

Trafikavtalet

2010-04-01–2012-03-31

Kommunala Företagens Samorganisation, KFS
Svenska Kommunalarbetsareförbundet, Kommunal
Fackförbundet SKTF
Unionen
Förtecknade SACO-förbund

Innehåll

Definitioner och förkortningar	5
Förkortningar i avtalstexten	6
§ 1 Avtalets omfattning	7
§ 2 Anställningsform med mera	8
§ 3 Arbetstid	9
Övertidsersättning	11
Färdtidsersättning	13
Tillägg för obekväm arbetstid	14
Jour och beredskap	14
Tillägg vid förskjuten arbetstid med mera	15
§ 4 Föreskrifter och instruktioner	16
Avstängning och skriftlig varning	16
§ 5 Anställningens upphörande och uppsägningstid	19
§ 6 Lönebestämmelser	21
Beräkning av avdrag vid ledighet del av månad	22
§ 7 Semester	25
§ 8 Ledighet	28
Ledighet och förmåner vid sjukdom med mera	28
Ledighet för vård av barn med mera	32
Permission och tjänstledighet för semesteravlösen	33
Ledighet och förmåner vid utbildning	34
§ 9 Pensionsförmåner, avtalsförsäkringar och trygghetsavtal	36
§ 10 Korrigering av preliminär lön	37
Bilaga 1 Kompetensutveckling och utbildning	39
Bilaga 2 Utdrag ur Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006	41
Bilaga 3 Särskilda regler för trafik i Stockholm	54
Bilaga 4 Göteborgstillägg	56
Bilaga 5 Förteckning över övriga avtal inom KFS-området	57
Bilaga 6 Särskilda bestämmelser för förare	58
Bilaga 7 Särskilda bestämmelser för förare i ny trafik	64
Definitioner för förare	70
Protokollsanteckningar	71
Lönebilaga	72
Tabell över kalenderdagsfaktor	76
Tabell över semesterkoefficienter	79
FO-F03–Förhandlingsordning för företag anslutna till KFS	83
Förhandlingsprotokoll FO-F 03	89
Förhandlingsprotokoll Kommunal	91
Förhandlingsprotokoll Saco	101
Förhandlingsprotokoll SKTF	105
Förhandlingsprotokoll Unionen	114

Definitioner och förkortningar

Arbetsgivarorganisation
Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)

Arbetsgivare
Företag/organisation som tillhör KFS

Central arbetstagarorganisation
Facklig riksorganisation

Lokal arbetstagarorganisation
Lokal arbetstagarorganisation tillhörande central organisation

Central part
KFS samt facklig riksorganisation

Lokal part
Arbetsgivare och arbetstagarorganisation. För SKTF avser ”Lokal part”
arbetstagarorganisation vid företaget

Central förhandling
Förhandling mellan centrala parter

Lokal förhandling
Förhandling mellan lokala parter

Kollektivavtal
Kollektivavtal som tecknas av central arbetstagarpart, eller av lokal arbetstagarpart med
fullmakt från den centrala arbetstagarparten

Lokalt kollektivavtal
Lokalt kollektivavtal, som kan tecknas mellan lokala parter, i frågor reglerade i detta avtal

Hur lokala kollektivavtal kan tecknas med de olika fackliga organisationerna, framgår av § 1
moment 2

Individuell överenskommelse/avtal
Överenskommelse/avtal som kan tecknas med tjänsteman om frågor reglerade i detta avtal.
Sådant avtal gäller 1 år, om inte annat anges i avtalstexten

Fastställelse
Då avtal eller överenskommelse/avtal inte träffas och reglerna styrs av avtal, lag, förordning
eller föreskrift. Fastställelse avser ensidigt beslut av arbetsgivaren

Ny trafik
Ny avtalad trafik som avtalats efter 2003-01-29, eller efter 2005-02-01 trafik som inte
upphandlas, eller trafik med avtal utan slutdatum från och med 2008-02-01

FÖRKORTNINGAR I AVTALSTEXTEN

AFL

Lag om allmän försäkring

AGF-T

Avtal om avgångsförmåner

AGS – KL/AGS

Avtalsgruppsjukförsäkring

ATL

Arbetstidslag

Bil 01

Avtal om bilersättning

FO–F03

Förhandlingsordning för företag inom KFS-området

LAF

Lag om arbetsskadeförsäkring

LAS

Lag om anställningsskydd

MBL

Lag om medbestämmande i arbetslivet

PA – KFS 09 Pensionsavtal inom KFS

Seml

Semesterlag

SjLL

Lag om sjuklön

TFA-KL/TFA

Trygghetsförsäkring vid arbetskada

TGL-KL/TGL

Tjänstegrupplivförsäkring

Trakt 91

Avtal om traktamentsersättning

§ 1 Avtalets Omfattning

Tillämpningsområde

Moment 1 Avtalet gäller arbetstagare, som är anställd vid företag anslutet till Kommunala Företagens Samorganisation (KFS), om inte annat avtal gäller.

Arbetstagares anställning avser i företaget förekommande arbete.

Lokalt Kollektivavtal

Moment 2a Allmänna anställningsvillkoren är dispositiva för lokala parter.

För Kommunal gäller följande:

Lokalt kollektivavtal som träffats med stöd av denna paragraf har, oberoende av vad som föreskrivs av det lokala avtalet, samma giltighetstid och uppsägningstid som det centrala avtalet. Upphör det centrala avtalet att gälla efter uppsägning från endera parten, upphör lokalt kollektivavtal, som träffats med stöd av det centrala avtalet, att gälla från samma tidpunkt utan särskild uppsägning.

Anmärkning

Innebörden av moment 2a är att om en lokal part önskar att ett lokalt kollektivavtal ska upphöra att gälla, kräver detta i normalfallet en särskild avtalsuppsägning från partens sida med samma giltighets- och uppsägningstider som för det centrala avtalet.

Skulle däremot det centrala avtalet upphöra att gälla efter uppsägning från någon av de centrala parternas sida, upphör de lokala kollektivavtal, som träffats med stöd av det centrala avtalet, automatiskt att gälla från samma tidpunkt. När det centrala avtalet senare, efter ett tillfälligt avtalslöst tillstånd, ånyo träder i kraft, ”återinkopplas” de lokala avtalen med oförändrat innehåll, om inte de centrala parterna föreskrivit annat. Detta innebär att de lokala avtalen får förnyad giltighet med samma giltighetstid och uppsägningstid som det nytecknade centrala avtalet.

Enskilda överenskommelser

Moment 2b (gäller inte Kommunal och Unionen) Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse/avtal om avvikelser avseende branschavtalets allmänna anställningsvillkor. Sådan överenskommelse gäller ett år.

§ 2 ANSTÄLLNINGSFORM MED MERA

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller med följande avvikelser.
Annand reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

Anställningsform med mera

Moment 1 Arbetstagare anställs tillsvidare eller tidsbegränsat med följande avvikelser.

Anställning med timlön

Moment 1a Anställning med timlön kan ske bland annat genom anställning vid varje tillfälle då arbete erbjuds och arbetstagaren har möjlighet att utföra arbete, intermittert anställning utan arbetsåtagande, som en form av allmän visstidsanställning. Vid regelbundenhet ska tjänstetillsättning eftersträvas.

Moment 1b Av anställningsuppgifter ska framgå om arbetstagare, anställd med timlön, är anställd för allmän visstidsanställning eller vikarierar för annan arbetstagare. Uppgifterna ska kunna avläsas för varje anställd och arbetstillfälle.

Moment 1c Bilaga 6 punkt 18, moment 2 respektive bilaga 7 punkt 19, moment 2 gäller anställningssökande som genomgår första utbildning för förare.

Provanställning

Moment 2 Provanställning föregås av förhandling enligt MBL 11 § och sker enligt LAS 6 §. Provanställning kan förlängas motsvarande tid arbetstagaren inte kunnat fullgöra arbetet på grund av giltig frånvaro.

Vikarie

Moment 3 Vikarie är också arbetstagare som, efter det att annan arbetstagare slutat, anställts för att helt eller delvis sköta dennes arbetsuppgifter intill dess att efterträdare utsetts. För vikariatsanställning överstigande tre månader gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Ferieanställning

Moment 4 Skolungdom och andra studerande får under ferier anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete, under en sammanhängande tid av högst tre månader.

Företrädesrätt

Moment 5 Prov- och ferieanställning kvalificerar inte till företrädesrätt till återanställning.

Moment 6 Företrädesrätt till återanställning gäller inte till anställning som bedöms bli högst 14 dagar.

Moment 7 Företrädesrätt till återanställning gäller inte till anställning, som behöver disponeras för omplacering.

Skriftligt anspråk

Moment 8 För att behålla sin företrädesrätt ska arbetstagare skriftligt anmäla anspråk på företrädesrätten senast inom en månad efter att anställningen sagts upp.

§ 3 Arbetstid

Arbetstidslagen (ATL), och i förekommande fall Vägarbetstidslagen (VägATL) samt EG:s förordning 561/2006 gäller med nedan angivna avvikelser.

Arbetstidens förläggning anpassas till verksamhetens förutsättningar och därigenom ökas möjligheterna till flexibla arbetstider för respektive anställd.

Årsarbetstid, arbetstidsutrymme inom olika begränsningsperioder och flexibla arbetstider, som möjliggör andra anställningsvillkor är aktiva verktyg i arbetstidsanpassningen.

Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

Genomsnittlig arbetstid

Moment 1:1 Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om fyra månader. Om helgdag infaller på någon av dagarna måndag-lördag (så kallad lätthelgdag) minskas arbetstiden sådan vecka med antalet ordinarie arbetstimmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

Helgdag enligt ovan är också påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

År då den 6 juni inträffar en lördag eller söndag har heltidsanställd arbetstagarare med arbetstid förlagd till dagtid måndag-fredag rätt till en dags ledighet (deltidsanställd i proportion). Som förutsättning gäller att arbetstagararen är anställd den 6 juni det året och inte är sjuk- eller tjänstledig.

Arbetstid förlagd till helger

Moment 1:2 Ordinarie arbetstid som är förlagd till veckans alla dagar, med växlande fridagar, oberoende av helgdagar, är för heltidsanställd i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka under tillämplig begränsningsperiod. Omfattar den ordinarie arbetstiden inte samtliga lätthelger, ska denna fastställas i proportion till antalet sådana dagar under kalenderåret.

Verkstadsarbete och hallpersonal

Moment 1:3 (Gäller ny trafik) Finns behov av att tillfälligt förskjuta den ordinarie arbetstiden under högst en vecka kan detta ske utan upprättande av nytt schema. Meddelande om sådan förskjutning ska lämnas den anställde senast vid arbetstidens slut dagen före.

Skiftarbete

Moment 1:3:1 Vid kontinuerligt treskiftsarbete är arbetstiden i genomsnitt 34 timmar och 20 minuter per vecka och vid intermitterat treskiftsarbete 36 timmar och 20 minuter.

Om den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd hall- och verkstadspersonal vid trafikföretagen förläggs motsvarande treskift och följande villkor uppfylls

a) minst 25% av arbetstiden under begränsningsperioden infaller på tid mellan klockan 22.00-06.00

b) minst 50% av söndagarna under begränsningsperioden är arbetsdagar

om a) och b) uppfylls är arbetstiden 34 timmar 20 minuter,
om enbart a) uppfylls är arbetstiden 36 timmar 20 minuter.

Arbetstidsförläggning

Moment 1:4 Förläggning av ordinarie arbetstid, jour och beredskap bör vid behov anges i schema eller dylikt, som överenskommes med företrädare för lokal arbetstagarorganisation.

Innan arbetet med aktuell tjänstgöringslista påbörjas ska överläggningar med företrädare för lokal arbetstagarorganisation ske angående grunderna för uppläggningsen av tjänsterna i schemat.

Anmärkning

Är arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation inte överens, kan schemat behandlas vid lokal förhandling. Skriftlig begäran om lokal förhandling ska ske hos arbetsgivaren inom tio dagar. Om detta inte sker eller den lokala förhandlingen avslutas utan att parterna är överens fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden.

Förhandling om arbetstid, enligt moment 1:4, kan endast föras som lokal förhandling.

Avvikelse

Moment 1:5 Oavsett vad som sägs i ATL gäller följande:

- a) rast får under nattjänstgöring utbytas mot måltidsuppehåll,
- b) studieledighet anses inte som arbetad tid,
- c) förlängd arbetstid på grund av vikariat anses inte som mertid,
- d) förskjuten arbetstid eller byte av schema anses inte som mer- eller övertid,
- e) ordinarie arbets-, jour-, över- och mertid kan beräknas per kalendermånad.

Avvikelse genom kollektivavtal

Moment 1:6 Arbetsgivare och arbetstagarorganisation får träffa kollektivavtal om avvikelse

- a) om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid, 8 § ATL,
- b) om annat uttag av mertid, 10 § andra stycket ATL,
- c) om undantag från reglerna om nattvila, 13 § andra stycket ATL,
- d) om annan reglering av bestämmelserna om veckovila, 14 § första stycket ATL.

Annan reglering

Moment 1:7 Annan reglering enligt § 1 moment 2a-c kan göras

- a) om annat än att likställa kompensationsledighet med arbetad tid, 7 § andra stycket ATL,
- b) om annan förläggning av raster, 15 § tredje stycket ATL,

c) om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än ovan, 16 § ATL.

§ 3 Moment 2 Övertidsersättning

Övertidsarbete

Moment 2:1 Heltidsanställd arbetstagare, som enligt detta avtal har fastställd arbetstid och utför arbete på tid överstigande den fastställda tiden, äger rätt till ersättning för övertidsarbete under förutsättning att övertidsarbetet beordrats på förhand. Endast efter godkännande av behörig överordnad kan ersättning utges för övertidsarbete, som inte kunnat beordras på förhand.

Anmärkning

Beordran att utföra övertidsarbete ska så långt möjligt lämnas senast fyra timmar före den ordinarie arbetstidens slut.

Övertidsersättning för deltidsanställd regleras enligt moment 2:5.

Enskild överenskommelse

Moment 2:2 Enskild överenskommelse, om att ersättning för övertidsarbete inte utges, kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare. Sådan överenskommelse ska främst gälla arbetstagare i chefsställning eller arbetstagare som har okontrollerbar arbetstid och förtroendet att själv disponera sin arbetstid.

Sådan överenskommelse ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och ses över årligen. Överenskommelsen bör också innehålla ett förtydligande av hur och till vilken volym ersättning för övertidsarbete avlösts. Överenskommelsen ska klargöra om enbart avlösen av övertidsersättning avses och/ eller om även regleringen avser att arbetstagaren har oregrerad, okontrollerad arbetstid som inte omfattas av arbetstidsregistrering och flexitid.

Beräkning av tid

Moment 2:3 Övertidsersättning utges endast för faktisk arbetad tid.

För övertidsarbete enligt ovan utges kompensation för varje övertidstimme med 1,5 timmes ledighet eller med ersättning enligt bilaga om särskilda ersättningar. Avstämning av övertidsarbete sker månadsvis och ersättning utbetalas efter inlämnad rapport vid nästa möjliga löneutbetalning.

Som övertidsarbete betraktas inte tid, som genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden blir ordinarie arbetstid.

Om arbetstagare beordras arbeta över utan att det sker i omedelbar anslutning till den ordinarie arbetstiden eller till en omedelbart följd rast på högst en timme gäller:

a) (*Gäller ej ny trafik*) Inkallas arbetstagaren vardagar efter klockan 05.00 och senast klockan 21.00 och arbetet inställs eller inte uppgår till två timmar, utges ändå övertidsersättning för två timmar.

b) (*Gäller ej ny trafik*) Inkallas arbetstagaren vardagar efter klockan 21.00 och senast klockan 05.00 eller lör-, sön-, och helgdagar och arbetet inställs eller inte uppgår till tre timmar, utges ändå övertidsersättning för tre timmar.

c) (*Gäller ny trafik*) Arbetstagare som inkallas till tjänstgöring på tid som inte ansluter till ordinarie arbetstid enligt schemat, får vid inställelse löneersättning för minst fyra timmar, minskad med tid för faktisk arbetad övertid där övertidsersättning utges. Med uttrycket "inte ansluter till" avses ett uppehåll på mer än en timme.

Kompensationsledighet

Moment 2:4 Arbetsgivaren har ett ansvar för planering av verksamhet, arbete, arbetstid och ledigheter. Detta ansvar betyder också att möjligheter ska skapas för arbetstagarna att kunna utnyttja sin rätt till ledighet i full omfattning och till vila och rekreation.

Om arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om att övertidskompensation ska tas ut i form av ledig tid, ska arbetsgivaren, efter skälig varseltid, särskilt beakta även arbetstagarens önskemål om tidpunkt för ledigheten.

Kompensationsledighet ska tas ut i så nära anslutning till övertidsarbetet som möjligt. Kompensationsledighet får sparas med högst 40 timmar.

Vid anställningens avslutande betalas sparad kompensationsledighet ut med motsvarande fyllnadslön per sparad timme.

Deltidsanställd

Moment 2:5 Deltidsanställda arbetstagare, som arbetar mer än den avtalade tjänstgöringstiden, får med nedan angivet undantag, fyllnadslön enligt bestämmelserna i lönebilaga. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan fyllnadstjänstgöring i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd.

Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar mer än tjänstgöringsmålet för motsvarande heltidsanställning, får kompensation för detta under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd.

Oberoende av om den fastställda tjänstgöringstiden fullgjorts eller inte ska följande gälla:

- a) arbete på fredag och under beordrad jour eller beredskap anses som övertid samt
- b) arbetstid som överstiger åtta timmar per dag eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid utgör arbete på övertid.

§ 3 Moment 3 Färdtidsersättning

Färdtidsersättning

Moment 3:1 Arbetstagare som under inrikes tjänsteresa utom den vanliga verksamhetsorten färdas under tid, som inte utgör ordinarie arbetstid, får färdtidsersättning enligt vad som nedan anges och med belopp som framgår av lönebilaga. Arbetstagare får inte färdtidsersättning för tid, för vilken fyllnadslön, ersättning för övertidsarbete eller annan ersättning än traktamentsersättning utges.

Med tjänsteresa och den vanliga verksamhetsorten avses detsamma som i traktamentsavtalet (Trakt-91).

Ordinarie arbetstid

Moment 3:2 Om arbetstagaren saknar bestämd ordinarie arbetstid, utges inte färdtidsersättning för tid mellan klockan 08.00 och 17.00 måndag-fredag, såvida tiden inte infaller under helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton.

Nattresa

Moment 3:3 Färdtidsersättning utges inte för sådan tid mellan klockan 22.00 och 06.00 då arbetstagaren disponerar sovplats på tåg eller hyttplats på fartyg.

Väntetid

Moment 3:4 Väntetid som föranleds av tillfälligt uppehåll eller avbrott i färden (tågbyte eller annat byte av färdmedel) likställs med färdtid.

Omfattning

Moment 3:5 Färdtidsersättning utges endast för färdtid och i föregående stycke nämnd väntetid, som sammanlagt varar minst 30 minuter.

Färdtidsersättning utges för färdtid och väntetid som är försvarlig med hänsyn till den avsedda förrättningen, resekostnaden och kommunikationsmöjligheterna.

§ 3 Moment 4 Tillägg för obekvämt arbetstid

Obekvämt arbetstid vid schemalagt arbete

Moment 4:1 Arbetstagare med fastställd ordinarie arbetstid i schema 1) får tillägg enligt bilaga om särskilda ersättningar, för sådan arbetad tid.

För arbetstagare med sådan arbetstidsförläggning utges tillägg för obekvämt arbetstid även när arbetet är arbete på övertid.

Deltidsanställd arbetstagare, vars arbetstid förläggs enligt schema och/eller utgör fyllnadstjänst under obekvämt arbetstid, får tillägg för obekvämt arbetstid även när arbetet utförs som fyllnadstjänst.

Ordinarie arbetstid utan obekvämt tid

Moment 4:2 Till arbetstagare, vars ordinarie arbetstid är förlagd till arbetstid utan obekvämt tid, utges inte tillägg för obekvämt arbetstid för arbete på övertid med övertidsersättning.

§ 3 Moment 5 Jour och beredskap

Ersättning utges inte samtidigt som övertidsersättning

(Bestämmelserna om jour gäller inte förare.)

Jour och beredskap

Moment 5:1 Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart utföra arbete.

1) Med fastställd ordinarie arbetstid enligt schema, avses i detta fall att normalarbets-tiden omfattar arbetstid även förlagd till obekvämt tid enligt tidsgränserna i lönebilaga. Arbete med fast arbetstid, dagtid 08.00-17.00, eller i lokal överenskommelse fastställd normalarbets-tid, med flexitid är inte schemalagd.

Med beredskap avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivares förfogande i bostaden eller på annan godkänd plats, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete.

Jour och beredskap bör förekomma endast i den omfattning, som är nödvändig. Valet mellan jour och beredskap ska av arbetsgivare göras enbart med hänsyn till vad verksamheten kräver.

För jour och beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst åtta timmar, i förekommande fall minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap.

Om arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för overtidsarbete, fullgör tjänstgöring under jour eller beredskap äger arbetstagaren bibehålla jour- eller beredskapsersättningen.

§ 3 Moment 6 Tillägg vid förskjuten arbetstid med mera

(Bestämmelserna om förskjuten arbetstid gäller inte förare.)

