i detta kapitel.

Protokollsanteckning om fjärrortstillägg

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som betalats fjärrortstillägg enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal som gällde 31.12.2011 betalas fortfarande fjärrortstillägg enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011.

Gemensam tillämpningsanvisning för bestämmelsen

Ordinarie lön under tjänst- eller arbetsledighet för dem som omfattas av bilagorna 1–4, se § 15 i detta kapitel.

Semesterlön till dem som omfattas av LÄKTA och grunden för beräkning av semesterpenning, se § 17 i detta kapitel.

§ 15 Ordinarie lön under avlönad tjänst- eller arbetsledighet

Vid avlönad tjänst- eller arbetsledighet höjs den ordinarie lönen för läkare och tandläkare med det procenttal man får när man beräknar hur många procent de åtgärdsarvoden, arvoden för intyg och utlåtanden samt prestationsarvoden enligt detta avtal som betalats för ordinarie arbetstid under föregående kvalifikationsår utgör av den ordinarie lön som betalats för samma tid.

Tillämpningsanvisning

Den ordinarie lönen höjs också vid avlönad tjänst- eller arbetsledighet under en del av en dag. Som hjälp används då timlön.

§ 16 Prestationskompensation

När en läkare eller tandläkare delvis övergår till chefs-/ledningsuppgifter eller utbildnings-/handledningsuppgifter (t.ex. 20–40 % av den ordinarie arbetstiden), ska också prestationsarvoden för ordinarie arbetstid beaktas vid bestämningen av lönen.

Prestationskompensationen beräknas som genomsnittet av de prestationsersättningar som betalats läkaren/tandläkaren för arbetade månader under det föregående kvalifikationsåret. Lokalt kan man alternativt fastställa prestationskompensationen på basis av de genomsnittliga prestationsersättningarna för läkare och tandläkare på samma karriärsteg. Prestationskompensationen utgör en del av den ordinarie lönen.

Denna bestämmelse tillämpas på läkare och tandläkare som omfattas av prestationslönesystemet.

Tillämpningsanvisning

Med prestationer avses i bilaga 1–2 och 4 avsedda prestationsarvoden samt åtgärds- och besöksarvoden som betalas för ordinarie arbetstid.

Karriärsteglönen fastställs genom en helhetsbedömning utifrån det kunnande och ansvar som krävs i arbetet. Även uppgiftstillägg betalas, om förutsättningarna för det uppfylls. En så rättvis lönebildning som möjligt främjar kvaliteten på undervisningen och handledningen.

I bilaga 2 och 4 träder bestämmelsen i kraft 1.6.2023. I bilaga 1 träder bestämmelsen i kraft 1.1.2024, om inte de nationella förhandlingsparterna kommer överens om något annat senast 31.10.2023.

§ 17 Semesterlön och grunden för beräkning av semesterpenning

mom. 1

Den ordinarie lön som betalas för semester till läkare och tandläkare höjs med det procenttal man får när man beräknar hur många procent de kollektivavtalsenliga åtgärdsarvodena, arvoden för intyg och utlåtanden samt prestationsarvoden som betalats för ordinarie arbetstid under föregående kvalifikationsår utgör av den ordinarie lön som betalats för samma tid. Också semesterersättningen beräknas på lönen enligt denna bestämmelse.

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

mom. 2

Semesterpenningen för läkare och tandläkare beräknas på lönen enligt mom. 1.

Protokollsanteckning

Se VÄLKA kap. IV § 13 angående bestämning av semesterlönen.

§ 18 Deltidslön

mom. 1

I deltidsarbete är karriärstegslönen eller motsvarande uppgiftsspecifika lön och tillägg i euro lägre i samma proportion som läkarens/tandläkarens arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt LÄKTA.

Tillämpningsanvisning

Om deltidsarbetstiden ändras till exempel till heltid, ökar karriärstegslönen eller motsvarande uppgiftsspecifika lön och tilläggen i euro i samma proportion, om inget annat har beslutats eller förutsatts till exempel i fråga om det individuella tillägget.

mom. 2

Bestämmelserna i mom. 1 ändrar inte lönegrunderna i ett deltidsarbete som inletts före 1.1.1998, förutsatt att arbetstiden är densamma som tidigare och anställningen fortgår utan avbrott.

Gemensam tillämpningsanvisning för bestämmelsen

Se bilaga 3–4 om lönen i bitjänster och bibefattningar.

Anställningsvillkoren för sådana innehavare av bitjänst och bibefattning vid universitetssjukhus som avses i 28 § i lagen om specialiserad sjukvård (1062/1989) följer bilaga 3 § 4 på samma sätt som för sjukhusläkare och sjukhustandläkare med huvudtjänst eller huvudbefattning.

Arvoden

§ 19 Resultatbonus

mom. 1

Arbetsgivaren kan införa ett resultatbonussystem för betalning av resultatbonus till de anställda. Resultatbonus baserar sig på att de mål som satts upp för resultatförbättring i serviceverksamheten uppnåtts eller överträffats.

mom. 2

Till anställda som omfattas av resultatbonussystemet betalas i efterskott för uppföljningsperioden en separat resultatbonus i euro enligt på förhand fastställda grunder. Om det under uppföljningsperioden för resultatbonusen uppstår något annat avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet än semester eller de sammanlagt 105 första graviditets- och föräldraledighetsdagarna för en anställd som har rätt till graviditetsledighet eller de 105 första föräldraledighetsdagarna för en annan anställd som har rätt till föräldraledighet, minskas resultatbonusen i proportion till avbrottet, om inte den behöriga myndigheten beslutar något annat.

mom. 3

Resultatbonusen hör inte till den ordinarie lönen, och den betalas fristående från den ordinarie månadslönen.

Tillämpningsanvisning (mom. 1–3)

Mål till grund för resultatbonus

Till grund för resultatbonus vid en resultatenheter läggs i allmänhet två eller flera mål som på ett så mångsidigt sätt som möjligt beskriver hur verksamheten har utfallit. I vilken mån dessa mål har uppnåtts eller överträffats är, enligt vad som beslutats på förhand, avgörande för om och till vilket belopp resultatbonus ska betalas.

Målen bör sättas upp på nytt med vissa tidsintervaller, varvid man beaktar den utveckling som skett och de eventuella problem som för ögonblicket är aktuella. Målen får inte vara alltför anspråkslösa men inte heller ställas orealistiskt högt.

Det är meningen att såväl arbetsgivaren som de anställda ska ha nytta av systemet med resultatbonus.

Nyttan kan synas bland annat i form av smidigare arbetsprocesser, bättre servicekvalitet, kostnadsbesparingar, förändringar i antalet prestationer, större kunnande bland personalen eller bättre utnyttjande av kunnandet.

Uppföljningsperiod

Den uppföljningsperiod som resultatbonus baserar sig på kan vara till exempel ett år, ett halvt år eller ett kvartal. Om uppföljningsperioden är ett halvt år eller längre, är det med tanke på personalens motivation befogat att under uppföljningsperioden ge personalen mellanrapporter om i vilken mån resultatmålen har uppnåtts. Det är i allmänhet ändamålsenligt att använda en uppföljningsperiod på ett år.

Personalens medverkan i beredningen av ärendet

När resultatbonussystemet och införandet av resultatbonus beretts preliminärt, behandlas ärendet tillsammans med personalen eller dess representanter. Målet är att hela personalen förbinder sig att eftersträva resultat.

Arbetsgivaren beslutar om bland annat följande frågor som gäller resultatbonus:

- definitionen av resultatenheter
- vilken personal som omfattas av resultatbonus
- de mål som ligger till grund för bonusen
- uppföljningsperiodens längd
- vilken andel av nyttan som ska tillfalla personalen
- resultatbonusens maximala storlek
- om bonusen ska vara lika stor för alla eller till exempel stå i proportion till karriärstegslönerna eller motsvarande uppgiftsspecifika löner
- konstaterande av i vilken mån de uppställda målen uppnåtts
- hur stor bonuspott som ska delas ut
- hur stor bonus som eventuellt betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare.

Personalfond

Resultatbonus kan också betalas till en personalfond när förutsättningarna i personalfondslagen uppfylls. Bestämmelser om personalfonder finns i personalfondslagen (934/2010, hänvisningsbestämmelse; se KT:s cirkulär 23/2011).

§ 20 Engångsarvode

mom. 1

Engångsarvode kan betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare om den behöriga myndigheten bedömer att det är motiverat. Engångsarvode kan användas till exempel när arbetsgivaren vill belöna en individ eller en grupp.

Tillämpningsanvisning

Angående grunderna för lönesystemet, se § 3 i lönekapitlet.

Den behöriga myndigheten avgör hur stora engångsarvodena ska vara.

mom. 2

Engångsarvode kan betalas också av något annat särskilt skäl, om den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen bedömer att det är motiverat.

Tillämpningsanvisning

Ett särskilt skäl kan vara till exempel att en anställd deltar i ett organs möte på anmodan av den behöriga myndigheten. Engångsarvode betalas inte om den anställda får mertids-, overtids-, kvälls-, natt- eller söndagsersättning för den tid som mötet pågår eller separat lön eller arvode för en uppgift som utförs vid mötet.

