



Social- och hälsovårdsavtalet

och

**ändring av det Allmänna kommunala
tjänste- och arbetskollektivavtalet
(AKTA 2020–2021)**



Medlemsinfo juni 2021



Uppkomsten av det största branschspecifika arbets- och tjänstekollektivavtalet i Finland

- *På arbetsmarknadsrundan våren 2020* kom man överens om en helt ny avtalsbransch, det vill säga social- och hälsovårdsbranschens arbets- och tjänstekollektivavtal (SOTE-avtalet) och att det ska träda i kraft 1.9.2021.
- Samtidigt kom man överens om att lärarna inom småbarnspedagogik ska överföras till undervisningspersonalens avtal (UKTA).
- Reformerna föranledde även ändringsbehov för det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA).
- Parterna har förhandlat sedan augusti i fjol om bestämmelserna i och tillämpningsområdet för social- och hälsovårdsavtalet samt övriga nämnda ändringar i det kommunala avtalssystemet. Stupstock i förhandlingarna var bestämmelserna i AKTA.
- Det handlade inte om en ny förhandlingsomgång, utan i praktiken var det verkställande av lösningen från förra våren.
- Förhandlingsresultatet uppkom av helheten i kommunbranschens huvudförhandlingsgrupp 2.6.2021.



Social- och hälsovårdens arbets- och tjänstekollektivavtal (SOTE-avtalet)



Social- och hälsovårdsavtalet träder i kraft 1.9.2021

- Social- och hälsovårdens arbets- och tjänstekollektivavtal (SOTE-avtalet) träder i kraft 1.9.2021. Ikraftträdandet har ingen bindning till hur social- och hälsovårdsreformen framskrider.
- Det första SOTE-avtalet gäller 1.9.2021–28.2.2022.
- Det nya social- och hälsovårdsavtalet tillämpas på social- och hälsovårdspersonal som arbetar inom en kommun eller samkommun.
- Till sin struktur påminner avtalet om läkarnas tjänstekollektivavtal.
- Social- och hälsovårdsavtalet publiceras som ett digitalt dokument.



Social- och hälsovårdsavtalets innehåll

- Underteckningsprotokoll
- Kapitel I Allmän del: en del av bestämmelserna har specificerats i avtalet, en del genom att hänvisa till AKTA
- Kapitel II Löner: alla bestämmelser i avtalet
- Kapitel III Arbetstid: alla bestämmelser i avtalet
- Hänvisningar till AKTA: kapitel 1 (2 §, 5–10 §), kapitel IV–VIII samt bilaga 16
- Bilagorna 1–3 i kapitlet om lön
- Bilaga 4 i kapitlet om arbetstid

Underteckningsprotokoll



Underteckningsprotokoll

- Avtalets giltighetstid och eventuell uppsägning av avtalet
- Inkassering av fackförbunds medlemsavgifter
- Fortlöpande förhandlingsförfarande
- Verksamma arbetsgrupper under avtalsperioden:
 - Permanent social- och hälsovårdsgrupp
 - Lönearbetsgrupp
 - Arbetstidsarbetsgrupp

Kapitel I Allmän del



Allmän del

- Den allmänna delen har gjorts på motsvarande sätt som Läkaravtalet (LÄKTA).
- Vissa av bestämmelserna, som är väsentliga för ett självständigt arbetskollektivavtal, har specificerats i social- och hälsovårdsavtalet. Dessa är bestämmelser om tillämpningsområde (1 §), tillämpning av avtalet (2 §), arbetsfred (3 §) och lokala avtal (4 §). Bestämmelserna motsvarar AKTA och bestämmelserna i Läkaravtalet.
- För övriga bestämmelser finns hänvisningar till kapitel I i den allmänna delens bestämmelser i AKTA.
- Mer detaljerade anvisningar om bestämmelserna för tillämpningsområde har getts i avtalsparternas gemensamma cirkulär.