Tillägg

Moment 6:1 Beordras arbetstagare, som tjänstgör enligt visst schema, att tjänstgöra enligt annat schema, ska den i sistnämnda schema fastställda arbetstiden utgöra ordinarie arbetstid. Detsamma gäller då arbetstiden i schemat förskjuts genom tidigare- eller senareläggning av arbetstiden eller genom ändrad fridagsförläggning.

Tillsägelse om ändring av den ordinarie arbetstiden ska ske så snart som möjligt, dock senast dagen före den avsedda ändringen.

Lönetillägg

Moment 6:2 Tillägg till lönen utges under tio dagar från tillsägelsen—för arbetad tid som enligt näst föregående schema skulle ha varit fritid—med belopp som framgår av lönebilaga. Avser ändringen av den ordinarie arbetstiden att gälla för viss tid utges inte tillägget vid återgång till näst föregående schema.

Anmärkning

Tillägget utges inte samtidigt med fyllnadslön, overtidskompensation eller om olika lång ordinarie arbetstid avtalas för olika delar av året.

Lönebilaga

Av lönebilaga framgår tidsgränser och ersättningar för obekväma arbets-, jour- och beredskapstid.

§4 föreskrifter och instruktioner

Avstängning och skriftlig varning

Handhavande av kassa

Moment 1 Arbetstagaren ska noga följa de regler som gäller på arbetsplatsen för hantering, förvaring och redovisning av biljetter, kassor med mera.

Arbetsgivaren ska instruera och tillse att arbetstagaren får kännedom och om så behövs, utbildning i gällande regler och instruktioner.

(Gäller ny trafik) Vid upphandlad linjetrafik ska arbetstagaren beredas möjlighet till inlåsning av kassa vid arbetstidens slut.

Bisysslor

Moment 2 Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs, för att bedöma bisysslan. Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren bedömer att bisysslan antingen hindrar eller påverkar arbetstagarens sätt att utföra sitt arbete eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet.

För förare avser detta också arbets-, kör- och vilotider som kan påverka möjligheterna att utföra arbete i förhållande till arbetstids- och säkerhetsaspekter.

Förtroendeuppdrag i fackliga, politiska eller ideella organisationer är inte bisyssla.

Fel eller försummelse

Moment 3:1 Arbetstagare kan på grund av fel eller försummelse 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.

Moment 3:2 Är arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen, har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på att ärendet avgörs avstånga arbetstagaren från arbete.

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

Moment 3:3 Om avstängning inte åtföljts av annan disciplinär åtgärd än varning eller, om åtal väckts och arbetstagaren frikänns eller åtalet läggs ned ska arbetstagaren få innehålla avlöningsförmåner med avdrag för den arbetsinkomst som arbetstagaren eventuellt har förvärvat under avstängningstiden.

Moment 3:4 Finns annars vägande skäl att avstånga arbetstagare har arbetsgivaren rätt att besluta om detta för högst 30 kalenderdagar i sänder. Under en sådan avstängning behåller arbetstagaren avlöningsförmånerna.

Skriftlig varning

Moment 3:5 Arbetstagare som i anställningen gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan tilldelas skriftlig varning.

Innan varning meddelas ska den lokala arbetstagarorganisationen varslas och berörd arbetstagare underrättas, om den tilltänkta åtgärden.

Organisationen har rätt till överläggning, som ska påkallas senast sju kalenderdagar efter underrättelsens mottagande.

Beslut om skriftlig varning ska meddelas på sådant sätt att tvekan inte kan uppstå om anledning till och innebörd av åtgärden.

Skadeansvar

Moment 3:6 Förare är inte ansvarig för under färd uppkomna skador på fordon, materiel eller på annan person eller egendom, vilka inte bevisligen förorsakats av uppsåt, grov vårdslöshet, onykterhet eller annan drogpåverkan.

I övrigt gäller skadeståndslagen.

Biträde i ärende om skadeståndsansvar

Moment 3:7 Arbetstagare, som drabbas av olycksfall, skada eller sjukdom och där rätt till ersättning kan finnas från annan än arbetsgivaren (tredje man), är skyldig att anmäla detta till arbetsgivaren.

Sådan anmälan ska göras så snart som möjligt.

Arbetstagaren ska, om arbetsgivaren kräver detta, bevaka sin rätt till ersättning från tredje man. I sådant fall har arbetstagaren rätt att i sin tur överlämna åt arbetsgivaren att föra arbetstagarens talan i ärendet. I sistnämnda fall ska arbetsgivaren svara för samtliga kostnader som kan vara förenade med ersättningskravet.

Följer arbetstagaren inte bestämmelserna i andra stycket, första meningen får arbetstagarens avlöningsförmåner efter förhandlingar minskas med skäligt belopp med hänsyn till den skada som vållats arbetsgivaren.

Riktat tredje man skadeståndstalan vid domstol mot arbetstagare för händelse som inträffat under tid arbetstagaren utfört arbete åt arbetsgivaren, har arbetsgivaren både rätt och skyldighet att biträda denne i ärendet.

Lämnar arbetsgivaren sådant biträde svarar arbetsgivaren för samtliga rättegångskostnader i ärendet.

Bestämmelsen i stycket ovan gäller inte i ärenden där det föreligger motstridande intressen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren eller annan arbetstagare.

Arbetsgivare är inte skyldig att biträda arbetstagaren om denne, utan arbetsgivarens medgivande, fullföljer talan i domstol till högre instans.

Arbetstagare som ålagts att inställa sig vid domstol på grund av händelse eller skada som avses ovan, behåller lönen för den del av ordinarie arbetstid som krävs för inställelsen i

domstol. Detta gäller dock inte för tid under vilken arbetstagaren är avstängd från tjänstgöring.

Intyg om arbetsförmåga och hälsoundersökningar

Moment 3:8 I samband med anställning får arbetsgivare kräva att en arbetssökande ska lämna av läkare utfärdat intyg om arbetsförmågan. Kostnaden för sådant intyg ersätts av arbetsgivaren.

Intyg om arbetsförmåga ska vara utformat enligt fastställt formulär och, om det krävs, utfärdat av anvisad läkare.

Anmälan av förändringar som påverkar arbetskyldigheten

Moment 3:9 Arbetstagaren är utan dröjsmål skyldig att till arbetsgivaren anmäla förändringar i arbetsförmågan som påverkar skyldigheterna i anställningsavtalet. Till sådana förändringar hör exempelvis sjukdomar och indraget körkort.

För förare avser detta också arbets-, kör- och vilotider som kan påverka möjligheterna att utföra arbete i förhållande till arbetstids- och säkerhetsaspekter.

Periodiska hälsoundersökningar

Moment 3:10 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

Moment 3:11 Övriga hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagaren.

§5 Anställningens Upphörande och Uppsägningstid

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller, med följande avvikelser.
Annand reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

Uppsägningstid

Moment 1a Uppsägningstider följer av LAS, om inte annat anges.

Moment 1b Arbetstagare kan medges förkortad uppsägningstid.

Anmärkning

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

Särskild uppsägningstid

Moment 2:1 För Kommunal gäller, att arbetstagare, som 1993-12-31 var anställd enligt CAK och var berättigad till längre uppsägningstid från arbetsgivaren, bibehåller denna.

Moment 2:2 För SACO, SKTF och Unionen gäller, att arbetstagare med anställningsavtal, ingångna enligt detta avtal, som ingåtts före 2003-04-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott, som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år, eller fyllt 40 år och varit anställd under minst 10 år, har 12 månaders uppsägningstid, om uppsägningen beror på ändrad arbetsorganisation eller att arbetsuppgifterna har upphört.

För tillsvidareanställd, anställd före 2003-04-01, med sammanhängande anställning sedan minst 12 månader, enligt detta avtal, är uppsägningstiden:

- a) vid uppsägning från arbetsgivarens sida: 6 månader,
- b) vid uppsägning från arbetstagarens sida: 3 månader.

Lämnad anställning Moment 3 Arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att iaktta stadgad uppsägningstid, samt arbetstagare som bryter sin visstidsanställning, mister inestående anställningsförmåner, högst med belopp motsvarande lönen för 14 kalenderdagar.

Pensionsavgång

Moment 4 Arbetstagare som inte önskar kvarstå i anställning efter 65 års ålder ska anmäla detta till arbetsgivaren senast tre månader före utgången av kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år.

Om inte annat följer av pensionsbestämmelser är arbetstagaren skyldig att utan uppsägning lämna sin anställning vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 67 år.

Omreglering av anställningen

Moment 5 Får arbetstagaren rätt till partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, kan arbetsgivaren besluta om omreglering av anställningen i förhållande till graden av sjukersättning. Omregleringen ska ske utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Om sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är

nedsatt ska arbetsgivaren pröva om ny omreglering av anställningsvillkoren är möjlig.

Anställningsförmåner under uppsägningstid

Moment 6 Om arbete inte kan erbjudas arbetstagare under uppsägningstiden beräknas anställningsförmåner enligt följande:

Till ”lön och andra anställningsförmåner” enligt 12 § LAS ska räknas samtliga i kollektivavtal eller enskilda överenskommelser upptagna löne- och anställningsförmåner, varvid:

- a) jour- och beredskapsersättning samt tillägg för obekväm arbetstid beräknas till vad arbetstagare enligt gällande arbetstidsschema eller jour- och beredskapslista skulle ha erhållit,
- b) ackordslön beräknas till vad arbetstagare genom utförande av sitt ordinarie arbete skulle ha fått,
- c) tantiem beräknas till genomsnittligt tantiem per timme och individ.

§6 Lönebestämmelser

Inledande löneprinciper

Annan reglering enligt § 1 moment 2 a och 2b kan göras.

Löneprinciper

Moment 1:1a Lönesättning är individuell och differentierad, 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. Lönen bestäms med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifter och den enskildes sätt att uppfylla dessa. Ledningsförmåga, omdöme, initiativförmåga, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft beaktas vid lönesättningen. Lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen. Samma principer för lönesättningen ska gälla för kvinnor och män, liksom för yngre och äldre arbetstagare. Det är ett gemensamt ansvar för arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisation att få bort könsrelaterade orättvisor på arbetsplatserna.

Det finns ett naturligt samband mellan arbetstagarens kompetensutveckling och löneutveckling.

Lokala grunder för lönebildning

Moment 1:1b Parterna utgår från att alla arbetstagare bidrar till tillväxten i ett företag. En förutsättning för en framgångsrik verksamhet i företaget är en värdefull och engagerad insats av arbetstagare på alla nivåer i företaget.

Avlöningsförmåner

Moment 1:2 Avlöningsförmåner är de ersättningar som arbetsgivare har att utge enligt kollektivavtal och enskilda överenskommelser.

Fast kontant lön/månadslön

Moment 1:3 Arbetstagare, anställd för tre månader eller mer, får lön för kalendermånad (månadslön) som fast kontant lön som beräknas efter arbetstagarens verkliga arbetstid. Som fast kontant lön avses även eventuella fasta lönetillägg som utges för kalendermånad.

Övertidsersättning och särskilda ersättningar utbetalas närmast möjliga löneutbetalningsdag efter att godkänd lönerapport lämnats.

Lön till anställd del av månad

Moment 1:4 Vid daglöneberäkning, Alternativ A, § 6 moment 2:2: Lön för del av kalendermånad beräknas för månadsavlönad arbetstagare per kalenderdag och är månadslönen delad med antalet kalenderdagar i månaden.

Vid timlöneberäkning, Alternativ B, § 6 moment 2:3: Lön för del av kalendermånad beräknas för månadsavlönad per kalenderdag enligt formeln:

månadslönen x 12

365

Lön vid partiell ledighet eller för deltidsanställd

Moment 1:5 Månadslön till arbetstagare som är partiellt ledig hel kalendermånad, eller har deltidsanställning, utges med så stor del av lönen som svarar mot arbetstidens omfattning i förhållande till normalarbetstiden för heltidsanställd.

Timlön

Moment 1:6 Arbetstagare med kortare anställningstid än tre månader får lön per timme, om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lönen per timme är månadslönen

165

Utbetalning

Moment 1:7 Avräkningsperiod för avlöningsförmåner är kalendermånad. Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista fem dagarna i månaden, om inte andra utbetalningsdagar avtalas lokalt.

Moment 1:7:1 (Gäller ny trafik) Månadslön utbetalas eller ska vara tillgänglig för lyftning den 25:e i den månad den intjänas. Infaller den 25:e på lör-, sön- eller helgdag ska lönen finnas tillgänglig sista bankdagen före angivna dagar.

Företag som vid detta avtals ikraftträdande tillämpar annan utbetalningsdag äger rätt att fortsätta med detta.

Avdrag för frånvaro respektive utbetalning av tillägg verkställs vid slutliga löneutbetalningstillfället månaden efter beräkningsperioden för avdrag av respektive tillägg.

Timavlönad får lön månadsvis i efterskott.

§ 6 Moment 2 Beräkning av avdrag vid ledighet del av månad

Beräkning av lön i vissa fall

Moment 2:1 Beräkning av lön och/eller löneavdrag vid ledighet del av månad sker antingen genom ”daglöneberäkning” (Alternativ A) eller efter lokalt avtal ”timlöneberäkning” (Alternativ B).

Alternativ A Daglöneberäkning

Moment 2:2:1 Löneavdrag enligt den så kallade 1,4-regeln görs för samtliga arbetsdagar i frånvaroperioden, enligt nedan:

Sammanlagd ledighet utan rätt till lön under del av månaden omfattar det antal kalenderdagar som motsvarar antalet arbetsdagar under ledigheten. Antalet kalenderdagar, med två decimaler, erhålles genom att multiplicera antalet arbetsdagar med:

1) 1,4 för arbetstagare vars ordinarie arbetstid är förlagd till fem dagar per vecka eller vid annan begränsningsperiod – till genomsnittligt fem dagar per vecka.

2) För annan arbetstagare den faktor som framräknas genom att dividera antalet kalenderdagar i begränsningsperioden med antalet arbetsdagar. Kalenderdagsfaktorer framgår av tabell 6 i lönebilagan. Avrundning görs inte.

månadslönen x 1,4 (eller annan kalenderdagsfaktor)
kalenderdagar
i månaden

Reglerna enligt ovan gäller vid:

- a) ledighet utan rätt till lön om inte annat gäller,
- b) ledighet på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada enligt § 8 moment 2:1 första stycket för tid som ingår i en sjuklöneperiod då arbetsgivaren ska betala sjuklön enligt sjuklönelagen,
- c) då dagberäknad sjukpenning utges.

Moment 2:2:2 Löneavdrag enligt den så kallade 1,0-regeln görs för samtliga kalenderdagar i frånvaroperioden i följande fall:

- a) då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges,
- b) vid ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret då dagpenning utges enligt förordningen om förmåner till totalförsvarspliktiga eller motsvarande regler. Sammanlagd sådan ledighet under del av månaden ska omfatta samtliga kalenderdagar med dagpenning enligt formeln:

månadslönen x 1,0
kalenderdagar
i månaden

Moment 2:2:3 Löneavdrag för ledighet del av enstaka dag görs per timme enligt formeln:

månadslönen som heltidslön
165

Vid ledighet del av enstaka dag på grund av sjukdom eller tillfällig föräldrapenning görs löneavdrag enligt moment 2:2:1 (1,4-regeln).

Alternativ B Timlöneberäkning

Moment 2:3 Månadslönen = den fasta kontanta lönen (för arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen).

Med veckoarbetstid avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för arbetstagare. Om arbetstagare har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel.

Beräkning av veckoarbetstiden görs med högst två decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt. Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Moment 2:3:1 Löneavdrag görs för varje frånvarotimme enligt formeln:

månadslönen x 12
52 x veckoarbetstiden

Reglerna enligt ovan gäller i fallen a-c enligt moment 2:2:1.

Moment 2:3:2 Löneavdrag görs för varje kalenderdag enligt formeln:

månadslönen x 12
365

Reglerna enligt ovan gäller i fallen d-e enligt moment 2:2:2.

Moment 2:3:3 Löneavdrag för ledighet del av enstaka dag görs per timme enligt formeln:

månadslönen x 12
52 x veckoarbetstiden

Regeln ovan gäller i fall motsvarande moment 2:2:3.

§ 7 Semester

Semesterförmåner utges enligt SemL och lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete, med nedan angivna avvikelser. Annan reglering enligt § 1 moment 2 a och 2b kan göras.

Undantag från

Moment 1 Arbetstagare som anställts för en tid av högst tre månader och som inte tidigare under semesteråret haft anställning hos arbetsgivaren, har inte rätt till semesterledighet.

Intjänandeår

Moment 2 Som intjänandeår/semesterår räknas löpande kalenderår.

Avbruten semester

Moment 3 Momentet har utgått.

Förläggning av ledighet

Moment 4 Om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

För nattpersonal ska första arbetspass efter semester om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut.

Arbetsgivarens ansvar

Moment 4:1 Arbetsgivaren har ett ansvar för planering av verksamhet, arbete, arbetstid och ledigheter. Detta ansvar betyder också att möjligheter ska skapas för arbetstagarna att kunna utnyttja sin rätt till ledighet i full omfattning och till vila och rekreation.

Arbetsgivaren ska avseende semesteruttag särskilt beakta behovet av planering för hela semesteråret, då arbetstagare kan vara berättigad till fler semesterdagar än huvudsemester eller riskera överskridande av antalet tillåtna sparade dagar.

Vid utläggning av semesterledighet, bör arbetsgivaren beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt för ledigheten.

Annan semesterförläggning

Moment 5 Lokalt kollektivavtal träffas om period för huvudsemester och kompensation för semesterledighet, på arbetsgivarens begäran förlagd utanför perioden för huvudsemester.

Överenskommelse om annan kompensation kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Semesterlönegrundande frånvaro

Moment 6 Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande då frånvaron grundas på:

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

b) ledighet med lön eller del av lön enligt § 8 moment 3:1 och § 8 moment 4:1,

c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

Antal semesterdagar med lön

Moment 7:1 Antalet semesterdagar med semesterlön utgör så stor del av årsemestern som svarar mot den del av intjänandeåret som arbetstagaren har anställning hos arbetsgivaren eller är frånvarande av anledning och omfattning enligt moment 6.

Moment 7:2 Arbetstagare med semesterrätt för helt år har 30 dagar, inkluderande 3 dagars arbetstidsförkortning.

Växling till högre lön

Moment 7:3 Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse om att byta ut betald semesterdag som överstiger vad som följer enligt lag mot lön. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Särskild ersättning för avlösta dagar > 30 dagar

Moment 7:4 Ersättning för avlösta semesterdagar utges som ett särskilt tillägg, med 0,5% för en, respektive 1,0% för två avlösta dagar, till vid varje tidpunkt gällande månadslön till berörda arbetstagare. Detta tillägg inräknas inte i underlag för lönerevision.

Sparande av semesterdagar

Moment 8 Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara fem dagar till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt inte överstiga 25. Sparade semesterdagar överstigande 25 bör tas ut i ledighet, senast under första halvåret kommande kalenderår.

Outtagna semesterdagar

Moment 9 Om det beror på arbetsgivaren att betald semesterdag inte kunnat utläggas under semesteråret, överförs sådan dag till nästa semesterår som sparad semesterdag.

Beräkning av semesterdagar

Moment 10 För heltidsanställd arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag-fredag är varje under semestertiden infallande ordinarie arbetsdag en semesterdag. För övriga arbetstagare beräknas antalet semesterdagar, som ingår i semesterledigheten enligt formeln:

$$5 \times b = c \text{ varvid}$$

a

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagare enligt fastställt tjänstgöringsschema genomsnittligt ska fullgöra per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten,

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske vid semesterårets slut till närmast lägre dagantal. Tabell över semesterkoefficienter framgår av lönebilaga.

Anmärkning

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd även till så kallad lätthelgdag gäller följande. Om helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton är ordinarie arbetsdag och infaller på måndag-fredag under semesterledigheten minskas semesterledigheten med en dag för varje sådan helgdag eller helgdagsafton, under förutsättning av att ledigheten omfattar minst en vecka.

Beräkning av semesterlön

Moment 11 Semesterlön för månadsavlönad arbetstagare under semestern är den fasta kontanta lönen.

Semestertillägg

Moment 12a Semestertillägg för varje betald semesterdag är 0,8% av arbetstagarens fasta kontanta månadslön vid utbetalningstillfället. Semestertillägg för intjänandeårets betalda semester utbetalas till huvudsemestern eller vid annan tidpunkt som lokalt överenskommes.

För annan arbetstagare än med fast kontant månadslön utges semesterlön/-tillägg med 15% av semesterlöneunderlaget.

Moment 12b Semesterersättning för de särskilda ersättningarna –de rörliga lönedelarna obekvämtid, jour, beredskap, restid och färdtid–utges med 15% enligt detta avtal. Tillägget ingår i beloppen angivna i lönebilaga.

Moment 12c Semesterersättning för fyllnadslöne- och övertidsersättning ingår i utbetalning av respektive ersättning som utges med 115 respektive 165% av timlönen.

Återbetalning

Moment 13 Arbetstagare som tagit ut fler betalda semesterdagar än arbetstagaren är berättigad till under året, eller för hög ersättning som avses i moment 7, 11 och 12, ska återbetala för mycket utbetald semesterlön.

