

+

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum

2010-06-02

Ärende

Förhandlingar angående lön och allmänna  
anställningsvillkor med mera för  
branschområde Trafik

<b>Plats</b>	KFS kontor, Hornsgatan 1, Stockholm
<b>Parter</b>	Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och förtecknade Saco-förbund
<b>Närvarande</b>	<p>för <b>KFS</b>; Erik Acebo Leif Lindh Per Wiryth Lars-Göran Salevik Lennart Holén Erland Lövgren</p> <p>för <b>Förtecknade Saco-förbund</b>; Per-Olof Sorsell</p>
<b>§ 1</b>	<p><b>Ärende</b> Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.</p>
<b>§ 2</b>	<p><b>Avtalsperiodens längd</b> Detta avtal avser tiden 2010-04-01 – 2012-03-31, om inte annat avtalas i separat ordning</p>
<b>§ 3</b>	<p><b>Löneöversyn med mera</b> Löneöversyn ska genomföras per 2010-04-01 och 2011-04-01. Löneöversyn för 2010 ska planeras och genomföras snarast möjligt. Löneöversynen 2011 ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkten.</p> <p>Vid löneöversynerna ska värdet av PA-KFS 09 för Trafik – 0,2 % per avtalsår – beaktas.</p> <p>Löneöversynen ska ske med utgångspunkt i branschavtalets § 6 LÖNEBESTÄMMELSER, i syfte att genom individuella lönejusteringar – baserade på den anställdes utveckling i fråga om kompetens och arbetsuppgifter – bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem.</p> <p>Löneöversynerna genomförs genom lokal lönebildning.</p> <p>Om inte de lokala parterna enas om annat gäller följande process för löneöversynerna.</p>

**Löneförhandlingsprocessen**

En väl fungerande lokal lönebildning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna. De lokala parterna ska verka för att finna samverkansformer som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna.

Arbetsgivarens lönepolitik ska vara tydlig och kommunicerad i företaget. Den lokala lönebildningen ska ge stöd åt verksamhetens och individens utveckling.

Företagets löneprinciper ska bygga på företagets lönepolitik och vara kommunicerad i verksamheten. Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.

Lönekritierier ska vara framtagna på arbetsplatsen och kommunicerad hos arbetstagarna. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och resultat är tydligt.

Lönekriterierna kan förändras över tid då verksamheten utvecklas.

En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef-medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att han/hon kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.

**Inför löneöversynen**

Arbetsgivaren kallar, vid varje löneöversyn, de lokala parterna till överläggning om den förestående löneöversynen. Under överläggningen går parterna igenom förutsättningarna för löneöversynen och fastställer en tidsplan för densamma. Vid överläggningen presenterar företaget sin lönepolitik och parterna redogör för sina övergripande inriktningar för avtalsperioden. De lokala parterna går igenom företagets måluppfyllelse, produktivitet, lönsamhet, konkurrenssituation och resultat varvid hänsyn tas till omvärldsfaktorer, ekonomiska faktorer, tillväxtfaktorer, och individuella faktorer. Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.

Det är också naturligt att parterna i förekommande fall går igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner innan överläggningen avslutas.

**Medarbetar- och lönesamtal**

Lokal lönebildning enligt denna modell förutsätter en strukturerad och väl fungerande dialog mellan lönesättande chef och medarbetaren. Samtalen ska bland annat behandla aktuella

arbetsuppgifter, kompetenskrav, hur medarbetaren bidragit till verksamhetens utveckling och medarbetarens uppnådda resultat i relation till tidigare uppsatta mål. Samtalen ska även omfatta medarbetarens arbetssituation. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Som en del i dialogen genomförs lönesamtal. Utgångspunkten för samtalet är lönebildningen på företaget och en bedömning av hur väl medarbetaren uppfyller de lönekriterier som gäller på arbetsplatsen. De centrala parternas målsättning är att den enskilde medarbetaren och lönesättande chef kommer överens om ny lön under lönesamtalet. Arbetsgivaren lämnar förslag om ny lön till berörd arbetstagarare. Förslaget ska grundas på vad som framkommit under överläggningen och lönesamtalet och bygga på de kriterier för lönesättning, som gäller vid företaget.

#### *Anmärkning*

Löneöversynen omfattar också föräldralediga och långtidssjuka.