1 § Tillämpningsområde

Detta arbets- och tjänstekollektivavtal (nedan social- och hälsovårdsavtalet) tillämpas på social- och hälsovårdspersonal i kommun eller samkommun, om inget annat har bestämts i detta eller i ett annat kommunalt arbets- eller tjänstekollektivavtal.

Tillämpningsanvisning

Social- och hälsovårdsavtalets tillämpningsområde omfattar även lednings-, chefs- och expertuppgifter (s.k. uppgifter utan lönesättning enligt bilaga 1 och 2 i social- och hälsovårdsavtalet) samt sjukhus- och lokalvårdare i sjukhus. Se även protokollsanteckning.



1 § Tillämpningsområde

Protokollsanteckning:

Vid överföring av personalen enligt 1 § från Allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (nedan AKTA) till social- och hälsovårdsavtalet 1.9.2021 följer man det fortsatta huvudavtalet i Tjänste- och arbetskollektivavtalet och vissa andra bestämmelser (27.5.2020).

Enligt avtalet **överförs personal enligt bilagorna 3 och 4 i AKTA till social- och hälsovårdsavtalet (medräknat sjukhus- och lokalvårdare i sjukhusen), grupper utan pris inom social- och hälsovården, medräknat chefer utan lönesättning.**

Om en arbetstagare/tjänsteinnehavare utför uppgifter både inom SOTE-avtalet och ett annat kollektivavtal kommunbranschen, omfattas uppgiften av social- och hälsovårdsavtalet när över 50 procent av uppgifterna hör till SOTE-avtalets tillämpningsområde.

Vem överförs exempelvis till social- och hälsovårdsavtalet

- Personal i bilagorna 3 och 4 i AKTA (medräknat sjukhus- och lokalvårdare i sjukhusen),
- Grupper utan lönesättning inom social- och hälsovården, medräknat chefer utan lönesättning.
- **Personer som arbetar inom social- och hälsovårsuppgifter** i kommuner och samkommuner. OBS! Att enbart arbeta inom social- och hälsovårdsbranschen (t.ex. kansli- förvaltnings- eller stödtjänstuppgifter) betyder inte att uppgiften omfattas av social- och hälsovårdsavtalet.
- Ifall det är fråga om en uppgift som inte hör till social- och hälsovårdsbranschen, omfattas uppgiften av AKTA eller ett annat kommunalt avtal.

Vem överförs exempelvis till social- och hälsovårdsavtalet

- Undervisningsskötare
- Befattningsbenämningar som börjar med service (t.ex. servicechef) om uppgiften hör till social- och hälsovårdsbranschen. Servicechefens befattningsbeskrivning kan till exempel motsvara uppgiften för en avdelningsskötare eller biträdande avdelningsskötare.
- Många av chefsuppgifterna inom social- och hälsovården är lönesatta och finns därmed i social- och hälsovårdsavtalet (t.ex. överskötare, avdelningsskötare, biträdande avdelningsskötare, prehospitalkakutvårdens fältchef eller direktör för äldreservice). Dessutom överförs chefsuppgifter utan lönesättning till social- och hälsovårdsavtalet. Med detta avses till exempel ledande skötare, ledande överskötare och förvaltningsöverskötare som nämns i bilaga 3 i nuvarande AKTA och i 1 § i bilaga 4 i AKTA avsedda socialdirektörer, ledande socialarbetare (jämförbar uppgift) och personer som har avdelningschefsställning inom socialvården.
- Olika utvecklingsuppgifter inom social- och hälsovården, till exempel planering av serviceprocesser, kan till sin karaktär i större utsträckning tillhöra social- och hälsovården och därmed höra till social- och hälsovårdsavtalet.
- Patient- och socialombudsmän

