

Kollektivavtal för Underhåll Mälartåg

Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning	3
§ 2	Anställning.....	3
§ 3	Allmänna åligganden	3
§ 4	Bisyssla	4
§ 5	Lön.....	4
§ 6	Arbets tid.....	5
§ 7	Övertid.....	12
§ 8	Mertid.....	14
§ 9	Restidsersättning, bil- och traktamentesersättning	16
§ 10	Ersättning för Ob, jour och beredskap	17
§ 11	Semester.....	18
§ 12	Rätten till sjuklön.....	20
§ 13	Föräldraledighet	24
§ 14	Ledighet	24
§ 15	Uppsägning.....	27
§ 16	Disciplinpåföljd	29
§ 17	Ledighet för viss värnplikt eller civilplikt	30
§ 18	Skyddsglasögon/arbetsglasögon.....	30
§ 19	Tjänstekort/Periodkort	30
§ 20	Rikskort.....	30
§ 21	Giltighetstid	30

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller för Transdevs underhåll för Mälartåg och som genom att tillhöra Almega bransch Spårtrafik omfattas av gällande centrala avtal, dock med undantag för i detta avtal överenskomna tillägg och avsteg.

Avtalet gäller på arbetstgarsidan alla arbetstgare med följande undantag:

- arbetstgare som intar företagsledande ställning dvs VD och bolagets ledningsgrupp
- arbetstgare anställda i beredskapsarbete eller annat arbete anordnat i arbetsmarknadspolitiskt syfte
- praktikanter (examensarbete eller motsvarande)
- arbetstgare som har tjänstepension eller pension enligt Socialförsäkringsbalken

Om en arbetstgare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstgaren eller genom särskilda regler som gäller vid företaget.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställning tillsvidare

Anställning gäller tillsvidare på heltid om inte annat överenskommits enligt mom 2.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i lagen om anställningsskydd samt Spårtrafikavtalet träffas i följande fall:

Anställning för att uppehålla en befattning i avvaktan på att en ny innehavare utses får ske under högst sex månader.

Lokalt avtal kan träffas med berörd arbetstgareorganisation om annan tidsbegränsad anställning.

Mom 3 Ledigförklarande

Om inte särskilda skäl föranleder annat, skall vakant befattning ledigförklaras inom bolaget med minst 14 dagars ansökningstid. Motsvarande skall gälla visstidsanställning/vikariat, som beräknas sträcka sig över längre tid än sex månader.

Anmärkning. Omplaceringsbehov är ett sådant "särskilt skäl", som kan föranleda att befattning inte behöver ledigförklaras. Andra sådana skäl är företrädesrätt till ny anställning (återanställning), eller anställning med lönebidrag.

§ 3 Allmänna åligganden

Anställningsförhållandet ska grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstgaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intressen samt iaktta diskretion såväl inåt som utåt i företagets angelägenheter.

§ 4 Bisyssla

Mom 1 Uppgiftsskyldighet

Enligt det centrala avtalet.

Mom 2 Konkurrensbisyssla

Enligt det centrala avtalet

§ 5 Lön

Mom 1 Begreppet månadslön

Enligt det centrala avtalet.

Mom 2 Löneutbetalning

Månadslönen utbetalas den 25:e i den månad den intjänas. Infaller den 25:e på ett veckoslut eller en helgdag eller därmed jämställd dag betalas lönen ut den sista bankdagen före den 25:e. Alla avdrag respektive utbetalningar av rörliga tillägg sker vid ordinarie löneutbetalningstillfälle månaden efter den månaden där avdragen/tilläggen genererades.

Mom 3 Lön för del av löneperiod

Enligt det centrala avtalet.

Mom 4 Tillfällig omplacering/tagande ur tjänst av medicinska skäl

Enligt det centrala avtalet.

Mom 4.1 Arbetstagare som omplaceras permanent

Arbetstagare som av medicinska skäl inte längre kan utföra säkerhetstjänst och därför omplaceras permanent till annan anställning med lägre lön inom bolaget erhåller sin nya lägre månadslön efter trettio (30) månaders nedtrappning enligt följande:

- Första sex månaderna efter omplacering: Lönen bibehålles.
- Därefter följande tolv månaderna efter omplacering: Lönen innan omplacering reducerad med en tredjedel av differensen mellan den högre och den lägre lönen. Lönejusteringen sker vid det månadskiftet som inträffar närmast efter beslut om omplacering.
- Därefter följande tolv månader: Lönen innan omplacering reducerad med två tredjedelar av differensen mellan den högre och den lägre lönen.

Mom 4.2 Tillfällig tjänstgöring

Arbetstagare erhåller ersättning vid beordrad tjänstgöring på annan arbetsplats än den, där arbetstagaren har sin geografiska huvudsakliga placering. Ersättning utgår enligt följande: Vid tillfällig tjänstgöring upp till två månader på annan arbetsplats än "eget" geografiska tjänsteställe utges ersättning per dag som kompensation för den förflyttning som sker på egen tid och som är längre än normalt.

Ersättningen betalas per dag för respektive avtalsår enligt bilaga 2.

Anmärkning. I ambulerande tjänster utgår inte utlåningstillägg om inte annat överenskommes mellan parterna.

Mom 5 Lönetillägg

Mom 5:1 Undervisnings- och instruktionstillägg

För arbetstagare, som tjänstgör som lärare eller instruktör i intern utbildning, utgår undervisningstillägg enligt nedan. Undervisningstillägg betalas inte till chefer, specialister eller medarbetare i vars ordinarie befattning det ingår att utbilda. Angående ersättning, se bilaga 2.

Behov av tid för förberedelse fastställs med hänsyn till aktuell utbildning av arbetsgivaren. Tillägget ovan utgår inte för förberedelsearbetet. Bedöms förberedelsearbetet kunna ske inom ramen för ordinarie arbetstidsmått utgår ingen overtidsersättning.

Efter individuell överenskommelse med den enskilde arbetstagaren, kan ovanstående ersättning bytas ut mot ett fast lönetillägg per månad.

Semestertillägg är inkluderat i samtliga undervisnings- och instruktionstillägg.

Mom 5:2 Lön till timanställda

Timlön utges med motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbar grupp hos arbetsgivaren. Med jämförbar grupp avses samtliga arbetstagare oavsett ålder och/eller yrkeserfarenhet.

Timlön höjs med 6% i de fall arbetet blir utlagt senare än 48 timmar innan det ska påbörjas eller om ett tidigare utlagt arbete förskjuts mer än två timmar från den ursprungliga planeringen. Rörliga tillägg utbetalas utöver timlönen i enlighet med gällande lokalt eller centralt avtal.

Kommentar: genomsnittligt förtjänstläge fastställs en gång i året, i samband med årlig lönerevision.

§ 6 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om tolv veckor. För personal som inte tjänstgör på fast arbetsschema omfattar begränsningsperioden en kalendermånad. De lokala parterna ska verka för att den ordinarie arbetstiden kan tas ut.

För skiftgående personal, lördags-, söndags och helglediga, får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 39:30 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med ordinarie arbetstid till någon del förlagd till lördags- eller söndagsdygn får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till tid mellan kl 21.00 och 05.00 minst två gånger per vecka i genomsnitt får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri

vecka och begränsningsperiod.

För att arbetstidsförläggningen skall anses såsom "motsvarande treskift" skall följande villkor uppfyllas:

1. Minst 25 % av arbetstiden under begränsningsperioden skall infalla på tid mellan kl 22.00 - 06.00.
2. Av antalet söndagar under begränsningsperioden skall minst 50 % utgöras av arbetsdagar.

Uppfyller villkoren i punkt 1 och 2 tillämpas 36 timmar. Uppfyller enbart villkoret i punkt 1 tillämpas 38 timmar.

För att fastställa veckoarbetstid då nattarbete förekommer ska evalvent eller motsvarande användas med utgångspunkt från 38 timmar (evalventen blir iså fall 4,5 min påslag på varje timme mellan 22.00-06.00).

