

1 § Sopimuksen voimassaoloaika ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen

Tämä virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.5.2025 - 29.2.2028. Sopimuksen voimassaolo jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

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

2 § Palkankorotukset vuonna 2025

1 mom. Yleiskorotukset 1.10.2025 lukien

Yleiskorotus 1.10.2025 liitteessä 1

Viranhaltijan/työntekijän uraporraspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.10.2025 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,5 prosenttia. Palkkausluvun 9 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 6 §:n mukaista tehtävälisää ja liitteen 1 2 §:n mukaista tehtävälisää korotetaan 2,5 prosenttia. Myös vastaavat tehtävälisän kaltaiset paikalliset lisät korottuvat.

Yleiskorotus 1.10.2025 liitteessä 2

Viranhaltijan/työntekijän uraporraspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.10.2025 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,5 prosenttia. Palkkausluvun 9 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 6 §:n mukaista tehtävälisää korotetaan 2,5 prosenttia. Myös vastaavat tehtävälisän kaltaiset paikalliset lisät korottuvat.

Yleiskorotus 1.10.2025 liitteessä 3

Viranhaltijan/työntekijän uraporraspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.10.2025 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,5 prosenttia. Palkkausluvun 9 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 6 §:n mukaista tehtävälisää korotetaan 2,5 prosenttia. Myös vastaavat tehtävälisän kaltaiset paikalliset lisät korottuvat.

Yleiskorotus 1.10.2025 liitteessä 4

Viranhaltijan/työntekijän uraporraspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.10.2025 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,5 prosenttia. Palkkausluvun 9 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 6 §:n mukaista tehtävälisää korotetaan 2,5 prosenttia. Myös vastaavat tehtävälisän kaltaiset paikalliset lisät korottuvat.

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

Soveltamisohje

Liitteiden 1, 3 ja 4 sivuviran-/sivutoimenhaltijan palkkiota, tehtävälisää ja henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

Sopimusratkaisun 2022–2025 yhteydessä on sovittu Lääkärisopimuksen paikallisesta 2,1 prosenttia erästä 1.6.2025. Erä on tarkoitettu palkkojen yhteensovittamista ja palkkauksen kehittämistä varten uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoprosessin yhteydessä.

Aikaisemmin sovitusta poiketen paikallinen erä 2,1 prosenttia tulee maksuun 1.11.2025. Lääkärisopimuksen henkilöstölle maksetaan lisäksi euromääräinen kertapalkkio 371 euroa. Kertapalkkio maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä 2025 niille viranhaltijoille/työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen virka-/työsuhde on alkanut viimeistään 2.6.2025 ja on voimassa 30.6.2025. Osa-aikaiselle palkkio maksetaan osa-aikaisuuden suhteessa. Osa-aikaprosenttina käytetään 30.6.2025 voimassa olevaa osa-aikaprosenttia.

3 § Palkankorotukset vuonna 2026

1 mom. Yleiskorotukset 1.8.2026 lukien

Yleiskorotus 1.8.2026 liitteessä 1

Viranhaltijan/työntekijän uraporraspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2026 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,27 prosenttia. Palkkausluvun 9 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 6 §:n mukaista tehtävälisää ja liitteen 1 2 §:n mukaista tehtävälisää korotetaan 2,27 prosenttia. Myös vastaavat tehtävälisän kaltaiset paikalliset lisät korottuvat.

Yleiskorotus 1.8.2026 liitteessä 2

Viranhaltijan/työntekijän uraporraspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2026 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,27 prosenttia. Palkkausluvun 9 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 6 §:n mukaista tehtävälisää korotetaan 2,27 prosenttia. Myös vastaavat tehtävälisän kaltaiset paikalliset lisät korottuvat.

Yleiskorotus 1.8.2026 liitteessä 3

Viranhaltijan/työntekijän uraporraspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2026 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,27 prosenttia. Palkkausluvun 9 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 6 §:n mukaista tehtävälisää korotetaan 2,27 prosenttia. Myös vastaavat tehtävälisän kaltaiset paikalliset lisät korottuvat.