Vem överförs exempelvis inte till social- och hälsovårdsavtalet

- Högre chefer, såsom chef för samkommun eller förvaltningschef på ledningsgruppsnivå i en större enhet (chef för en stor social- och hälsovårdsenhet, resultatombudschef), omfattas fortfarande av AKTA-avtalet.
- Kansli- och förvaltningsuppgifter hör fortfarande till AKTA-avtalet.
- Befattningsbenämningar som börjar med service, om uppgiften inte hör till social- och hälsovårdsbranschen. Uppgifter som tydligt hör till kansli- och förvaltningsbranschen kvarblir inom AKTA.
- Multiprofessionell (allmän) chefsuppgift (till exempel chef för förvaltning eller stödtjänster) hör fortsättningsvis till AKTA. Således kan till exempel chefen för en avdelningssekreterare höra till ett skilt avtal än avdelningssekreteraren.

Preciseringar i tillämpningsområde, se parternas gemensamma Cirkulär.

Övriga bestämmelser i den allmänna delen

- Följande bestämmelser har specificerats i social- och hälsovårdsavtalet. De motsvarar bestämmelserna i AKTA och Läkaravtalet:
 - 2 § Tillämpning av avtalet
 - 3 § Arbetsfred
 - 4 § Lokala avtal

Protokollsanteckning: Lokala avtal som har slutits före 1.9.2021 för personal som omfattas av social- och hälsovårdsavtalets tillämpningsområde gäller fortfarande enligt de lokala bestämmelserna om uppsägning av avtalet och övriga villkor. I nya lokala avtal måste man förutom huvudavtalet även beakta begränsningarna i kapitel I 4 § i social- och hälsovårdsavtalet.

Övriga bestämmelser i den allmänna delen

- **Till övriga delar hänvisas till bestämmelserna i AKTA kapitel I Allmän del:**
 - 2 § Avtalets förhållande till tidigare anställningsvillkor
 - 5 § Arbetsgivare allmänna rättigheter
 - 6 § Tidpunkten då ett arbetsavtalsförhållande och medföljande rättigheter börjar
 - 7 § Tjänsteutövning
 - 8 § Anställningen fortsätter utan avbrott
 - 9 § Uppvisande av läkarintyg
 - 10 § Arbetstagarens uppgifter

Kapitel II Löhner

Löner

- Lönebestämmelserna har antecknats i sin helhet i SOTE-avtalet.
- I det här skedet har endast tekniska ändringar gjorts i lönebestämmelserna. Avtalsbestämmelserna motsvarar bestämmelserna i kapitlet om löner i AKTA.
- Kapitlet om lön omfattar bilagorna 1–3:
 - Bilaga 1 är en lönesättningsbilaga för vårdpersonal inom hälso- och sjukvård. Den motsvarar tidigare bilaga 3 i AKTA.
 - Bilaga 2 är en lönesättningsbilaga för socialvårdspersonal. Den motsvarar tidigare bilaga 4 i AKTA.
 - Bilaga 3 är en rekommendation för att främja lönestatistikföring. Den motsvarar tidigare bilaga 9 i AKTA.

Lönearbetsgruppen fortsätter arbetet

- Lönearbetsgruppen fortsätter sitt arbete utan avbrott. Lönearbetsgruppens uppgift är att utveckla lönesystemet och lönebestämmelserna. Arbetsgruppen kan simulera och göra pilotförsök med olika lönemodeller och -bestämmelser.
- Lönearbetsgruppen inleder med att förhandla om lönesättningsbilagorna. Vi kom 27.5.2020 överens om att social- och hälsovårdsavtalet preliminärt ska innehålla åtminstone följande bilagor:
 - Bilaga 1: Lednings-, chefs- och specialsakkunniguppgifter samt övriga sakkunniguppgifter utan lönesättning.
 - Bilaga 2: Sakkunniguppgifter inom vård- och omsorgsbranschen
 - Bilaga 3: Sakkunniguppgifter inom vård- och omsorgsbranschen
 - Bilaga 4: Sakkunniguppgifter inom socialarbete och socialvård
 - Bilaga 5: Grundläggande serviceuppgifter inom social- och hälsovården