Mom 2 Avstämning av den ordinarie arbetstiden

Avstämningen görs för fastställd begränsningsperiod. Den ordinarie arbetstiden som arbetstagaren har fullgjort under begränsningsperioden jämförs med den för arbetstagaren i förväg fastställda veckoarbetstiden för hela begränsningsperioden. Visar jämförelsen att den fullgjorda ordinarie arbetstiden överstiger veckoarbetstiden för begränsningsperioden är mellanskillnaden övertid där varje timme omräknad till två timmar, förs till timkontot i arbetstidsbanken. Någon reducering av OB-tillägg skall inte göras i samband med denna omvandling av arbetad tid enligt arbetschema till övertid. För deltidstjänstgörande arbetstagare uppstår övertid först när heltidsmättet för begränsningsperioden överskridits. Innan dess är det fråga om mertid.

Visar jämförelsen att den fullgjorda ordinarie arbetstiden understiger veckoarbetstiden för begränsningsperioden, tas inte mellanskillnaden i anspråk.

Mom 3 Vissa definitioner

Begränsningsperiod	Den tidsperiod inom vilken den ordinarie arbetstiden skall utjämnas till genomsnittlig veckoarbetstid.
Arbetsperiod	Tiden från arbetstidens början efter en viloperiod till arbetstidens slut före nästa viloperiod.
Arbetschema	Handling i vilken i förväg har angetts en eller flera arbetsperioder som är avsedda att fullgöras på ordinarie arbetstid samt ordningsföljden för arbetsperioder och fridagar.
Lätthelgdag	Röd dag, midsommarafton, julafton och nyårsafton som infaller måndag – fredag.
Ordinarie arbetstid	Ordinarie arbetstid kan bestå av både egentlig och tillgodoräknad arbetstid.

Egentlig arbetstid är tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter.

Sådan arbetstid som inte är egentlig arbetstid – inklusive all schablonberäknad arbetstid – kallas tillgodoräknad arbetstid.

Arbetspass Sammanhängande period av egentlig arbetstid och annan tid som helt tillgodoräknas som arbetstid.

Nattarbete	Arbetspass där mer än en tredjedel av arbetstiden sker mellan 22.00-06.00
------------	---

0-dagar	Arbetsbefriad dag utöver fridagar som behövs för utjämning av arbetstiden, dvs en arbetsdag med 0 timmars arbete.
Betald ledighet	Ledighet för att t.ex. uppfylla dygnsvila och veckovilan innebär inget löneavdrag för månadsavlönade arbetstagare.
Arbetstidsbank	

Till Dagkonto tillförs fridagar och lätthelgsfridagar som med anledning av detta avtal ska tillföras arbetstidsbankens dagkonto. En dag för varje tillfälle nationaldagen infaller på en lördag eller söndag.

Till Timkonto tillförs inarbetade timmar som ej tas ut i kontant övertidsersättning, samt ev flexitid.

Mom 4 Fridagar och veckovila

Ordinarie fridagar

Helårsarbetande arbetstagare har vid oavbruten tjänstgöring varje kalenderår rätt till ett antal i ordinarie fridagar, som motsvarar antalet under året infallande lördagar och söndagar. Ordinarie fridagar ska i största möjliga utsträckning förläggas till lördagar och söndagar.

Lätthelgsfridagar

Helårsarbetande arbetstagare har vid oavbruten tjänstgöring varje kalenderår rätt till ett antal lätthelgsfridagar, som motsvarar antalet under året infallande lätthelgdagar. Lätthelgsfridagar ska i största möjliga utsträckning förläggas till lätthelgdagar.

Arbetstagare som börjar eller slutar under året har rätt till så många lätthelgsfridagar som motsvarar de lätthelgdagar som infaller under anställningstiden.

Varje lätthelgsfridag ska ges ett värde som motsvarar arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid per arbetsdag. När lätthelgsfridag läggs ut reduceras veckoarbetstiden i motsvarande grad. Gäller endast vid anpassat schema med stor tidsskillnad mellan arbetsdagarna. I annat fall gäller dag mot dag.

Fridagsperiodens omfattning

Ordinarie fridagar och extra fridagar ska förutom fridagen/fridagarna omfatta ytterligare minst 12 timmar, och perioden bör om möjligt omfatta tiden från kl. 19 dagen före fridagen/fridagarna till kl. 05 dagen efter fridagen/fridagarna.

Planering av fridagar

Ordinarie fridagarna och så många som möjligt av lätthelgsfridagarna ska förläggas i en plan för kalenderåret eller vid behov annan planeringsperiod. Planen ska kompletteras under året genom att ytterligare lätthelgsfridagar läggs ut efter hand som behovet av helgarbete närmare har kunnat fastställas.

För arbetstagare på fast arbetschema kommer ordinarie fridagarna att ersättas av fastställda fridagar på arbetschemat.

Översyn av fridagsplanen bör göras i september, varvid resterande fridagar ska läggas ut. Överenskommelse får träffas om att lämna lätthelgsfridagar oplanerade.

Planlagda fridagar kan flyttas om särskilda skäl föreligger efter överenskommelse med arbetstagare.

Individuell avstämning av fridagar

Individuell avstämning av antalet erhållna fridagar förs för ordinarie fridagar per kalenderår samt för lätthelgsfridagarna för perioden 1 december till 30 november. Fridagar, som inte har blivit utlagda under året, ska tillföras tidbanken. Om för många fridagar har lagts ut under året ska det överskjutande antalet reducera arbetstidsbankens konto.

Arbetsbefriad dag utöver fridagar som behövs för utjämning av arbetstiden benämns 0-dag, dvs. en arbetsdag med 0 timmars arbete.

Förläggning av fridagar

För varje arbetstagare ska minst en fridag per kalendervecka förläggas.

Sjudagarsperiod enligt 14 § ATL motsvarar en kalendervecka. Om någon del av de tolv timmar, som fridagsperioden ska omfatta utöver fridagen, infaller under angränsande vecka ska arbetstagaren anses ha fått sin veckovila.

Om en arbetstagare p.g.a. beredskap inte får sin veckovila ska arbetstagaren kompenseras med en fridag som, om arbetstagaren önskar det, tillförs arbetstidsbanken.

Fridagarna ska som regel förläggas till minst i genomsnitt varannan lördag-söndag under begränsningsperioden. Lokala överenskommelser får träffas om lägre veckoarbetstid vid frekvent helgtjänstgöring.

Protokollsanteckning: Om begränsningsperioden omfattar udda antal veckor måste beräkningen av antal ordinarie fridagar på lördag-söndag ske under två begränsningsperioder. Om fast arbetsschema upphör innan begränsningsperiodens slut eller arbetstagaren av annan anledning byter begränsningsperiod, sker ingen ändring av veckoarbetstiden under den förkortade begränsningsperioden oavsett antal infallande ordinarie fridagar på lördag-söndag.

Mom 4:1 Veckovila

Ur arbetsmiljösynpunkt ska arbetsscheman förläggas så att veckovilan uppgår till minst 36 timmar. Vid beordrad övertid, beredskap eller liknande kan veckovilan vara kortare än 36 timmar. I de fall dygnsvilan är mellan 24 och 36 timmar skall den kortade veckovilan direktkompenseras vid närmast möjliga viloperiod.

Om veckovilan understiger 24 timmar skall den understigande tiden under 24 timmar direktkompenseras med ledighet, helst i nästkommande arbetspass men annars vid närmast möjliga dygns-/veckoviloperiod.

Mom 5 Arbetstidsbank

Varje arbetstagare har en personlig arbetstidsbank, som disponeras enligt följande bestämmelser.

Arbetsgivaren har rätt att lägga ut inestående tid i arbetstidsbanken om särskilda skäl föreligger, dock i första hand med arbetstagarens medgivande. Arbetstagaren kan ansöka om att lägga ut inestående tid i arbetstidsbanken och arbetsgivaren bör om det inte medför olägenhet för verksamheten godkänna detta (perioden juni-augusti är undantagen).

Innestående tid i arbetstidsbanken, som kvarstår vid anställningens upphörande, betalas ut kontant.

Mom 5:1 Tidkonto

Till tidkontot förs

Dagkonto:

1. Fridagar och lätthelgsfridagar som med ledning av bestämmelser i detta avtal skall föras till dagkontot inom arbetstidsbanken.

2. En dag för varje tillfälle som nationaldagen infaller på en lördag eller söndag tillförs dagkontot inom arbetstidsbanken.

