

Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 05

Parter

Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet å den andra.

Anmärkning

Det antecknas att Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet under 2007 gemensamt bildar ett nytt förbund, Sveriges Kommuner och Landsting. Fr.o.m samma tidpunkt övergår partsställning i föreliggande avtal till Sveriges Kommuner och Landsting.

§ 1 Innehåll

Parterna träffar detta kollektivavtal Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 05. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor

- a) Löneavtal PAN 05 (bilaga 1)
- b) Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare (bilaga 2).
- c) Protokollsmall till Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare (bilaga 3 och 3 a).

§ 2 Partgemensamt arbete

Under avtalsperioden ska parterna gemensamt kartlägga anhörigvårdarens arbetssituation.

§ 3 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om under tid då avtalet gäller.

§ 4 Löneökning

Parterna ska senast 2007-06-30 uppta förhandlingar om utrymmet för lokala löneöversynsförhandlingar för tid därefter.

§ 5 Tvisters handläggning

Uppstår tvist som rör tolkning och tillämpning av detta avtal och av överenskommelse som slutits med stöd av detta avtal ska ärendet handläggas i den ordning som föreskrivs i kommunernas huvudavtal (KHA).

§ 6 Fredsplikt

Förhandlingar under tid då denna överenskommelse gäller ska föras under fredsplikt.

§ 7 Rekommendation om lokalt kollektivavtal – PAN 05

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som utgör kommun eller kommunalförbund och berörd arbetstagarorganisation att träffa lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 05 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 3.

För övriga arbetsgivare anslutna till Arbetsgivarförbundet Pacta och berörd arbetstagarorganisation träffas härmed det lokala kollektivavtalet om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 05 enligt bilaga 3 a.

§ 8 Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller från och med 2005-04-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägningen kan ske tidigast per 2007-06-30. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i PAN 05.

§ 9 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Justeras

För **Svenska Kommunförbundet**

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

För **Svenska Kommunalarbetsförbundet**

Löneavtal PAN 05

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

§ 2 Löneöversyner

Utrymme

1. Vid varje löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet, som fastställs vid löneöversynstillfället, utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje arbetstagare med timlön som är medlem i arbetstagarorganisationen.

Lönesumman fastställs vid löneöversynstillfället.

Fördelning m.m.

2. Utrymmet enligt ovan fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1.

3. Löneöversynsförhandlingar görs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskoms.

4. Lönehöjning avräknas utrymmet.
5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymme samt avräkning från utrymme.

Utrymme vid löneöversyn

6. Till förfogande vid lokala löneöversynsförhandlingar finns utrymme enligt nedan.

2005

Utrymmet utgörs av lägst 3.09 kronor.

2006

Utrymmet utgörs av lägst 3.03 kronor.

Anmärkning

För utrymme för tid därefter hänvisas till vad de centrala parterna kommer överens om enligt det centrala förhandlingsprotokollets § 3.

7. Arbetstagare garanteras, såvida inte annat överenskommits lokalt, lönehöjning med 1.06 kr fr.o.m. den 1 april 2005 och 1.06 kr fr.o.m. den 1 april 2006.

Lokal förhandlingsordning

8. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

Anmärkning

Om lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat gäller att:

- Kriterier för sådan differentiering tydliggörs i verksamheten.
- Lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där den enskildes arbetsresultat kan bedömas.
- Individuella samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.

§ 3 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i § 2 ska föras under fredsplikt.

§ 4 Förhandlingsordning

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enbart i fråga om fördelning (§ 2 punkt 2) enligt respektive löneöversyn.

Anmärkning

Vid hantering av lönefrågorna enligt § 2 punkt 8 kan centrala förhandlingar påkallas endast då utrymmet inte lagts ut.

2. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

Skiljenämnd

Skiljenämnden består av tre ledamöter, av vilka Svenska Kommunförbundet utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare

§ 1 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift gäller detta avtal för arbetstagare som anställts särskilt i följande fall:

- a) personlig assistent som anställs på anmodan av enskild funktionshindrad, enligt gällande sociallagstiftning, och saknar omvårdnadskompetens eller inte ställer sig till förfogande för andra arbetsuppgifter.
- b) anhörigvårdare vars arbete innefattar tillsyn av barn eller vuxen som inte kan ta vård om sig själv och som arbetstagaren lever i hushållsgemenskap med.

