



AVTAL 2020|2023 PERSONLIG ASSISTANS

KOMMUNAL
2020-11-01 - 2023-10-31

INNEHÅLL

Förkortningar i avtalstexten	3
Förhandlingsprotokoll fört vid förhandling rörande löner och allmänna anställningsvillkor med mera för personliga assistenter, KFS-PASS 20 . . .	4
Lön och anställningsvillkor för personliga assistenter, KFS-PASS 20	7
§ 1 Tillämpningsområde	8
§ 2 Anställningens form, upphörande med mera	8
Mom 1 Anställningens form	8
Mom 2 Anställningens upphörande	8
§ 3 Anställningsbevis	10
§ 4 Tjänstbarhetsintyg	10
§ 5 Intyg	10
§ 6 Tystnadsplikt	11
§ 7 Bisyssla	11
§ 8 Arbetstid	11
§ 9 Skriftlig varning	12
§ 10 Lönebestämmelser	13
§ 11 Övertidsarbete och övertidsersättning	13
§ 12 Obekvämt arbetstid	14
§ 13 Jour- och beredskapsersättning	15
§ 14 Semesterlön	16
§ 15 Sjuklön	16
§ 16 Pension och avtalsförsäkringar	17
§ 17 Resor	18
§ 18 Fredsplikt	19
§ 19 Förhandlingsordning	19
Löneavtal 2020–2023 för personliga assistenter	20
Förhandlingsordning	23
Centrala protokollsanteckningar	25

FÖRKORTNINGAR I AVTALSTEXTEN

AGB	Avgångsbidrag
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
AML	Arbetsmiljölager
LAS	Lag om anställningsskydd
LSS	Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

PLATS	Sobona, Hornsgatan 20, Stockholm
TID	2020-12-14
PARTER	Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och Svenska Kommunalarbetareförbundet
NÄRVARANDE	för Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation: Cecilia Tazewell Joakim Larsson för Svenska Kommunalarbetareförbundet: Chamilla Bohman

- § 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 §§ 12 och 13.

§ 12 Obekväm arbetstid

Ob-ersättningarna höjs med 1,8% från och med 2021-01-01, 1,8 % från och med 2022-01-01 och 1,8% från och med 2023-01-01.

§ 13 Jour- och beredskapsersättning

Jour- och beredskapsersättningarna höjs med 1,8 % från och med 2021-01-01, med 1,8 % från och med 2022-01-01 och med 1,8% från och med 2023-01-01.

- § 3 Parterna träffar överenskommelse ”Löneavtal för personliga assistenter”, enligt bilaga 2, att gälla för perioden 2020-11-01 t o m 2023-10-31 om annat inte anges.
- § 4 Avtalet tillförs en bilaga 4, Centrala protokollsanteckningar.
- § 5 Parterna är överens om att avtalet ska anpassas till eventuella ändringar i tillämpliga lagar under avtalsperioden.
- § 6 Arbetstagare, anställda enligt KFS-PASS, omfattas inte av Trygghetsavtalet-KFS eller Kompetens- och Omställningsavtal KOM-KR.
- § 7 Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.
- § 8 Denna överenskommelse avlöser tidigare gällande överenskommelse och gäller för perioden 2020-11-01 – 2023-10-31, 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.
- § 9 Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§ 10

Förhandlingarna avslutades 2020-12-14.

Vid protokollet
Cecilia Tazewell

**För Sobona - Kommunala företagens arbetsgivar-
organisation**
Joakim Larsson

För Svenska Kommunalarbetsföretagareförbundet
Chamilla Bohman

BILAGA 1A TILL FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

OB-ERSÄTTNINGAR	FRÅN 2021-01-01	FRÅN 2022-01-01	FRÅN 2023-01-01
WARDAG KVÄLL	22,54 KR/TIM	22,95 KR/TIM	23,36 KR/TIM
WARDAG NATT	45,10 KR/TIM	45,91 KR/TIM	46,74 KR/TIM
HELG	54,96 KR/TIM	55,95 KR/TIM	56,96 KR/TIM
STORHELG	109,86 KR/TIM	111,84 KR/TIM	113,85 KR/TIM

