

# **PAN 20**

**Lön och anställningsvillkor för personlig assistent  
och anhörigvårdare**

**I LYDELSE FR.O.M. 2024-02-01**



# Innehåll

Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 20 .....	3
Löneavtal, bilaga 1 .....	7
Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare, bilaga 2 .....	11
Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 20, bilaga 3 .....	27
Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 20, bilaga 3 a.....	29



2020-11-02

# Överenskommelse om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 20

## Parter

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation 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 20. 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 3 a).

## § 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 Centrala protokollsanteckningar

### *Partsgemensamt arbete*

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 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 Kommunalt Huvudavtal (KHA).

#### **§ 5 Fredsplikt**

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

#### **§ 6 Rekommendation om lokalt kollektivavtal – PAN 20**

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 20 – med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 3.

För övrig medlem i Sobona som sedan tidigare tillämpat detta avtal samt för kommunägd medlem i Sobona och berörd arbetstagarorganisation träffas härmed det lokala kollektivavtalet om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 20 – enligt bilaga 3 a.

#### **§ 7 Giltighet och uppsägning**

Såvida inte särskilt anges, gäller PAN 20 för perioden 2020-11-01–2024-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

## § 8 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För Sveriges Kommuner och Regioner

.....

För Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation

.....

För Svenska Kommunalarbetsförbundet

.....





# 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.

*2020-11-01*

Utrymmet utgörs av 3,15 kronor.

*2021-04-01*

Utrymmet utgörs av 3,22 kronor.

*2022-04-01*

Utrymmet utgörs av 2,30 kronor.

*2023-04-01*

Utrymmet fastställs av centrala parter.

### *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 november 2020 och därefter 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, § 1 c) och som fyllt 19 år ska

fr.o.m. 2021-01-01 uppgå till lägst 118,50 kronor,

fr.o.m. 2022-01-01 uppgå till lägst 120,80 kronor,

fr.o.m. 2023-01-01 uppgå till lägst 122,50 kronor,

fr.o.m. 2024-01-01 uppgå till lägst lägsta lönen för 2023 x det fastställda utrymmet enligt § 2 punkt 1 för 2023-04-01.

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.

2. 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 3 ledamöter, av vilka Sveriges Kommuner och Regioner 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.



## 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 person med funktionsnedsättning 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**

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

*För medlem i Sobona 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 Sobona.

### § 2 Anställningsform

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

*För medlem i Sobona tillförs*

2. Oavsett vad som anges i 5 § lagen om anställningsskydd (LAS) om tidsbegränsad anställning, kan arbetstagare som uppbär hel ålderspension i någon form efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare anställas för begränsad tid.
3. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser 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 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 samt kompensationsledighet 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 5 timmar i följd,

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

*Anhörigvårdare, personlig assistent, ledsagare och avlösare*

**5.** Arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje period om 24 timmar så att arbete och vila regelbundet följer på varandra. Undantag från alternering av dygnsvila kan endast ske enligt förutsättningarna nedan och ska föregås av en noggrann bedömning av behovet. Undantag kan endast tillämpas vid förläggning av jourpass och direkt angränsande ordinarie arbetstid som föregår och/eller efterföljer jourpasset.

Den sammanlagda arbetstiden får då som högst uppgå till 20 timmar. Vid sådan förläggning ska den efterföljande vilan vara sammanhängande och som lägst motsvara den sammanlagda arbetstiden.

#### **Anmärkningar**

**1.** Det är inte möjligt att kombinera undantaget enligt ovan med förläggning enligt punkt 6 a) för en arbetstagare under en och samma beräkningsperiod.

*Möjlighet till avvikelse*

Vid planering av ordinarie arbetstid och jourpass kan 20 timmar enligt ovan överstigas om det är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter och friheter som följer av lag. Beslut om sådan avvikelse kan endast fattas då inga andra rimliga åtgärder står till buds.

Den sammanlagda arbetstiden får då som högst uppgå till 24 timmar. Vid sådan förläggning ska den efterföljande vilan förläggas i direkt anslutning till arbetspassets slut, vara sammanhängande och som lägst motsvara den sammanlagda arbetstiden.

#### **Anmärkningar**

**2.** Arbetsgivarens beslut om att förlägga längre pass än 20 timmar ska fattas på högsta nivå i organisationen och föregås av förhandling enligt MBL. Arbetsgivaren ska där redogöra för vilka skäl som ligger till grund för beslutet. Beslut kan fattas för maximalt ett kalenderår i taget.

Inför beslutets utgång ska arbetsgivaren utvärdera vilken påverkan avvikelsen har inneburit för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö. Dessutom ska arbetsgivaren undersöka om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa avvikelsen.

Varje enskilt beslut ska rapporteras till berörda centrala parter innan det kan verkställas. Centrala parter arbetstidsnämnd har möjlighet att överpröva beslutet.



**6.** Arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). Dygnsviloreglerna är ett skydd för arbetstagarens hälsa och säkerhet. Undantag kan därför endast ske enligt förutsättningarna nedan och ska föregås av en noggrann bedömning av behovet.

**a)** En arbetstagares dygnsvila kan i undantagsfall förkortas till som lägst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid om det finns särskilda skäl i verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet. Bedömningen av om det föreligger särskilda skäl ska tydligt motiveras och göras utifrån en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till minst 11 timmars dygnsvila, vilken följer av skyddslagstiftning, och verksamhetens behov av att säkra bemanningen. Om dygnsvilan inskränks har arbetstagaren rätt till kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan. Vilan ska förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan och vara sammanhängande.

**b)** En arbetstagares dygnsvila kan tillfälligt förkortas vid en oförutsedd händelse som arbetsgivaren inte har kunnat förutse, påverka eller planera för. Om dygnsvilan inskränks har arbetstagaren rätt till kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan. Vilan ska förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan och vara sammanhängande. Om det av objektiva skäl inte är möjligt ska den kompenserande vilan förläggas så snart som möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar. Om nästkommande förlagd vila redan motsvarar den tid som ska kompenseras anses compensationen fullgjord. Arbetsgivaren ska vid oförutsedd händelse meddela arbetstagaren när den kompenserande vilan kommer att förläggas.

#### **Anmärkningar**

**1.** Först när arbetstagaren har fått kompenserande vila kan arbete på grund av en ny avvikelse enligt punkt 5 ske.

**2.** Om en oförutsedd händelse inträffar i direkt anslutning till två arbetsperioder som ligger i anslutning till varandra enligt punkt 5 har arbetstagaren rätt till kompenserande vila för den oförutsedda händelsen. Vilan ska då vara dubbelt så lång som den tid det aktiva arbetet på grund av den oförutsedda händelsen varade.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga kompenserande vila i enlighet med punkt 6 b) under ordinarie arbetstid görs inte löneavdrag.

## **§ 7 Avstängning m.m. med eller utan avlöningsförmåner**

### *Förseelser m.m.*

**1.** En 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 en 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 meddela arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra att smitta sprids. Under ett sådant förbud behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

5. En 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. En 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 punkt 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 §§ medbestämmandelagen (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 §§ medbestämmandelagen (MBL).

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

## **§ 9 Bisysslor**

1. Arbetstagare som har en bisyssla ska anmäla denna och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan. Arbetsgivaren ska medvetandegöra arbetstagaren om skyldigheten att anmäla bisysslan och lämna uppgifter.

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, region eller kommunalförbund regleras i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA).

För arbetstagare anställd hos annan arbetsgivare än kommun, region 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 overtidsarbete**

1. För av arbetsgivaren beordrat arbete utöver 40 timmar per vecka i genomsnitt inom beräkningsperioden utges ersättning med 200 procent av överenskommen lön per arbetad timme enligt § 10.
2. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).
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 overtidsarbete, eller för arbete under jour.

Av nedanstående tabell framgår vilken tid som ska anses utgöra obekväm arbetstid samt det tillägg som utges för denna tid.

<b>O-tilläggs</b>	<b>Kr/tim</b>	
	<b>fr.o.m. 2021-04-01</b>	<b>fr.o.m. 2022-04-01</b>
<b>1. O-tilläggs A</b>	111,40	114,10
– Tid från kl. 18.00 på dag före långfredagen till kl. 07.00 på dagen efter annandag påsk.		
– Tid från kl. 18.00 på dag före 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.		
Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot helgdag höjs O-tillägg A till	133,80	137,00

**Anmärkning**

Med helgdag likställs påsk-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

<b>2. O-tilläggstid B</b> (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A)	58,10	59,50
<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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.</li> <li>– Tid från kl. 16.00 till kl. 24.00 vardag närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen eller alla helgons dag.</li> <li>– Tid från kl. 00.00 till kl. 07.00 måndag eller vardag närmast efter trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller nationaldagen.</li> <li>– Tid från kl. 19.00 till kl. 24.00 fredag som inte omfattas av O-tilläggstid ovan.</li> </ul>		
Under tid från kl. 22.00–06.00 natt mot lördag, söndag och helgdag höjs O-tillägg B till	66,70	68,30
<b>3. O-tilläggstid C</b> (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B)	49,70	50,90
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Tid från kl. 22.00 till kl. 24.00 måndag till torsdag samt från kl. 00.00 till kl. 06.00 tisdag till fredag.</li> </ul>		

4. **O-tilläggstid D** (Dock inte i fall som avses med O-tilläggstid A eller B) 22,60 23,10

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

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan obekvämt arbetstid i stället ersättas med ledighet.

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 en timme inom respektive kategori.

2. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen (SemL).
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 obekvämt arbetstid överenskomms lönen enligt § 10 punkt 1 anmärkning 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**

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 procent av överenskommen lön per arbetad timme.
3. Kompensation för overtidsarbete enligt § 11 gäller inte under förlagt ordinarie jourpass.



**4.** Vid beräkning av tillägg för obekväm arbetstid under jourpass utges 50 procent 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 19,10 kr/tim t.o.m. 2020-10-31.

2020-11-01	2021-04-01	2022-04-01
19,50	19,90	20,10
kr/tim	kr/tim	kr/tim

För jourpasstimme eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt ovan förhöjas med 110 procent.

**a)** Tid från kl. 19.00 på dag före långfredagen till kl. 06.00 på dagen efter annandag påsk.

**b)** Tid från kl. 19.00 på dag före midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl. 06.00 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 jämföras med helgdag.

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

**e)** Tid från kl. 00.00 till kl. 06.00 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 överenskomms lönen enligt § 10 punkt 1 anmärkning 1.

### *Möjlighet till lokal avvikelse*

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

## **§ 14 Avslut av anställningen**

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

Uppsägning ska vara skriftlig.

### **Anmärkning**

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

## **§ 15 Vissa bestämmelser om turordning och företrädesrätt**

- 1.** Anställningstid för arbetstagare enligt § 1 a) och b) ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till återanställning som avses i 25 § lagen om anställningsskydd (LAS).
- 2.** Bestämmelserna i 11, 15, 22, 25 a och 28 §§ LAS gäller inte. Bestämmelserna i 30 a och 31 §§ LAS om den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter gäller inte.

### *För medlem i Sobona tillförs*

- 3.** För arbetstagare enligt § 1 c) gäller inte företrädesrätt enligt 25 § LAS där person med funktionsnedsättning 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.



## **Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 20**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – PAN 20 – 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 20 § 1 – bilaga 3 och bilaga 3 a (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 16 – prolongerad och gäller t.o.m. 2024-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i PAN 20.

Säger central part upp PAN 20 upphör LOK 20 att gälla vid samma tidpunkt som PAN 20 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

### § 3 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.

.....den.....2020

För .....  
(arbetsgivarparten)

.....  
(underskrift)

För .....  
(arbetstagarparten)

.....  
(underskrift)

## **Lokalt kollektivavtal om lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare – PAN 20**

### **§ 1 Innehåll m.m.**

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – PAN 20 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt PAN 20 § 1 – bilaga 3 och bilaga 3 a (undantagna – §§ 2, 4 och 5).

### **§ 2 Giltighet och uppsägning**

Säger central part upp PAN 20 upphör det lokala kollektivavtalet PAN 20 att gälla vid samma tidpunkt som centrala avtalet om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.