

Lokalt avtal för Stationsvärdar och Betalvärdar

FÖRTECKNING ÖVER AVTAL SOM GÄLLER FÖR SPÅRTRAFIK	4
§ 1 AVTALETS OMFATTNING.	5
§ 2 ANSTÄLLNING.	6
MOM 1 ANSTÄLLNING TILLSVIDARE	6
MOM 2 TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING	6
MOM 3 FLYTTNING	6
§ 3 ALLMÄNNA ÅLIGGANDEN.....	6
MOM 1 ÖMSESIDIG LOJALITET OCH FÖRTROENDE M.M	6
MOM 2 TJÄNSTESTÄLLE.....	6
<i>Mom 3 Uniform och annan personlig utrustning.</i>	<i>6</i>
§ 4 BISYSSLA.	7
MOM 1 UPPGIFTSSKYLDIGHET	7
MOM 2 KONKURRENSBISYSSLA	7
§5 LÖN.....	7
MOM 1 BEGREPPET LÖN.....	7
MOM 2 LÖNEUTBETALNING	7
MOM 3 LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD	7
MOM 4 TAGANDE UR TJÄNST	7
MOM 5 ARBETSTAGARE SOM OMLACERAS	8
MOM 6 FASTA OCH VISSA RÖRLIGA LÖNETILLÄGG.....	9
<i>Mom 6.1 Fasta lönetillägg.....</i>	<i>9</i>
<i>Mom 6.2 Vissa rörliga lönetillägg.....</i>	<i>9</i>
§ 6 ARBETSTID	10
MOM 1 ORDINARIE ARBETSTID	10
<i>Mom 1:1 Arbetstidens längd.....</i>	<i>10</i>
<i>Mom 1:2 Veckovila och fridagar.....</i>	<i>11</i>
MOM 2 ARBETSTIDENS FÖRLÄGGNING.....	12
<i>Mom 2:1 Arbetsperiod/omloppstid.....</i>	<i>14</i>
<i>Mom 2:2 Viloperiod/nattvila</i>	<i>15</i>
<i>Mom 2:3 Antal arbetspass/tjänstgöringspass.....</i>	<i>15</i>
<i>Mom 2:4 Rast</i>	<i>15</i>
<i>Mom 2:5 Paus</i>	<i>15</i>
<i>Mom 2:6 Ändringar av ordinarie arbetstidsförläggning.....</i>	<i>16</i>
<i>Mom 2:7 Nattarbete</i>	<i>16</i>
MOM 3 LOKALT AVTAL.....	16
§7 ÖVERTID.....	17
MOM 1 ÖVERTIDARBETE.....	17
MOM 2 SKYLDIGHET ATT UTFÖRA ÖVERTIDARBETE.....	17
MOM 3 NÖDFALLSÖVERTID	18
MOM 4 ARBETE SOM MEDFÖR RÄTT TILL ÖVERTIDKOMPENSATION	18
MOM 5 ÖVERTIDARBETE SOM INTE UTFÖRS I DIREKT ANSLUTNING TILL ORDINARIE ARBETE.....	18
MOM 6 OLIKA TYPER AV ÖVERTIDSKOMPENSATION	18
MOM 7 BERÄKNING AV ÖVERTIDERSÄTTNING	19
MOM 8 BERÄKNING AV KOMPENSATIONSLEDIGHET.....	19
§ 8 MERTID	19
MOM 1 MERTIDARBETE	19
MOM 2 SKYLDIGHET ATT UTFÖRA MERTIDARBETE	20
MOM 3 NÖDFALLSMERTID	20
MOM 4 ARBETE SOM MEDFÖR RÄTT TILL MERTIDSKOMPENSATION	20