Avliden arbetstagares dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

Semesterersättning

Moment 14 Semesterersättning–för inestående semesterdagar vid anställningens upphörande–utgörs av semesterlön (4,6%) och semestertillägg som ännu inte utbetalats (0,8%) av den aktuella fasta kontanta månadslönen per semesterdag, som inte utgivits i samband med semesterledighet. Semesterersättningen för sparad semesterdag beräknas på detta sätt oberoende av när semesterdagen intjänades.

Obetald semester

Moment 15 För varje uttagen semesterdag utan semesterlön görs löneavdrag, med beräkning enligt § 6 moment 2:1.

§ 8 LEDIGHET

§ 8 Moment 1 Ledighet och förmåner vid sjukdom med mera

Ledighet

Moment 1:1 Arbetstagare, som till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetskada inte kan arbeta, är ledig så länge arbetsförmågan kvarstår, enligt grunderna i SjLL, AFL och LAF. Arbetstagare, som på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering inte kan arbeta, är ledig då sjukpenning enligt AFL utges.

Anmälan

Moment 1:2:1 Arbetstagare ska, för att vara berättigad till sjuklön enligt SjLL/ detta avtal, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagare ska även med-dela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade.

Sjuklön utges som huvudregel inte för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Om arbetstagare varit förhindrad att göra sjukanmälan, men sådan görs omedelbart efter det att hindret upphört ska sjuklön utbetalas även för tid före sjukanmälan.

Moment 1:2:2 Arbetstagare–som inte har sjuklönerätt enligt SjLL–ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till allmän försäkringskassa samt uppgift om arbetstagaren får dagberäknad eller kalenderdagsberäknad sjukpenning.

Moment 1:2:3 Arbetstagare som får beslut från försäkringskassan enligt SjLL, AFL och LAF, som kan påverka arbetsgivarens hantering enligt detta avtal, ska meddela arbetsgivaren om sådant beslut snarast möjligt.

Intyg

Moment 1:3 Från och med sjunde dagen efter sjukanmälan utges sjuklön endast om arbetstagare styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd genom läkarintyg. Sådant intyg ska inlämnas till arbetsgivaren snarast möjligt.

Arbetsgivaren kan alltid begära att arbetstagare styrker nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg från läkare, som anvisas av arbetsgivaren. Sådant intyg kan begäras även vid kortare ledighet. Arbetsgivaren ersätter då kostnaden för intyget till den del av kostnaden som inte ersätts eller borde ha ersatts av försäkringskassa eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.

Arbetstagare ska snarast möjligt meddela arbetsledningen när han eller hon beräknas kunna återgå i arbete.

Arbetstagare är skyldig att på begäran av arbetsgivaren styrka frånvaro genom att för arbetsledningen uppvisa utbetalningsbesked från försäkringskassan.

Om arbetsgivaren begär detta ska arbetstagare lämna skriftlig försäkran om sjukdomen och i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt. Försäkran behöver inte innehålla närmare uppgift om sjukdomen. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklönen innan arbetstagare har lämnat försäkran.

Dag- eller Timlöneberäknad frånvaro på grund av sjukdom med mera

Alternativ A Daglöneberäkning

Sjukavdrag

Moment 1:4 Sjukavdrag för 1:a till 14:e dagen i sjuklöneperioden görs för varje arbetsdag enligt § 6 moment 2:2:1.

Sjukavdrag från och med 15:e dagen i sjukperioden görs för samtliga kalenderdagar enligt § 6 moment 2:2:2.

Sjuklön

För första sjukdagen (karensdagen) utges ingen sjuklön. För dag 2-14 i sjuklöneperioden utges sjuklön med 80% av lönebortfallet. Från och med 15:e dagen i sjukperioden utges kompletterande sjuklön enligt moment 1:5.

Vid tillämpning av 7 § SjLL-sjuklöneperiod-ska utlagd jour och beredskap anses utgöra ”arbete åt arbetsgivaren”.

Kompletterande sjuklön

Moment 1:5:1 Arbetstagare får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 eller § 8 moment 1:12- under tid då sjukpenning enligt AFL eller LAF eller rehabiliteringsersättning enligt AFL utges- sjuklön med belopp motsvarande 10% av lönebortfallet, längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.

Moment 1:5:2 Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom sjuklön med belopp motsvarande 80% av den del av lönebortfallet och högsta belopp för daglöne- respektive kalenderdagsberäknad sjukpenning enligt AFL.

Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av sjukpenning enligt AFL, det vill säga vid kalenderdagberäknad sjukpenning:

månadslönen x 12
365

Anmärkning

Sjukperiod ska anses löpa och omfatta tid enligt AFL.

Alternativ B Timlöneberäkning

Sjukavdrag

Moment 1:6 Efter lokalt avtal kan frånvaroavdrag göras genom timlöneberäkning.

Sjukavdrag 1:a till 14:e dagen i sjuklöneperioden görs för varje arbetstimme enligt § 6 moment 2:3:1.

Sjukavdrag från och med 15:e dagen i sjukperioden görs för varje kalenderdag enligt § 6 moment 2:3:2.

Sjuklön

För första sjukdagen (karensdagen) utges ingen sjuklön. För dag 2-14 i sjuklöneperioden utges sjuklön med 80% av lönebortfallet. Från och med 15:e dagen i sjukperioden utges kompletterande sjuklön enligt moment 1:5.

Moment 1:7-1:12 gäller såväl daglöneberäknat som timlöneberäknat avdrag.

Moment 1:7 Vid beräkning av sjuklön enligt SjLL gäller följande:

Till vad som enligt 6 § SjLL anges som ”lön och andra anställningsförmåner” räknas endast följande anställningsförmåner, nämligen lön enligt § 6, semesterlön och lön under ledighet samt de särskilda ersättningarna, tillägg för obekvämt arbetstid, jour- och beredskapsersättning.

Till vad som arbetstagare gått miste om till följd av nedsättningen av arbetsförmågan under sjuklöneperioden enligt 7 § SjLL, räknas:

- a) timlön; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- b) semesterlön; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande semesterförläggning skulle ha fått,
- c) lön under ledighet; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande avtal skulle ha fått,
- d) tillägg för obekvämt arbetstid; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- e) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
- f) ackordslön; till vad arbetstagare för perioden genom utförande av sitt ordinarie arbete skulle ha erhållit, om arbetstagaren inte varit ledig från arbete åt arbetsgivaren, samt
- g) tantiem; till genomsnittligt tantiem per timme och individ.

Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska, vid beräkning av sjuklön enligt SjLL, ett sådant arbetspass jämföras med en dag, samt för fastställande av sjuklöneperiodens startdatum hänförs till det dygn som den övervägande delen av arbetspasset infaller.

Undantag

Moment 1:8 Kompletterande sjuklön enligt moment 1:5 utges inte:

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod, under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt SjLL,
- b) för tid då arbetstagare undantas från sjukpenning eller rehabiliteringsersättning enligt AFL eller LAF,

c) för tid då arbetstagare uppbär sjukbidrag eller förtidspension enligt AFL.

Har sjukpenningen eller rehabiliteringsersättningen nedsatts eller utbetalning upphör enligt AFL eller LAF ska sjuklönen enligt § 8 moment 1:5 reduceras i motsvarande grad.

Utbetalning upphör

Moment 1:9 Arbetstagare med månadslön, vars utbetalning av sjukpenning upphör enligt 3 kap 7 § AFL eller motsvarande bestämmelse i LAF på grund av försäkringskassans bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga, får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 eller § 8 moment 1:12 då sjukpenning enligt AFL eller LAF eller rehabiliteringsersättning annars skulle ha utgetts sjuklön för tid i sjukperioden med belopp motsvarande:

80% av lönebortfallet för arbetsdag 2-14,

90% av lönebortfallet för tid därefter t o m dag 90 samt

80% av lönebortfallet för tid därefter.

Hel dag eller del av dag

Moment 1:10 Arbetstagare med månadslön, får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 sjuklön beräknad enligt moment 1:9 ovan, för sådan del av dagen som allmän försäkringskassa inte ersätter på grund av att bestämmelserna i 3 kap 7 § AFL medger att endast hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning utges.

Sjuklön utges för tid i sjukperioden dock högst under 180 kalenderdagar.

Besök hos läkare

Moment 1:11 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. Bestämmelserna ska inte tillämpas för tid då sjuklön utges enligt SjLL/detta avtal eller sjukpenning utges enligt AFL eller LAF.

Rehabilitering

Moment 1:12 Arbetstagare, som på grund av arbetslivsinriktad rehabilitering är förhindrad att arbeta, är ledig då rehabiliteringsersättning enligt AFL utges.

Arbetstagare med månadslön, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp enligt AFL, får vid ledighet som avses i momentet

rehabiliteringstillägg med belopp motsvarande skillnaden mellan 80% av lönebortfallet och högsta belopp för rehabiliteringspenning enligt AFL. Har reha-biliteringspenningen nedsatts eller indragits enligt AFL ska rehabiliteringstillägget reduceras i motsvarande grad.

Rehabiliteringstillägget inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Anmärkning

Där LAF anges, avses beträffande skador som inträffat före 1977-07-01 motsvarande bestämmelser i lagen om yrkesskadeförsäkring.

Smittorisk

Moment 1:13 Arbetstagare kan för att förhindra att smitta sprids förbjudas att arbeta i väntan på resultatet av beordrad läkarundersökning eller efter läkares utlåtande. Arbetstagare behåller samtliga sina avlöningsförmåner under förbudet.

§ 8 Moment 2 Ledighet för vård av barn med mera

Föräldrapenningtillägg

Moment 2:1 Arbetstagare, som sammanhängande varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg vid föräldraledighet enligt nedan:

Föräldrapenningtillägg utges endast till arbetstagare, som enligt AFL är berättigad till föräldrapenning över lägstanivån. Om föräldrapenning har nedsatts eller indragits ska föräldrapenningtillägget minska med motsvarande belopp.

Föräldrapenningtillägget är 10% av lönebortfallet. Föräldrapenningtillägget utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, maximalt 90 dagar.

För barn födda 2008-06-01 eller senare utges föräldrapenningtillägget enligt ovan för maximalt 120 dagar. För barn födda 2010-04-01 eller senare utges föräldrapenningtillägget under maximalt 150 dagar. Tillägget utges endast för en sammanhängande ledighetsperiod. Föräldrapenningtillägget betalas inte för ledighet som tas ut efter att barnet är 24 månader, vid adoption 24 månader efter adoptionen eller mottagandet.

Moment 2:2 Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 10 prisbasbelopp enligt AFL, som uppfyller villkoren enligt moment 2:1, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

Ersättningen utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Beloppet som utbetalas motsvarar 80% av den del av lönebortfallet som överstiger 10 prisbasbelopp—beräknat per kalenderdag. Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av föräldrapenning enligt AFL, det vill säga vid kalenderdagberäknad föräldrapenning:

månadslönen x 12
365

Utbetalning/ersättning

Moment 2:3 Föräldrapenningtillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid ledighetens början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

Ersättningen enligt moment 2:2 utges månadsvis och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

§ 8 Moment 3 Permission och tjänstledighet för semesteravlösen

Enskild angelägenhet

Moment 3:1 Med permission avses kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission också omfatta nödvändiga, högst två, resdagar. Permission inklusive nödvändiga resdagar kan inte uttas mer än högst tio dagar per kalenderår.

I fall där nedanstående händelser måste förläggas till arbetstid ska permission beviljas:

- Vid eget bröllop
- Vid egen 50-årsdag
- Vid av företaget anordnad hälsokontroll eller vid lagstadgad hälsoundersökning för vidmakthållande av körkortets giltighet
- Under tid då arbetstagare som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada
- Vid nära anhörigs frånfalle
- Vid nära anhörigs begravning och gravsättning
- Vid akut, svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, syskon, föräldrar, svärföräldrar, mor- och farföräldrar.

Anmärkning

Orsaken till permissionen ska i förhand eller om så inte kan ske i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Med bibehållen lön avses att arbetsgivaren inte gör avdrag på utgående lön. Såsom make/maka räknas också den som lever tillsammans med arbetstagaren under äktenskapsliknande förhållanden på samma mantalsskrivningsadress.

Tjänstledighet utan lön

Moment 3:2 Arbetstagare som tidigare haft mer än 30 semesterdagar, anställd 2003-12-31 med fortlöpande anställning, har därefter rätt att, sedan semesterårets betalda semesterdagar tagits ut som semesterledighet, ta ut en respektive två dagar med tjänstledighet utan lön.

Löneavdrag görs med kalenderdagsberäknat avdrag från den fasta kontanta månadslönen enligt formeln:

$$\frac{\text{månadslön} \times 12}{365}$$

Anmärkning

Begäran om permission och tjänstledighet ska göras i så god tid som möjligt.

§ 8 Moment 4 Ledighet och förmåner vid utbildning

Lön vid utbildning

Moment 4:1 Vid ledighet för att genomgå utbildning kan arbetstagare medges rätt till att behålla lönen eller del därav. Deltidsanställd arbetstagare kan även medges rätt till hel eller del av fyllnadslön. Arbetsgivare kan föreskriva särskilda villkor för att arbetstagare ska uppbära och behålla lön, som beviljats för ledighet för utbildning.

Bibehållna löneförmåner

Moment 4:2 Vid deltagande i utbildning, kurser, konferenser och dylikt, som fullgörs i anställningen, får arbetstagare förutom bibehållen lön—om utbildningen pågår högst sju kalenderdagar – behålla vad som skulle ha utgetts i tillägg för obekväm arbetstid om arbetstagaren fullgjort sina ordinarie arbetsuppgifter.

Timme för timme

Moment 4:3 Kompensation för övertidsarbete enligt § 3 utges inte i fall som avses i detta moment. Istället får arbetstagare för varje fullgjord utbildningstimme på dag som enligt ordinarie arbetstidsförläggning skulle ha varit fridag eller på del av dag som inte utgör ordinarie arbetstid kompensation med en timme för varje utbildningstimme. För tid som inte kan kompenseras med ledighet utges ersättning per timme med fyllnadslön enligt lönebilaga.

§ 9 Pensionsförmåner, avtalsförsäkringar och Trygghetsavtal

Pensionsplan PFA 98

Moment 1a 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.

Moment 1b För försäkring av efterlevandeskyddet fordras att hälsodeklaration lämnas, i vissa fall individuellt. Arbetsgivaren tillhandahåller blankett för sådan individuell deklARATION. Blanketten ska undertecknas av arbetstagaren.

Arbetskadeförsäkring

Moment 2 Arbetsgivare ska träffa lokalt kollektivavtal om TFA-KL eller, vid tillämpning av annan pensionsplan, annan försäkring med motsvarande innehåll.

Arbetstagare äger inte rätt att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.

Avtalsgruppsjukförsäkring

Moment 3 Arbetsgivare ska träffa lokalt kollektivavtal om AGS-KL eller, vid tillämpning av annan pensionsplan, annan försäkring med motsvarande innehåll.

Tjänstegrupplivförsäkring och begravningshjälp

Moment 4 Arbetsgivare ska träffa lokalt kollektivavtal om TGL-KL eller annan

Tjänstegrupplivförsäkring. Underlåter arbetsgivare detta gäller vad som sägs i försäkringsbestämmelser

TGL-KL § 28 angående vite med mera. Avlider arbetstagare och utges inte försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall), ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av det prisbasbelopp som, enligt AFL, gäller för det år dödsfallet inträffar.

Trygghetsavtal

Moment 5 Arbetsgivare, som omfattas av det centralt tecknade kollektivavtalet Trygghetsavtal KFS, ska följa centralt kollektivavtal om årlig avsättning till kollektivavtalsstiftelsen KFS-företagens Trygghetsfond.

Arbetsgivare kan som undantag istället omfattas av AGF-T. Sådant undantag finns angivet i centralt avtal.

§ 10 KORRIGERING AV PRELIMINÄR LÖN

Moment 1 Parterna konstaterar

Parterna konstaterar att lön och andra avlöningsförmåner för avräkningsperioden beräknas preliminärt och utbetalas utan att arbetstagares frånvaro eller annan omständighet under perioden helt beaktas. Slutlig beräkning av avtalsenliga avlöningsförmåner görs vid ett senare avlöningstillfälle (i normalfallet nästkommande), när samtliga därpå inverkande omständigheter under perioden är kända. I anslutning härtill avtalar parterna, att följande bestämmelser ska gälla:

Moment 2 Preliminär lön

Moment 1 Vad arbetstagare i preliminär lön enligt § 1 har erhållit för mycket i förhållande till vad som avtalsenligt ska utges för avräkningsperioden, är han skyldig att låta avräknas genom avdrag vid senare avlöningstillfälle från de inestående avlöningsförmånerna (korrigering av preliminär lön), eller att återbetala.

Moment 2:2 Om korrigering av preliminär lön inte har gjorts senast under fjärde kalendermånaden efter den under vilken den preliminärt beräknade lönen utbetalades, meddelar arbetsgivare inom ytterligare en månad därefter arbetstagare om skulden och söker nå överenskommelse med honom om hur återbetalning ska ske.

Sådan överenskommelse kan även träffas före utgången av nämnda fjärde kalendermånad.

Moment 2:3 Om arbetsgivare och arbetstagare inte har enats om hur återbetalning av skulden ska ske, underrättas arbetstagare i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation har rätt till förhandling. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader efter det att arbetstagare mottog det skriftliga kravet har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Påkallas förhandling i fråga som avses i föregående stycke, kan sådan—oavsett vad som eljest följer av lag eller annat avtal—endast föras som lokal förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av den lokala förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill.

Moment 2:4 Har arbetsgivare inte iakttagit vad som sägs i moment 2:2 och 2:3 ovan, ska fråga om skyldighet att återbetala skulden behandlas enligt reglerna i moment 3 nedan.

Moment 3 Förhandlingsordning med mera vid felaktigt utbetald lön

Har arbetstagare, i annat fall än som avses i moment 1 första stycket, erhållit högre lön eller annan avlöningsförmån än som avtalsenligt tillkommer honom, meddelar arbetsgivare arbetstagare om förhållandet.

Om arbetsgivare och arbetstagare inte har enats om återbetalning av skulden och om arbetsgivare vill kräva sådan, underrättas arbetstagare i skriftligt återbetalningskrav att hans lokala fackliga organisation har rätt till rättstvisteförhandling i frågan. Har organisationen inte påkallat förhandling inom två månader, efter det att arbetstagare mottog det skriftliga kravet, har organisationen förlorat rätten till förhandling.

Den förhandlingsskyldighet före domstolsprövning som kan följa av lag eller avtal, har fullgjorts genom slutförande av förhandlingen eller genom förlust av rätten därtill. För rättstvisteförhandlingen och för fortsatt tvisteförfarande gäller i övrigt bestämmelserna i parternas förhandlingsordning/huvudavtal och i MBL.

BILAGA1 Kompetensutveckling och utbildning

Kompetensutveckling och utbildning i företaget

Vid anställning idag ställs ofta krav på grundläggande gymnasiekompetens. Detta är en grund för medarbetarnas möjligheter att utvecklas inom företaget. En fortlöpande kompetensutveckling är nödvändig i ett modernt transportföretag, bland annat för att stärka individen, höja statusen, öka konkurrenskraften och behålla personalen.

Kompetenskrav vid anställningens ingående

Parternas gemensamma uppfattning är att det för en anställning i branschen bör krävas yrkeskunskaper eller annan utbildning som är relevant för aktuell befattning. Dessa krav bör även gälla inhyrd personal. Kravet på kompetens kan uppnås på flera sätt, till exempel vuxenutbildning eller dokumenterad praktisk yrkeserfarenhet inom branschen.

Kompetensutveckling i företaget

De lokala parterna ska gemensamt medverka till goda förutsättningar för de anställda att klara verksamhetens nya kunskaps- och kvalifikationskrav. En grund är ett fortlöpande, systematiskt och målinriktat utvecklingsarbete, som syftar till vidareutbildning av redan yrkesverksamma i företaget. Exempel på lämplig vidareutbildning är:

- trafiksäkerhet
- ergonomi
- datafrågor
- företagsekonomi
- kundhantering
- miljökorning
- miljö- och kvalitetsfrågor

Företagen ska erbjuda varje enskild arbetstagare kompetensutveckling under betald arbetstid motsvarande totalt ett genomsnitt om åtta timmar årligen under en femårsperiod. Med kompetensutveckling avses här utbildningsinsatser externt eller inom företaget, oavsett om de följer av lag eller inte.

Verkstadsarbetare ska erbjudas kompetensutveckling under betald arbetstid motsvarande totalt ett genomsnitt om sexton timmar årligen under en femårsperiod.

Utbildning som enligt företagets bedömning är nödvändig för arbetsuppgifterna ska ske på betald arbetstid. Lokal överenskommelse kan träffas om annan förläggning och ersättning.

Införs lagstiftning eller annan bindande reglering på området ska ovan angiven tid avräknas.

Allmän icke yrkesanknuten utbildning

Företag bör främja och stödja en anställd som önskar höja sin kompetens i allmänna ämnen. Sådan utbildning kan ske på obetald arbetstid.

BILAGA2 Utdrag ur EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING (EG) nr 561/2006

Nr 561/2006 av den 15 mars 2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85

Kapitel I Inledande bestämmelser

Artikel 1

I syfte att harmonisera konkurrensvillkoren mellan olika landtransportsätt, i synnerhet inom vägtransportsektorn, och förbättra arbetsförhållandena och trafiksäkerheten, fastställs i denna förordning bestämmelser om körtider, raster och viloperioder för förare som utför person- och godstransporter på väg. Denna förordning syftar dessutom till att främja bättre övervakning och tillsyn i medlemsstaterna samt förbättrade arbetsmetoder inom vägtransportsektorn.