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)

Om betalning av engångsarvoden är allmän praxis hos arbetsgivaren, är det ändamålsenligt att betalningsgrunderna utreds tillsammans med personalen. På grund av engångsarvodets natur förs inga officiella lokala förhandlingar.

IV Övriga bestämmelser

§ 2 Lokala avtal

mom. 1

Detta avtal tillämpas inte till de delar man har avvikit från dess bestämmelser genom sådana lokala avtal som avses i § 13 i huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn.

mom. 2

Genom ett lokalt avtal får man dock inte avtala om en lägre karriärstegslön än den som minst ska betalas enligt detta avtal eller avvika från detta avtals bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd eller sjukfrånvaro-, graviditetsledighets- eller föräldraledighetsförmåner.

Om en inrättning eller verksamhetsenhet vars huvudman är ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning, staten eller en privat sammanslutning överförs till en annan huvudman som är ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning, kan semesterns

längd för den överförda personalen avtalas på ett sätt som avviker från semesterbestämmelserna i VÄLKA.

mom. 3

Möjligheten att ingå avvikande avtal om eventuella extra karriärsteg och om införande av prestationslönesystemet enligt bilaga 1 har begränsats. Avvikande avtal om dessa frågor förutsätter tillstånd av den nationella LÄKTA-arbetsgruppen. Ansökan om tillstånd ska göras skriftligt.

Protokollsanteckning:

Se KT:s cirkulär 21/2023

mom. 4

Lokala avtal som ingåtts med stöd av § 25 mom. 3 i allmänna delen i LÄKTA 2007–2009 gäller i enlighet med respektive avtals bestämmelser om giltighetstid.

Tillämpningsanvisning för mom. 1–4

Tillämpningsanvisningen för § 4 mom. 1 i allmänna delen i VÄLKA iakttas i tillämpliga delar.

Bilaga 1 Läkare inom primärvården

§ 1 Karriärstegsystemet

Det karriärsteg som tillämpas väljs genom en helhetsbedömning utifrån det kunnande och ansvar som krävs i arbetet. Karriärtrappan består av tre separata block (studerande/läkare/ST-läkare, specialistläkare och läkare med ledningsuppgifter).

| BILAGA 1 LÄKARE INOM PRIMÄRVÅRDEN från 1.6.2023 | | | |
|--|---|--|--|
| Steg | Uppgifter och kriterier | | |
| | | | L1TK003C Mycket krävande ledningsuppgifter, KA 3 6 450,98 € |
| | | | L1TK003B Krävande ledningsuppgifter, KA 2 6 143,78 € |
| | | L1TK002C Specialistläkare, mycket krävande uppgifter, KA 3 5 672,10 € | L1TK003A Ledningsuppgifter, KA 1 5 672,10 € |
| | | L1TK002B Specialistläkare, krävande uppgifter, KA 2 5 165,93 € | |
| | | L1TK002A Specialistläkare, KA 1 4 919,93 € | |
| | L1TK001E Läkare/ST-läkare, krävande uppgifter, KA 3 4 458,88 € | | |
| | L1TK001D Läkare/ST-läkare, 3 år, KA 2 4 142,98 € | | |
| | L1TK001C Läkare/ST-läkare, KA 1 3 779,37 € | | |
| | L1TK001B Medicine studerande 2 809,58 € | | |
| | L1TK001A Amanuens 1 746,00 € | | |

Steg 1A–1E

L1TK001A Studerande som genomgår läkarutbildning (amanuens).

L1TK001B Medicine studerande som fullgjort 4:e årets studier (tidigare L1TK6200)

L1TK001C Läkare med rätt att utöva läkaryrket som legitimerad yrkesutbildad person. Tillämpas också på ST-läkare. (tidigare L1TK6100).

L1TK001D Läkare/ST-läkare med rätt att utöva läkaryrket som legitimerad yrkesutbildad person och som i sammanlagt minst 3 år arbetat i en tjänst/befattning som legitimerad läkare samt legitimerade läkare med specialistutbildning inom allmänmedicin (YEK) (tidigare L1TK5200).

I fråga om arbetserfarenhetstillägg tillämpas § 10 i lönekapitlet i detta avtal.

L1TK001E Läkare i slutskedet av sin specialisering med arbetsuppgifter på nästan samma nivå som steg 2A. (En del av grupp L1TK5200)

Icke-specialiserade:

Arbetet fokuserar i högre grad än andra läkares arbete på vård av patienter i en särgrupp (t.ex. diabetes, lungsjukdom eller reumatism) eller något annat särskilt ansvar, till exempel ett sektorspecifikt ansvar. Detta steg kan också tillämpas på verksamhetsställen där endast ett fåtal läkare arbetar och det därför krävs mångsidigt kunnande och ansvar då arbetsfältet är omfattande och det saknas kollegialt stöd.

Obs! Mycket erfarna icke-specialiserade kliniker står utanför karriärstegssystemet. I deras arbete betonas t.ex. säkerställande av kontinuiteten i vården. Se § 7 om bestämning av lönen.

Se § 6 om uppgiftstillägg.

Steg 2A–2C

Steg 2A–2C förutsätter att läkaren har rätt att utöva specialistläkaryrket som legitimerad yrkesutbildad person.

L1TK002A Specialistläkare som har grundläggande yrkeskunskaper inom sin specialitet och arbetar med grundläggande uppgifter inom specialiteten. (En del av grupp L1TK4100)

L1TK002B Specialistläkare, krävande uppgifter

Uppgifterna i denna grupp består i huvudsak av kliniskt arbete (inkl. klinisk undersökning). Arbetet kräver omfattande fördjupad kompetens inom en specialitet. Den kompetens som krävs uppnås i regel genom cirka tio års arbete som specialistläkare. Den kliniska kompetensen kan härstamma från flera specialiteter.

Jämfört med uppgifter på grundläggande nivå (steg 2A) kräver uppgifterna klart djupare och/eller bredare kompetens eller särskilt kunnande/specialkunskaper.

Hit överförs en del av grupp L1TK4100 och en del av grupp L1TK4200.

L1TK002C Specialistläkare, mycket krävande uppgifter

Arbetet kräver mer kunnande och/eller innebär mer ansvar än på nivå L1TK002B.

Specialupptagningsområde som sträcker sig utanför den egna enheten eller ansvar för vårdkedjor eller enda befattning inom specialiteten.

Utvecklings- eller forskningsansvar som sträcker sig utanför den egna enheten (införande och utveckling av nya metoder och behandlingar).

Ansvarar för enhetens utvecklings- eller forskningsverksamhet utan att vara överläkare. Begreppet enhet definieras lokalt.

Hit överförs en del av grupp L1TK4200 eller undantagsvis grupp L1TK4100.

Steg 3A–3C

Med ledningsuppgifter avses klinisk, administrativ och/eller medicinsk ledning. Också kliniskt arbete kan ingå i uppgifterna.

Ledningen har organiserats på olika sätt i olika organisationer och det inverkar på vilka steg som tillämpas. Enbart tjänstebeteckningen är inte avgörande för valet av karriärsteg för dem som har ledningsuppgifter.

Läkare med ledningsuppgifter hör till tillämpningsområdet för LÄKTA, om det i uppgifterna ingår ledning av medicinsk substans, annat administrativt arbete som omfattas av LÄKTA eller i vissa fall även kliniskt arbete.

När utvecklings-, forsknings- eller andra projektuppgifter förutsätter medicinsk kompetens, är det fråga om uppgifter som hör till tillämpningsområdet för LÄKTA. I fråga om den uppgiftsspecifika lönen, se § 7 i lönekapitlet (anställda utanför karriärstegssystemet).

L1TK003A Ledningsuppgifter

Läkare/specialistläkare som är närmaste chef för andra läkare eller som har övergripande ansvar för ett visst delområde. Läkarens chef är oftast överläkaren.

Till denna grupp hör också biträdande överläkare (och andra läkare i motsvarande ställning). Arbetet kräver i allmänhet specialistutbildning/specialistexamen. Också administrativt arbete kan ingå i uppgifterna. (Tidigare L1TK2000, till denna grupp kan också överföras en del av den tidigare gruppen L1TK4200).

L1TK003B Krävande ledningsuppgifter

Det är fråga om kliniskt, administrativt och/eller medicinskt ledarskap.

Storleken på den enhet som leds, antalet och mångfalden av specialiteter vid enheten eller kravet på samarbete med andra aktörer eller tjänsteproducenter inom välfärdsområdet är mer omfattande än på steg 3A. Läkaren är ofta chef för läkare på steg 3A.

Läkaren förutsätts i regel ha specialisträttigheter. Också kliniskt arbete kan ingå i uppgifterna.

Hit överförs också en del av grupp L1TK2000.

.

L1TK003C Mycket krävande ledningsuppgifter

Kliniskt, administrativt och/eller medicinskt ledarskap.

Övergripande ansvar för ledningen av en viss geografiskt eller till personalmängden omfattande helhet inom välfärdsområdet eller för ledningen av en viss större helhet. Läkaren förutsätts i regel ha specialisträttigheter.