JOURERSÄTTNING	FRÅN 2021-01-01	FRÅN 2022-01-01	FRÅN 2023-01-01
WARDAG	33,84 KR/TIM	34,45 KR/TIM	35,10 KR/TIM
HELG	67,64 KR/TIM	68,85 KR/TIM	70,10 KR/TIM

BEREDSKAPS-ERSÄTTNING	FRÅN 2021-01-01	FRÅN 2022-01-01	FRÅN 2023-01-01
WARDAG	16,93 KR/TIM	17,23 KR/TIM	17,54 KR/TIM
HELG	33,84 KR/TIM	34,45 KR/TIM	35,10 KR/TIM

BILAGA 1 TILL FÖRHANDLINGSPROTOKOLL 2020-12-14

Lön och anställningsvillkor för personliga assistenter, KFS-PASS 20

§ 1 TILLÄMPNINGSOmrÅDE

Avtalet gäller för personliga assistenter – om annat inte har överenskommit eller i den mån lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift föranleder annat – som anställts på anmodan av person med funktionsnedsättning, enligt gällande sociallagstiftning, vid företag anslutna till Sobona inom avtalsområdet eller i verksamheter som via fullmakt till företag är anslutna i Sobona .

§ 2 ANSTÄLLNINGENS FORM, UPPHÖRANDE MED MERA

MOMENT 1 Anställningens form

Arbetstagaren anställs för begränsad tid enligt 5 § Lagen om anställningsskydd (LAS) allmän visstidsanställning.

MOMENT 2 Anställningens upphörande

Anställningen upphör då assistansuppdraget upphör eller då arbetsgivaren har särskilda skäl att bringa anställningen att upphöra.

Anmärkning

1. Med ”då assistansuppdraget upphör” avses

att person med funktionsnedsättning inte längre har behov av eller har rätt till personlig assistans.

Vid uppsägningar som beror på att assistansuppdraget upphör enligt anmärkning 1 gäller följande:

Arbetsgivaren ska undersöka möjligheterna till återanställning av uppsagd arbetstagare när omständigheterna förändras så att det åter finns möjligheter till nyanställningar. Exempel på sådana situationer när det kan vara aktuellt med återanställning är då brukaren återkommer efter en sjukhusvistelse, då brukaren efter nedskrivning av assistanstimmar åter får fler timmar beviljade eller då brukaren återkommer efter vistelse på annan ort.

2. Med ”särskilda skäl” avses

att arbetsgivaren inte längre kan garantera assistansens kvalitet och säkerhet

att arbetstagaren och brukaren inte längre fungerar tillsammans

Arbetsgivaren ska innan eventuell uppsägning sker undersöka möjligheterna till omplacering.

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.

Arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att iakttä stadgad uppsägningstid, mister inestående avlöningsförmåner, högst med belopp motsvarande lönen för 14 arbetsdagar.

Uppsägningstid

Följande ömsesidiga uppsägningstider gäller:

- Anställd hos arbetsgivaren upp till och med två månader: 14 dagar
- Anställd hos arbetsgivaren längre än två månader: 1 månad

Arbetsgivare och arbetstagare kan skriftligen överenskomma att annan uppsägningstid ska gälla.

Samtidigt som skriftligt besked ges till arbetstagaren att anställningen upphör på grund av att assistansuppdraget upphör, att arbetsgivaren har särskilda skäl att bringa anställningen att upphöra eller att anställningen upphör av andra skäl ska skriftlig information om detta ges till den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. Begäran om överläggning ska ske inom en vecka från det att arbetstagaren/arbetstagarorganisationen fått del av informationen.

Även från arbetstagarens sida ska uppsägning ske skriftligt.

Anställningstid enligt detta avtal ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till ny anställning (återanställning) som avses i 25 § LAS.