Artikel 2

1. Denna förordning skall tillämpas på vägtransporter av
 - a) gods, om fordonens högsta tillåtna vikt, inklusive släpvagn eller påhängsvagn, överstiger 3,5 ton, eller
 - b) passagerare med fordon som är konstruerade eller permanent inrättade för transport av mer än nio personer, inbegripet föraren, och avsedda för detta ändamål.
2. Denna förordning skall tillämpas, oberoende av fordonets registreringsland, på vägtransporter som utförs
 - a) enbart inom gemenskapen, eller
 - b) mellan gemenskapen, Schweiz och de länder som är parter i avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.
3. I stället för denna förordning skall AETR tillämpas på internationella vägtransporter som delvis genomförs utanför de områden som anges i punkt 2, för
 - a) fordon som är registrerade i gemenskapen eller i länder som är parter i AETR, för hela resan,
 - b) fordon som är registrerade i ett tredjeland som inte är part i AETR, endast för den del av resan som äger rum i gemenskapen eller i länder som är parter i AETR. Bestämmelserna i AETR bör anpassas till bestämmelserna i denna förordning så att huvudbestämmelserna i förordningen, genom AETR, tillämpas på sådana fordon för varje del av resan som görs inom gemenskapen.

Artikel 3

Denna förordning skall inte tillämpas på vägtransporter med

- a) fordon som används för persontransporter i linjetrafik, om linjens längd inte överstiger 50 kilometer,
- b) fordon vars högsta tillåtna hastighet inte överstiger 40 kilometer i timmen,
- c) fordon som ägs eller hyrs, utan förare, av försvarsmakten, räddningstjänsten, brandförsvaret och styrkor som är ansvariga för upprätthållande av allmän ordning, om transporten utförs till följd av de uppgifter som ålagts dessa yrkeskåarer och genomförs under deras kontroll,

- d) fordon som används i nödsituationer eller för räddningsarbete, inbegripet fordon som används för icke-kommersiella transporter av humanitärt bistånd,
- f) specialfordon som används för sjukvårdsändamål,
- g) specialfordon för bärgning som används inom en radie av 100 km från den ort där fordonet är stationerat,
- h) fordon som provas på väg i samband med tekniskt utvecklingsarbete, reparation eller underhåll och nya eller ombyggda fordon som ännu inte tagits i drift,
- i) fordon eller en kombination av fordon med en högsta tillåtna vikt som inte överstiger 7,5 ton, vilka används för icke-kommersiell transport av gods,
- j) kommersiella fordon som betraktas som veteranfordon enligt lagstiftningen i den medlemsstat där de körs och som används för icke-kommersiell transport av personer eller gods.

Artikel 4

I denna förordning gäller följande definitioner:

- a) vägtransport: all körning helt eller delvis på en för allmän trafik upplåten väg med ett lastat eller olastat fordon som används för transport av personer eller gods.
- b) fordon: motorfordon, dragfordon, släpvagn och påhängsvagn eller en kombination av dessa fordon, enligt följande definitioner:
 - motorfordon: fordon som kör på väg av egen kraft, som inte permanent går på räls och som normalt används för transport av personer eller gods.
 - dragfordon: fordon som kör på väg av egen kraft, som inte permanent går på räls och som är speciellt konstruerat för att dra, skjuta eller på annat sätt förflytta släpvagnar, påhängsvagnar, anordningar eller maskiner.
 - släpvagn: fordon konstruerat för att kopplas till motor- eller dragfordon.
 - påhängsvagn: släpvagn utan framaxel, kopplad på sådant sätt att en avsevärd del av dess egen vikt och lastens vikt bärs av motor- eller dragfordonet.
- c) förare: person som kör fordonet, även under kort tid, eller som i tjänsten medföljer i ett fordon för att vid behov vara tillgänglig för körning.
- d) rast: tidsperiod under vilken föraren inte får köra eller utföra något annat arbete och som endast skall utnyttjas för återhämtning.
- e) annat arbete: all verksamhet som definieras som arbetstid i artikel 3a i direktiv 2002/15/EG utom ”körning”, inbegripet arbete för samma eller annan arbetsgivare inom eller utanför transportsektorn.
- f) vila: sammanhängande tidsperiod under vilken föraren fritt kan förfoga över sin tid.
- g) dygnsvila: tidsperiod under dygnet under vilken föraren fritt kan förfoga över sin tid och som består av normal dygnsvila eller reducerad dygnsvila.
 - normal dygnsvila: en viloperiod om minst elva timmar. Alternativt kan den normala dygnsvilan tas ut i två perioder, den första bestående av minst tre timmars sammanhängande vila och den andra perioden av minst nio timmars sammanhängande vila.
 - reducerad dygnsvila: en viloperiod om minst nio men mindre än elva timmar.
- h) veckovila: tidsperiod under veckan under vilken föraren fritt kan förfoga över sin tid, vilken består av normal veckovila eller reducerad veckovila.
 - normal veckovila: en viloperiod om minst 45 timmar.
 - reducerad veckovila: en viloperiod om mindre än 45 timmar, vilken kan förkortas till minst 24 sammanhängande timmar, under förutsättning att villkoren i artikel 8.6 är uppfyllda .
- i) vecka: tidsperiod mellan 00.00 på måndag och 24.00 på söndag.
- j) körtid: tid som registrerats som körning

- automatiskt eller halvautomatiskt av färdskrivaren enligt bilaga I och bilaga I B i förordning (EEG) nr 3821/85, eller
- manuellt i enlighet med kravet i artikel 16.2 i förordning (EEG) nr 3821/85.
- k) daglig körtid: sammanlagd körtid mellan slutet på en dygnsvila och början på nästa dygnsvila eller mellan en period av dygnsvila och en period av veckovila.
- l) körtid per vecka: sammanlagd körtid under en vecka.
- m) högsta tillåtna vikt: högsta tillåtna vikt för ett körklart och fullt lastat fordon.
- n) linjetrafik för persontransporter: nationell och internationell trafik enligt definitionen i artikel 2 i rådets förordning (EEG) nr 684/92 av den 16 mars 1992 om gemensamma regler för internationell persontransport med buss.
- o) multibemanning: bemanning av ett fordon där minst två förare medföljer fordonet för att köra det under varje körperiod mellan två på varandra följande perioder av dygnsvila eller mellan en period av dygnsvila och en period av veckovila. Närvaron av minst två förare är frivillig under den första timmen av multibemanning, men obligatorisk för den återstående perioden.
- p) transportföretag: fysiska och juridiska personer, sammanslutningar eller grupper av personer som inte är juridiska personer med eller utan vinstdrivande syfte samt offentliga organ, antingen med egen ställning som juridisk person eller underställda en myndighet med sådan ställning, vilka utför vägtransporter, oberoende av om detta sker för egen räkning eller mot betalning eller annan ersättning.
- q) körperiod: den sammanlagda körtiden från det att föraren börjar köra efter en viloperiod eller en rast till dess att han tar en viloperiod eller en rast. Körperioden får vara oavbruten eller avbruten.

Kapitel II Besättning, körtider, raster och viloperioder

Artikel 5

1. Lägsta ålder för konduktörer skall vara 18 år.
2. Lägsta ålder för förarbiträden skall vara 18 år. Medlemsstaterna får emellertid sänka förarbiträdenas lägsta ålder till 16 år
 - a) vid vägtransporter som utförs inom en medlemsstat inom en radie av 50 km från den ort där fordonet är stationerat, inbegripet kommuner vars centrum är belägna inom denna radie,
 - b) om det sker i yrkesutbildningssyfte, och
 - c) om det står i överensstämmelse med nationella arbetsrättsliga regler.

Artikel 6

1. Den dagliga körtiden får inte överstiga nio timmar. Den dagliga körtiden får emellertid utsträckas till tio timmar högst två gånger under en vecka.
2. Körtiden under en vecka får inte överstiga 56 timmar och får inte leda till att den maximala veckoarbetstiden enligt direktiv 2002/15/EG överskrids.
3. Den sammanlagda körtiden under två på varandra följande veckor får inte överstiga 90 timmar.
4. Till daglig körtid och körtid per vecka skall räknas all körtid på gemenskapens territorium eller i ett tredjeland.

5. En förare skall som ”annat arbete” registrera all tid enligt beskrivningen i artikel 4e och all tid som han kör ett fordon som används för kommersiella transporter vilka inte omfattas av denna förordning samt registrera alla perioder av ”tillgänglighet” enligt definitionen i artikel 15.3c i förordning (EEG) nr 3821/85 sedan sin senaste dygns- eller veckovila. Denna registrering skall göras antingen för hand på ett diagramblad, eller på en utskrift, eller genom att med användning av funktionen manuell inmatning föra in uppgifter i färdskrivaren.

Artikel 7

Efter en körperiod på fyra och en halv timme skall föraren ta en sammanhängande rast på minst fyrtiofem minuter, såvida han eller hon inte tar en viloperiod. Denna rast får bytas ut mot en rast om minst 15 minuter, följt av en rast om minst 30 minuter, fördelade över körtiden, så att bestämmelserna i första stycket iakttas.

Artikel 8

1. En förare skall ta ut dygns- och veckovila.

2. Efter slutet på föregående dygnsvila eller veckovila skall föraren under varje 24-timmarsperiod ha tagit en ny dygnsvila. Om den dygnsvila som ingår i 24-timmarsperioden uppgår till minst nio men färre än elva timmar, skall dygnsvilan i fråga betraktas som reducerad dygnsvila.

3. En dygnsvila får förlängas till en normal veckovila eller en reducerad veckovila.

4. En förare får ha högst tre perioder av reducerad dygnsvila mellan två veckovilor.

5. Trots vad som föreskrivs i punkt 2 skall förare av fordon med multibemanning ta en ny dygnsvila på minst nio timmar senast 30 timmar efter den föregående dygns- eller veckovilan.

6. Under två på varandra följande veckor skall en förare ta minst

– två normala veckovilor, eller

– en normal veckovila och en reducerad veckovila om minst 24 timmar, minskningen skall dock kompenseras genom en motsvarande sammanhängande vila som skall tas ut före utgången av den tredje veckan efter veckan i fråga. En veckovila skall inledas senast efter sex 24-timmarsperioder räknat från slutet av föregående veckovila.

7. Varje vila som tas ut som kompensation för en reducerad veckovila skall tas ut i samband med en annan viloperiod på minst nio timmar.

8. När en förare väljer att göra detta får dygnsvila och reducerad veckovila som tas annat än på stationeringsorten tillbringas i ett fordon, om detta är utrustat med ändamålsenliga sov- och vilomöjligheter för varje förare och fordonet står stilla.

9. En veckovila som börjar under en vecka och fortsätter in på följande vecka får hänföras till endera av dessa veckor, men inte till båda.

Artikel 9

1. Utan hinder av artikel 8 får en förare som medföljer ett fordon som transporteras med färja eller järnväg och som tar ut sin normala dygnsvila avbryta viloperioden högst två gånger och ägna sig åt andra aktiviteter i totalt högst en timme. Under den normala dygnsvilan skall föraren ha tillgång till en sovbräda eller liggplats.

2. Den tid som går åt för att resa till en plats för att ta över ett fordon som omfattas av denna förordning, eller för att återvända från denna plats, när fordonet varken står vid förarens hem eller vid arbetsstället där föraren normalt är stationerad, skall inte räknas som vila eller rast om föraren inte befinner sig på en färja eller ett tåg och har tillgång till en sovbräns eller liggplats.

3. Den tid som går åt för en förare för att köra ett fordon som inte omfattas av denna förordning till eller från ett fordon som omfattas av denna förordning, som inte står vid förarens hem eller vid arbetsstället där föraren normalt är stationerad, skall räknas som ”annat arbete”.

Kapitel III Transportföretagens ansvar

Artikel 10

1. Transportföretagets betalning till förare som är anställda eller som står till företagets förfogande får inte, även om det sker i form av bonus eller lönetillägg, beräknas på grundval av tillryggalagda sträckor och/eller transporterad godsmängd, om betalningen är av sådan art att den utgör en fara för trafiksäkerheten och/eller uppmuntrar till överträdelse av denna förordning.

2. Transportföretaget skall organisera det arbete som avses i punkt 1 så att föraren kan följa förordning (EEG) nr 3821/85 och kapitel II i den här förordningen. Transportföretaget skall informera föraren på lämpligt sätt och regelbundet kontrollera att förordning (EEG) nr 3821/85 och kapitel II i den här förordningen följs.

3. Ett transportföretag skall vara ansvarigt för överträdelser som begåtts av företagets förare, även om överträdelsen har begåtts i en annan medlemsstat eller i ett tredjeland. Utan att det påverkar medlemsstaternas rätt att hålla transportföretag fullt ansvariga får medlemsstaterna göra detta ansvar avhängigt av företagets överträdelse av punkterna 1 och 2. Medlemsstaterna får ta i beaktande alla bevis för att transportföretaget inte rimligtvis kan hållas ansvarigt för den överträdelse som begåtts.

4. Företag, befraktare, speditörer, researrangörer, huvudentreprenörer, underentreprenörer och uthyrningsföretag för förare skall se till att avtalade transporttidsscheman är förenliga med denna förordning.

5. a) Transportföretag som använder fordon utrustade med färdskrivare i överensstämmelse med bilaga IB till förordning (EEG) nr 3821/85 och som omfattas av denna förordnings tillämpningsområde skall

i) se till att alla uppgifter överförs från fordonsenheten och förarkortet så regelbundet som det föreskrivs av medlemsstaten och överföra relevanta uppgifter oftare för att garantera att alla uppgifter om aktiviteter som genomförts av eller för det berörda företaget överförs,

ii) se till att alla uppgifter som överförs, både från fordonsenheten och från förarkortet, bevaras under minst tolv månader från och med registreringsdagen; sådana uppgifter skall på begäran av en kontrolltjänsteman vara tillgängliga, antingen direkt eller på distans, från företagets lokaler.

b) I denna punkt skall ”överföring” tolkas i enlighet med definitionen i avsnitt I (definitioner) led s i bilaga IB i förordning (EEG) nr 3821/85.

c) Den maximala längden på perioden för vilken relevanta uppgifter skall överföras enligt led a i skall fastställas av kommissionen i överensstämmelse med det rådgivande förfarande som avses i artikel 24.2.

Kapitel IV Undantag

Artikel 11

En medlemsstat får föreskriva högre minimigränser för raster och viloperioder och lägre maximigränser för körtid än dem som anges i artiklarna 6 till 9 för vägtransporter som utförs helt på dess territorium. I detta fall skall medlemsstaten ta hänsyn till tillämpliga kollektivavtal eller andra avtal mellan arbetsmarknadens parter. Bestämmelserna i denna förordning skall emellertid vara fortsatt tillämpliga på förare i internationell trafik.

Artikel 12

Om det är förenligt med trafiksäkerheten och det behövs för att fordonet skall nå fram till en lämplig plats att stanna på, får föraren avvika från artiklarna 6 till 9 i den utsträckning som krävs för att tillgodose personers, fordonets och lastens säkerhet. Föraren skall ange skälen för en sådan avvikelse för hand på ett färdskrivardiagramblad eller på en utskrift från färdskrivaren eller i sin tjänstgöringslista senast då han når fram till en lämplig plats att stanna på.

Artikel 13

1. Om det är förenligt med de mål som fastställs i artikel 1, får varje medlemsstat inom sitt eget territorium, eller efter överenskommelse med en annan medlemsstat inom dess territorium, medge undantag från föreskrifterna i artiklarna 5 till 9, och förena sådana undantag med särskilda villkor, för transporter enligt följande:

- a) Fordon som ägs eller hyrs, utan förare, av statliga myndigheter för att utföra vägtransporter som inte konkurrerar med privata transportföretag.
- b) Fordon som används eller hyrs, utan förare, av jordbruks-, trädgårds-, skogs-, uppfödning- eller fiskeriföretag för godstransporter inom ramen för företagets egen verksamhet inom en radie av högst 100 km från den plats där företaget är beläget.
- c) Jordbrukstraktorer och skogsbrukstraktorer som används i jordbruks- och skogsbruksverksamhet, inom en radie av upp till 100 km från den plats där företaget som äger, hyr eller leasar fordonet är beläget.
- d) Fordon eller en kombination av fordon med en högsta tillåtna vikt som inte överstiger 7,5 ton
 - vilka används av personer som tillhandahåller samhällsomfattande tjänster i enlighet med definitionen i artikel 2.13 i Europaparlamentets och rådets direktiv 97/67/EG av den 15 december 1997 om gemensamma regler för utvecklingen av gemenskapens inre marknad för posttjänster och för förbättring av kvaliteten på tjänsterna för leveranser inom ramen för den samhällsomfattande tjänsten, eller
 - för transport av material, utrustning eller maskiner som föraren använder i sitt arbete. Sådana fordon får endast användas inom en radie av 50 km från den plats där företaget är beläget och på villkor att körningen av fordonen inte utgör förarens huvudsakliga uppgift.
- e) Fordon som uteslutande används på öar med en areal av högst 2 300 km² vilka inte är förenade med landet i övrigt med broar, vadställen eller tunnlar öppna för motorfordon.
- f) Fordon som används för godstransporter inom en radie av 50 km från den plats där företaget är beläget och som drivs med hjälp av naturgas, flytande gas eller el vars högsta tillåtna vikt, inklusive släp eller påhängsvagn, inte överstiger 7,5 ton.

- g) Fordon som används för övningskörning och förarprov för erhållande av körkort eller yrkeskompetensbevis, förutsatt att fordonet inte används för kommersiell transport av gods eller passagerare.
- h) Fordon som används i samband med underhåll av avlopps-, översvämningsskydds-, vatten-, gas- och elanläggningar, underhåll och kontroll av vägar, insamling och bortskaffande av hushållsavfall, telekommunikationstjänster, radio- och TV-sändningar och pejling efter radio- och TV-sändare eller -mottagare.
- i) Fordon med mellan 10 och 17 sittplatser vilka uteslutande används för icke-kommersiell persontransport.
- j) Specialfordon som transporterar cirkus- och nöjesfältsutrustning.
- k) Särskilt utrustade fordon för mobila projekt, vars främsta syfte är att användas som undervisningshjälpmedel när de är stationära.
- l) Fordon som används för uppsamling av mjölk från bondgårdar och för återlämning till bondgårdar av mjölkbehållare eller mjölkprodukter avsedda för djurfoder.
- m) Specialfordon för transport av pengar och/eller värdeföremål.
- n) Fordon som används för transport av djuravfall eller djurkadaver som inte är avsedda som människoföda.
- o) Fordon som uteslutande används på vägar inom knutpunktsanläggningar som hamnar, intermodala terminaler och järnvägsterminaler.
- p) Fordon som används för transport av levande djur från lantgårdar till lokala marknader och omvänt eller från marknader till lokala slakterier inom en radie på 50 km.

2. Medlemsstaterna skall informera kommissionen om undantag som har medgivits enligt punkt 1 och kommissionen skall informera de övriga medlemsstaterna om detta.

3. Under förutsättning att de mål som anges i artikel 1 inte äventyras och att adekvat skydd för förarna tillhandahålls får en medlemsstat med kommissionens förhandsgodkännande inom sitt eget territorium medge mindre betydande undantag från denna förordning för fordon som används i på förhand fastställda områden med en befolkningstäthet under fem personer per kvadratkilometer, i följande fall:

- Nationell linjetrafik för persontransporter, där tidtabellen bekräftats av myndigheterna (i vilket fall endast undantag som avser raster får medges).
- Nationell godstrafik på väg, för egen räkning eller för uthyrning eller mot ersättning, som inte påverkar den inre marknaden och som behövs för att bibehålla vissa industrisektorer på det berörda territoriet och där det i bestämmelserna om undantag i denna förordning fastställs en begränsad körradie på högst 100 km. En vägtransport får med detta undantag omfatta en körning till ett område med en befolkningstäthet på fem personer eller fler per kvadratkilometer i enda syfte att inleda eller avsluta körningen. Sådana åtgärder skall vara proportionerliga till sin art och sitt omfång.

Artikel 14

1. Under förutsättning att de mål som anges i artikel 1 inte äventyras får medlemsstaterna, efter tillstånd från kommissionen, medge undantag från tillämpningen av artiklarna 6 till 9 i denna förordning för transporter som genomförs under extraordinära omständigheter.

2. I brådskande fall får medlemsstaterna medge tillfälligt undantag under högst 30 dagar, vilket omgående skall meddelas kommissionen.

3. Kommissionen skall underrätta de övriga medlemsstaterna om undantag som medgivits enligt denna artikel.

Artikel 15

Medlemsstaterna skall se till att förarna till de fordon som anges i artikel 3a omfattas av nationella regler som ger tillräckligt skydd vad gäller tillåtna körtider, obligatoriska raster och viloperioder.

Kapitel V Kontrollförfaranden och påföljder

Artikel 16

1. Om fordonet inte är utrustat med färdskrivare i enlighet med förordning (EEG) nr 3821/85, skall punkterna 2 och 3 i den här artikeln gälla

- a) i nationell linjetrafik för persontransporter, och
- b) i internationell linjetrafik för persontransporter, där linjelängden är högst 100 km och slutstationerna är belägna högst 50 km fågelvägen från en gräns mellan två medlemsstater.