Yleiskorotus 1.8.2026 liitteessä 4

Viranhaltijan/työntekijän uraporraspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2026 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,27 prosenttia. Palkkausluvun 9 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 6 §:n mukaista tehtävälisää korotetaan 2,27 prosenttia. Myös vastaavat tehtävälisän kaltaiset paikalliset lisät korottuvat.

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

Soveltamisohje

Liitteiden 1, 3 ja 4 sivuviran-/sivutoimienhaltijan palkkiota, tehtävälisää ja henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

2 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.10.2026 1–4

Liitteissä 1–4 paikallinen järjestelyerä on 0,2 prosenttia kunkin liitteen piirissä olevien palkkasummasta.

Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän käytöstä uraporraspalkkojen korotuksiin, tehtävälisiin ja henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

3 mom. Kehittämisohjelman mukainen paikallinen järjestelyerä 1.10.2026

Paikallinen järjestelyerä on määritelty palkkauksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2026–2028. Asiasta tarkemmin ks. Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämissuunnitelma 2026–2028.

Liitteissä 3–4 osa 1.10.2026 kehittämissuunnitelman mukaisesta paikallisesta järjestelyerästä on käytetty keskitettyyn ratkaisuun.

Kehittämissuunnitelman mukainen paikallinen järjestelyerä liitteissä 1–2

Liitteissä 1–2 kehittämissuunnitelman mukainen paikallinen järjestelyerä on 0,4 prosenttia.

Kehittämissuunnitelman mukainen paikallinen järjestelyerä liitteessä 3

Liitteessä 3 kehittämissuunnitelman mukainen paikallinen järjestelyerä on keskitetyn ratkaisun jälkeen 0,06 prosenttia.

Kehittämissuunnitelman mukainen paikallinen järjestelyerä liitteessä 4

Liitteessä 4 kehittämissuunnitelman mukainen paikallinen järjestelyerä on keskitetyn ratkaisun jälkeen 0,3 prosenttia.

4 § Sopimuskorotukset vuonna 2027

1 mom. Yleiskorotukset 1.4.2027 lukien

Yleiskorotus 1.4.2027 liitteessä 1

Viranhaltijan/työntekijän uraporraspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.4.2027 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,0 prosenttia. Palkkausluvun 9 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 6 §:n mukaista tehtävälisää ja liitteen 1 2 §:n mukaista

tehtävälisää korotetaan 2,0 prosenttia. Myös vastaavat tehtävälisän kaltaiset paikalliset lisät korottuvat.

Yleiskorotus 1.4.2027 liitteessä 2

Viranhaltijan/työntekijän uraporraspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.4.2027 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,0 prosenttia. Palkkausluvun 9 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 6 §:n mukaista tehtävälisää korotetaan 2,0 prosenttia. Myös vastaavat tehtävälisän kaltaiset paikalliset lisät korottuvat.

Yleiskorotus 1.4.2027 liitteessä 3

Viranhaltijan/työntekijän uraporraspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.4.2027 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,0 prosenttia. Palkkausluvun 9 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 6 §:n mukaista tehtävälisää korotetaan 2,0 prosenttia. Myös vastaavat tehtävälisän kaltaiset paikalliset lisät korottuvat.

Yleiskorotus 1.4.2027 liitteessä 4

Viranhaltijan/työntekijän uraporraspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.4.2027 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,0 prosenttia. Palkkausluvun 9 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 6 §:n mukaista tehtävälisää korotetaan 2,0 prosenttia. Myös vastaavat tehtävälisän kaltaiset paikalliset lisät korottuvat.

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

Soveltamisohje

Liitteiden 1, 3 ja 4 sivuviran-/sivutoimienhaltijan palkkiota, tehtävälisää ja henkilökohtaista lisää korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

2 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.4.2027 liitteissä 1–4

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

Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän käytöstä uraporraspalkkojen korotuksiin, tehtävälisiin ja henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

3 mom. Kehittämisohjelman mukainen paikallinen järjestelyerä 1.4.2027

Paikallinen järjestelyerä on määritelty palkkauksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2026–2028. Asiasta tarkemmin ks. Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämissuunnitelma 2026–2028.