Bestämmelserna i 5 sista stycket, 6b, 11, 15, 22, 25a, 26, 27, 28, 30, 30a §§ LAS gäller inte. Av detta följer bland annat att den så kallade konverteringsregeln vid vikariatsanställning och allmän visstidsanställning, uppsägningstider, besked, underrättelse och varsel för anställning enligt detta avtal inte behöver lämnas, samt att turordningsreglerna vid arbetsbrist inte gäller.

I samband med uppsägning ska arbetsgivaren enligt 47 § Lagen om arbetslöshetsförsäkring på begäran utfärda så kallat arbetsgivarintyg.

§ 3 ANSTÄLLNINGSBEVIS

Skriftlig information enligt 6c § LAS utfärdas av arbetsgivaren och undertecknas av både arbetsgivaren och arbetstagaren, i anslutning till att anställningsavtalet träffas. Om arbetet till sin natur är oregelbundet bör detta anges i schema.

I anställningsavtal som träffas efter 2012-10-01 ska anges arbetstid i procent av heltid eller timmar/vecka.

Arbetsgivaren har rätt att kräva utdrag ur belastningsregistret i samband med anställning av arbetstagare som ska arbeta hos minderårig.

§ 4 TJÄNSTBARHETSINTYG

Om arbetsgivaren så påfordrar, är arbetstagare i samband med anställandet eller eljest skyldig att avlämna av läkare utfärdat intyg om tjänstbarhet. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren. Tjänstbarhetsintyg ska vara avfattat enligt fastställt formulär och, om så påfordras, utfärdat av anvisad läkare.

§ 5 INTYG

Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada utöver sju kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren får kräva sådant intyg även vid kortare ledighet.

Arbetsgivaren kan kräva, att intyget ska vara utfärdat av anvisad läkare eller tandläkare. Arbetstagarens kostnad i sådant fall ersätts av arbetsgivaren till den del av kostnaden som inte ersätts eller borde ha ersatts av allmän försäkringskassa eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.

§ 6 TYSTNADSPLIKT

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

Arbetstagare ska under sin anställning, likväl som efter anställningens upphörande, iakttä diskretion rörande verksamheten/ brukarens angelägenheter samt iakttä tystnadsplikt beträffande uppgifter om enskilda personer som den anställde till följd av sin anställning erhållit kännedom om och vars yppande kan vålla skada för enskild person eller närstående.

§ 7 BISSYSSLA

Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs, för att bedöma bisysslan.

Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren bedömer att bisysslan antingen hindrar eller påverkar arbetstagarens sätt att utföra sitt arbete eller om arbetstagaren utövar verksamhet som kan rubba förtroendet till arbetstagarens opartiskhet i arbetet eller skada arbetsgivarens/brukarens anseende.

För deltidsanställd arbetstagare är deltidsanställning hos annan arbetsgivare, för att öka sysselsättningsgraden upp till totalt en heltid, inte att betrakta som bisyssla.

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla.

§ 8 ARBETSTID

Arbetstidens förläggning

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en begränsningsperiod om sex månader.

Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare får uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av 16 veckor.

Arbetstidsschema upprättas efter samråd mellan arbetsgivare/arbetsledaren/brukaren och arbetstagaren med angivande av arbetstidens början och slut samt eventuella rasters förläggning.

Rast – måltidsuppehåll

Oavsett vad som anges i Arbetstidslagen får rast bytas ut mot måltidsuppehåll.

Nytt arbetstidsschema bör fastställas 14 dagar innan det träder i kraft om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren/arbetsledaren/brukaren och arbetstagen.

Dygnsvila

Oavsett vad som anges i Arbetstidslagen

- kan arbetstagarens 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 som är högst 6 månader
- kan arbetstagarens dygnsvila vid tillfälliga avvikelser understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje 24-timmarsperiod under begränsningsperioden som är högst 6 månader.

Arbetstagare som inte kan erhålla sin dygnsvila på grund av brukarens resa erhåller kompensation för motsvarande timmar som den uteblivna dygnsvilan direkt efter avslutad resa.