MOM 5 MERTIDSARBETE SOM INTE UTFÖRS I DIREKT ANSLUTNING TILL DEN DELTIDSANSTÄLLEDDES ORDINARIE ARBETE	20
MOM 6 OLIKA TYPER AV MERTIDSKOMPENSATION	20
MOM 7 BERÄKNING AV MERTIDSERSÄTTNING	20
§ 9 RESTIDSERSÄTTNING M M.....	21
MOM 1 RÄTT TILL RESTIDSERSÄTTNING	21
MOM 2 RESTID.....	21
<i>Mom 3 Ersättning</i>	22
MOM 4 TRAKTAMENTE	22
MOM 5 BILERSÄTTNING	22
§ 10 ERSÄTTNING FÖR OB, JOUR OCH BEREDSKAP	22
MOM 1 OBEKVÄM ARBETSTID	22
MOM 2 JOUR	23
MOM 3 BEREDSKAP.....	23
§ 11 SEMESTER.....	24
MOM 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	24
MOM 2 SEMESTERNS LÄNGD	24
MOM 3 SEMESTERLÖN	25
MOM 4 UTBETALNING AV SEMESTERLÖN	26
MOM 5 AVDRAG FÖR OBETALD SEMESTERDAG	26
MOM 6 AVRÄKNING.....	26
MOM 7 SEMESTERERSÄTTNING	26
MOM 8 SPARANDE AV SEMESTER	27
<i>Mom 8:1 Antal sparade semesterdagar</i>	27
<i>Mom 8:2 Semesterlön för sparad semesterdag</i>	27
MOM 9 SEMESTER VID INTERMITTENT DELTIDSARBETE	27
MOM 10 ÄNDRAD SYSSELSÄTTNINGSGRAD	27
MOM 11 INTYG OM UTTAGEN SEMESTER.....	27
§ 12 SJUKLÖN M M	28
MOM 1 RÄTTEN TILL SJUKLÖN	28
MOM 2 SJUKANMÄLAN TILL ARBETSGIVARE.....	28
MOM 3 FÖRSÄKRAN OCH LÄKARINTYG.....	28
MOM 4 SJUKLÖNENS STORLEK	28
<i>Mom 4:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod</i>	28
MOM 5 SJUKLÖNETIDENS LÄNGD	29
MOM 6 ERSÄTTNING NÄR SMITTBÄRARPENNING UTGÅR.....	29
MOM 7 AVDRAG VID SJUKDOM NÄR ARBETSTAGAREN INTE HAR RÄTT TILL SJUKLÖN	30
<i>Mom 7:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjuktilfälle</i>	30
<i>Mom 7:2 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen</i>	30
MOM 8 BEGREPPE MÅNADSLÖN	30
MOM 9 VISSA SAMORDNINGS- OCH INSKRÄNKINGSREGLER.....	30
MOM 10 ERSÄTTNING FÖR SJUKVÅRD OCH SJUKVÅRDANDE BEHANDLING.	31
§ 13 FÖRÄLDRALEDIGHET	31
§ 14 LEDIGHET	32
MOM 1 LEDIGHET MED LÖN	32
MOM 2 LEDIGHET UTAN LÖN	34
MOM 3 AVDRAGSBERÄKNING VID LEDIGHET UTAN LÖN	34
MOM 4 FRÅNVARO AV ANNAN ANLEDNING	35
MOM 5 LOKALT AVTAL.....	35
§ 15 UPPSÄGNING	35
MOM 1 FORMEN FÖR UPPSÄGNING	35
MOM 2 UPPSÄGNING FRÅN ARBETSTAGARENS SIDA	35
MOM 3 UPPSÄGNING FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA	36
MOM 4 ÖVRIGA BESTÄMMELSER VID UPPSÄGNING	36

<i>Mom 4:1 Förlängd uppsägningstid</i>	36
<i>Mom 4:2 Överenskommelse om annan uppsägningstid</i>	36
<i>Mom 4:3 Provanställning</i>	37
<i>Mom 4:4 Uppnådd pensionsålder</i>	37
<i>Mom 4:5 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren</i>	37
<i>Mom 4:6 Anställningsintyg</i>	37
MOM 5 VISSA BESTÄMMELSER OM PERSONALINSKRÄNKNING	37
§ 16 GILTIGHETSTID	38
MOM 1 BRANSCHAVTALETS GILTIGHETSTID	38
<i>Mom 2 Lokala avtals uppsägningstid och giltighetstid</i>	38

Text inom ram avser lokala anpassningar av det centrala avtalet och ISS TraffiCares lokala kollektivavtal, i de fall lokal anpassning endast berör en grupp anges detta särskilt vid varje textruta.

Bilaga 2	Semesteravtal Stationsvärdar och Betalvärdar
Bilaga 3	Beräkning av semesterledighet
Bilaga 4	Beloppsbilaga för lön

Förteckning över avtal som gäller för Spårtrafik

Huvudavtal Almega bransch spårtrafik

Förhandlingsordning rättstvister

Utvecklingsavtal samt avtal om förslagsverksamhet

Omställningsavtal

TFA-avtal

TGL-avtal

Pensionsavtal

Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring

Avtal angående rätten till arbetstagares uppfinningar

Överenskommelse om begränsning av konkurrensklausuler i tjänsteavtal

Beredskapsavtal

Överenskommelse om vissa särskilda åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestexponering mellan SAF och LO/PTK och ersättningsregler i anslutning därtill

Anm: I vissa fall gäller särskilda bestämmelser i försäkringsfrågor

§ 1 Avtalets omfattning.

Avtalet gäller för företag som utför spårbundna transporter eller därtill understödande verksamhet som tillhör Almega Tjänsteförbunden bransch Spårtrafik.

Med spårbundna transporter eller därtill understödande verksamhet avses företag som utför person- eller godsbefordran på spår samt företag som utför service och/eller andra uppgifter som syftar till att kärnverksamheten, dvs., att person- och godsbefordran fungerar.

Avtalet gäller på arbetstagsarsidan alla arbetstagare med följande undantag

- arbetstagare anställda i beredskapsarbete eller annat arbete anordnat i arbetsmarknadspolitiskt syfte
- arbetstagare som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning (definieras lokalt)
- praktikanter (examensarbete eller motsvarande)
- arbetstagare som har tjänstepension eller pension enligt lagen om allmän försäkring
- arbetstagare anställda med arvode enligt särskilt avtal

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

Lokalt avtal kan träffas.

Avtalet gäller vid pendeltågtrafiken Stockholm för Stationsvärdar och Betalvärdar som tillhör Almega bransch Spårtrafik.

För elever under grundutbildning gäller branschavtalet med följande undantag:
(När utbildningen avslutats med godkänt resultat gäller avtalet fullt ut.)

- a). Utbildningen sker under provanställning om inte eleven sedan tidigare innehar annan befattning på företaget. (Branschavtalets allmänna anställningsvillkor § 2: Mom 2). I de fall utbildningstiden överstiger 6 månader övergår provanställningen automatiskt till tillsvidareanställning såvida inte annat beslutas.
- b). Elev skall betraktas som arbetstagare utan fast lista. Ingen särskild ersättning utgår för detta.
- c). Tidsförskjutningstillägg utbetalas inte fullt ut, se 6 § mom 2.6.
- d). Eleven skall följa handledarens fridagsnyckel, vilket betyder att byte av handledare kan innebära ändringar av fridagarnas förläggning. En fridagsnyckel ska dock göras månadsvis och byte av fridagar utifrån planen ska undvikas i största möjliga utsträckning.
- e). Lokalt semesteravtal gäller ej för elever.