Timkonto: Inarbetade timmar som ej tas ut i kontant övertidsersättning samt ev. flextid tillförs timkontot inom arbetstidsbanken.

Dagar enligt punkt 1 och 2 ovan omräknas till ett tidsvärde motsvarande den genomsnittliga dagarbetstiden för en arbetsdag.

Insatt tid får sparas under obegränsad tid. Timkontot får omfatta upp till plus (+) 80 timmar.

Dagkontot får tillfälligt utöver timkontot omfatta 8-13 dagar beroende på det årliga utfallet av lätthelgsfridagar.

Uttag från kontot kan ske i form av antingen ledighet eller kontant betalning. Kontant utbetalning görs i samband med ordinarie löneutbetalning och beräknas per timme som 4,6 procent av aktuell månadslön dividerat med genomsnittlig dagarbetstid. Skriftlig begäran om kontant utbetalning skall vara inlämnad senast den 15 i månaden före utbetalningsmånaden.

Mom 5:2 Uttag av ledighet

Allmänna riktlinjer

Det bör eftersträvas att den enskilde arbetstagarens önskemål om ledighetsuttag i möjlig ut- sträckning kan tillgodoses med hänsyn till att verksamheten skall kunna bedrivas utan störningar och merkostnader.

Uttag av ledighet från timkontot får under perioden juni – augusti endast beviljas, om det kan ske utan ökade kostnader inom ramen för fastställd semesterplan.

Om man vill sammanföra huvudsemester och tid från arbetstidsbanken till en samman- hängande ledighet, skall högst fyra veckor av ledigheten förläggas under perioden juni – augusti, om man inte kommer överens om något annat.

Arbetstagare, som blir sjuk under beviljad ledighet från arbetstidsbanken, har rätt att byta ut denna ledighet mot sjukledighet, om han begär det utan dröjsmål.

Ansökan om ledighet

Ansökan om hel eller partiell ledighet om minst fem arbetsdagar bör normalt lämnas minst en månad före ledighetens början.

När ansökan om ledighet lämnas senast i samband med att semesterplan för året görs upp, dock senast två månader före ledighetens början, har arbetstagaren rätt att få ut ledigheten under semesteråret. Förhandling enligt 11 § MBL ska ske innan semesterplan för huvudsemester fastställs.

Eventuella riktlinjer för varseltider med mera avseende kortare ledigheter utfärdas lokalt.

Mom 6 Deltagande i utbildning

När anställd genomgår schemalagd utbildning för bolagets räkning, som är förlagd utanför den vanliga verksamhetsorten eller i form av internat har arbetstagaren oreglerad arbetstid. Det innebär att arbetstagaren tillgodoräknas det genomsnittliga dagarbetstidsmåttet.

Om kursen omfattar minst en hel arbetsvecka, har arbetstagaren rätt att vara ledig närmast efterföljande lördag och söndag, vilket innebär att fridagar läggs ut.

Om kursen omfattar längre tid än en arbetsvecka, skall fridagar förläggas till under kurstiden infallande lördagar och söndagar eller andra enligt kursschemat lediga dagar.

Mom 7 Ändringar av ordinarie arbetstidsförläggning

Start och sluttid för arbetstiden ska anges senast 14 dagar innan tjänstgöring. Besked om ändringar skall lämnas minst två veckor i förväg och därvid har arbetsgivaren att i dialog söka komma överens med berörd arbetstagare om varje ändring. Besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses, ger anledning till det.

Om ändringar meddelas senare än 14 dagar före den avsedda ändringen, gäller nedanstående ordning för de som är på fast lista eller i övrigt inte tillhör en arbetsgrupp som erhåller särskild ersättning i tid eller pengar för schemaläggning med kort varsel (tex "skubb" eller "pool").

Lokala parter kan komma överens om annan tillämpning.

Schemaändringskorridoren

Antal dagar före avsedd arbetsdag	14 - 9	8 - 4	3-sista turen
Hantering av schemaändring (på arbetsgivarens begäran)	Möjlighet till 4 timmars förskjutning.	Möjlighet till 2 timmars förskjutning	Möjlighet till 1 timmars förskjutning

Överskridande av gränserna som anges i ovanstående schemaändringskorridor är tillåtet. Sådant överskridande får inte förläggas så att arbetstid infaller efter kl. 19.00 eller före kl. 05.00 mot ledig dag med undantag för ändringar som tidigare lägger sluttiden. Detta påverkar inte rätten att beordra övertid.

Överskridandet i antal minuter ska föras till en särskild arbetstidsbank, dock maximalt 80 timmar. Ledig tid får tas ut efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det förutsätts att arbetstagaren beviljas ledighet om ledigheten inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten kan även på arbetstagarens begäran växlas till kontant ersättning.

Mom 8 Den ordinarie arbetstidens förläggning

Vid upprättande av arbetsschema eller vid beordring till ordinarie tjänstgöring gäller nedanstående punkter om man inte kommer överens om annat. Avvikelser i arbetsschemat gäller även för vikarie.

Lokalt avtal kan träffas om arbetstidens förläggning.

Mom 8:1 Arbetsperiod/omloppstid

Arbetsperiod är tiden från den egentliga arbetstidens början efter en viloperiod till den egentliga arbetstidens slut före nästa viloperiod.

Den ordinarie arbetstiden ska i normalfallet motsvara en arbetsdag om högst 8 timmar under en arbetsperiod. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning eller skiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 9 timmar under en arbetsperiod. Ett fristående arbetspass får inte vara kortare än tre timmar. Arbetsperioden/omloppstiden får omfatta högst 10 timmar.

Överenskommelse om avvikelser får träffas.

Mom 8:2 Viloperiod

Anm. Parterna är överens om att genom bestämmelserna i denna punkt göra avvikelse från 13 § arbetstidslagen. Parterna är vidare överens om att bestämmelserna ligger inom de ramar som bestämts i direktiv EG 2003/88/EG.

Mom 8:2:1 Dygnsvila

Ur arbetsmiljösynpunkt ska arbetsscheman förläggas så att dygnsvilan uppgår till minst 11 timmar. Om möjligt skall tid mellan två schemalagda pass uppgå till 15 timmar.

Vid beordrad övertid, beredskap eller liknande kan dygnsvilan vara kortare än 11 timmar. I de fall dygnsvilan är mellan 8 och 11 timmar skall den kortade dygnsvilan direktkompenseras med motsvarande dygnsvila vid närmast möjliga dygns-/veckoviloperiod.

Om dygnsvilan understiger 8 timmar skall den understigande tiden, under 8 timmar, direktkompenseras med ledighet, i nästkommande arbetspass. I extrema undantagsfall kan kompenseringen ske de närmast 2 följande arbetsdagarna, men ska i det längsta undvikas.

Dygnsvilan får kortas i genomsnitt 1 gång per vecka under en begränsningsperiod

Mom 8:2:2 Veckovila

Ur arbetsmiljösynpunkt ska arbetsscheman förläggas så att veckovilan uppgår till minst 36 timmar. Vid beordrad övertid, beredskap eller liknande kan veckovilan vara kortare än 36 timmar. I de fall dygnsvilan är mellan 24 och 36 timmar skall den kortade veckovilan direktkompenseras vid närmast möjliga viloperiod.

Om veckovilan understiger 24 timmar skall den understigande tiden under 24 timmar direktkompenseras med betald ledighet, helst i nästkommande arbetspass men annars vid närmast möjliga dygns-/veckoviloperiod.

Mom 8:2:3 Arbetsperiod

Enligt centrala avtalet.

Arbetspassen under en arbetsperiod är i normalfallet två. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning kan efter lokal överenskommelse antalet arbetspass uppgå till högst tre. Förekommer tre arbetspass bör det eftersträvas att det blir längst en timmes uppehåll mellan arbetspassen.

Mom 8:2:4 Nattarbete

Avsteg från bestämmelserna i §6 i centrala avtalet tillåter ständigt nattarbete i större omfattning än vad som anges i det centrala avtalet. Evalvent med 4,5 min påslag på varje timme mellan 22.00-06.00 skall användas. I första hand genom frivillighet. Förläggningen ska föregås av schemaförhandling.

