

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

- Datum** 8, 22, 23 november 2010
- Ärende** Uppgörelse om löner och allmänna anställningsvillkor för anställda personliga assistenter, anhöriganställda och ledsagare inom bransch Personlig assistans (G) från och med den 1 januari 2011 till och med den 29 februari 2012.
- Parter** Föreningen Vårdföretagarna
Svenska Kommunalarbetareförbundet
- Närvarande** för arbetsgivarparten
Maria Sundling Grundtman, ordf
Lars Nilsson
Lena Alserud
Zeinab Daugaard
Göran Fredriksson
Anastasia Georgiadou
Jonny Håkansson
Ola Hålen
- För arbetstagarparten
Liza di Paolo Sandberg
Margaretha Johansson
Christer Lindberg
Inga Bill
Lars-Eric Lidman
Magdalena Andersson
Marie Kronander
Stefan Kärn
Veronica Lövgren
Lotta Olesen-Rosèn
- Plats** Almegas förhandlingslokaler, Stockholm

-
- § 1 Parterna träffar överenskommelse om löner och allmänna villkor för personliga assistenter, anhöriganställda och ledsagare anställda inom bransch Personlig assistans (G) för tiden från och med 2011-01-01 till och med 2012-02-29. Sägs inte avtalet upp av part senast 2011-11-30 att upphöra 2012-02-29 förlängs avtalet med ett år i sänder med tre månaders uppsägningstid.

as SV M

- § 2 Uppgörelse om löner för perioden framgår av bilaga 1 och 2.
- § 3 Parterna är överens om att tillsvidare prolongera gällande avtal. Avtalet om allmänna anställningsvillkor ändras enligt bilaga 3. Bland annat utökas avtalets omfattning till att även gälla anhörganställda som lever i hushållsgemenskap med brukaren samt ledsagare.
- § 4 Parterna är överens om att anpassa allmänna villkorsavtalet efter de förändringar som kan komma i lagstiftning.
- § 5 Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att under avtalsperioden se över förhandlingsordningen i villkorsavtalet.
- § 6 Parterna är överens om att mångfald och ickediskriminering är viktiga frågor. För att öka kunskapen och höja kompetensen i dessa frågor är parterna överens om att tillsätta en arbetsgrupp. Arbetsgruppen ska lyfta fram goda exempel och sprida erfarenheter om hur man på företagsnivå kan arbeta på ett framgångsrikt sätt med mångfald och ickediskriminering.
- § 7 Parterna betonar vikten av att arbetsgivaren i enlighet med gällande regelverk medverkar till att arbetstagare som begärt arbetsgivarintyg får det utan dröjsmål. Arbetsgivarparten åtar sig att särskilt informera berörda företag om detta.
- § 8 Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet:


Maria Sundling Grundtman

Justeras:


Lars Nilsson

Justeras:


Liza di Paolo Sandberg

Justeras:


Margaretha Johansson

Lönehöjning under perioden 2011-01-01 till 2012-02-29

1.1 Allmän pott för individuell lönehöjning från och med 2011-01-01

Ett allmänt utrymme beräknas med lägst 490 kronor för varje heltidsanställd den 31 december 2010. För deltidsanställd omräknas bidraget till potten i proportion till arbetstidsmättet.

2 Omfattning

Lönerevisionen under 1.1 omfattar anställd som börjat sin anställning vid företaget senast den 31 december 2010.

2.1 Undantag av vissa kategorier

Detta löneavtal omfattar ej anställd som den 31 december 2010

- ej har fyllt 18 år
- innehar anställning som utgör bisyssla
- kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han har uppnått pensionsåldern eller har anställts vid företaget efter det att den anställde har uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Anställd som den 31 december 2010 är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När den anställde återgår i tjänst skall lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga anställda vid företaget enligt detta avtal.

2.2 Anställda som slutat sin anställning

Om en anställd slutat sin anställning den 31 december 2010 eller senare och ej har fått lönehöjning skall han till företaget anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att den anställde vid företaget har underrättats om att lönerevisionen är genomförd. Om den anställde försummar detta medför detta löneavtal ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

2.3 Anställningsavtal

Om företaget och den anställde har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen skall gälla oberoende av 2011 års lönerevision ska vederbörande ej omfattas av detta löneavtals lönerevision per den 1 januari 2011.

2.4 Redan genomförd lönerevision

Parterna är eniga om att löneavtalets förhandlingsordning samt dess fastställda tidsfrister ska följas. Om detta inte sker kan det innebära kollektivavtalsbrott samt eventuell skadeståndsskyldighet. Dubbla lönerevisioner genomförs dock inte.

2.5 Retroaktiv omräkning

I de fall som detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller att sjuk- och tjänstledighetsavdrag ska omräknas individuellt och retroaktivt.