Veckovila

Avvikelse från veckovilereglerne får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Avvikelse från veckovilan får dessutom göras då brukaren befinner sig på resa.

Om arbetstagaren inte erhållit veckovila kompenseras det med ledighet motsvarande antal timmar som veckovilan brutits med. Ledigheten ska normalt förläggas i anslutning till nästkommande veckovila/veckoslut. Vid längre resor förläggs veckovilan i direkt anslutning till avslutad resa.

§ 9 SKRIFTLIG VARNING

Arbetstagare som i anställningen gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan tilldelas skriftlig varning.

Innan varning meddelas ska den anställdes lokala fackliga organisation varslas och den anställda underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till överläggning, som ska påkallas senast sju kalenderdagar efter underrättelsens mottagande.

§ 10 LÖNE-
BESTÄMMELSER

Beslut om skriftlig varning ska meddelas på ett sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledning till och innebörden av åtgärden.

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

Anmärkning

1. Ersättning utges endast för faktiskt fullgjord tid.
2. Överenskommen lön per timme avser arbetstidsuttag upp till och med ordinarie arbetstid vid heltidsanställning.

För arbetstagare som anställts före 2014-01-01 kan överenskommelse skriftligt träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om att timlönen även inkluderar ersättning för arbete på obekvämtid och/eller arbete på övertid samt även jour- och beredskapstjänstgöring. Sådant avtal gäller även efter 2014-01-01.

Sådan överenskommelse kan omförhandlas, om förutsättningarna för överenskommelsen väsentligt förändrats, med iakttagande av en ömsesidig uppsägningstid av 2 månader. Uppsägningen ska vara skriftlig.

För arbetstagare som anställs 2014-01-01 eller senare kan inte timlönen inkludera ersättning för arbete på obekvämtid och/eller arbete på övertid och vid arbete under jour- och beredskapstjänstgöring.

§ 11 ÖVERTIDSARBETE
OCH ÖVERTIDERSÄTTNING

Då arbetsgivaren så anser erforderligt är arbetstagaren skyldig att arbeta på övertid i den omfattning gällande lag och avtal medger.

Ersättning för övertid utges inte i de fall överenskommelse om undantag från rätt därtill skriftligt har träffats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Med övertidsarbete som medför rätt till övertidersättning avses arbete som arbetstagaren utfört utöver 40 timmar eller i schema fastställd längre arbetstid per vecka om övertidsarbetet har beordrats på förhand eller i efterhand har godkänts av arbetsgivaren.

Övertidsarbete ersätts med kontanter (kontant ersättning) eller efter skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i form av ledig tid (kompensationsledighet).

KONTANT ERSÄTTNING

Kontant ersättning per arbetad timme inklusive semesterlön utges enligt följande:

- a) för övertidsarbete under de två första timmarna utöver i § 8 ovan angiven ordinarie arbetstid,

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

- b) för övertidsarbete på annan tid,

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Med månadslön i detta avseende menas timlönen inklusive semesterlön x 153 alternativt timlönen exklusive semesterlön x 172 (semesterlön/-ersättning tillkommer då med 12 % av timlönen)

Anmärkning

Vid annan ordinarie arbetstid än i § 8 ovan sker en proportionering vid beräkning av månadslönen.

KOMPENSATIONSLEDIGHET

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under a) ovan utges med 1,5 timmar för varje övertidstimme.

Kompensationsledighet för övertidsarbete som avses under b) ovan utges med 2 timmar för varje övertidstimme.

