

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende: Överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löner för tiden 2013-08-01 – 2016-08-31 för anställda som omfattas av avtalet för Personlig assistans

Parter: Arbetsgivarföreningen KFO (KFO)
Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)

Tid och plats: 17-18 juni 2013 i KFOs lokaler i Stockholm

Närvarande för
KFO: Anita Fink Knudsen, Lars Trapp jämte delegerade
Kommunal: Britt-Marie Höglund, Margaretha Johansson jämte delegerade

§ 1 Allmänna anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om nytt avtal om allmänna anställningsvillkor för perioden 2013-08-01 – 2016-08-31 med de ändringar och tillägg som framgår av bilaga 1.

Avtalet kan sägas upp att gälla till 2015-07-31 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Har avtalet inte sagts upp senast tre kalendermånader innan 2016-08-31 förlängs avtalet ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader.

§ 2 Löner

KFO och Kommunal träffar överenskommelse om löner för perioden 2013-08-01 – 2016-08-31 enligt bilaga 2. Avtalet kan sägas upp att gälla till 2015-07-31 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Parterna konstaterar att för det fall arbetsgivare år 2013 redan utgett generella och/eller individuella lönehöjningar, ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av löneavtalet om inte uttrycklig lokal överenskommelse träffats om annat.

§ 3 Introduktionsanställning

Parterna är ense om att utreda förutsättningarna för avtalsområdet personlig assistans att ingå i den Principöverenskommelse om Introduktionsanställningar som tidigare träffas mellan parterna. Utredningen ska bygga på de utbildningskrav som gäller för att arbeta som personlig assistent.

§ 4 Ändrad lagstiftning

Om lagen om allmän försäkring, annan sociallagstiftning, arbetsrättslig lagstiftning, annan lag eller rättspraxis förändras under avtalsperioden och sådan förändring berör bestämmelser i avtalet om allmänna anställningsvillkor, ska bestämmelserna anpassas härefter. Parterna är vidare överens om att detta görs genom att KFO tar fram förslag till förändringar.

§ 5

Parterna enades om att under avtalsperioden tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att se över behovet av eventuell förändring av mellan parterna gällande Avtal om tvisters lö-sande.

Arbetsgruppen ska även inför kommande avtalsperioder se över behovet av Löne-nämnd, p 8 i lönavtalet.

§ 6 Avtalsförsäkringar

Parterna är överens om att de mellan KFO och LO överenskomna förändringarna i TFA from den 1 juli 2013 gäller för avtalsområdet. Parterna är vidare överens om att avtalsområdet fr o m den 1 januari 2014 omfattas av "Försäkring om kompletterande föräldrapenning", förutsatt att KFO och LO kommer överens om försäkringsvillkoren för försäkringen.

§ 7 Parterna enades om att detta protokoll ska bifogas avtalstrycket.

§ 8 Skrivfel

Parterna är ense om att uppenbara skrivfel till följd av revideringen av avtalet om allmänna anställningsvillkor kan rättas till under avtalsperioden.

§ 9 Överenskommelse giltighet - Fredsplikt

Överenskommelsen träder i kraft först sedan alla parter undertecknat överenskommelsen alternativt skriftligen meddelat att man accepterat densamma. Avtalen innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i avtalen.

§ 10 Överenskommelsen är preliminär tills den antagits av Kommunals förbundsstyrelse.

§ 11 Förhandlingen förklarades avslutad.

Vid protokollet



Anita Fink Knudsen

Justeras



Britt-Marie Höglund

Avtalet om allmänna anställningsvillkor för personlig assistans ändras så att angivna §§ erhåller ny lydelse enligt följande:

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Mom 4

Arbetsgivare och arbetstagare som kvarstår i tjänst eller har anställts vid verksamheten efter det att han/hon uppnått ordinarie pensionsålder enligt KAP-planen, kan träffa överenskommelse om andra anställningsvillkor än vad detta avtal stadgar.