Övertidsersättningar ska omräknas retroaktivt. Omräkning ska ske med den genomsnittliga lönehöjningen för de anställda vid företaget såvida inte lokal överenskommelse träffas om att omräkningen ska ske individuellt för varje anställd.

3 Lägsta lön

Lön för arbetstagare som fyllt 19 år ska lägst uppgå till 15 800 kr från och med 1 januari 2011.



FÖRHANDLINGSORDNING

1. Gemensamma utgångspunkter

Lönesättning och löneutveckling sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar företagets ekonomiska förutsättningar. Endast därigenom skapas uthålliga förutsättningar för en real löneutveckling.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden och arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens arbetsprestation och duglighet.

Ökad erfarenhet och ökade kvalifikationer möjliggör att arbetstagaren kan utvecklas för allt mer kvalificerade och ansvarskrävande befattningar och arbetsuppgifter. Detta bör ge utslag i den individuella lönesättningen.

En väldiskuterad och väldefinierad lönepolitik är en förutsättning för att nå det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat. Ett samband som har stor betydelse för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Vid löneavvägningen beaktas även att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.

För äldre anställda gäller samma principer som för yngre.

2. Lönesamtal

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 lönesamtalen 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 lönesamtal genomförs.

3. Förhandlingarnas genomförande

Kommunal ska till företaget senast den 31 december 2010 lämna skriftlig uppgift på berörda medlemmar och på behörig förhandlare.

Företaget ska senast den 31 januari 2011 till den anställde eller den behörige förhandlaren lämna skriftligt meddelande om de nya löner som avses utges till berörda anställda.

Om den lokala arbetstagarorganisationen önskar påkalla lokala förhandlingar rörande den meddelade lönesättningen ska meddelande härom med revisionsförslag inlämnas till företaget senast den 28 februari 2011. De lokala förhandlingarna om lönesättningen ska vara avslutade senast den 31 mars 2011.

De lokala parterna äger träffa överenskommelse om avvikelser från de ovan angivna punkterna i förhandlingsordningen.

Om den lokala förhandlingen ej leder till uppgörelse får frågan hänskjutas till central förhandling. Begäran om central förhandling ska ske skriftligen och påkallas hos Föreningen Vårdföretagarna eller Svenska Kommunalarbetsförbundet senast den 30 april 2011. Det ankommer därefter på de centrala parterna att utan dröjsmål fastställa lämplig dag för central förhandling.

Allmänna anställningsvillkor för bransch Personlig assistans (G)

Kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor prolangeras till och med den 29 februari 2012 med följande ändringar (kursiverade):

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Avtalet avser anställning för personlig assistent med arbetsuppgifter i den funktionshindrades hem *och anhöriganställd som lever i hushållsgemenskap med brukaren*, då annan än den funktionshindrade är arbetsgivare. *Avtalet avser även ledsagare.*

Detta avtal reglerar inte villkoren för tjänsteresor tillsammans med brukaren inom och utom landet. *Se vidare § 12.*

§ 3 ANSTÄLLNING M M

Mom 2 Anställning

Anställning gäller tillsvidare såvida ej avtal träffas om *tidsbegränsad anställning. Tillåtna tidsbegränsade anställningar framgår av §§ 5-6 lagen om anställningsskydd (LAS) eller enligt nedan.*

§ 5 ARBETSTID

Mom 1:4 Avvikelser från arbetstidslagen

//Brödtext oförändrad//

Mom 1:6 Avvikelser från Arbetstidslagen (ATL)

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelser från ATL i följande avseenden:

- 5 § ordinarie arbetstid mm
- 6 § om jourtid,
- 7 § andra stycket (10 § första stycket) ATL om att likställa kompensationsledighet med arbetad tid,
- 8 § om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid

10 § om mertid,

– 10 a § om sammanlagd arbetstid,

13 § första stycket ATL om nattvila,

14 § första stycket ATL om veckovila,

15 § tredje stycket ATL om förläggning av raster i andra fall än som anges i detta avtal.

Gällande scheman får bibehållas oförändrade oaktat bestämmelsen om att lokalt kollektivavtal erfordras för avvikelser från arbetstidslagen i nämnda hänseenden.

Mom 1:7 Anhöriganställd

För anhöriganställd som lever i hushållsgemenskap med brukaren gäller inte arbetstidslagen (ATL).

Den ordinarie arbetstiden får uppgå till i genomsnitt 48 timmar per vecka. Om arbetsgivaren bedömer att det finns särskilda skäl är den anställda skyldig att arbeta utöver fastställd arbetstid. För detta arbete utges ersättning med redan överenskommen timlön.

§ 6 LÖNEBESTÄMMELSER

Mom 1:3 Lön per arbetad timme

//Brödtext oförändrad//

§ 17 SEMESTER

Mom 10

För assistent ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas som timbaserad semesterberäkning enligt följande *alternativt enligt annan praxis på företaget.*

AS
ma
my