Läkaren kan vara chef för läkare på steg 3A/3B.

Också kliniskt arbete kan i viss mån ingå i uppgifterna.

Hit överförs också en del av grupp L1TK2000.

§ 2 Uppgiftstillägg

Se kap. II § 6 om de allmänna förutsättningarna för betalning av uppgiftstillägg.

mom. 1

Utbildnings- och handledningsuppgifter

Läkare med utbildnings- och handledningsuppgifter avser läkare/specialistläkare som utbildar/handleder läkare som avlägger medicine licentiatexamen eller som genomgår specialiseringsutbildning inom allmän medicin (YEK) eller som är ST-läkare. När uppgiften kräver pedagogisk behörighet, beaktas detta i uppgiftstilläggets storlek.

Det kunnande och ansvar som krävs i utbildnings- och handledningsuppgifter varierar, vilket beaktas i storleken på uppgiftstillägget. Till exempel krävs det mer omfattande pedagogisk behörighet av dem som utbildar specialistläkare än av dem som verkar som handledare i specialiseringsutbildning inom allmän medicin.

mom. 2

Annat särskilt ansvar

En läkare kan ha något annat särskilt ansvar som inte har beaktats i karriärsteglönen (t.ex. ansvar för datasystem)

Se dock steg 1E.

§ 3 Åtgärdsarvoden till 31.12.2023

mom. 1 Ersättning för åtgärder

För åtgärder som nämns i åtgärds katalogen för läkare inom primärvården betalas åtgärdsarvoden enligt ersättningstabellen i mom. 2 när åtgärderna utförs under ordinarie arbetstid eller jourtid och, i fråga om läkare med full arbetstid, när åtgärderna utförs som kliniskt mertidsarbete.

Tillämpningsanvisning

Åtgärdsarvode betalas alltid oberoende av var åtgärden utförs, t.ex. på mottagning, vårdavdelning eller rådgivningsbyrå.

mom. 2 Tabell över åtgärdsersättningar från 1.6.2023

| Arvoden och ersättningar | Ordinarie arbetstid | Kliniskt mertidsarbete | Ordinarie arbetstid efter kl. 18 vardagskvällar | Arbetsplatsjour, avvikande arbetsplatsjour och fri jour |
|--------------------------|---------------------|------------------------|---|---|
| Åtgärdsgrupper | € | € | € | € |
| R 0 | 2,88 | 3,78 | 3,78 | 3,78 |
| R I, RU I, RR I | 7,84 | 10,26 | 10,26 | 10,26 |
| R II, RU II, RR II | 11,83 | 15,66 | 15,66 | 15,66 |
| R III, RR III | 28,92 | 37,77 | 37,77 | 37,77 |

mom. 3 Åtgärdsarvoden för kliniskt mertidsarbete till läkare som arbetar deltid

En läkare som arbetar deltid betalas för åtgärder som utförs som kliniskt mertidsarbete åtgärdsarvoden för ordinarie arbetstid enligt mom. 2 tills läkarens ordinarie arbetstid och kliniska mertidsarbetstid sammanlagt överstiger den ordinarie arbetstiden för en läkare med full arbetstid.

§ 4 Besöksarvoden för kliniskt mertidsarbete

mom. 1

För varje patient som en läkare med full arbetstid behandlar under kliniskt mertidsarbete betalas besöksarvode enligt ersättningstabellen i mom. 2.

mom. 2 Ersättningstabell från 1.6.2023

| Arvoden och ersättningar | Kliniskt mertidsarbete |
|--|------------------------|
| Besöksarvoden | € |
| Patientbesök hos läkaren a) nattetid och under veckoslut b) vid någon annan tidpunkt | 11,35 |
| Separat besök av läkare hos patient (hembesök) a) nattetid och under veckoslut b) vid någon annan tidpunkt | 13,93 |
| Över 45 minuter långt patientbesök, tillägg för varje påbörjad kvartstimme; vid hembesök inräknas restiden i besökstiden a) nattetid och under veckoslut b) vid någon annan tidpunkt | 4,76 |

mom. 3 Besöksarvoden för kliniskt mertidsarbete till läkare som arbetar deltid

En läkare som arbetar deltid betalas för kliniskt mertidsarbete som överstiger läkarens ordinarie arbetstid (deltiden) 50 % av besöksarvodena för kliniskt mertidsarbete i ersättningstabellen i mom. 1 tills läkarens ordinarie arbetstid och kliniska mertidsarbetstid sammanlagt överstiger den ordinarie arbetstiden för en läkare med full arbetstid.

§ 5 Prestationslön

mom. 1

Arbetsgivaren bestämmer vem som omfattas av prestationslön. Om en läkares arbetsuppgifter huvudsakligen består av mottagning, kan läkaren omfattas av prestationslön. Då ska det beaktas hur en annan uppgift, t.ex. en undervisnings- och handledningsuppgift, inverkar på den uppgiftsspecifika lönen. Dessutom betalas läkaren arvoden enligt prestationslönesystemet.

Tillämpningsanvisning

Övergången till prestationslönesystemet sker fr.o.m. 1.1.2024. Den nationella LÄKTA-lönearbetsgruppen kan bevilja tillstånd att avvika från

prestationslönesystemet eller tidtabellen för införandet. En ansökan med motivering ska skickas in skriftligt. En ansökningsmall finns i cirkulär 21/2023 bilaga 5 och 6.

Vid övergången till prestationslönesystemet fastställs en individuell prestationsdel för varje läkare som omfattas av systemet. Prestationsdelen beräknas som genomsnittet av de prestationsarvoden eller motsvarande som betalats läkaren för arbetade månader under det föregående kvalifikationsåret. Prestationsdelen behövs till exempel i situationer där ersättningen före ändringen har betalats som en helhet där både den uppgiftsrelaterade lönen och åtgärdsarvoden ingått.

Närmare anvisningar om prestationslönesystemet finns i cirkulär 9/2022, punkt 11.3.

De nationella förhandlingsparterna ska senast 31.10.2023 ha förhandlat om hur inkomsterna för ordinarie arbetstid påverkar prestationskompensationen, om ett förenhetligande av timlönedivisorerna och om begreppet ordinarie lön. Lönekapitlets § 16 träder i kraft 1.1.2024, om inte de nationella förhandlingsparterna kommer överens om något annat.

mom. 2 Prestationer

Prestationer är:

- patientbesök på mottagning, inkl. distansmottagning
- läkarbesök hos patienter
- konsultationer
- vårdplanering utan patientens närvaro
- vårdärenden per telefon, då de ersätter besök på mottagningen.

mom. 3 Prestationens svårighetsgrad och nivåer

Prestationens svårighetsgrad kan bero på hur krävande åtgärden är, antalet åtgärder eller hur svårbehandlad patienten är. Prestationsnivån bestäms utifrån prestationens totala svårighetsgrad.

Det finns fyra prestationsnivåer.

1) Enkel

Prestationen innefattar en begränsad undersökning, en kort konsultation eller en begränsad vårdåtgärd.

2) Basnivå

Prestationen innefattar till exempel en rutinundersökning, ett vårdbesök, en konsultation eller en vårdåtgärd.

3) Krävande eller omfattande

Prestationen innefattar till exempel en undersökning som är mer omfattande än en rutinundersökning, en omfattande konsultation eller en omfattande vårdåtgärd.

4) Mycket krävande eller mycket omfattande

Prestationen innefattar till exempel en mycket krävande eller mycket omfattande vårdåtgärd.

mom. 4 Prestationsarvoden

Ett prestationsarvode anges i euro och beloppen fastställs lokalt. För prestationer under jour och kliniskt mertidsarbete betalas förhöjda prestationsarvoden.

När prestationsarvodenas belopp bestäms lokalt ska man beakta hur jour och kliniskt mertidsarbete inverkar på prestationsarvodenas nivå.

mom. 5

Det som i läkaravtalet bestäms om åtgärdsarvoden (t.ex. § 3 och 5 i lönekapitlet) gäller på motsvarande sätt systemet enligt § 4 i denna bilaga.