Mom 8:3 Rast och måltidsuppehåll

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Med måltidsuppehåll menas sådana uppehåll i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetstagaren kan heller inte styra över när under arbetspasset måltidsuppehållet skall tas utan det beror på arbetet. Måltidsuppehåll bör av arbetsmiljöskäl undvikas.

Mom 8:4 Den ordinarie arbetstidens förläggning

Lokalt avtal kan träffas om arbetstidens förläggning.

Mom 8:5 Flextid

Lokalt avtal kan träffas om flextid.

§ 7 Övertid

Mom 1 Övertidsarbete

Enligt centralt avtal.

Med övertidsarbete avses arbete som heltidsarbetande arbetstagare har utfört utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagaren.

Anmärkning: Lokalt avtal kan träffas om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelser i denna paragraf.

Mom 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

Enligt centralt avtal.

När särskilda skäl föreligger är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

För arbete på allmän övertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Ytterligare övertid eller ytterligare mertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren. För övriga arbetstagare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren, dock högst 50 timmar per kalenderår

Mom 3 Nödfallsövertid

Enligt centralt avtal. En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Enligt centralt avtal.

Rätt till övertidskompensation föreligger om övertidsarbetet har beordrats på förhand eller övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Arbetstagare som har 30 dagars semester enligt § 11 mom 2 har inte rätt till övertidskompensation.

Om en arbetstagare har frihet beträffande arbetstidens förläggning, kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att han inte ska ha rätt till övertidskompensation utan förekomsten av erforderligt övertidsarbete ska beaktas vid fastställande av lönen. Detsamma gäller för arbetstagare som har rätt att beordra andra arbetstagare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete. Arbetsgivaren skall underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation om överenskommelse har träffats enligt detta stycke.

Mom 5 Beordrat övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om en arbetstagare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Arbetsgivaren skall ersätta uppkomna resekostnader, om arbetstagaren inställer sig till beordrad övertidsarbete. Detta gäller även för arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för beordrad övertidsarbete.

Mom 6 Olika typer av övertidskompensation

Enligt centrala avtalet.

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Mom 6:1 Återföring av övertid

Enligt centralt avtal.

Om övertid ersatts med kompensationsledighet enligt mom 6 återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt mom 2 ovan (allmän övertid)

Exempel. En medarbetare utför övertidsarbete om 4 timmar en helgfri måndag mellan 16.00-20.00. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt mom 2. Överenskommelse träffas med medarbetaren om att övertidsarbetet ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar (4 x 1,5 tim = sex timmars kompensationsledighet). När kompensationsledigheten tagits ut återförs de fyra övertidstimarna som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2.

Mom 7 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.

För övertidsarbete klockan 06.00 - 20.00 helgfria måndagar – fredagar:

Fasta kontanta lönen per månad (uppräknad till heltidslön)

94

För övertidsarbete på annan tid:

Fasta kontanta lönen per månad (uppräknad till heltidslön)

72

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt på midsommarafton, julafton och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

Kompensation ges inte för kortare tid än 15 minuter i följd. Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

Mom 8 Beräkning av tid till arbetstidsbanken

Tid, som ska föras till arbetstidsbanken, beräknas per övertidstimme enligt följande.

För övertidsarbete klockan 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar = 1 1/2 timme.

För övertidsarbete på annan tid enligt mom 7 = 2 timmar.

§ 8 Mertid

Mom 1 Mertidsarbete

Enligt centrala avtalet.

Med mertidsarbete avses arbete som deltidsarbetande arbetstagare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagarens deltid men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som ordinarie arbetstid.

Arbete för deltidsarbetande är övertid och ersätts enligt bestämmelserna i § 7 om arbetstagaren

- arbetar utöver ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande under ett kalenderdygn
- arbetar på dag som är arbetsfri för motsvarande heltidsarbetande
- arbetar mer än det tillåtna antalet mertidstimmar

inkallas till arbete på tid som inte är ordinarie arbetstid för motsvarande heltidsarbetande

Anmärkning: Lokalt avtal kan träffas om avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i denna paragraf.

Mom 2 Skyldighet att utföra mertidsarbete

Enligt centrala avtalet.

När särskilda skäl föreligger är en deltidsarbetande arbetstagare skyldig att fullgöra mertidsarbete. Allmän mertid och allmän övertid får tas ut med sammanlagt 250 timmar per kalenderår.

Den allmänna övertiden får inte överstiga 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

Den allmänna mertiden får inte överstiga 175 timmar per kalenderår.

För arbete på allmän mertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra mertidsarbete.

Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Timtalen får överskridas om det behövs för att kunna slutföra ett uppdrag eller arbete som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

Ytterligare övertid eller ytterligare mertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren. För övriga arbetstagare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren, dock högst 50 timmar per kalenderår

Mom 3 Nödfallsmertid

Enligt centrala avtalet.

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsmertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till mertidskompensation

Enligt centrala avtalet.

Rätt till mertidskompensation föreligger om mertidsarbetet har beordrats på förhand eller mertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Mom 5 Beordrad mertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till den deltidsanställdes ordinarie arbetstid

Enligt centrala avtalet.

Om en arbetstagare beordras att utföra mertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges mertidskompensation som om mertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer mertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Mom 6 Olika typer av mertidskompensation

Enligt centrala avtalet.

Kompensation för mertidsarbete kan ges antingen i pengar (mertidersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Mom 7 Beräkning av mertidersättning

Enligt centrala avtalet.

Vid mertidsarbete utbetalas följande ersättningar per timme.

Fasta kontanta lönen per månad (heltid)

140

Ersättning utbetalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd. Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

Mom 8 Beräkning av tid till arbetstidsbanken

Tid för mertidsarbete, som ska föras till arbetstidsbanken, beräknas timme för timme.

§ 9 Restidersättning, bil- och traktamentesersättning

Mom 1 Rätt till restidersättning

Enligt centrala avtalet.

Arbetstagaren har rätt till restidersättning enligt nedan om inte

- arbetsgivaren och arbetstagaren har enats om att arbetstagaren ska vara undantagen från bestämmelsen om restidersättning (gäller endast arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete)
- arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t ex beaktas vid fastställande av lönen
- arbetstagaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan arbetstagare har rätt till restidersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om detta.

Lokalt avtal får träffas om avvikelse från bestämmelserna i detta moment.

Mom 2 Restid

Enligt centrala avtalet med undantag av anmärkning.

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa utanför den egna stationeringsorten och inom Sverige som går åt för själva resan till bestämmelseorten och i förekommande fall ofrivillig väntetid under själva resan.

Restid som faller inom klockslagen för arbetstagaren ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Ersättning beräknas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, ska tiden kl 00 - 06.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte. Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos respektive arbetsgivare.

Anmärkning: Med stationeringsort menas kommun, t.ex. Stockholms kommun.

Mom 3 Ersättning

Restidersättning betalas per timme enligt bilaga 2.

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag är dock tillägget per timme enligt bilaga 2.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om annan ersättning. Sådant avtal får även innebära avvikelse från bestämmelserna i 2 mom.

Mom 4 Traktamente

Enligt centralt avtal med undantag av anmärkning.

Traktamente av alla slag är ersättning för merkostnader, som arbetstagaren åsamkas vid tjänsteuppdrag, som kräver bortavaro med övernattning utanför den egna stationeringsorten.

Stationeringsort är den ort eller i vars närhet arbetstagaren har sin huvudsakliga sysselsättning. Om sysselsättningen inte är koncentrerad till viss ort fastställs stationeringsorten efter lokala överläggningar.

Som grund för traktamenten gäller Inkomstskattelagens regler.

Anmärkning: Med stationeringsort menas kommun, t.ex. Stockholms kommun.

Mom 5 Bilersättning

Enligt centralt avtal.

Vid beordrad tjänsteresa med egen bil utges bilersättning med det skattefria beloppet enligt Inkomstskattelagen om arbetsgivaren inte kan tillhandahålla bil utan arbetstagaren enligt överenskommelse använder egen bil.

