

I Allmän del

Tillämpningsområde

§ 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 1–4 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. 3 Avtalsbilagorna och deras tillämpningsområden

Bilaga nr	Tillämpningsområde	Bestämmelser
1 Läkare inom primärvården	a) läkare som arbetar inom primärvården inklusive rehabiliterande vårdavdelningar och hemsjukvård (från 1.2.2024) b) läkare som arbetar inom socialvården inklusive uppfostrings- och familjerådgivningar (från 1.2.2024) c) läkare inom företagshälsovården	• Karriärstegssystem • Uppgiftstillägg • Prestationslönesystem från 1.1.2024 • Innehavare av bitjänst inom klinisk undervisning • Arvoden för kliniskt mertidsarbete
2 Tandläkare inom primärvården	Tandläkare som arbetar inom primärvården och på undervisningskliniker	• Karriärstegssystem • Uppgiftstillägg • Åtgärdsarvoden • Besöksarvoden för kliniskt mertidsarbete och förstahjälsbesök under ledig tid • Arvoden för kliniskt mertidsarbete för deltidsarbetande tandläkare • Ersättning för förstahjälsbesök 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.	• 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.	• 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.

II Löner

Tillämpliga bestämmelser

§ 3 Lönesystemet

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 Karriärstegslön

mom. 1

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~~ **fackombudet** 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** **Den anställdas rådande lön** får inte påverka valet av karriärsteg.

Betydelsen av naturaförmåner

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

I fråga om cykelförmån, se cirkulär 19/2023.

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~~ Den lokala LÄKTA-lönegruppen under avtalsperioden 2025–2028

~~För övergångsperioden inrättas en lokal LÄKTA-arbetsgrupp. Gruppen~~ Den lokala LÄKTA-lönegruppen sammanträder regelbundet under ~~hela~~ avtalsperioden. Lönegruppen har till uppgift att följa och bedöma hur karriärstegssystemet fungerar lokalt, lösa tillämpningsfrågor och bedöma behoven av att utveckla lönesystemet lokalt. Lönegruppen ska också följa införandet och effekterna av prestationslönesystemet enligt bilaga 1 på det lokala planet. Lönegruppen ska ha tillgång till tillräckliga och uppdaterade uppgifter.

~~I det skede då systemet införs förhandlar den~~ Den lokala LÄKTA-arbetsgruppen ~~förhandlar~~ 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 ~~dock~~ arbetsgivaren som fattar beslut om lönesystemet och drar upp riktlinjerna för det.

~~Förtroendemannen~~ Fackombudet 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~~ Samordning av karriärsteglönerna

Karriärstegssystemet ska införas senast 31.12.2023 (övergångsperiod). Övergången kan ske så snabbt som det i praktiken är möjligt. ~~Tidsfristen för övergången till karriärstegssystemet gick~~

ut 31.12.2023. Lönerna 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

Protokollsanteckning

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

§ 6 Uppgiftstillägg

Protokollsanteckning om övergångsperioden

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

Exempel på omvandling av löner finns i det elektroniska LÄKTA-avtalet 2022–2025 (gäller från 1.6.2023).

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 LÄKTA 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.

§ 8 Läkare/tandläkare med helhetslön

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 överenskommits 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** **LÄKTA kap. III § 16**. 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.

§ 10 Arbetserfarenhetstillägg

mom. 1

Tillämpningsanvisning

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

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.

§ 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 karriärsteglönen eller motsvarande uppgiftsspecifika lön inklusive uppgiftstillägg och ersättning för utvidgad verksamhet.

Dessutom betalas kvällsersättning i enlighet med ~~VÄLKA kap. III § 19 mom. 1~~ LÄKTA kap. III § 14 mom. 5.

För timmar som överstiger den ordinarie arbetstiden betalas mertids- eller övertidsersättning (LÅKTA kap. III § ~~10~~ 13).

Prestationsarvoden, se bilagorna 1–4.

Det är ändamålsenligt att utreda betalningsgrunderna för ersättningen för utvidgad verksamhet tillsammans med **förtroendemannen** **fackombudet**. 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. karriärstegslön 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~~ fackombudersättning
9. ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig
10. ersättning för utvidgad verksamhet (gäller 1.5.2022–30.4.2025)
11. Prestationskompensation enligt § 16 (i utbildnings- och handledningsuppgifter samt i vissa ledningsuppgifter) (från 1.2.2024)

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

§ 15 Ordinarie lön under avlönad tjänst- eller arbetsledighet

mom. 1

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 tjänats in för ordinarie arbetstid under föregående kvalifikationsår utgör av den ordinarie lön som tjänats in för samma tid.

mom. 2

Om anställningen börjat först efter att föregående kvalifikationsår gått ut eller om läkaren/tandläkaren varit arbets- eller tjänstledig under föregående kvalifikationsår och därför inte tjänat in några åtgärdsarvoden, arvoden för intyg och utlåtanden eller

prestationsarvoden under ordinarie arbetstid, används vid bestämningen av förhöjningsprocenten de åtgärdsarvoden, arvoden för intyg och utlåtanden och prestationsarvoden som i genomsnitt betalats läkare och tandläkare på samma karriärsteg under det föregående kvalifikationsåret. Förhöjningsprocenten kan också avtalas lokalt i enlighet med § 12 i huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn.

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)

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

Protokollsanteckning

Den nya ordalydelsen i bestämmelsen träder i kraft 1.4.2024. De förhöjningar av den ordinarie lönen enligt § 15 som betalas från 1.4.2024 bestäms enligt denna avtalsbestämmelse (från 1.2.2024).

§ 16 Prestationskompensation i utbildnings- och handledningsuppgifter samt i vissa ledningsuppgifter

När en läkare eller tandläkare som hör till ~~prestations- eller åtgärdssystemet~~ **systemet med prestations- eller åtgärdsarvoden** utför eller delvis övergår till att utföra chefs-/ledningsuppgifter inom bilaga 1–2 och 4 (främst karriärsteg 3A) eller utbildnings-/handledningsuppgifter (t.ex. 20–40 % av den ordinarie arbetstiden), ska också minskningen eller avsaknaden av prestationsarvoden/**åtgärdsarvoden** för ordinarie arbetstid beaktas vid bestämningen av lönen.

Prestationskompensationen beräknas som genomsnittet av de **prestationsersättningar** **prestationsarvoden/åtgärdsarvoden** som betalats läkaren/tandläkaren för arbetade månader under det föregående kvalifikationsåret. Lokalt kan man alternativt fastställa prestationskompensationen på basis av de genomsnittliga **prestationsersättningarna** **prestationsarvodena/åtgärdsarvodena** 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/åtgärdsarvodessystemet. Bestämmelsen tillämpas också på läkare och tandläkare som saknar eller har lägre prestationsarvoden/åtgärdsarvoden på grund av uppdrag som fackombud.

Tillämpningsanvisning

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

Karriärstegslönen 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.

Prestationskompensationens storlek ska ses över minst en gång per kvalifikationsår, om inget annat har avtalats lokalt.

Både för de läkare och tandläkare som inom organisationen övergår till att utföra dessa uppgifter och för nyanställda ska lönen fastställas jämbördigt med beaktande av prestationskompensationen. I fråga om nyanställda används ~~den~~ **det** genomsnittliga ~~prestationskompensationen~~ **prestationsarvodet/åtgärdsarvodet** för anställda på samma karriärsteg.

Om läkaren/tandläkaren har varit helt frånvarande under föregående kvalifikationsår till exempel på grund av tjänst- eller arbetsledighet, beräknas prestationskompensationen på det genomsnittliga prestationsarvodet/åtgärdsarvodet för dem som hör till samma karriärsteg.

~~I bilaga 2 och 4 träder bestämmelsen i kraft 1.6.2023. I bilaga 1 träder bestämmelsen i kraft 1.2.2024.~~

§ 17 Semesterlön och grunden för beräkning av semesterpenning

mom. 3

Om anställningen börjat först efter att föregående kvalifikationsår gått ut eller om läkaren/tandläkaren varit arbets- eller tjänstledig under föregående kvalifikationsår och därför inte tjänat in några åtgärdsarvoden, arvoden för intyg och utlåtanden eller prestationsarvoden under ordinarie arbetstid, används vid bestämningen av förhöjningsprocenten de åtgärdsarvoden, arvoden för intyg och utlåtanden och prestationsarvoden som i genomsnitt betalats läkare och tandläkare på samma karriärsteg under det föregående kvalifikationsåret.

Protokollsanteckning

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

Protokollsanteckning

Den nya ordalydelsen i bestämmelsen träder i kraft 1.4.2024. De förhöjningar av den ordinarie lönen enligt § 17 som betalas från 1.4.2024 bestäms enligt denna avtalsbestämmelse (från 1.2.2024).

§ 18 Deltidslön

Gemensam tillämpningsanvisning för bestämmelsen

Se bilaga ~~3-4~~ 1, 3 och 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)~~ 34 b § i lagen om ordnande av social- och hälsovård följer bilaga 3 § 4 på samma sätt som för sjukhusläkare och sjukhustandläkare med huvudtjänst eller huvudbefattning.

III Arbetstid

~~Tillämpliga bestämmelser~~

~~§ 1 Tillämpliga bestämmelser i arbetstidskapitlet i VÄLKA~~

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

VÄLKA paragraf	VÄLKA sakfråga	Undantag från tillämpningen av VÄLKA
§ 1	Principen om effektiv användning av arbetstiden	-
§ 3	Avvikelser från arbetstidsbestämmelserna	-
§ 4 mom. 2	Vissa specialsituationer	-
§ 12	Dygnetts början m.m.	-
§ 18 och § 19 mom. 1 och 2	Ersättningar för obekväm arbetstid	Till den som beordrats jour eller utför sådant kliniskt mertidsarbete som avses i bilagorna betalas inte ersättningar enligt VÄLKA. Se bestämmelserna i bilagorna.
§ 20	Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättning	-
§ 21	Begränsningar för arbetstidsersättningar	Till personer i ledande ställning betalas ersättningar för jour och kliniskt mertidsarbete enligt bilagorna. Se § 11 nedan.
§ 27	Utjämningschema för arbetstiden	Se även bestämmelsen om arbetstidshandlingar i § 15 nedan.
§ 30	Arbetstidsbank	-
§ 31	Flexibel arbetstid	-
§ 32 mom. 1	Villkor för flexibel arbetstid	-
§ 33	Gränser för överskridning eller underskridning av den ordinarie arbetstiden (saldo)	-
§ 34	Mertids- och övertidsarbete vid flexibel arbetstid	Mertids- och övertidsersättningarna bestäms enligt § 8 och 10 i detta kapitel.

§ 35	Anställningens upphörande vid flexibel arbetstid	-
------	---	---

Allmänna bestämmelser

§ 1 Principen om effektiv användning av arbetstiden

Längden på tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas arbetstider bestäms på det sätt som anges nedan med beaktande av arbetsuppgifternas art och mängd samt med hänsyn till att arbetstiden ska kunna utnyttjas effektivt och med beaktande av vad som förutsatts när lönen fastställdes.

§ 2 Avvikelser från arbetstidsbestämmelserna

mom. 1

Om det är nödvändigt att ordna den ordinarie arbetstiden på ett sätt som avviker från de allmänna arbetstiderna i detta avtal, ska arbetsgivaren komma överens om detta med tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren. Om det avvikande arbetstidsarrangemanget gäller minst 5 anställda krävs överenskommelse med förtroendemannen eller ett lokalt avtal med avtalsorganisationen i fråga. I ett sådant arbetstidsarrangemang som avses här bör den ordinarie arbetstiden utjämnas inom högst ett år till att i genomsnitt vara förenlig med bestämmelserna i detta kapitel.

Tillämpningsanvisning

I fråga om arbetstidsarrangemangen kan man avtala om avvikelser som är av antingen tillfällig eller bestående natur. Vid behov kan man till exempel avtala om att en arbetsdag som infaller mellan två helgdagar arbetas in under någon annan tid eller avtala om söckenhelgsarrangemang på ett sätt som avviker från detta avtal, under förutsättning att den genomsnittliga arbetstiden är förenlig med detta avtal under en högst ett år lång utjämningsperiod. Om man med avtalsorganisationen i fråga (en huvudavtalsorganisation eller sådana underföreningar till huvudavtalsorganisationerna vilkas medlemmar berörs av saken) lokalt kommer överens om avvikande arbetstidsarrangemang, är löntagarnas avtalspart den representant/de representanter som till exempel med fullmakt bemyndigats till detta av den avtalsorganisation som representerar de anställda i fråga. Formellt kan det lokala avtalet ingå till exempel i form av ett protokoll som parten undertecknar.

När man lokalt avviker från de allmänna arbetstidsbestämmelserna bör man utreda vilka effekter arrangemanget har på till exempel arbetsskiftsplaneringen och gränserna för mertids- och övertidsarbete.

mom. 2

Om syftet med arrangemanget är att arbeta in en arbetsdag under någon annan tid, kan man avtala om att eventuella arbetstidsersättningar inte betalas för inarbetningstiden.

mom. 3

Ett ovan avsett lokalt avtal som ingåtts för annan tid än en viss tid kan när som helst sägas upp att upphöra efter tre månader, varefter bestämmelserna i det riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtalet ska iakttas.

§ 3 Arbetstid

Definition

mom. 1

Som arbetstid räknas den tid som används till arbete och den tid under vilken tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället.

mom. 2 Vissa situationsituationer

1 Vilotider

De dagliga vilotiderna räknas inte in i arbetstiden, om den anställda under dessa tider obehindrat får avlägsna sig från arbetsplatsen.

2 Restid

Den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation. Färden eller transporten från en avfärdsplats som den behöriga myndigheten eller chefen har anvisat till den plats där tjänste- eller arbetsuppgiften ska utföras och återresan därifrån till avfärdsplatsen räknas dock in i arbetstiden.

På arbetsgivarens skyldighet att förebygga alltför stor belastning som hänför sig till resande utanför arbetstiden tillämpas bestämmelserna i 10, 13 och 25 § i arbetarskyddslagen (738/2002) (hänvisningsbestämmelse).

Tillämpningsanvisning

Av den tid som använts för en tjänsteresa räknas endast den tid som åtgått för skötseln av tjänste- eller arbetsuppgifter in i arbetstiden. Om den anställda använt arbetstid till resor, förlängs arbetstiden inte med anledning av detta.

Arbetsresor från bostaden till arbetsplatsen och tillbaka räknas inte in i arbetstiden.

Vid tjänsteförrättningsresor räknas resor under arbetsdagen från ett arbetsställe till ett annat in i arbetstiden, förutsatt att resorna sker på billigaste sätt och längs den rakaste och snabbaste vägen. Begreppen tjänsteresa och tjänsteförrättningsresa definieras i VÄLKA bilaga 6 § 1.

Till exempel räknas beledsagande av en patient in i arbetstiden, men inte den anställdas återresa utan patienten.