Bilaga 2 Tandläkare inom primärvården

§ 1 Karriärstegssystemet

Det karriärsteg som tillämpas väljs genom en helhetsbedömning utifrån det kunnande och ansvar som krävs i arbetet. Karriärtrappan består av tre separata block (studerande/tandläkare/ST-tandläkare, specialisttandläkare och tandläkare med ledningsuppgifter).

| BILAGA 2 TANDLÄKARE INOM PRIMÄRVÅRDEN från 1.6.2023 | | | |
|--|--|--|--|
| Steg | Uppgifter och kriterier | | |
| | | | L2TH003C Mycket krävande ledningsuppgifter, KA 3 5 866,22 € |
| | | | L2TH003B Krävande ledningsuppgifter, KA 2 5 586,88 € |
| | | L2TH002C Specialisttandläkare, mycket krävande uppgifter, KA 3 5 320,84 € | L2TH003A Ledningsuppgifter, KA 1 5 320,84 € |
| | | L1TK002B Specialisttandläkare, krävande uppgifter, KA 2 4 845,93 € | |
| | | L2TH002A Specialisttandläkare KA 1 4 615,17 € | |
| | L2TH001E Tandläkare/ST- tandläkare, krävande uppgifter, KA 3 4 371,85 € | | |
| | L2TH001D Tandläkare/ST- tandläkare, 3 år, KA 2 4 163,66 € | | |
| | L2TH001C Tandläkare/ST- tandläkare, KA 1 3 965,39 € | | |
| | L2TH001B Odontologie studerande (som genomgår fördjupad praktik) 2 534,06 € | | |
| | L2TH001A Odontologie studerande 2 413,39 € | | |

Tillämpningsanvisning

STEG 1A–1E

L2TH001A Odontologie studerande som tillfälligt kan arbeta som tandläkare under ledning och övervakning av en legitimerad tandläkare efter att ha slutfört de studier som hör till de fyra första studieåren. (tidigare L2TH6200)

L2TH001B Odontologie studerande som genomgår fördjupad praktik som hör till examen. Tillämpas också på studerande som med godkänt resultat har genomgått fördjupad praktik samt på dem som avlagt examen tills de efter avlagd licentiatexamen har beviljats rätt att arbeta som legitimerade tandläkare.

Tillämpas också på andra än studerande som arbetar som tandläkare under ledning och övervakning av en annan, legitimerad tandläkare.

L2TH001C Tandläkare/ST-tandläkare som har rätt att utöva tandläkaryrket som legitimerad yrkesutbildad person. (tidigare L2TH5200)

L2TH001D Tandläkare/ST-tandläkare som har rätt att utöva tandläkaryrket som legitimerad yrkesutbildad person och som arbetat i en tjänst/befattning som legitimerad tandläkare i sammanlagt minst tre år.

I fråga om arbetserfarenhetstillägg tillämpas § 10 i lönekapitlet i detta avtal.

L2TH001E Tandläkare/ST-tandläkare, krävande uppgifter

Tandläkare/ST-tandläkare vars yrkeskompetens har utvecklats under karriären så att tandläkaren planerar och genomför helhetsvård och mer krävande vårdhelheter än en tandläkare på lägre steg. Den kompetens som krävs uppnås i regel genom tio års arbete som tandläkare. Detta steg kan också tillämpas på tandläkare vid ett verksamhetsställe där endast ett fåtal tandläkare arbetar och det därför krävs mångsidigt kunnande och ansvar då arbetsfältet är omfattande och det saknas kollegialt stöd.

Se också bilaga 2 § 2 om uppgiftstillägg som betalas en tandläkare vars arbetsuppgifter i högre grad än andras fokuserar på en odontologisk specialitet/ett odontologiskt insatsområde eller vård av patienter i en särgrupp.

STEG 2A–2C

Steg 2A–2C förutsätter att tandläkaren har rätt att utöva specialisttandläkaryrket som legitimerad yrkesutbildad person. Bestämmelserna tillämpas också på specialisttandläkare som arbetar i någon annan än en specialisttandläkartjänst/befattning.

L2TH002A Specialisttandläkare

Specialisttandläkare som har grundläggande yrkeskunskaper inom sin specialitet/sitt insatsområde och arbetar med grundläggande uppgifter inom specialiteten/insatsområdet. (tidigare L2TH4100)

L2TH002B Specialisttandläkare, krävande uppgifter

Uppgifterna består i huvudsak av kliniskt arbete (inkl. klinisk undersökning). Det är fråga om uppgifter som kräver omfattande fördjupad kompetens inom en specialitet/ett insatsområde. Den kompetens som krävs uppnås i regel genom cirka tio års arbete som specialisttandläkare. Den kliniska kompetensen kan härstamma från flera specialiteter/insatsområden. (tidigare L2TH4200)

L2TH002C Specialisttandläkare, mycket krävande uppgifter

Arbetet kräver mer kunnande och/eller innebär mer ansvar än på nivå 2B.

Tandläkaren har ansvar för den kliniska verksamheten inom sin specialitet/sitt insatsområde och utveckling och/eller planering av specialiteten/insatsområdet utan chefs- och ledningsuppgifter.

Ansvar för vårdkedjor och/eller något annat ansvarsområde som sträcker sig utanför den egna enheten. Ansvarar för enhetens utvecklings- och/eller forskningsverksamhet utan att ha chefs- eller ledningsuppgifter.

Begreppet enhet definieras lokalt.

Exempel

När en specialisttandläkare befinner sig i början av sin karriär tillämpas i allmänhet steg 2A. Om specialisttandläkaren arbetar som enda primärvårdstandläkare inom sin specialitet/sitt insatsområde, kräver arbetet dock i allmänhet mer kunnande och ansvar än vad som avses på steg 2A. Om förutsättningarna för nästa steg inte uppfylls, men arbetet innehåller uppgifter som andra på samma steg inte har, betalas uppgiftstillägg. Om förutsättningarna för tillämpning av steg 2B eller 2C uppfylls, t.ex. om tandläkaren har ansvar för vårdkedjor, tillämpas dessa steg.

STEG 3A–3C

Med ledningsuppgifter avses klinisk, administrativ och/eller odontologisk ledning. Också kliniskt arbete kan ingå i uppgifterna.

Ledningen av mun- och tandvården har organiserats på olika sätt i olika organisationer och det påverkar vilka karriärsteg som tillämpas. Tjänstebeteckningen påverkar inte valet av karriärsteg för dem som har ledningsuppgifter.

Tandläkare med ledningsuppgifter hör till tillämpningsområdet för LÄKTA, om det i uppgifterna ingår ledning av odontologisk substans, annat administrativt arbete som omfattas av LÄKTA eller i vissa fall även kliniskt arbete.

När utvecklings-, forsknings- eller andra projektuppgifter förutsätter odontologisk kompetens är det fråga om uppgifter som hör till tillämpningsområdet för LÄKTA. I fråga om den uppgiftsspecifika lönen, se § 7 i lönekapitlet (anställda utanför karriärstegssystemet).

Chefernas löner ska stå i rätt proportion till de underställdas löner. Vid jämförelsen beaktas utöver den uppgiftsspecifika lönen också åtgärdsarvoden som betalas för ordinarie arbetstid. På steg 3B och 3C betalas ingen prestationskompensation.

Övergångsbestämmelse

Om en tandläkare/specialisttandläkare som placeras på steg 3B eller 3C bevisligen har betalats åtgärdsarvodeskompensation på något annat sätt än som en del av den uppgiftsrelaterade lönen, överförs åtgärdsarvodeskompensationen till den lokala karriärstegslönen.

L2TH003A Ledningsuppgifter

Tandläkaren ansvarar för verksamheten vid mun- och tandvårdsenheter inom ett vidsträckt område eller verksamheten vid en stor enhet och är närmaste chef för andra tandläkare; eller

Tandläkaren är närmaste chef för specialisttandläkare eller har övergripande ansvar för något delområde som kräver kompetens på specialisttandläkarnivå, arbetet kräver i allmänhet rätt att arbeta som specialisttandläkare.

Om en tandläkare/specialisttandläkare t.ex. ansvarar för verksamheten vid en tandklinik och/eller är chef för andra tandläkare, men inte uppfyller kraven för steg 3A–3C, betalas ett uppgiftstillägg för denna uppgift.

L2TH003B Krävande ledningsuppgifter

Det är fråga om kliniskt, administrativt och/eller odontologiskt ledarskap.

Storleken på den enhet som leds, antalet och mångfalden av specialiteter vid enheten eller kravet på samarbete med andra aktörer eller tjänstproducenter inom välfärdsområdet är mer omfattande än på steg 3A.

Tandläkaren förutsätts i regel ha specialisttandläkarrättigheter. Också kliniskt arbete kan i viss mån ingå i uppgifterna.

Hit överförs också en del av grupp L2TH2000.

L2TH003C Mycket krävande ledningsuppgifter

Det är fråga om kliniskt, administrativt och/eller odontologiskt ledarskap.

Övergripande ansvar för ledningen av en viss geografiskt eller till personalmängden omfattande helhet inom välfärdsområdet eller för ledningen av en viss större helhet (t.ex. närservice).

Tandläkaren förutsätts i regel ha specialisttandläkarrättigheter.

Också kliniskt arbete kan i viss mån ingå i uppgifterna.

Hit överförs också en del av grupp L2TH2000.

TANDLÄKARE VID UNDERVISNINGSKLINIK

Karriärstegssystemet tillämpas också på tandläkare/specialisttandläkare vid undervisningskliniker.

Tandläkare/specialisttandläkare som arbetar på en undervisningsklinik betalas en prestationskompensation som beräknas utifrån medeltalet av åtgärdsarvodena för ordinarie arbetstid för tandläkare/specialisttandläkare på samma karriärsteg.

§ 2 Uppgiftstillägg

Se kap. II § 6 om de allmänna förutsättningarna för betalning av uppgiftstillägg.

mom. 1

Utbildnings- och handledningsuppgifter

Tandläkare med utbildnings- och handledningsuppgifter avser tandläkare/specialisttandläkare som utbildar/handleder personer som avlägger odontologie licentiatexamen eller genomgår fördjupad praktik, tandläkare som fördjupar sitt kunnande, ST-tandläkare och personer som arbetar som tandläkare under ledning och övervakning av en annan, legitimerad tandläkare.

