

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal 05

Löneöversyn

1. Yrkande från respektive part ska, såvida inte annat lokalt överenskommes, presenteras för motparten senast tre månader före den tidpunkt som respektive löneöversyn avses gälla från. Yrkandena förutsätts vara motiverade och ha sin grund såväl i arbetsrättslagstiftningen som i löneavtalets "Grundläggande principer för lönesättningen".

Annan åtgärd än lön

2. Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt jämställdhetslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt jämställdhetslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

Arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

Anteckningar till AB 05

Arbetstid

1. För undersköterska, vårdare, barnskötare, ambulanssjukvårdare, laboratoriebiträde, röntgenbiträde, mottagningsbiträde, vårdbiträde, hemvårdare, 1:e hemvårdare, 1:e skötare, överskötare, skötare, socioterapeut, 1:e socioterapeut, sjukvårdsbiträde, barnhemsbiträde, elevassistent ska arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare med ständig nattjänstgöring

utgöra i genomsnitt 36 timmar och 20 minuter. Arbetstagare som har arbetstid förlagd till såväl dag- som nattjänstgöring, s.k. rotationstjänstgöring, ska ha en genomsnittlig veckoarbetstid av 36 timmar och 20 minuter inom begränsningsperioden. Detta gäller under förutsättning av att nattpassen under begränsningsperioden utgör minst 20 % av den totala arbetstiden.

2. Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyra veckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre begränsningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

3. Förlängs begränsningsperioden med stöd av § 13 mom. 6 f) och arbete därmed förläggs till lördag – söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.

4. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Arbetstid

För landstingssektorn och Privoföretagen anslutna till Pacta gäller

5. För laboratoriebiträde, röntgenbiträde, obduktionstekniker, överskötare, 1:e skötare, skötare, socioterapeut, 1:e socioterapeut, undersköterska, sjukvårdsbiträde, mottagningsbiträde, barnskötare, baderska, badbiträde, fotvårdsspecialist, ambulanssjukvårdare, arbetsterapibiträde, elevassistent, vårdare i behandlingsarbete, barnhemsbiträde, vårdare, vårdbiträde, vårdbiträde öppen vård, förrådsbiträde, 1:e kock, kokerska, kock, kallskänka, serveringsbiträde, köksbiträde, överstäderska, städerska, sömmerska, sömnadsbiträde, tvättmaskinskötare, tvättbiträde vars ordinarie arbetstid är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare utgöra i genomsnitt 37 timmar per vecka.

Övertid

6. För personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbeten m.m. anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör ska, om inte annat lokalt överenskommit, följande gälla

Om övertidsarbete, som inte kommer omedelbart efter den ordinarie arbetstiden eller omedelbart efter på denna följande måltidsrast av normal längd, inställs eller inte uppgår till två timmar utges lön för tre timmar, när arbetstagare inkallas till tidpunkt efter kl. 24.00 och senast kl. 05.00, och lön för två timmar, när arbetstagaren inkallas till annan tidpunkt. Arbetstagare som inkallas till övertidsarbete under tid då de fullgör jour eller beredskap, är inte berättigade till minimiersättning vid övertidsarbete.

7. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för övertidsarbete bör, om förutsättningarna ändras, en översyn ske av lönesättningen.

Obekväm arbetstid

8. Till vårdbiträde i kommun och till vårdpersonal i landsting inom psykiatri och hemsjukvård utges tillägg för obekväm arbetstid vid fyllnads- och övertidsarbete.

Jour och beredskap

9. Organisatoriska och andra åtgärder bör vidtas så att jouruttag begränsas till vad som sägs i ATL.

Där detta av bl.a. verksamhetsmässiga skäl inte går att genomföra är parterna beredda att träffa överenskommelse om erforderligt överuttag av jour i kollektivavtal.

10. Fr.o.m. 1996-01-01 gäller att såvida inte lokala parter har överenskommit om annat ska inom omsorgerna (LSS) särskilda bestämmelser för jourtjänstgörande personal, Bilaga H till AB, tillämpas för all jourtjänstgöring.

Semester

11. Arbetstagare som är månadsavlönad eller omfattas av Bilaga G till AB och har semesterlagens semesterår får semesterlönetillägg. Under semesteråret 2005-04-01 – 2006-03-31 utges 921 kronor per semesterdag och för semesteråret 2006-04-01 – 2007-03-31 utges 947 kronor per semesterdag för högst 25 av årets betalda semesterdagar. Detta gäller för hel-

tidsanställd arbetstagare. Beloppet minskas med hänsyn till sysselsättningsgrad och partiell ledighet.

Sjuklön m.m.

12. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16–18 om prestationslön, akkordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.

13. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Uppsägningstider m.m.

För kommunsektorn och PRIVO-företag anslutna till Pacta gäller

14. För personal anställd inom social service, barnomsorg, psykiatri och omsorgsverksamhet, skolmåltidsverksamhet och städverksamhet gäller inte § 33 mom. 1 första stycket. Istället gäller uppsägningstider enligt 11 § LAS.

Detsamma gäller även för personal inom kommunernas industriella verk och allmänna arbete m.m., anställda som yrkesarbetare, park- och trädgårdsarbetare, förrådsarbetare, anläggningsarbetare, bil- och maskinförare, renhållningsarbetare eller elmontör.

Uppsägningstider m.m.

För PRIVO-företag anslutna till Pacta gäller

15. Uppsägningstid enligt § 33 mom. 2 gäller inte under avtalsperioden.

Ny struktur av AB

16. I anslutning till överenskommelse om ändrad paragrafindelning i AB är de centrala parterna ense om att lokala avtal som bygger på den tidigare paragrafindelningen har fortsatt giltighet till dess överenskommelse träffas om annat.