När det är fråga om rekreationsresor för patienter eller vårdbehövande bör arbetsskiftsförteckningen göras upp så att den omfattar även den tid som tjänsteresan pågår. Restid som inte antecknats som arbetstid i arbetsskiftsförteckningen räknas inte in i arbetstiden, fränsett tid som har använts till vårduppgifter och liknande.

Genom ett lokalt kollektivavtal enligt § 12 i huvudavtalet kan man avtala om ersättning för restid utanför arbetstiden.

3 Kurser

Som arbetstid räknas utbildning som arbetsgivaren bestämmer att den anställda ska delta i.

Tillämpningsanvisning

Om det inte är fråga om utbildning som arbetsgivaren bestämt att den anställda ska delta i och utbildningen alltså inte räknas som arbetstid, kan arbetsgivaren bevilja den anställda arbets- eller tjänstledighet för utbildningen.

I och med att man i allmänhet på förhand är medveten om en kommande utbildning bör detta beaktas till exempel när arbetsskiftsförteckningen görs upp.

4 Av arbetsgivaren förutsatta hälsoundersökningar och hälsokontroller

Den tid som åtgått till hälsoundersökningar och hälsokontroller som arbetsgivaren förutsätter, eller till lagstadgade kontroller som tjänsteutövningen eller arbetet kräver, räknas in i arbetstiden också när undersökningarna eller kontrollerna utförs under den anställdas lediga tid. Eventuell restid i anknytning till dem räknas inte in i arbetstiden. Om restiden infaller på den anställdas ordinarie arbetstid, förlängs inte arbetstiden av denna orsak.

Tillämpningsanvisning

Den anställda ska vid behov visa ett intyg över vilken tid som har åtgått till den egentliga undersökningen eller kontrollen. Intyget ska ha utfärdats av den person eller inrättning som har utfört undersökningen eller kontrollen.

5 Av läkare föreskrivna undersökningar

Tid som åtgår till undersökningar som företas på remiss av läkare, såsom besök hos specialist eller en laboratorie- eller röntgenundersökning, räknas inte in i arbetstiden, men om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare när verkligt behov föreligger blir tvungen att genomgå sådana undersökningar på sin arbetstid, ordnas för dessa undersökningar befrielse från arbetet. Detsamma gäller medicinska undersökningar som föregår förlossning, om dessa måste utföras under arbetstid.

För en tjänsteinnehavare eller arbetstagare ordnas motsvarande befrielse från arbetet på grund av plötslig tandsjukdom för den tid som behövs för behandlingen, om den plötsliga tandsjukdomen kräver behandling under samma dag eller under samma arbetsskift, och den anställda inte kan få vård utom arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård ska visas med ett intyg av tandläkaren.

Om undersökningen eller den i föregående stycke nämnda behandlingen inklusive restider infaller på den anställdas ordinarie arbetstid, förlängs inte arbetstiden av denna orsak.

Tillämpningsanvisning

Med verkligt behov avses här att undersökningen inte kan utföras utanför arbetstiden eller att det är fråga om ett plötsligt undersökningsbehov.

Avtalsbestämmelsen gäller inte på eget initiativ företagna besök hos läkare eller tandläkare eller besök i vårdsyfte, inte heller undersökningar som varar flera dagar i sträck eller undersökningar som har utförts i samband med ett sådant läkarbesök som den anställda har företagit på eget initiativ.

Med medicinska undersökningar som föregår förlossning avses en av läkare eller annan hälsovårdspersonal utförd undersökning och utförande av ett laboratorieprov eller motsvarande prov som baserar sig på en sådan undersökning, när provet bottnar i ett behov av att utreda den gravidas eller fostrets hälsotillstånd.

Om en gravid tjänsteinnehavare eller arbetstagare måste gå på undersökningar under arbetstid, bör arbetsgivaren underrättas om detta så snart det är möjligt. Arbetsgivaren kan då anvisa en annan tidpunkt för undersökningen med beaktande av hur brådskande

undersökningen är och under vilken tid sådana undersökningar utförs. Underrättelse i god tid möjliggör också att man i arbetsskiftsarrangemangen kan beakta behovet av undersökningar på förhand så att dessa i regel kan ske utanför arbetstiden.

§ 4 Dygnets, arbetsveckans och arbetsperiodens början

Ett dygn anses börja kl. 00.00 och en arbetsvecka och en arbetsperiod vid midnatt mellan söndag och måndag, om det inte lokalt har bestämts att dygnet börjar när arbetsskiftet inleds.

Bestämmelser om ordinarie arbetstid

§ 2 5 Ordinarie arbetstid

~~mom. 1 Begränsningar som gäller tillämpningen av bestämmelsen~~

~~Slopad.~~

mom. 2 1 Full ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden för dem som omfattas av avtalet är 38 timmar 15 minuter per vecka eller i genomsnitt detta timantal per vecka under en arbetsperiod där den ordinarie arbetstiden enligt en på förhand uppgjord arbetsskiftsförteckning utjämnas till detta timantal per vecka. Utjämningsperioden kan vara högst 52 veckor.

mom. 3 2 Den ordinarie arbetstiden under en arbetsvecka eller arbetsperiod där det ingår en söckenhelg

Under de veckor eller arbetsperioder i vilka det ingår långfredag, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag eller midsommarafton samt under de veckor eller arbetsperioder då nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen eller annandag jul infaller på en annan dag än en lördag eller söndag, är den ordinarie arbetstiden per vecka eller arbetsperiod 7 timmar 39 minuter kortare. Om det under samma vecka eller arbetsperiod infaller två eller flera ovan avsedda söckenhelger görs arbetstidsförkortningen för var och en av dessa söckenhelger.

I deltidsarbete förkortas arbetstiden under en sådan arbetsvecka eller arbetsperiod så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg minskas med den andel av 7 timmar 39 minuter som deltidsarbetstiden utgör av full arbetstid enligt mom. **2 1**.

Detta moment tillämpas inte om anställningen inte varar en enda sådan full arbetsvecka eller arbetsperiod som avses i mom. **2 1**.

mom. **4 3** Den ordinarie arbetstiden för läkare och tandläkare under en avbruten arbetsvecka/arbetsperiod

Om arbetsveckan eller arbetsperioden avbryts för att anställningsförhållandet börjar eller slutar eller på grund av semester, utbytesledighet, tjänst- eller arbetsledighet, deltagande i kurser (tjänst-/arbetsledighet eller tjänstereseförordnande) eller jourledighet, bestäms den ordinarie arbetstiden enligt följande:

1. Om avbrottet inte var känt när arbetsskiftsförteckningen gjordes upp, förkortas den ordinarie arbetstiden med det timantal som har antecknats för avbrottsdagarna i arbetsskiftsförteckningen.
2. Om avbrottet var känt när arbetsskiftsförteckningen gjordes upp, förkortas den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 39 minuter per avbrottsdag, förutsatt att avbrottsdagen annars hade varit en arbetsdag under veckan. För en deltidsanställd förkortas den ordinarie arbetstiden proportionellt så att den för varje avbrottsdag minskas med den andel som deltidsarbetstiden utgör av arbetstid enligt mom. **2 1**.

Tillämpningsanvisning

Om avbrottet är känt när arbetsskiftsförteckningen görs upp betraktas måndag–fredag som arbetsdagar oberoende av hur den anställda arbetar i övrigt. En söckenhelg som ingår i avbrottstiden betraktas som arbetsdag, vilket innebär att den ordinarie arbetstiden inte förkortas med söckenhelgsförkortning enligt mom. **3 2**. En söckenhelg förkortar den ordinarie arbetstiden enligt mom. **3 2** när den står utanför avbrottet.

Med jourledighet avses jourersättning i form av ledighet enligt § **11 17**.

Om utbildning eller deltagandet i kurser räknas som arbetstid, uppkommer inte ett sådant avbrott som avses i mom. **4 3**.

Se dessutom tillämpningsbilagan till arbetstidskapitlet angående planeringen av arbetsskiftsförteckningen.

Exempel 1

Arbetsshiftförteckningen för en läkare eller tandläkare inom primärvården görs upp för en treveckorsperiod. Under den första veckan infaller långfredagen. Läkaren/tandläkaren har semester eller tjänst-/arbetsledighet hela den första veckan och jourledighet under tisdag och onsdag den vecka då annandag påsk infaller.

Den ordinarie arbetstiden under treveckorsperioden är 114 timmar 45 minuter - 38 timmar 15 minuter (semesterveckan) - 7 timmar 39 minuter (annandag påsk) - 15 timmar 18 minuter (7 timmar 39 minuter + 7 timmar 39 minuter, jourledighet som annars hade varit arbetsdagar) = 53 timmar 33 minuter.

Exempel 2

- En deltidanställd (arbetstid 90 tim./3 veckor) är under en treveckors arbetsperiod tjänst-/arbetsledig en vecka. Den ordinarie arbetstiden under perioden förkortas med en tid som motsvarar tjänst-/arbetsledigheten, dvs. till 60 timmar.
 - En deltidanställd har semester under en del av veckan. Den ordinarie arbetstiden under perioden förkortas med en tid som motsvarar semestern. Om en deltidanställd t.ex. arbetar bara 2–3 dagar i veckan, beviljas semestern om möjligt i hela veckor.
 - En deltidanställd insjuknar plötsligt. Den ordinarie arbetstiden under perioden förkortas med det timantal som antecknats för sjukdagarna.
 - Under en avbruten arbetsperiod för en deltidanställd infaller en söckenhelg. Den ordinarie arbetstiden under perioden förkortas med en tid som motsvarar avbrottet och med en proportionell söckenhelgsförkortning.
-

Exempel 3

En deltidanställd har en ordinarie arbetstid på 90 timmar under en treveckorsperiod (i genomsnitt 30 timmar i veckan = 78,43 % av full arbetstid)¹. Tjänsteinnehavaren har haft på förhand planerad semester den första veckan² och två dagar den andra veckan³. Den tredje veckan insjuknar tjänsteinnehavaren oväntat på fredagen, då arbetsskiftet hade varit 6 timmar⁴.

Den ordinarie arbetstiden under arbetsperioden är $90 \text{ tim.}^1 - 30 \text{ tim.}^2 - 6 \text{ tim.}^3 - 6 \text{ tim.}^3 - 6 \text{ tim.}^4 = 42 \text{ tim.}$, vilket samtidigt är gränsen för mertidsarbete. Arbetsperiodens ordinarie arbetstid och gränsen för mertidsarbete beräknas enligt följande: $(78,43 \% ((3 \times 38 \text{ tim. } 15 \text{ min.})^1 - 38 \text{ tim. } 15 \text{ min.}^2 - 7 \text{ tim. } 39 \text{ min.}^3 - 7 \text{ tim. } 39 \text{ min.}^3)) - 6 \text{ tim.}^4 = 42 \text{ tim.}$

mom. 5-4 Förläggning av den ordinarie arbetstiden under avtalsperioden 1.5.2022–30.4.2025

Arbetsgivaren beslutar om en ändamålsenlig förläggning av den ordinarie arbetstiden till vardagar från måndag till torsdag kl. 7.30–20.00 och fredag kl. 7.30–18.00 enligt vad tillgången på tjänsterna, ett bättre utnyttjande av resurserna o.d. kräver.

Då arbetsgivaren bereder arrangemangen för den ordinarie arbetstiden eller planerar att ändra dem, ska arbetsgivarens representant och **förtroendemannen fackombudet** tillsammans gå genom enhetens/klinikens resurser, arbetsarrangemangen och övriga relevanta omständigheter, varvid **förtroendemannen fackombudet** ska ges tillfälle att framföra sin åsikt.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas på de läkare och tandläkare som omfattas av bilaga 1–4.

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

Utgångspunkten för arbetstidsarrangemangen är alltid verksamhetens krav och en dimensionering av tjänsterna enligt behovet. De anställdas arbetstider bör också samordnas med arbetstiderna för den övriga personal som behövs och med stödtjänsterna, och även de övriga tillgängliga resurserna (till exempel lokaler och apparatur) bör beaktas. Behovet av tjänster kan förändras och även påverka förläggningen av ordinarie arbetstid.

Den ordinarie arbetstiden bör i allmänhet fördelas så jämnt som möjligt på arbetsveckans eller arbetsperiodens arbetsdagar, om inte verksamheten eller förhållandet mellan den anställdas arbetstid och lediga tid kräver något annat.

Någon daglig ordinarie arbetstid har inte fastställts i avtalet och antalet arbetsdagar per vecka kan variera. Om inte verksamheten kräver något annat, ska de anställdas ordinarie arbetstid förläggas till fem arbetsdagar i veckan.

För deltidsanställda kan arbetsgivaren ha godkänt en speciell indelning i arbetsperioder och lediga perioder. I så fall ska arbetsperioden vara tillräckligt lång för en utjämning till genomsnittlig arbetstid.

En tjänsteinnehavare har jourskyldighet oberoende av hur den ordinarie arbetstiden är förlagd.

Vilotider och begränsningar av nattarbete

§ 3 6 Daglig vilotid (måltidsrast och måltidsuppehåll)

mom. 1 Läkare och tandläkare

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

Om längden på ett arbetspass överstiger 10 timmar, ska den anställda utöver nämnda rast ges möjlighet till ett måltidsuppehåll på 15–20 minuter under arbetstid efter att ha arbetat i åtta timmar.

Tillämpningsanvisning

Under en måltidsrast som inte räknas in i arbetstiden får en anställd fritt avlägsna sig från arbetsplatsen. Den anställda får däremot inte avlägsna sig från arbetsplatsen under arbetstid – således inte heller under ett måltidsuppehåll som ingår i arbetstiden – utom i ärenden som hör till tjänsteutövningen/arbetsuppgifterna eller undantagsvis med sin chefs tillstånd.

Det är inte nödvändigt att bestämma att rasten (måltidsrasten) ska hållas ett visst klockslag, utan man kan ha till exempel ett sådant arrangemang att rasten hålls mellan vissa klockslag när det är mest ändamålsenligt med tanke på tjänste- eller arbetsuppgifterna, varvid den exakta tidpunkten bestäms av chefen eller den anställda själv.

§ 4 7 Återhämtningspaus

Tjänsteinnehavarna och arbetstagarna ska dagligen ges en 10 minuter lång paus (till exempel kafferast) som räknas in i arbetstiden och under vilken de inte får avlägsna sig från arbetsplatsen. Arrangemanget får dock inte medföra störningar i arbetet eller de tjänster som ska utföras. Pausen får inte förläggas till början eller slutet av arbetsskiftet eller arbetsdagen och inte heller i anslutning till den dagliga vilotiden.

§ 5 8 Dygnsvila

mom. 1

Under de 24 timmar som följer efter att respektive arbetsskift inletts ska tjänsteinnehavarna och arbetstagarna ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, med undantag för arbete som utförts under fri jour.