Det kunnande och ansvar som krävs i utbildnings- och handledningsuppgifter varierar, vilket beaktas i storleken på uppgiftstillägget.

mom. 2

Särskilda kliniska uppgifter för tandläkare

Tandläkarens arbete fokuserar i högre grad än andra tandläkarens arbete på en odontologisk specialitet/ett odontologiskt insatsområde, till exempel tandreglering, mun- och käkkirurgi och klinisk tandvård (insatsområdena kariologi och endodonti, barntandvård, parodontologi samt protetik och bettfysiologi).

Tandläkarens arbete fokuserar i högre grad än andra tandläkarens arbete på behandling av patienter i en eller flera särgrupper, t.ex. munteriatriiska patienter, patienter med särskilda behov, smärtpatienter, rädda patienter, patienter med sömnapné, patienter som väntar på operation och patienter som behandlas under lustgassedering eller generell anestesi.

mom. 3

Särskilda kliniska uppgifter för specialisttandläkare

Specialisttandläkarens arbete fokuserar i högre grad än andra tandläkarens arbete på något särskilt kliniskt ansvar som inte har beaktats vid bestämningen av karriärsteg.

mom. 4

Annat särskilt ansvar

Tandläkaren/specialtandläkaren har inte chefs- eller ledningsuppgifter, men har utöver det kliniska arbetet ett ansvar som inte har beaktats i karriärsteglönen (t.ex. ansvar för datasystem, utvecklings-/forskningsansvar).

Om en tandläkare/specialisttandläkare t.ex. ansvarar för verksamheten vid en tandklinik och/eller är chef för andra tandläkare, men inte uppfyller kraven för steg 3A–3C, betalas ett uppgiftstillägg för denna uppgift.

Tillämpningsanvisning för mom. 2–4

Om en särskild uppgift eller något annat särskilt ansvar innebär att åtgärdsarvodena minskar, ska detta beaktas i uppgiftstilläggets belopp.

§ 3 Åtgärdsarvoden

mom. 1

För åtgärder som nämns i åtgärds katalogen för tandläkare vid hälsocentraler betalas åtgärdsarvoden enligt ersättningstabellen när åtgärderna utförs under ordinarie arbetstid eller jourtid och, i fråga om tandläkare med full arbetstid, när åtgärderna utförs som kliniskt mertidsarbete.

mom. 2 Åtgärdsarvoden från 1.6.2023

| Arvoden och ersättningar | Ordinarie arbetstid | | Kliniskt mertidsarbete | Jour | Förstahjälpsbesök |
|--|--|--|------------------------|-------|-------------------|
| Åtgärdsarvoden | | Över 30 tim./v., vardagar efter kl. 18.00 och under veckoslut* | | | |
| Åtgärdsgrupper | € | € | € | € | € |
| TKHL 2 | 2,13 | 3,91 | 3,91 | 3,91 | 3,91 |
| TKHL 3 | 4,05 | 7,14 | 7,14 | 7,14 | 7,14 |
| TKHL 4 | 5,14 | 7,14 | 7,14 | 7,14 | 7,14 |
| TKHL 4 B | 8,50 | 11,80 | 11,80 | 11,80 | 11,80 |
| TKHL 5 | 11,7716,9928,70 | 16,08 | 16,08 | 16,08 | 16,08 |
| TKHL 6 | | 21,04 | 21,04 | 21,04 | 21,04 |
| TKHL 7 | | 35,59 | 35,59 | 35,59 | 35,59 |
| Tandläkare som ensam utför kliniskt mottagningsarbete (utan assisterande personal) | Ovan nämnda åtgärdsarvoden höjda med 30 %. | | | | |

* Se definition på veckoslut i tillämpningsanvisningen för § 3.

* Förhöjningen gäller inte åtgärderna TKHL 204, 305 (utlåtande), 307, 309, 311, 409, 420, 428, 429, 457, 462 och 528.

Tillämpningsanvisning

För följande åtgärder i tandläkarnas åtgärds katalog avviker arvoden från beloppen i tabellen ovan: TKHL 223, 224, 227, 301.

Gränsen på 30 timmar för kliniskt arbete ska kontrolleras en gång per vecka. Det rekommenderas att den maximala arbetstiden i kliniskt arbete inte överstiger 7 timmar per dag.

mom. 3

Ändringar i datasystem får inte leda till att arvoden enligt läkaravtalet inte betalas i tid eller att de betalas felaktigt. Då ett datasystem byts ut eller stora ändringar görs i ett system ska arbetsgivaren ta i bruk en utbetalning av kalkylerade åtgärdsarvoden tills systemet fungerar, dock för minst 3 månaders tid. De kalkylerade åtgärdsarvodena bestäms på basis av varje tandläkares individuella åtgärdsarvoden. Som grund för kalkyleringen kan

användas de åtgärdsarvoden som betalats ut under det föregående kvalifikationsåret. Om tandläkaren inte har varit anställd hos arbetsgivaren under det föregående kvalifikationsåret, betalas som kalkylerat arvode ett genomsnittligt arvode för tandläkare som arbetar hos arbetsgivaren i likartat arbete. Lönebetalningen ska korrigeras i enlighet med läkaravtalet så snart som möjligt.

Tillämpningsanvisning

På dem som omfattas av läkaravtalet tillämpas bestämmelsen om lönebetalning i VÄLKA kap. II § 17. Paragrafens mom. 1 lyder: "Om betalningen av arvodet förutsätter att en utredning över vidtagna åtgärder visas i form av en räkning, betalas arvodet senast under den kalendermånad som följer efter att räkningen lämnades in." Om en fordran försenas, uppkommer för löntagaren en sådan räntefordran som omfattas av räntelagen (633/82).

§ 4 Besöksarvoden för kliniskt mertidsarbete och förstahjälpsbesök under ledig tid

mom. 1

För varje patient som en tandläkare med full arbetstid behandlar under kliniskt mertidsarbete betalas besöksarvode enligt ersättningstabellen i mom. 2.

mom. 2

Besöksarvoden från 1.6.2023

| Arvoden och ersättningar | Kliniskt mertidsarbete | Förstahjälpsbesök |
|--|---|---|
| Besöksarvoden | € | € |
| Patientbesök hos tandläkaren a) under veckoslut b) vid någon annan tidpunkt | a) 10,05 b) 10,05 | |
| Separat besök av tandläkare hos patient a) under veckoslut b) vid någon annan tidpunkt | a) 12,80 b) 12,80 | |
| Besök som tandläkaren gör på hälsocentral eller annan vårdplats under sin lediga tid för att ge första hjälpen a) under veckoslut a1) för följande patienter/samma besök b) under någon annan jourtid b1) för följande patienter/samma besök | | a) 21,92 a1) 10,05 b) 16,45 b1) 4,57 |
| Separat besök av tandläkare hos patient, då besöket varar över 45 minuter. Tillägg för varje påbörjad kvartstimme (i besökstiden inräknas restiden enligt snabbaste rutt) a) under veckoslut b) vid någon annan tidpunkt | a) 4,20 b) 4,20 | a) 5,31 b) 4,20 |
| Tandläkare som ensam utför kliniskt mottagningsarbete (utan assisterande personal) | Ovan nämnda besöksarvoden höjda med 30 %. | |

Tillämpningsanvisning

För varje patient betalas endast ett besöksarvode enligt tabellen, även om flera undersöknings- och behandlingsåtgärder som inverkar på arvodet vidtas under samma besök.

Med veckoslut avses i ovanstående tabell tiden från fredag kl. 18.00 till måndag kl. 8.00, samt från kl. 18.00 vardag före söckenhelg, julafton eller midsommarafton till följande vardag kl. 8.00.

Tandläkare gör sällan separata besök hos patienter. Besöken gäller i allmänhet bara patienter som vårdas på vårdinrättning eller vårdavdelning.

§ 5 Arvoden för kliniskt mertidsarbete för deltid arbetande tandläkare

Till en tandläkare som arbetar deltid betalas för kliniskt mertidsarbete som överstiger tandläkarens ordinarie arbetstid (deltiden) åtgärdsarvoden enligt arvodena för ordinarie arbetstid och 50 % av besöksarvodena för kliniskt mertidsarbete enligt ersättningstabellen i § 4. Om den sammanlagda ordinarie arbetstiden och mertidsarbetstiden för en deltid arbetande tandläkare överstiger den ordinarie arbetstiden för en tandläkare med full arbetstid, betalas för detta överstigande mertidsarbete åtgärds- och besöksarvoden enligt ersättningstabellerna (§ 3 och 4).

Till en tandläkare som arbetar deltid betalas förhöjningen på 30 % för kliniskt mertidsarbete utan assistans först när den ordinarie arbetstiden och mertidsarbetstiden sammanlagt överstiger den ordinarie arbetstiden för en tandläkare med full arbetstid.