§ 2 Anställning.

Mom 1 Anställning tillsvidare

Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommits enligt moment 2.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

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

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

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

Mom 3 Flyttning

Vid förändring i verksamheten som kräver att arbetstagare flyttar eller omstationeras ska företaget verka för en lösning för individen som gagnar alla inblandade. Sådana lösningar kan avse ersättning för direkta och nödvändiga kostnader för flyttning liksom ersättning under en övergångsperiod för fördyrade levnadsomkostnader till följd av dubbel bosättning eller ökade reskostnader.

§ 3 Allmänna åligganden.

Mom 1 Ömsesidig lojalitet och förtroende m.m

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

Mom 2 Tjänsteställe

För varje arbetstagare fastställs ett tjänsteställe om inte annat överenskommes lokalt.

Stationsvärdar vid Stockholm C: Arbetsgivaren ska tillhandahålla personligt klädskap samt ett antal parkeringsplatser i anslutning till arbetstagarnas tjänsteställe för nyttjande vid tidig och sen tjänst. Arbetsgivaren ska även tillse att det finns rum för tidig tjänst att tillgå. (Med tidig tjänst avses tjänst som börjar innan det finns tillgång till allmänna kommunikationer (ej nattrafik)).

Mom 3 Uniform och annan personlig utrustning.

Personal, som arbetar på tåg och stationer skall ha möjlighet att tilldelas handskar, våtservetter, rengöringskräm samt hörselproppar.

Personal som arbetar på tåg och stationer har rätt att högst en gång per år, kostnadsfritt välja ut ett par sommarskor och vid behov ett par vinterskor ur företagets skoprogram för eget bruk. Program och rutiner avseende företagets uniformer, skor mm (Uniformspolicy) tas fram i samråd med de fackliga organisationerna.

§ 4 Bisyssla.

Mom 1 Uppgiftsskyldighet

Arbetstagaren är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han innehar bisyssla. Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisyssla som enligt arbetsgivarens bedömning inverkar hindrande i arbetet.

Mom 2 Konkurrensbisyssla

Arbetstagaren får inte inneha anställning eller uppdrag hos, ha del i eller själv eller genom annan driva företag inom området för bolagets verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör nämnda område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte i den mån arbetsgivaren medger annat. Har sådant medgivande lämnats, är arbetstagaren skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisyssla.

§5 Lön

Mom 1 Begreppet lön

Med månadslön avses i avtalet, om inte annat framgår, fast kontant lön och eventuella fasta tillägg som utbetalas per månad.

Vid avtalets tillämpning skall, om inte annat framgår, för heltidsanställd arbetstagare som arbetar deltid belopp enligt första stycket avse de till följd av deltiden reducerade beloppen.

Mom 2 Löneutbetalning

Lönen utbetalas per månad.

Löneutbetalning regleras lokalt.

Lönen utbetalas per månad och löneutbetalning sker normalt den 25:e i varje månad. Om detta datum infaller på en lördag, söndag eller helgdag görs utbetalningen i stället på närmast föregående helgfria måndag-fredag. I december görs utbetalningen dock alltid på den måndag-fredag som närmast föregår julafton.

Rörliga tillägg betalas normalt ut månaden efter intjänandet. Detta gäller på motsvarande sätt för avdrag på lönen.

Mom 3 Lön för del av löneperiod

Om en arbetstagare börjar eller slutar sin anställning eller får löneförändring under löpande kalendermånad utbetalas en daglön för varje kalenderdag som anställningen omfattar.

Daglönen beräknas som 3,3 procent av månadslönen.

Om en arbetstagare som avlider har fått för mycket lön skall någon reglering av denna inte göras.

Mom 4 Tagande ur tjänst

När arbetstagare tas ur tjänst vid olyckshändelse, eller i samband med våld eller hot/hot om våld, och fram till besök hos företagsläkare/läkare ska arbetstagaren erhålla oförändrad lön

inklusive rörliga lönetillägg enligt planerad tjänstgöring eller genomsnittsbekning. Detta gäller om inte de lokala parterna enas om annat.

När en arbetstagare tas ur tjänst gäller:

- Vid tagande ur tjänst till följd av olyckshändelse, eller i samband med våld eller hot/hot om våld, och fram till besök hos företagsläkare/läkare erhålls oförändrad lön inklusive rörliga lönetillägg enligt den tjänstgöring som lagts ut för arbetstagaren. Har något arbete inte lagts ut för viss arbetsdag före läkarbesöket, ersätts arbetstagaren med ett dagbelopp baserat på genomsnittet av under föregående år utbetalda rörliga lönetillägg med undantag av övertidsersättning. Dagbeloppet fastställs genom att årssumman av utbetalda rörliga lönetillägg divideras med 225.

Har något arbete inte lagts ut för viss arbetsdag ersätts arbetstagaren med ett dagbelopp motsvarande genomsnittet av de till honom under föregående år utbetalda rörliga tilläggen uppräknade med eventuell lönehöjning enligt centralt avtal, övertidsersättning undantaget.