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

Arbetstagare, som arbetar på obekväm tid, har obekvämtidstillägg, om inte annat följer av lokalt avtal. Obekvämtidstillägg utbetalas endast för sådant i ordinarie arbetstid ingående arbete som enligt arbetstidsschema eller motsvarande föreskrift eller enligt beslut av överordnad fullgörs på obekväm tid.

Obekvämtidstillägg utges ej på tidstillägg som uppvärderar arbetstiden. Obekvämtidstillägg utgår för timme enligt bilaga 2.

Enkel obekväm tid

Enkel obekväm tid är tid mellan kl. 19.00 och 22.00, i den mån det inte är fråga om tid som sägs nedan.

Kvalificerad obekväm tid

Kvalificerad obekväm tid är

- tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag,
- tid från klockan 19.00 på dag före trettondagen, första maj eller Kristi himmelfärdsdag till klockan 07.00 på närmast följande vardag,
- all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag samt
- tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Storhelg

Obekväm arbetstid på storhelg är

- tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk,
- tid från klockan 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen samt tid från klockan 00.00 till klockan 24.00

nationaldagen den 6 juni.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Mom 2 Jour

Enligt centralt avtal.

Jour är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen eller annan anvisad plats utom bostaden för att när behov uppkommer utföra arbete. Jourtid får tas ut med högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller högst 50 timmar under en kalendermånad.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av jour. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren. Ersättning för jour regleras i lokalt avtal.

Mom 3 Beredskap

Beredskap är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att vara anträffbar för att efter varsel infinna sig på arbetsplatsen.

Tid för beredskap ersätts antingen med beredskapstillägg per timme eller med beredskapsersättning för beredskap som omfattar en vecka.

I första hand skall frivillig tas ut till beredskap. Beredskapsersättning, se bilaga 2.

§ 11 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts nedan. Intjänandeår och semesterår sammanfaller och utgörs av kalenderår.

Plan för huvudsemester upprättas senast den 31 mars. Denna innefattar minst perioden juni- augusti. Arbetstagare kan ansöka om huvudsemester senast den 31 januari eller det datum lokala parterna kan komma överens om. Om ansökan ej lämnas bör arbetsgivaren lägga ut 4 veckor under perioden juni-augusti.

Lokalt avtal kan träffas om avsteg från bestämmelserna i denna paragraf i fråga om kortare sammanhängande semesterperiod än vad lagen föreskriver under juni-augusti, beräkning av semester vid oregelbunden och/eller koncentrerad arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) och vid ändrad sysselsättningsgrad samt om beräkning av semesterlön och semesterersättning. För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning kan lokalt avtal träffas om beräkning av semester för timme i stället för dag.

Mom 2 Semesterns längd

Årsemestern är

- 28 dagar om inte annat anges nedan
- 30 dagar för arbetstagare som har rätt att beordra andra arbetstagare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete och överenskommelse träffats med arbetstagaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktats vid fastställande av lönen. Dessa arbetstagare omfattas inte heller av § 6 mom 5, men arbetsgivaren är fortsatt skyldig att föra anteckningar enligt 11 § arbetstidslagen.

Överenskommelse kan träffas med arbetstagare i annat fall om rätt till 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.

Lokalt avtal kan även träffas om att arbetstagare ska ha rätt till 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.

Mom 3 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg. Semestertillägg utgörs av 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag.

Alla rörliga tillägg inkluderar semestertillägg.

Årsemester vid intjänandeårets början	Procenttal
25	12,00
28	13,44
30	14,40
31	14,88
32	15,36

Mom 4 Utbetalning av semesterlön

Semestertillägget betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Mom 5 Avdrag för obetald semesterdag

Enligt centrala avtalet.

För varje obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

Mom 6 Avräkning

Om arbetstagaren under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen.

Mom 7 Semesterersättning

Enligt centrala avtalet.

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg.

Mom 8 Sparande av semester

Om arbetstagare för visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får man spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår. Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 30 om inte annat avtalas lokalt.

Mom 8:1 Semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,8 procent.

Mom 9 Semester vid intermittent deltidarbete

Anmärkning: Med deltidarbetande arbetstagare avses både den, som är deltidanställd och den, som är heltidanställd med partiell ledighet.

Om en arbetstagare är deltidarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka, ska antalet bruttosemesterdagar (= det antal semesterdagar som ska läggas ut under semesteråret) omräknas till nettosemesterdagar (= som ska förläggas enligt mom 12). Beräkningen görs enligt följande:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar/vecka}}{5} * \text{antalet bruttosemesterdagar} = \text{antalet nettosemesterdagar}$$

(Antal arbetsdagar/vecka = arbetsdagar i genomsnitt per helgfri vecka i genomsnitt under begränsningsperioden enligt arbetstagarens arbetstidsschema.)

Uppstår vid beräkningen brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Denna avrundning görs vid ett tillfälle per semesterår.

Om arbetstagarens arbetstid ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras, ska antalet uttagna nettosemesterdagar räknas om att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Mom 10 Semesterns förläggning

Semesterledighet om minst en vecka

Om semesterledigheten endast omfattar två på varandra följande veckor och varken börjar eller slutar i omedelbar anslutning till veckoslut, räknas som semesterdagar alla dagar utom fridagarna och lätthelgsfridagarna.

Semesterledighet hela kalenderveckor omfattar tiden från måndagen i första veckan till och med fredagen i sista veckan. Vid semesterledighet om minst en hel kalendervecka läggs semester ut, så att samtliga dagar måndag – fredag utom lätthelgsfridagarna blir semesterkonsumerande. Lördag och söndag räknas som fridag, om de ligger inom semesterledigheten.

Ledighet på lördag och söndag i omedelbar anslutning till semesterledigheten både före och efter kan beviljas om verksamheten så medger och förläggs normalt som fridagar alternativt som annan inestående ledighet (lätthelgsfridag, semesterdag etc).

Besked om att semestern beviljats eller ej ska meddelas arbetstagaren snarast. Gäller ej huvudsemestern.

Anmärkning: Rätt till ledighet på lördag och söndag föreligger enligt 9 § semesterlagen. Lokalt avtal får träffas om rätt till ledighet på lördag och söndag i anslutning till semester.

§ 12 Rätten till sjuklön

Enligt centralt avtal.

Arbetstagare har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf.

Mom 1 Sjukanmälan till arbetsgivare

Enligt centralt avtal.

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Samma gäller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta.

Mom 2 Försäkran och läkarintyg

Arbetstagaren ska styrka sjukdomen med en skriftlig försäkran som skall lämnas till arbetsgivaren. Av denna ska framgå att, och i vilken omfattning, arbetstagaren inte kunnat arbeta på grund av sjukdom.

Om sjukperioden är längre än sju dagar, ska arbetstagaren styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar att arbetstagaren är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd.

Arbetsgivaren får om särskilda skäl föreligger begära att arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare. Berörd facklig organisation bör informeras före beslut.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4.1 Sjukdom t.o.m. 14:e kalenderdagen per sjukperiod

Enligt centralt avtal.

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag.

- för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden

$(\text{månadslönen} \times 12) / (52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka})$

- för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden

$(20 \% \times \text{månadslönen} \times 12) / (52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka})$.

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder. Anmärkningar

1. För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön, utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden

3. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensavdrag beräknas sjukavdrag för de första 20 procent av sjukfrånvaron enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14.

4. Alla karensavdrag som görs enligt mom. 4.1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av Anmärkning 2 här ovan framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Mom 4.2 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

Enligt centralt avtal.

Anmärkning Mom 4.2 t o m mom 6 samt mom 9 gäller endast arbetstagare som omfattas av ITP-avtalet.

För varje sjukdag (inklusive arbetsfria dagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande.

För arbetstagare med månadslön om högst $(10 * \text{prisbasbeloppet, PBB}) / 12$

$(90 \% * \text{månadslönen} * 12) / 365$

För arbetstagare med månadslön över $(10 * \text{PBB}) / 12$

$90 \% * ((10 * \text{PBB}) / 365) + 10 \% * (((\text{månadslönen} * 12) - (10 * \text{PBB})) / 365)$

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder.

Mom 5 Sjuklönetidens längd

Enligt centralt avtal.

Rätt till sjuklön gäller längst t o m den dag när arbetsoförmågan har förelegat 90 kalenderdagar i följd.