Tillämpningsanvisning

I jourförordningen (583/2017) föreskrivs om brådskande vård och jour. Uppfyllandet av dessa förpliktelser kan kräva att dygnsvilan förkortas med beaktande av de tillgängliga resurserna och förutsättningarna i mom. 2 eller 3 i denna paragraf.

Se § 17 23 om ledig dag efter arbetsplatsjour.

mom. 2

Dygnsvilan kan planeras att vara kortare än 11 timmar under de förutsättningar som nämns nedan, om jourarrangemangen och annan verksamhet inte annars kan ordnas på ett ändamålsenligt sätt.

- a. den anställda har under arbetspasset möjlighet till oavbruten vila i minst 3 timmar mellan kl. 23 och 8 eller
- b. det är fråga om arbetsplatsjour vid en samjour eller en delad arbetsplatsjour till senast kl. 23

Tillämpningsanvisning

I bestämmelsen avses med arbetsplatsjour vid en samjour en samjour för primärvården och den specialiserade sjukvården enligt 50 § i hälso- och sjukvårdslagen och 2 § i jourförordningen (583/2017) samt hälsocentralernas eventuella egna akutmottagningar (hänvisningsbestämmelse).

Med delad arbetsplatsjour avses både att jouren delas upp i två delar (s.k. kvälls- och nattjour) och att tilläggsresurser används för kvällsjouren för att minska patientbelastningen på nattjouren. Ett exempel på det senare är en situation där vardera jourhavande först har fullgjort sin ordinarie arbetstid och därefter stannat vid jouren. Den ena jourhavande arbetar fram till kl. 23 i enlighet med undantag b i detta moment och den andra fram till nästa morgon i enlighet med undantag a.

Arbetsgivarens representant och **förtroendemannen fackombudet** ska tillsammans gå genom enhetens/klinikens resurser, arbetsarrangemangen och övriga relevanta omständigheter, varvid **förtroendemannen fackombudet** ska ges tillfälle att framföra sin åsikt. En översyn görs, om det sker en väsentlig förändring i tillhandahållandet av tjänsterna och detta påverkar arbetsskiftsarrangemangen.

Tillämpningsanvisning

Den oavbrutna vila på 3 timmar som avses i punkt a i detta moment får avbrytas endast om vården av en patient eller bedömningen av en patients vårdbehov ovillkorligen kräver närvaro av läkare och det inte finns någon annan yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården som kan utföra vården eller bedöma vårdbehovet. Det ska följas upp att vilan på tre timmar nattetid förverkligas och åtgärder ska vidtas för att säkerställa det.

mom. 3

Om det konstateras vara oändamålsenligt för arbetsenhetens verksamhet att samordna vilotiderna enligt mom. 1 och 2 med jourarrangemangen, kan arbetsgivaren och personalens

representant genom ett lokalt avtal (huvudavtalet § 12) införa ett jourarrangemang enligt avtalsbilaga 1 eller 2. Arrangemanget ska uppfylla villkoren i varje avtalsbilaga, men till övriga delar kan jouren ordnas genom en gemensam överenskommelse som beaktar lokala eller enhetsspecifika behov.

mom. 4

Tjänsteinnehavarna och arbetstagarna ska ges utebliven dygnsvila som ersättande vilotid i samband med följande dygnsvila. Om det inte är möjligt av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen, ska den ersättande vilotiden ges så snart som möjligt, dock inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden ska vara oavbruten och får inte förläggas till tiden för fri jour, veckovila eller den dagliga vilotiden.

Exempel (mom. 1)

En läkare arbetar först ordinarie arbetstid på måndag kl. 8.00–15.30 och har sedan kvällsjour kl. 15.30–21.00. Nästa arbetsdag börjar som vanligt på tisdag kl. 8.00. Läkaren har då fått en dygnsvila på 11 timmar mellan klockan 8.00 och 8.00.

Exempel (mom. 1)

En läkare arbetar först ordinarie arbetstid tisdag kl. 8.30–16.00, har sedan fri jour från kl. 16.00 till onsdag kl. 8.30 och arbetar sedan igen ordinarie arbetstid onsdag kl. 8.30–16.00. Den arbetade tiden under den fria juren är kl. 16.00–19.00, kl. 21.00–0.00, kl. 1.00–2.00. Dygnsvilan ska uppfyllas mellan kl. 8.30 och 8.30. Under denna tid uppgår vilan till sammanlagt 9,5 timmar, dvs. 1,5 timmar ska ges som ersättande vilotid. Den ges i samband med följande dygnsvila (11 + 1,5 timmar) från onsdag kl. 16.00 till torsdag kl. 8.30 (16,5 timmar).

Exempel (mom. 2 punkt a)

En förutsättning för att den brådskande vården ska kunna tryggas är att en läkare har arbetsplatsjour. Vid arbetsplatsjour infaller den arbetade tiden i regel i början av jourtjänstgöringen. Efternatten är oftast lugnare och därför förläggs vilotiden på minst 3 timmar dit. Arbetsplatsjouren betraktas dock för alla jourtimmars del som arbetstid. Läkaren arbetar först ordinarie arbetstid måndag kl. 8.00–15.30, har sedan jour från kl. 15.30 till

tisdagsmorgonen och slutar arbeta kl. 10.00 efter att ha skrivit rapporter. Dygnsvilan (11 timmar) måndag–tisdag kl. 8.00–8.00 uteblir helt, trots att läkaren får oavbruten vila i 3 timmar kl. 3.00–6.00. Nästa arbetsdag börjar på onsdag kl. 8.00. Dygnsvilan (11 timmar) efter arbetet på tisdagen och den ersättande vilotiden (11 timmar) för måndagen ges från tisdag kl. 10.00 till onsdag kl. 8.00 (22 timmar).

Exempel (mom. 2 punkt b)

En läkare arbetar först ordinarie arbetstid på måndag kl. 9.00–15.30 och har sedan kvällsjour vid samjouren kl. 15.30–23.00. Nästa arbetsdag börjar på tisdag kl. 8.00. Av dygnsvilan på 11 timmar uteblir 2 timmar. De ges omedelbart i samband med följande dygnsvila (11 timmar + 2 timmar) som börjar tisdag kl. 17.00 och slutar onsdag kl. 7.30 (14,5 timmar).

§ 6 9 Veckovila

mom. 1

Arbetstiden ska ordnas så att tjänsteinnehavarna och arbetstagarna en gång per kalendervecka får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i mån av möjlighet ska förläggas i samband med söndagen. Veckovilan på 35 timmar kan bestå av en dygnsvila på 11 timmar och en separat veckovila på minst 24 timmar.

Veckovilan kan ordnas så att den i genomsnitt är 35 timmar under en 14-dygnsperiod. Veckovilan ska dock vara minst 24 timmar i veckan.

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ordinarie arbetstid planeras i regel för fem arbetsdagar i veckan. Arbetsskiftet bör planeras så att de anställda i mån av möjlighet får två lediga dagar efter varandra varje vecka, och att dessa i mån av möjlighet förläggs till lördag och söndag.

Tillämpningsanvisning

I arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet ingår att bestämma vilketdera veckovilosystem som iakttas. Genomsnittlig veckovila behöver inte vara regel eller fortlöpande

praxis, utan veckovilan kan också tillfälligt ges som genomsnittlig. För klarhetens skull rekommenderas ändå att de allmänna principerna för veckovila, bland annat vilket system som i regel tillämpas, skrivs in i de allmänna anvisningarna om uppgörande av arbetsskiftsförteckningarna.

Med veckovila avses att den anställda under en kalendervecka ska få en oavbruten ledighet på 35 timmar eller i genomsnitt 35 timmar, under vilken den anställda inte utför arbete (t.ex. ordinarie arbetstid, arbetad tid under fri jour eller telefonkonsultation eller annan distanskonsultation). Veckovila kan alltså ordnas antingen så att det i varje kalendervecka ingår en oavbruten ledighet på minst 35 timmar eller så att veckovilan är i genomsnitt 35 timmar under en period på 14 dygn, varvid den lediga tiden ska vara minst 24 timmar i en följd under vardera veckan. I så fall är ledigheten under den andra veckan skillnaden mellan antalet lediga timmar den första veckan och de totalt 70 timmar som krävs, t.ex. 24 timmar vecka 1 och 46 timmar vecka 2 eller 30 timmar vecka 1 och 40 timmar vecka 2 (totalt alltså 70 timmar veckovila). Veckovilan på 35 timmar kan bestå av en dygnsvila på 11 timmar och en separat veckovila på minst 24 timmar.

Den anställda bör på förhand få veta när veckovilan infaller, men den behöver inte märkas ut i arbetsskiftsförteckningen, eftersom den indirekt framgår av tiderna för när arbetsskiften börjar och slutar. Veckovilan kan infalla delvis under föregående och delvis under följande kalendervecka, och den räknas då som veckovila under den kalendervecka då största delen av veckovilan infaller.

Om det utöver den ordinarie arbetstiden planeras arbetsplatsjour, fri jour eller kliniskt mertidsarbete för den anställda, inverkar det på beviljandet av veckovila. När arbetsperiodens arbets- och jourarrangemang planeras bör man se till att det i perioden ingår sådana lediga dagar under vilka den anställda är fri från sina tjänsteåligganden/arbetsuppgifter och sin jourskyldighet. Arrangemangen med lediga dagar ska beaktas redan när arbetsskiftsförteckningen upprättas för att de lediga dagarna ska kunna ges på ett ändamålsenligt sätt. Se § 15-21 mom. 1 om planering av ordinarie arbetstid, jour.

Huvudprincipen är att man ska försöka garantera veckovilan på ett sådant sätt att samma läkare inte åläggs jour under ett helt veckoslut. I synnerhet inom sektorer med mycket jour, bör vikt fästas vid att läkare även garanteras veckoslut som är fria från arbete. Vid vissa jourmottagningar kan jourarrangemangen avvika från huvudprincipen. Då är utgångspunkten om samma läkare arbetar under flera veckoslut eller om läkaren har arbetsplatsjour under färre veckoslut och veckovilan blir ofullständig under veckoslutet.

Om en tjänsteinnehavare inte har arbetat hela veckan till exempel på grund av semester, tjänstledighet eller arbetstidsersättning i form av ledighet, och frånvaron har varat minst 35 timmar i en följd eller i genomsnitt 35 timmar, anses veckovilan ha uppfyllts. Lediga dagar är också t.ex. söckenhelger och ledigheter som beviljats som jourersättning. Sjukfrånvaro och tillfällig vårdledighet utgör inte sådan veckovila som avses här.

Arbetsgivaren har rätt att vid behov ensidigt ändra tidpunkten för en planerad veckovila. Detta kan komma i fråga till exempel då en tjänsteinnehavare måste inkallas till arbete under en planerad veckovila eller jour.

Exempel 1

En läkares jourskift på söndag ska planeras börja och sluta så att man innan skiftet börjar kan ge både dygnsvilan efter fredagens arbetspass (ordinarie arbetstid eller ordinarie arbetstid + arbetsplatsjour) och 24 timmar veckovila.

Till exempel är det jour på söndag kl. 8.00–20.00. På fredagen har arbetsskiftet slutat kl. 16.00. Efter det följer 11 timmar dygnsvila och 24 timmar veckovila. Då har veckovilan på 35 timmar getts i sin helhet.

Exempel 2

En läkares jourskift på lördag ska planeras börja och sluta så att man därefter kan ge både dygnsvila och 24 timmars veckovila. Det är viktigt att beakta att veckovilan kan infalla delvis under föregående och delvis under följande kalendervecka, och den räknas då som veckovila under den kalendervecka då största delen av veckovilan infaller. Det här betyder att en del av veckovilan kan förläggas också till måndag, dvs. till nästa kalendervecka.

Till exempel är det jour på lördag kl. 9.00–21.00. Efter det följer 11 timmar dygnsvila och 24 timmar veckovila. På måndag börjar arbetsskiftet kl. 8.00. Då har veckovilan på 35 timmar getts i sin helhet.

mom. 2 Undantag från huvudregeln för veckovila

Undantag kan göras från huvudregeln genom att en läkare/tandläkare planenligt eller oväntat beordras jour eller kallas till arbete under sin veckovila, om detta är motiverat för att verksamheten ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt och med tanke på patientsäkerheten.

Tillämpningsanvisning

Avtalsbestämmelsen ger möjlighet att avvika från bestämmelsen om veckovila såväl planenligt som oväntat.

Det är möjligt att veckovila inte kan ordnas alls med tanke på patientsäkerheten i verksamheten. Även ordnandet av verksamheten på ett ändamålsenligt sätt kan vara en grund för att avvika från veckovilan. I så fall ska man beakta arbets- och jourarrangemangen som helhet och för läkare som har mycket jour trygga en längre vilotid under en tidsperiod på 14 dygn. Veckovilan kan i dessa fall planeras till under 24 timmar. Se exempel 3.

Också ett överraskande arbetspass kan leda till att veckovilan uteblir helt eller delvis. Vanligtvis är det fråga om fri jour i situationer där en läkare/tandläkare utöver full ordinarie arbetstid (och arbetsplatsjour) under veckan har fri jour under veckoslutet och kallas till arbete så att det inte blir någon veckovila på 24 timmar. Det kan också vara fråga om t.ex. överraskande arbetsplatsjour eller någon annan kallelse till arbete, t.ex. nödarbete. I undantagsfall kan också överbelastning av jouren äventyra patientsäkerheten. I ovan nämnda situationer har veckovilan planerats normalt, men i och med den överraskande förändringen uteblir den.

Läkarna/tandläkarna har rätt till ersättning för utebliven veckovila i enlighet med LÄKTA kap. III § 6 9 mom. 3, om veckovilan har uteblivit.

Exempel 3

En läkare har ordinarie arbetstid 38 timmar 15 minuter måndag–fredag. På fredag efter den ordinarie arbetstiden har läkaren jour kl. 15.00–21.00 och på nytt från lördag kl. 21.00 till söndag kl. 10.00. Av de 24 timmarna mellan jourskiften är de 11 första timmarna dygnsvila (fre 21.00–lör 8.00) och 13 timmar (lör 8.00–21.00) är veckovila. Veckovilan blir 11 timmar för kort under denna kalendervecka. Under följande kalendervecka arbetar läkaren ordinarie arbetstid måndag–torsdag (4 x 7 tim. 39 min.). På fredagen ges ersättande veckovila för föregående vecka genom att den ordinarie arbetstiden förkortas med 7 tim. 39 min. och dessutom ges veckovila på minst 46 timmar under veckoslutet. Resten av ersättningen för utebliven veckovila (11 tim. – 7 tim. 39 min. = 3 tim. 21 min.) ges inom 3 mån. som förkortning av den ordinarie arbetstiden eller med läkarens samtycke i pengar. Eftersom arbetspassen i exemplet är högst 13 timmar, har dygnsvilan uppfyllts.

mom. 3 Ersättning för utebliven veckovila

Vid ett undantag från huvudregeln enligt mom. 2 ska den anställdas ordinarie arbetstid förkortas senast inom tre månader från det att arbetet utfördes med en tid som är lika lång som den veckovila enligt mom. 1 som den anställda inte har kunnat ta ut, eller också betalas med den anställdas samtycke en oförhöjd timlön för den tid som använts till arbetet.

