

PAN 03

Lön och anställningsvillkor för personlig assistent
och anhörigvårdare

Innehåll

Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare –PAN 03	3
Löneavtal PAN 03	7
Utrymme	7
Fördelning m.m.	8
Utrymme vid löneöversyn	8
Lokal överenskommelse.....	8
Skiljenämnd.....	9
Ersättning för tiden 2003-06-01 – 09-30	11
Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare	13
Intyg om arbetsförmåga	13
Periodiska hälsoundersökningar	14
Övriga hälsoundersökningar.....	14
Förseelser m.m.	15
Medicinska skäl	15
Övrigt	16
Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare — PAN 03	21
Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare — PAN 03	23
Svenska Kommunförbundets kommentar till överenskommelse om personlig assistent och anhörigvårdare — PAN 03	25
Löneavtal	25
Grundläggande principer för lönesättning	25
Löneöversyn - utrymme m.m.....	25

Löneöversyn - fördelning m.m.....	25
Löneöversyn på annat sätt	26
Ersättning för tiden 2003-06-01 – 09-30	26
Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare	27
Förhandlingsprotokoll PAN 03.....	30

Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 03

Parter

Svenska Kommunförbundet 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 03. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor

- a) Löneavtal PAN 03 (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 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 Löneökning

Parterna ska senast 2005-03-31 uppta förhandlingar om utrymmet för lokala löneöversynsförhandlingar för tid därefter.

§ 4 Arbetstid

Parterna konstaterar att arbetstidslagens bestämmelser inte gäller för arbetstagare anställd enligt detta avtal.

§ 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 03

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 03 — 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 03 enligt bilaga 3 a.

§ 8 Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller från och med 2003-04-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägningen kan ske tidigast per 2005-03-31. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i PAN 03.

§ 9 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Ove Svedman

För **Svenska Kommunförbundet**

Åke Hillman

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

Åke Hillman

För **Svenska Kommunalarbetsareförbundet**

Håkan Pettersson

Löneavtal PAN 03

§ 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. För lokala löneöversynsförhandlingar beräknas ett utrymme i procent enligt nedan på summan av överenskomna timlöner enligt § 7 i Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare (PAN) för arbetstagare som är medlemmar i arbetstagarorganisationen.

Anmärkning

Fr.o.m. 2004-01-01 gäller att arbetstagare väljer pensionsavgift enligt PFA § 8. Vid beräkning av lönesumman enligt ovan gäller att för de arbetstagare som valt annan pensionsavgift än 3,5 % ska timlönen räknas om så att den görs oberoende av vald nivå av pensionsavgift.

Lönesumman fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före förhandlingstillfället.

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 år 2003 gäller löneförändringen fr. o. m. 1 oktober.

4. Lönehöjning avräknas utrymmet.

5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymmet samt avräkning från utrymmet.

Utrymme vid löneöversyn

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

2003

Utrymmet utgörs av 5 %

2004

Utrymmet utgörs av lägst 2 %.

Anmärkning

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

Lokal överenskommelse

7. De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i § 2.

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 7 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.

Ersättning för tiden 2003-06-01 – 09-30

1. För arbetade timmar under juni utges 6,06 kr/arbetad timme.
2. För arbetade timmar under juli, augusti och september utges 4,39 kr/arbetad timme.
3. Ersättning utges inte för tid som ersätts med övertidskompensation enligt Bestämmelserna § 8.
4. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.
5. Utbetalt belopp är pensionsgrundande lön enligt PFA.
6. Ersättningen utbetalas snarast.
7. För arbetstagare som slutat sin anställning under tiden 2003-06-01 – 09-30 utges ersättning efter skriftlig begäran till arbetsgivaren senast den 31 december 2003.
8. Vid tvist och tolkning av denna bilaga gäller inte 35 § MBL.

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 omvårdningskompetens eller inte ställer sig till förfogande för andra arbetsuppgifter.
- b) anhörigvårdare.

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 och hälsoundersökningar

Intyg om arbetsförmåga

1. I samband med anställning får arbetsgivare kräva att en arbetssökande ska lämna av läkare utfärdat intyg om arbetsförmågan. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren.

Intyg om arbetsförmåga ska vara utformat enligt fastställt formulär och, om det krävs, utfärdat av anvisad läkare.

