

# Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 07

## Parter

Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet å den andra.

## § 1 Innehåll

Parterna träffar detta kollektivavtal Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 07. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor

- a) Löneavtal PAN (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).
- d) Engångsbelopp (Bilaga 4)

## § 2 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.

## § 3 Central protokollsanteckning

Parterna konstaterar att dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvilan enligt ATL utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås så bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i bilaga 2, § 5 punkt 4. Parterna anser att

arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

#### **§ 4 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).

#### **§ 5 Fredsplikt**

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

#### **§ 6 Rekommendation om lokalt kollektivavtal – PAN 07**

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 07 – 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 07 enligt bilaga 3 a.

#### **§ 7 Giltighet och uppsägning**

Såvida inte särskilt anges, gäller PAN 07 för perioden 2007-07-01 – 2010-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

Part äger rätt att i förtid, dock senast 2008-10-31, säga upp avtalet att upphöra att gälla per 2009-03-31. I övrigt gäller regler för uppsägning enligt ovan.

## **§ 8 Avslutning**

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

För **Svenska Kommunalarbetsareförbundet**



# Löneavtal PAN

## § 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. Detta utrymme består av två delutrymmen, som vardera beräknas på summorna av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen.

Delutrymmena utgörs av

- summan av ett krontalsbelopp för varje arbetstagare med timlön och
- summan av ett krontalsbelopp för varje kvinnlig arbetstagare med timlön understigande 121 kr.

Utrymmet 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.

#### **Anmärkning**

För löneöversyn 2008 gäller löneförändringen fr.o.m. 1 januari

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.

2008

Utrymmet utgörs av summorna av 8:48 kronor samt 2:42 kronor för kvinnlig arbetstagare angivna i § 2 punkt 1.

2009

Utrymmet utgörs av summorna av lägst 4:36 kronor samt 1:21 kronor för kvinnlig arbetstagare angivna i § 2 punkt 1.

7. Arbetstagare garanteras, såvida inte annat överenskommets lokalt, lönehöjning med 1:06 kr fr.o.m. den 1 april 2009.

### *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 Sveriges Kommuner och Landsting 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 för visst arbete. Anställningen upphör – med en ömsesidig uppsägningstid av en månad – då vårduppgifterna 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 48 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 § 9.

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,
- h) kan arbetstagares sammanhängande dygnsvila uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden,
- i) kan arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden,
- j) kan arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från punkt h) eller i) samt 13 § ATL om dygnsvila.

**Anmärkning**

Dessa bestämmelser avser inte att utesluta tillämpning av 3 § andra stycket ATL.

## § 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 1, 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 1, 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 underrettelsen 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 overtidsarbete**

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. 08-06-30	fr.o.m. 08-07-01
<b>1. O-tilläggstid A</b>	82:10	91:10
<ul style="list-style-type: none"><li>- Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.</li><li>- Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.</li><li>- Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.</li></ul>		
<b>2. O-tilläggstid B</b> (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A)	41:00	45:50
<ul style="list-style-type: none"><li>- 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 jämföras med helgdag.</li><li>- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.</li><li>- Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen</li></ul>		

- Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av o-tilläggstid ovan.

**3. O-tilläggstid C** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B) 33:20 36:90

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

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

**4. O-tilläggstid D** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B) 16:50 18:30

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

O-tilläggstid 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 07**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – PAN 07 – 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 07 § 1 – bilaga 3 och 3 a undantagna – §§ 2, 4 och 5.
2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 05 – och gäller t.o.m. 2010-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i PAN 07.

Säger central part upp PAN 07 upphör LOK 07 att gälla vid samma tidpunkt som PAN 07 om inte annat överenskommes mellan de centrala parterna.

§ 3 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

.....den.....2007

För .....

(arbetsgivarparten)

.....

(underskrift)

För .....

(arbetstagarparten)

.....

(underskrift)

## **Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 07**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – PAN 07 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt PAN 07 § 1 – bilaga 3 och 3 a undantagna – §§ 2, 4 och 5.

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Säger central part upp PAN 07 upphör det lokala kollektivavtalet PAN 07 att gälla vid samma tidpunkt som centrala avtalet om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.



## **Engångsbelopp för tiden 2007-04-01 – 12-31**

1. Till arbetstagare som uppbär timlön utges 3,60 kronor för varje arbetad timme. Vid ledighet till följd av sjukdom, olycksfall, arbetsskada eller då sjukpenning eller rehabiliteringsersättning enligt lagen om allmän försäkring utges gäller att 3,60 kronor utges för varje sådan frånvarotimme under perioden. Motsvarande gäller även vid föräldraledighet med föräldrapenning Vid utbetalningstillfället i juli utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 april – 30 juni, vid utbetalningstillfället i januari 2008 utbetalas engångsbeloppet för perioden 1 juli-31 december.
2. Engångsbeloppet inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.
3. Utbetalda belopp är pensionsgrundande lön enligt gällande pensionsavtal.
4. Arbetstagare som under perioden 1 april – 31 december 2007 lämnat sin anställning ska för att få ersättning enligt ovan skriftligen begära detta hos arbetsgivaren senast den 31 december 2007.
5. Vid tvist och tolkning av denna bilaga gäller inte 35 § MBL.