2. Transportföretaget skall upprätta en tidtabell och en tjänstgöringslista för varje enskild förare med namn, tjänstgöringsort och i förväg fastställt schema för olika perioder av körning, annat arbete samt raster och tillgänglighet. Varje förare av sådan trafik som avses i punkt 1 skall medföra ett utdrag ur tjänstgöringslistan och en kopia av tidtabellen.

3. Tjänstgöringslistan skall

- a) innehålla samtliga uppgifter i punkt 2 för en period som minst omfattar de närmast 28 föregående dagarna; dessa uppgifter skall uppdateras regelbundet, dock minst en gång i månaden,
- b) vara undertecknad av transportföretagets chef eller dennes företrädare,
- c) bevaras av transportföretaget i ett år efter utgången av den period som den omfattar; företaget skall, om en förare begär det, lämna ett utdrag ur hans tjänstgöringslista, och
- d) på begäran uppvisas för och överlämnas till behörig kontrolltjänsteman.

Artikel 17

1. För att kommissionen vartannat år skall kunna utarbeta en rapport om tillämpningen av denna förordning och förordning (EEG) nr 3821/85 och om utvecklingen inom de aktuella verksamhetsområdena, skall medlemsstaterna tillstålla kommissionen nödvändig information på den enhetliga blankett som finns i beslut 93/173/EEG.

2. Denna information skall överlämnas till kommissionen senast den 30 september efter utgången av den tvåårsperiod som rapporten omfattar.

3. Av rapporten skall det framgå hur undantagsbestämmelserna i artikel 13 utnyttjats.

4. Kommissionen skall lägga fram rapporten för Europaparlamentet och rådet senast 13 månader efter utgången av den tvåårsperiod som rapporten omfattar.

Artikel 18

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som är nödvändiga för att genomföra denna förordning.

Artikel 19

1. Medlemsstaterna skall fastställa sanktioner för överträdelse av bestämmelserna i denna förordning och förordning (EEG) nr 3821/85 och skall vidta alla de åtgärder som är

nödvändiga för att se till att de genomförs. Dessa sanktioner skall vara effektiva, proportionella, avskräckande och icke-diskriminerande. Ingen överträdelse av denna förordning eller förordning (EEG) nr 3821/85 skall bli föremål för mer än en sanktion eller mer än ett förfarande. Medlemsstaterna skall anmäla dessa åtgärder och bestämmelser om sanktioner till kommissionen senast det datum som fastställs i artikel 29. Kommissionen skall därefter underrätta medlemsstaterna om detta.

2. En medlemsstat skall göra det möjligt för de behöriga myndigheterna att besluta om sanktioner för företag och/eller förare för sådana överträdelser av denna förordning som upptäcks inom den berörda medlemsstatens territorium, om ingen sanktion tidigare har beslutats för överträdelsen, även om överträdelsen har begåtts i en annan medlemsstat eller i ett tredjeland. Om en överträdelse som upptäcks

- inte begicks på den berörda medlemsstatens territorium, och
- har begåtts av ett företag som är etablerat i, eller en förare vars anställningsort ligger i en annan medlemsstat eller ett tredjeland, får medlemsstaten fram till den 1 januari 2009, i stället för att besluta om en sanktion, rapportera omständigheterna kring överträdelsen till den behöriga myndigheten i den medlemsstat eller det tredjeland där företaget är etablerat, eller där föraren har sin anställningsort.

3. När en medlemsstat inleder ett förfarande eller beslutar om sanktioner för en viss överträdelse, skall den skriftligen lägga fram vederbörliga bevis om detta för föraren.

4. Medlemsstaterna skall se till att ett system med proportionella sanktioner, som kan inbegripa ekonomiska sanktioner, är i kraft om överträdelser av denna förordning eller förordning (EEG) nr 3821/85 har konstaterats hos ett företag eller med företaget samverkande godsanvändare, speditörer, researrangörer, huvudentreprenörer, underentreprenörer eller företag som hyr ut förare.

Artikel 20

1. Föraren skall bevara alla bevis på sanktioner eller inledda förfaranden som lagts fram av en medlemsstat, till dess att samma överträdelse av denna förordning inte längre kan leda till ett andra förfarande eller en andra sanktion i enlighet med bestämmelserna i denna förordning.

2. Föraren skall på begäran kunna lägga fram de bevis som avses i punkt 1.

3. En förare som är anställd av eller står till förfogande för mer än ett transportföretag skall lämna tillräcklig information till vart och ett av företagen, så att de kan följa föreskrifterna i kapitel II.

Artikel 21

För att ta itu med fall där en medlemsstat anser att denna förordning har överträtts på ett sätt som uppenbart kan utgöra ett hot mot trafiksäkerheten, skall den ge den lämpliga behöriga myndigheten rätt att hindra fortsatt färd med det berörda fordonet fram till dess att orsaken till överträdelsen har åtgärdats. Medlemsstaterna kan tvinga föraren att ta ut en dygnsvila. En medlemsstat kan vid behov också tillämpa definitiv eller tillfällig återkallelse eller begränsning av ett företags trafiktillstånd om företaget är etablerat i den medlemsstaten, eller definitiv eller tillfällig återkallelse eller begränsning av en förares körkort. Kommissionen skall i enlighet med förfarandet i artikel 24.2 utarbeta riktlinjer för att främja en harmoniserad tillämpning av denna artikel.

Artikel 22

1. Medlemsstaterna skall bistå varandra vid denna förordnings tillämpning och vid kontrollen av efterlevnaden.

2. Medlemsstaternas behöriga myndigheter skall regelbundet översända till varandra all tillgänglig information om

- a) överträdelser av föreskrifterna i kapitel II som begåtts av personer som inte är bosatta i den ifrågavarande medlemsstaten och de påföljder som dessa överträdelser medfört,
- b) sanktioner beslutade av en medlemsstat mot personer som är bosatta i staten för överträdelser som begåtts i andra medlemsstater.

3. Medlemsstaterna skall regelbundet översända relevanta uppgifter om sin nationella tolkning och tillämpning av förordningens bestämmelser till kommissionen, som skall göra denna information tillgänglig i elektronisk form för andra medlemsstater.

4. Kommissionen skall underlätta dialogen mellan medlemsstaterna när det gäller nationell tolkning och tillämpning av denna förordning med stöd av den kommitté som avses i artikel 24.1.

Artikel 23

Gemenskapen skall inleda de förhandlingar med tredjeländer som kan visa sig nödvändiga för att genomföra denna förordning.

Artikel 24

1. Kommissionen skall biträdas av den kommitté som inrättats med stöd av artikel 18.1 i förordning (EEG) nr 3821/85.

2. När det hänvisas till denna punkt skall artiklarna 3 och 7 i beslut 1999/468/EG tillämpas, med beaktande av bestämmelserna i artikel 8 i det beslutet.

3. Kommittén skall själv anta sin arbetsordning.

Artikel 25

1. Kommissionen skall på begäran av en medlemsstat eller på eget initiativ

- a) granska ärenden där tillämpningen av bestämmelserna i denna förordning skiljer sig åt, särskilt i fråga om körtider, raster och viloperioder,
- b) förtydliga bestämmelserna i denna förordning för att de skall kunna tillämpas enhetligt.

2. I de ärenden som avses i punkt 1 skall kommissionen fatta beslut om en rekommenderad tillämpning i enlighet med förfarandet i artikel 24.2. Kommissionen skall meddela Europaparlamentet, rådet och medlemsstaterna sitt beslut.

BILAGA 3 särskilda regler för trafik i Stockholm

Överenskommelse rörande separat lönetillägg avseende de anställda vid till arbetsgivarförbundet anslutna bussföretag och busstationer, vilka utför linjetrafik för AB Storstockholms Lokaltrafik. Överenskommelsen gäller endast den tid de anställda utför linjetrafik för AB Storstockholms Lokaltrafik.

Lönetillägg

Bussförare

Till bussförare som omfattas av detta avtal utges ett särskilt tillägg om 1 314 kronor per månad (1 360 kronor från och med 2011-04-01). För deltidsanställd proportioneras beloppet i motsvarande mån. För visstidsanställd avlönad med timlön uppgår beloppet till 7,53 kronor per timme (7,79 kronor från och med 2011-04-01).

Verkstadsarbetare

Till verkstadsarbetare som omfattas av detta avtal utges ett särskilt tillägg om 2 419 kronor per månad (2 504 kronor per månad från och med 2011-04-01). För deltidsanställd proportioneras beloppet i motsvarande mån. Till visstidsanställd avlönad med timlön utges ett belopp om 13,88 kronor per timme (14,37 kronor per timme från och med 2011-04-01).

Garagearbetare

Till garagearbetare som omfattas av detta avtal utgår ett särskilt tillägg om 2 312 kronor per månad (2 393 kronor per månad från och med 2011-04-01). För deltidsanställd proportioneras beloppet i motsvarande mån. För visstidsanställd arbetstagare avlönad med timlön utges ett belopp om 13,30 kronor per timme (13,77 kronor per timme från och med 2011-04-01).

Omloppstillägg

Till bussförare som omfattas av detta avtal utges omloppstillägg enligt följande:

måndag-fredag över 10 timmar, men under 12 timmar from 2009-05-01	50,25 kr/dag 52,01 kr/dag
måndag-fredag över 12 timmar from 2009-05-01	66,32 kr/dag 68,64 kr/dag
lör-, sön- och helgdag över 10 timmar from 2009-05-01	66,32 kr/dag 68,64 kr/dag

Arbetstid för förare i Stockholms innerstad

För personal tjänstgörande på AB Storstockholms Lokaltrafiks innerstadslinjer gäller under avtalsperioden att veckoarbetstiden utgör 36 timmar 36 minuter vid veckoslutsledighet och 35 timmar vid växlande fridagar. Avvikelse från detta moment får göras om arbetsgivaren sluter annat avtal med de anställda.

Passreglering för förare i Stockholm

Under en tjänst får bara en rast/ett obetalt uppehåll förläggas.

BILAGA4 Göteborgstillägg

En särskild timersättning om 6,54 kronor (6,77 kronor från och med 2011-04-01), utbetalas till bussförare på samtliga linjer som börjar och slutar inom kommunerna Göteborg, Mölndal och Partille, samt de genomgående linjer som till merparten trafikeras inom dessa kommungränser.

Beloppet inkluderar semesterlön/semesterersättning.

BILAGA5 Förteckning över övriga avtal inom KFS-området

Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)
Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal)
Fackförbundet SKTF
Unionen samt
Förtecknade SACO-förbund genom Jusek

- Förhandlingsordning för företag inom KFS-området (FO-F 03)
- Avtal om tillämpning av pensionsplan (PA-KFS 09)
- Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) eller motsvarande försäkring
- Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) eller motsvarande försäkring
- Avtal om avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) eller motsvarande försäkring
- Avtal om bilersättning (Bil 01-KFS)
- Avtal om traktamentsersättning (Trakt 91-KFS)
- Trygghetsavtal KFS
- Avtal om kollektivavtalsstiftelsen KFS-företagens Trygghetsfond, samt avtal om avsättning till KFS-företagens Trygghetsavtal (gäller inte Göteborgs Spårvägar AB)
- Avtal om avgångsförmåner (AGF-T)
(gäller Göteborgs Spårvägar AB)

BILAGA 6 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR FÖRARE

1 Vikarie

Vikarie är också arbetstagare som, efter det att annan arbetstagare slutat, anställts för att helt eller delvis sköta dennes arbetsuppgifter intill dess att efterträdare utsetts. För vikariatsanställning 1-3 månader gäller en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar.

2 Arbetstidsberäkning dagkommenderad personal

Utförd ordinarie arbetstid per begränsningsperiod beräknas så att individuellt utförd ordinarie arbetstid sammanräknas per period. Arbetstiden räknas i timmar och minuter alternativt i timmar med två decimaler.

3 Arbetstid vid körning i linjetrafik inom Norden och vid beställningstrafik inom riket

Som arbetstid räknas:

- a) I arbetstid inräknas även ledig tid understigande 30 minuter om inte annat följer av lokal överenskommelse enligt punkt 6 moment 7.
- b) 75% av uppehållstid på bortaort som inte utgör rast, klockan 22.00-06.00.
- c) 25% av uppehållstid på bortaort, klockan 06.00-22.00, som inte utgör rast, då arbetsgivaren tillhandahåller dagrum eller överliggningsrum.
- d) OB-tillägg utges inte för uppehållstid som omräknas till arbetstid.

4 Upphållstid betraktad som arbetstid inräknas inte i den enligt punkt 6 moment 5 maximalt tillåtna ordinarie arbetstiden per dag.

Raster på annan ort beräknas sammanlagt för tjänst (dag) med arbetstid inklusive uppehållstid–på annan ort–understigande 7,5 timmar till högst 1 timme och för tjänst överstigande 7,5 timmar till högst 1,5 timme.

Vid påkallad/beordrad övernattnings utom hemorten ersätter arbetsgivaren kostnader för logi (Trakt 91). För arbetstagare anställda kortare tid än tre månader ska vid anställningens början ungefärlig ram anges för arbetstidens längd och förläggning.

5 Arbetstidsförläggning helgfri vecka

Vid utläggning av arbetstiden med 40 timmar per helgfri vecka ska arbetstiden reduceras med åtta timmar för varje i schemaperioden infallande helgdag måndag-fredag. Helgdagar som ska reducera arbetstiden inom schemaperioden är i almanackan röda dagar infallande måndag-fredag. Midsommar-, jul- och nyårsafton betraktas i detta avseende som helgdagar.

Vid förläggning av reducerad arbetstid är arbetstagaren arbetsfri på den aktuella helgdagen. Behöver arbete utföras på helgdagen, kan arbetstid utöver den nya ordinarie arbetstiden förläggas denna dag. Arbetstagare som fullgör arbetstid på sådan helgdag får ersättning med motsvarande antal timmar i kompensationsledighet.

6 Arbetstidsförläggning för förare med fasta tjänster

Moment 1 Vid utläggning av arbetstiden med 38,25 timmar per vecka sker ingen reduktion av arbetstiden för infallande helgdagar. När så påkallas av förhållanden över vilka trafikföretaget inte kan råda, kan arbetstiden minskas under den ordinarie.

Moment 2 För arbetstagare placerad på fast lista, dvs vars hela ordinarie arbetstid består av kända och fastlagda uppdrag, kan arbetstidsschemat omfatta en schemaperiod om högst tidtabellperiod. 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 arbetstidsmätt 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.

Moment 3 Den ordinarie arbetstiden per dag (tjänst) ska inte delas upp i mer än två arbetspass. Rast delar inte arbetspass. Rast omfattar högst 90 minuter (gäller inte företagets landsortslinjer).

Moment 4 Pass/arbetspass ska omfatta minst två timmar.

Moment 5 Den maximalt tillåtna ordinarie arbetstiden per arbetsdag (tjänst) är tio timmar.

Moment 6 Tidsramen för den ordinarie arbetstidens förläggning ska vara högst 13 timmar eller enligt lokal överenskommelse.

Moment 7 Rast ska omfatta minst 30 minuter. Rast delar inte arbetspass. Träffas lokal överenskommelse om kortare rast ska denna inräknas i arbetstiden.

7 Arbetstidsförläggning för dagkommenderad personal

Tjänstgöringslista för kommande trafikdygn anslås i regel klockan 14.00 dagen före. För personal, som dagen före aktuellt trafikdygn har fridag anslås tjänstgöringslistan i regel klockan 14.00 dagen före fridagen.

Begränsningsperiodens längd ska för dagkommenderad personal omfatta längst tio veckor. Lokal överenskommelse kan träffas om annan period.

Anmärkning

Sådan tjänstgöring som i förväg är känd och möjlig att förplanera anslås i förkommenderingslista minst sju kalenderdagar före tillämpningen.

Dagkommenderad arbetstagare är skyldig att före varje tjänstgöringsdag skaffa sig kännedom om tilldelad tjänst och hålla sig fortlöpande orienterad om aktuella tjänsteföreskrifter.

8 Särskilda regler om förläggning av paus vid linjetrafik

För linjetrafik, där linjens längd understiger 50 kilometer, ska följande pausregler gälla:

Arbetstagarna ska ges möjlighet till paus. Körning får pågå i högst 2,5 timmar utan avbrott för paus eller rast. Varje paus ska vara minst tio minuter.

Pauserna ska vara schemalagda och ska normalt förläggas till plats med tillgång till toalett.

För linjetrafik där linjens längd överstiger 50 kilometer ska överenskommelse om pausreglering träffas lokalt.

Avvikelse från pausreglerna kan ske efter lokal överenskommelse.

9 Vilotid mellan arbetsdagar

Den sammanhängande tidsrymden (vilotiden) från den ordinarie arbetstidens slut på arbetsdagen till den ordinarie arbetstidens början på följande arbetsdag ska inte understiga elva timmar. Denna tidsrymd kan högst tre gånger i veckan minskas till nio timmar i följd.

För linjetrafik, där linjens längd understiger 50 kilometer, gäller dock att minskad eller uppdelad vilotid endast kan förekomma i samband med dagkommendering, övertidsarbete och vid schemabyte eller byte av tjänstgöringslista. Föraren ska då kompenseras med motsvarande vilotid före följande veckas slut. Avvikelse från detta kan ske efter lokal överenskommelse.

10 Förarkort

Arbetsgivaren tillhandahåller ett förarkort per tillsvidareanställd och period. Om arbetstagarens anställning avslutas på egen begäran eller till följd av uppsägning/avsked på grund av personliga skäl ska återbetalning ske med belopp som motsvarar en avskrivning med 1/5 per år.

Om förarkort anskaffas av arbetstagaren inför en provanställning, ersätter arbetsgivaren denna kostnad om anställningen övergår till tillsvidareanställning.

11 Beräkning av övertid för förare

Som övertidsarbete betraktas inte tid, som genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden blir ordinarie arbetstid.

12 Beräkning av övertid för dagkommenderad förare

Tid som ligger inom tio arbetstimmar vid arbete på arbetsdag, då arbetstiden förlängs utöver i tjänstgöringslistan angiven tid ska inte betraktas som övertid.

Undantag

- Deltidsanställd förare, som tjänstgör på fastställd fridag, eller utför övertidsarbete på arbetsdag, sedan den för heltidsanställd gällande maximalt tillåtna ordinarie arbetstiden per arbetsdag fullgjorts, får övertidslön.
- För dagkommenderad arbetstagare utges ersättning för periodövertid. Med sådan tid avses den del av den sammanlagda arbetstiden under begränsningsperioden som, utan att vara övertid per arbetad dag, överstiger den tillåtna ordinarie arbetstiden per period.
- Trafikpersonalen ska avlämna skriftlig rapport om anledning till trafikförsening, för vilken övertidslön begärs.

13 Restidsersättning för förare (gäller endast för befintlig trafik 2003-04-01)

Restid ersätts endast i följande fall:

Vid rast/uppehåll där tjänsten avslutas vid en avlösningsplats samt påbörjas vid en annan ersätts hela restiden mellan avlösningsplatserna om den överstiger fem minuter med restidsersättning.

Avslutas tjänst på annan avlösningssplats än där tjänsten för dagen påbörjats utges restidsersättning för restid åter till mottagningsplatsen om den uppgår till minst 18 minuter.

Anmärkning

Restiden ska endast omfatta verklig åk-, gång- och väntetid vid direkt förflyttning till fots, med buss och/eller spårvagn.

Då fast tjänst, för vilken restidsersättning utges, utförs på övertid utges även restidsersättning.

14 Beräkning av avdrag vid ledighet del av månad

Moment 1 Arbetstagare, anställd enligt avtalets § 2 moment 1, anställning med timlön, eller anställd kortare än tre månader får lön per timme (timlön) eller enligt överenskommelse.

Timlön utges för faktisk arbetad tid. Ordinarie arbetstid räknas i timmar och minuter per avlöningsperiod.

Moment 2 När tjänstgöring inte fullgjorts under samtliga arbetsdagar i kalendermånaden utges lön per arbetsdag med dagbelopp motsvarande månadslönen dividerad med antalet arbetsdagar i kalendermånaden.

15 Ledighet för anställd med månadslön

Då arbetstagare med månadslön tjänstgör under del av arbetsdag utges lön med så stor del av dagbeloppet som den arbetade tiden utgör av den ordinarie arbetstid som skulle ha fullgjorts sådan dag. I det fall den ordinarie arbetstiden inte är förutbestämd anses denna motsvara den genomsnittliga ordinarie (minimi) arbetstiden per arbetsdag.

16 Ledighet för anställd med timlön

Moment 1 Då arbetstagare med timlön får lön eller del av lön under ledighet hel arbetsdag utges denna för en tid som motsvarar den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dag under de tre närmast föregående fullgjorda arbetsdagarna.

Vid ledighet del av arbetsdag utges lön efter den tid under vilken arbetstagaren annars skulle ha varit i arbete sagda dag. I det fall den ordinarie arbetstiden inte är förutbestämd anses denna motsvara den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dag under de tre närmast föregående fullgjorda arbetsdagarna.

Moment 2 Vad i punkt 14 moment 2 anges, ska också gälla tillägg som utges per månad eller per arbetsdag.

Moment 3 Vid ledighet från arbetet enligt avtalets § 8 utges lön beräknad enligt punkt 15 och punkt 16 moment 1.