- Vid sjukskrivning tillämpas reglerna i 12 §. Om en arbetstagare vid bedömning enligt föregående stycke av läkare sjukskrivs erhåller arbetstagaren en ersättning som, tillsammans med eventuell ersättning från TFA-avtalet och sjuklön, under sjuklöneperioden ger arbetstagaren oförändrad lön inklusive rörliga lönetillägg.
- Vid temporär omplacering på grund av sjukdom eller skada erhålls oförändrad månadslön. Dessutom garanteras under högst 12 månader arbetstagarens genomsnittliga månatliga inkomst det senaste året av rörliga lönetillägg exklusive övertidsersättning. Från garantin avräknas de rörliga lönetillägg, exklusive övertidsersättning, som arbetstagaren erhåller i det temporära arbetet. Garantin reduceras vid frånvaro.
- Vid definitiv omplacering tillämpas reglerna i 5 mom.

Mom 5 Arbetstagare som omplaceras

Arbetstagare som utan egen ansökan har omplacerats till en annan anställning inom bolaget skall behålla den månadslön som betalades i den tidigare anställningen. Detta gäller endast om omplaceringen skett på grund av arbetsbrist eller på grund av sjukdom eller skada.

Med månadslön avses fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad. I de fall arbetstagarens månadslön är högre än den i den nya befattningen garanteras arbetstagaren, vid kommande lokala löneförhandlingar, endast det individgarantibelopp som fastställs centralt (om ett individgarantibelopp inte fastställts centralt skall ett sådant belopp fastställas lokalt). Detta gäller tills vidare, dock längst t o m det att arbetstagarens månadslön motsvarar den månadslön som betalas i den nya befattningen.

Mom 6 Fasta och vissa rörliga lönetillägg

Mom 6.1 Fasta lönetillägg

1. Arbetstagare som inte har fast lista

Arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast lista har vikariatillägg enligt lönebilaga.

2. Särskilt lönetillägg

Vissa arbetstagare kan ha särskilt lönetillägg för månad. Sådant tillägg skall normalt vara tidsbegränsat.

Mom 6.2 Vissa rörliga lönetillägg

3. Undervisningstillägg och instruktionstillägg

Arbetstagare, vilken tjänstgör som lärare eller instruktör i intern utbildning, har undervisningstillägg respektive instruktionstillägg enligt nedanstående alternativ. Undervisningen och instruktionen skall följa en i förväg fastställd kurs- respektive praktikplan, som beskriver utbildningens innehåll och omfattning. Undervisningstillägg eller instruktionstillägg utgår inte till chefer, kvalificerade handläggare eller anställda lärare.

Till arbetstagare med befattningslön som utför en anseilig mängd undervisning/instruktion betalas en befattningslönedel samt vid undervisning ett undervisningstillägg per dag. Instruktionstillägg anses ingå i befattningslönedelen. För anställda med I-lön betalas istället för befattningslönedel ett särskilt lönetillägg.

Alternativ 1

För arbetstagare som utför en anseilig mängd undervisning/instruktion (minst 10% av årsarbetstiden) bör månadslönen fastställas med hänsyn till detta eller till arbetstagaren betala ett särskilt tillägg enligt lönebilaga

Alternativ 2

För övriga arbetstagare betalas tillägg enligt lönebilaga.

Tilläggen utgör även ersättning för erforderliga förberedelser, varför detta inte skall medföra ändrad arbetstidsförläggning eller övertidsgottgörelse.

Semestertillägget är inkluderat i samtliga undervisnings- och instruktionstillägg.

4. Utryckningstillägg

Arbetstagare som inte har jour eller beredskap har utryckningstillägg då han under tjänstgöringsfri tid i samband med sammanstötning, urspårning eller vägkorsningsolycka eller fingerad sådan händelse larmas för utryckning antingen till själva olycksplatsen eller för att som förstärkning tjänstgöra vid trafikledningscentral/lokalställverk eller vid områdesexpedition kallas ut för felavhjälpning, snöröjning eller kamratstöd

Utryckningstillägg utgår enligt lönebilaga. Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

Anmärkningar

- 1. Med tjänstgöringsfri tid avses inte rast som omfattar högst en timme.*
- 2. Med felavhjälpning avses utöver avhjälpning av fel som innebär störningar i järnvägsdriften.*

3. *Kallelse fordrar normalt omedelbar inställelse till tjänstgöring (extra arbetspass). Även då så inte är fallet, t ex vid snöröjning skall såväl kallelse som inställelse ske på tjänstgöringsfri tid för att berättiga till utryckningstillägg. Om besked om tidigareläggning av den ordinarie arbetstiden (exempelvis genom tillfällig förskjutning av ordinarie arbetstid) lämnas samtidigt med kallelsen utgår dock utryckningstillägg endast om tiden mellan tidpunkten för kallelsen och tidpunkten för inställelsen understiger 8 timmar och både kallelsen och inställelsen sker på tjänstgöringsfri tid.*

5. Fridagstillägg

Fridagstillägg utgår enligt lönebilaga.. Semestertillägg ingår i beloppet.

6. Tidsförskjutningstillägg

Tidsförskjutningstillägg betalas per kalenderdygn enligt lönebilaga. Semestertillägg ingår i beloppet.

§ 6 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

Mom 1:1 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om tolv veckor eller den period som motiveras av arbetsförhållandena. För personal som inte tjänstgör på fast lista sammanfaller begränsningsperioden med kalendermånad.

De lokala parterna ska verka för att den ordinarie arbetstiden kan tas ut.