§ 12 OBEKVÄM ARBETSTID

Arbetstagare som fullgör effektiv ordinarie tjänstgöring på obekvämt arbetstid erhåller ob-tilllägg enligt nedan:

OB-ERSÄTTNINGAR		
Vardagar från 19.00 till 22.00	Fr o m 2021-01-01	22,54 kr/tim
	Fr o m 2022-01-01	22,95 kr/tim
	Fr o m 2023-01-01	23,36 kr/tim
Vardagar från 22.00 till 06.00	Fr o m 2021-01-01	45,10 kr/tim
	Fr o m 2022-01-01	45,91 kr/tim
	Fr o m 2023-01-01	46,74 kr/tim
Fredag och dag före helgdag från 19.00 till 24.00	Fr o m 2021-01-01	54,96 kr/tim
	Fr o m 2022-01-01	55,95 kr/tim
	Fr o m 2023-01-01	56,96 kr/tim
Lör- och söndag, annan helgdag än nedan från 00.00 till 24.00	Fr o m 2021-01-01	54,96 kr/tim
	Fr o m 2022-01-01	55,95 kr/tim
	Fr o m 2023-01-01	56,96 kr/tim
Måndag och dag efter helgdag från 00.00 till 07.00	Fr o m 2021-01-01	54,96 kr/tim
	Fr o m 2022-01-01	55,95 kr/tim
	Fr o m 2023-01-01	56,96 kr/tim

Vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag och alla helgons dag från 18.00 till 24.00	Fr o m 2021-01-01 Fr o m 2022-01-01 Fr o m 2023-01-01	54,96 kr/tim 55,95 kr/tim 56,96 kr/tim
Tid från kl 18.00 på dag före långfredagen till kl 07.00 på dag efter annandag påsk	Fr o m 2021-01-01 Fr o m 2022-01-01 Fr o m 2023-01-01	109,86 kr/tim 111,84 kr/tim 113,85 kr/tim
Tid från kl 18.00 på dag före pingst-, midsommar-, jul- eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsafton	Fr o m 2021-01-01 Fr o m 2022-01-01 Fr o m 2023-01-01	109,86 kr/tim 111,84 kr/tim 113,85 kr/tim

Anmärkning

Med vardag avses ”svart” dag i almanackan.

Tillägget utges inte vid övertid eller vid arbete under jour och beredskap.

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning.

§ 13 JOUR- OCH BEREDSKAPERSÄTTNING

Beredskap

Med beredskap avses arbetstagarens skyldighet att vara anträffbar på annan tid än arbetstid för att i situationer då ingripande krävs kunna träda i arbete. Under beredskap är arbetstagaren skyldig att vara anträffbar på sådant sätt att han kan nå den plats där arbete ska utföras inom rimlig tid.

Beredskap bör förläggas så att enskild arbetstagar högst har att utföra sju dagars beredskap åt gången och att arbetstagaren erhåller minst två beredskapsfria veckor mellan varje beredskapsperiod om annat inte överenskommes mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Beredskapsersättning

Ersättning för beredskap utges från och med 2021-01-01 med 16,93 kr/tim, från och med 2022-01-01 med 17,23 kr/tim och från och med 2023-01-01 med 17,54 kr/tim.

För beredskap eller del därav som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och kl 06 .00 dag efter sön- och helgdag utges från och med 2021-01-01 33,84 kr/tim, från och med 2022-01-01 34,45 kr/tim och från och med 2023-01-01 35,10 kr/tim.

Jour

Med jour avses att arbetstagaren utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete. Beräkning av jourtid kan göras per kalendermånad. Begränsningsperioden för jourtid 50 timmar/kalendermånad utökas till 6 månader.

Anhörigassistent som lever tillsammans med och är skriven på samma adress som brukare bedöms ha anhörigberedskap vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden. Anhörigberedskap får uppgå till max 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad. Ersättningen för anhörigberedskap är densamma som för jour enligt nedan.

Jourersättning

Ersättning för jour/anhörigberedskap utges från och med 2021-01-01 med 33,84 kr/tim, från och med 2022-01-01 med 34,45 kr/tim och från och med 2023-01-01 med 35,10 kr/tim.

För jour/anhörigberedskap eller del därav som infaller mellan kl 22.00 dag före lördag/helgdagsafton eller dag före helgdag och kl 06 .00 dag efter sön- och helgdag utges från och med 2021-01-01 67,64 kr/tim, från och med 2022-01-01 68,85 kr/tim och från och med 2023-01-01 70,10 kr/tim.