#### ***Förhandlingsordning***

Efter genomförda lönesamtal kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning och överlämnar sitt förslag till ny lön på individnivå. Vid avstämningen går parterna igenom minnesanteckningarna från överläggningen.

Om chef och enskild medarbetare inte kommit överens om ny lön eller om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter det att arbetstagarorganisationen erhållit arbetsgivarens förslag till ny lön för medarbetarna. Om lokal förhandling inte påkallas anses arbetsgivarens förslag fastställt och får status av lokalt kollektivavtal.

För arbetstagarare som föreslås få ingen eller ringa löneökning ska åtgärdsplan upprättas.

I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse, ska respektive central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. De centrala parternas huvuduppgift är att tillsammans med de lokala parterna gå igenom hur den lokala löneprocessen har genomförts från överläggning till avstämning. Syftet är att medverka till att intentionerna i löneavtalet följs. De centrala parterna kan i anslutning till denna medverkan enas om att avsluta ärendet med en central förhandling.

## **§ 4**

### **Löner för trafikledare med flera**

De centrala parterna är överens om att löner för trafikledare – ledare/närmaste chef för förare – bör ha ett löneläge som överstiger förarens.

- § 5 **Ändringar i Trafikavtalets allmänna anställningsvillkor**  
Ändringar och protokollsanteckningar framgår av **Bilaga A.**
- § 6 **Särskilda ersättningar i särskilda bilagor till allmänna anställningsvillkoren**  
Ändringar framgår av **Bilaga 3 och 4 samt Lönebilaga**
- § 7 **Arbetsgrupper med mera**  
Arbetsgrupper med mera framgår av **Bilaga B.**
- § 8 **Fredsplikt**  
Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.
- § 9 **Uppsägningstid**  
Överenskommelsen gäller för perioden 2010-04-01 – 2012-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång. Uppsägningen ska vara skriftlig.
- Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.
- § 10 **Förhandlingarnas avslutande**  
Förhandlingarna avslutades 2010-06-02 sedan Erik Acebo och Lars-Göran Salevik samt Per-Olof Sorsell utsetts att justera protokollet.

**Vid protokollet**

Per Wiryth

**Justeras  
för KFS**

Erik Acebo;

Lars-Göran Salevik

**för förtecknade Saco-förbund**

Per-Olof Sorsell

## Bilaga A

### ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR M M

#### § 5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE OCH UPPSÄGNINGSTID

##### Anmärkning till Moment 1

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren enligt 47 § Lagen om arbetslöshetsförsäkring på begäran utfärda s k arbetsgivarintyg.

#### § 7 SEMESTER

##### Moment 1

Sista meningen tas bort

##### Moment 3

Momentet tas bort

##### Moment 6

a) ledighet av anledning och omfattning som anges i 17 §, 17 a § och 17 b § SemL (**Tillämpas från och med 1 januari 2010**)

#### § 8 LEDIGHET

##### Moment 1:10

Ny mening: "Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock högst under 180 kalenderdagar"

##### Moment 1:11

Ändras till

Om läkar- eller tandläkarbesök med mera måste förläggas till ordinarie arbetstid får en arbetstagare vara ledig utan löneavdrag under den tid som nödvändigtvis måste tas i anspråk för sammanlagt högst tio tillfällen per kalenderår i följande fall:

- a) För förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall,
- b) För besök hos läkare, sjukgymnast/motsvarande eller sjukhus vid behandling efter remiss av läkare,
- c) Vid högst två tillfällen under ett havandeskap för besök vid mödravårdscentral i egenskap av blivande förälder.

##### *Anmärkning*

Vid behandling av allvarlig sjukdom kan arbetstagare få vara ledig utan löneavdrag vid fler än tio tillfällen. Bestämmelsen ska inte tillämpas för tid då sjuklön utges enligt SjLL/detta avtal eller sjukpenning utges enligt AFL eller LAF

##### Moment 2:1

För barn födda 2010-04-01 eller senare utges föräldrapenningtillägget under maximalt 150 dagar.

## **§ 9 PENSIONSFORMÅNER, AVTALSFÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHETSAVTAL**

### **Moment 1 a**

Ändras till:

För avtalsområdet gäller PA-KFS 09 från och med 2010-07-01 i enlighet med den överenskommelse som träffats 2010-04-07 om PA-KFS 09 för avtalsområde Trafik.