17 Sjuklön

För dagkommenderad personal gäller att vid beräkning av sjuklön enligt avtalets § 8 moment 1:7, i det fall arbetstid som berättigar till tillägg för obekvämlig arbetstid inte är förutbestämd, ska denna anses motsvara den genomsnittliga arbetstiden per dag under den föregående fullgjorda kalendermånaden.

18 Ledighet och förmåner vid utbildning

Moment 1 Under utbildning–instruktion och vidareutbildning–får arbetstagaren under den tid utbildningen pågår lön enligt avtalets § 8 moment 4:3. Ersättning för obekvämt arbetstid erhålls inte.

Av kursplan betingat övertidsarbete kompenseras med motsvarande tid åter inom loppet av tre veckor. För eventuellt inte kompenserad övertid utges övertidslön.

Moment 2 Arbetstagare, som på trafikföretagets bekostnad erhållit bussförarutbildning (körkortsutbildning), är återbetalningsskyldig för utbildningskostnaderna om arbetstagare på egen begäran slutar sin anställning vid trafikföretaget inom ett år efter godkänd utbildning.

Återbetalning ska ske

a) med 2/3 av utbildningskostnaderna, om avgång enligt ovan sker inom sex månader efter godkänd utbildning, eller

b) med 1/3 av utbildningskostnaderna, om avgång enligt ovan sker efter sex men inom tolv månader.

Vid avgång på egen begäran under pågående bussförarutbildning ska återbetalning ske med samtliga utbildningskostnader för den del av kursen arbetstagaren genomgått.

I utbildningskostnaderna ska inte anses ingå den lön vederbörande uppburit under utbildningstiden.

Innan sådan utbildning, som här avses, påbörjas ska förbindelse undertecknas av arbetstagaren.

19 Arbetstagare som genomgår första utbildning för förarpersonal

Moment 1 Bestämmelserna äger tillämpning för arbetstagare som antagits till första utbildning för blivande förarpersonal.

Med första utbildning avses för anställning som förare erforderlig grundutbildning, vilken ombesörjs av trafikföretaget.

Med grundutbildning avses dels utbildning för busskort och dels företagsanpassad utbildning.

I utbildningssyfte får arbetstagaren under instruktörs ledning tjänstgöra i ordinarie arbetsuppgifter.

Moment 2 Arbetstagarens anställning är tidsbegränsad till utbildningstidens varaktighet (visstidsanställning).

Anställningen kvalificerar inte till företrädesrätt till återanställning.

Om någondera parten önskar häva anställningen före den överenskomna utbildningens slut gäller en ömsesidig uppsägningstid av sju kalenderdagar.

Trafikföretaget kan medge att arbetstagaren lämnar anställningen med kortare uppsägningstid eller utan iakttagande av sådan uppsägningstid.

Uppsägning ska vara skriftlig.

Moment 3 Semesterförmåner utges enligt bestämmelserna i gällande semesterlag.

Under utbildningen infallande semester får tas ut efter utbildningens slut.

Moment 4 Utbildningslön utges med lägst $1/165$ av lägslön för vuxen arbetstagare. Lön utges för arbetad tid.

Moment 5 Till arbetstagare enligt detta avtal utges inga andra förmåner än vad i dessa bestämmelser eller annars är överenskommet mellan parterna eller enligt lag stadgas.

BILAGA 7 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR FÖRARE I NY TRAFIK

1 Vikarie

Vikarie är också arbetstagare som, efter det att annan arbetstagare slutat, anställts för att helt eller delvis sköta dennes arbetsuppgifter intill dess att efterträdare utsetts. För vikariatsanställning 1-3 månader gäller en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar.

2 Arbetstidsberäkning dagkommenderad personal

Utförd ordinarie arbetstid per begränsningsperiod beräknas så att individuellt utförd ordinarie arbetstid sammanräknas per period. Arbetstiden räknas i timmar och minuter alternativt i timmar med två decimaler.

3 Arbetstid vid körning i linjetrafik inom Norden och vid beställningstrafik inom riket Som arbetstid räknas:

- a) I arbetstid inräknas även ledig tid understigande 30 minuter om inte annat följer av lokal överenskommelse enligt punkt 8 moment 7.
- b) 75% av uppehållstid på bortaort som inte utgör rast, klockan 22.00-06.00 (se punkt 4b).
- c) 25% av uppehållstid på bortaort, klockan 06.00-22.00, som inte utgör rast, då arbetsgivaren tillhandahåller dagrum eller överliggningsrum.
- d) Vid körning med dygnsvila på bortaort beräknas arbetstid enligt punkt a ovan. Som arbetstid räknas dock alltid minst åtta timmar per 24-timmarsperiod.
- e) OB-tillägg utges inte för uppehållstid som omräknas till arbetstid.

4 Uppräkning av arbetstid vid linjetrafik (gäller även trafikledning) Delad tjänst har uppehållstid överstigande 90 minuter.

- a) Mellan klockan 06.00-22.00 vid delad tjänst på hemmaort ska 17% av uppehållstiden räknas som arbetad tid.
- b) Mellan klockan 22.00-06.00 får inte delad tjänst förläggas. Varje arbetad timme räknas upp med 1,17 vid fastställande av den ordinarie arbetstiden (utgår från att den ordinarie arbetstiden är 40 respektive 38,25 timmar per vecka).

5 Uppehållstid betraktad som arbetstid inräknas inte i den enligt punkt 8 moment 6 maximalt tillåtna ordinarie arbetstiden per dag.

Raster på annan ort beräknas sammanlagt för tjänst (dag) med arbetstid inklusive uppehållstid–på annan ort–understigande 7,5 timmar till högst 1 timme och för tjänst överstigande 7,5 timmar till högst 1,5 timme.

Vid påkallad/beordrad övernattning utom hemorten ersätter arbetsgivaren kostnader för logi (Trakt 91). För arbetstagare anställda kortare tid än tre månader ska vid anställningens början ungefärlig ram anges för arbetstidens längd och förläggning.

6 Trafik utom Norden

Tjänstgöringsplanerna ska upprättas så, att arbetstiden inte beräknas överstiga i genomsnitt 40 timmar per vecka under respektive tjänstgöringssäsong.

Som arbetstid räknas minst åtta timmar per hel 24-timmarsperiod. Särskilda ersättningar utges enligt lönebilaga.

7 Arbetstidsförläggning helgfri vecka

Vid utläggning av arbetstiden med 40 timmar per helgfri vecka ska arbetstiden reduceras med åtta timmar för varje i schemaperioden infallande helgdag måndag-fredag. Helgdagar som ska reducera arbetstiden inom schemaperioden är i almanackan röda dagar infallande måndag-fredag. Midsommar-, jul- och nyårsafton betraktas i detta avseende som helgdagar.

Vid förläggning av reducerad arbetstid är arbetstagaren arbetsfri på den aktuella helgdagen. Behöver arbete utföras på helgdagen, kan arbetstid utöver den nya ordinarie arbetstiden förläggas denna dag. Arbetstagare som fullgör arbetstid på sådan helgdag får ersättning med motsvarande antal timmar i kompensationsledighet.

8 Arbetstidsförläggning för förare med fasta tjänster

Moment 1 Vid utläggning av arbetstiden med 38,25 timmar per vecka sker ingen reduktion av arbetstiden för infallande helgdagar. När så påkallas av förhållanden över vilka trafikföretaget inte kan råda, kan arbetstiden minska under den ordinarie.

Moment 2 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 arbetstidsmåttn 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.

Moment 3 Den ordinarie arbetstiden per dag (tjänst) ska inte delas upp i mer än två arbetspass. Rast delar inte arbetspass. Rast omfattar högst 90 minuter (gäller inte företagens landsortslinjer).

Moment 4 Arbetspass ska omfatta minst tre timmar.

Moment 5 Den maximalt tillåtna ordinarie arbetstiden per arbetsdag (tjänst) är tio timmar.

Moment 6 Tidsramen för den ordinarie arbetstidens förläggning ska vara högst 13 timmar eller enligt lokal överenskommelse.

Moment 7 Rast ska omfatta minst 30 minuter. Lokal överenskommelse kan träffas att särskilt angivna pass kan överskrida fem timmar utan rast.

Den sammanlagda rasttiden under en tjänstgöringsdag får inte överstiga 90 minuter. Rast får inte utläggas tidigare än två timmar efter tjänstgöringens början och inte heller mindre än två

timmar från arbetstidens slut, andra raster eller obetalda uppehåll. Rast delar inte arbetspass. Lokal överenskommelse kan träffas om att rast får understiga 30 minuter.

9 Arbetstidsförläggning för dagkommenderad personal

Tjänstgöringslista för kommande trafikdygn anslås i regel klockan 17.00 dagen före. För personal, som dagen före aktuellt trafikdygn har fridag anslås tjänstgöringslistan i regel klockan 17.00 dagen före fridagen. Sådan tjänstgöringsdags längd är inte fastställd förrän arbetstagaren meddelats. Arbetstagare är skyldig att före varje tjänstgöringsdag skaffa sig kännedom om tilldelad tjänst.

Begränsningsperiodens längd ska för dagkommenderad personal omfatta längst tio veckor. Lokal överenskommelse kan träffas om annan period.

Anmärkning

Sådan tjänstgöring som i förväg är känd och möjlig att förplanera anslås i förkommenderingslista minst sju kalenderdagar före tillämpningen.

10 Särskilda regler om förläggning av paus vid linjetrafik

För linjetrafik, där linjens längd understiger 50 kilometer, ska följande pausregler gälla:

Arbetstagarna ska ges möjlighet till paus. Körning får pågå i högst 2,5 timmar utan avbrott för paus eller rast. varje paus ska vara minst tio minuter.

Pauserna ska vara schemalagda och ska normalt förläggas till plats med tillgång till toalett.

För linjetrafik där linjens längd överstiger 50 kilometer ska överenskommelse om pausreglering träffas lokalt.

Avvikelse från pausreglerna kan ske efter lokal överenskommelse.

11 Vilotid mellan arbetsdagar

Den sammanhängande tidsrymden (vilotiden) från den ordinarie arbetstidens slut på arbetsdagen till den ordinarie arbetstidens början påföljande arbetsdag ska inte understiga elva timmar. Denna tidsrymd kan högst tre gånger i veckan minska till nio timmar i följd.

För linjetrafik, där linjens längd understiger 50 kilometer, gäller dock att minskad eller uppdelad vilotid endast kan förekomma i samband med dagkommendering, overtidsarbete och vid schemabyte eller byte av tjänstgöringslista. Föraren ska då kompenseras med motsvarande vilotid före följande veckas slut. Avvikelse från detta kan ske efter lokal överenskommelse.

12 Förarkort

Arbetsgivaren tillhandahåller ett förarkort per tillsvidareanställd och period. Om arbetstagarens anställning avslutas på egen begäran eller till följd av uppsägning/avsked på grund av personliga skäl ska återbetalning ske med belopp som motsvarar en avskrivning med 1/5 per år.

Om förarkort anskaffas av arbetstagaren inför en provanställning, ersätter arbetsgivaren denna kostnad om anställningen övergår till tillsvidareanställning.

13 Beräkning av övertid för förare

Som övertidsarbete betraktas inte tid, som genom ändrad förläggning eller förskjutning av arbetstiden blir ordinarie arbetstid.

Arbete utöver ordinarie arbetstid vid förkortad arbetstid ska inte betraktas som övertid.

Arbetstagare som har förkortad arbetstid på grund av reglerna om uppräknings av tid, har rätt att frivilligt arbeta upp till i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Ersättning för sådant arbete utges med fyllnadslön.

14 Beräkning av övertid för dagkommenderad förare

Tid som ligger inom tio arbetstimmar vid arbete på arbetsdag, då arbetstiden förlängs utöver i tjänstgöringslistan angiven tid ska inte betraktas som övertid.

Undantag

- Deltidsanställd förare, som tjänstgör på fastställd fridag, eller utför övertidsarbete på arbetsdag, sedan den för heltidsanställd gällande maximalt tillåtna ordinarie arbetstiden per arbetsdag fullgjorts, får övertidslön.
- För dagkommenderad arbetstagare utges ersättning för periodövertid. Med sådan tid avses den del av den sammanlagda arbetstiden under begränsningsperioden som, utan att vara övertid per arbetad dag, överstiger den tillåtna ordinarie arbetstiden per period.
- Trafikpersonalen ska avlämna skriftlig rapport om anledning till trafikförsening, för vilken övertidslön begärs.

15 Beräkning av avdrag vid ledighet del av månad

Moment 1 Arbetstagare, anställd enligt avtalets § 2 moment 1, anställning med timlön, eller anställd kortare än tre månader får lön per timme (timlön) eller enligt överenskommelse.

Timlön utges för faktisk arbetad tid. Ordinarie arbetstid räknas i timmar och minuter per avlöningsperiod.

Moment 2 När tjänstgöring inte fullgjorts under samtliga arbetsdagar i kalendermånaden utges lön per arbetsdag med dagbelopp motsvarande månadslönen dividerad med antalet arbetsdagar i kalendermånaden.

16 Ledighet för anställd med månadslön

Då arbetstagare med månadslön tjänstgör under del av arbetsdag utges lön med så stor del av dagbeloppet som den arbetade tiden utgör av den ordinarie arbetstid som skulle ha fullgjorts sådan dag. I det fall den ordinarie arbetstiden inte är förutbestämd anses denna motsvara den genomsnittliga ordinarie (minimi) arbetstiden per arbetsdag.

17 Ledighet för anställd med timlön

Moment 1 Då arbetstagare med timlön får lön eller del av lön under ledighet hel arbetsdag utges denna för en tid som motsvarar den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dag under de tre närmast föregående fullgjorda arbetsdagarna.

Vid ledighet del av arbetsdag utges lön efter den tid under vilken arbetstagaren annars skulle ha varit i arbete samma dag. I det fall den ordinarie arbetstiden inte är förutbestämd anses

denna motsvara den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dag under de tre närmast föregående fullgjorda arbetsdagarna.

Moment 2 Vad i punkt 15 moment 2 anges, ska också gälla tillägg som utges per månad eller per arbetsdag.

Moment 3 Vid ledighet från arbetet enligt avtalets § 8 utges lön beräknad enligt punkt 16 och punkt 17 moment 1.

18 Sjuklön

För dagkommenderad personal gäller att vid beräkning av sjuklön enligt avtalets § 8 moment 1:7, i det fall arbetstid som berättigar till tillägg för obekvämt arbetstid inte är förutbestämd, ska denna anses motsvara den genomsnittliga arbetstiden per dag under den föregående fullgjorda kalendermånaden.

19 Ledighet och förmåner vid utbildning

Moment 1 Under utbildning–instruktion och vidareutbildning–får arbetstagaren under den tid utbildningen pågår lön enligt avtalets § 8 moment 4:3. Ersättning för obekvämt arbetstid erhålls inte.

Av kursplan betingat övertidsarbete kompenseras med motsvarande tid åter inom loppet av tre veckor. För eventuellt inte kompenserad övertid utges övertidslön.

Moment 2 Arbetstagare, som på trafikföretagets bekostnad erhållit bussförarutbildning (körkortsutbildning), är återbetalningsskyldig för utbildningskostnaderna om arbetstagare på egen begäran slutar sin anställning vid trafikföretaget inom ett år efter godkänd utbildning.

Återbetalning ska ske

a) med 2/3 av utbildningskostnaderna, om avgång enligt ovan sker inom sex månader efter godkänd utbildning, eller

b) med 1/3 av utbildningskostnaderna, om avgång enligt ovan sker efter sex men inom tolv månader.

Vid avgång på egen begäran under pågående bussförarutbildning ska återbetalning ske med samtliga utbildningskostnader för den del av kursen arbetstagaren genomgått.

I utbildningskostnaderna ska inte anses ingå den lön vederbörande uppburit under utbildningstiden.

Innan sådan utbildning, som här avses, påbörjas ska förbindelse undertecknas av arbetstagaren.

20 Arbetstagare som genomgår första utbildning för förarpersonal

Moment 1 Bestämmelserna äger tillämpning för arbetstagare som antagits till första utbildning för blivande förarpersonal.

Med första utbildning avses för anställning som förare erforderlig grundutbildning, vilken ombesörjs av trafikföretaget.

Med grundutbildning avses dels utbildning för busskort och dels företagsanpassad utbildning.

I utbildningssyfte får arbetstagaren under instruktörs ledning tjänstgöra i ordinarie arbetsuppgifter.

Moment 2 Arbetstagarens anställning är tidsbegränsad till utbildningstidens varaktighet (visstidsanställning).

Anställningen kvalificerar inte till företrädesrätt till återanställning.

Om någondera parten önskar häva anställningen före den överenskomna utbildningens slut gäller en ömsesidig uppsägningstid av sju kalenderdagar.

Trafikföretaget kan medge att arbetstagaren lämnar anställningen med kortare uppsägningstid eller utan iakttagande av sådan uppsägningstid.

Uppsägning ska vara skriftlig.

Moment 3 Semesterförmåner utges enligt bestämmelserna i gällande semesterlag.

Under utbildningen infallande semester får tas ut efter utbildningens slut.

Moment 4 Utbildningslön utges med lägst 1/165 av lägslön för vuxen arbetstagare. Lön utges för arbetad tid.

Moment 5 Till arbetstagare enligt detta avtal utges inga andra förmåner än vad i dessa bestämmelser eller annars är överenskommet mellan parterna eller enligt lag stadgas.

DEFINITIONER FÖR FÖRARE

ARBETAD DAG

Dag–arbetsdag eller fridag–då arbete utförts oberoende av arbetstidens längd.

ARBETSDAG

Dag–trafikdygn–på vilken ordinarie arbetstid (tjänst) är utlagd och kan vara förlagd till två på varandra följande kalenderdygn.

ARBETSPASS

Tidsrymd, inkl eventuell rast omfattande högst 90 minuter, under vilken arbete utförs utan annat obetalt uppehåll än rast.

DAGKOMMENDERAD

Sådan förare, som antingen tjänstgör på tjänster, som inte ingår i den fasta placeringen eller som vikarie vid semester, sjukdom, annan ledighet och på vakanta tjänster för fast placerade.

FASTPLACERADE

Sådan förarpersonal som kontinuerligt uppehåller tjänst inom tjänstgöringslista med fasta tjänster och inbördes skiftar på tjänsterna inom listan.

FRIDAG

Dag–trafikdygn–på vilken ordinarie arbetstid inte är utlagd och kan vara förlagd till två på varandra följande kalenderdygn samt omfattar minst 24 timmar i följd.

LINJETRAFIK

Därmed avses persontransporter vid regelbundna tider längs bestämda färdvägar varvid passagerare (allmänheten) får stiga på och av vid förutbestämda hållplatser.

PASS

Tidsrymd inom arbetspass under vilket arbete utförs.

PERIODÖVERTID

Med sådan tid avses en del av den sammanlagda arbetstiden under begränsningsperioden, som–utan att vara övertid per arbetad dag–överstiger den tillåtna ordinarie arbetstiden per period.

TRAFIKDYGN

Räknas från och med tidpunkten för dagtrafikens början ena kalenderdygnet till tidpunkter för dagtrafikens början påföljande kalenderdygn.

UPPEHÅLLSTID

Uppehållstid är sådan tid under arbetsdagen då betald arbetstid inte är förlagd. Rast är uppehållstid.

UNIFORM

Uniformsklädsel tillhandahålls av arbetsgivaren. Arbetstagaren ska under tjänsteutövning bära uniform. Frågor om beklädnad regleras genom lokal överenskommelse.

PROTOKOLLSANTECKNINGAR

1 Det ligger inom ramen för det enskilda anställningsavtalet att arbetstagare är skyldig att uppvisa intyg av läkare om tjänstbarhet, genomgå läkarundersökning om arbetstagare har visat sig inte kunna utföra sina arbetsuppgifter och detta kan antas bero på droger eller sjukdom. Arbetsgivare är skyldig att göra rehabiliteringsutredning, rehabilitera och/eller omplacera arbetstagare.

Arbetsgivaren har inom ramen för sin arbetsledningsrätt möjlighet att tillfälligt försätta arbetstagare ur tjänstgöring.

Arbetstagare som blivit försatt ur tjänstgöring (avstängts) på grund av påverkan av alkohol eller annan drog och därför har utgjort säkerhetsrisk, ska avstå samtliga avlöningsförmåner under avstängningen.

Regler om drogfri arbetsmiljö och hantering av drogfrågor anknyter till arbetsmiljölagens regler om säker arbetsmiljö och kan hanteras/beslutas i skyddskommitté eller motsvarande eller i lokalt avtal.

2 De centrala parterna är ense om att uppta förhandlingar om ändringar görs i socialförsäkringslagstiftningen eller annan lagstiftning. Förhandlingarna ska resultera i att ändringar i ersättningsnivån eller villkoren för socialförsäkringen ska medföra att motsvarande anpassningar görs i branschavtalen.

3 Arbetsgivare kan ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 8 moment 1:7, som medfört sjukfrånvaro, beroende på personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

4 Parterna är överens om att arbetet med att begränsa kassastorleken, förebygga rån och risker ska vara ett prioriterat område för samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

LÖNEBILAGA

Särskilda ersättningar

De särskilda ersättningarna nedan inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

1 Kompensation för övertidsarbete och fyllnadstjänstgöring (§ 3 moment 2)

Fyllnadslön och övertidskompensation utges, för faktisk tid, per timme enligt nedan:

Fyllnadslön 115 % av grundlön
Övertid 165 % av grundlön

Anmärkning

Med grundlön per timme avses månadslön för heltidsanställd delad med 165, vilket betyder att deltidsanställds lön först ska uppräknas till heltid.