Kapitel III Arbetstid



Arbetstid

- Arbetstidsbestämmelserna har antecknats i sin helhet i SOTE-avtalet.
- I det här skedet har det gjorts endast tekniska ändringar i arbetstidsbestämmelserna. Avtalsbestämmelserna motsvarar i huvudsak bestämmelserna om arbetstid i AKTA.
- *Termen kaffepaus har ersatts med termen återhämtningspaus. Innehållet i bestämmelsen har inte ändrat.*
- *Nya bestämmelser har överenskommit för dem som utför periodarbete: 9 § 5 och 6 mom. i kapitel III*
- I kapitlet om arbetstid finns bilaga 4, som motsvarar bilaga 18 i AKTA.
- Lönearbetsgruppen fortsätter sitt arbete utan avbrott. *Arbetstidsarbetsgruppens uppgift är att utveckla arbetstidssystemet och -bestämmelserna så att de stöder funktionerna och tjänsterna inom social- och hälsovårdsbranschen samt stöder personalens hälsa och välbefinnande.* Arbetsgruppen kan simulera och göra pilotförsök med olika arbetstidsmodeller och -bestämmelser. Arbetsgruppen följer upp hur de nya bestämmelserna fungerar och kartlägger arbetsskiftsplaneringen samt den övergripande situationen för implementeringen hos arbetsgivarna inom social- och hälsovårdsbranschen. Arbetsgruppen utreder även möjligheterna att minska meningsskiljaktigheter om den dagliga vilopausen, så att man i lösningsalternativen även beaktar arbetstagarnas/tjänsteinnehavarnas möjlighet att äta flexibelt under arbetstid.



Ny 9 § 5 mom. i kapitel III: Dygnsvila i periodarbete

- I 9 § i social- och hälsovårdsavtalet har man överenskommit om det nya 5 mom. Det berör periodarbete.
- Även i social- och hälsovårdsavtalet tillämpas 25 § i arbetstidslagen. Arbetstagaren/tjänsteinnehavaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, med undantag för arbete som utförts under beredskapstid. Vid periodarbete får dygnsvilan dock av skäl som hänför sig till arbetsarrangemang förkortas till nio timmar på det sätt som förutsätts i 25 § 1 mom. i arbetstidslagen.
- I social- och hälsovårdsavtalet har överenskommit att man vid sidan av bestämmelsen i arbetstidslagen som nämndes ovan kan, **enligt huvudavtalet, upprätta ett lokalt arbets- och tjänstekollektivavtal om förkortning av dygnsvilan till 9 timmar. Genom avtalet kan man i större utsträckning avvika från givandet av dygnsvilan.** Att tillämpa bestämmelserna i lokala avtal för en arbetstagare/tjänsteinnehavare förutsätter dessutom **arbetstagarens/tjänsteinnehavarens samtycke. Det är inte möjligt att avvika från denna förutsättning med lokala avtal.**



Ny 9 § 5 mom. i kapitel III: Dygnsvila i periodarbete

- Ersättande vilotid ska ges i samband med därpå följande dygnsvila, eller om det inte är möjligt av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen, så snabbt som möjligt, dock inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden ska vara oavbruten och får inte förläggas till beredskapstid.
- Bestämmelsen är tidsbestämd och gäller 1.9.2021–28.2.2022. SOTE-avtalets riksomfattande avtalsparter följer hur bestämmelsen fungerar och inverkningarna av lokala avtal.
- Momentet i fråga utgör inte ett hinder för att även ingå lokala avtal som gäller tills vidare. De lokala arbets- och tjänstekollektivavtalen fortsätter gälla enligt uppsägningsbestämmelserna även efter 28.2.2022, oberoende av de riksomfattande avtalsbestämmelsernas tidsbestämmdhet.