Periodiska hälsoundersökningar

2. 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

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

§ 4 Arbetstid

1. Arbetstidslagen (ATL) gäller inte.
2. Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare ska utgöra i genomsnitt 40 timmar per vecka. För arbete utöver 40 timmar per vecka gäller § 8.
3. Innefattar arbetet tillsyn av barn eller vuxen som inte kan ta vård om sig själv, som arbetstagaren lever i hushållsgemenskap med, får den ordinarie arbetstiden 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.

§ 5 Avstängning m.m.

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 att ärendet avgörs avstänga arbetstagaren från arbete.

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

3. Under avstängning enligt mom. 2 ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

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

4. Finns annars vägande skäl att avstänga arbetstagare har arbetsgivaren rätt att besluta om detta för högst 30 kalenderdagar i sänder. Under en sådan avstängning behåller arbetstagaren de avlöningsförmåner som arbetstagaren enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Medicinska skäl

5. 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.

6. Arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 3 mom. 2, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift.

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

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

a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 3 mom. 2, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller

b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

Övrigt

8. 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.

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

§ 6 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. För samma förseelse får arbetsgivaren inte samtidigt meddela mer än en disciplinpåföljd. Har arbetsgivaren anmält förseelsen till polis- eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

Sedan arbetstagare slutat sin anställning hos arbetsgivaren får disciplinpåföljd inte meddelas arbetstagaren. Inte heller får disciplinpåföljd meddelas arbetstagare under uppsägningstid för händelse som inträffat före uppsägningen.

3. Innan fråga om disciplinär åtgärd 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. Beslut om disciplinär åtgärd enligt denna paragraf ska meddelas skriftligen och på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

§ 7 Lönebestämmelse

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

Anmärkningar

1. För arbetstagare som inte omfattas av § 9 nedan överenskomms 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.

§ 8 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 § 7.
2. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.
3. Paragrafen gäller inte för personlig assistent som lever i hushållsgemenskap med den som får assistans.

§ 9 Arbete på obekvämlig arbetstid

1. Personlig assistent, som fullgör effektivt ordinarie arbete på obekvämlig 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 oekväm arbetstid samt det tillägg som utges för denna tid.

O-tilläggstid	Kr/tim
1. O-tilläggstid A	78:20
<ul style="list-style-type: none">- Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.- Tid från kl. 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.	
2. O-tilläggstid B (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A)	39:00
<ul style="list-style-type: none">- Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på lördag, söndag, helgdag eller dag som både föregås och efterföljs av söndag eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.- Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller alla helgons dag.- Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj eller Kristi himmelfärdsdag.- 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)	31:60
<ul style="list-style-type: none">- 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-tilläggstid D** (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B) 15:70

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

O-tilläggstid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per avlöningsperiod. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme. O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande 1 timme inom respektive kategori.

2. Ersättningen inbegriper 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 personlig assistent som lever i hushållsgemenskap med den som får assistansen.

§ 10 Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

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.

§ 11 Avtalsgruppsjukförsäkring

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

§ 12 Grupplivförsäkring och begravningshjälp

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. Avlider arbetstagare och utges inte försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall), ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av det prisbasbelopp som, enligt lagen om allmän försäkring, gäller för det år dödsfallet inträffar.

§ 13 Pensionsförmåner

Arbetstagare anställda enligt PAN 03 omfattas av pensionsavtalet PFA 01 gällande fr.o.m. 2002-01-01.

Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare — PAN 03

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal — PAN 03 — 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 03 § 1 — bilaga 3 och 3 a undantagna — §§ 2, 4, 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 01 — och gäller från och med 2003-04-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägnings-tid av tre kalendermånader. Uppsägningen kan ske tidigast per 2005-03-31. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i PAN 03.

§ 3 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

.....den.....

För

(arbetsgivarparten)

.....

(underskrift)

För

(arbetstagarparten)

.....

(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare — PAN 03

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna — PAN 03 — hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt PAN 03 § 1 — bilaga 3 och 3 a undantagna — §§ 2, 4, 5 och 6.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp PAN 03 upphör det lokala kollektivavtalet PAN 03 att gälla vid samma tidpunkt som PAN 03 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

Svenska Kommunförbundets kommentar till överenskommelse om personlig assistent och anhörigvårdare — PAN 03

Löneavtal

En nyhet i PAN 03 är att överenskommelsen innehåller ett löneavtal. Löneavtalet innebär att löneöversynsförhandlingar ska genomföras.