Om veckovilan blir för kort på grund av något annat arbetspass än ett arbetspass under fri jour, betraktas som veckovila, eller en del av den, den längsta enhetliga ledighet som erhållits, och den uteblivna andelen av veckovilan ska ersättas på det sätt som sagts ovan.

Om veckovilan avbryts under fri jour, beräknas ersättningen för utebliven veckovila genom att man utgår från den 24-timmarsperiod där det har utförts minst arbete, se exempel 4.

Tillämpningsanvisning

Det primära sättet att ersätta utebliven veckovila är att förkorta läkarens ordinarie arbetstid. Utebliven veckovila kan ersättas i pengar endast med den anställdas samtycke. Förkortningen behöver inte ges som en hel ledig dag, utan den minskar den ordinarie arbetstid som planeras för arbetsperioden. Den kan förkorta den ordinarie arbetstiden under flera dagar eller så kan förkortningen gälla en arbetsdag. Om det planeras att arbetstidsförkortningen ges senare än under den arbetsperiod då ersättningen för den uteblivna veckovilan har uppkommit eller om arbetsperioden är mycket lång, är arbetsgivaren skyldig att säkerställa att förkortningen verkligen ges. Förkortningen ska i vilket fall som helst ges inom tre månader från det att arbetet utförts.

Då utebliven veckovila ska ersättas är det alltid fråga om att särskilt mycket arbete har utförts under den aktuella perioden. Därmed framhävs också vikten av vilotider.

Den avtalsenliga ordningen för veckovila och dygnsvila inverkar på ersättningen för utebliven veckovila. Den del av dygnsvilan som kan ges inom 24 timmar från arbetsskiftets början ska ges omedelbart efter arbetspasset och alltid före veckovilan, eftersom granskningsperioden för dygnsvilan är 24 timmar. Resten blir ersättande dygnsvila som ska ges i enlighet med § 5 8 mom. 4. Detta betyder att en veckovila på 24 timmar som förläggs direkt efter arbetsskiftet i ovan nämnda fall inte innebär att den har uppfyllts

Veckovilan på 35 timmar kan bestå av 11 timmar dygnsvila och 24 timmar veckovila, men veckovilan på 24 timmar kan inte överlappa dygnsvilan på 11 timmar. Se exempel 3. Vid granskningen av vilotiderna motsvarar fri jour beredskap enligt arbetstidslagen genom att den arbetade tiden under fri jour inte medför att ny dygnsvila ges, utan endast att veckovilan eventuellt avbryts på det sätt som framgår av detta moment. Däremot motsvarar en annan överraskande kallelse till arbete under veckovilan ett avbrott i den planerade veckovilan vid granskningen av vilotiderna och eventuell ersättning.

Exempel 4

En läkare har fri jour från fredag kl. 15.00 till måndag kl. 8.00 och telefonkonsultation hela veckoslutet. För att veckovilan ska uppfyllas ska läkaren ha en oavbruten tid på 24 timmar utan telefonkonsultation eller andra arbetspass. Om en sådan tid inte ordnas, ska man välja den 24-timmarsperiod under veckoslutet under vilken det utförts minst arbete. Om denna period är t.ex. lördag kl. 8.00 till söndag kl. 8.00 och läkaren under perioden har haft telefonkonsultation i 2 timmar, ska utebliven veckovila ersättas för 2 timmar.

§ 7 10 Nattarbete vid graviditet

Arbetsgivaren ska befria gravida tjänsteinnehavare och arbetstagare från nattarbete enligt arbetstidslagen kl. 23–6 och anvisa den anställda arbete under annan tid än kl. 23–6, om nattarbetet enligt ett läkarutlåtande är skadligt för den anställdas hälsa eller fostrets hälsa och utveckling.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren är skyldig att befria en gravid anställd från nattarbete.

Efter 28:e graviditetsveckan rekommenderas, med beaktande av tjänsteinnehavarens arbetsförmåga, att tjänsteinnehavaren helt befrias från jourskyldighet. Om det av verksamhetsbetingade skäl inte är möjligt att befria tjänsteinnehavaren från jour ska hennes jourskift minskas eller förkortas.

Arbetsgivaren kan alltid befria en tjänsteinnehavare från jourskyldigheten eller minska/förkorta jourskiftet oberoende av antalet graviditetsveckor, om det är befogat med hänsyn till tjänsteinnehavarens arbetsförmåga och övriga omständigheter.

Även i fråga om arbetstagare som utför jour ska ovan nämnda omständigheter beaktas.

Överskridande av ordinarie arbetstid

§ 8 11 Mertids- och övertidsarbete

mom. 1 Definition av mertidsarbete

Mertidsarbete som ska ersättas är sådant arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens ordinarie arbetstid (§ 2 5) och som inte är övertidsarbete eller sådant kliniskt mertidsarbete som avses nedan i mom. 3 eller sådan jour som avses i § 9 12.

mom. 2 Definition av övertidsarbete

Övertidsarbete som ska ersättas är sådant arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider följande antal timmar och som inte är sådant kliniskt mertidsarbete som avses nedan i mom. 3 eller sådan jour som avses i § 9 12: 38 timmar 15 minuter x antalet veckor i den arbetsperiod som tillämpas på tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren.

Om en arbetsvecka eller arbetsperiod avbryts på grund av semester, bestäms övertidsgränsen enligt följande:

1. Om semestern inte var känd när arbetsskiftsförteckningen gjordes upp, sänks övertidsgränsen med det timantal som har antecknats för semesterdagarna i arbetsskiftsförteckningen. Övertidsgränsen för deltidsanställda sänks på motsvarande sätt med det timantal som har antecknats för semesterdagarna i arbetsskiftsförteckningen.
2. Om semestern var känd när arbetsskiftsförteckningen gjordes upp, sänks övertidsgränsen med 7 timmar 39 minuter per semesterdag. Även för deltidsanställda sänks övertidsgränsen med 7 timmar 39 minuter per semesterdag.

mom. 3 Definition av kliniskt mertidsarbete

Med kliniskt mertidsarbete avses sådant kliniskt mottagningsarbete för en läkare eller tandläkare inom primärvården och sådant kliniskt arbete för en tandläkare med specialisttandläkarrättigheter och full arbetstid i huvudtjänst inom den specialiserade sjukvården som utförs på arbetsgivarens initiativ utöver den ordinarie arbetstiden och som inte utförs under den ordinarie arbetstid som antecknats i läkarens/tandläkarens arbetsskiftsförteckning eller under jourtid.

Tillämpningsanvisning

Se § 10 13 om arbetstidsersättningar.

I läkaravtalet finns inga bestämmelser om s.k. kliniskt mertidsarbete för läkare inom den specialiserade sjukvården. Också för läkare med full arbetstid inom den specialiserade sjukvården kan arbetstidsersättningar för s.k. kliniskt mertidsarbete avtalas lokalt i avvikelse från arbetstidsbestämmelserna i läkaravtalet, t.ex. när en läkare utöver sin ordinarie arbetstid utför sådant patientarbete vid sjukhus eller på någon annan plats som arbetsgivaren bestämt (t.ex. vid en hälsocentral) och på förhand har planerats i den arbetsskiftsförteckning som arbetsgivaren godkänt.

Den lokala arbetsgivaren beslutar om behovet och ordnandet av kliniskt mertidsarbete och för det kliniska arbetet utarbetas en plan, av vilken bl.a. ska framgå vilka undersökningar och behandlingar som ska utföras som kliniskt arbete, mängden åtgärder och en kostnadsberäkning. Respektive läkare som deltar i detta arbete ska godkänna planen och förbinda sig att genomföra den.

§ 9 12 Jourhavande läkare/tandläkare

I § 9 a 12 a och § 9 b 12 b finns bestämmelser om jour. § 9 a 12 a tillämpas på tjänsteinnehavare och § 9 b 12 b på arbetstagare.

§ 9 12 a Grundläggande jourbegrepp i läkaravtalet (tjänsteinnehavare)

mom. 1 Allmän definition på jour

Hälso- och sjukvårdsjour innebär brådskande vård och vårdbedömning, som inte kan skjutas upp utan livsfara eller betydande olägenhet för hälsan. (Se 50 § i hälso- och sjukvårdslagen (1326/2010) samt jourförordningen (583/2017) (hänvisningsbestämmelse).)

Med jour avses i läkaravtalet att en läkare eller tandläkare på arbetsgivarens beordran vistas på arbetsplatsen eller någon annanstans, redo att vid behov arbeta utom sin ordinarie arbetstid.

Arbetsgivaren beslutar om jourformerna och när jourerna ska börja och sluta.

Tillämpningsanvisning

Jour utöver ordinarie arbetstid hör till varje läkares och tandläkares tjänsteplikter. Vid verkställandet av jourskyldigheten bör särskilt beaktas belastningen i arbete som utförs nattetid samt begränsningarna av jourmängden.

Välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen måste se till att det finns tillgång till brådskande vård under alla tider på dygnet.

Jourskyldigheten gäller endast sådan jour inom hälso- och sjukvården som definieras i lagstiftningen.

Arbetsgivaren ska årligen med beaktande av vilotiderna bedöma vilka resurser jouren kräver och se till att det finns tillräckligt med läkare och tandläkare för jouren. Arbetsgivaren följer upp de läkarresurser läkar- och tandläkarresurser som jouren förutsätter och antalet jourtimmar under veckan och olika tider på dygnet.

Bland annat med tanke på patientsäkerheten och läkares eller tandläkares ansvar är det nödvändigt att jourformen (se mom. 2) och den beredskap som den förutsätter fastställs exakt.

En läkare/tandläkare får inte utan sitt samtycke åläggas arbetsplatsjour i över 85 timmar eller mer än fem gånger per månad och inte heller fri jour mer än sex gånger per månad. Om jouren består enbart av fri jour räknas bara antalet jourtillfällen. Vid fri jour räknas en högst 24 timmar lång period som ett jourtillfälle.

Jourgränsen nås när någon av begränsningarna uppfylls (antingen jourtimmarna eller antalet jourtillfällen).

För läkare/tandläkare som är deltidsanställda eller som har fyllt 55 år minskas jourskyldigheten om det är möjligt med tanke på verksamheten.

Angående akutläkare, se punkt 2 i tillämpningsbilagan till arbetstidskapitlet.

mom. 2 Jourformer

Arbetsplatsjour

Med arbetsplatsjour avses sådan dygnetruntjour (jour t.ex. från kväll till morgon) eller deldygnsjour (jour t.ex. från kväll till natt) som en läkare/tandläkare utför på arbetsplatsen.

Angående ledig dag efter arbetsplatsjour, se § 17 23.

Fri jour

Med fri jour avses jour som en läkare utför någon annanstans än på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren fastställer årligen beredskapstiden vid fri jour.

Tillämpningsanvisning

Vid fri jour är läkare och tandläkare skyldiga att vara anträffbara per telefon eller på något annat motsvarande sätt och efter kallelse vid behov omedelbart bege sig till arbetsplatsen.

Fri jour kan ändras till arbetsplatsjour eller arbetsplatsjour till fri jour också mitt under kalenderåret, om det sker väsentliga förändringar i jourbehovet.

Om andelen arbetad tid under fri jour överstiger i genomsnitt 50 % på årsnivå, ska jourformen ändras till arbetsplatsjour. Ingen ändring behövs, om ingen del av den fria jouren infaller kl. 23–8. Då arbetsgivaren överväger att ändra fri jour till arbetsplatsjour, ska arrangemanget även bedömas enligt bestämmelsen om den maximala arbetstiden (se § 16 22).

Om merparten av den arbetade tiden under fri jour infaller nattetid så att det knappt blir någon oavbruten vila, ska man sträva efter att lätta på uppgifterna för den jourhavande läkaren/**tandläkaren** under dagen efter jouren.

mom. 3 Jourskift

Längden på jourskift kan enligt behov variera mellan några timmar (t.ex. 6–10 timmar) och ett helt dygn (24 timmar). Vid fri jour kan ett jourskift också vara längre. (se t.ex. tillämpningsanvisningen för § 6 9 i arbetstidskapitlet).

Exempel

Ett långt jourskift kan pågå från lördag kl. 8.00 till söndag kl. 8.00. Ett jourskift kan också pågå en del av dygnet, t.ex. onsdag kl. 16.00–21.00.

Tillämpningsanvisning

Se § 25 i arbetstidskapitlet om bestämning av den ordinarie arbetstiden.

~~mom. 4 Tandläkarjour~~

~~För tandläkare kan jouren vara antingen arbetsplatsjour (bland annat värk- och olycksfallsjour) eller fri jour, dvs. telefonjour.~~

§ 9-12 b Grundläggande jourbegrepp i läkaravtalet (arbetstagare)

Hälso- och sjukvårdsjour innebär brådskande vård och vårdbedömning, som inte kan skjutas upp utan livsfara eller betydande olägenhet för hälsan. (Se 50 § i hälso- och sjukvårdslagen (1326/2010) samt jourförordningen (583/2017) (hänvisningsbestämmelse).)

Med jour avses i läkaravtalet att en läkare eller tandläkare på arbetsgivarens initiativ vistas på arbetsplatsen eller någon annanstans, redo att vid behov arbeta utom sin ordinarie arbetstid.

Jouren för läkare i arbetsavtalsförhållande baserar sig på samtycke (5 kap. 17 § och 2 kap. 4 § i arbetstidslagen, hänvisningsbestämmelse).

Arbetsgivaren beslutar om jourformerna och när jourerna ska börja och sluta.

Tillämpningsanvisning

För att verksamheten ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt är det viktigt att också läkare och tandläkare i arbetsavtalsförhållande har jour. Vid verkställandet av jouren bör särskilt beaktas belastningen i arbete som utförs nattetid samt jourmängden.

Arbetsgivaren ska årligen med beaktande av vilotiderna bedöma vilka resurser jouren kräver och se till att det finns tillräckligt med läkare och tandläkare för jouren. Arbetsgivaren följer upp de läkarresurser som jouren förutsätter och antalet jourtimmar under veckan och olika tider på dygnet.

Bland annat med tanke på patientsäkerheten och läkarens eller tandläkarens ansvar är det nödvändigt att jourformen (se mom. 2) och den beredskap som den förutsätter fastställs exakt.

På jourhavande läkare i arbetsavtalsförhållande tillämpas bestämmelserna om jourformer och jourtjänstgöring i § 9 12 a mom. 2 och 3. Dessutom tillämpas mom. 4 och 5.