Ny 9 § 5 mom. i kapitel III: Dygnsvila i periodarbete

- Den nya bestämmelsen ger möjlighet till lokala avtal om följande:
 - Kombinationerna kväll–morgon, kombinationerna korttidsmorgon–nattskift, 13–15 timmars arbetsskift.
- Grundar sig på arbetstagarens samtycke, överför bestämmanderätten till arbetstagaren.
- Kommunarbetsgivaren har övervakningsskyldighet om arbetsgivaren inte iakttar arbetstagarens samtycke och det inte är fråga om en situation enligt 25 § 1 mom. i arbetstidslagen.
- Kommunarbetsgivaren har övervakningsskyldighet om arbetsgivaren inte ger ersättande vila enligt social- och hälsovårdsavtalet och lagen.
- Den nya bestämmelsen ökar flexibiliteten för autonomisk arbetsskiftsplanering, minskar behovet av förstahandsledigt och gör det möjligt att i större utsträckning koncentrera lediga dagar.

Ny 9 § 6 mom. i kapitel III: Inpassning av lediga dagar i periodarbete

- Veckovilan bestäms enligt 24 § i arbetstidskapitlet i social- och hälsovårdsavtalet. I det nya 9 § 6 mom. har man överenskommit om inpassning av lediga dagar.
- Enligt det nya 9 § 6 mom. i arbetstidskapitlet i social- och hälsovårdsavtalet och om funktionernas karaktär inte kräver annat, inpassas arbetstagarens/tjänsteinnehavarens regelbundna arbetstid till fem dagar i veckan. Så har det även varit i AKTA-avtalet.
- Det som är nytt är att arbetsskiftet i periodarbete ska i fortsättningen planeras så att arbetstagaren/tjänsteinnehavaren ges minst två lediga dagar per vecka.
 - Enligt den nya bestämmelsen kan veckovilan i periodarbete till exempel planeras så att det i en 3 veckors arbetsperiod är en ledig dag vecka 1, tre lediga dagar vecka 2 och två lediga dagar vecka 3.

Ny 9 § 6 mom. i kapitel III: Inpassning av lediga dagar i periodarbete

- Man strävar efter att ge de lediga dagarna efter varandra under veckan. Nytt i tillämpningsanvisningen är en *minimibestämmelse*. Enligt den ska en arbetstagare/tjänsteinnehavare ges *minst två lediga dagar efter varandra, det vill säga två kalenderdagar efter varandra under en period på tre veckor*.
- Med bestämmelsen försöker man minska arbetsbelastningen med arbetstidsarrangemang och påverka arbetshälsan positivt. Minimibestämmelsen får inte användas så att ledigheter efter varandra minskar från nuvarande.
- Bestämmelsen gäller 1.9.2021–28.2.2022. Social- och hälsovårdsavtalets riksomfattande avtalsparter följer hur bestämmelsen fungerar och kartlägger arbetsskiftsplaneringen och den övergripande situationen för implementeringen hos arbetsgivarna inom social- och hälsovården.

Ny 9 § 6 mom. i kapitel III: Inpassning av lediga dagar i periodarbete

- Den nya bestämmelsen tryggar att de som utför periodarbete måste ges minst sex lediga dagar under en utjämningsperiod på tre veckor (har förekommit listor med bl.a. fem, till och med fyra lediga dagar).
- Målsättningen är att de lediga dagarna alltid ska vara efter varandra och i mån av möjlighet kombinationen lördag–söndag.
- Stupstocken är att man minst en gång under en treveckorsperiod måste ha två lediga dagar efter varandra.
- Den lediga dagen är en kalenderdag som börjar kl. 00 och slutar kl. 24. Det går till exempel inte längre att påstå att sovdagen är en ledig dag.
- Den nya bestämmelsen ökar flexibiliteten för autonomisk arbetsplanering.
- Den nya bestämmelsen styr till koncentrerade lediga dagar och till en sammanhängande ledighet.
- Den nya bestämmelsen minskar förkortning/indelning av arbetsskiftet.

