



Förhandlingsprotokoll

Datum 2016-10-28

Ärende

Förhandling angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Personlig Assistans

Plats KFS kontor, World Trade Center, Stockholm

Tid 2016-10-28

Parter KFS och Kommunal

Närvarande för KFS
Anna Steen
Oskar Pettersson
Per Sjödin

för Kommunal
Margaretha Johansson
Marie Boström

§1 Parterna konstaterar

- att enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) bör den enskilde ha ett avgörande eller mycket stort inflytande på vem som anställs som personlig assistent,
- att den enskilde ska ha ett stort inflytande över när och hur hjälpen ska ges,
- att med assistansersättningen kan den enskilde själv anställa en eller flera assistenter eller mot ersättning anlita företag eller annat organ som arbetsgivare för dessa,
- att ovanstående lagstiftning och ersättningsform försvårar att överenskomma om ett sedvanligt kollektivavtal och
- att denna överenskommelse avlöser tidigare gällande överenskommelse.

§2 Parterna är överens om att prolongera bilaga 1 om lön och anställningsvillkor för personliga assistenter med följande ändringar i §§ 2, 12, och 13.

§ 2 Moment 2 punkt 2 "Särskilda skäl"

Arbetsgivaren ska undersöka och ange orsaken som ligger till grund för sitt beslut att anställningen ska upphöra.

Avslut av anställningen får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren känt till mer än två månader innan beslut om att avsluta anställningen.

Arbetsgivaren ska, innan besked om visstidsanställnings upphörande överlämnas, efterhöra samt dokumentera arbetstagarens uppfattning av det som är orsaken till arbetsgivarens beslut om att anställningen ska upphöra. Om möjligt ska arbetsgivaren söka undanröja orsaken till problemet.

§ 12 Obekväm arbetstid

Ob-ersättningarna höjs med 2,2 % från och med 2017-01-01.

§ 13 Jour- och beredskapsersättning

Jour- och beredskapsersättningarna höjs med 2,2 % från och med 2017-01-01.

§3 Parterna träffar överenskommelse "Löneavtal för personliga assistenter", enligt bilaga 2, att gälla för perioden 2016-11-01 t o m 2017-10-31 om annat inte anges.

§4 Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till eventuella ändringar i tillämpliga lagar under avtalsperioden.

§5 Arbetstagare, anställda enligt KFS-PASS, omfattas inte av Trygghetsavtalet-KFS.

§6 Denna överenskommelse avlöser tidigare gällande överenskommelse och gäller för perioden 2016-11-01 – 2017-10-31, om annat inte anges, med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång.

Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.


Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljas av förslag till nytt kollektivavtal.

§7 Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.


§8

Förhandlingarna avslutades 2016-10-28 sedan Anna Steen och Margaretha Johansson dessförinnan utsetts att justera protokollet.

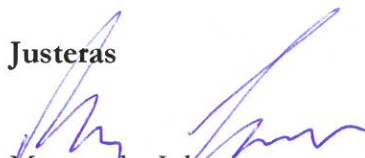
Vid protokollet


Per Sjödin

Justeras


Anna Steen

Justeras


Margaretha Johansson

Bilaga 1 a till förhandlingsprotokoll

Ob-ersättningar	Från 2017-01-01
Vardag kväll	20,76 kr
Vardag natt	41,54 kr
Helg	50,63 kr
Storhelg	101,21 kr
Jourersättning	
Vardag	31,17 kr
Helg	62,30 kr
Beredskapsersättning	
Vardag	15,59 kr
Helg	31,17 kr

AS

Bilaga 2 till förhandlingsprotokoll

LÖNEAVTAL 2016-2017 FÖR PERSONLIGA ASSISTENTER

Löneavtalet gäller samtliga medlemsföretag inom branschen Personlig Assistans som är medlemmar i KFS den 1 november 2016. Om ett nytt medlemsföretag tidigare haft lönerevision under 2016 p.g.a. medlemskap i annan arbetsgivarorganisation gäller inte lönerevisionen enligt detta avtal.

Grundläggande principer för lönesättningen

Lönesättning och lönebildning ska bidra till att företagen når uppsatta mål för verksamheten och ska bygga på företagets lönepolitik och de kriterier för lönesättning som gäller vid företaget.

Lönesättningen ska stimulera till förbättringar av effektivitet och kvalitet.

Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet.

Faktorer som omdöme, innovationskraft, samarbetsförmåga, idériakedom, social kompetens, mångsidighet och utbildning är av särskild betydelse vid lönesättningen.

Samma principer för lönesättningen skall gälla för kvinnor och män liksom yngre och äldre arbetstagare samt långtidssjukskrivna och föräldralediga.

Lönehöjningar

Fr.o.m. 2016-11-01 finns ett utrymme för de lokala parterna vid företaget om lägst 2,83 kronor /timme att fördelas individuellt.

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal redan har utgett generella och/eller individuella lönepåslag skall detta avräknas tillgängligt utrymme för år 2016.

Där nyanställd arbetstagare inte omfattas av löneavtalet ska detta framgå av anställningsavtalet.

Lägstlöner

Lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 106:97 kronor/tim från och med 2016-11-01.

Löneförhandlingsprocessen

Parterna är överens om att genomförda samtal med varje arbetstagare avseende måluppfyllelse och graden av samstämmighet med lönekriterierna är en grundförutsättning för en väl genomförd löneförhandlingsprocess.

Syftet med samtalen är bl.a. att tillsammans med arbetstagaren klargöra vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i löneökningar för den enskilde.

AS
B

För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att göra de lönebildande kriterierna väl kända för arbetstagaren innan samtal genomförs.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymme i enlighet med ovan angivna Grundläggande principer för lönesättning.

I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse angående fördelning av löneutrymme, ska respektive central part ha medverkat, innan de lokala förhandlingarna avslutas. Part kan därefter föra frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska ske skriftligen till motparten senast en månad efter det att den lokala förhandlingen är avslutad.

Kan inte heller de centrala parterna träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att, inom en månad sedan den centrala förhandlingen avslutades, föra frågan till slutligt avgörande i Lönenämnden. Lönenämnden består av sex representanter, tre från KFS och tre från Kommunal. En av representanterna från KFS ska vara ordförande och en från Kommunal ska vara vice ordförande.

Parterna är överens om att förhandlingsfrågor efter angivna tidsfrister inte kan aktualiseras.

Anmärkning

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än beskrivet ovan.