§ 6 Ersättning för förstahjälpsbesök under ledig tid

För besök som en tandläkare gör under sin lediga tid på en hälsocentral eller annan vårdplats för att ge första hjälpen betalas besöks- och åtgärdsarvoden enligt ersättningstabellerna ovan (§ 3 och 4). Också ändamålsenliga resekostnader som föranleds av besöket ersätts.

Bilaga 3 Läkare inom den specialiserade sjukvården

§ 1 Karriärstegssystemet

Det karriärsteg som tillämpas väljs genom en helhetsbedömning utifrån det kunnande och ansvar som krävs i arbetet. Karriärtrappan består av tre separata block (studerande/läkare/ST-läkare, specialistläkare och läkare med ledningsuppgifter).

| BILAGA 3 | | | |
|---|---|--|--|
| LÄKARE INOM DEN SPECIALISERADE SJUKVÅRDEN från 1.6.2023 | | | |
| Steg | Uppgifter och kriterier | | |
| | | | L3SL003C Mycket krävande ledningsuppgifter, KA 3 6 449,71 € |
| | | | L3SL003B Krävande ledningsuppgifter, KA 2 6 142,58 € |
| | | L3SL002C Specialistläkare, mycket krävande uppgifter, KA 3 5 670,99 € | L3SL003A Ledningsuppgifter, KA 1 5 670,99 € |
| | | L3SL002B Specialistläkare, krävande uppgifter, KA 2 5 290,31 € | |
| | | L3SL002A Specialistläkare, KA 1 5 038,38 € | |
| | L3SL001E Läkare/ST-läkare, krävande uppgifter, KA 3 4 458,01 € | | |
| | L3SL001D Läkare/ST-läkare, 3 år, KA 2 4 243,52 € | | |
| | L3SL001C Läkare/ST-läkare, KA 1 3 778,67 € | | |
| | L3SL001B Medicine studerande 2 696,84 € | | |
| | L3SL001A Amanuens 1 746,00 € | | |

Steg 1A–1E

L3SL001A Studerande som fullgör sjukhustjänstgöring som läkarutbildningen kräver

L3SL001B Medicine studerande som fullgjort 4:e årets studier (tidigare L3SL5000)

L3SL001C Läkare som har rätt att utöva läkaryrket som legitimerad yrkesutbildad person.
Tillämpas också på ST-läkare (tidigare L3SL4100)

L3SL001D Läkare/ST-läkare med rätt att utöva läkaryrket som legitimerad yrkesutbildad person och som i sammanlagt minst 3 år arbetat i en tjänst/befattning som legitimerad läkare (tidigare L3SL4103).

I fråga om arbetserfarenhetstillägg tillämpas § 10 i lönekapitlet i detta avtal.

L3SL001E Läkare/ST-läkare, krävande uppgifter. Läkare i slutskedet av sin specialisering med arbetsuppgifter på nästan samma nivå som steg 2A.

Steg 2A–2C

L3SL002A Specialistläkare som har grundläggande yrkeskunskaper inom sin specialitet och arbetar med grundläggande uppgifter inom specialiteten (tidigare L3SL3100).

L3SL002B Specialistläkare, krävande uppgifter

Uppgifterna består i huvudsak av kliniskt arbete (inkl. klinisk undersökning). Det är fråga om uppgifter som kräver omfattande fördjupad kompetens inom en specialitet. Den kompetens som krävs uppnås i regel genom cirka tio års arbete som specialistläkare. Den kliniska kompetensen kan härstamma från flera specialiteter. Jämfört med uppgifter på grundläggande nivå (steg 2A) kräver uppgifterna klart djupare och/eller bredare kompetens eller särskilt kunnande/specialkunskaper. Till den här gruppen överförs en del av tidigare L3SL3100 och L3SL3200.

L3SL002C Specialistläkare, mycket krävande uppgifter

Arbetet kräver mer kunnande och/eller innebär mer ansvar än på nivå 2B.

Omfattande specialupptagningsområde eller ansvar för vårdkedjor utan chefsansvar eller enda befattning inom specialiteten.

Begränsat särskilt ansvar inom specialiteten med tillhörande uppgifter (vårdkedja).

Omfattande utvecklings- eller forskningsansvar (införande och utveckling av nya metoder och behandlingar).

Ansvarar för utvecklings- eller forskningsverksamheten vid en klinik utan att vara överläkare.

Till denna grupp överförs en del av grupp L3SL3200 eller undantagsvis grupp L3SL3100.

Steg 3A–3C

Med ledningsuppgifter avses klinisk, administrativ och/eller medicinsk ledning. Också kliniskt arbete kan ingå i uppgifterna.

Förvaltningsnivåerna och ledningsuppgifterna har olika benämningar i olika organisationer. Enbart tjänstebeteckningen är inte avgörande för valet av karriärsteg för dem som har ledningsuppgifter.

Läkare med ledningsuppgifter hör till tillämpningsområdet för LÄKTA, om det i uppgifterna ingår ledning av medicinsk substans, annat administrativt arbete som omfattas av LÄKTA eller i vissa fall även kliniskt arbete.

Administrativa ledningsuppgifter omfattas av VÄLKA, om huvuduppgiften är ledning av hela verksamhetsområdet eller motsvarande, men inte ledning av eller uppgifter inom medicinsk verksamhet.

Chefsöverläkare, förvaltningsöverläkare och motsvarande tjänster i huvudsyssla står utanför karriärstegssystemet.

När utvecklings-, forsknings- eller andra projektuppgifter förutsätter medicinsk kompetens, är det fråga om uppgifter som hör till tillämpningsområdet för LÄKTA. I fråga om den uppgiftsspecifika lönen, se § 7 i lönekapitlet.

L3SL003A Ledningsuppgifter

Läkare/specialistläkare som är närmaste chef för andra läkare eller som har övergripande ansvar för ett visst delområde. Läkarens chef är överläkaren (steg 3B eller 3C). Till denna grupp hör också administrativa biträdande överläkare (klinisk arbetsledning).

Arbetet kräver i allmänhet specialistutbildning/specialistexamen. Också administrativt arbete kan ingå i uppgifterna.

Till den här gruppen överförs en del av tidigare L3SL1200.

L2TH003B Krävande ledningsuppgifter

Ledarskap (kliniskt, administrativt och/eller vetenskapligt) har en betydande roll i uppgiftshelheten.

Bland annat storleken på den enhet som leds, antalet och mångfalden av specialiteter vid enheten eller kravet på samarbete med andra aktörer eller tjänsteproducenter inom välfärdsområdet är större än på steg 3A.

Kan vara chef för läkare på steg 3A.

I uppgifterna kan ingå kliniskt arbete.

Exempel: Beroende på organisationsstrukturen hör till exempel avdelningsöverläkare, överläkare, ansvarsenhetschefer eller motsvarande till denna grupp.

Till denna grupp överförs också en del av grupp L3SL1200 och L3SL1100.

L3SL003C Mycket krävande ledningsuppgifter

Det är fråga om kliniskt, administrativt och/eller medicinskt ledarskap.

Övergripande ansvar för ledningen av en viss geografiskt eller till personalmängden omfattande helhet inom välfärdsområdet eller för ledningen av en viss större helhet.

Läkaren förutsätts i regel ha specialisträttigheter. Läkaren är chef för läkare på steg 3A/3B.

Också kliniskt arbete kan i viss mån ingå i uppgifterna. Till den här gruppen överförs en del av tidigare L3SL1100.

§ 2 Uppgiftstillägg

Se kap. II § 6 om de allmänna förutsättningarna för betalning av uppgiftstillägg.

mom. 1

Utbildnings- och handledningsuppgifter

Läkare med utbildnings- och handledningsuppgifter avser läkare/specialistläkare som utbildar/handleder läkare som avlägger medicine licentiatexamen eller som genomgår specialiseringsutbildning inom allmän medicin (YEK) eller som är ST-läkare.

Det kunnande och ansvar som krävs i utbildnings- och handledningsuppgifter varierar, vilket beaktas i storleken på uppgiftstillägget (t.ex. krävs det mer omfattande pedagogisk behörighet av dem som utbildar specialister än av YEK-handledare).

mom. 2

Annat särskilt ansvar

En läkare kan ha något annat särskilt ansvar som inte har beaktats i karriärstegslönen (t.ex. ansvar för datasystem eller något annat särskilt ansvar som bestäms lokalt, såsom processutveckling).

§ 3 Arvoden för läkarintyg och läkarutlåtande

Denna bestämmelse tillämpas inte på medicine studerande och läkare vid uppfostrings- och familjerådgivningsbyråer som avses i § 1 mom. 1 punkt 4–5.

För läkarintyg och läkarutlåtanden som inte anknyter till vården av en patient, betalas nedan nämnda arvoden. En specialist inom specialiteten i fråga får arvodet förhöjt med 50 %.

3. för utförande av sådana medicinska åtgärder som vården kräver (t.ex. avbrytande av havandeskap eller sterilisering).

II Anställningsvillkor för innehavare av bitjänst/bibefattning

§ 4 Anställningsvillkor för innehavare av bitjänst/bibefattning vid universitetssjukhus

För de innehavare av bitjänst/bibefattning som avses i 28 § i lagen om specialiserad sjukvård (1062/1989) bestäms anställningsvillkoren enligt denna paragraf.