Om arbetsoförmågan inte förelegat 90 kalenderdagar i följd men arbetstagaren under den senaste tolv månadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen upphör rätt till sjuklön när arbetstagaren varit arbetsoförmögen i sammanlagt 105 kalenderdagar under perioden.

När arbetstagare har rätt till sjukpension enligt pensionsavtalet upphör rätten till sjuklön.

Bestämmelserna i detta moment inskränker inte rätten till sjuklön enligt lag under sjuklöneperiod (mom 4.1 ovan).

Mom 6 Ersättning när smittbärrpenning utgår

Enligt centralt avtal.

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärrpenning görs avdrag enligt följande.

Frånvaro t o m 14 kalenderdagen:

För varje timme av frånvaro görs avdrag med $(\text{månadslönen} * 12) / (52 * \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka})$

Fr o m den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4.2.

Mom 7 Avdrag vid sjukdom när arbetstagaren inte har rätt till sjuklön**Mom 7.1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukfall**

Enligt centralt avtal.

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs avdrag med:

$(\text{Månadslönen} * 12) / (52 * \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka})$

Mom 7.2 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

Enligt centralt avtal.

För varje kalenderdag av frånvaro görs avdrag med $(\text{månadslönen} * 12) / 365$

Vid frånvaro hel månad med kalenderdagsavdrag görs avdrag med hela månadslönen.

Mom 8 Begreppet månadslön

Med månadslön i denna paragraf avses – förutom fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad – även den genomsnittliga inkomsten per månad kalenderåret före insjuknandeåret av rörliga lönedelar, med undantag av övertidsersättning och sådana rörliga lönedelar som behålls även under sjukledighet, uppräknad med löneutrymmet enligt branschavtalet respektive år. Lokalt avtal kan träffas om annan beräkningsgrund av de rörliga lönedelarna.

Mom 9 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

Enligt centralt avtal.

Om arbetstagare får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

Om arbetstagaren på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då tjänstemannen har rätt till sjuklön, ska sjuklönen inte beräknas enligt mom 4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan.

Om arbetstagaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring reduceras sjuklönen i motsvarande mån.

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärsarbete för någon annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Rätt till sjuklön föreligger inte om arbetstagaren

- ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han har dömts för genom dom som har vunnit laga kraft, eller
- medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktiga eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Mom 10 Ersättning för läkarvård och läkemedel

En arbetstagare med minst tre månaders sammanhängande anställning erhåller ersättning för läkarvård och läkemedel m m enligt följande:

Om arbetstagaren haft rätt till ersättning från annan arbetsgivare eller från försäkringsbolag ska den ersättningen dras av från ersättning enligt detta moment. Arbetstagaren är skyldig att uppge förhållanden av

betydelse för rätten till ersättning.

En arbetstagare som beviljats ledighet utan lön för minst en månad har inte rätt till ersättning för utlägg som gjorts under ledigheten. Under den tolv månadersperiod som följer på sådan ledighet ska arbetstagaren därför bifoga kvitton på alla kostnader som arbetstagaren begär ersättning för enligt detta moment.

§ 13 Föräldraledighet

Enligt centralt avtal.

Under tid som arbetstagaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att arbetstagaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med antingen hel, tre fjärdedels, halv eller fjärdedels föräldrapenning utbetalas

Vid hel föräldrapenning, en månadslön minus 30 löneavdrag beräknad per dag enligt nedan. För varje dag (inklusive arbetsfria dagar) görs löneavdrag per dag enligt följande.

För arbetstagare med månadslön om högst $(10 \times \text{PBB}) / 12$: $90 \% * ((\text{månadslönen} * 12) / 365)$

För arbetstagare med månadslön över $(10 \times \text{PBB}) / 12$:

$90 \% * ((10 * \text{PBB}) / 365) + 10 \% * (((\text{månadslönen} * 12) - (10 * \text{PBB})) / 365)$

Vid tre fjärdedels, halv eller fjärdedels föräldrapenning, tre fjärdedelar, hälften respektive en fjärdedel av belopp enligt ovan.

Ersättning utges för högst två sådana trettiodagarsperioder.

Efter två års sammanhängande anställning utges ersättning för högst tre trettiodagarsperioder.

Efter fyra års sammanhängande anställning utges ersättning för högst fyra trettiodagarsperioder.

Efter sex års sammanhängande anställning utges ersättning för högst fem trettiodagarsperioder.

Efter åtta års sammanhängande anställning utges ersättning för högst sex trettiodagarsperioder.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt Socialförsäkringsbalken skall ersättning enligt denna paragraf reduceras i motsvarande mån.

Ifråga om löneavdrag vid föräldraledighet gäller bestämmelserna i § 14 mom 3 om avdrag vid ledighet.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

§ 14 Ledighet

Mom 1 Ledighet med lön

Enligt centrala avtalet.

Arbetstagare, som önskar erhålla ledighet med lön, ska – om så är möjligt – ansöka härom i god tid innan ledighet ska börja. I ansökan ska arbetstagaren ange skälet och önskad tidsperiod för ledigheten.

Ledighet beviljas i följande fall:

Skäl	Tid
A. Eget bröllop.	Bröllopsdagen.
B. Nödvändiga bestyr i samband med nära anhörigs frånfälle.	Högst en dag.
C. Nära anhörigs begravning.	Jordfästningsdagen eller gravsättningsdagen jämte erforderlig restid, totalt högst tre dagar.
D. Egen 50-årsdag.	Födelsedagen.
E. Hastigt uppkommande sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig (styrkes i efterhand vid anfordran).	Högst en dag per tillfälle.
Anmärkning till punkt E: Här avsedd förmån betalas inte i de fall då lag om allmän försäkring ger ersättning för vård av sjukt barn.	
F. Eget läkar- eller tandläkarbesök i följande fall:	
1) Vid akuta besvär som påfordrar omedelbar behandling och under förutsättning att ersättning inte betalas från allmän försäkringskassa	Tid som åtgår för första besöket inklusive restid.

2) Vid av företaget anordnad hälsokontroll och av sådan kontroll föranledd remiss till annan läkare eller sjukhus.	Tid som åtgår för besöket inklusive restid.
3) Vid besök hos sjukvårdsinrättning, företagsläkare, läkare eller mödravård.	Tid som åtgår för besöket inklusive restid.
G. Besök vid företagshälsovårdscentral	Tid som åtgår för besöket inklusive eventuell restid.

Anmärkning till punkt G: De lokala parterna bör komma överens om tillämpningen.

Med "nära anhörig" förstås make/maka, barn, syskon, föräldrar, mor- och farföräldrar och svärföräldrar. Med make/maka jämställs person som arbetstagaren sammanlever med under äktenskapsliknande förhållanden (d v s om man har samma mantalsskrivningsadress eller sammanbor och har hemmavarande gemensamma barn).

Ledighet med lön beviljas inte i den mån arbetstagaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning (semester, tjänstledighet, sjukdom, fridagar, bortovardagar som betalas av försäkringskassa eller annan försäkringsinrättning).

Ledighet med lön enligt detta moment är bibehållen fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad.

Mom 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten. Partiell ledighet kan beviljas för förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel intill utgången av det skolår då barnet fyller tolv år.

Arbetstagare, som önskar vara ledig, ska ansöka härom i så god tid som möjligt innan ledigheten ska börja. I ansökan ska anges önskad tidsperiod för ledigheten. Besked om beviljande/avslag meddelas snarast.

Mom 3 Avdragsberäkning vid ledighet utan lön

Enligt centrala avtalet.

Ledigheten är högst fem arbetsdagar: Avdrag görs med 4,6% av månadslönen för varje arbetsdag som ledigheten omfattar

Ledigheten är sex arbetsdagar eller mer: Avdrag görs med 3,3 procent av månadslönen för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

Avdrag vid ledighet del av dag: Avdrag görs för varje timme enligt formeln månadslönen (uppräknad till heltid)/175

Om en ledighetsperiod omfattar minst en månad görs det avdrag av månadslönen som svarar mot ledighetens omfattning.

För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning bör lokalt avtal träffas om timberäknat avdrag vid ledighet.