Hänvisningar till bestämmelserna i AKTA



SOTE-avtalets hänvisningar till bestämmelserna i AKTA

- Hänvisningar till bestämmelserna i AKTA har gjorts på motsvarande sätt som i Läkaravtalet (LÄKTA).
- För kapitel 1 se bild 27
- Kapitel IV (Semester)
- Kapitel V (Tjänst-, arbets- och familjeledighet)
- Kapitel VI (Ersättningar för kostnader och naturaprestationer)
- Kapitel VII (Förtroendemän)
- Kapitel VIII (Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande)
- Bilaga 16 (Ersättningar för resekostnader)



Hur sker överföringen till SOTE-avtalet?

- Överföring till SOTE-avtalet sker automatiskt 1.9.2021.
- Tekniskt verkställs överföringen på arbetsplatserna så att arbetsgivaren överför personal i arbets- eller tjänsteförhållande, som omfattas av social- och hälsovårdsavtalets tillämpningsområde, till det nya kollektivavtalet.
- Arbetsgivaren meddelar arbetstagaren/tjänsteinnehavaren om överföringen. Det är bra att samarbeta med förtroendemännen när man funderar på sättet att meddela och processen.
- **Nya arbetsavtal ingås inte. Ikraftträdandet av social- och hälsovårdsavtalet förutsätter inte uppdatering av personliga arbetsavtal.**

Betydelsen av och framtiden för det största branschspecifika arbets- och tjänstekollektivavtalet i Finland

- Social- och hälsovårdsavtalet var det viktigaste gemensamma målet i förhandlingsomgången 2020 för Tehy och SuPer och man nådde det trots motstånd från övriga organisationer och kommunarbetsgivarna.
- Det uppstod en helt ny avtalsbransch inom kommunsektorn och det är historiskt. Samtidigt blir social- och hälsovårdsavtalet landets största branschspecifika arbets- och tjänstekollektivavtal och omfattar cirka 180 000 arbetstagare.
- Avtalet koncentreras till arbetsvillkoren för personal inom social- och hälsovården och kommer att göra det lättare att hitta lösningar för branschspecifika problem inom social- och hälsovårdsbranschen, vilket har varit en utmaning i det tidigare branschöverskridande allmänna kommunala avtalet. Coronatiden har framhävt behovet att förbättra dragningskraften och arbetsvillkoren inom social- och hälsovårdsbranschen.
- Fastän det inte var fråga om en egentlig arbetsmarknadsomgång, utan att man förhandlade under en avtalsperiod med gällande arbetsfred, fick vi vissa förbättringar i bestämmelserna som berör periodarbetstid i social- och hälsovårdsavtalet. Dessa framsteg påvisar att det verkligen har funnits behov för en egen avtalsbransch för social- och hälsovårdssektorn. Det verkar även som om att man också på arbetsgivarsidan har börjat förnimma branschens problem med dragningskraften. Det viktigaste är att vi nu har arbetsredskap och metoder för att förbättra social- och hälsovårdsbranschens arbetsvillkor under den egentliga förhandlingsrunda 2022.



Arbets- och tjänstekollektivavtal om ändring av det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA 20202021) – BILAGA 5





AKTA 2020–2021 ändras från 1.9.2021

- Överföringen av lärarna inom småbarnspedagogik till undervisningspersonalens avtal och uppkomsten av SOTE-avtalet betyder även förändringar i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA).
- Barnskötarna är i fortsättningen den största personalgruppen i AKTA och deras ställning inom kollektivavtalet stärks
- Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA 2020–2021) ändras från 1.9.2021.
- Det reviderade AKTA publiceras som ett digitalt dokument.