Grundläggande principer för lönesättning

§ 1 i löneavtalet är likalydande med § 1 i löneavtalet som ingår som en del i HÖK 03.

Löneöversyn - utrymme m.m.

Löneavtalet har fått en utformning och ett innehåll som bygger på att lön ska fastställas vid traditionella förhandlingar. Det gäller såvida inte annat kan överenskommas lokalt (jämför Löneavtalet § 2 punkt 7).

Det utrymme (i procent av summan av överenskomna timlöner) som ska fördelas respektive år finns angivet i § 2 punkt 6. För 2003 finns ett utrymme om 5 % att fördela per den 1 oktober. För 2004 finns ett utrymme om lägst 2 % att fördela per den 1 april. Innebörden av begreppet "lägst" är densamma som i löneavtalet som ingår som en del i HÖK 03. I en anmärkning till punkten anges att för tid efter 2004 hänvisas till vad de centrala parterna kommer överens om enligt det centrala förhandlingsprotokollets § 3. Lönesumman för beräkning av utrymmet utgörs av summan av överenskomna timlöner enligt § 7 i Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare (PAN) för arbetstagare som är medlemmar i arbetstagarorganisationen. Lönesumman fastställs vid utgången av den andra kalendermånaden före förhandlingstillfället.

Löneöversyn - fördelning m.m.

Huvudregeln är att utrymmet fördelas i förhandlingar mellan arbetsgivaren och Kommunal. Härvid ska bl.a. beaktas de grundläggande prin-

ciperna enligt löneavtalets § 1. Till detta kommer att arbetsgivaren har att beakta sitt intresse av att få lönerna att harmoniera med de egna lönepolitiska målen.

Det finns möjligheter att lokalt komma överens om såväl annan beräkningstidpunkt som beräkning av utrymme och avräkning från detsamma. Lokalt kan också överenskommas om annan tidpunkt för löneförändringar.

Löneöversyn på annat sätt

Som framgår av § 2 punkt 7 kan lokalt överenskommas om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivits i paragrafens övriga bestämmelser. Punkten ger öppningar för att hantera lönefrågan mellan arbetsgivare – arbetstagare. För att det ska vara möjligt krävs dock ett lönepolitiskt arbete som är tillräckligt bra för att övertyga Kommunal och deras medlemmar.

Av texten i löneavtalets § 2 punkt 7 anmärkning framgår att för det fall lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat gäller också

att kriterier för sådan lönesättning tydliggörs i de olika verksamheterna,

att lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där den enskildes arbetsresultat kan bedömas, samt

att individuella samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.

Ersättning för tiden 2003-06-01 – 09-30

För tiden 2003-06-01 – 06-30 utges ersättning med 6,06 kr/arbetad timme. För juli, augusti, september utges ersättning med 4,39 kr/arbetad timme.

Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare

§ 1

Huvudprincipen är att de personer som rekryteras genom kommunens medverkan ska anställas med villkor enligt HÖK. Assistenten kan bara anställas med villkor enligt PAN om han/hon anställs på anmodan av den funktionshindrade, utan att kommunen kunnat påverka urvalet av sökande, och då assistenten saknar omvårdnadskompetens eller inte ställer sig till förfogande för andra uppgifter. Har assistenten omvårdnadskompetens och ställer sig till förfogande även för andra vårduppgifter anställs personen med villkor enligt HÖK.

Exempel 1 Den enskilde har krav på att en särskild person anställs som personlig assistent och godtar inte den/de kommunen erbjuder. Endast om vederbörande saknar omvårdnadskompetens eller inte ställer sig till förfogande för andra vårduppgifter anställs hon/han med villkor enligt PAN.

Exempel 2 Om den funktionshindrade väljer en arbetstagare som har företrädesrätt, återanställs hon/han enligt HÖK oavsett var i turordningen vederbörande befinner sig.

Exempel 3 Då kommunen rekryterar ett antal tänkbara kandidater och den funktionshindrade väljer en av dessa till sin assistent har kommunen deltagit i rekryteringen. Kommunen har haft möjlighet att påverka urvalet och personen ska anställas med villkor enligt HÖK.