Mom 4 Frånvaro av annan anledning

Enligt centralt avtal.

När en arbetstagare är frånvarande från arbetet i övrigt görs löneavdrag enligt mom 3.

§ 15 Uppsägning

Mom 1 Formen för uppsägning

Enligt centralt avtal.

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör arbetstagaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Mom 2 Uppsägning från arbetstagarens sida

Enligt centralt avtal.

Arbetstagarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av mom 4.

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid i månader
Mindre än 2 år	1
Fr o m 2 år till 6 år	2
Fr o m 6 år	3

Anmärkning: Om beräkningen av anställningstidens längd stadgas i 3 § LAS.

Arbetstagare som i det enskilda anställningsavtalet har längre uppsägningstid vid ikraftträdandet av detta avtal behåller denna.

Lokalt avtal kan träffas om andra uppsägningstider.

Mom 3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Arbetsgivarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av mom 4.

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägningstid i månader
Mindre än två år	1
Minst två men kortare än fyra år	2
Minst fyra men kortare än sex år	3

Minst sex men kortare än åtta år	4
Minst åtta men kortare än tio år	5
Minst tio år	6

Anmärkning: Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i 3 § LAS.

Mom 4 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 4.1 Förlängd uppsägningstid (gäller dem som omfattas av omställningsavtalet)

Har arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid skall uppsägningstiden enligt ovan förlängas med sex månader.

Mom 4.2 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla. Om så sker får emellertid arbetsgivarens uppsägningstid inte understiga uppsägningstid enligt detta avtal.

Mom 4.3 Provanställning

Enligt centrala avtalet.

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 4.4 Uppnådd pensionsålder

Enligt centrala avtalet.

Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning när han uppnår den pensionsålder som gäller för honom, såvida inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § LAS.

Mom 4.5 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren

Enligt centrala avtalet.

Om arbetstagaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin anställning före uppsägningstidens slut, bör arbetsgivaren pröva om detta kan medges.

Mom 4.6 Anställningsintyg

Enligt centrala avtalet.

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett intyg som utvisar

- den tid som arbetstagaren varit anställd
- arbetstagarens arbetsuppgifter
- om arbetstagaren begär det och anställningen varat minst sex månader, omdöme om det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Anmärkning: Det är viktigt att arbetsgivaren så snart som möjligt efter att anställningen upphört utfärdar ett korrekt arbetsgivarintyg.

Mom 4.7 Ledigt under uppsägningstid (gäller dem som omfattas av omställningsavtalet)

Arbetstagare som under uppsägningstiden genomgår utbildning genom Trygghetsrådets försorg eller är föremål för andra insatser från rådet har vid behov rätt till tjänstledighet utan löneavdrag. Om rådet innebär provande av annat arbete skall lönen under tjänstledigheten minskas med arbetsinkomsten.

Under ovanstående ledigheter skall arbetstagaren hålla arbetsgivaren underättad om eventuella nya anställningsförhållanden och anställningsvillkor. Underlåter arbetstagaren att göra detta upphör rätten till betalning under ledigheten.

Mom 5 Vissa bestämmelser om personalinskränkning

Enligt centrala avtalet.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som skall sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § LAS och de avsteg från lagen som erfordras.

Anmärkning: I fråga om turordning skall detta avtal utgöra ett avtalsområde.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ LAS överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser. Enas inte de lokala parterna, äger parterna i detta avtal om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörs i detta moment tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning: Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

§ 16 Disciplinpåföljd

Arbetstagare, som i anställningen gjort sig skyldig till fel eller försummelse, kan tilldelas skriftlig varning eller erinran. Disciplinpåföljd får dock ej åläggas arbetstagare för att han har deltagit i legal strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd.

Arbetstagare äger rätt att biträdas av ombud från sin organisation.

Innan fråga om disciplinär åtgärd avgörs, skall berörd arbetstagare beredas tillfälle att yttra sig och hans arbetstagarorganisation underrättas om den tilltänkta åtgärden, såvida arbetstagaren ej motsätter sig detta. Organisationen har rätt till överläggning i frågan och skall då påkalla sådan senast sju kalenderdagar efter underrättelsens mottagande.

§ 17 Ledighet för viss värnplikt eller civilplikt

Arbetstagare, vars lön per månad överstiger 62,5 % av PBB, erhåller vid ledighet i nedan angivna fall - då dagpenning enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga utges - ersättning motsvarande skillnaden mellan 90 % av lönebortfallet och högsta belopp för dagpenning.

- a. Grundutbildning avsedd att pågå högst 60 dagar enligt lagen om totalförsvarsplikt.
- b. Repetitionsutbildning enligt lagen om totalförsvarsplikt. Ersättningen inbegriper semesterlön.

Arbetstagare erhåller ledighet med bibehållande av 25 % av lönen vid författningsenlig tjänstgöring enligt Reservofficersförordningen, Kungörelse angående Väg- och vattenbyggnadskåren eller Kungörelse om befälsanställning i Civilförsvarets krigsorganisation.

§ 18 Skyddsglasögon/arbetsglasögon

Då arbetsgivaren tillhandahåller skyddsglasögon/arbetsglasögon i enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd, bekostar arbetsgivaren synundersökning, glas och bågar. Finmekaniskt arbete, ytmontering, kretskortsmontering, arbete med mätapparatur likställs i de flesta fallen med terminalarbete.

I det fall arbetstagaren väljer glasögonbågar till ett värde överstigande det belopp som framgår i bilaga 2, står arbetstagaren för den överskjutande delen av kostnaden.

§ 19 Periodbiljett Movingo

Heltidsanställd arbetstagare som köper 30 dagars periodbiljett i Movingo har rätt att mot uppvisande av kvitto erhålla ersättning motsvarande 30-dagarsbiljett gällande för resor på SL:s trafiknät. För deltidsanställd proportioneras ersättningen i relation till sysselsättningsgrad. Förmånsbeskattning sker.

§ 20 Rikskort

Arbetstagare ges möjlighet att erhålla Rikskortet. Betalning av Rikskort sker via löneavdrag. Om skattereglerna förändras har arbetsgivaren rätt att förändra förmånens förutsättningar. Omfattningen av förmånen är beroende av sysselsättningsgrad och kan reduceras vid längre frånvaro.

§ 21 Giltighetstid m.m.

Detta avtal sluts med stöd av Almegas Branschavtal Spårtrafik och får därmed samma uppsägningstid och giltighetstid som branschavtalet.

Bilagor: 1. Kompetensbaserade lönenivåer, 2. Ersättningsnivåer särskilda tillägg samt 3. Schemaförhandling

Bilaga 1 Kompetensbaserade lönenivåer

Parterna är överens om att följande lönestruktur gäller för anställda inom Mälartågsunderhållet för yrkeskategori Tågtekniker.

För uppflyttning i respektive nivå gäller att en medarbetare uppfyllt fastställda kriterier för respektive befattning.

Utgångspunkten är att en medarbetare flyttas mellan lönenivåer 1-5 efter 12 månader i respektive nivå. Förutsättningarna är dock att de specificerade kriterierna i nästkommande lönenivå är uppfyllda. Om medarbetaren inte uppfyller kriterierna och inte flyttas upp till nästa nivå efter 12 månader ska denna erbjudas en handlingsplan för att kunna uppfylla ställda kriterier. Om medarbetaren är medlem i en facklig organisation informeras denna. Om en medarbetare inte når upp till kriterierna och detta beror på att arbetsgivaren inte gett chansen att ge utbildning flyttas medarbetaren upp ändå.

Respektive lönenivå 1 – 5 ökar årligen i enlighet med centralt kollektivavtal. Individuella löner förhandlas enligt gällande avtal.

Medarbetare som vid implementeringen av kompetensbaserade lönenivåer ligger över lönenivån får skillnaden mellan nivån och lönen som ett tidsbegränsat tillägg. Tillägget justeras årligen vid lönerevision så att tillägget minskar med motsvarande ökning inom lönenivån, exklusive minimiökning enligt avtal, till dess tillägget är helt inkluderat i månadslönen. Exempel:

Nivå 3 = 30 000 kr. Lönn innan 32 000kr. Ny lön 30 000 kr + tillägg 2 000 kr.