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

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

För arbetstagare med oregelbunden förläggning av arbetstiden och med viss frekvens av nattarbete skall den ordinarie arbetstiden understiga 38 timmar i genomsnitt per vecka.

Anmärkning: För att fastställa veckoarbetstid då nattarbete förekommer kan evalvent eller motsvarande användas.

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

För kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med oregelbunden förläggning av arbetstiden får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per vecka inte överstiga

38 timmar

Om den ordinarie arbetstiden infaller under Måndag – Fredag men till någon del utanför tiden mellan klockan 07.00 till 17.00.

38 timmar

Om den ordinarie arbetstiden infaller under tiden mellan klockan 07.00 till 17.00 och till någon del på Lördag - Söndag

36 timmar

Om den ordinarie arbetstiden till någon del infaller under tiden 17.00 till 07.00 och till någon del på Lördag eller Söndag

För arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast arbetsschema får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar per helgfri vecka och begränsningsperiod

Avstämningsperiod sammanfaller med begränsningsperiod. Överskjutande tid vid heltidsarbete kompenseras enligt § 7 mom 7b eller mom 8b. Överskjutande tid vid deltidarbete kompenseras med mertidsersättning enligt § 8 mom 7 eller 8 upp till ordinarie arbetstidsmåt för heltidsarbete.

Avstämning av arbetstid för dem som arbetar på fast arbetsschema sker enligt begränsningsperiod för detta (i allmänhet 4, 6 eller 8 veckor). Avstämning av arbetstid för dem som inte arbetar på fast arbetsschema sker per kalendermånad.

Deltidstjänstgöring:

Deltidstjänstgöring skall uttryckas i procentsats som skall användas vid beräkning av arbetstidens längd, beräkning av vissa ledigheter m.m.

Mom 1:2 Veckovila och fridagar

Helårsarbetande arbetstagare ska vid oavbruten tjänstgöring varje kalenderår erhålla ett antal i fridagsperiod ingående fridagar, som motsvarar antalet under året infallande lördagar och söndagar. Sådana fridagar skall i största möjliga utsträckning förläggas till lördagar och söndagar. Fridagsperioden skall förutom fridagen/fridagarna omfatta ytterligare minst 12 timmar. Fridagsperioden bör om möjligt omfatta tiden från kl 19 dagen före till kl 05 dagen efter.

Undantag kan förekomma efter överenskommelse genom arbetsschema el dyl.

Fridagarna skall som regel förläggas till minst i genomsnitt varannan helg (lördag-söndag).

Stationsvärdar: Vid stationer med jämnt antal veckor i begränsningsperioden skall arbetstagarna ha varannan helg (lördag-söndag) fria från ordinarie arbete om inte annat överenskommes.

Schemalagda fridagar får endast flyttas efter överenskommelse med arbetstagaren.

Ledighet utöver fridagar som erfordras för utjämning av arbetstiden benämns 0-dag, d v s en arbetsdag med 0 timmar arbete. I arbetsschema kan utöver fridagsperioder förekomma fridagar, sk F-dagar. Om inget annat framgår av schemat är också F-dagar arbetsdagar med 0 timmar arbete.

Härutöver erhåller helårsarbetande arbetstagare vid oavbruten tjänstgöring ledighet motsvarande de helgdagar som infaller under året. Med helgdagar avses i detta fall helgdagar som infaller måndag-fredag samt midsommar-, jul- och nyårsafton som infaller måndag-fredag samt nationaldagen måndag-söndag. Vid utläggning av sådan ledig dag minskar arbetstiden under begränsningsperioden. Arbetsgivaren bör eftersträva att ledighetsdagen omfattar ytterligare minst 12 timmar.

(Arbetstagare med deltidstjänstgöring kompenseras i relation till tjänstgöringens omfattning).

De fridagar arbetstagaren erhåller motsvarande sk lätthelgdagar skall så långt det är möjligt ges som direktkompensation när helgdagen infaller, alternativt läggas ut i arbetsschema.

Kompenseras helgdagen i efterhand skall den läggas ut som fridag senast två månader efter helgdagen. Kompensation i form av ledig dag i efterhand kan inte läggas ut under juni, juli och augusti, varför dessa månader inte räknas in i tvåmånadersregeln.

Lätthelgdag beräknas till 7,2 timmars arbetstid vid 36 timmars genomsnittlig veckoarbetstid, 7,6 timmar vid 38 timmars veckoarbetstid och 8 timmar vid 40 timmars veckoarbetstid.

Mom 2 Arbetstidens förläggning

Om inget annat överenskommit gäller nedanstående punkter vid upprättande av arbetsschema eller annan förläggning av ordinarie arbetstid.

Arbetstidens förläggning fastställs efter lokal förhandling avseende arbetsschema.

Sådant arbetsschema skall vara fastställt senast 14 dagar innan ikraftträdandet.

Undantag kan dock göras för arbete där arbetstidens förläggning ej kunnat fastställas beroende på arbetets speciella art eller vid situationer som ej kan påverkas av företaget.

All känd tjänst skall så långt som det är möjligt läggas in på arbetsschemat.

Vid minskad tjänstgöring skall, om det är möjligt, minskningen tas ut som hela dagar.

Vid återinträde i tjänst efter sjukdom ska friskänmälan göras enligt rutin. Återinträde i förutskrivna tur kan ej garanteras vid friskänmälan efter kl 13.00 dag före tjänstgöringsdag.