Med omvårdnadskompetens avses den kompetens kommunen normalt efterfrågar inom förvaltningens verksamhetsområde. Vissa undantag från huvudregeln kan förekomma. T.ex. får en barnskötare eller anstaltspedagog, som är personligt assistent åt ett barn, anses ha omvårdnadskompetens även om assistansärenden handhas av äldre- och handikappförvaltningen. Ett annat exempel är när den nämnd som ansvarar för skolfrågor har anställt en personlig assistent enligt HÖK och anställningen utökas att gälla även utanför skoltid, men då inom en annan nämnds ansvarsområde, så gäller HÖK även för den utökade tiden.

Anhörigvårdare är en personlig assistent/vårdare som den funktionshindrade lever i hushållsgemenskap med oavsett om beslutet är fattat med stöd av SoL eller LSS.

§ 2

Exempel på vad som avses med "då vårduppdraget upphör".

1. Den funktionshindrade har inte längre behov av eller rätt till personlig assistans.
2. När den personliga assistenten och den funktionshindrade inte längre fungerar tillsammans.

Särskilda skäl att bringa anställningen att upphöra är när kommunen inte längre kan garantera assistansens kvalitet och säkerhet.

§ 4

I regeringens proposition 1994/95:77 sägs: När den funktionshindrade själv är arbetsgivare finns ett behov av att förhindra att en och samma assistent utför arbete under ett orimligt högt antal arbetstimmar. Kommunen/försäkringskassan bör i sådana fall inte vara skyldig att betala ut ekonomiskt stöd/assistansersättning för mer än vad som motsvarar full arbetstid jämte eventuell övertid. En sådan bestämmelse bör därför införas i LSS och LASS och anknyta till de arbetstidsregler som gäller enligt lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete. Om arbetstiden hos den funktionshindrade för en viss personlig assistent överstiger vad som motsvarar vad som är tillåten arbetstid enligt reglerna i den lagen bör ersättning för sådan otillåten övertid inte anses som kostnad för personlig assistans.

§ 6

De regler för att meddela disciplinpåföljd som finns i PAN 03 motsvarar de regler som finns i AB 01.

§ 7

Arbetsgivaren och den personliga assistenten gör enligt PAN 03 överenskommelse om en timlön. Särskilda ersättningar utges enligt §§ 8 och 9 för arbetstidens förläggning.

Detta innebär att om den hitintills gällande lönen per timme överenskommit med hänsyn till arbetstidens förläggning kan arbetsgivaren inte ensidigt ändra lönen med anledning av att särskilda ersättningar utges separat, utan måste ta upp en diskussion med var och en. Om överenskommelse inte träffas kan lokal förhandling upptas enligt anmärkning 2 i paragrafen.

Vid lönesättningen kan beaktas att bestämmelserna inte innehåller regler för jour och beredskap.

För anhörigvårdare gäller enligt anmärkning 1 fortfarande den gamla bestämmelsen om att arbetstidens förläggning vägs in i lönen per timme.

§ 8

Övertidsarbetet ska vara beordrat av arbetsgivaren. Detta innebär att en enskild funktionshindrad aldrig kan beordra övertid och att en personligt assistent som tror att en aktivitet kan medföra övertid ska ta kontakt med sin arbetsledning innan övertidsarbetet påbörjas.

Bestämmelsen gäller inte för anhörigvårdare.

§ 9

För arbete på obekväm arbetstid motsvarar ersättningen för personliga assistenter anställda enligt AB:s bestämmelser. Det är dock möjligt att med arbetstagaren komma överens om att väga in ersättningen i lönen (se även kommentaren till § 7) eller om annan kompensation.

Paragrafen gäller fortfarande inte assistenter som lever i hushållsgemenskap med den som erhåller assistansen.

Förhandlingsprotokoll PAN 03

§ 2

Parterna kan komma överens om ändringar och tillägg till avtalet utan att behöva säga upp det.

§ 3

Arbetstidslagen gäller inte eftersom arbetet utförs i enskilda hem där det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

§ 7

PAN är ett tillsvidareavtal med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Avtalet går att säga upp tidigast per 2005-03-31.