4 mom. Perälauta vuoden 2027 sopimuskorotuksiin liittyen

Vuoden 2027 osalta 1–2 momentissa mainitut sopimuskorotukset ovat yhteensä 2,4 prosenttia. Jos kuitenkin Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknologiateollisuuden työnantajat ry) irtisanotaan kolmannen vuoden osalta ja ko. sopimuksen viimeisen vuoden sopimuskorotukset muuttuvat, näiden momenttien sopimuskorotukset seuraavat uuden Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen korotuksia samassa suhteessa.

5 § Paikallisten järjestelyerien menettelyt

1 mom. Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen

Paikallisia järjestelyeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Samalla huolehditaan siitä, että johto- ja esihenkilöasemassa sekä muiden uraporrasjärjestelmän ulkopuolisten tehtävien palkkaus on oikeassa suhteessa heidän alaistensa tai verrokkiryhmien palkkaan nähden. Lääkärisopimuksen piiriin kuuluvien, HYVTESin palkkausluvun 17 §:n mukaisille työnantajan edustajille on myös mahdollista jakaa korotuksia.

Paikallisia järjestelyeriä käytetään uraporraspalkkoihin, tehtävälisiin ja/tai henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

2 mom. Paikallisten järjestelyerien laskeminen

Paikallisten järjestelyerien suuruus lasketaan tämän sopimuksen kunkin liitteen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta, jollei jäljempänä muuta mainita.

3 mom. Paikallisten järjestelyerien täytäntöönpano ja neuvottelumenettely

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat paikallisten järjestelyerien käyttämisestä. Neuvottelut aloitetaan hyvissä ajoin ennen erän voimaantuloajankohtaa. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia. Työnantaja antaa neuvottelijoille neuvotteluiden alussa tarvittavat tiedot, kuten palkkasumman suuruus, henkilöstön lukumäärä ja järjestelyerän laskentaperusteet. Neuvotteluista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen.

4 mom. Selvitys järjestelyerien käytöstä

Työnantajan on annettava pääsopijajärjestöjen edustajille kirjallinen selvitys ilman aiheetonta viivytystä siitä, miten paikallinen erä on jaettu. Selvityksestä tulee käydä ilmi järjestelyerän piirissä olevien viranhaltijoiden/työntekijöiden palkkasumma. Selvityksestä on käytävä ilmi järjestelyerän suuruus euromääräisenä. Selvityksessä on käytävä ilmi järjestelyerän kohdentuminen sekä järjestelyerien käytön kustannusvaikutus. Selvityksessä on annettava tiedot erikseen eri paikallisista järjestelyeristä.

6 § Perusterveydenhuollon hammaslääkärien toimenpidepalkkiojärjestelmää koskeva päivitys

Perusterveydenhuollon hammaslääkärien toimenpidepalkkiojärjestelmää uudistetaan syksyn 2025 aikana, minkä vuoksi liitteen 2 toimenpide- ja käyntipalkkioita ei koroteta lokakuussa 2025, vaan korotusvarallisuus (2,5 prosenttia) siirretään käytettäväksi uudistukseen. Toimenpidepalkkiojärjestelmän uudistus astuu voimaan 1.1.2026 ja siitä tiedotetaan erikseen.

7 § Euromääräisten palkkioiden ja korvausten tarkistaminen

Euromääräisiä palkkioita on korotettu seuraavasti:

Liite 1

1.10.2025 suoritepalkkausjärjestelmän palkkiot korottuvat 2,5 prosentilla. Myös Lääkärisopimuksen palkkausluvun 16 §:n mukaiset suoritekompensaatiot korottuvat vastaavasti.

1.8.2026 suoritepalkkausjärjestelmän palkkiot korottuvat 2,27 prosentilla. Myös Lääkärisopimuksen palkkausluvun 16 §:n mukaiset suoritekompensaatiot korottuvat vastaavasti.

1.4.2027 suoritepalkkausjärjestelmän palkkiot korottuvat 2,0 prosentilla. Myös Lääkärisopimuksen palkkausluvun 16 §:n mukaiset suoritekompensaatiot korottuvat vastaavasti.

Liite 2

1.10.2025 Lääkärisopimuksen palkkausluvun 16 §:n mukaiset suoritekompensaatiot korottuvat 2,5 prosentilla.

1.1.2027 toimenpide- ja käyntipalkkiot korottuvat 4,27 prosentilla. Myös Lääkärisopimuksen palkkausluvun 16 § mukaiset suoritekompensaatiot korottuvat vastaavasti.