§ 2 ANSTÄLLNINGS INGÅENDE OCH UPPHÖRANDE

Mom 7 Provanställning

Mom 7.1 Ingående av provanställning

Avtal om provanställning

Avtal om provanställning får tillämpas under högst sex månader.

Om arbetstagaren varit frånvarande under provanställningsperioden, kan anställningen efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare förlängas med motsvarande tid som frånvaron varit.

Mom 4.3 Uppsägningstid för vissa arbetstagare

Utgår

Mom 4.4 (ny 4.3)Uppnådd pensionsålder

Om inte annat följer av pensionsbestämmelser är arbetstagaren skyldig att utan uppsägning/besked från arbetsgivaren lämna sin anställning vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 67 år.

§ 4 ARBETSTID

Mom 2 Längre arbetstid del av år

För begränsat anställningstillfälle får ordinarie arbetstid uppgå till 50 timmar i genomsnitt under begränsningsperioden. Arbetstiden per kalenderår får dock inte överstiga 2080 timmar.

Mom 5 Avvikelser från ATL

Oavsett vad som anges i ATL, tillägg till nuvarande strecksatser

- För utbildningar som arbetsgivaren, enligt Socialstyrelsens krav på den personliga assistentens kompetens, är skyldig att tillhandahålla den anställde, ansvarar arbetsgivaren för löne- och samtliga andra kostnader. Om utbildningen är förlagd till tid utanför ordinarie schemalagd arbetstid ska tiden inte räknas som arbetad tid i förhållande till arbetstidslagen. Dock skall reglerna om dygnsvila beaktas.*

*Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation får träffa avtal om avvikelser från,
Tillägg till nuvarande strecksatser*

- 10 a § ändras till 10 b § ATL om sammanlagd arbetstid**
- 10 b § ATL om sammanlagd arbetstid och 6 § ATL om jourtid: Lokal överenskommelse om utökad jourtid ska träffas i de fall överenskommelsen leder till utökad sysselsättningsgrad och assistenten så önskar. Överenskommelsen ska särskilt beakta assistentens hälsa*

och familjesituation. Kommunal kan ensidigt, efter genomförd förhandling, säga upp denna möjlighet för enskilda bolag vid missbruk av regeln.

§ 5 LÖNEBESTÄMMELSER

Mom 3 Lägstlön, ändras enligt följande:

Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt **18 år** ska exkl semesterlön uppgå till lägst

17 003 kr/månad eller **98:85 kr/timme** från och med 1 januari 2014,

17 393 kr/månad eller **101:12/timme** från och med 1 januari 2015,

17 828 kr/månad eller **103:65 kr/timme** från och med 1 januari 2016.

För deltidsanställda beräknas beloppen proportionellt.

§ 8 JOUR

Mom 3 Kontant ersättning

Ersättning för jour utges per timme, inkl semesterlön, enligt följande:

t o m 2013-12-31 31:56 kronor

fr o m 2014-01-01 32:19 kronor

fr o m 2015-01-01 32:93 kronor

fr o m 2016-01-01 33:75 kronor

För jour eller del därav som infaller mellan klockan 22.00 dag före lördag/helgdagsafton och klockan 06.00 dag efter sön- och helgdag utges ersättning per jourtimme, inkl semesterlön, enligt följande:

t o m 2013-12-31 63:22 kronor

fr o m 2014-01-01 64:48 kronor

fr o m 2015-01-01 65:96 kronor

fr o m 2016-01-01 67:60 kronor

§ 9 ARBETE PÅ OBEKVÄM TID

Mom 2 Kontant ersättning

Ersättning per timme inklusive semesterlön/-ersättning:

		t o m 2013-12-31	fr o m 2014-01-01	fr o m 2015-01-01	fr o m 2016-01-01
Vardagar	19.00-22.00	18:81	19:18	19:62	20:11
	22.00-06.00	37:93	36:68	37:52	38:45
Fredag och dag före helgdag	19.00-24.00	46:77	47:70	48:79	50:00
Lördag, söndag eller annan helgdag än nedan	00.00-24.00	46:77	47:70	48:79	50:00
Måndag och dag efter helgdag	00.00-07.00	46:77	47:70	48:79	50:00
Vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen (6 juni) och Alla helgons dag	18.00-24.00	46:77	47:70	48:79	50:00