Arbetstidsersättningar

§ 10 13 Ersättning för mertids- och övertidsarbete samt kliniskt mertidsarbete

mom. 1 Mertidersättning

I mertidersättning betalas för varje timme av mertidsarbete en oförhöjd timlön eller ges motsvarande ledighet.

mom. 2 Övertidersättning

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

mom. 3 Ersättning för kliniskt mertidsarbete

Till läkare och tandläkare inom primärvården och tandläkare inom den specialiserade sjukvården betalas ersättning för kliniskt mertidsarbete enligt respektive bilaga. För sådant mertidsarbete betalas inga andra arbetstidsersättningar.

Tillämpningsanvisning

När det gäller kliniskt mertidsarbete bestäms ersättningarna för mertidsarbete och övertidsarbete uteslutande utgående från dessa bestämmelser i bilagorna. Det har ingen betydelse att arbetstiden då eventuellt överskrider den i mom. 2 angivna övertidströskeln. På motsvarande sätt betalas till den som beordrats jour enbart de jourersättningar som anges i tabellerna i § 11 17 oberoende av om den arbetade tiden under fri jour eller antalet timmar vid

arbetsplatsjour blir sådant mertids- eller övertidsarbete som avses i denna paragraf. Vid betalning av arbetstidsersättningar behandlas alltså mertidsarbete som avses i bilagorna, jour samt mertids- och övertidsarbete som avses i denna paragraf separat.

Ersättningarna bestäms efter lokala förhållanden och vid behov för enskilda läkare, t.ex. som åtgärdsarvoden eller som helhetsarvoden för ett visst antal åtgärder. I lokalt avtalade ersättningar ingår alla arbetstidsersättningar som betalas till läkare för arbetet och utöver detta betalas inte sådana arbetstidsersättningar som bestämts i läkaravtalet.

§ 14 Ersättningar för söndags-, lördags-, helgaftons-, kvälls- och nattarbete

mom. 1

Ersättningar enligt denna paragraf betalas inte till den som beordrats jour eller utför kliniskt mertidsarbete.

Söndagsersättning

mom. 2

För arbete som utförs på söndag, självständighetsdagen, första maj, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommardagen, alla helgons dag, nyårsdagen, trettondagen, juldagen och annandag jul samt kl. 18.00–24.00 på lördag och motsvarande tid dagen före de ovan uppräknade helgdagarna betalas utöver den ordinarie lönen en oförhöjd timlön för varje arbetstimme eller ges motsvarande ledighet.

Lördagsersättning

mom. 3

För arbete som utförs kl. 6.00–18.00 på helgfri lördag, med undantag av påskafton eller julafton som infaller på en lördag, betalas en penningersättning på 20 % av den oförhöjda timlönen eller ges motsvarande ledighet för arbetstimmar som utförts under ordinarie arbetstid.

Helgaftonsersättning

mom. 4

För arbetstimmar som utförs kl. 00.00–18.00 på påskafton, midsommarafton eller julafton som infaller någon annan dag än söndag betalas i helgaftonsersättning utöver den ordinarie lönen en oförhöjd timlön eller ges motsvarande ledighet.

Kvällsarbete

mom. 5

Med kvällsarbete avses arbete som utförs kl. 18.00–22.00. För kvällsarbete betalas en penningersättning på 15 % av den oförhöjda timlönen eller ges motsvarande ledighet.

Nattarbete

mom. 6

Med nattarbete avses arbete som utförs kl. 22.00–7.00. För nattarbete betalas en penningersättning på 30 % av den oförhöjda timlönen eller ges motsvarande ledighet.

§ 15 Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättningar

En förutsättning för mertids-, övertids-, kvälls-, natt-, lördags-, söndags- och helgaftonsersättning är att

1. arbetet har utförts på arbetsplatsen eller, av särskilda skäl, på en annan plats som chefen har bestämt
2. den tid som använts för arbetet eller mängden utfört arbete har utretts på ett tillförlitligt sätt
3. arbetet har utförts på grundval av en skriftlig beordran av den behöriga myndigheten.

Tillämpningsanvisning

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare utför övertidsarbete hemma, förutsätter ersättandet av övertidsarbetet förutom en skriftlig beordran om övertidsarbete också tillstånd av chefen. Att utföra övertidsarbete hemma kommer i fråga endast i undantagsfall.

De ersättningar för s.k. obekväm arbetstid som följer av § 14 ges endast för faktiskt arbetad tid. De ges också för mertids- och övertidsarbete.

§ 16 Begränsningar för arbetstidsersättningar

mom. 1

De bestämmelser i detta avtal som gäller ersättning för mertids-, övertids-, kvälls-, natt-, skift-, lördags- och söndagsarbete tillämpas inte på sådana tjänsteinnehavare och arbetstagare

1. vars ordinarie arbetstid inte är fastställd
2. som beviljats rätt att inneha en annan förvärvssyssla vars skötsel tar ordinarie arbetstid i anspråk, om inte den behöriga myndigheten i välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen finner det skäligt.
3. vars lön i fråga om de ersättningar som avses i detta moment har arrangerats på något annat sätt genom särskilda kollektivavtalsbestämmelser.

mom. 2

Till personer i ledande ställning betalas ersättningar för jour och kliniskt mertidsarbete enligt bilagorna.

mom. 3

Ersättningar som avses i mom. 1 ges inte till

1. välfärdsområdesdirektören
2. välfärdsområdets ledande tjänsteinnehavare (69 § i lagen om välfärdsområden)
3. medlemmar i välfärdsområdets/välfärdssammanslutningens ledningsgrupp
4. direktörer för omfattande sektorer, omfattande ansvarsområden eller motsvarande omfattande verksamhetshelheter inom välfärdsområdet/välfärdssammanslutningen eller medlemmar i ledningsgrupperna för dessa
5. medlemmar i ledningsgruppen för välfärdsområdets affärsverk

om inte den behöriga myndigheten i välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen finner det skäligt.

Tillämpningsanvisning

Arbetsuppgifterna för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare i ledande ställning är av sådant slag att användningen av arbetstiden i allmänhet inte kan övervakas eller att det inte är ändamålsenligt att övervaka den noga.

Organisationernas strukturer och benämningarna på organisationsnivåerna kan variera mellan olika välfärdsområden och välfärdssammanslutningar. Den behöriga myndigheten beslutar när det är fråga om en sådan ledningsgrupp för en sektor, ett ansvarsområde eller motsvarande verksamhetshelhet till vars medlemmar det inte betalas arbetstidsersättningar som avses i denna paragraf. I beslutet bör man beakta ledningsgruppsmedlemmarnas ställning i arbetsgivarens organisation och andra faktorer, till exempel verksamhetshelhetens eller organisationens storlek. Till exempel ett räddningsverk kan vara en omfattande verksamhetshelhet som avses här.

Vid behov förs lokala förhandlingar om saken med representanter för de berörda tjänsteinnehavar- och arbetstagarorganisationerna, varvid samförstånd eftersträvas.

Som medlemmar av ledningsgruppen betraktas inte ersättare eller de som har närvarorätt vid sammanträden men inte hör till den egentliga ledningsgruppen med stöd av sin tjänstställning eller annan ställning.

Medlemmarna av ledningsgruppen för en välfärdssammanslutning står utanför ersättningsbestämmelserna. Dessutom beslutar välfärdssammanslutningens behöriga myndighet i sista hand när det är fråga om en sådan ledningsgrupp för en sektor eller någon annan enhet i välfärdssammanslutningen till vars medlemmar det inte betalas arbetstidsersättningar som avses i denna paragraf.

§ ~~11~~ 17 Jourersättningar

mom. 1 Jourersättningar för arbetsplatsjour

Till läkare och tandläkare betalas för varje timme arbetsplatsjour som utförts utöver den ordinarie arbetstiden och för varje timme arbetad tid under fri jour en timlön som höjts med koefficienten enligt tabellen och som beräknats på den ordinarie lönen. Alternativt ges motsvarande ledighet.

Inga andra arbetstidsersättningar betalas för jouden.

	kl. 0– 8	kl. 8– 15	kl. 15– 18	kl. 18– 22	kl. 22– 24
måndag	3	–	1,75	1,75	2,5
tisdag–torsdag	2,5	–	1,75	1,75	2,5
fredag	2,5	–	1,75	2,25	3
lördag– söndag*	3	2,25	2,25	2,25	3

* samt helgdagar som infaller någon annan dag, helgdagsaftnar fr.o.m. kl. 18, midsommarafton och julafton som infaller på någon annan dag än söndag. Se exempel 1 och 2.

Tillämpningsanvisning

Med beaktande av läkarnas och tandläkarnas jourbundenhet är det motiverat att en del av jourersättningarna ges i form av ledighet.

Exempel 1

En läkare har jour från tisdag kl. 15.00 till onsdag kl. 8.00. Arbetsgivaren ersätter en del av jouren i form av ledighet och resten i pengar. Läkarens timlön är 33 euro.

Antalet faktiska jourtimmar är 17, varav 7 ersätts med en timlön som höjts med 1,75 och 10 med en timlön som höjts med 2,5. Med förhöjningarna uppgår antalet timmar till sammanlagt 37,25, varav arbetsgivaren ersätter 5 timmar i form av ledighet dagen efter jouren och senare sammanlagt 15 timmar. Därefter återstår 17,25 timmar att ersätta i pengar, vilket blir 569,25 euro.

Exempel 2, jourersättning under söckenhelger

Söckenhelg ersättningarna ges på samma sätt som söndagsersättningarna.

En läkare har jour på trettondagen. Trettondagen den 6 januari infaller på en tisdag.

Läkarens jourpass börjar på tisdag kl. 9 och slutar onsdag morgon kl. 8.

Läkaren får samma ersättningar som på veckoslut, dvs. fram till kl. 22 enligt koefficienten 2,25 och från kl. 22 till kl. 8 på onsdag morgon enligt koefficienten 3.

mom. 2 Ersättningar för fri jour

För varje timme fri jour betalas minst en grundersättning enligt tabellen nedan.

När procenten för grundersättningen för fri jour bestäms lokalt, höjs procenttalen i tabellen nedan beroende på bland annat

- hur bindande jouden är (den beredskapstid som fastställts för läkaren/**tandläkaren**),
- joudens belastningsgrad (andelen arbetad tid och upprepningen av perioder med arbetad tid och vilotidens längd mellan perioderna) och
- hur ofta läkarna har jour (det genomsnittliga antalet jourtillfällen i månaden per läkare/**tandläkare** som deltar i jouden).

Veckoslutsersättning betalas för tiden från fredag eller från vardag före söckenhelg/julafton/midsommarafton kl. 18.00 till måndag/nästa vardag kl. 8.00.

Ersättningen beräknas på läkarens/tandläkarens oförhöjda timlön eller alternativt ges motsvarande ledighet.

Tidpunkt	Fastställd beredskapstid	
	Högst 30 minuter	Över 30 minuter
Vardag	25 %	19 %
Veckoslut	36 %	26 %

För arbetad tid betalas en ersättning enligt mom. 1 eller ges motsvarande ledighet. Dessutom betalas åtgärdsarvoden och arvoden för utlåtanden och intyg enligt bilaga 1–3.

Tillämpningsanvisning

Med beredskapstid avses den tid inom vilken den jourhavande efter kallelse ska infinna sig på arbetsplatsen klar att börja arbeta.

Vid fri jour anses den arbetade tiden börja löpa när den jourhavande efter kallelse har infunnit sig på arbetsplatsen klar att genast börja arbeta. Den arbetade tiden upphör när arbetet är slutfört.

Betalning av grundersättning

Grundersättning betalas för varje timme som läkaren eller tandläkaren har haft jour enligt den fastställda jourplanen. Om jouden varar längre än vad som planerats i förväg, fastställer arbetsgivaren i efterskott de timmar som överstiger jourplanen och betalar ersättning enligt arbetade timmar.

Vid fri jour kan arbetsgivaren ge läkaren/**tandläkaren** möjlighet att vistas på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet om läkaren/**tandläkaren** inte hinner ta sig från sin normala bostad till arbetsplatsen inom den förutsatta tiden. Det innebär dock inte att den fria jouden därmed blir arbetsplatsjour, utan ersättningarna betalas enligt ersättningarna för fri jour.

mom. 3 Arbetad tid som underskrider en timme

Om den arbetade tiden under fri jour underskrider en timme betalas ersättningen för arbetad tid enligt mom. 1 ändå för en timme. Om det i en och samma timme ingår flera pass arbetad tid som är kortare än en timme eller utöver arbetad tid också telefonkonsultation, betalas för dessa sammanlagt ersättning för högst en timme. Samma timme innebär tiden från den arbetade tidens början och framåt i kronologisk ordning.

mom. 4 Telefonkonsultation eller annan distanskonsultation i samband med jour

Tid som använts för telefonkonsultation eller annan distanskonsultation i samband med jour betraktas som arbetad tid. För telefon- eller distanskonsultation under fri jour ges en ersättning som motsvarar den tid som använts för konsultationen, såvida inte läkaren för samma timme får högst en timmes ersättning enligt ovan.

Med telefonkonsultation och annan distanskonsultation i samband med jour avses överläggningar och anvisningar om vården av en patient, antingen mellan den jourhavande läkaren/**tandläkaren** och en annan jourhavande läkare/**tandläkare** vid samma sjukhus (i allmänhet s.k. primär- eller bakjourhavande) eller med den person bland vårdpersonalen som närmast är ansvarig för vården av patienten när läkaren/**tandläkaren** inte är på plats, eller med en jourhavande läkare/**tandläkare** vid ett annat sjukhus eller inom primärvården.

Ersättning för telefonkonsultation eller annan distanskonsultation betalas inte om läkaren enbart kallas till sjukhuset eller om läkaren/**tandläkaren**, efter att eventuellt ha gett vårdföreskrifter, med anledning av telefonsamtalet beger sig till sjukhuset.

Tillämpningsanvisning

Det bör finnas en tillförlitlig utredning om telefonkonsultationen eller distanskonsultationen (datum, klockslag, namnet på den som begärde konsultation samt konsultationens orsak och längd). För telefon- och annan distanskonsultation ges ersättning för den tid som läkaren/**tandläkaren** använt till att studera journalhandlingarna och till att skriva ner och/eller ge vårdanvisningar (om det tagit t.ex. 16 minuter antecknas denna tid som konsultationens längd och ersättning ges för 16 minuter).

mom. 5 Resekostnadsersättning till jourhavande läkare

Till en jourhavande läkare som har arbetsplatsjour betalas inte ersättning för resekostnader som föranleds av resor mellan jourplatsen och bostaden (är arbetsresa). Om en sådan arbetsresa är längre än läkarens/**tandläkarens** normala arbetsresa till läkarens/**tandläkarens** fasta tjänstgöringsställe, betalas ersättning för de extra kostnaderna (VÄLKA bilaga 6 § 2 mom. 2). Hembesök och andra besök av den som har arbetsplatsjour är tjänsteförrättningsresor, som ersätts enligt bilaga 6 i VÄLKA.