Protokollsanteckning

Vid universitetssjukhus tillämpas fortfarande övergångsbestämmelserna i § 6 mom. 7 i det läkaravtal som gällde 30.11.1994 (§ 6 mom. 7 i bilaga 35 till AKTA 1992–1993).

Tillämpningsanvisning

Här avsedda innehavare av bitjänst/bibefattning har sin huvudtjänst/huvudbefattning vid ett universitet och innehar därutöver en bitjänst/bibefattning vid ett universitetssjukhus. Bitjänster/bibefattningar som överläkare eller biträdande överläkare (professor) står utanför lönesättningen och arvodena bestäms av arbetsgivaren.

mom. 1 Karriärstegslön som minst ska betalas

Till innehavare av bitjänst/bibefattning betalas minst följande karriärstegslön för sjukhusarbete:

| | | Grundlön €/mån. från 1.6.2023 |
|----------|---|---|
| L3SL9001 | Specialistläkare med mycket krävande uppgifter (klinisk lärare eller motsvarande) | 35 % av karriärstegslönen enligt bilaga 3 § 1 steg 2C (specialistläkare, mycket krävande uppgifter) |
| L3SL9002 | Specialistläkare med krävande uppgifter (klinisk lärare eller motsvarande) | 35 % av karriärstegslönen enligt bilaga 3 § 1 steg 2B (specialistläkare, krävande uppgifter) |
| L3SL9003 | Specialistläkare (klinisk lärare eller motsvarande) | 35 % av karriärstegslönen enligt bilaga 3 § 1 steg 2A (specialistläkare) |

| | | |
|----------|-----------------------|--|
| L3SL9004 | ST-läkare (assistent) | 20 % av karriärstegslönen enligt bilaga 3 § 1 steg 2A (specialistläkare) |
|----------|-----------------------|--|

mom. 2 Arbetserfarenhetstillägg

För innehavare av bitjänst gäller bestämmelsen om erfarenhetstillägg i § 12 i lönekapitlet i VÄLKA. Arbetserfarenhetstillägget beräknas på den uppgiftsspecifika lönen för innehavaren av bitjänsten/bibefattningen. Som anställning som berättigar till tillägget betraktas även arbete i här avsedda bitjänster/bibefattningar.

mom. 3 Individuellt tillägg och uppgiftstillägg

Utöver tillägget i mom. 2 ovan kan en innehavare av bitjänst/bibefattning betalas ett individuellt tillägg enligt VÄLKA och ett separat uppgiftstillägg för extra uppgifter som ålagts utöver de vanliga uppgifterna. Tilläggen får uppgå till sammanlagt högst 840,94 euro, om inget annat av särskilda skäl bestäms lokalt. Tilläggen utgör ordinarie lön.

mom. 4 Jourersättningar

Jourersättningarna för en innehavare av bitjänst/bibefattning bestäms enligt § 11 mom. 1 och 2 i arbetstidskapitlet, men som månadslön och ordinarie lön enligt dessa ersättningsbestämmelser räknas månadslönen och den ordinarie lönen för motsvarande läkare inom den specialiserade sjukvården. Vid ersättning för arbetad tid under jour beaktas endast den tid som har använts för uppgifter som läkare inom den specialiserade sjukvården. När arbetad tid under jour ersätts i form av ledighet, ges den lediga tiden i form av veckolånga ledigheter. Från läkarens arvode avdras då motsvarande andel, dvs. per vecka avdras arvodets belopp dividerat med 4,3.

Tillämpningsanvisning

Arbetstiden för en innehavare av bitjänst/bibefattning har inte fastställts i avtalet, utan tidigare allmänt vedertagen praxis iakttas. Det är inte ändamålsenligt att dela upp arbetstiden för universitetens tjänsteinnehavare/befattningshavare i dels sjukhusarbete, dels uppgifter som hör till skötseln av tjänsten/befattningen vid universitetet.

Jourersättningen för en innehavare av bitjänst/bibefattning bestäms i regel på samma sätt som för andra läkare inom den specialiserade sjukvården. Som arbetad tid under jour beaktas endast tid i uppgifter som läkare inom den specialiserade sjukvården. Om läkaren under jourtid utför uppgifter som hänför sig till huvudtjänsten/huvudbefattningen vid universitetet, beaktas den tid som använts för dessa uppgifter inte när den arbetade tiden under juren ska ersättas.

mom. 5 a Semester och sjukfrånvaro samt moderskaps- och faderskapsledighet

För en innehavare av bitjänst/bibefattning bestäms semestern, semesterpenningen, sjukfrånvaro samt moderskaps- och faderskapsledighet på samma sätt som för de läkare inom den specialiserade sjukvården som har en huvudtjänst/huvudbefattning. Som den ordinarie lön som avses i VÅLKA betraktas karriärsteglönen enligt mom. 1 ovan med de eventuella tillägg som anges i mom. 2 och 3.

mom. 5 b Semester och sjukfrånvaro samt graviditets- och föräldraledighet

För en innehavare av bitjänst/bibefattning bestäms semestern, semesterpenningen, sjukfrånvaro samt graviditets- och föräldraledighet på samma sätt som för de läkare inom den specialiserade sjukvården som har en huvudtjänst/huvudbefattning. Som den ordinarie lön som avses i VÅLKA betraktas karriärsteglönen enligt mom. 1 ovan med de eventuella tillägg som anges i mom. 2 och 3.

Tillämpningsanvisning

Med anledning av familjeledighetsreformen har det gjorts ändringar i bland annat sjukförsäkringslagen, arbetsavtalslagen, lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden samt semesterlagen. I lagstiftningen finns det övergångsbestämmelser där det hänvisas till ikraftträdelsepunkten för ändringarna i sjukförsäkringslagen.

Bestämmelserna i detta moment (mom. 5 b) tillämpas om barnets beräknade födelsedatum är 4.9.2022 eller senare, eller om dagen då adoptivbarnet tas i vård är 31.7.2022 eller senare.

Se § 11 i underteckningsprotokollet till detta avtal.

Bilaga 4 Tandläkare inom den specialiserade sjukvården

§ 1 Karriärstegssystemet

Det karriärsteg som tillämpas väljs genom en helhetsbedömning utifrån det kunnande och ansvar som krävs i arbetet. Karriärtrappan består av tre separata block (tandläkare/ST-tandläkare, specialisttandläkare och tandläkare med ledningsuppgifter).

| BILAGA 4 TANDLÄKARE INOM DEN SPECIALISERADE SJUKVÅRDEN från 1.6.2023 | | | |
|---|---|---|--|
| Steg | Uppgifter och kriterier | | |
| | | | L4SH003C Mycket krävande ledningsuppgifter, KA 3 6 449,71 € |
| | | | L4SH003B Krävande ledningsuppgifter, KA 2 6 142,58 € |
| | | L4SH002C Specialisttandläkare, mycket krävande uppgifter, KA 3 5 670,99 € | L4SH003A Ledningsuppgifter, KA 1 5 670,99 € |
| | | L4SH002B Specialisttandläkare, krävande uppgifter, KA 2 5 290,31 € | |
| | | L4SH002A Specialisttandläkare, KA 1 5 038,38 € | |
| | L4SH001E Tandläkare/ST-tandläkare, krävande uppgifter, KA 3 4 349,28 € | | |
| | L4SH001D Tandläkare/ST-tandläkare, 3 år, KA 2 4 243,52 € | | |
| | L4SH001C Tandläkare/ST-tandläkare, KA 1 3 718,51 € | | |

Tillämpningsanvisning

Steg 1C–1E

L4SH001C

Tandläkare som har rätt att utöva tandläkaryrket som legitimerad yrkesutbildad person. Tillämpas också på ST-tandläkare (tidigare L4SH7000)

L4SH001D Tandläkare/ST-tandläkare som har rätt att utöva tandläkaryrket som legitimerad yrkesutbildad person och som arbetat i en tjänst/befattning som legitimerad tandläkare (tidigare L4SH7003) i sammanlagt minst 3 år.

I fråga om arbetserfarenhetstillägg tillämpas § 10 i lönekapitlet i detta avtal.

L4SH001E Tandläkare/ST-tandläkare med krävande uppgifter. Tandläkare i slutskedet av sin specialisering med arbetsuppgifter på nästan samma nivå som steg 2A.

Steg 2A–2C

L4SH002A Specialisttandläkare som har grundläggande yrkeskunskaper inom sin specialitet/sitt insatsområde och arbetar med grundläggande uppgifter inom specialiteten/insatsområdet. (tidigare L4SH4100)

L4SH002B Specialisttandläkare, krävande uppgifter

Uppgifterna består i huvudsak av kliniskt arbete (inkl. klinisk undersökning). Det är fråga om uppgifter som kräver omfattande fördjupad kompetens inom en specialitet/ett insatsområde. Den kompetens som krävs uppnås i regel genom cirka tio års arbete som specialisttandläkare. Den kliniska kompetensen kan härstamma från flera specialiteter/insatsområden. Jämfört med uppgifter på grundläggande nivå (steg 2A) kräver uppgifterna klart djupare och/eller bredare kompetens eller särskilt kunnande/specialkunskaper. Till den här gruppen överförs en del av tidigare L4SH4100 och L4SH4200.