Liite 4

1.10.2025 toimenpide- ja käyntipalkkiot korottuvat 2,5 prosentilla. Myös Lääkärisopimuksen palkkausluvun 16 §:n mukaiset suoritekompensaatiot korottuvat vastaavasti.

1.8.2026 toimenpide- ja käyntipalkkiot korottuvat 2,27 prosentilla. Myös Lääkärisopimuksen palkkausluvun 16 §:n mukaiset suoritekompensaatiot korottuvat vastaavasti.

1.4.2027 toimenpide- ja käyntipalkkiot korottuvat 2,0 prosentilla. Myös Lääkärisopimuksen palkkausluvun 16 §:n mukaiset suoritekompensaatiot korottuvat vastaavasti.

Myös paikallisiin sopimuksiin perustuvia vastaavia palkanosia korotetaan vastaavansuuruisella korotuksella.

Huom. Vuoden 2027 korotuksiin liittyen katso kuitenkin 4 §:n 4 mom.

8 § Liitteiden 1–4 uraporraspalkkojen tarkistaminen

Uraporraspalkkoja on korotettu liitteistä 1–4 ilmenevällä tavalla.

9 § Tarkistettujen palkkojen maksaminen

- a) Tarkistettut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa tarkistusten voimaantulosta. Jos suurilla työnantajilla ei voida noudattaa edellä mainittua ajankohtia, maksetaan tarkistettut palkat, palkkiot ja lisät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta.
- b) Takautuvat korotusmäärät maksetaan viimeistään kolmen kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta ja suurilla työnantajilla neljän kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta.

Tarkistettu palkka, palkkio tai lisä on maksettu ajallaan, kun korotus maksetaan viranhaltijan/työntekijän normaalina palkanmaksupäivänä.

Soveltamisohje

Esimerkki 1

Palkantarkastuksen ajankohta on 1.10.2025. a) -kohdan mukaiset palkat, maksut ja korvaukset on maksettu ajallaan, kun korvaukset maksetaan viimeistään viranhaltijan/työntekijän normaalina palkanmaksupäivänä joulukuussa 2025. Takautuvien korotusmäärien osalta (b) normaalina palkanmaksupäivänä tammikuussa 2026, mikäli sellaisia tulisi maksuun. Yleiskorotus tulee aina pyrkiä maksamaan ajallaan, mikäli se on mahdollista.

Esimerkki 2 suuret työnantajat

Palkantarkastuksen ajankohta on 1.10.2025. a) -kohdan mukaiset palkat, maksut ja korvaukset on maksettu ajallaan, kun korvaukset maksetaan viimeistään viranhaltijan/työntekijän normaalina palkanmaksupäivänä tammikuussa 2026. Takautuvien korotusmäärien osalta (b) normaalina palkanmaksupäivänä helmikuussa 2026, mikäli sellaisia tulisi maksuun. Yleiskorotus tulee aina pyrkiä maksamaan ajallaan, mikäli se on mahdollista.

-
- c) Työaikakorvaukset maksetaan sopimusmuutosten mukaan korotetun varsinaisen palkan perusteella korotusajankohtaa seuraavan kalenteriviikon alusta lukien. Korotuksen vaikutus maksetaan kalenteriviikon alusta lukien, mikäli korotusajankohta on kalenteriviikon ensimmäinen päivä.

10 § Hoidon jatkuvuutta perusterveydenhuollossa koskeva kannanotto

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Suomen Lääkäriliitto ja Suomen Hammaslääkäriliitto ovat laatineet tämän allekirjoituspöytäkirjan liitteenä 1 olevan kannanoton hoidon jatkuvuudesta ja työhön liittyvistä osatekijöistä.

11 § Täydennyskoulutussuositus

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Suomen Lääkäriliitto ja Suomen Hammaslääkäriliitto ovat laatineet tämän allekirjoituspöytäkirjan liitteenä 2 olevan suosituksen täydennyskoulutuksesta lääkäreille ja hammaslääkäreille.

12 § Jatkuva neuvottelumenettely

Sopijaosapuolet noudattavat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita osapuolten esille ottamissa virka- ja työehtosopimusasioissa.