	t o m 2013-12-31	f r o m 2014-01-01	f r o m 2015-01-01	f r o m 2016-01-01
Tid från kl 18.00 på dag före långfredagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk	93:65	95:52	97:71	100:15
Tid från kl 18.00 på dag före pingstafton, mid-sommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag utom lördag närmast efter helgdagsaftonen	93:65	95:52	97:71	100:15

§ 16 GILTIGHETSTID

Första stycket ändras enligt följande:

Detta avtal gäller från och med den 1 augusti 2013 till och med den 31 augusti 2016.

Löneavtal 2013-08-01 – 2016-08-31

Avtalsområde Personlig assistans

1. Grundläggande principer för lönesättningen

Parterna är ense om följande grundläggande principer för lönesättningen på det gemensamma området.

Lönesättning och löneutveckling för arbetstagaren sker mot bakgrund av de förhållanden som skapar verksamhetens ekonomiska förutsättningar främst måluppfyllelse och arbetstagarens bidrag härtill. Lönesättningen ska vara en del av en kvalitetshöjande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens och utbildning, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten för lönesättningen är de arbetsuppgifter och kompetenskrav som gäller för arbetstagaren liksom de mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Av betydelse är även arbetstagarens utveckling av personliga färdigheter och egenskaper, varvid särskilt kompetens, samarbetsförmåga, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériedom och innovationskraft betonas som betydelsefulla bedömningsgrunder.

Bestämmande för den individuella lönesättningen är i första hand individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Om arbetsgivaren föreslår ingen eller ringa löneutveckling ska åtgärdsplan upprättas.

Samma principer för lönesättningen ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

Ovan angivna principer för lönesättningen kan utvecklas och kompletteras på arbetsplatsen.

2. Lönesamtal

Parterna är överens om att arbetsgivaren varje år ska genomföra individuella lönesamtal med varje arbetstagare. Vid lönesamtalet överlämnar arbetsgivaren förslag till ny individuell lön till arbetstagaren. Utgångspunkten för lönesamtalet är de principer som framgår av punkt 1. Lönesamtalets syfte är bl a att tillsammans med arbetstagaren klarlägga vilka behov och förväntningar som ska vara uppfyllda för att resultera i löneökningar för arbetstagaren. För att skapa förutsättningar för att lönen ska uppfattas som rättvis är det viktigt att de lönebildande lönekriterierna är väl kända för arbetstagaren innan lönesamtalen genomförs.

3. Avtalets omfattning

3.1 Nedan angiven lönerevision omfattar företag som var medlemmar i KFO den 31 juli 2013, den 31 juli 2014 respektive den 31 juli 2015 och vars arbetstagare börjat sin anställning senast den 31 juli 2013, den 31 juli 2014 respektive den 31 juli 2015.

3.2 Undantag av vissa kategorier

Löneavtalet omfattar ej arbetstagare som den 31 juli 2013, den 31 juli 2014 respektive den 31 juli 2015

- inte fyllt 18 år,
- kvarstår i tjänst eller har anställts efter det att arbetstagaren har uppnått 65 års pensionsålder enligt KAP-planen,
- är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet, om inte överenskommelse träffas om annat. När arbetstagaren återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga arbetstagare hos arbetsgivaren enligt detta avtal.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till arbetstagare som enligt denna punkt är undantagen från löneavtalet. Bestämmelserna i detta avtal ska då vara vägledande.