## **BILAGA 6 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR FÖRARE**

### **6 Arbetstidsförläggning för förare med fasta tjänster**

#### **Moment 2**

Tas bort och ersätts med samma text som nedan i Bilaga 7 punkt 8 moment 2

## **BILAGA 7 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR FÖRARE I NY TRAFIK**

### **4 Uppräkning av arbetstid vid linjetrafik (gäller även trafikledning)**

### **8 Arbetstidsförläggning för förare med fasta tjänster**

#### **Moment 2**

Tas bort och ersätts med:

För arbetstagare placerad på fast lista, dvs vars hela ordinarie arbetstid består av kända och fastlagda uppdrag, kan arbetstidsschemat omfatta en schemaperiod om högst tidtabellsperiod. Arbetstidsschemat ska innehålla tjänstgöringsdagar och fridagar. För tjänstgöringsdagarna ska anges arbetstidens början och slut samt raster. Timmar som vid periodens utgång över- eller understiger ordinarie arbetstidsmått förs över till följande period.

Arbetstidsschemat ska finnas tillgängligt för de anställda senast 14 dagar innan det träder i kraft. Om av särskilda skäl denna tid inte kan hållas ska lokal facklig organisation snarast underrättas.

**BILAGA 3 SÄRSKILDA REGLER FÖR TRAFIK I STOCKHOLM****Lönetillägg***Bussförare*

	1 314 kr/månad
Fr o m 2011-04-01	1 360 kr/månad

*Verkstadsarbetare*

	2 419 kr/månad
Fr o m 2011-04-01	2 504 kr/månad

*Garagearbetare*

	2 312 kr/månad
Fr o m 2011-04-01	2 393 kr/månad

*Omloppstillägg*

	50,25 kr/dag
Fr o m 2011-04-01	52,01 kr/dag

	66,32 kr/dag
Fr o m 2011-04-01	68,64 kr/dag

**BILAGA 4 GÖTEBORGSTILLÄGG**

	6,54 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	6,77 kr/timme

**LÖNEBILAGA****1 Kompensation för overtidsarbete och fyllnadstjänstgöring**

Fyllnadslön	115 % av grundlön
Övertid	165 % av grundlön

**2 Färdtidsersättning och resttidsersättning***Färdtid*

För de första 10 timmarna under en kalendervecka

	59,00 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	61,00 kr/timme

För tid därutöver under kalenderveckan

118,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            122,00 kr/timme

*Restid*

12,00 kr

Fr o m                            12,50 kr

### 3 Tillägg för obekväm arbetstid

**O-tilläggstid A**            64,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            66,00 kr/timme

**O-tilläggstid B**            32,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            33,00 kr/timme

**O-tilläggstid C**            16,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            16,50 kr/timme

**OB-ersättning D**            21,50 kr/timme

Fr o m                            22,50 kr/timme

**OB-ersättning E**            33,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            34,00 kr/timme

### 4 Ersättning för jour och beredskap

**Jour**

för högst 50 timmar            32,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            33,00 kr/timme

För tid därutöver            64,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            66,00 kr/timme

**Beredskap**

för högst 150 timmar            16,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            16,50 kr/timme

### 5 Ersättning vid körning utom Norden

69,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            72,00 kr/timme

### 6 Tillägg vid förskjuten arbetstid

För dag som enligt näst föregående schema skulle ha varit fridag

66,00 kr/timme

Fr o m 2011-04-01            68,50 kr/timme

För övrig tid

	33,00 kr/timme
Fr o m 2011-04-01	34,00 kr/timme

## Bilaga B

### ARBETSGRUPP MED MERA

#### ARBETSGRUPP

##### Arbetstidsfrågor

En partsgemensam arbetsgrupp ska under avtalsperioden beskriva, genomlysa arbetstidsfrågor relevanta för avtalsområdet, processer och tekniker för schemaläggning, lokal hantering, etc Detta i syfte att inom avtalsområdet kunna öka kunskap såväl som utveckla hanteringen av arbetstidsfrågor och arbetstidsförläggning.

#### BEMANNINGSFÖRETAG

Om part i samband med inhyrning av arbetskraft påvisar åtgärder som måste anses utgöra otillbörliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen åtar sig arbetsgivarparten att diskutera hur denna situation ska hanteras.