13 § Työryhmät

Sopimuskaudelle asetetaan seuraavat työryhmät:

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Suomen Lääkäriliitto ja Suomen Hammaslääkäriliitto selvittävät uraportaiden porraskuvausten, suoritekompensaation ja tehtävälisien toimivuutta mukaan lukien liitteen 1 tehtävälisä ja neuvottelevat mahdollisista muutoksista palkkausjärjestelmään.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT ja Suomen Lääkäriliitto seuraavat liitteen 1 suoritepalkkausjärjestelmän käyttöönottoa ja vaikutuksia. Työryhmä voi kerätä tietoja hyvinvointialueilta suoritepalkkausjärjestelmän tilan ja kehittämistarpeiden arviointia varten. Työryhmä voi antaa hyvinvointialueille suosituksia tarvittavista toimista suoritepalkkausjärjestelmän toimivuuden varmistamiseksi.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT ja Suomen Lääkäriliitto arvioivat liitteen 3 todistus- ja lausuntopalkkiojärjestelmää kokonaisuutena ja neuvottelevat tarvittavista muutoksista järjestelmään.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Suomen Lääkäriliitto ja Suomen Hammaslääkäriliitto laativat tilannekuvan omalääkäri- / hammaslääkärimallista ja arvioivat tarvittavia sopimusmääräyksiä. Osana kokonaisuutta työryhmä käynnistää sopimuskauden aikana pilotoinnin omalääkärimallia tukevista LS-määräyksistä. Myös omahammaslääkärimallia tukevista LS-määräyksistä tehdään tarvittaessa kokeiluja.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT ja Suomen Hammaslääkäriliitto selvittävät vaihtoehtoja liitteen 4 toimenpidepalkkiojärjestelmälle. Työryhmän selvitystyö voi sisältää kokeiluja. Ko. osapuolet jatkavat myös liitteen 2 toimenpidepalkkiojärjestelmän kehittämistä.

14 § Työrauha

Tämä sopimus on voimassa lääkärien virka- ja työehtosopimuksen IV luvun 4 §:ssä määrätyn työrauhavelvoittein 29.2.2028 saakka.

Helsingissä 5. toukokuuta 2025

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

Liite 1. Osapuolten kannanotto: Hoidon jatkuvuuden turvaaminen hyvinvointialueilla välttämätöntä

Liite 2. Täydennyskoulutussuositus

Lääkärien virka- ja työehtosopimuksen 2025–2028 allekirjoituspöytäkirja

Liite 1 KT, Lääkäriliitto ja Hammaslääkäriliitto: Hoidon jatkuvuuden turvaaminen hyvinvointialueilla välttämätöntä

Palveluita ja toimintaa uudistetaan hyvinvointialueilla jatkuvasti. Parhaillaan esimerkiksi omalääkäri- ja omahammaslääkärimalleja kehitetään julkisen palvelujärjestelmän tarpeisiin, huomioiden hoidon jatkuvuus, monialainen yhteistyö ja työnjakomallit. Tästä hyötyvät erityisesti paljon palveluja käyttävät. Työmarkkinaosapuolet ovat yksimielisiä siitä, että perusterveydenhuollossa pitkät potilassuhteet parantavat työn tuloksellisuutta, kustannustehokkuutta sekä yksittäisen lääkärin ja hammaslääkärin työn mielekkyyttä.

Työmarkkinaosapuolet kehottavat paikallisia toimijoita vahvistamaan perusterveydenhuollon työn myönteisiä voimavaroja. On tärkeää, että myös muutostilanteissa henkilöstön jaksamisesta huolehditaan. Henkilöstön tulee voida tehdä hyvää työtä kestävässä olosuhteissa.

