

Järjestelyerä 1.4.2021 / Lääkärisopimus

1671/01.02.01.01/2021

Henkilöstöjaosto 21.05.2021 § 82

Valmistelija: Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

KT Kuntatyönantajat ja JUKO ry ovat neuvotelleet muutoksista lääkärisopimuksen palkkausjärjestelmään lääkärisopimuksen 2020–2021 allekirjoituspöytäkirjan 11 §:n mukaisesti. Muutoksella tavoitellaan järjestelmäuudistusta, joka koskee koko palkkausjärjestelmää ja sen eri palkkatekijöitä. Uudistuksen tavoitteena on ottaa erityisesti huomioon hoidon jatkuvuuden tukeminen perusterveydenhuollossa ja eri erikoislääkäri- ja hammaslääkäriryhmien urakehityksen mukainen palkitseminen. Samalla kehitetään tuloksellisuutta, työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Muutoksella tavoitellaan sekä valtakunnallista että alueellista yhtenäisyyttä hyvinvointialueuudistusta silmällä pitäen.

Lääkärin ja hammaslääkärin osaamisen kehitys johtaa vaativampien tehtäväkokonaisuuksien hallintaan. Nämä uran vaiheet on tarkoitus tunnistaa aiempaa paremmin myös valtakunnallisessa mallissa. Edelleen mallissa on myös vahvasti mukana erikoistumiseen ja johtamiseen liittyviä palkitsemisen tasoja. Yksilön tarkoituksenmukainen palkitseminen tulevaisuudessa tarvitsee tuekseen kaikkien palkkauselementtien uudelleen arvioinnin. Uudistus on kesken, mutta sen ensimmäisestä vaiheesta on saavutettu yhteisymmärrys. Nyt päivityksen kohteena olevien liitteiden 1–4 hinnoittelu-uudistus on välietappi kohti uutta palkkausjärjestelmää. Neuvottelut koko palkkausjärjestelmän uudistuksesta jatkuvat. Tavoitteena on, että uudistus otettaisiin käyttöön vuosien 2022–2023 aikana, huomioiden kuitenkin eduskunnassa nyt oleva sote-uudistus. Mikäli hyvinvointialueet perustetaan, Lääkärisopimus siirtyy hyvinvointialueille 1.1.2023. Tämä huomioidaan siirtymäajoissa.

Nyt voimaan tullessa hinnoittelukohtapäivityksessä lääkärisopimuksen tehtäväkohtaisen palkan määrittely perustuu edelleen ensisijaisesti tehtävän vaativuuteen. Lääkärisopimuksen liitteiden 1–4 peruspalkkatasoja on kuitenkin osin muutettu. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajien on 1.4.2021 lähtien seurattava uusia hinnoittelukohtia ja hinnoittelujen alarajoja sekä tehtävä muutoksia tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Myös paikalliset tehtäväkohtaisten palkkojen tasot muuttuvat. Peruspalkkatasomuutos ei edellytä Salossa toimenpiteitä.

Tarkoituksena on, että liitteissä tapahtuvat muutokset ovat sopusoinnussa paikallisen tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmän ja tehtäväkohtaisten palkkojen määritysten (ns. TVA-tasot) kanssa. Koska palkkausjärjestelmäuudistus on kesken, nyt ei ole tarkoituksenmukaista paikallisesti ryhtyä laajoihin neuvotteluihin nykymuotoisen vaativuudenarviointijärjestelmän päivityksistä.

Käytännössä työnantajan on käytössä olevasta TVA-järjestelmästäan tai tehtäväkohtaisen palkan määräytymisen periaatteista eroteltava ne tehtävät, jotka määritellään uusiin hinnoittelukohtiin kuuluviksi (vaativat tehtävät). Paikallisesti on määriteltävä em. vaativille tehtäville uusi tehtäväkohtaisen palkan taso.

Lääkärisopimuksen allekirjoituspöytäkirjan mukaan 1.4.2021 lukien jaetaan seuraavat korotukset:

- yleiskorotus, jonka suuruus vaihtelee liitteittäin
- keskitetty erä (0,5 %) ja
- paikallinen järjestelyerä (0,3 %).

Keskitetyn erän käyttötapa poikkeaa totutusta. Yleensä keskitetty erä ei vaadi neuvottelutoimenpiteitä paikallisesti eikä sisällä työnantajan harkintaa, mutta tässä ratkaisussa on myös edellä mainittuja elementtejä.

Huhtikuussa 2021 jaetaan keskitetty erä (0,5 %) ja paikallinen järjestelyerä (0,3 %). On tarkoituksenmukaista, että erien neuvottelut käytettävissä olevan sopimusvarallisuuden kohdentamiseksi yhdistetään (yhteensä 0,8 %). Keskitetyn erän kustannus (0,5 %) kohdennetaan alarajatarkistuksiin, ns. kuoppakorotuksiin, hinnoittelun uudistamiseen ja tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Paikallisen järjestelyerän (0,3 %) jakamisesta on voimassa ohjeet, jotka on annettu yleiskirjeellä 6/2020. Hinnoittelu-uudistuksesta voi aiheutua tehtäväkohtaisen palkan korotustarpeita. Mikäli tällaisia tarpeita jää vielä keskitetyn erän (0,5 %) käyttämisen jälkeen, voidaan paikallista erää (0,3 %) käyttämällä tukea hinnoittelun uudistamista ja kohdentaa korotuksia silloin tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Henkilökohtaisen lisän vähimmäismäärän täyttäneillä työnantajilla erää voi käyttää myös henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin. Kohdentaminen neuvotellaan ja erä jaetaan paikallisesti. Salossa henkilökohtaisen lisän vähimmäistaso täyttyy.

Yleiskorotus, keskitetty erä ja paikallinen järjestelyerä tulevat voimaan samanaikaisesti. Se tarkoittaa sitä, että keskitetyn erän ja järjestelyerän suuruus lasketaan palkoista ennen yleiskorotusta, eli yleiskorotuksen aiheuttamat muutokset eivät saa olla palkkasummassa mukana. Samoin yleiskorotus lasketaan palkoista, joissa keskitetyn erän tai paikallisen järjestelyerän vaikutukset eivät ole mukana.

Keskitetyn erän ja järjestelyerän suuruus lasketaan mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta, eli sellaiselta kuukaudelta, jolloin esim. toimenpidepalkkioiden ja päivystyskorvausten määrä on tavanomainen. Palkkasummaan otetaan mukaan kaikki liitteen henkilöt sekä heille maksetut kaikki palkkaerät lukuun ottamatta kertaluontoisia palkanosia kuten kertapalkkiota, tulospalkkiota tai lomarahaa. Kustannuslaskenta tehdään liitteittäin. Salossa laskennan pohjapalkaksi sovittiin lokakuun 2020 palkkaus. Keskitetyn järjestelyerän suuruus (0,5 %) on terveyskeskuslääkäreiden liitteessä 1713,17 € ja hammaslääkäreiden liitteessä 796,04 €. Paikallisen järjestelyerän suuruus (0,3 %) on tk-lääkäreillä 1130,93 € ja hammaslääkäreillä 522,68 €. Neuvotteluissa saavutettiin yksimielisyys niin palkkajärjestelmän uudistamisessa kuin henkilökohtaisen lisän osalta.

Päätösehdotus:

Henkilöstöjaosto hyväksyy lääkärisopimuksen vaativuustasot ja niiden sisääntulopalkat.

Pöytäkirja tarkastetaan tämän asian osalta kokouksessa.

Päätös:

Henkilöstöjaosto hyväksyi esittelijän päätösehdotuksen.