Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 12

Parter

Sveriges Kommuner och Landsting 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 12. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande bilagor.

a) Löneavtal (Bilaga 1).

b) Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare (Bilaga 2).

c) Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare (Bilaga 3 och 3a).

§ 2 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 3 Central protokollsanteckning

Parterna konstaterar att dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvilan enligt ATL utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås så bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i Bilaga 2, § 6 punkt 4. Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

§ 4 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).

§ 5 Fredsplikt

Förhandlingar under tid då denna överenskommelse gäller ska föras under fredsplikt.

§ 6 Rekommendation om lokalt kollektivavtal – PAN 12

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 12 – 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 12 enligt Bilaga 3a.

§ 7 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller PAN 12 för perioden 2012-05-01–2013-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 8 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Landsting**

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

Bilaga 1
till PAN 12

Löneavtal

§ 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 Löneöversyn

Utrymme vid löneöversyn

1. Vid varje löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet, som fastställs vid löneöversynstillfället utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen enligt nedan.

2012

– Utrymmet utgörs av 3,93 kronor.

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. Löneöversyn genomförs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskoms.

4. Lönehöjning avräknas utrymmet.

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

Lägsta löner

6. Timlönen för arbetstagare enligt Bilaga 2, Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare, § 1c) och som fyllt 19 år ska uppgå till lägst 97,39 kronor till och med 2012-08-31 och från och med 2012-09-01 till lägst 101,32 kronor.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

Lokal förhandlingsordning

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

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.

1. 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 Sveriges Kommuner och Landsting 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.

Bilaga 2
till PAN 12

Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare

§ 1 Tillämpningsområde

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift gäller detta avtal för arbetstagare som anställs särskilt i följande fall

a) personlig assistent, ledsagare eller avlösare som anställs på anmodan av enskild funktionshindrad enligt gällande sociallagstiftning,

b) anhörigvårdare vars arbete innefattar tillsyn av barn eller vuxen som inte kan ta vård om sig själv och som arbetstagaren lever i hushållsgemenskap med,

Anmärkning

1. Den som vårdar anhörig och ersättes härför med s.k. vårdbidrag är inte att betrakta som anställd.

För medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta tillförs

c) annan personlig assistent, ledsagare, avlösare eller anhörigvårdare än som avses enligt a) och b), som anställs enligt gällande sociallagstiftning hos en arbetsgivare som är medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta.

§ 2 Anställningsform

1. Arbetstagare enligt § 1a) och b) anställs för begränsad tid för visst arbete.

För medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta tillförs

2. Oavsett vad som anges i 5 § LAS om tidsbegränsad anställning, kan arbetstagare som uppbär hel ålderspension i någon form efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagaren anställas för begränsad tid.

3. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från 5 § LAS i andra fall än som anges i punkt 2.

§ 3 Intyg om arbetsförmåga

En arbetsgivare kan begära att en arbetssökande ska lämna läkarintyg om arbetsförmågan i anslutning till anställningen. Arbetsgivaren kan anvisa läkare som utfärdar intyget. Kostnaden för intyget ersätts av arbetsgivaren.

§ 4 Periodiska hälsoundersökningar

Periodiska hälsoundersökningar

1. 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

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

§ 5 Läkarintyg vid sjukdom

Behov av ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada utöver 7 kalenderdagar ska styrkas genom intyg av läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren kan dock kräva sådant intyg även vid kortare ledighet eller för särskilda fall avstå att kräva intyg. Arbetstagaren svarar för kostnaden för sådant intyg.

Arbetsgivaren kan föreskriva, att intyget ska vara utfärdat av anvisad läkare eller tandläkare. Arbetstagarens kostnad i detta fall ersätts av arbetsgivaren till den del kostnaden inte ersätts eller bort ersättas av Försäkringskassan eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.

§ 6 Arbetstid

Anhörigvårdare

1. Arbetstidslagen (ATL) gäller inte.

2. Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt. 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.

Personlig assistent, ledsagare och avlösare

3. Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare ska vara i genomsnitt 40 timmar per vecka. För arbete utöver 40 timmar per vecka gäller § 11.

4. Oavsett vad som anges i ATL

a) får rast utbytas mot måltidsuppehåll,

b) anses studieledighet inte som arbetad tid,

c) anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid,

d) anses förskjuten arbetstid eller byte av schema inte som mer- eller övertid,

e) kan beräkning av ordinarie arbetstid, övertid och mertid göras per kalendermånad,

f) kan beräkningsperiod omfatta högst 16 veckor,

Anmärkning

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor.

g) kan arbetet förläggas så att arbete utförs mer än fem timmar i följd,

h) kan arbetstagares 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 beräkningsperioden,

i) kan arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under beräkningsperioden,

j) kan arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse uppgå till minst 24 timmar.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från punkt h) eller i) samt 13 § ATL om dygnsvila.