Resurssit, johtaminen ja työnjako avainasemassa

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

- Työnantajalla on oltava mahdollisuus ja riittävät resurssit ohjata ja johtaa toimintaa. Lähiesihenkilön rooli on arjen työn sujuvuuden kannalta keskeinen.
- Säännöllisen työajan tulisi riittää työtehtävien suorittamiseen, siten että lääkärit ja hammaslääkärit voivat hoitaa potilaitaan hoitosuosituksen mukaisesti.
- Hammaslääkärin työssä keskeistä on myös hoitojen valmistuminen kohtuullisessa ajassa.
- Ammattiryhmien välisellä tarkoituksenmukaisella työnjaolla voidaan vaikuttaa hyvinkin nopeasti lääkärien/hammaslääkärien työssäjaksamiseen. Lääkärien ja hammaslääkärien tehtäviin kuuluu sairauden diagnostiikka ja hoidosta päättäminen, eikä tätä voida siirtää muille ammattiryhmille.
- Työnjakoa tuleekin kehittää niin, että lääkärit ja hammaslääkärit hoitavat koulutuksensa ja osaamisensa mukaisia tehtäviä ja mahdollisimman vähän muita tehtäviä.
- Turhia rajoja eri ammattiryhmien välisessä työnjaossa tulee karsia sekä normatiivisesti että työnantajien toimesta käytännön työsuunnittelussa.
- Palvelun järjestäjällä on oltava mahdollisuus kohdentaa palveluja hyvinvointi- ja terveyserojen vähentämiseksi tarkoituksenmukaisella tavalla.
- Terveystieteiden palveluntuottajat ovat viime vuosina kehittäneet erilaisia matalan kynnyksen palveluja ja tapoja vastata potilaiden hoitotarpeisiin vaikuttavuuden lisäämiseksi. Tätä kehitystyötä tulee jatkaa.

- Työtä perusterveydenhuollossa tulee kehittää niin, että potilas voi terveystarpeestaan riippuen mennä suoraan oikean terveydenhuollon ammattihenkilön – sairaanhoitajan, suuhygienistin, fysioterapeutin, terveydenhoitajan, psykologin, hammaslääkärin tai lääkärin – vastaanotolle.
- Digitaalisten teknologioiden käyttöönottoa on jatkettava hoidon tarpeen arvioinneissa ja laajennettava sitä muihin mahdollisiin perusterveydenhuollon toimintoihin.
- Riittävät konsultaatiomahdollisuudet sekä kouluttaja- ja tutorlääkärien/-hammaslääkärien tuki tulee turvata.
- Terveydenhuollon toimintayksiköissä tulee olla toimivat ja tarkoituksenmukaiset työtilat ja työvälineet.
- Tietojärjestelmien toimivuuden ja toiminnallisuuden kehittäminen ja niissä esiintyvien ongelmien poistuminen vapauttaisi paljon lääkärin ja hammaslääkärin aikaa potilastyöhön. Myös moninkertaisesta kirjaamisesta ja tarpeettomasta tilastoinnista on lääkärin ja hammaslääkärin työssä päästävä eroon.
- Täydennyskoulutus ja osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen tulee mahdollistaa niin ammattitaidon ylläpitämisen kuin uuden oppimisen ja työuralla edistymisen sekä palkkauksen kehittymisen mahdollistamiseksi (ks. allekirjoituspöytäkirjan liite 2).
- Psykososiaalisen kuormituksen hallinnalla, henkisen hyvinvoinnin edistämällä ja henkilökohtaisten edellytysten huomioimisella voidaan ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä, hillitä työkyvyttömyyskustannuksia sekä tukea työelämässä jatkamista ja pidempiä työuria.

Tavoitteena julkisen perusterveydenhuollon vaikuttavuuden lisääminen

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

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

Lääkärien virka- ja työehtosopimuksen 2025–2028 allekirjoituspöytäkirja

Liite 2 Täydennyskoulutus tukee hoidon laatua ja potilasturvallisuutta

Täydennyskoulutuksesta huolehtiminen työpaikoilla on työnantajan sekä lääkäreiden ja hammaslääkärien yhteinen asia. Sen tulee olla suunnitelmallista ja se vaatii ajallisia ja taloudellisia panostuksia.

Hoidon laadun varmistaminen ja potilasturvallisuus vaativat hyvinvointialueilla taloudellisia ja ajallisia panostuksia lääkäreiden ja hammaslääkärien riittävään täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan tässä aikaisempaa osaamista, koulutusta tai pätevyyttä täydentävää ja ajanmukaistavaa koulutusta erotuksena esimerkiksi työntekijän perehdytyksestä. Täydennyskoulutuksen tulee tapahtua pääsääntöisesti joko työajalla tai palkallisella virka- tai työvapaalla. On tärkeää, että lääkäri ja hammaslääkäri voi irrottautua päivittäisestä työstä täydennyskoulutukseen osallistumista varten. Täydennyskoulutus tukee myös työhyvinvointia.