Ersättningarna för beredskap och jour/anhörigberedskap inkluderar semesterlön och semesterersättning.

Vid arbete under beredskap och jour/anhörigberedskap får rast bytas ut mot måltidsuppehåll.

Ersättningarna utges inte under tid då övertidsersättning utges.

§ 14 SEMESTERLÖN

Enligt semesterlagen, för närvarande 12 % av semesterunderlaget, som för hela semesteråret utbetalas vid juni-lönen om annat inte överenskommes med arbetstagaren

§ 15 SJUKLÖN

Enligt sjuklönelagen.

Arbetstagarens rätt till sjuklön gäller fr o m den första dagen av anställningstiden.

Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder dock rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar i följd. Dag då arbetstagare varit frånvarande utan giltigt skäl medräknas inte.

Om en arbetstagare anställts på nytt av samma arbetsgivare inom 14 kalenderdagar från det att den föregående anställningen upphörde, ska detta oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstid i förra stycket andra meningen.

KARENSAVDRAG

Karensavdrag görs på sjuklön för sjuklöneperioden och beräknas enligt följande:

a) För arbetstagare med fastställd schemalagd tid under minst en hel kalendermånad beräknas karensavdraget enligt följande formel

kalenderdagslön x 1,4 x 80 %.

För de fall sjuklön även innefattar ob-ersättning samt jour- och beredskapsersättning ska dessa ingå i karensavdraget och beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden.

b) Karensavdrag för övriga arbetstagare beräknas på sjuklönen för de första 8 timmarna under första dagen i sjuklöneperioden. För de fall antal schemalagda timmar är färre än 8 görs karensavdrag på sjuklönen endast för dessa timmar.

När sjuklön även innefattar ob-ersättning samt jour- och beredskapsersättning ska dessa ingå i karensavdraget. Avdraget beräknas endast på första dagen i sjuklöneperioden och kan som högst uppgå till 8 timmar.

Anmärkningar

1. Karensavdraget kan inte överstiga belopp för sjuklön under sjuklöneperioden.
2. Med kalenderdagslön avses intjänad lön under månaden delat med antalet kalenderdagar i månaden.

§ 16 PENSION OCH AVTALSFÖRSÄKRINGAR

Arbetsgivaren ska teckna försäkringsavtal om följande arbetsmarknadsförsäkringar för arbetare hos AFA genom Fora Försäkringscentral AB eller hos annan försäkringsgivare med motsvarande innehåll:

1. Avgångsbidrag, AGB
2. Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS
3. Trygghetsförsäkring, TFA. Arbetstagare äger ej rätt att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.
4. Tjänstegrupplivförsäkring, TGL. Avlider arbetstagare och utges inte försäkringsbelopp enligt gällande bestämmelser om riskskydd vid dödsfall ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av gällande basbelopp.
5. Föräldraförsäkring/Föräldrapenningtillägg
6. Avtalspension, SAF-LO

§ 17 RESOR

Vid resor, såväl inom som utom Sverige, ska särskild skriftlig överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om vilka villkor som ska gälla under hela resan, alternativt regleras i särskilt resereglemente som upprättas av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren/arbetsledaren/brukaren och arbetstagaren ska i förväg göra upp om på vilka grunder och vilken lön/ersättning samt övriga förmåner som ska utges för hela resan. Överenskommen lön/ersättning inkluderar traktamente, semesterlön och semesterersättning, övertidsersättning samt eventuell ob-ersättning och ersättning för jour och beredskap med mera.

För användandet av egen bil vid tjänsteresor ska särskild överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om vilken ersättning som ska utges.

Arbetstagaren ska under utlandsresa omfattas av motsvarande försäkringsskydd som han eller hon erhållit om arbetet utförts i Sverige. Arbetsgivaren ska teckna och bekosta reseförsäkring för arbetstagaren samt eventuella kostnader för vaccinationer som måste ske på grund av utlandsarbetet.