Lönerevision ökning 3 % samt minimiökning 250kr
Ny lönenivå 30 900 kr (3 % på 30 000kr)
Ny månadslön 30 900 kr
Nytt lönetillägg 2 000 kr - 900 kr + 250 kr = 1 350 kr
Ny lön efter revisionen månadslön + tillägg = 32 250 kr

Vid flytt till ny lönenivå tas tillägget bort helt och total ny lön blir den nya lönenivån.

Lönenivåer efter genomförd revision den 1 maj 2024:

Befattning	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Nivå 4	Nivå 5	I-lön (Nivå 6)
Tågtekniker Gredby	26 390 kr	30 010	32 088	33 392	36 137	Individuellt baserad lön

Nivåer	Vad krävs för att tågtekniker ska flytta upp till nästa nivå?	Vad gäller för nyanställd tågtekniker
Nivå 1	Ingångslön för junior medarbetare.	Nyutexaminerad från gymnasieskola eller liknande
Nivå 2	Uppflyttning till nivå 2 efter 12 månader om fastställda kriterier är uppfyllda Kriterier: LU2 en fordonstyp eller växling Självständigt arbete inom ovan	Minst 2 års yrkes-erfarenhet, alt fullgjord relevant yrkesutbildning inkl LIA samt specialiserad på minst två fordon

Nivå 3	Uppflyttning till nivå 3 efter 12 månader om fastställda kriterier är uppfyllda Kriterier: Två av tre uppfyllda LU2 på en fordonstyp och LU1 på den andra fordonstypen och/eller växling Fordonstyper: ER1 Regina Samt självständigt arbete inom ovan	Erfaren tågtekniker med minst 3 års yrkeserfarenhet
Nivå 4	Uppflyttning till nivå 4 efter 12 månader om fastställda kriterier är uppfyllda Kriterier: Två av tre uppfyllda LU2 ER1 LU2 Regina Växling båda fordonstyper Samt självständigt arbete inom ovan	Erfaren tågtekniker med minst 4 års yrkeserfarenhet
Nivå 5	Uppflyttning till nivå 5 efter 12 månader. Uppfyllda kompetenskriterier enligt nivå fyra samt självständigt arbete inom ovan i all typ av underhåll	Mycket erfaren tågtekniker med minst 5 års yrkeserfarenhet
I-lön/Nivå 6	För individuell lön behöver närmsta chef göra en helhetsbedömning utifrån prestation och ansvarstagande. Utöver krav på nivå 4 krävs särskilt hög yrkeskompetens och lämplighet samt vilja och förmåga att utveckla sig själv och verksamheten Exempel LU3 Felsökare Individuell lön revideras i enlighet med lönerevisionen utifrån prestation och bidrag till avdelningen i sin helhet	Lång dokumenterad erfarenhet i yrket som är dokumenterad

I undantagsfall kan den som påvisar extra stor skicklighet i yrket flyttas mellan nivåerna snabbare och även hoppa över en nivå.

Bilaga 2 Ersättningsnivåer särskilda tillägg

Undervisnings- och instruktionstillägg (kr per månad)	400
Fasta tillägg (kr per månad)	
Skifttillägg	2386
Obekvämtidstillägg (kr per timme)	
Enkel	23,13
Kval	51,62
Storhelg	116
Restidsersättning (kr per timme)	
Enkel	81,40
Kval	122,02
Skyddsglasögon/arbetsglasögon (engångsbelopp kr)	289
Tillfällig tjänstgöring enligt § 5 mom 4:2 (kr per dag)	46,68
Beredskap	
Beredskapstillägg (kr per timme) 06.30-18.00	36,44
Beredskapstillägg (kr per timme) Övrig tid	72,31
Vikarierande arbetsledare vid inhopp minst en gång per månad (kr/månad)	1845

Anmärkning: beloppen avser 2024 års löneläge.

Bilaga 3 Schemaförhandling

1 § Arbetstidens förläggning

1 mom Förhandling arbetsschema

Vid förläggning av ordinarie arbetstid samt vid förläggning av regelbunden jour eller beredskap gäller följande.

Förläggningen av den ordinarie arbetstiden bestäms i förväg genom arbetsschema. Sådant schema gäller för viss tid eller tills vidare.

Även förläggningen av sådan regelbunden jour eller beredskap, för vilken utgår kontant ersättning (jour- respektive beredskapstillägg), skall bestämmas i förväg i arbetsschemat eller i särskild jour- eller beredskapslista.

Förhandling om arbetsschema skall ske i enlighet med reglerna i MBL § 11-14.

2 mom Lokal förhandling arbetsschema

Förhandling om arbetsschema förs lokalt mellan arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation. Arbetstagarparten skall ha medlem som skall tjänstgöra enligt det aktuella arbetsschemat. Lokal förhandling arbetsschema skall inledas i god tid innan arbetsschemat skall träda i kraft.

Förslag till nytt arbetsschema skall som regel föreligga minst 30 dagar före den tidpunkt, då det är avsett att arbetsschemat skall träda i kraft. När det är fråga om mindre ändring av tjänstgöringen, räcker det dock att förslaget föreligger minst 15 dagar före nämnda tidpunkt.

När det gäller arbetsschema, som skall tillämpas under högst 4 veckor i följd (korttidsschema och helgnycklar), räcker det också att förslaget föreligger minst 15 dagar i förväg.

Lokal förhandling arbetsschema skall bedrivas så att den, om inte särskilda skäl föreligger, är avslutad senast 2 veckor innan arbetsschemat skall börja att tillämpas.

Parterna har en gemensam uppfattning om att förläggningen av arbetstiden och veckoarbetstiden, särskilt vid nattarbete, är av vital betydelse. De påfrestningar som sådant nattarbete medför både ur fysiskt, psykisk och social aspekt ska enligt de fackliga parterna beaktas vid fastställandet av lokala arbetstidscheman. Arbetsgivaren är beredd att beakta de fackliga parterna synpunkter vid de kommande förhandlingarna kring fastläggande av schema.

Lokal förhandling arbetsschema förs i enlighet med reglerna i MBL § 11-14.

3 mom Arbetstidsförläggning för arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast arbetsschema

För arbetstagare, som inte tjänstgör enligt fast arbetsschema, skall upprättas en preliminär plan för tjänstgöringen för 2 månader, undantag får göras. Planen skall delges berörd arbetstagare på lämpligt sätt.

Verifikat

Transaktion 09222115557530365619

Dokument

Protokoll över inrangeringsförhandling

Huvuddokument

36 sidor

Startades 2024-10-28 07:30:58 CET (+0100) av Pär Grip (PG)

Färdigställt 2024-10-28 09:52:35 CET (+0100)

Signerare

Pär Grip (PG)

Transdev Sverige AB

Org. nr 556042-4391

par.grip@transdev.se

Signerade 2024-10-28 07:30:58 CET (+0100)

Johan Eriksson (JE)

Seko

johan.eriksson@seko.se

Signerade 2024-10-28 07:48:59 CET (+0100)

Albert Bekassy (AB)

ST

Albert.Bekassy@st.org

Signerade 2024-10-28 09:52:35 CET (+0100)

Stefan Strömqvist (SS)

SRAT

stefan.stromqvist@srat.se

Signerade 2024-10-28 09:38:49 CET (+0100)

Claudia Campese (CC)

Transdev

Claudia.Campese@transdev.se

Signerade 2024-10-28 07:40:34 CET (+0100)

Detta verifikat är utfärdat av Scrive. Information i kursiv stil är säkert verifierad av Scrive. Se de dolda bilagorna för mer information/bevis om detta dokument. Använd en PDF-läsare som t ex Adobe Reader som kan visa dolda bilagor för att se bilagorna. Observera att om dokumentet skrivs ut kan inte integriteten i papperskopian bevisas enligt nedan och att en vanlig papperutskrift saknar innehållet i de dolda bilagorna. Den digitala signaturen (elektroniska förseglingen) säkerställer att integriteten av detta dokument, inklusive de dolda bilagorna, kan bevisas matematiskt och oberoende av Scrive. För er bekvämlighet tillhandahåller Scrive även en tjänst för att kontrollera dokumentets integritet automatiskt på: <https://scrive.com/verify>