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

På basis av VÄLKA bilaga 6 § 6 mom. 2 betalas jourhavande läkare/**tandläkare** inom primärvården dagtraktamente för tjänsteförrättningsresa i anslutning till jourtjänstgöring, om

- läkaren/**tandläkaren** under ett jourskift som en myndighet beordrat måste övernatta någon annanstans än i sin bostad
- tjänsteförrättningsresan sträcker sig längre än 15 km från läkarens/**tandläkarens** bostad och tjänsteställe
- förutsättningarna för betalning av dagtraktamente uppfylls i övrigt.

Om jourplatsen för en läkare/**tandläkare** inom primärvården samtidigt är den plats där läkaren/**tandläkaren** huvudsakligen utövar sin tjänst (tjänsteställe)/har sitt fasta tjänstgöringsställe, betalas inget dagtraktamente. Som ett här avsett huvudsakligt tjänsteställe/fast tjänstgöringsställe betraktas också en jourplats där läkaren/**tandläkaren** i medeltal arbetar över 15 % (ca en arbetsdag) av sin ordinarie arbetstid.

§ **12** 18 Uträkning av timlön samt tidpunkten för ersättning i pengar eller i form av ledighet

mom. 1 a Uträkning av timlön **1.5.2025–31.1.2026**

Den timlön som behövs för uträkning av penningersättningar för mertids-, övertids-, kvälls-, natt-, lördags-, söndags- och helgaftonsarbete samt jourersättning får man genom att dividera den ordinarie lönen för en kalendermånad

1. med 160 (läkare och tandläkare inom primärvården)
2. med 163 (läkare och tandläkare inom den specialiserade sjukvården)

1 b mom. Uträkning av timlön från 1.2.2026

Den timlön som behövs för uträkning av penningersättningar för mertids-, övertids-, kvälls-, natt-, lördags-, söndags- och helgaftonsarbete samt jourersättning får man genom att dividera den ordinarie lönen för en kalendermånad med 160.

mom. 2 Uträkning av timlön i deltidarbete

Timlönen för en deltidarbetande får man genom att dividera den ordinarie lönen för en kalendermånad (deltidslönen) med det tal man får då den ordinarie arbetstiden för den deltidarbetande (deltidsarbetstiden) divideras med den fulla arbetstiden och multipliceras med den i mom. 1 angivna månadslönedivisorn för en anställd med full arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Formel för timlön:

$$\text{Timlönen} = \text{deltidslönen} : \left(\text{mån.lönedivisorn} \times \frac{\text{deltidsarbetstiden}}{\text{full arbetstid}} \right)$$

mom. 3

I andra fall än de som avses i mom. 1 och 2 får man den behövliga timlönen genom att dividera den ordinarie lönen med det tal som motsvarar antalet timmar som används till ordinarie arbete under en månad.

§ 13 19 Penningersättning och ersättning i form av ledighet

mom. 1 Tidpunkten för penningersättningar

Penningersättning ska betalas senast under den kalendermånad som följer efter utförandet av det arbete som berättigar till ersättning. Om den ordinarie arbetstiden är fastställd för en längre period än en vecka, ska ersättningen ges under den kalendermånad som följer efter en sådan periods slut.

mom. 2 Ersättning i form av ledighet

Arbetstidsersättning i form av ledighet som avses i detta avtal ges senast under de tre månader som följer på utgången av den arbetsvecka eller den arbetsperiod som berättigar till ersättning, om inget annat avtalas med tjänsteinnehavaren/arbetstagaren eller lokalt.

Om den planerade ersättningen i form av ledighet inte har kunnat ges inom denna tid, betalas en penningersättning senast under den kalendermånad som följer efter att tiden för givande av ersättning i form av ledighet gick ut.

Tillämpningsanvisning

Jourersättning i form av ledighet (jourledighet) bör i allmänhet ges som hela arbetsveckor. Då motsvarar 38 timmar 15 minuter jourledighet en veckas ledighet i ordinarie arbetstid. Under en söckenhelgsvecka är jourledigheten mindre i motsvarande grad som den ordinarie arbetstiden är kortare.

Om jourledighet ges för en kortare period än en kalendervecka, iakttas som riktgivande i tillämpliga delar bestämmelserna om en avbruten arbetsvecka i § 2-5 mom. 4 3 i arbetstidskapitlet. Under en sådan vecka är den ordinarie arbetstiden en veckas ordinarie arbetstid (38 timmar 15 minuter), under en söckenhelgsvecka kortare enligt söckenhelgsförkortningen, minskad med mängden jourledighet, oberoende av på vilket sätt arbetstiden i respektive vecka har fördelats på de olika arbetsdagarna. Om jourledighet ges efter det att arbetsskiftsförteckningen för veckan i fråga har lagts fram, motsvarar jourledigheten de timmar ordinarie arbetstid som planerats i arbetsskiftsförteckningen. Motsvarande förfarande iakttas under en arbetsperiod.

En del av ersättningen för arbetsplatsjour i form av ledighet bör i mån av möjlighet ges omedelbart under läkarens/**tandläkarens** följande arbetsdag efter jouren (se § 17-23 om ledig dag efter arbetsplatsjour), om det inte annars är möjligt att ordna dygnsvilan (§ 5 8).

Ersättning i form av ledighet ges i det anställningsförhållande där ledigheten har intjänats eller i ett annat anställningsförhållande med samma lönenivå hos samma arbetsgivare. Om ersättning i form av ledighet inte har kunnat ges inom utsatt tid, betalas penningersättning enligt det tjänste- och arbetskollektivavtal som gäller vid betalningstidpunkten. Penningersättningen betalas utgående från lönen vid betalningstidpunkten.

Exempel

Arbetskiftsförteckningen för en läkare inom primärvården görs upp för en treveckorsperiod. Under den första veckan infaller långfredagen. Läkaren har jourledigt hela den vecka då långfredagen infaller och semester under tisdag och onsdag den vecka då annandag påsk infaller. Ordinarie arbetstid under treveckorsperioden är 114 timmar 45 minuter - 38 timmar 15 minuter (beviljad jourledighet 30 timmar 39 minuter, förkortningen p.g.a. långfredagen är 7 timmar 39 minuter) - 7 timmar 39 minuter (annandag påsk) - 15 timmar 18 minuter (7 timmar 39 minuter + 7 timmar 39 minuter, semesterdagar som annars hade varit arbetsdagar) = 53 timmar 33 minuter.

mom. 3 Flyttning av ledighet när tjänsteinnehavaren/arbetstagaren insjuknar

Om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren insjuknar innan en ledighet som utgör arbetstidsersättning börjar eller under en sådan ledighet, tillämpas samma förfarande som vid flyttning av semester i motsvarande situationer (§ 11 i semesterkapitlet i VÄLKA), och arbetsgivaren har då rätt till den del av sjukdagpenningen som motsvarar den lön som betalats för sjukdomstiden. Om det efteråt konstateras att sjukdagpenning inte betalas till arbetsgivaren, anses ledigheten som utgör arbetstidsersättning uttagen och förbrukad enligt den ursprungliga bekräftelsen.

§ 14 20 Ersättning till läkare som inkallas till arbete under sin lediga tid

Till läkare och tandläkare som inkallas till arbete under sin lediga tid kan ersättning för arbetet betalas ~~med iakttagande av § 1 och § 10 mom. 1 och 2 i arbetstidskapitlet i~~ i **enlighet med** detta avtal eller i tillämpliga delar **enligt** bestämmelserna i respektive bilaga, så som närmare bestäms lokalt.

Planering av arbetstiderna

§ 15 21 Arbetstidshandlingar

mom. 1 Arbetskiftsförteckning

Arbetsgivaren är skyldig att på förhand göra upp en arbetskiftsförteckning av vilken det framgår hur arbetstiden ska användas under arbetsperioden. När arbetskiftsförteckningen görs upp ska tjänsteinnehavarna och arbetstagarna själva eller ~~den förtroendemannen~~ **det**

fackombud som representerar dem ges tillfälle att framföra sin åsikt, om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren eller **förtroendemannen** **fackombudet** begär det.

Arbets-skiftsförteckningen ska skriftligt delges de anställda i god tid och senast en vecka innan arbetsveckan eller arbetsperioden börjar. Därefter får arbets-skiftsförteckningen ändras endast med den anställdas samtycke eller av grundad anledning.

Tillämpningsanvisning

Av arbets-skiftsförteckningen ska framgå när den dagliga arbetstiden börjar och slutar samt tillräckligt specificerat hur arbetstiden ska användas för de uppgifter som ålagts den anställda. I arbets-skiftsförteckningen antecknas, utöver den ordinarie arbetstiden, även den anställdas jour (när juren börjar och slutar och vilken jourform det är fråga om) och kliniskt mertidsarbete, för att man ska kunna följa bl.a. när den maximala arbetstiden uppnås och bundenheten till arbetet (bl.a. belastningsfaktorer och en rättvis och ändamålsenlig fördelning av arbetsbördan), samt hur lediga dagar förlagts och tagits ut.

När arbets-skiftsförteckningen görs upp gäller samma skyldigheter och principer för deltidsanställda som för heltidsanställda.

Huvudregeln är att en arbets-skiftsförteckning som fastställts och lagts fram ska följas. I **planeringen av arbets-skiftsförteckningen ska man beakta arrangemangen med mottagningstider och försäkra sig om att den ordinarie arbetstiden räcker till för arbetsuppgifterna**. Om avvikelser från arbets-skiftsförteckningen måste göras, antecknas de eventuella ändringarna i arbets-skiftsförteckningen (därtill kan de dokumenteras separat).

Huruvida det finns en grundad anledning att ändra arbets-skiftsförteckningen prövas från fall till fall. Sådana anledningar är bland annat verksamhetsbetingade skäl, t.ex. patienternas antal, kategori och vårdbehov eller oförutsedd frånvaro bland personalen. En grundad anledning är också att en anställd till exempel på grund av sjukdom inte sköter ett arbetsskift eller en jour som tjänsteinnehavaren enligt arbets-skiftsförteckningen skulle få ersättning för i form av ledighet eller att arbets-skiftsförteckningen har gjorts upp på ett felaktigt sätt. En grundad anledning, och ett förfarande som rekommenderas, är att man, om mer arbete än planerat behöver utföras någon dag, i stället kortar av arbetstiden för de övriga arbetsdagarna under arbetsperioden i motsvarande mån om det är möjligt med tanke på verksamheten, så att den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är det timantal per vecka som anges i § **25** ovan.

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

Arbetsgivaren kan inte ersätta arbets-skiftsförteckningen med något annat dokument.

mom. 2 Utjämningschema för arbetstiden

Om den ordinarie arbetstiden enligt § 25 i arbetstidskapitlet i detta avtal har ordnats som en arbetsperiod som är längre än en vecka, ~~iakttas bestämmelserna om utjämningschema för arbetstiden i § 27 i arbetstidskapitlet i AKTA~~ ska ett utjämningschema göras upp på förhand för de arbeten som omfattas av arbetstidslagen, minst för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till det föreskrivna genomsnittet.

Tillämpningsanvisning

~~Om den arbetsperiod som iakttas är så lång att det är svårt att på förhand göra upp en arbetsskiftsförteckning för hela perioden, ska man separat göra upp ett utjämningschema för arbetstiden enligt § 27 i arbetstidskapitlet i VÅLKA och fastställa en separat arbetsskiftsförteckning för varje kortare period. Innan arbetsgivaren ändrar längden på arbetsperioden ska arbetsgivaren höra den förtroendeman som företräder de anställda eller de anställda själva.~~

Utgjämningsschema ska särskiljas från arbetsskiftsförteckningen enligt mom. 1. Om det är möjligt att göra upp en arbetsskiftsförteckning för hela utjämningsperioden, ersätter arbetsskiftsförteckningen det utjämningsschema som avses i denna paragraf. Om den arbetsperiod som iakttas är så lång att det är svårt att på förhand göra upp en arbetsskiftsförteckning för hela perioden, ska ett separat utjämningschema för arbetstiden göras upp och en arbetsskiftsförteckning fastställas för kortare perioder. Av utjämningsschema bör framgå utjämningsperioden och den ordinarie arbetstiden under var och en vecka samt, om möjligt, de lediga dagarna.

mom. 3

När arbetsgivaren förbereder eller ämnar ändra utjämningsschema för arbetstiden eller arbetsperioden, ska fackombudet ges tillfälle att framföra sin åsikt. Tillräcklig tid ska reserveras för genomgång av utkastet till utjämningsschema. Tjänsteinnehavarna och arbetstagarna ska i god tid underrättas om ändringar i utjämningsschema för arbetstiden.

§ 16 22 Maximal arbetstid

mom. 1 Uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden

Den uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden som avses i 18 § 1 mom. i arbetstidslagen (872/2019) är 12 månader.

mom. 2 Överskridande av den maximala arbetstiden

Arbetsgivaren och en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som deltar i jourarbetet vid ett sjukhus kan avtala om överskridande av den maximala arbetstiden för högst ett år i taget. Avtalet ska ingås skriftligt. Den maximala arbetstiden för jourhavande tjänsteinnehavare och arbetstagare vid sjukhus kan i enlighet med 34 § 5 mom. i arbetstidslagen överskridas i fråga om de timmar som inte utgör arbetad tid.

Om arbetsgivaren planerar att ta i bruk ett arrangemang enligt denna bestämmelse för vissa verksamheter, ska arbetsgivaren ge **förtroendemannen fackombudet** tillfälle att framföra sin åsikt om arrangemanget, behovet av det och villkoren för det avtal som erbjuds tjänsteinnehavarna och arbetstagarna innan arbetsgivaren ingår avtal med dem.

Förtroendemannen Fackombudet ska ges de uppgifter som behövs för att bedöma behovet av arrangemanget samt tillräckligt med tid att fördjupa sig i förslaget till arrangemanget.

Arbetsgivaren och **förtroendemannen fackombudet** ska årligen gå igenom det arrangemang som avses i bestämmelsen, varvid **förtroendemannen fackombudet** ska ges tillfälle att framföra sin åsikt om ändamålsenligheten hos arrangemanget. **Förtroendemannen Fackombudet** har rätt att få reda på var skriftliga avtal har ingåtts, hur många avtalen är och vilka villkor de har.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren ska se till att jourfunktionerna är tryggade genom arbetstids- och jourarrangemangen. Arbetsgivaren ska också se till att personalen behandlas jämlikt i planeringen och fördelningen av jourskift. Den maximala arbetstiden kan överskridas endast om juren inte kan tryggas på något annat sätt. Arbetsgivaren ska regelbundet följa upp arbetstiden.

Arbetsplatsjour på arbetsplatsen räknas helt och hållet som arbetstid.