Enligt AML 3 kap 3 § är arbetsgivaren skyldig att informera arbetstagaren om de förhållanden under vilka arbetet kommer att bedrivas, risker med mera.

§ 18 FREDSPLIKT

Förhandlingar under avtalsperioden ska föras under fredsplikt.

§ 19 FÖRHANDLINGS-
ORDNING

Enligt Förhandlingsordning, bilaga 3.

BILAGA 2 TILL FÖRHANDLINGS PROTOKOLL 2020-12-14

Löneavtal 2020-2023 för personliga assistenter

Löneavtalet gäller samtliga medlemsföretag inom branschen Personlig Assistans som är medlemmar i Sobona den 1 november 2020. Om ett nytt medlemsföretag tidigare haft lönerevision under 2020 p.g.a. medlemskap i annan arbetsgivarorganisation gäller inte lönerevisionen enligt detta avtal.

GRUNDLÄGGANDE
PRINCIPER FÖR LÖNE-
SÄTTNINGEN

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. 2020-11-01 finns ett utrymme för de lokala parterna vid företaget om lägst 2,90 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 2020.

Fr.o.m. 2021-11-01 finns ett utrymme för de lokala parterna vid företaget om lägst 2,95 kronor/timme att fördelas individuellt.

Fr.o.m. 2022-11-01 finns ett utrymme för de lokala parterna vid företaget om lägst 3,00 kronor/timme att fördelas individuellt.

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

LÄGSTLÖNER

Lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 117,83 kronor/tim från och med 2020-11-01, 119,95 kronor/tim från och med 2021-11-01 och 122,11 kronor/tim från och med 2022-11-01.

LÖNEFÖRHANDLINGS- PROCESSEN

Parterna är överens om att genomföra 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 klarlägga vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i löneökningar för den enskilde.

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 Sobona och tre från Kommunal. En av representanterna från Sobona 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.

BILAGA 3 TILL FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Förhandlingsordning

Tvister

- MOMENT 1 I sådana fall, som ej är förutsedda i detta avtal, för klarar sig parterna beredda att uppta förhandlingar.
- MOMENT 2 Det förutsätts, att arbetsgivaren och den anställde genom ömsesidigt hänsynstagande i samförstånd söker ordna sina gemensamma angelägenheter. Uppstår rättstvist ska densamma göras till föremål för behandling i den ordning som anges nedan. Berörda parter ska undvika varje åtgärd som kan vara ägnad att försvåra eller försena tvistens biläggande.
- MOMENT 3 Uppkommer tvist mellan arbetsgivaren och den anställde angående tolkningen och/eller tillämpningen av detta avtal liksom tvist om innebörd av lag, enskilt avtal eller annan rättstvist, och kan densamma inte lösas genom överläggning direkt mellan dem eller deras representanter, ska frågan på enderas begäran hänskjutas till förhandling.
- Lokal förhandling förs mellan arbetsgivare och arbetstagarnas lokala, fackliga organisation. Med lokal organisation avses lokalavdelning.
- Kan uppgörelse ej uppnås vid lokal förhandling, kan part hänskjuta tvisten till central förhandling. Begäran om dylikt hänskjutande ska ha inkommit till motpartens organisation inom 2 månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Förhandlingar mellan organisationerna ska upptas inom 30 dagar efter det begäran kommit vederbörande organisation tillhanda.
- Part kan efter KFS/Kommunals centrala förhandling hänskjuta tvisten till KFS/Kommunals skiljenämnd inom en månad från det att den centrala förhandlingen förklarats avslutad.
- Tvist på grund av verkliga eller förmenta felaktigheter mot detta avtal, vilka inte påtalats hos motpartens organisation inom två år från den dag, då den förmenta felaktigheten skett, kan inte bli föremål för prövning eller behandling.

MOMENT 4

Tvist mellan företag och arbetstagare som inte är organiserad i Kommunal ska slutligt avgöras av skiljenämnd enligt lag om skiljeförfarande.