Täydennyskoulutus perustuu lainsäädäntöön

Lääkäreiden ja hammaslääkäreiden täydennyskoulutusvelvollisuudesta ja jatkuvasta ammatillisesta kehitymisestä on säädetty mm. sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislain 59 §:ssä ja sen nojalla annetussa täydennyskoulutusasetuksessa sekä terveydenhuollon ammattihenkilölain 18 §:ssä.

Ammatillisen kehittymisen tulee olla suunnitelmallista

Täydennyskoulutus voi muodoltaan ja toteutustavoiltaan olla moninaista, mutta sen tulee asetuksen mukaan edistää henkilöstön jatkuvaa ammatillista kehittymistä sekä turvata asiakas- ja potilasturvalliset ja vaikuttavat, väestön terveyttä ja hyvinvointia edistävät sosiaali- ja terveyspalvelut.

Täydennyskoulutuksen tulee perustua työyksikölle, lääkärille ja hammaslääkärille laadittuun suunnitelmaan ja siinä tulee huomioida sekä yksilölliset että lääkäri- ja hammaslääkäriryhmien koulutus- ja osaamistarpeet.

Kun lääketiede ja tutkimus- ja hoitomenetelmät jatkuvasti kehittyvät ja hoidon tarve kasvaa väestön ikääntyessä, täydennyskoulutussuunnittelun tulee olla eteenpäin katsovaa ja ennakoivaa, ammatillisen kehittymisen turvaavaa ja kustannustietoista.

Tarve määrää täydennyskoulutuksen määrän

Lääkäriin ja hammaslääkäriin tulee voida osallistua riittävästi ammatitaitoa ja osaamista ylläpitävään ja kehittävään oman alan täydennyskoulutukseen. Hyvinvointialueen on huolehdittava siitä, että täydennyskoulutuksen määrä on riittävä henkilöstön osaamistarpeiden, täydennyskoulutukselle asetettujen tavoitteiden sekä täydennyskoulutuksen laadun edellytysten varmistamiseksi.

Täydennyskoulutuksen määrä voi lääkäriillä ja hammaslääkäriillä tarpeen mukaan vaihdella vuosittain huomioiden ammatillisen kehittymisen ja hoidon laadun varmistamisen asettamat vaatimukset. Hyvinvointialue on velvollinen eri tavoin myös esimerkiksi työtä organisoimalla mahdollistamaan lääkärin ja hammaslääkärin kulloisenkin tarvittavan täydennyskoulutukseen osallistumisen. Täydennyskoulutuksessa on tärkeää huomioida myös osa-aikaisesti työskentelevien osallistumismahdollisuudet.

Lääkäri ja hammaslääkäri on puolestaan velvollinen ammattihenkilölain nojalla ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja. Tämä tarkoittaa myös velvollisuutta osallistua ammattitoiminnan ylläpitämisen ja kehittämisen vaatimaan täydennyskoulutukseen.

Hyvinvointialueen on asetuksen edellyttämällä tavalla huolehdittava koulutuksen seurannasta ja arvioinnista, jolloin tärkeää on myös koulutuksen vaikutusten arvioinnin mittareiden ja työkalujen kehittäminen tarkoituksenmukaisella tavalla. Täydennyskoulutustarpeet vaihtelevat yksilöiden välillä ja on tärkeää seurata myös lääkärin ja hammaslääkärin omaa näkemystä siitä ovatko he saaneet riittävästi täydennyskoulutusta esimerkiksi edeltävien 12 kuukauden aikana.

Työmarkkinaosapuolet kehottavat paikallisia toimijoita tutustumaan lääkärijärjestöjen suosituksiin ja huomioimaan ne mahdollisuuksien mukaan:

<https://www.laakariliitto.fi/tyoelama/ohjeita-ja-suosituksia/amatillinen-kehittyminen/laakarijarjestojen-suositus-taydennyskoulutuksesta/>

<https://www.hammaslaakariliitto.fi/fi/hammaslaakarijarjestojen-suositus-taydennyskoulutuksesta>