Den maximala arbetstid som föreskrivs i 18 § i arbetstidslagen kan under en 12 månaders period uppgå till högst det antal timmar (48 timmar x 48 veckor) som anges i regeringens proposition (RP 158/2018 rd).

Till den maximala arbetstiden räknas den tid som används till arbete och den tid under vilken den anställda är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Exempelvis

vilotider eller arbetstidsersättningar i form av ledighet (t.ex. jourledighet) räknas inte som sådan arbetstid som avses här.

Se § 9-12 a om ändring av jourform.

§ 17 23 Ledig dag efter arbetsplatsjour

mom. 1

Arbetsgivaren ska se till att tjänsteinnehavarna och arbetstagarna får en tillräcklig vilotid i enlighet med detta avtal efter att ett arbetspass slutat och följande börjar.

mom. 2

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare har haft arbetsplatsjour efter kl. 23, ska följande arbetsdag (måndag–fredag) helt eller delvis planeras som ledig genom jourersättning i form av ledighet så att den ordinarie arbetstiden under arbetsdagen i fråga är högst den tid som eventuellt behövs för byte av arbetsuppgifter (0,5–2 timmar).

mom. 3

Vilotiden i föregående moment kan utgöra en del av den i § 5-8 i arbetstidskapitlet avsedda dygnsvilan (mom. 1) eller ersättande vilotid (mom. 3). Ledighet efter jour minskar dock inte dygnsvilan eller den ersättande vilotiden, utan den ska ges i enlighet med § 5-8 mom. 3 4.

mom. 4

Om det är fråga om ett jourskift vid en samjour för flera arbetsgivare, bör arbetsgivarna på motsvarande sätt se till att läkaren får en tillräcklig vilotid innan nästa arbetspass börjar.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen baserar sig på arbetarskydds- och patientsäkerhetsskäl. Avsikten med bestämmelsen är att förkorta oavbrutna arbetspass. Vid planering och genomförande av arbets- och joursystemen bör man även i övrigt undvika att oavbrutna arbetspass blir oskäligt långa och medför oskälig bundenhet till arbetet med beaktande av den belastning som arbetsdagen och jourtiden medför. Den belastning som på varandra följande arbets- och jourskift orsakar kan minskas genom att man fördelar arbetspass, ledig tid och olika former av jour enligt en rytm som lokalt anses ändamålsenlig, varvid man kan använda jourersättning i

form av ledighet, andra intjänade ledigheter och olika slags arbetsarrangemang som t.ex. arbets- och jouskift av olika längd, spridda arbetstider och kombinationer av alla dessa faktorer (se även tillämpningsanvisningarna för ~~§ 2, § 5, § 6, § 10 och § 13~~ § 5, § 8, § 9, § 13, § 19 mom. 2 i arbetstidskapitlet och tillämpningsbilagan till arbetstidskapitlet).

Arbetstidsbank och flexibel arbetstid

§ 24 Arbetstidsbank

mom. 1

Välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen kan införa en arbetstidsbank genom att i enlighet med § 12 i huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn ingå ett lokalt kollektivavtal om införande av en arbetstidsbank och villkoren för den.

mom. 2

Med arbetstidsbank avses ett på frivillighet baserat system där penningförmåner som omvandlats till ledig tid kan sparas för att tas ut i form av ledighet under en längre tidsperiod.

mom. 3

Av det lokala avtalet ska framgå åtminstone vilken personal som omfattas av avtalet, vilka poster och ersättningar som kan överföras till arbetstidsbanken, det maximala ledighetssaldot i banken, villkoren för att ta ut ledighet som sparats i banken, de situationer då ledighet som sparats i banken kan ersättas i pengar samt hur man ansluter sig till banken och lämnar den.

Tillämpningsanvisning

Avtalsparterna har gett närmare anvisningar om arbetstidsbanker. Anvisningarna utgör inte en del av tjänste- och arbetskollektivavtalet för läkare.

§ 25 Flexibel arbetstid

mom. 1

Med flexibel arbetstid avses att den ordinarie arbetstiden ordnas så att den anställda utanför den fasta arbetstiden inom vissa gränser kan bestämma när det dagliga arbetet börjar och slutar.

mom. 2

Arbetsgivaren kan införa ett för verksamheten ändamålsenligt system med flexibel arbetstid på de villkor och med de begränsningar som anges i denna paragraf. Arbetsgivaren kan också slopa systemet helt eller delvis.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren bestämmer om införandet av flexibel arbetstid och om villkoren samt på vilka personalgrupper systemet tillämpas. Om inte den anställda uttryckligen uppger sig stå utanför systemet anses ett avtal om flexibel arbetstid ha ingåtts mellan arbetsgivaren och den anställda. Arbetsgivaren kan ändra eller slopa systemet genom att säga upp det med tre månaders uppsägningstid. Arbetsgivaren eller den anställda kan säga upp avtalet med en månads uppsägningstid.

§ 26 Villkor för flexibel arbetstid

mom. 1

I systemet med flexibel arbetstid bestämmer arbetsgivaren en fast arbetstid då tjänsteinnehavarna och arbetstagarna ska vara tillgängliga för arbetsgivaren på arbetsplatsen eller någon annan plats som arbetsgivaren godkännt. Arbetsgivaren bestämmer också flextiderna. Flextiden och den fasta arbetstiden kan tillsammans vara högst 12 timmar inklusive måltidsrast.

Tillämpningsanvisning

Se § 8 om dygnsvila.

Under flextiden kan den anställda i regel själv bestämma när arbetet börjar och slutar. Arbetsgivaren har med stöd av sin rätt att leda arbetet rätt att vid behov i enskilda fall besluta att en anställd ska vara på arbetet under en viss tid t.ex. inom flextiden. Arbetsgivaren får inte

använda sin arbetsledningsrätt i denna fråga regelbundet med hänsyn till syftet med flexibel arbetstid. Arbetsgivaren kan vid behov också beordra mertids- eller övertidsarbete.

Den maximala flextiden kan vara t.ex. kl. 7–9 samt 15–19. Den fasta arbetstiden ska vara minst 5 timmar, om inte arbetsgivaren beslutar något annat.

§ 27 Gränser för överskridning eller underskridning av den ordinarie arbetstiden (saldo)

Vid flexibel arbetstid kan den ordinarie arbetstiden överskridas med högst 50 timmar (plussaldo) eller underskridas med högst 6 timmar (minussaldo).

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med avlönad ledighet som ges arbetstagaren. På begäran av arbetstagaren ska arbetsgivaren försöka ge ledigheten i hela arbetsdagar.

§ 28 Mertids- och övertidsarbete vid flexibel arbetstid

mom. 1

Som mertidsarbete ersätts arbete som den anställda på uttryckligt initiativ av arbetsgivaren utför utöver den ordinarie arbetstiden, men som inte är övertidsarbete, kliniskt mertidsarbete eller jour.

mom. 2

Som övertidsarbete ersätts arbete som den anställda utför på uttryckligt initiativ av arbetsgivaren och som överstiger övertidsgränsen enligt § 11 mom. 2 i arbetstidskapitlet i detta avtal.

Tillämpningsanvisning

Medan en beordran om mertids- eller övertidsarbete är i kraft tillämpas inte bestämmelserna om flexibel arbetstid.

Mertids- och övertidsarbete vid flexibel arbetstid bestäms i enlighet med § 11 mom. 1 och 2 i detta kapitel.

§ 29 Anställningens upphörande vid flexibel arbetstid

mom. 1

Om den ordinarie arbetstiden vid flexibel arbetstid inte är fylld när anställningen upphör, avdras de arbetstimmar som saknas enligt en oförhöjd timlön.

mom. 2

Om den ordinarie arbetstiden vid flexibel arbetstid överskrids när anställningen upphör, ersätts de extra arbetstimmar enligt en oförhöjd timlön.

Avtalsbilaga 1: Avvikelse från dygnsvila vid delad arbetsplatsjour i samband med nattjour

1) Avtalets syfte

Syftet med detta lokala avtal är att möjliggöra lokala, fungerande arbets- och jourarrangemang som avviker från läkaravtalets bestämmelser om dygnsvila.

2) Förutsättningar för ingående av avtal

Avtalets ändamålsenlighet, möjligheterna att genomföra avtalet och behovet av det ska bedömas lokalt. **Den lokala förtroendemannen** **Det lokala fackombudet** ska bedöma förutsättningarna för ingående av det lokala avtalet efter att ha hört de läkare som han eller hon företräder.

3) Undantag från läkaravtalet

Genom avtalet kommer parterna överens om att avvika från kap. III § **5 8** mom. 1 och mom. 2 punkt a i läkaravtalet. I de arbetsskiftsarrangemang som avses i avtalet uppfylls ingen dygnsvila på 11 timmar inom de 24 timmar som följer på arbetspassets början (mom. 1). Dessutom utförs arbete i detta arbetspass på över 13 timmar mellan kl. 23 och 8 utan att det ordnas vilotid på 3 timmar (mom. 2 punkt a).

Det är inte möjligt att genom detta avtal avvika från läkaravtalets bestämmelser om dygnsvila eller andra bestämmelser på andra sätt än det som anges i punkt 4.

4) Tillämpningsområde och villkor

Avtalet tillämpas vid xx och xx klinik/enhet/verksamhetsområde för att ordna delad arbetsplatsjour för läkare.

Mellan den ordinarie arbetstiden under dagtid och nattjouren ska det finnas en vilotid på minst 5 timmar som inte hör till arbetstiden.

Exempel

Arrangemanget genomförs så att en del av läkarna efter den ordinarie arbetstiden under dagtid har jour kl. 15.30–22.00 och i enlighet med undantag b i kap. III § 5 8 mom. 2 i LÄKTA kan avvika från dygnsvilan, förutsatt att den uteblivna dygnsvilan ersätts i enlighet med mom. 3 i samma paragraf. En del läkare avslutar sitt arbete efter den ordinarie arbetstiden kl. 15.30, men återvänder till samma arbetspass för jouden kl. 21.00. Arbetet fortsätter till klockan 9.00 på morgonen och avviker från 3-timmarsvilan enligt kap. III § 5 8 mom. 2 punkt a i LÄKTA.

Dygnsvila ges under tiden mellan den ordinarie arbetstiden och jouden, och den uteblivna andelen ska ersättas i enlighet med kap. III § 5 8 mom. 4 i LÄKTA.

Klockslagen är exempel.

5) ~~Avtalets giltighetstid och uppsägning~~ Uppsägning av avtalet

Avtalet ~~gäller högst avtalsperioden 1.5.2022–30.4.2025 och det~~ kan sägas upp ensidigt av vardera parten med iakttagande av en uppsägningstid på 3 månader.

Avtalsbilaga 2: Avvikelse från dygnsvila vid verksamhetsställen med särskilt mycket arbetsplatsjour

1) Avtalets syfte

Syftet med detta lokala avtal är att säkerställa patientsäkerheten genom att en och samma läkare är närvarande utan avbrott under jouren. Avtalet möjliggör både arbetspass med nattjour som är längre än 13 timmar och förkortning av den nattvila som fastställs i läkaravtalet, varvid full veckovila garanteras varje kalendervecka.

2) Förutsättningar för ingående av avtal

Avtalets ändamålsenlighet, möjligheterna att genomföra avtalet och behovet av det ska bedömas lokalt. ~~Den lokala förtroendemannen~~ Det lokala fackombudet ska bedöma förutsättningarna för ingående av det lokala avtalet efter att ha hört de läkare som han eller hon företräder.

3) Undantag från läkaravtalet

Genom avtalet kommer parterna överens om att avvika från kap. III § 5 8 mom. 1 och mom. 2 punkt a i läkaravtalet. I de arbetsskiftsarrangemang som avses i avtalet uppfylls ingen dygnsvila på 11 timmar inom de 24 timmar som följer på arbetspassets början (mom. 1). Dessutom utförs arbete i detta arbetspass på över 13 timmar mellan kl. 23 och 8, men vilotiden enligt mom. 2 punkt a är 1,5 timmar.

Det är inte möjligt att genom detta avtal avvika från läkaravtalets bestämmelser om dygnsvila eller andra bestämmelser på andra sätt än det som anges i punkt 4.

4) Tillämpningsområde och villkor

Avtalet tillämpas vid xx och xx klinik/enhet/verksamhetsområde för ordnande av arbetsplatsjour för läkare.

Följande villkor ska uppfyllas:

- Längden på ett arbetspass (inklusive ordinarie arbetstid och jour eller endast jour) är högst 18 timmar.

- Under arbetspass mellan kl. 23 och 8 ska det för läkarna ordnas en oavbruten vila på minst 1,5 timmar på de villkor som anges i tillämpningsanvisningen för § 5 8 mom. 2 i läkaravtalet.
- Veckovilan ska vara 35 timmar varje kalendervecka och den kan inte ordnas som ett genomsnitt under 14 dygn enligt § 6 9 i läkaravtalet. Om veckovilan blir för kort under en kalendervecka, ska den ersättas genom att den ordinarie arbetstiden enligt läkaravtalet omedelbart förkortas under följande kalendervecka.
- Jour planeras inte för på varandra följande veckoslut (med undantag för semestertider)
- I arrangemanget ska vikt fästas vid förläggningen och organiseringen av den ordinarie arbetstiden.
- Som en del av avtalet ska arbetstagarens lön granskas som en helhet med beaktande av omfattande bundenhet till arbetet och mängden obekväm arbetstid. Samtidigt bör också lönen för olika frånvaroperioder beaktas.

5) ~~Avtalets giltighetstid och uppsägning~~ Uppsägning av avtalet

Avtalet ~~gäller högst avtalsperioden 1.5.2022–30.4.2025 och det~~ kan sägas upp ensidigt av vardera parten med iakttagande av en uppsägningstid på 3 månader.

IV Övriga bestämmelser

§ 1 Övriga tillämpliga bestämmelser i VÄLKA

Dessutom tillämpas följande kapitel och bilagor i VÄLKA:

Kap. I	§ 2 i allmänna delen (avtalets förhållande till tidigare anställningsvillkor), § 5–9.
Kap. IV	Semester Grunden för beräkning av semesterlön, semesterersättning och semesterpenning, se LÄKTA lönekapitlet § 17.
Kap. V	Tjänst-, arbets- och familjeledighet
Kap. VI	Ersättningar för kostnader och naturaprestationer
Kap. VII	Förtroendemän Fackombud
Kap. VIII	Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande
Kap. IX	Uppsägningsskydd för och ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig
Bilaga 6	Ersättningar för resekostnader

mom. 2

Genom ett lokalt avtal får man dock inte avtala om en lägre karriärsteglön 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.

I avvikelse från det som sägs ovan är det dock möjligt att ingå ett lokalt kollektivavtal om att deltagande i utbildning enligt arbetstidskapitlet räknas som arbetstid. Det är också möjligt att ingå ett lokalt kollektivavtal som avviker från § 3 mom. 2 punkt 5 (av läkare föreskrivna undersökningar) till den anställdas fördel.