MOMENT 1

KFS/Kommunals skiljenämnd

KFS/Kommunals skiljenämnd avgör slutligt rättstvist som rör innebörden av lag, enskilt avtal, kollektivavtal eller gällande rätt i övrigt (rättstvist).

Skiljenämnden består av tre ledamöter, varav en utses av KFS och en av Kommunal samt en opartisk ordförande som utses av KFS och Kommunal.

Skiljedom ska meddelas senast sex månader efter att tvisten hänskjutits till skiljenämnden.

De kostnader som uppkommer till följd av ledamöternas deltagande i nämnden ska bäras av part som utsett ledamoten. Kostnader som uppkommer för ordförandens deltagande samt för skiljenämndens verksamhet i övrigt ska bäras gemensamt av KFS och Kommunal. För skiljenämndens verksamhet i övrigt gäller lag om skiljeförfarande.

MOMENT 2

Vid rättstvist mellan företag och anställd som inte är organiserad i Kommunal tillsätter KFS och den anställde en skiljenämnd som ska handlägga och avgöra tvisten i enlighet med 1 kap 3 § Lag om rättegång i arbetstvister samt lag om skiljeförfarande.

Skiljenämnden består av opartisk ordförande samt från vardera parten en ledamot. Ordföranden utses av KFS och den anställde eller om parterna inte kan enas av Medlingsinstitutet.

Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 8 september 2004 och tills vidare med en uppsägningstid av tre månader.

För KFS

För Kommunal

Erik Acebo

Lena Retzius

BILAGA 4 TILL FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Centrala protokollsanteckningar

Inledning

1 Parterna har för avsikt att ta sig an större förändringar i nästa avtalsrörelse varför avtalet denna gång inte förändras i någon del. Mot bakgrund av detta är parterna överens om att under avtalsperioden inleda diskussioner där de yrkanden som inte omhändertogs i årets avtalsförhandlingar särskilt ska beaktas.

2 Om förhandlingsordning

För det fall det i branschen i övrigt överenskomms om ändrad förhandlingsordning under avtalsperioden, är parterna överens om att införa motsvarande förändringar.

3 Partsgemensamma arbeten

Parterna konstaterar att det finns flera olika avtalslösningar för personlig assistans. Parterna ska med start 2021 utreda tillämpningen av både KFS avtal för personlig assistans och PAN i syfte att lägga grunden för kommande avtalsförhandlingar. Målsättningen med förhandlingarna ska vara att uppnå ett gemensamt verksamhetsanpassat avtal.

Utredningen ska vara slutförd senast 30 juni 2022 och efter det ska förhandlingar om nytt avtal inledas.

4 Inom avtalsområdet gäller idag SAF-LO tjänstepensions- och försäkringslösning. Parterna ska under avtalsperioden utreda villkoren avseende tjänstepension och försäkringar samt, genom att följa utvecklingen på närliggande avtalsområden, ha som målsättning att försöka hitta lösningar som är väl lämpade för såväl verksamheter som arbetstagare. I ett slutdokument kan parterna lyfta både gemensamma och egna förslag inför kommande förhandlingsarbete.

5 Redaktionella ändringar

§ 16 – sista stycket tas bort och ersätts av en ny punkt 5.

§ 16 PENSION OCH AVTALSFÖRSÄKRINGAR

Arbetsgivaren ska teckna försäkringsavtal om följande arbetsmarknadsförsäkringar för arbetare hos AFA genom Fora Försäkringscentral AB eller hos annan försäkringsgivare med motsvarande

innehåll:

1. Avgångsbidrag, AGB
2. Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS
3. Trygghetsförsäkring, TFA. Arbetstagare äger ej rätt att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.
4. Tjänstegrupplivförsäkring, TGL. Avlider arbetstagare och utges inte försäkringsbelopp enligt gällande bestämmelser om riskskydd vid dödsfall ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av gällande basbelopp.
5. Föräldraförsäkring/Föräldrapenningtillägg
6. Avtalspension, SAF-LO

6

Språkliga justeringar har gjorts för att anpassa avtalet till dagens språkbruk.