Övriga anteckningar

Sysselsättningsgrad

1. De centrala specialbestämmelserna för heltidsanställda kommunalarbetare, CAK 501–507, upphörde att gälla 1994-01-01. Detta innebar inte något ändrat synsätt beträffande möjligheten av att för berörda yrkesgrupper anställa arbetstagare för annat än heltidsarbete.

Lön vid förflyttning

2. Förflyttas arbetstagare som får lön enligt löneplan A av organisatoriska skäl eller till följd av sjukdom till annan anställning i samma eller lägre lönegrad eller med lägre lön ska ifråga om avlöningsförmåner så anses, som om arbetstagaren fortfarande tillhörde den lönegrad arbetstagaren innehade omedelbart före förflyttningen.

Parterna är ense om att snarast avsluta de upptagna förhandlingarna att tekniskt anpassa § 19 AB 89 i dess lydelse 1993-03-31 till det nya lönesystemet.

Förstörda persedlar

3. Arbetstagare äger rätt till ersättning för under arbetet av vårdtagare/omsorgstagare/patient förstörda persedlar och tillhörigheter.

Tjänstedräkt m.m.

För landstingssektorn gäller

4. Har arbetstagare ålagts att bära arbetsrockar (motsvarande) i arbetet ska arbetstagare även fortsättningsvis få dessa tillhandahållna av arbetsgivaren. Dessa utlämnas med nyttjanderätt under arbetet. Tvätt och erforderlig efterbehandling ombesörjs och bekostas av arbetsgivaren.

Distansarbete

5. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Personlig assistent

6. Vid provanställning av personliga assistenter gäller inte § 3 mom. 2. Istället gäller provanställning enligt 6 § LAS.

7. Personlig assistent, anställd med stöd av lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), undantas från reglerna i 22 § LAS.

8. Företrädesrätt enligt 25 § LAS gäller inte anställning som personlig assistent där den enskilde funktionshindrade utsett annan personlig assistent med omvårdnadskompetens.

Feriearbetande skolungdom

9. Lokala företrädare för Svenska Kommunalarbetareförbundet ska underrättas för det fall kommunen/landstinget avser att vidta sysselsättningsåtgärder för feriearbetande skolungdom.

Bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal

10. Specialbestämmelsen för jourtjänstgörande personal, ska endast tillämpas på arbetstagare anställda i landsting/region eller PRIVO företag anslutna till Pacta. För övriga arbetstagare tillämpas Bilaga H till AB.

Sammanläggning av anställningar

11. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samme arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

Löneväxling

Gäller endast för arbetstagare som omfattas av PFA 98 med Landstingsförbundet som central arbetsgivarpart

12. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffas kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till individuell del enligt PFA § 13. Träffas lokalt kollektivavtal enligt ovan mellan Svenska Kommunalarbetsareförbundet och arbetsgivaren gäller att det lokala kollektivavtalet är giltigt först efter godkännande av förbundet centralt.

Avveckling av pensioneringsperiod m. fl. pensionsfrågor.

Gäller fr.o.m. 2004-01-01

13. Till följd av avvecklingen av PA-KLs pensioneringsperiod 63–65 år och pensionsålder 63 år har bildats ett utrymme. Utöver vad som sägs i PB § 8 avsätts för varje arbetstagare, som inte omfattas av nedanstående övergångsbestämmelse och för vilken PB gäller, en årlig pensionsavgift på 0,5 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11.

Om centrala parter träffar överenskommelse om ett nytt pensionsavtal med en högre pensionsavgift än vad som gäller enligt PB § 8 mom. 1 a), mom. 2 stycke 4 och/eller mom. 1 b) i PFA 98 respektive PFA 01 ska motsvarande reducering ske av ovanstående pensionsavgift.

Övergångsbestämmelse för arbetstagare som omfattas av PFA 98 med Landstingsförbundet som central arbetsgivarpart

14. Till följd av avvecklingen av PA-KLs pensioneringsperiod 63–65 år och pensionsåldern 63 år har bildats ett utrymme. Utöver vad som sägs i PB § 8 avsätts för varje arbetstagare – som är född 1975 eller tidigare och som 2004-01-01 har en anställning hos arbetsgivaren som är reglerad i HÖK – en årlig pensionsavgift på 1,0 % av avgiftsunderlaget enligt PB § 11. Denna pensionsavgift behåller arbetstagaren så länge arbetstagaren har en fortlöpande anställning enligt HÖK hos arbetsgivaren.

Om centrala parter träffar överenskommelse om ett nytt pensionsavtal med en högre pensionsavgift än vad som gäller enligt PB § 8 mom. 1 a), mom. 2 stycke 4 och/eller mom. 1 b) i PFA 98 respektive PFA 01 ska motsvarande reducering ske av ovanstående pensionsavgift.

Övergångsbestämmelse för arbetstagare som omfattas av PFA 01 med Svenska Kommunförbundet som central arbetsgivarpart

15. Arbetstagare som åsatts pensionsavgift hos arbetsgivaren per 2003-12-31 anses ha valt den avgiften per 2004-01-01 utan motsvarande ändring av fast kontant lön.

Om centrala parter träffar överenskommelse om ett nytt pensionsavtal med en högre pensionsavgift än vad som gäller enligt PB § 8 mom. 1 a), mom. 2 stycke 4 och/eller mom. 1 b) i PFA 98 respektive PFA 01 ska motsvarande reducering ske av ovanstående pensionsavgift.

TGL

För PRIVO-företag anslutna till Pacta gäller

16. De arbetsgivare som är anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och PRIVO ska teckna TGL-KL, såvida det inte framgår av annat dokument att de ska teckna annan TGL.