2 Färdtidsersättning och restidsersättning (§ 3 moment 3 och Bilaga 6 punkt 13)

Samtliga ersättningar angivna i lönebilaga utges med faktisk tid.

Färdtid

Färdtidsersättning utges, för faktisk tid, enligt nedan:

För de första 10 timmarna under en kalendervecka,
för vilka ersättningen ska utges 59,00 kr/tim
From 2011-04-01 61,00 kr/tim

För tid därutöver under kalenderveckan 118,00 kr/tim
From 2011-04-01 122,00 kr/tim

Färd- och väntetiden summeras per kalendervecka.

Restid

Restidsersättning utges för varje påbörjad tiondels timme
tillgodoräkningsbar restid per tjänst med 12,00 kr/tim
From 2011-04-01 12,50 kr/tim

3 Tillägg för obekvämlig arbetstid (§ 3 moment 4)

O-tilläggstid A (*gäller även vid beställningstrafik*) 64,00 kr/tim
From 2011-04-01 66,00 kr/tim

Tid från kl 00.00 på långfredagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk.

Tid från kl 00.00 på pingst-, midsommar-, jul- eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.

Tid då annandag jul eller nyårsdagen infaller på fredag, från kl 06.00 på efterföljande lördag till och med kl 07.00 på vardag närmast efter efterföljande söndag.

O-tilläggstid B	32,00 kr/tim
From 2011-04-01	33,00 kr/tim

Tid från kl 16.00 på dag före sön- eller helgdag till kl 06.00 dag efter sön- eller helgdag, lördag kl 00.00 till kl 16.00 samt fredag 19.00-24.00.

O-tilläggstid C	16,00 kr/tim
From 2011-04-01	16,50 kr/tim

Tid från kl 19.00 till kl 06.00 måndag till torsdag samt fredag 00.00-06.00.

OB-ersättning D (<i>vid beställningstrafik</i>)	21,50 kr/tim
From 2011-04-01	22,50 kr/tim

Måndag-torsdag 19.00-06.00 samt fredag 00.00-06.00.

OB-ersättning E (<i>vid beställningstrafik</i>)	33,00 kr/tim
From 2011-04-01	34,00 kr/tim

Med helgdag avses i almanackan infallande röd dag, som inte medför rätt till OB-ersättning A.

Fredag	19.00-24.00
Lördag	00.00-24.00
Övrig dag före helgdag	16.00-24.00
Sön- och helgdag	00.00-24.00
Dag efter sön- och helgdag	00.00-06.00

O-tilläggstid, faktisk tid, inom respektive kategori (A-E) summeras per avlöningsperiod.

4 Ersättning för jour och beredskap (§ 3 moment 5)

Ersättning för jour och beredskap utges enligt nedan:

Jour

Där arbetstagare ålagts jour:

För tid, som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	32,00 kr/tim
From 2011-04-01	33,00 kr/tim

För tid därutöver under kalendermånaden	64,00 kr/tim
From 2011-04-01	66,00 kr/tim

Beredskap

Där arbetstagare ålagts beredskap:

För tid, som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	16,00 kr/tim
From 2011-04-01	16,50 kr/tim
För tid därutöver under kalendermånaden	32,00 kr/tim
From 2011-04-01	33,00 kr/tim

För jour och beredskap eller del därav, förlagd till tid som anges nedan, ska ersättning enligt ovan förhöjas med 100%:

- 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 pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.
- 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.
- Tid från kl 16.00 till kl 24.00 vardag – inte lördag – närmast före trettondag jul, första maj, kristi himmelfärdsdag eller alla helgons dag.
- Tid från kl 00.00 till kl 07.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag.
- Tid från kl 19.00 till kl 24.00 vardag närmast före lördag.

För jour och beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst åtta timmar, minskade med arbetstimmar, som fullgjorts under jour och beredskap.

Om arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för övertidsarbete, arbetar under jour eller beredskap får arbetstagaren behålla jour- eller beredskapsersättningen.

Vid arbete under ålagd beredskap får arbetstagare ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet (Bil 01).

5 Ersättningar vid körning utom Norden (Bilaga 7 punkt 5)

Då buss är enmansbetjänad utges för merarbete och längre arbetstid utöver körtiden, som en förare ska utföra, en särskild ersättning per kördag	69,50 kr/tim
From 2011-04-01	72,00 kr/tim

Som ersättning för oregelbundna arbetstids- och fridagsförhållanden i trafiken får bussförare särskild ersättning per tjänstgöringsdag utom riket	69,50 kr/tim
From 2011-04-01	72,00 kr/tim

6 Tillägg vid förskjuten arbetstid (§ 3 moment 6)

Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt nedan.

För dag som enligt näst föregående schema skulle ha varit fridag	66,00 kr/tim
From 2011-04-01	68,50 kr/tim
För övrig tid	33,00 kr/tim
From 2011-04-01	34,00 kr/tim

Under de två första kalenderdagarna höjs tillägget med 50 %.

Tiden inom respektive ersättningsnivå sammanräknas per avlöningsperiod.

7 Löneutrymme

Löneutrymmet tillförs 638 kronor per månad per antal heltidsanställda, deltidsanställda i proportion, för lönerevision att fördela vid lokala förhandlingar, vid trafikstart av nyavtalad trafik som inte tidigare tillförts detta utrymme.

8 Löneutrymme för förare med 8 år i yrket

Löneutrymmet för lokala baslöner som inte reglerar nivå med åtta år i yrket tillförs för dessa 500 kronor per månad per antal heltidsanställda, deltidsanställda i proportion, för lönerevision, att fördela vid lokala förhandlingar, vid trafikstart av nyavtalad trafik.

Vissa tabeller

6 Tabell över kalenderdagsfaktorer

Med kalenderdagsfaktor avses faktor för beräkning av det antal kalenderdagar som ledigheten ska anses omfatta, vid ledighet utan rätt till lön under del av månad.

1-veckasschema		2-veckorsschema		3-veckorsschema	
Antal arbetsdagar under perioden	Faktor	Antal arbetsdagar under perioden	Faktor	Antal arbetsdagar under perioden	Faktor
1	7,00				
2	3,50	2	7,00		
3	2,33	3	4,66	3	7,00
4	1,75	4	3,50	4	5,25
5	1,40	5	2,80	5	4,20
6	1,16	6	2,33	6	3,50
		7	2,00	7	3,00
		8	1,75	8	2,62
		9	1,55	9	2,33
		10	1,40	10	2,10
		11	1,27	11	1,90
		12	1,16	12	1,75
				13	1,61
				14	1,50
				15	1,40
				16	1,31
				17	1,23
				18	1,16

4-veckorsschema

Antal arbets- dagar under perioden	Faktor
4	7,00
5	5,60
6	4,66
7	4,00
8	3,50
9	3,11
10	2,80
11	2,54
12	2,33
13	2,15
14	2,00
15	1,86
16	1,75
17	1,64
18	1,55
19	1,47
20	1,40
21	1,33
22	1,27
23	1,21
24	1,16

5-veckorsschema

Antal arbets- dagar under perioden	Faktor
5	7,00
6	5,83
7	5,00
8	4,37
9	3,88
10	3,50
11	3,18
12	2,91
13	2,69
14	2,50
15	2,33
16	2,18
17	2,05
18	1,94
19	1,84
20	1,75
21	1,66
22	1,59
23	1,52
24	1,45
25	1,40
26	1,34
27	1,29
28	1,25
29	1,20
30	1,16

6-veckorsschema

Antal arbets- dagar under perioden	Faktor
6	7,00
7	6,00
8	5,25
9	4,66
10	4,20
11	3,81
12	3,50
13	3,23
14	3,00
15	2,80
16	2,62
17	2,47
18	2,33
19	2,21
20	2,10
21	2,00
22	1,90
23	1,82
24	1,75
25	1,68
26	1,61
27	1,55
28	1,50
29	1,44
30	1,40
31	1,35
32	1,31
33	1,27
34	1,23
35	1,20
36	1,16

7-veckorsschema		8-veckorsschema	
Antal arbets-		Antal arbets-	
dagar under		dagar under	
perioden	Faktor	perioden	Faktor
7	7,00		
8	6,12	8	7,00
9	5,44	9	6,22
10	4,90	10	5,60
11	4,45	11	5,09
12	4,08	12	4,66
13	3,76	13	4,30
14	3,50	14	4,00
15	3,26	15	3,73
16	3,06	16	3,50
17	2,88	17	3,29
18	2,72	18	3,11
19	2,57	19	2,94
20	2,45	20	2,80
21	2,33	21	2,66
22	2,22	22	2,54
23	2,13	23	2,43
24	2,04	24	2,33
25	1,96	25	2,24
26	1,88	26	2,15
27	1,81	27	2,07
28	1,75	28	2,00
29	1,68	29	1,93
30	1,63	30	1,86
31	1,58	31	1,80
32	1,53	32	1,75
33	1,48	33	1,69
34	1,44	34	1,64
35	1,40	35	1,60
36	1,36	36	1,55
37	1,32	37	1,51
38	1,28	38	1,47
39	1,25	39	1,43
40	1,22	40	1,40
41	1,19	41	1,36
42	1,16	42	1,33
		43	1,30
		44	1,27
		45	1,24
		46	1,21
		47	1,19
		48	1,16

7 Tabell över semesterkoefficienter

Med semesterkoefficient avses koefficient för beräkning av antalet semesterdagar som ska anses ingå i semesterledigheten.

1-veckasschema		2-veckorsschema	
Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient	Antal arbetsdagar under perioden	Semesterkoefficient
1	5,00		
2	2,50	2	5,00
3	1,66	3	3,33
4	1,25	4	2,50
5	1,00	5	2,00
6	0,83	6	1,66
		7	1,42
		8	1,25
		9	1,11
		10	1,00
		11	0,90
		12	0,83

3-veckorsschema		4-veckorsschema	
Antal arbetsdagar under perioden	Semester- koefficient	Antal arbetsdagar under perioden	Semester- koefficient
3	5,00		
4	3,75	4	5,00
5	3,00	5	4,00
6	2,50	6	3,33
7	2,14	7	2,85
8	1,87	8	2,50
9	1,66	9	2,22
10	1,50	10	2,00
11	1,36	11	1,81
12	1,25	12	1,66
13	1,15	13	1,53
14	1,07	14	1,42
15	1,00	15	1,33
16	0,93	16	1,25
17	0,88	17	1,17
18	0,83	18	1,11
		19	1,05
		20	1,00
		21	0,95
		22	0,90
		23	0,86
		24	0,83

5-veckorsschema		6-veckorsschema	
Antal arbetsdagar under perioden	Semester- koefficient	Antal arbetsdagar under perioden	Semester- koefficient
5	5,00		
6	4,16	6	5,00
7	3,57	7	4,28
8	3,12	8	3,75
9	2,77	9	3,33
10	2,50	10	3,00
11	2,27	11	2,72
12	2,08	12	2,50
13	1,92	13	2,30
14	1,78	14	2,14
15	1,66	15	2,00
16	1,56	16	1,87
17	1,47	17	1,76
18	1,38	18	1,66
19	1,31	19	1,57
20	1,25	20	1,50
21	1,19	21	1,42
22	1,13	22	1,36
23	1,08	23	1,30
24	1,04	24	1,25
25	1,00	25	1,20
26	0,96	26	1,15
27	0,92	27	1,11
28	0,89	28	1,07
29	0,86	29	1,03
30	0,83	30	1,00
		31	0,96
		32	0,93
		33	0,90
		34	0,88
		35	0,85
		36	0,83

7-veckorsschema		8-veckorsschema	
Antal arbetsdagar	Semester-	Antal arbetsdagar	Semester-
under perioden	koefficient	under perioden	koefficient
7	5,00		
8	4,37	8	5,00
9	3,89	9	4,44
10	3,50	10	4,00
11	3,18	11	3,63
12	2,91	12	3,33
13	2,69	13	3,07
14	2,50	14	2,85
15	2,33	15	2,66
16	2,18	16	2,50
17	2,05	17	2,35
18	1,94	18	2,22
19	1,84	19	2,10
20	1,75	20	2,00
21	1,66	21	1,90
22	1,59	22	1,81
23	1,52	23	1,73
24	1,45	24	1,66
25	1,40	25	1,60
26	1,34	26	1,53
27	1,29	27	1,48
28	1,25	28	1,42
29	1,20	29	1,37
30	1,16	30	1,33
31	1,12	31	1,29
32	1,09	32	1,25
33	1,06	33	1,21
34	1,02	34	1,17
35	1,00	35	1,14
36	0,97	36	1,11
37	0,94	37	1,08
38	0,92	38	1,05
39	0,89	39	1,02
40	0,87	40	1,00
41	0,85	41	0,97
42	0,83	42	0,95
		44	0,90
		45	0,88
		46	0,86
		47	0,83
		48	0,83

FO-F 03 – FÖRHANDLINGSORDNING FÖR FÖRETAG ANSLUTNA TILL KFS

I lydelse från och med 2003-01-01

Kapitel I Definitioner

§1 I detta avtal avses med

Arbetsgivarorganisation:

Kommunala Företagens Samorganisation, KFS

Arbetsgivare:

Företag/sammanslutning som tillhör Kommunala Företagens Samorganisation

Central arbetstagarorganisation:

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal

Facket för Service och Kommunikation, SEKO

Svenska Transportarbetareförbundet, Transport

SKTF

Unionen (Tjänstemannaförbundet HTF)

Ledarna

Vårdförbundet

Civilingenjörskörbundet, CF

Civilekonomerna, CR

Förtecknade SACO-förbund

Läraryrskörbundet och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

Lokal arbetstagarorganisation:

Till central arbetstagarorganisation hörande lokal organisation

Central part:

Kommunala Företagens Samorganisation samt central arbetstagarorganisation

Lokal part:

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation

Central förhandling:

Förhandling mellan centrala parter

Lokal förhandling:

Förhandling mellan lokala parter

Kapitel II Förhandling om upprättande av kollektivavtal

§2 Förhandling om upprättande eller prolongering av kollektivavtal skall föras som central förhandling, om central part begär det.

§3 Har central förhandling i viss fråga begärts enligt § 2, får lokal förhandling inte påkallas eller föras i frågan innan den centrala förhandlingen är avslutad.

§4 Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från central överenskommelse, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen.

§5 Parterna är skyldiga att på ömse sidor verka för att träffad överenskommelse snarast genomföres samt att, då överenskommelsen avser kollektivavtal, sådant avtal snarast upprättas.

Kapitel III Förhandling enligt 11, 12, 14 eller 38 §§

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

§6 Begäran av lokal eller central arbetstagarorganisation om sådan förhandling, som avses i 14 § andra stycket MBL, skall skriftligen vara arbetsgivaren tillhanda inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen i frågan slutförts. Har begäran framställts av lokal arbetstagarorganisation skall inom samma tid skriftligen till arbetsgivaren visas, att central arbetstagarorganisation önskar fullfölja förhandlingsförfarandet.

Har vad nu sagts inte uppfyllts av arbetstagarorganisationen, är arbetsgivaren inte förhandlingsskyldig och äger utan påföljd fatta och verkställa beslut i frågan.

Anmärkning

Har vid förhandlingar som avses i 11, 12, 14 eller 38 §§ MBL enighet uppnåtts i den sakfråga varom förhandling förts, skall vad parterna därvid enats om inte ha verkan av kollektivavtal, om inte sådan verkan har uttryckligen fastslagits i handling, som undertecknats av behörig företrädare för respektive kollektiv-avtalspart.

Kapitel IV Förhandling i rättstvist

§7 I sådan rättstvist, som skall handläggas enligt lagen om rättegång i arbetstvister, skall förhandling äga rum i den ordning som anges i detta kapitel.

Även om kollektivavtal upphört att gälla skall bestämmelserna i detta kapitel iakttas i tvist om avtalets tolkning och tillämpning.

Anmärkning

Om handläggning av vissa tvister föreskrevs i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), såvitt avser kommunalförbund.

§8 Förhandling som avses i § 7 förs i första hand som lokal förhandling.

Anmärkning till §§ 7 och 8

Här avses inte att begränsa användningen av direkt överläggning mellan arbetsledning och arbetstagare för utjämnande av meningssmottagningar.

§9 Kravet på arbetsgivare att i fall som avses i 35 § MBL ”omedelbart” påkalla förhandling i där avsedd tvist skall anses uppfyllt, om arbetsgivaren senast inom sju dagar efter det att arbetsgivaren mottagit skriftligt besked om arbetstagarorganisationens tolkning av berörd avtalsbestämmelse, avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken till den lokala arbetstagarorganisationen.

Motsvarande krav i fall, som avses i 34 § tredje stycket MBL, skall anses uppfyllt om arbetsgivaren avsänder skriftlig begäran om förhandling i saken inom sju dagar efter mottagande av arbetstagarorganisationens skriftliga besked i tolkningsfrågan.

§9A I tvist som avses i 64 § första stycket första meningen MBL skall där angivna frister utgöra fyra månader respektive två år.

§10 Kan uppkommen tvist inte lösas vid lokal förhandling, ankommer det på part som vill fullfölja ärendet att påkalla central förhandling. Framställning om sådan förhandling skall av vederbörande centrala part göras hos motparten inom fyra månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock central förhandling påkallas inom tre veckor och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, har parten förlorat rätten att påkalla central förhandling och därmed rätten att föra talan i tvisten.

§11 Tvist får upptagas direkt till central förhandling, om de centrala parterna är ense därom.

§12Talan får inte väckas av part innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel. Talan skall väckas inom fyra månader räknat efter det att den centrala förhandlingen har avslutats. Rör tvisten fråga som avses i 35 § MBL skall dock talan väckas inom tre veckor, och fråga som avses i 34 § tredje stycket MBL inom sju dagar.

Försummas tidsfristerna som anges i första stycket, är rätten till talan förlorad. Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

§13 I tvist som avses i 33 och 34 §§ MBL utövas tolkningsföreträdet av den arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtalet eller av lokal arbetstagarorganisation, som erhållit dess skriftliga bemyndigande att utöva tolkningsföreträdet. Vill arbetstagarorganisation åberopa tolkningsföreträde enligt nämnda paragrafer, skall detta anges skriftligen till arbetsgivaren eller, vid central förhandling, till arbetsgivarorganisationen.

§14 Anspråk som grundas på gällande pensionsbestämmelser får upptagas till lokal förhandling med centrala parter biträde utan hinder av § 9a i detta avtal och bestämmelserna i 64 § första stycket första meningen MBL. För tvist om sådant anspråk gäller inte 35 § MBL. I övrigt gäller bestämmelserna i 64 och 65 §§ MBL.

§14A Med avvikelse från bestämmelserna i vad som sägs i 9a och 12 §§ i detta avtal gäller i fråga om tvister avseende 40 och 41 §§ Lagen om anställningsskydd (LAS) denna lags frister

för påkallande av lokal tvisteförhandling och talans väckande. Fristerna för talans väckande skall räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

Kapitel V Protokoll med mera

§15 Om parterna inte enas om annat skall vid förhandling föras protokoll, som justeras av parterna. Protokoll upprättas och justeras i så nära anslutning till förhandlingen som möjligt.

§16 Förhandling skall anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör intagas i protokollet.

Oavsett vad som sagts i föregående stycke skall förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

Kapitel VI Stridsåtgärder

§17 Stridsåtgärd får inte i något fall vidtagas, utan att åtgärden blivit beslutad eller medgiven av arbetsgivarorganisationen respektive vederbörande centrala arbetstagarorganisation.

§17A Varsel om stridsåtgärd skall innehålla tydliga uppgifter såväl om anledning till stridsåtgärd som om stridsåtgärdens omfattning och vilka yrkeskategorier som kommer att beröras av stridsåtgärden.

§18 Stridsåtgärd i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtagas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades.

Även om förhandling inte kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, då förhandling mött hinder, som inte berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av sin förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

§18A Sedan medling i arbetskonflikt påkallats och under tid då sådan medling pågår får part inte lämna motpart varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd. Parterna är ense om att detta inte innebär att en part genom att ensidigt påkalla medling kan inhibera av motpart redan varslad stridsåtgärd.

Medling i arbetskonflikt skall anses avslutad, när part givit motparten skriftligt besked om att han frånträder medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att innan frånträdan inhämta yttrande från medlaren(-arna) i fråga om medlarens(-arnas) synpunkter på förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.

§19 Arbetstagare är inte skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikt skall dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden. Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänföres arbete som erfordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller

skada på egendom. Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag.

§20 Om begränsningar i rätten att använda stridsåtgärder i fråga, varom avtal får anses kränka den politiska demokratin, föreskrives i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), såvitt avser kommunalförbund.

§20A Från stridsåtgärd bör undantas dels avdelningschef och arbetstagare med avdelningschefs ställning dels arbetstagare som regelmässigt har att företräda arbetsgivaren i kollektivavtalsförhandlingar.

Arbetsgivaren skall informera respektive lokal arbetstagarorganisation om arbetsgivarens tolkning av frikretsens omfattning. Med kollektivavtalstvister enligt första stycket avses såväl intresse- som rättstvisterförhandlingar.

Kapitel VII Samhällsfarliga konflikter

§21 Parterna är överens om att stridsåtgärder inte vidtages som otillbörligt stör samhällsviktiga funktioner eller medför fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår.