Tid för förflyttning och orderläsning:

Stationsvärdar: Följande kan ses som normala kringtider och kan därför användas som riktvärden vid samtliga stationer utom Stockholm C.

Förlängning av kringtiderna kan behövas vid vissa stationer:

Morgon: 20 minuter före första tågs avgång eller ankomst.

Kväll: 25 minuter efter sista tågs avgång eller ankomst.

Avlösning: Förmiddag: 30 minuter (innefattar inspektion).

Övriga avlösningar: 25 minuter (ex. A slutar sin arbetsperiod kl 1815, B börjar kl 1750).

Stationsvärdar vid Stockholm C: Gångtiden mellan Klarabergsviadukten 49 och aktuell spärr beräknas till 5 minuter. Gångtiden från spärr till spärr skall beräknas till 5 minuter.

Stationsvärdar vid Stockholm C: För stationsvärdar vid Stockholm C gäller följande kringtider innefattande gångtider, nödvändiga besök hos driftledningen m.m. Även dessa tider ska betraktas som riktvärden, någon spärr kan behöva längre tider, exempelvis på grund av speciella arbetsuppgifter

Morgon, vid öppning av station före första tågs avgång: 18 minuter

Kväll, vid stängning av station efter sista tågs ankomst: 18 minuter Rast: Gångtid 5 minuter före resp. efter rast.

Början och slutet av tur: Gångtid 5 minuter för sträckan Klarabergsviadukten 49-spärr.

Tid för städning på station

20 minuter skall finnas i turlistan för städning under överlappning mellan dag och kvällstur, måndag, onsdag och fredag. Stationer där mycket åkande personal nyttjar lokalerna, såsom slutstationer ska ha städning inlagd i schemat varje vardag.

Fördelning av schemagrupper:

- Vid fördelning av de olika grupperna av arbetstidsscheman, även vik-grupp , skall berörda få möjlighet att själva välja vilken grupp de vill tillhöra. Ordningen att välja bestäms av anciennitetslistan.
- Uppstår vakanser på någon av grupperna, undantaget grupper med specialriktning, kan grupperna vid behov bemannas med personal sist i anciennitetslistan. (Med ”grupp med specialinriktning” avses t.ex. ”nattgrupp,”tidig morgongrupp” och ”daggrupp”).

Undantag från gällande arbetstidsregler som beslutas vid lokal förhandling skall protokollföras. I protokollet skall giltighetstiden antecknas.

Stationsvärdar ska ges möjlighet att påverka utformning av arbetsscheman. Vid stationerna bör, innan nya scheman införes, olika principer för listläggning presenteras och diskuteras vid personalmöten. Alternativa scheman ska presenteras för personalen som också ska ges möjlighet att komma med egna förslag.

En översyn av stationernas arbetsscheman bör göras årligen.

Anställda som ingår i ”vik-grupp”: Arbetstidsschemat fastställs för en månad i taget och meddelas den berörde senast den 25:e månaden före den månad schemat ska gälla.

Tjänstgöring utan fast lista:

För de som inte tjänstgör enligt fast arbetsschema (sk ”vikariepersonal” eller ”reserv”) skall det upprättas en preliminär plan över deras tjänstgöring enligt nedan. Särskild ersättning utgår till denna personalkategori vid sådan tjänst en hel kalendermånad med ett fast tillägg på månadslönen enligt lönebilaga.

Fridagsplan fastställs i samband med gruppvalet för vik-grupper. Storleken på grupperna bestäms i samband med gruppvalet.

Daggrupp

Arbetscheman med inriktning för anställda med särskilda behov till exempel ensamstående småbarnsföräldrar eller medarbetare med rehabiliteringsbehov kan inrättas om parterna är eniga. Grupp med specialinriktning skall tillämpas restriktivt. Arbetstiden för en sådan grupp ska förläggas inom tidsramen måndag-fredag 07.45-16.45. Arbetstagare med sådan schemaläggning ska erbjudas att byta ut viss tid förlagd måndag-fredag till tid under lördagar och söndagar.

För vik-grupp utgår inget tidförskjutningstillägg med belopp enl. mom 2:6 när schemat blir känt inom angivna tider, annars utgår tidförskjutningstillägg för hela perioden.

Läkarbesök:

Läkarbesök för periodisk hälsokontroll eller annan hälsokontroll på arbetsgivarens initiativ bör planeras inom ramen för arbetstagarens ordinarie veckoarbetstid.

Utbildning

För elever som genomgår grundutbildning gäller:

- Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.
- Ersättning för arbete på obekvämtid utgår enligt branschavtalet.
- Övertidsersättning betalas ut under praktiktid om övertidsarbetet beror på försening.
- Teoretisk utbildning skall som regel förläggas till helgfri måndag – fredag och inte omfatta mer än 8 timmar per dag.
- Vid praktisk utbildning följer eleven handledarens ordinarie arbetsschema.
- Fridagarna skall regleras så att eleven i genomsnitt får 2 fridagar per vecka, och de skall om möjligt förläggas till lördag - söndag.

För övriga arbetstagare som deltar i utbildning gäller

- Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.
- Normalt skall ingen utbildning ske på övertid eller under tid då ob-tillägg ska utgå.

Överenskommelse om undantag från ovanstående kan göras när det finns särskilda skäl.

Mom 2:1 Arbetsperiod/omloppstid

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

Passresa med vidhängande gångtid (inte tid med aktivt arbete) i slutet av en tur får förlänga arbetstiden med högst 15 minuter.

Detta gäller dock inte för tur som börjar under tiden 00.00-05.45.