L4SH002C Specialisttandläkare, mycket krävande uppgifter

Arbetet kräver mer kunnande och/eller innebär mer ansvar än på nivå 2B.

Omfattande specialupptagningsområde eller ansvar för vårdkedjor utan chefsansvar eller enda befattning inom specialiteten/insatsområdet.

Begränsat särskilt ansvar inom specialiteten med tillhörande uppgifter (vårdkedja).

Omfattande utvecklings- eller forskningsansvar (införande och utveckling av nya metoder och behandlingar).

Ansvarar för utvecklings- eller forskningsverksamheten vid en klinik utan att vara övertandläkare. Till den här gruppen överförs en del av tidigare L4SH4200.

Steg 3A–3C

Med ledningsuppgifter avses klinisk, administrativ och/eller odontologisk ledning. Också kliniskt arbete kan ingå i uppgifterna.

Förvaltningsnivåerna och ledningsuppgifterna har olika benämningar i olika organisationer. Enbart tjänstebeteckningen är inte avgörande för valet av karriärsteg för dem som har ledningsuppgifter.

En tandläkare med ledningsuppgifter hör till tillämpningsområdet för LÄKTA, om det i uppgifterna ingår ledning av odontologisk substans, annat administrativt arbete som omfattas av LÄKTA eller i vissa fall även kliniskt arbete.

Administrativa ledningsuppgifter omfattas av VÄLKA, om huvuduppgiften är ledning av hela verksamhetsområdet eller motsvarande, men inte ledning av eller uppgifter inom odontologisk verksamhet.

När utvecklings-, forsknings- eller andra projektuppgifter förutsätter odontologisk kompetens är det fråga om uppgifter som hör till tillämpningsområdet för LÄKTA. I fråga om den uppgiftsspecifika lönen, se § 7 i lönekapitlet.

L4SH003A Ledningsuppgifter

Tandläkare/specialisttandläkare som är närmaste chef för andra tandläkare eller som har övergripande ansvar för ett visst delområde.

Uppgifterna förutsätter i allmänhet rätt att arbeta som specialisttandläkare.

Till den här gruppen överförs en del av tidigare L4SH2000.

L4SH003B Krävande ledningsuppgifter

Ledarskap (kliniskt, administrativt och/eller vetenskapligt) har en betydande roll i uppgiftshelheten. Avgörande är inte användningen av arbetstid för ledningsuppgifter utan innehållet i det ansvar som hör till ledningsuppgifterna och det kunnande som krävs.

Bland annat storleken på den enhet som leds, antalet och mångfalden av specialiteter vid enheten eller kravet på samarbete med andra aktörer eller tjänsteproducenter inom välfärdsområdet är större än på steg 3A.

I uppgifterna kan ingå kliniskt arbete.

Till denna grupp överförs också en del av grupp L4SH2000 och L4SH1000.

L4SH003C Mycket krävande ledningsuppgifter

Det är fråga om kliniskt, administrativt och/eller odontologiskt ledarskap.

Övergripande ansvar för ledningen av en geografiskt eller till personalmängden omfattande helhet eller för ledningen av en viss större helhet.

Tandläkaren förutsätts i regel ha specialisttandläkarrättigheter.

Också kliniskt arbete kan i viss mån ingå i uppgifterna. Till den här gruppen överförs en del av tidigare L4SH1000.

§ 2 Uppgiftstillägg

Se kap. II § 6 om de allmänna förutsättningarna för betalning av uppgiftstillägg.

mom. 1

Utbildnings- och handledningsuppgifter

Tandläkare med utbildnings- och handledningsuppgifter avser specialisttandläkare som utbildar/handleder ST-tandläkare och tandläkare som fördjupar sitt kunnande.

Det kunnande och ansvar som krävs i utbildnings- och handledningsuppgifter varierar, vilket beaktas i storleken på uppgiftstillägget.

mom. 2

Annat särskilt ansvar

En tandläkare/specialisttandläkare kan ha något annat särskilt ansvar som inte har beaktats i karriärsteglönen (t.ex. ansvar för datasystem eller något annat särskilt ansvar som bestäms lokalt, såsom processutveckling).

§ 3 Åtgärdsarvoden för ordinarie arbetstid och kliniskt mertidsarbete

Till tandläkare i huvudtjänst inom den specialiserade sjukvården betalas åtgärdsarvode för varje åtgärd som nämns i åtgärds katalogen för tandläkare inom den specialiserade sjukvården:

Ersättningstabell från 1.6.2023

| Åtgärdsgrupp | Ordinarie arbetstid | | Kliniskt mertidsarbete |
|--------------|-------------------------|---|--|
| | Legitimerade tandläkare | Tandläkare med specialisttandläkarrättigheter | Heltidsarbetande tandläkare med specialisttandläkarrättigheter |
| | Arvode, € | Arvode, € | Arvode, € |
| SHL 4 | 0,94 | 1,97 | 15,33 |
| SHL 5 | 1,13 | 2,36 | 20,06 |
| SHL 6 | 1,43 | 2,94 | 30,46 |
| SHL 7 | 1,90 | 3,93 | 30,46 |
| SHL 8 | 2,80 | 5,64 | 54,00 |
| SHL 9 | 3,38 | 6,74 | 56,25 |
| SHL 10 | 3,95 | 7,87 | 61,90 |
| SHL 11 | 5,64 | 11,82 | 73,14 |
| SHL 12 | 8,11 | 16,89 | 99,01 |

| Åtgärdsgrupp | Ordinarie arbetstid | | Kliniskt mertidsarbete |
|--------------|-------------------------|---|--|
| | Legitimerade tandläkare | Tandläkare med specialisttandläkarrättigheter | Heltidsarbetande tandläkare med specialisttandläkarrättigheter |
| SHL 13 | 10,26 | 21,37 | – |
| SHL 14 | 12,71 | 27,01 | – |
| SHL 15 | 18,00 | 33,75 | – |
| SHL 16 | 28,39 | 58,85 | |

Tillämpningsanvisning

Om flera tandläkare deltar i ett kirurgiskt ingrepp betalas till den huvudansvariga åtgärdsarvoden enligt taxan för tandläkare med specialisttandläkarrättigheter, och till de assisterande enligt taxan för legitimerade tandläkare.

Utbetalningen av åtgärdsarvode förutsätter att tandläkaren utför åtgärden m.m. helt självständigt och på eget ansvar.

Tandläkare i specialiseringsskedet anses kunna arbeta självständigt och på eget ansvar efter en s.k. inlärningsperiod som avtalas lokalt.

Se bilaga 2 § 2 mom. 3 om ändringar i patientdatasystem och bestämning av lönen.

§ 4 Besöksarvoden för kliniskt mertidsarbete

Till sådana heltidsarbetande tandläkare i huvudtjänst/huvudbefattning inom den specialiserade sjukvården som har specialisttandläkarrättigheter betalas besöksarvode för varje patient under kliniskt mertidsarbete enligt följande:

Ersättningstabell från 1.6.2023

| Patientbesök | Arvode/€ |
|--|----------|
| Patientbesök hos tandläkaren | 3,68 |
| Separat besök av tandläkare hos patienten (tandläkaren tillkallas under sin lediga tid efter att ha lämnat arbetsplatsen) | 23,20 |
| Ett besök som varar över 45 min., tillägg för varje påbörjad kvartstimme (vid separat besök hos patienten inräknas restiden i besökstiden) | 5,82 |

§ 5 Tillämpning av vissa bestämmelser i arbetstidskapitlet och bilaga 3

Utöver vad som sägs ovan tillämpas bestämmelserna om jourersättningar i § 9 och 11 i arbetstidskapitlet samt de bestämmelser i bilaga 3 som gäller anställningsvillkoren för innehavare av bitjänst/bibefattning vid universitetssjukhus.

Här avsedda innehavare av bitjänst/bibefattning är

| | | Grundlön €/mån. från 1.6.2023 |
|----------|---|---|
| L4SH9001 | Specialisttandläkare med mycket krävande uppgifter (klinisk lärare eller motsvarande) | 35 % av karriärstegslönen enligt bilaga 4 § 1 steg 2C (specialisttandläkare, mycket krävande uppgifter) |
| L4SH9002 | Krävande uppgifter som specialisttandläkare (klinisk lärare eller motsvarande) | 35 % av karriärstegslönen enligt bilaga 4 § 1 steg 2B (specialisttandläkare, krävande uppgifter) |
| L4SH9003 | Specialisttandläkare (klinisk lärare eller motsvarande) | 35 % av karriärstegslönen enligt bilaga 4 § 1 steg 2A (specialisttandläkare) |
| L4SH9004 | ST-tandläkare (assistent) | 20 % av karriärstegslönen enligt bilaga 4 § 1 steg 2A (specialisttandläkare) |

Tillämpningsanvisning

I fråga om bitjänster för övertandläkare och biträdande övertandläkare (professorer) utanför karriärstegssystemet, se tillämpningsanvisningen för § 5 i bilaga 3.