Anmärkning

Bestämmelsen innebär inte att från det tillåtna området för arbetskonflikt undantas vårdområdet. Uttrycket ”fara för människors liv eller risk för att bestående ohälsa uppstår” har valts för att markera att vårdområdet är ett sådant område där rätten till stridsåtgärder bör användas med särskild försiktighet.

§22 Tvist enligt detta kapitel behandlas slutligt av de centrala parterna och skall direkt föras som central förhandling, om central part begär det.

Part som bedömer att en stridsåtgärd otillbörligt stör samhällsviktiga funktioner enligt § 21 ovan har att påkalla förhandling hos berörd motpart med syfte att undvika, begränsa eller avbryta stridsåtgärden. Vägrar part att ingå i förhandling eller kan enighet inte uppnås vid förhandling, äger part hänskjuta ärendet till den centrala nämnden enligt § 22a nedan att pröva om stridsåtgärden är samhällsfarlig.

§22A Den centrala nämnden består av nio ledamöter. Av dessa utses KFS tre ledamöter, LO-anslutna organisationer samfällt, TCO-anslutna organisationer och Ledarna samfällt samt SACO-anslutna organisationer samfällt vardera en ledamot, parterna gemensamt tre ledamöter varav en utses till ordförande. För varje ledamot utses enligt samma grunder en ersättare.

Parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för medverkan av de tre av parterna gemensamt utsedda ledamöterna delas lika mellan parterna.

§22B Har frågan om stridsåtgärds samhällsfarlighet hänskjutits till centrala nämnden, skall varslad stridsåtgärd som inte redan påbörjats, uppskjutas i avvaktan på nämndens utlåtande.

Föreligger inte nämndens utlåtande inom två veckor från det frågan hänskjutits till nämnden, är part dock oförhindrad att påbörja stridsåtgärden, om inte nämnden med hänsyn till behovet av rådrum förordnat om uppskov med avgivande av utlåtanden. Har sådant förordnande meddelats, är parten inte skyldig att uppskjuta stridsåtgärden längre än till dess tre veckor förflutit från det frågan hänsköts till nämnden.

§22C Nämnden är beslutsför endast om den är fulltalig. Som nämndens beslut gäller den mening varom flertalet förenar sig.

Nämndens utlåtande skall genom ordförandens försorg tillställas parterna. Har nämnden funnit stridsåtgärden vara samhällsfarlig skall nämnden i sitt beslut hemställa att parterna skall undvika, begränsa eller häva stridsåtgärden.

Kapitel VIII Tvister om förhandlingsordningen

§23 Vid tvist om tolkning och tillämpning av detta avtal gäller inte 33 § MBL och vid tvist om tolkning och tillämpning av avtalets § 19 andra stycket inte heller 34 § MBL

PROTOKOLL 2002-12-04

Datum

2002-12-04

Ärende

Förhandlingsordning FO-F 03

Parter

Kommunala Företagens Samorganisation, KFS samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal

Facket för Service och Kommunikation, SEKO

Svenska Transportarbetareförbundet, Transport

SKTF

Ledarna

Unionen (Tjänstemannaförbundet HTF)

Vårdförbundet

Civilingenjörssförbundet, CF

Förtecknade SACO-förbund

Civilekonomerna, CR

Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

1 Redigering av förhandlingsordning

För att undvika oklarheter rörande vilka frister som gäller i olika slag av tvister, möjliggöra att FO-F 89 gäller för samtliga verksamheter anslutna till KFS samt för att inrätta en central nämnd med ledamöter utsedda av parterna på KFS avtalsområde har förhandlingsordningens parter enats om att FO-F 89 från och med 2003-01-01 ska ha den lydelse som framgår av bilaga till detta protokoll.

Från och med samma datum omfattas således även de kommunala trafikföretagen och där anställda arbetstagare av FO-F 03 istället för tidigare av FO-TRAFIK 94.

2 Uppsägningstid

Förhandlingsordningen FO-F 03 gäller mellan de centrala parterna tills vidare och med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Uppsägning skall för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

Vid protokollet
Bert Storm

Justeras För KFS Erik Helleryd	För Kommunal Håkan Pettersson
--------------------------------------	----------------------------------

För SEKO Bertil Dahlsten	För Transport Sofie Rehnström
-----------------------------	----------------------------------

För SKTF Kjell Svahn	För Unionen (HTF) Eva Claesson
-------------------------	-----------------------------------

För Ledarna Håkan Landberg	För Vårdförbundet Lars Thelander
-------------------------------	-------------------------------------

För CF Leif B Eriksson	För CR Klas H Bergström
---------------------------	----------------------------

För Förtecknade SACO-förbund Göran Lönngrén Erling Tideliu	Jan Nilsson Lennart Sandström
--	----------------------------------

För Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd Ulla Persson	Mats Einerfors
---	----------------

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum

2010-06-02

Ärende

Förhandlingar angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Trafik

Plats

KFS kontor, Hornsgatan 1, Stockholm

Parter

Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal

Närvarande

För KFS

Erik Acebo

Leif Lindh

Per Wiryth

Lars-Göran Salevik

Lennart Holén

Erland Lövgren

För Kommunal

Tord Almlöf

Susanne Gällhagen

Inga-Britt Svensson

Jan-Erik Persson

§ 1 Ärende

Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.

§ 2 Avtalsperiodens längd

Detta avtal avser tiden 2010-04-01 – 2012-03-31, om inte annat avtalas i separat ordning.

§ 3 Löneöversyn med mera

Löneöversyn ska genomföras per 2010-04-01 och 2011-04-01 med ett utrymme om lägst 1,7 % respektive 2,1 % av lönesumman för Kommunals medlemmar. Vid löneöversynerna ska värdet av PA-KFS 09 för Trafik – 0,2 % - avräknas för varje avtalsår.

Löneöversyn för 2010 ska planeras och genomföras snarast möjligt. Med lönesumman avses de fasta kontanta/månadslönerna för tillsvidareanställda medlemmar i Kommunal. Utrymmet beräknas på lönerna månaden före förhandlingstillfället för tillsvidareanställda på heltid och deltidsanställda i proportion.

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.

För medarbetare som erbjuds ringa eller ingen löneutveckling ska särskilda samtal genomföras och en utvecklingsplan upprättas. Med ringa löneutveckling avses i detta fall

månadslöneutveckling under 150 kronor (2010) respektive 200 kronor (2011). Utvecklingsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande löneöversyn.

Löneförhandlingsprocessen

Om inte de lokala parterna enas om annat gäller följande process för löneöversynerna.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Fördelning av löneutrymmet ska bygga på företagets lönepolitik och de kriterier för lönesättning som gäller vid företaget.

Arbetsgivaren ska till lokal part överlämna ett förslag till fördelning av löneutrymme senast 2011-06-01. Om så inte sker ska löneutrymmet utges generellt.

Parterna är överens om att genomförda samtal med varje arbetstagare avseende måluppfyllelse och graden av samstämmighet med lönekriterierna är en grundförutsättning för en väl genomförd löneförhandlingsprocess.

I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse, ska respektive central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. Part kan därefter föra frågan till central förhandling. I de fall de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att föra frågan till slutligt avgörande i lönenämnden. Lönenämnden består av sex representanter, tre från KFS och tre från Unionen. En av representanterna för KFS ska vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.

§ 4 Ändringar i Trafikavtalets allmänna anställningsvillkor
Ändringar och protokollsanteckningar framgår av Bilaga 1.

§ 5 Särskilda ersättningar i särskilda bilagor till allmänna anställningsvillkoren
Ändringar framgår av Bilaga 3 och 4 samt Lönebilaga.

§ 6 Lägstlöner

Månadslönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 18 år ska efter genomförd löneöversyn från och med 2010-04-01 uppgå till

Lägst 16 000 kronor

För medarbetare som har yrkesrelaterad gymnasieutbildning och där arbetsgivaren kräver detta lägst 17 000 kronor

För förare lägst 19 000 kronor

§ 7 Arbetsgrupper med mera

Arbetsgrupper med mera framgår av Bilaga 2.

§ 8 Fredsplikt

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§ 9 Lokala överenskommelser

Parterna är överens om att möjligheten att träffa lokala överenskommelser enligt de allmänna anställningsvillkoren i största möjliga utsträckning ska ske efter förhandling mellan de lokala

företrädarna på företaget. Kommunal åtar sig att lämna fullmakt till lokala fackliga företrädare i sådan utsträckning att detta syfte nås.

§ 10 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.

§ 9 Förhandlingarnas avslutande

Förhandlingarna avslutades 2010-06-02 sedan Erik Acebo och Lars-Göran Salevik samt Tord Almlöf utsetts att justera protokollet.

VID PROTOKOLLET

Per Wiryth

JUSTERAS

För KFS

Erik Acebo

Lars-Göran Salevik

För Kommunal

Tord Almlöf

Bilaga 1 ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR M M

§ 5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE OCH UPPSÄGNINGSTIDER

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 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 1a 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.

Parterna ska snarast utarbeta en gemensam kommentar för användningen av detta moment utifrån tillämpad tolkning avtal BuA-Kommunal.

PROTOKOLLSANTECKNINGAR

Oförändrade.

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 övertidsarbete och fyllnadstjänstgöring

Fyllnadslön 115 % av grundlön

Övertid 165 % av grundlön

2 Färdtidsersättning

Färdtid

För de första 10 timmarna
under en kalendervecka

Fr o m 2010-04-01 59,00 kr/tim

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

För tid därutöver

under kalenderveckan

118,00 kr/tim

122,00 kr/tim

Restid

12,00 kr

Fr o m 2011-04-01

12,50 kr

3 Tillägg för obekväm arbetstid

O-tilläggstid A

Fr o m 2010-04-01 64,00 kr/timme

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

O-tilläggstid B

Fr o m 2010-04-01 32,00 kr/timme

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

O-tilläggstid C

Fr o m 2010-04-01 16,00 kr/timme

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

OB-ersättning D

Fr o m 2010-04-01 21,50 kr/timme

Fr o m 2011-04-01 22,50 kr/timme

OB-ersättning E

Fr o m 2010-04-01 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

Fr o m 2010-04-01 32,00 kr/timme

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

För tid därutöver

Fr o m 2010-04-01 64,00 kr/timme

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

Beredskap

för högst 150 timmar

Fr o m 2010-04-01 16,00 kr/timme

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

5 Ersättning vid körning utom Norden

Fr o m 2010-04-01 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

Fr o m 2010-04-01 66,00 kr/timme

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

För övrig tid

Fr o m 2010-04-01 33,00 kr/timme

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

Bilaga 2 ARBETSGRUPPER 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

Särskilda regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag när det inhyrande företaget har tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

1. Förhandlingar

För det fall arbetstagarorganisationen i samband med förhandling om inhyrning enligt medbestämmandelagen framför att arbetsgivarens planerade åtgärd kan anses strida mot 25 § lagen om anställningsskydd, och arbetsgivarens bemanningsbehov är längre än fem veckor, ska arbetsgivaren före beslut särskilt förhandla frågor enligt andra stycket.

I förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Förhandlingen ska även omfatta frågan om arbetsgivarens behov av arbetskraft istället kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, varvid ska behandlas ifall arbetstagarna har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Om arbetsgivaren sedan förhandling skett enligt andra stycket ändå gör gällande att hans behov av arbetskraft inte kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt, ska parterna i förhandlingen därutöver – med beaktande av företagets behov men även av arbetstagarnas berättigade intressen – bedöma förutsättningarna för en överenskommelse.

Uppkommer i förhandlingen oenighet om huruvida inhyrning längre än fem veckor strider mot 25 § lagen om anställningsskydd, ska central förhandling påkallas snarast av arbetsgivaren efter avslutad lokal förhandling.

Central förhandling ska äga rum inom tio dagar från påkallandet. De centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan vilken beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Vid oenighet i den centrala förhandlingen ska arbetsgiversidan inom tre arbetsdagar från förhandlingens avslutande, hänskjuta saken till skiljenämnd enligt punkt 2 Om skiljenämnd avseende inhyrning.

Underlåter arbetsgiversidan att påkalla central förhandling eller hänskjuta saken till skiljenämnd, kan inhyrning inte vidtas alternativt ska den avslutas inom fjorton dagar.

Om arbetsgiversidan påkallar central förhandling i rätt tid och hänskjuter saken till skiljenämnd i rätt tid, kan inhyrning pågå till dess en vecka förflutit från beslut i skiljenämnd.

Förhandling ska bedrivas skyndsamt.

2. Om skiljenämnd avseende inhyrning

Parterna är ense om att inrätta en skiljenämnd enligt nedan.

Förfarandet i skiljenämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av 2 ledamöter från Kommunal och 2 ledamöter från KFS. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, skall Medlingsinstitutet utse ordförande. Vardera parten står för sina egna kostnader för ledamöterna och kostnaderna för den opartiske ordföranden delas lika mellan parterna.

Skiljenämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Om någon organisation inte har utsett någon ledamot inom nämnda treveckorsperiod, är skiljenämnden beslutsför med enbart opartisk ordförande. Ett beslut kan ske även om arbetstagarorganisationen inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål. Skiljenämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av skiljenämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Skiljenämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärder kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Skiljenämnden ska inte redovisa skälen skriftligt, men nämnden får redovisa skälen muntligt till respektive part.

Skiljenämndens beslut är inte att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska betraktas som ett kollektivavtalsbrott om i förekommande fall ordningen i punkt 1 inte iakttas.

Om arbetsgivaren följer skiljenämndens beslut alternativt om skiljenämnden finner att åtgärden inte strider mot 25 § lagen om anställningsskydd ska parterna verka för att bilägga eventuella rättstvister med grund i just nämnda lagrum.

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum

2010-06-02

Ärende

Förhandlingar angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Trafik

Plats

KFS kontor, Hornsgatan 1, Stockholm

Parter

Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och förtecknade Saco-förbund

Närvarande

För KFS

Erik Acebo

Leif Lindh

Per Wiryth

Lars-Göran Salevik

Lennart Holén

Erland Lövgren

För förtecknade Saco-förbund

Per-Olof Sorsell

§ 1 Ärende

Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.

§ 2 Avtalsperiodens längd

Detta avtal avser tiden 2010-04-01 – 2012-03-31, om inte annat avtalas i separat ordning.

§ 3 Löneöversyn med mera

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.

Vid löneöversynerna ska värdet av PA-KFS 09 för Trafik – 0,2 % per avtalsår – beaktas.

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.

Löneöversynerna genomförs genom lokal lönebildning.

Om inte de lokala parterna enas om annat gäller följande process för löneöversynerna.

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.

Lönekriterier 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 chefmedarbetare 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, tillväxsfaktorer, 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 arbetstagare 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 1.

§ 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 2.

§ 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.

§ 9 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

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum

2010-06-02

Ärende

Förhandlingar angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Trafik

Plats

KFS kontor, Hornsgatan 1, Stockholm

Parter

Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och
Fackförbundet SKTF

Närvarande

För KFS

Erik Acebo

Leif Lindh

Per Wiryth

Lars-Göran Salevik

Lennart Holén

Erland Lövgren

För Fackförbundet SKTF

Mats Andersson

§ 1 Ärende

Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.

§ 2 Avtalsperiodens längd

Detta avtal avser tiden 2010-04-01 – 2012-03-31, om inte annat avtalas i separat ordning.

§ 3 Löneöversyn med mera

Löneöversyn ska genomföras per 2010-04-01 med ett utrymme om lägst 1,5 % av lönesumman för organisationens medlemmar. Vid löneöversynen ska värdet av PA-KFS 09 för Trafik – 0,2 % – avräknas.

Löneöversyn för 2010 ska planeras och genomföras snarast möjligt. Med lönesumman avses de fasta kontanta/månadslönerna för tillsvidareanställda medlemmar i SKTF. Utrymmet beräknas på lönerna månaden före förhandlingstillfället för tillsvidareanställda på heltid och deltidsanställda i proportion.

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.

För medarbetare som erbjuds ringa eller ingen löneutveckling ska särskilda samtal genomföras och en utvecklingsplan upprättas. Med ringa löneutveckling avses i detta fall månadslöneutveckling under 150 kronor.

Löneöversynen 2011 ska ske per 2011-04-01. Formerna och förutsättningarna för denna löneöversyn ska ske efter de centrala parternas överenskommelse.

Löneförhandlingsprocessen

Om inte de lokala parterna enas om annat gäller följande process för löneöversynerna.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Fördelning av löneutrymmet ska bygga på företagets lönepolitik och de kriterier för lönesättning som gäller vid företaget.

Parterna är överens om att genomförda samtal med varje arbetstagare avseende måluppfyllelse och graden av samstämmighet med lönekriterierna är en grundförutsättning för en väl genomförd löneförhandlingsprocess.

I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse, ska respektive central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. Part kan därefter föra frågan till central förhandling. I de fall de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att föra frågan till slutligt avgörande i lönenämnden. Lönenämnden består av sex representanter, tre från KFS och tre från Unionen. En av representanterna för KFS ska vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.

§ 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 1.

§ 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 2.

§ 8 Fredsplikt

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§ 9 Lokala överenskommelser

Parterna är överens om att möjligheten att träffa lokala överenskommelser enligt de allmänna anställningsvillkoren i största möjliga utsträckning ska ske efter förhandling mellan de lokala företrädarna på företaget.

§ 10 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.

§ 11 Förhandlingarnas avslutande

Förhandlingarna avslutades 2010-06-02 sedan Erik Acebo och Lars-Göran Salevik samt Mats Andersson utsetts att justera protokollet.

VID PROTOKOLLET

Per Wiryth

JUSTERAS

För KFS

Erik Acebo

Lars-Göran Salevik

För SKTF

Mats Andersson

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum

2010-06-02

Ärende

Förhandlingar angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde
Trafik

Plats

KFS kontor, Hornsgatan 1, Stockholm

Parter

Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och Unionen

Närvarande

För KFS

Erik Acebo

Leif Lindh

Per Wiryth

Lars-Göran Salevik

Lennart Holén

Erland Lövgren

För Unionen

Bo Hallberg

§ 1 Ärende

Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.

§ 2 Avtalsperiodens längd

Detta avtal avser tiden 2010-04-01 – 2012-03-31, om inte annat avtalas i separat ordning.

§ 3 Löneöversyn med mera

Löneöversyn ska genomföras per 2010-04-01 och 2011-04-01 med ett utrymme om lägst 1,5 % respektive 2,0 % av lönesumman för organisationens medlemmar. Vid löneöversynerna ska värdet av PA-KFS 09 för Trafik – 0,2 % - avräknas för varje avtalsår.

Löneöversyn för 2010 ska planeras och genomföras snarast möjligt. Med lönesumman avses de fasta kontanta/månadslönerna för tillsvidareanställda medlemmar i Unionen. Utrymmet beräknas på lönerna månaden före förhandlingstillfället för tillsvidareanställda på heltid och deltidsanställda i proportion.

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.

För medarbetare som erbjuds ringa eller ingen löneutveckling ska särskilda samtal genomföras och en utvecklingsplan upprättas. Med ringa löneutveckling avses i detta fall månadslöneutveckling under 150 kronor (2010) respektive 200 kronor (2011). Utvecklingsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande löneöversyn.

Löneförhandlingsprocessen

Om inte de lokala parterna enas om annat gäller följande process för löneöversynerna.

Arbetsgivaren kallar till lokal förhandling angående fördelning av löneutrymmet. Fördelning av löneutrymmet ska bygga på företagets lönepolitik och de kriterier för lönesättning som gäller vid företaget.

Parterna är överens om att genomförda samtal med varje arbetstagare avseende måluppfyllelse och graden av samstämmighet med lönekriterierna är en grundförutsättning för en väl genomförd löneförhandlingsprocess.

I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse, ska respektive central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. Part kan därefter föra frågan till central förhandling. I de fall de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att föra frågan till slutligt avgörande i lönenämnden. Lönenämnden består av sex representanter, tre från KFS och tre från Unionen. En av representanterna för KFS ska vara ordförande och en av representanterna för Unionen vice ordförande.

§ 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 1.

§ 6 Särskilda ersättningar i särskilda bilagor till allmänna anställningsvillkoren

Ändringar framgår av Bilaga 3 och 4 samt Lönebilaga.

§ 7 Lägstlöner

Månadslönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 18 år ska efter genomförd löneöversyn från och med 2010-04-01 uppgå till

Lägst 16 000 kronor

För medarbetare som har yrkesrelaterad gymnasieutbildning och där arbetsgivaren kräver detta lägst 17 000 kronor

§ 8 Arbetsgrupper med mera

Arbetsgrupper med mera framgår av Bilaga 2.

§ 9 Fredsplikt

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§ 10 Lokala överenskommelser

Parterna är överens om att möjligheten att träffa lokala överenskommelser enligt de allmänna anställningsvillkoren i största möjliga utsträckning ska ske efter förhandling mellan de lokala företrädarna på företaget.

§ 11 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.

§ 12 Förhandlingarnas avslutande

Förhandlingarna avslutades 2010-06-02 sedan Erik Acebo och Lars-Göran Salevik samt Bo Hallberg utsetts att justera protokollet.

VID PROTOKOLLET

Per Wiryth

JUSTERAS

För KFS

Erik Acebo

Lars-Göran Salevik

För Unionen

Bo Hallberg

Bilaga 2 ARBETSGRUPPER 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.