Bilaga 1 Läkare inom primärvården

I Löner

§ 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 1		
LÄKARE INOM PRIMÄRVÅRDEN från 1.6.2023		
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 €		

BILAGA 1	LÄKARE INOM PRIMÄRVÅRDEN		
Karriärsteg	Karriärstegslön	Karriärstegslön	Karriärstegslön
	Från 1.6.2024	Från 1.10.2025	Från 1.8.2026
3A-3C			
L1TK003C	6 598,16 €	6 763,11 €	6 916,63 €
L1TK003B	6 283,96 €	6 441,06 €	6 587,27 €
L1TK003A	5 801,52 €	5 946,56 €	6 081,55 €
2A-2C			
L1TK002C	5 801,52 €	5 946,56 €	6 081,55 €

L1TK002B	5 283,80 €	5 415,90 €	5 538,84 €
L1TK002A	5 032,18 €	5 157,98 €	5 275,07 €
1A-1E			
L1TK001E	4 560,61 €	4 674,63 €	4 780,74 €
L1TK001D	4 237,50 €	4 343,44 €	4 442,04 €
L1TK001C	3 865,60 €	3 962,24 €	4 052,18 €
L1TK001B	2 873,68 €	2 945,52 €	3 012,38 €
L1TK001A	1 785,83 €	1 830,48 €	1 872,03 €

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 slusket 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 befattningshavare 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).

Se § 16 i lönekapitlet.

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.

§ 2 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.

Se § 16 i lönekapitlet.

§ 3 Prestationslön

mom. 1

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.

Utanför prestationslönesystemet står i regel läkare som arbetar på vårdavdelningar och inom hemsjukvården och socialvården inklusive uppfostrings- och familjerådgivningar. Arbetsgivaren

bör sörja för en rättvis lönesättning för dessa grupper. En lönedel av motsvarande storlek ska riktas till dessa grupper genom ett uppgiftstillägg. Uppgiftstillägget beräknas utgående från den genomsnittliga prestationsdelen för läkare på samma karriärsteg i prestationsersättningssystemet. Individens lönenivå påverkas dessutom av bland annat arbetserfarenhetstillägg och individuellt tillägg (från 1.2.2024).

II Anställningsvillkor för innehavare av bitjänst/bibefattning

§ 4 Anställningsvillkor för innehavare av bitjänst/bibefattning som ger klinisk undervisning

För de innehavare av bitjänst/bibefattning som arbetar med klinisk undervisning bestäms anställningsvillkoren enligt denna paragraf.

Tillämpningsanvisning

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

mom. 1 Karriärsteglön som minst ska betalas

		Karriärstegslön €/mån. från 1.6.2023
L1TK9001	Specialistläkare med mycket krävande uppgifter (klinisk lärare eller motsvarande)	35 % av karriärstegslönen enligt bilaga 1 § 1 steg 2C (specialistläkare, mycket krävande uppgifter)
L1TK9002	Specialistläkare med krävande uppgifter (klinisk lärare eller motsvarande)	35 % av karriärstegslönen enligt bilaga 1 § 1 steg 2B (specialistläkare, krävande uppgifter)
L1TK9003	Specialistläkare (klinisk lärare eller motsvarande)	35 % av karriärstegslönen enligt bilaga 1 § 1 steg 2A (specialistläkare)
L1TK9004	ST-läkare (assistent)	20 % av karriärstegslönen enligt bilaga 1 § 1 steg 2A (specialistläkare)

mom. 2 Arbetserfarenhetstillägg

För innehavare av bitjänst gäller bestämmelsen om erfarenhetstillägg i kap. II § 10. 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 kap. II § 9 och ett uppgiftstillägg enligt kap. II § 6 för extra uppgifter som ålagts den anställda utöver de vanliga uppgifterna. Tilläggen utgör ordinarie lön.

Tillämpningsanvisning

Om undervisning och handledning ingår i arbetsbeskrivningen för innehavaren av bitjänsten/bibefattningen, betalas inget separat uppgiftstillägg enligt LÄKTA bilaga 1 § 2 för dessa uppgifter.

mom. 4 Jourersättningar

Jourersättningarna för en innehavare av bitjänst/bibefattning bestäms enligt § 17 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 primärvården. Vid ersättning för arbetad tid under jour beaktas endast den tid som har använts för uppgifter som läkare inom primärvården. 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 hälsocentralsarbete, 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 primärvården. Som arbetad tid under jour beaktas endast tid i uppgifter som läkare inom primärvården. 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 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 primärvården som har en huvudtjänst/huvudbefattning. Som den ordinarie lön som avses i VÄLKA betraktas karriärstegslönen enligt mom. 1 ovan med de eventuella tillägg som anges i mom. 2 och 3.

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 €
		L2TH002B 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 €	-	

BILAGA 2	TANDLÄKARE INOM PRIMÄRVÅRDEN		

Karriärsteg	Karriärstegslön	Karriärstegslön	Karriärstegslön
	Från 1.6.2024	Från 1.10.2025	Från 1.8.2026
3A-3C			
L2TH003C	6 024,89 €	6 175,51 €	6 315,69 €
L2TH003B	5 737,99 €	5 881,44 €	6 014,95 €
L2TH003A	5 464,76 €	5 601,38 €	5 728,53 €
2A-2C			
L2TH002C	5 464,76 €	5 601,38 €	5 728,53 €
L2TH002B	4 977,00 €	5 101,43 €	5 217,23 €
L2TH002A	4 740,00 €	4 858,50 €	4 968,79 €
1A-1E			
L2TH001E	4 490,10 €	4 602,35 €	4 706,82 €
L2TH001D	4 276,28 €	4 383,19 €	4 482,69 €
L2TH001C	4 072,64 €	4 174,46 €	4 269,22 €
L2TH001B	2 602,60 €	2 667,67 €	2 728,23 €
L2TH001A	2 478,66 €	2 540,63 €	2 598,30 €

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 tandläkare med 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 i allmänhet ingen prestationskompensation.~~

Se § 16 i lönekapitlet.

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 tjänsteproducenter 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

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.

Se § 16 i lönekapitlet.

§ 4 Besöksarvoden för kliniskt mertidsarbete och förstahjälpsbesök under ledig tid

mom. 2

Tillämpningsanvisning

För varje patient betalas endast ett besöksarvode enligt tabellen, ~~även om flera undersöknings- och behandlingsåtgärder som inverkar på arvudet vidtas under samma besök~~ och ~~åtgärdsarvoden enligt § 3 för utförda åtgärder.~~

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.

Anmärkning

Ersättningarna för arbetsplatsjour bestäms enligt § ~~11~~ 17 mom. 1 i arbetstidskapitlet i detta avtal.

Grundersättningarna för fri jour bestäms enligt § ~~11~~ 17 mom. 2 i arbetstidskapitlet i detta avtal och ersättningarna för arbetad tid enligt § ~~11~~ 17 mom. 1.

Bilaga 3 Läkare inom den specialiserade sjukvården

I Löner

§ 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 €		

BILAGA 3	LÄKARE INOM DEN SPECIALISERADE SJUKVÅRDEN		
Karriärsteg	Karriärstegslön	Karriärstegslön	Karriärstegslön
	Från 1.6.2024	Från 1.10.2025	Från 1.8.2026
3A-3C			
L3SL003C	6 596,86 €	6 761,78 €	6 915,27 €
L3SL003B	6 282,73 €	6 439,80 €	6 585,98 €
L3SL003A	5 800,38 €	5 945,39 €	6 080,35 €
2A-2C			
L3SL002C	5 800,38 €	5 945,39 €	6 080,35 €
L3SL002B	5 411,02 €	5 546,30 €	5 672,20 €
L3SL002A	5 153,34 €	5 282,17 €	5 402,08 €
1A-1E			
L3SL001E	4 559,73 €	4 673,72 €	4 779,81 €
L3SL001D	4 340,34 €	4 448,85 €	4 549,84 €
L3SL001C	3 864,89 €	3 961,51 €	4 051,44 €
L3SL001B	2 758,37 €	2 827,33 €	2 891,51 €
L3SL001A	1 785,83 €	1 830,48 €	1 872,03 €

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). 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. 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.~~

L3SL003B 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 mer omfattande 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.

II Jour

§ 3 4 Ersättning för arbetsplatsjour samt för arbetad tid under avvikande arbetsplatsjour och fri jour

Anmärkning

Ersättningarna för arbetsplatsjour bestäms enligt § 11 17 mom. 1 i arbetstidskapitlet.

Grundersättningarna för fri jour och avvikande arbetsplatsjour bestäms enligt § 11 17 mom. 2 i arbetstidskapitlet i detta avtal och ersättningarna för arbetad tid enligt § 11 17 mom. 1.

III Anställningsvillkor för innehavare av bitjänst/bibefattning

§ 4 5 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)~~ 34 b § i ~~lagen om ordnande av social- och hälsovård~~ 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 Karriärstegslön €/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 § 10 i lönekapitlet i LÄKTA. Arbetserfarenhetstillägget beräknas på den uppgiftsrelaterade 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 LÄKTA 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.

Tillämpningsanvisning

Om undervisning och handledning ingår i arbetsbeskrivningen för innehavaren av bitjänsten/bibefattningen, betalas inget separat uppgiftstillägg enligt LÄKTA bilaga 3 § 2 för dessa uppgifter.

mom. 4 Jourersättningar

Jourersättningarna för en innehavare av bitjänst/bibefattning bestäms enligt § 11 17 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 semester, semesterpenning, sjukfrånvaro och moderskaps- och faderskapsledighet på samma sätt som för en sjukhusläkare i

huvudtjänst/huvudbefattning. Som i VÄLKA avsedd ordinarie lön betraktas den uppgiftsrelaterade lönen enligt mom. 1 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 semester, semesterpenning, sjukfrånvaro, graviditetsledighet och föräldraledighet på samma sätt som för en sjukhusläkare i huvudtjänst/huvudbefattning. Som i VÄLKA avsedd ordinarie lön betraktas den uppgiftsrelaterade lönen karriärstegslönen enligt mom. 1 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 ikraftträdelse tidpunkten 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 €
		L3SL002B Specialistläkare, 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 €		

BILAGA 4	TANDLÄKARE INOM DEN SPECIALISERADE SJUKVÅRDEN		
Karriärsteg	Karriärstegslön	Karriärstegslön	Karriärstegslön
	Från 1.6.2024	Från 1.10.2025	Från 1.8.2026
3A-3C			

L4SH003C	6 596,86 €	6 761,78 €	6 915,27 €
L4SH003B	6 282,73 €	6 439,80 €	6 585,98 €
L4SH003A	5 800,38 €	5 945,39 €	6 080,35 €
2A-2C			
L4SH002C	5 800,38 €	5 945,39 €	6 080,35 €
L4SH002B	5 411,02 €	5 546,30 €	5 672,20 €
L4SH002A	5 153,34 €	5 282,17 €	5 402,08 €
1C-1E			
L4SH001E	4 448,51 €	4 673,72 €	4 779,81 €
L4SH001D	4 340,34 €	4 448,85 €	4 549,84 €

L4SH001C	3 803,35 €	3 898,43 €	3 986,92 €
----------	------------	------------	------------

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.

Se § 16 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 mer omfattande 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.

Se § 16 i lönekapitlet.

§ 3 Åtgärdsarvoden för ordinarie arbetstid och kliniskt mertidsarbete

Ersättningstabell från 1.10.2025

	Ordinarie arbetstid		Kliniskt mertidsarbete
Åtgärdsgrupp	Legitimerade tandläkare	Tandläkare med specialisttandläkarrättigheter	Heltidsarbetande tandläkare med specialisttandläkarrättigheter
	Arvode, €	Arvode, €	Arvode, €
SHL 4	0,97	2,05	15,95
SHL 5	1,18	2,46	20,87
SHL 6	1,49	3,05	31,69
SHL 7	1,98	4,09	31,69
SHL 8	2,91	5,86	56,18
SHL 9	3,52	7,01	58,52
SHL 10	4,11	8,19	64,40
SHL 11	5,86	12,30	76,10
SHL 12	8,44	17,57	103,01
SHL 13	10,67	22,23	–
SHL 14	13,22	28,11	–
SHL 15	18,73	35,12	–
SHL 16	29,54	61,22	

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 § 2-3 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/€ Från 1.6.2023	Arvode/€ Från 1.10.2025
Patientbesök hos tandläkaren	3,68	3,83
Separat besök av tandläkare hos patienten (tandläkaren tillkallas under sin lediga tid efter att ha lämnat arbetsplatsen)	23,20	24,14
Ett besök som varar över 45 min., tillägg för varje påbörjad kvartstimme (vid separat besök hos patienten inräknas restiden i besökstiden)	5,82	6,06

§ 5 Tillämpning av vissa bestämmelser i arbetstidskapitlet och bilaga 3

Utöver vad som sägs ovan tillämpas bestämmelserna om jourersättningar i § 9 12 och 11 17 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 Karriärstegslön €/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 § 5-4 i bilaga 3.

Tillämpningsbilaga till arbetstidskapitlet

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

1.1.3 Kompetensutveckling

Läkarna bör ges tillräckliga möjligheter till fortbildning och konsultation, i synnerhet i början av karriären. **Parternas gemensamma rekommendation om fortbildning finns i bilaga 2 till underteckningsprotokollet till LÄKTA.**

1.2 Tandläkare inom primärvården

1.2.1 Kliniskt mottagningsarbete

Med kliniskt mottagningsarbete avses mottagningsarbete som en tandläkare beordrats att sköta antingen vid en tandklinik eller en rådgivningsbyrå och som omfattar nödvändig undersökning och behandling för att bevara och förbättra hälsotillståndet för patienternas tänder, mun och tuggorgan.

Man bör beakta att tandläkare som är i början av karriären bör ges tillräckliga möjligheter till konsultation och kan behöva längre mottagningstider för patienterna.

Tandläkare som arbetar med utbildning, **undervisning** och handledning ska reserveras tillräckligt med tid också för dessa uppgifter.

1.2.2 Annat än kliniskt arbete

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

1.2.3 Kompetensutveckling

Tandläkarna ska ges tillräckligt med tid för att metodiskt utveckla yrkeskunskaperna enligt vars och ens behov. **Parternas gemensamma rekommendation om fortbildning finns i bilagan till underteckningsprotokollet till LÄKTA.**

1.5 Läkare inom den specialiserade sjukvården

1.5.1 Allmänt

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

Utbildningsansvariga läkare ska reserveras tillräckligt med tid för sina arbetsuppgifter.

1.5.3 Kliniskt mertidsarbete

Kliniskt mertidsarbete antecknas på förhand i läkarens arbetsskiftsförteckning (se tillämpningsanvisningen för § **10** **21** mom. 3 i arbetstidskapitlet).