Anmärkning

Dessa bestämmelser avser inte att utesluta tillämpning av 3 § andra stycket ATL.

§ 7 Avstängning m.m. med eller utan avlöningsförmåner

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 slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete.

Avstängning kan även ske om det i övrigt finns vägande skäl.

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

3. Under avstängning behåller arbetstagaren lön.

Vid avstängning på grund av vägande skäl enligt punkt 2 andra stycket behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna som arbetstagaren enligt gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått.

Arbetsgivaren kan besluta om avstängning med innehållna avlöningsförmåner enligt punkt 2 första stycket, om arbetsgivaren finner att särskilda skäl föreligger.

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

Medicinska skäl

4. 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.

5. Arbetstagare kan meddelas förbud att arbeta i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning enligt § 4 punkt 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift.

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

Om läkarundersökningen visar att arbetstagaren inte har haft nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom ska innehållna avlöningsförmåner utges.

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

a) vägrar genomgå läkarundersökning enligt § 4 punkt 1, lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, eller

b) vägrar att följa läkares föreskrift om vård.

Under en sådan avstängning ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner.

7. Inför beslut om avstängning eller förbud att arbeta enligt mom. 2–6 ska arbetsgivaren genomföra överläggning med berörd lokal arbetstagarorganisation.

Arbetsgivaren kan fatta och verkställa beslut innan överläggningsskyldigheten fullgjorts om synnerliga skäl föranleder det.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

§ 8 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. Har arbetsgivaren anmält felet eller försummelsen enligt punkt 1 till polis- eller åklagarmyndighet, får arbetsgivaren inte inleda eller fortsätta disciplinärt förfarande med anledning av den förseelsen.

3. Innan fråga om disciplinpåföljd 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.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter 11, 12 och 14 §§ MBL.

4. Den skriftliga varningen ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledningen till åtgärden.

§ 9 Bisysslor

1. Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,

b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

Anmärkning

Förtroendeskadlig bisyssla för arbetstagaren inom kommun, landsting eller kommunalförbund regleras i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA).

För arbetstagare anställd hos annan arbetsgivare än kommun, landsting eller kommunalförbund gäller även att bisyssla kan förbjudas av arbetsgivaren om den kan

c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

2. Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt detta avtal.

§ 10 Lönebestämmelse

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

Anmärkningar

1. För arbetstagare som inte omfattas av §§ 12 och 13 nedan överenskoms lönen per arbetad timme med hänsyn till arbetstidens förläggning. Om förutsättningarna ändras varaktigt bör en översyn ske av lönesättningen.

2. Kan överenskommelse inte träffas äger lokal part påkalla förhandling i frågan. Sådan förhandling kan endast föras som lokal förhandling.

Övrigt

2. 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.

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

§ 11 Kompensation för övertidsarbete

1. För av arbetsgivaren beordrat arbete utöver 40 timmar per vecka i genomsnitt inom beräkningsperioden utges ersättning med 200 % av överenskommen lön per arbetad timme enligt § 10.

2. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

3. Paragrafen gäller inte för anhörigvårdare.

§ 12 Arbete på obekväm arbetstid

1. Personlig assistent, ledsagare och avlösare som fullgör effektivt ordinarie arbete på obekväm 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 obekväm arbetstid samt det tillägg som utges för denna tid.

O-tilläggstid	**Kr/tim**	
	t.o.m. 2012-08-31	**fr.o.m. 2012-09-01**
O-tilläggstid A		
– Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.	94,30	96,80
– Tid från kl. 18.00 på dag före pingstafton eller midsommarafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.		
– Tid från kl. 18.00 på dag före julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag, utom lördag närmast efter helgdagsaftonen.		

O-tilläggstid B (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A)	47,10	48,30

– 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 himmelsfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.

– Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag eller nationaldagen.

– Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av o-tilläggstid ovan.

O-tilläggstid C (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B)	38,20	39,20

– Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.

O-tilläggstid D (Dock inte i fall som avses med o-tilläggstid A eller B)	18,90	19,40

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

O-tilläggstid inom respektive kategori (A, B, C eller D) summeras per kalendermånad. Varje summa avrundas uppåt till närmaste hel- eller halvtimme.

O-tillägg utges inte för sammanräknad avrundad tid understigande 1 timme inom respektive kategori.

2. I ersättningen ingår 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 anhörigvårdare. För anhörigvårdare som fullgör effektivt ordinarie arbete på obekväm arbetstid överenskoms lönen enligt § 10 punkt 1 anm. 1.

§ 13 Ersättning för jourpass

1. Under jourpass har arbetstagaren skyldighet att svara för den omedelbara tillsynen samt att morgon och kväll biträda med förberedelse- och avslutningsarbeten avseende löpande göromål.

> **Anmärkning**
>
> **1.** Arbetstagare har under jourpass på natten rätt att sova i den mån arbetsuppgifterna medger.

I ersättning för jourpasstimme enligt punkt 2 har beaktats att genomsnittligt hälften av jourpasset anses utgöra arbetstid och hälften anses utgöra jour.

2. Under jourpass ersätts en fullgjord jourpasstimme med 50 % av överenskommen lön per arbetad timme.

3. Kompensation för övertidsarbete enligt § 11 gäller inte under förlagt ordinarie jourpass.

4. Vid beräkning av tillägg för obekväm arbetstid under jourpass utges 50 % av angivet belopp i § 12 per fullgjord jourpasstimme på tid som anses utgöra obekväm arbetstid.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

5. Ersättning för fullgjord jourpasstimme utges med 15,90 kronor till och med 2012-08-31 och 16,30 kronor från och med 2012-09-01.

För jourpasstimme eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt ovan förhöjas med 100 %.

a) Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.

b) Tid från kl. 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.

c) Tid från kl. 00.00 till kl. 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag, varvid jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

d) Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag utom lördag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.

e) Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.

f) Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 vardag närmast före lördag.

I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).

6. Ersättning för jourpass utges inte om sådan ersättning uttryckligen ingår i lönen eller om kompensation utges på annat sätt.

7. Bestämmelsen gäller inte för anhörigvårdare. För anhörigvårdare som fullgör jour överenskoms lönen enligt § 10 punkt 1 anm. 1.

Möjlighet till lokal avvikelse

8. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från denna bestämmelse.

§ 14 Avslut av anställningen

Anställning enligt § 1a), b) och c) upphör – med en ömsesidig uppsägningstid av en månad – då vårduppdraget upphör eller då arbetsgivaren har särskilda att bringa anställningen att upphöra.

Uppsägning ska vara skriftlig.

Anmärkning

Bestämmelser om uppsägning av tillsvidareanställd arbetstagare enligt § 1c) finns i 7 § LAS.

§ 15 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt

1. Anställningstid för arbetstagare enligt § 1a) och b) ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till återanställning som avses i 25 § LAS.

För arbetstagare enligt § 1c) gäller inte företrädesrätt enligt 25 § LAS där den enskilde funktionshindrade utsett annan personlig assistent.

2. Bestämmelserna i 11, 15, 22, 25a och 28 §§ LAS gäller inte. Bestämmelserna i 30a och 31 §§ LAS om den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter gäller inte.

För medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta tillförs

3. För arbetstagare enligt § 1c) gäller inte företrädesrätt enligt 25 § LAS där den enskilde funktionshindrade anmodat annan personlig assistent, ledsagare eller avlösare.

§ 16 Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

TFA-KL

1. Arbetsgivaren ska teckna 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.

§ 17 Avtalsgruppsjukförsäkring

AGS-KL

Arbetstagare tillförsäkras sjukförmåner enligt mellan de centrala parterna överenskomna försäkringsvillkoren för AGS-KL.

§ 18 Grupplivförsäkring och begravningshjälp

TGL-KL

1. Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) hos KPA Livförsäkrings AB (publ) 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. Om försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall) inte utges för avliden arbetstagare, ska till dödsboet utges begravningshjälp. Beloppet ska motsvara hälften av det prisbasbelopp som, enligt Socialförsäkringsbalken (SFB), gäller för det år dödsfallet inträffar.

Bilaga 3
till PAN 12

Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 12

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – PAN 12 – 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 12 § 1 – Bilaga 3 och 3a undantagna – §§ 2, 4 och 5,

2. de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 10 – och gäller t.o.m. 2013-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i PAN 12.

Säger central part upp PAN 12 upphör LOK 12 att gälla vid samma tidpunkt som PAN 12 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

……den…….2012

För …….…
(arbetsgivarparten)

……...
(underskrift)

För ……
(arbetstagarparten)

……
(underskrift)

Bilaga 3a
till PAN 12

Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 12

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – PAN 12 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt PAN 12 § 1 – Bilaga 3 och 3a undantagna – §§ 2, 4 och 5.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp PAN 12 upphör det lokala kollektivavtalet PAN 12 att gälla vid samma tidpunkt som centrala avtalet om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.