När en arbetsperiod, som går över dygnsgräns, innehåller ett tjänstgöringsfritt uppehåll på minst två timmar under tiden 0000-0600 och det finns tillgång till vilrum får arbetsperioden förlängas till högst 12 timmar.

Mom 2:2 Viloperiod/nattvila

Alla arbetstagare ska ha ledigt för viloperiod/nattvila. Viloperioden skall som regel vara minst 11 timmar.

Undantag till 11 timmarsregeln kan överenskommas lokalt.

Mom 2:3 Antal arbetspass/tjänstgöringspass

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

Arbetspass som ingår i en arbetsperiod om flera arbetspass får inte vara kortare än 2 timmar.

Mom 2:4 Rast

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

En rast skall omfatta 30 – 60 minuter. Under varje arbetsperiod förekommer högst en rast. Rast är det enda obetalda uppehåll som kan förekomma under en arbetsperiod.

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

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

Stationsvärdar: Där måltidsuppehåll förekommer kan två uppehåll à 10 minuter tas ut under varje arbetsperiod.

Rast och uppehåll mellan klockan 00.00 och 06.00 är fullt betalda.

Mom 2:5 Paus

Arbetsgivarna skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Pauser räknas in i arbetstiden.

Arbetsgivaren ska anordna arbetet så att stationsvärdar och betaltvärdar kan ta behövlig arbetspaus under arbetsperioden med 1,5-2,5 timmars mellanrum.

Mom 2:6 Ändringar av ordinarie arbetstidsförläggning

Besked om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning skall lämnas minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses, ger anledning till det.

Tidsförskjutningstillägg:

- För varje kalenderdygn under vilken ordinarie arbetstid tid eller annan tid som ingår i veckoarbetstiden med minst 2 timmar fullgörs på annan tid än vad som anges i den ursprungliga schemalagda arbetsperioden betalas tidsförskjutningstillägg enligt lönebilaga, inkl semestertillägg. Således betalas inte fler än ett tidsförskjutningstillägg per kalenderdygn (den sista meningen gäller ej personal i vikariegrupp).
- Tidsförskjutningstillägg betalas vid ändringar som meddelats senare än 10 kalenderdygn i förväg. (För elever gäller 5 kalenderdygn).

Mom 2:7 Nattarbete

För arbetstagare i stationär tjänst får ordinarie arbetstid som med minst tre timmar infaller under natten läggas ut i genomsnitt högst var tredje natt under begränsningsperioden.

Definition av natt regleras i lokalt avtal.

Vid tjänstgöring i lokaltrafik upphandlad av länshuvudman får ordinarie arbetstid som påbörjas under tiden 00 till 04.30 inte förekomma två nätter i följd. Arbetsperiod som börjar mellan kl 00 till 04.30 får omfatta högst 6 timmars ordinarie arbete.

Stationsvärdar: Arbetsperiod som börjar under tiden 0430-0645 får innehålla maximalt 7 timmar och 45 minuter ordinarie arbetstid.

Arbetsperiod som börjar föregående dygn får sluta senast klockan 0830.

Undantag från ovanstående regler kan göras efter lokal förhandling, till exempel när specialgrupper skall inrättas.

Mom 3 Lokalt avtal

Lokalt avtal bör träffas om preciseringar och kompletteringar till, eller avvikelser från bestämmelserna i denna paragraf. Avsikten ska vara att åstadkomma regler som både passar verksamhetens krav och arbetstagarnas behov.

Mom 3:1 Vissa definitioner

Arbetsschema:

Handling i vilken i förväg har angetts hur arbetsperioderna fördelar sig över tiden samt hur dessa är sammansatta.

Arbetsperiod:

Tid från arbetstidens början efter en viloperiod till arbetstidens slut innan nästa viloperiod.

Arbetstid:

All tid i arbetsperioden med undantag för rast och tjänstefria uppehåll under natttjänst.

Begränsningsperiod:

Den tidsperiod inom vilken arbetstagarens ordinarie arbetstid skall utjämnas till en genomsnittlig veckoarbetstid.

Betald rast: Normalt gäller samma definition som för rast ovan.

I undantagsfall kan dock förhållandena vara sådana att betald rast måste tas i anspråk för arbete.

Gångtid:

Tid för förflyttning mellan station/orderrum/uppehållsrum och uppställningsplats/avbytestplats för fordon eller annan arbetsplats till vilken överenskommelse om gångtid gjorts. Gångtid räknas som arbetstid.

Kringtid:

Tid för förberedelser, avslut/redovisning, inspektion, avlösning o.dyl. inom Stationstjänsten.

Natt:

Tiden mellan 00.00 och 05.00.

Passresa:

Resa föranledd av tjänstgöring enligt arbetsschema eller annan beordring. Passresa räknas som arbetstid.

Veckoarbetstid:

All tid som är betald.

(Observera skillnaden mellan ”arbetstid” och ”veckoarbetstid”)!

Rast:

Avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Viloperiod:

Tid för vila mellan två arbetsperioder.

§7 Övertid.

Mom 1 Övertidsarbete

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

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

Mom 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

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

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

Partiellt sjukskrivna, partiellt tjänstlediga med stöd av lag eller för vård av sjukt barn har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Deltidspensionärens skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Ytterligare övertid tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.

Mom 3 Nödfallsövertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid enligt arbetstidslagens § 9.