Anmärkningar

- 1. Den som i sina ordinarie arbetsuppgifter har att vara personlig assistent omfattas inte av detta avtal.
- 2. Den som vårdar anhörig och ersättes härför med s.k. vårdbidrag är inte att betrakta som anställd.

§ 2 Anställningens form, upphörande m.m.

- 1. Arbetstagaren anställs för begränsad tid enligt 5 § lagen om anställningsskydd (LAS) för visst arbete. Anställningen upphör – med en ömsesidig uppsägningstid av en månad – då vårduppdraget upphör eller då arbetsgivaren har särskilda skäl att bringa anställningen att upphöra.
- 2. Anställningstid enligt detta avtal ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till återanställning som avses i 25 § LAS.
- 3. Bestämmelserna i 15, 22, 25a, 28, 30 och 30 a §§ LAS gäller inte.

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

En arbetsgivare kan begära att en arbets sökande ska lämna läkarintyg om arbetsförmågan i anslutning till anställningen. Arbetsgivaren kan anvisa läkare som utfärdar intyget. Kostnaden för intyget ersätts av arbetsgivaren.

§ 4 Periodiska hälsoundersökningar

Periodiska hälsoundersökningar

1. Om en arbetstagare har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom, är arbetstagaren efter särskild uppmaning av arbetsgivaren skyldig att regelbundet genomgå hälsoundersökningar som är nödvändiga för bedömning av om arbetstagaren har sådana brister i sitt hälsotillstånd.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska upprätta en förteckning över de anställningar/arbetsuppgifter som är av sådan natur som anges ovan. Arbetsgivaren ska även informera arbetstagarorganisation, som begär det, när ändringar eller tillägg sker i redan upprättad förteckning.

Övriga hälsoundersökningar

2. Övriga hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

§ 5 Arbetstid

Anhörigvårdare

1. Arbetstidslagen (ATL) gäller inte.
2. Den ordinarie arbetstiden får uppgå till i genomsnitt 52 timmar per vecka. Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl är arbetstagaren skyldig att arbeta utöver fastställd arbetstid. För detta arbete utges ersättning med redan överenskommen timlön.

Personlig assistent

3. Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare ska utgöra i genomsnitt 40 timmar per vecka. För arbete utöver 40 timmar per vecka gäller § 8.
4. Oavsett vad som anges i ATL
 - a) får rast utbytas mot måltidsuppehåll

- b) anses studieledighet inte som arbetad tid
- c) anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid
- d) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid
- e) kan beräkning av ordinarie arbetstid, övertid och mertid göras per kalendermånad
- f) kan begränsningsperiod omfatta högst 16 veckor

Anmärkning

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor.

- g) kan arbetet förläggas så att arbete utförs mer än fem timmar i följd.

§ 6 Avstängning m.m. med eller utan avlöningsförmåner

Förseelser m.m.

1. Arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.
2. Är arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete.

Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl.

Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Har utredning om förseelse upptagits av polis- eller åklagarmyndighet, gäller dock avstängningen längst intill dess beslut i åtalsfrågan meddelats eller domen vunnit laga kraft.

3. Under avstängning behåller arbetstagaren lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt punkt 2 andra stycket behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna som arbetstagaren enligt gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning med innehållna avlöningsförmåner enligt punkt 2 första stycket, om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger.

Om avstängningen inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning eller, om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned ska arbetstagaren återfå innehållna avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har haft under avstängningstiden.

Medicinska skäl

4. Arbetsgivare kan efter att ha hört läkare meddela arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

5. Arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 4 punkt 2, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift.

Arbetstagares kostnad för beordrad läkarundersökning ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaderna inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan.

Om läkarundersökningen visar att arbetstagaren inte har haft nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom ska innehållna avlöningsförmåner utges

6. Arbetstagare kan avstängas från arbete för högst 30 kalenderdagar i sänder om arbetstagaren

a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 4 punkt 2, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller

b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

§ 7 Disciplinpåföljd

1. Arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning.

Disciplinpåföljd får dock inte meddelas arbetstagare för att arbetstagaren har deltagit i strejk eller jämförlig stridsåtgärd.

2. Har arbetsgivaren anmält felet eller försummelsen enligt punkt 1 till polis- eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

3. Innan fråga om disciplinpåföljd avgörs ska berörd arbetstagare ges tillfälle att yttra sig och lokal arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning i frågan. Överläggning ska påkallas senast 7 kalenderdagar efter det att underrättelsen mottagits.

4. Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

§ 8 Lönebestämmelse

1. Arbetstagare får lön per arbetad timme enligt överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Anmärkningar

1. För arbetstagare som inte omfattas av § 10 nedan överenskoms lönen per arbetad timme med hänsyn till arbetstidens förläggning.

2. Kan överenskommelse inte träffas äger lokal part påkalla förhandling i frågan. Sådan förhandling kan endast föras som lokal förhandling.

Övrigt

2. Arbetstagare som är anhållen, häktad eller frihetsberövad på kriminalvårdens område, ska för den tiden avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

3. Arbetstagare som avhåller sig från arbete utan att ha fått ledigt eller inte kan styrka giltigt förfall, ska för denna tid avstå samtliga avlöningsförmåner.

§ 9 Kompensation för övertidsarbete

1. För av arbetsgivaren beordrat arbete utöver 40 timmar per vecka i genomsnitt inom begränsningsperioden utges ersättning med 200 % av överenskommen lön per arbetad timme enligt § 8.
2. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.
3. Paragrafen gäller inte för anhörigvårdare.

§ 10 Arbete på obekväm arbetstid

1. Personlig assistent, som fullgör effektivt ordinarie arbete på obekväm arbetstid får tillägg till lönen för varje fullgjord halvtimme enligt nedan. Tillägget utges inte vid övertidsarbete, eller för arbete under jour och beredskap.

Av nedanstående tabell framgår vilken tid som ska anses utgöra obekväm arbetstid samt det tillägg som utges för denna tid.

O-tilläggstid	Kr/tim	
	t.o.m 05-12-31	fr.o.m 06-01-01
1. O-tilläggstid A	78:20	82:10
- Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.		
- Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.		
- Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.		
2. O-tilläggstid B (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A)	39:00	41:00
- Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, var vid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.		

- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag nationaldagen eller alla helgons dag.
- Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen
- Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av o-tilläggs-tid ovan.

3. O-tilläggs-tid C (Dock inte i fall som avses med o-tilläggs-tid A eller B) 31:60 33:20

- Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.

4. O-tilläggs-tid D (Dock inte i fall som avses med o-tilläggs-tid A eller B) 15:70 16:50

- Tid från kl. 19.00 till kl. 22.00 på vardag.

O-tilläggs-tid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per avlöningsperiod. O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande 1 timme inom respektive kategori.

2. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.
3. Efter enskild överenskommelse kan ersättningen ovan utbytas mot ett fast tillägg per timme eller annan kompensation.
4. Paragrafen gäller inte för anhörigvårdare.

§ 11 Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

TFA-KL

1. Arbetsgivaren ska teckna Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. (TFA-KL) enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för TFA-KL.

2. Arbetstagare får inte föra talan mot arbetsgivare eller hos arbetsgivaren anställd om skadestånd med anledning av personskada som är arbetsskada.

§ 12 Avtalsgruppsjukförsäkring

AGS-KL

Arbetstagare tillförsäkras sjukförmåner enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och landsting, församlingar m.fl. (AGS-KL).

§ 13 Grupplivförsäkring och begravningshjälp

TGL-KL

1. Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) hos KPA Livförsäkrings AB enligt de bestämmelser som gäller för sådan försäkring hos detta bolag. Gör arbetsgivaren inte detta gäller vad som anges i försäkringsbestämmelserna om vite m.m.

2. Om försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall) inte utges för avliden arbetstagare, ska till dödsboet utges begravningshjälp. Beloppet ska motsvara hälften av det prisbasbelopp som, enligt AFL, gäller för det år dödsfallet inträffar.

Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 05

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – PAN 05 – om lön och anställningsvillkor för arbetstagare för vilka gäller bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare.

Till avtalet hör

1. mellan de centrala parterna träffade överenskommelsen PAN 05 § 1 – bilaga 3 och 3 a undantagna – §§ 3, 5 och 6.
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – PAN 03 – och gäller från och med 2005-04-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägningen kan ske tidigast per 2007-06-30. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i PAN 05.

§ 3 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

.....den.....

För

(arbetsgivarparten)

.....

(underskrift)

För

(arbetstagarparten)

.....

(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 05

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – PAN 05 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt PAN 05 § 1 – bilaga 3 och 3 a undantagna – §§ 3, 5 och 6.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp PAN 05 upphör det lokala kollektivavtalet PAN 05 att gälla vid samma tidpunkt som centrala avtalet om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna

