

LÖNEAVTAL 2010- 2012 FÖR PERSONLIGA ASSISTENTER

Löneavtalet gäller samtliga medlemsföretag inom branschen Personlig Assistans som är medlemmar i KFS den 1 oktober 2010 respektive den 1 oktober 2011. Om ett nytt medlemsföretag tidigare haft lönerevision under 2010 respektive 2011 p.g.a. medlemskap i annan arbetsgivarorganisation gäller inte lönerevisionen enligt detta avtal under respektive år.

Grundläggande principer för lönesättningen

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.

Lönehöjningar

Fr.o.m. 2010-10-01 finns ett utrymme för de lokala parterna vid företaget om lägst 2:85 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 2010.

Fr.o.m. 2011-10-01 finns ett utrymme för de lokala parterna vid företaget om lägst 2:80 kronor/timme att fördelas individuellt.

Arbetsgivare som önskar genomföra lönejusteringar före den 1 oktober 2011 ska iaktta vad som sägs nedan under Löneförhandlingsprocessen.

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

Lägstlöner

Lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska uppgå till lägst

93:60 kr/timme från och med 2010-10-01

Löneförhandlingsprocessen

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

Fredsplikt

Alla förhandlingar enligt detta avtal förs under fredsplikt.