Ändringarna är tekniska

Behöriga lärare inom småbarnspedagogik, speciallärare och chefer har överförts till UKTA

- Tekniska ändringar har gjorts i bilaga 5
- Status quo-läge till slutet av avtalsperioden, lönen och andra arbetsvillkor ändras inte för någon i AKTA eller UKTA
- En del av bestämmelserna i bilaga 5 har berört endast behöriga lärare
 - De har tagits bort från AKTA och överförts till UKTA
- Lönebestämmelserna har tillämpats både för behöriga och övriga
 - Bestämmelserna är i fortsättningen separerade i AKTA och UKTA
- Även tillämpningsområdet har redigerats
- Likabehandling framhävs i de allmänna cirkulären



1 § Tillämpningsområde

- Tillämpas på **personal inom småbarnspedagogik**, servicehandledare **inom småbarnspedagogik och ledare inom familjedagvården** samt vissa yrkes- och basserviceuppgifter i skolan.
- **Del G i UKTA tillämpas på lärare, speciallärare och daghemsledare som uppfyller behörighetskraven i daghem, sjukhus och klubbverksamhet inom småbarnspedagogik enligt lagen om småbarnspedagogik.**



2 § Småbarnspedagogikens lönesättning

HITU-klasser tagits bort

Bildats nya HITU-klasser

Några rubriker har redigerats

05VKA020 Lednings- eller chefsuppgifter i småbarnspedagogikenhet

-> 050VKA022 Servicehandledare och familjedagvårdsledare inom småbarnspedagogik

- Servicehandledare och familjedagvårdsledare inom småbarnspedagogik
- Behöriga ledare och chefer till UKTA
- Ledare och chefer utan behörighet i AKTA bland personal utan lönesättning

05VKA042 Sakkunniguppgifter inom småbarnspedagogik

05VKA044 Undervisnings och fostransuppgifter inom småbarnspedagogik

->VKA045 (lärare inte behöriga) Fostransuppgifter inom småbarnspedagogik och 05VKB045 (speciallärare inte behöriga)

- Rubriken ändrad för tydlighetens skull
 - *”Uppgifter som hör till denna lönesättningspunkt utformas av uppgifter inom undervisning och fostran av barn”* (denna anteckning bibehålls i texten)
- Tillämpas på dem som tillfälligt fungerar i en uppgift enligt avvikelsebestämmelserna i 33 § i lagen om småbarnspedagogik
- Utbildningskrav: nämns utbildningskrav för en behörig
 - Bibehåller status quo. Gör det även möjligt att tillämpa lägre lön för en som inte är behörig (9 § 2 mom. kapitel II i AKTA), när uppgiften för den som inte är behörig är begränsad (precis som nu, inte i större omfattning).



Gemensam tillämpningsanvisning för lönesättningsbilagan

- I punkten utbildning har man tagit bort exemplen som berör utbildningskravet för chefer, speciallärare och lärare inom småbarnspedagogik
- I punkten bedömning av uppgifternas krav har man tagit bort exemplet i med anknytning till ansvar för förskoleundervisning
 - Enligt lagen om småbarnspedagogik kan det endast innehas av en lärare med behörighet för förskoleundervisning



4 § Vissa arbetstidsbestämmelser ->

Specialbestämmelse som berör trefamiljsvårdare och övriga familjedagvårdare som arbetar i barnets hem

- Tagits bort från 1 mom. bestämmelse om extra lediga dagar för behöriga lärare inom småbarnspedagogik (flyttats till UKTA)
- Tagits bort från 1 mom. bestämmelse om planeringstid för behöriga lärare inom småbarnspedagogik (flyttats till UKTA)
- Nuvarande moment 2 blir moment 1



Fortsättningen i småbarnspedagogiken

- Småbarnspedagogikgruppen fortsätter med förhandlingarna på hösten
- Då förhandlar man om att utveckla bilaga 5
 - Planeringstid
 - Klädpeng
 - Ändring av arbetsskiftsförteckningen osv.
 - Övriga mål
- Förhandlingsomgången våren 2022

**Social- och hälsovårdsavtalet och att stärka ställningen
för personalen inom småbarnspedagogiken i AKTA är
viktiga verktyg
för förhandlingsomgången 2022.**

Ändringen fortsätter och just Du behövs för att göra den!

Ensam kan man begära – tillsammans kan man kräva!