3.3 Arbetstagare som slutat sin anställning

Om en arbetstagare har slutat sin anställning den 1 augusti 2013, den 1 augusti 2014 respektive den 1 augusti 2015 eller senare och inte fått lönehöjning enligt punkt 4 och 5, ska arbetstagaren anmäla sina krav på lönehöjning till arbetsgivaren senast den 31 augusti 2013, den 31 augusti 2014 och den 31 augusti 2015

3.4 Anställningsavtal

Om arbetsgivare och arbetstagare den 1 januari 2013 eller senare, den 1 januari 2014 eller senare respektive den 1 januari 2015 eller senare, har träffat avtal om anställning och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av lönerevisionen respektive år, ska arbetstagaren inte omfattas av lönerevisionen aktuellt år.

3.5 Redan genomförd lönerevision

Om arbetsgivaren i avvaktan på detta löneavtal under 2013 redan har utgett generella och/eller individuella lönehöjningar ska dessa avräknas mot vad arbetstagaren erhåller vid tillämpning av punkt 4 såvida ej uttrycklig lokal överenskommelse om annat har träffats.

4. Löneutrymme för individuella höjningar den 1 augusti 2013, den 1 augusti 2014 och den 1 augusti 2015

Ett löneutrymme per heltidsanställd och månad om lägst **500 kr den 1 augusti 2013, 550 kr den 1 augusti 2014** samt **650 kr den 1 augusti 2015**, fördelas individuellt på respektive arbetstagare. För deltidsanställda beräknas beloppet proportionellt.

5. Förhandlingsordning

5.1 Arbetsgivarens förslag på ny lön

Arbetsgivaren ska i lönesamtal senast den **30 september 2013**, den **30 juni 2014** respektive den **30 juni 2015** lämna förslag på nya löner till de anställda.

5.2 Lokal förhandling

Kommunal kan begära lokal förhandling om fördelning av löneutrymmet senast den **15 oktober 2013, den 15 juli 2014 respektive den 15 juli 2015**. Sådan förhandling ska omfatta samtliga arbetsgivarens arbetsplatser.

Arbetsgivaren kan begära förhandling från tidigare datum.

Kan överenskommelse inte träffas vid lokal förhandling ankommer det på Kommunal att begära central förhandling.

Parterna är ense om att detta löneavtal bygger på förutsättningen att arbetsgivaren ska genomföra lönesamtal med samtliga arbetstagare som omfattas av löneavtalet. Eventuell lokal förhandling ska därför ske först sedan lönesamtalen genomförts.

5.3 Central förhandling

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

6. Retroaktiv omräkning

I det fall detta löneavtal tillämpas retroaktivt gäller följande.

Utbetalda övertidsersättningar samt gjorda tjänstledighetsavdrag och sjukavdrag ska omräknas retroaktivt och ske individuellt.

7. Vissa pensionsfrågor

7.1 Pensionsmedförande lönehöjningar

Om lönehöjning utges till arbetstagare vars anställning upphört enligt punkt 3.3 och som är pensionsberättigad, ska höjningen inte vara pensionsmedförande. Om anställningen har upphört på grund av pensionsfall ska emellertid lönehöjningen vara pensionsmedförande.

7.2 Anmälan om pensionsmedförande lön

Arbetsgivaren ska såsom pensionsmedförande lön till Pensionsvalet anmäla lönen efter lönehöjning enligt punkt 4 från och med den **1 augusti 2013**, respektive **1 augusti 2014** och **1 augusti 2015**, när lönehöjning ägt rum.

8. Lönenämnden

Kan enighet om löneavtalets tillämpning inte nås i central förhandling kan endera av parterna, inom en månad efter det att central förhandling förklarats avslutad, hänskjuta tvisten till Lönenämnden. Nämnden består av fyra ledamöter varvid KFO utser två ledamöter och Kommunal två ledamöter. KFO och Kommunal utser vidare en sekreterare var. Nämnden har att avge utlåtande i tvister samt, om parterna är överens därom, att fungera såsom skiljenämnd och avgöra tvisten. KFO och Kommunal utser då gemensamt en opartisk ordförande.

Stockholm den 18 juli 2013

KFO



Anita Fink Knudsen

Kommunal



Britt-Marie Höglund