Mom 4 Arbete som medför rätt till övertidkompensation

Rätt till övertidkompensation föreligger om

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand

Arbetstagaren som har 30 dagars semester eller mer enligt § 11 moment 2 har inte rätt till övertidkompensation.

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

Arbetsgivaren skall ersätta uppkomna resekostnader om övertidsarbetet sker i anslutning till ordinarie arbetstid och avslutas inom tiden kl 22.00 – 06.00. Använder arbetstagaren egen bil skall skattepliktig ersättning utgå med 160 öre per kilometer.

Mom 5 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbete

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

Om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete skall arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader. Detta gäller även för arbetstagare som inte har rätt till särskild övertidkompensation. Använder arbetstagaren egen bil skall skattepliktig ersättning utgå med 160 öre per kilometer.

Mom 6 Olika typer av övertidkompensation

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

Mom 6.1 Återföring av arbetstid

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

Exempel

En medarbetare utför övertidsarbete om 4 timmar en helgfri måndag mellan 16.00-20.00. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt mom 2.

*Överenskommelse träffas med medarbetaren om att övertidsarbete ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar.
(4 x 1,5 tim = sex timmars kompensationsledighet).*

När kompensationsledigheten tagits ut återförs de fyra övertidstimmarerna som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom 2.

Mom 7 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande

a) För övertidsarbete klockan 06.00 – 20.00 helgfria måndagar – fredagar:

Månadslön (uppräknad till heltidslön)

94

b) För övertidsarbete på annan tid:

Månadslön (uppräknad till heltidslön)

72

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt på påsk-, pingst-, midsommar-, julafton och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på ”annan tid”. Ersättning utbetalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Semestertillägget är inkluderat i beloppet.

Mom 8 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande

a) För övertidsarbete klockan 06.00 – 20.00 helgfria måndagar – fredagar = 1 ½ timme.

b) För övertidsarbete på annan tid enligt moment 7 = 2 timmar.

§ 8 Mertid

Mom 1 Mertidsarbete

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

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

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

- inkallas till arbete på tid som inte är ordinarie arbetstid för motsvarande heltidsarbetande
- arbetar lördag, söndag eller lätthelgdag utöver det egna arbetstidsmåttet för denna dag.

Mom 2 Skyldighet att utföra mertidsarbete

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

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

Den allmänna mertiden får inte överstiga 175 timmar per kalenderår.

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

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

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

Ytterligare övertid eller ytterligare mertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer eller kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.

Mom 3 Nödfallsmertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsmertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till mertidskompensation

Rätt till mertidskompensation föreligger om

- mertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- mertidsarbetet har godkänts i efterhand

Mom 5 Mertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till den deltidsanställdes ordinarie arbete

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

Mom 6 Olika typer av mertidskompensation

Kompensation för mertidsarbete kan ges antingen i pengar (mertidersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet) som förs till kompsaldot.

Mom 7 Beräkning av mertidersättning

Vid mertidsarbete utbetalas följande ersättning per timme:

Månadslön (heltid)

140

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

§ 9 Restidersättning m m

Mom 1 Rätt till restidersättning

Arbetstagaren har rätt till restidersättning enligt nedan om inte

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

Lokalt avtal får träffas om avvikelser från bestämmelser i detta moment.

Mom 2 Restid

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

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

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

Ersättning beräknas inte för kortare tid än 15 minuter.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under en del av resan, skall tiden 00.00 – 06.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då arbetstagaren under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan skall anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos respektive arbetsgivare.

Restid som faller inom klockslagen 07.00 – 18.00 under resdag som är arbetsdag berättigar inte till restidersättning under timmen närmast före arbetstidens början och timmen närmast efter arbetstidens slut.

Restid under utryckning som berättigar till utryckningstillägg berättigar inte till restidersättning. Restiden tillgodoräknas istället som arbetstid.

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme för respektive avtalsår enligt följande:

2013-04-01	2014-06-01	2015-04-01
62,18	63,30	64,76

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till klockan 07.00 påföljande tjänstgöringsdag är dock tillägget per timme respektive avtalsår enligt följande:

2013-04-01	2014-06-01	2015-04-01
93,21	94,89	97,07

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

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

Mom 4 Traktamente

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

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

Som grund för traktamenten gäller Inkomstskattelagens regler.

Mom 5 Bilersättning

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

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

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

Obekvämtidstillägg utgår för timme respektive avtalsår enligt följande:

	2013-04-01	2014-06-01	2015-04-01
ENKEL	18,17	18,50	18,93
KVALIFICERAT	40,58	41,31	42,26
STORHELG	91,19	92,83	94,97

Enkel obekväm tid är

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

Kvalificerad obekväm tid är:

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

Obekväm arbetstid på storhelg är:

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

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

Mom 2 Jour

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

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

Tid för jour tillgodoräknas som arbetstid enligt följande:

Tid mellan 4-24	Full arbetstid
Tid mellan 0-4	Ingen arbetstid om vila i bäddad säng bereds, annars full arbetstid

Om uppdrag avslutas efter kl. 24 skall därefter infallande jour tillgodoräknas som full arbetstid.

Mom 3 Beredskap

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

Beredskap får tas ut vid högst sju tillfällen under en tid av fyra veckor.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av beredskap. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren.

Ersättning för beredskap regleras i lokalt avtal.

Ersättning för beredskap är 10 kr per timme måndag kl 07.00 - fredag kl 19.00.
Övrig tid i veckan är ersättningen 20:- per timme. Vid helger gäller följande:
Mellan kl 19.00 på dag före Trettondag jul, Första maj eller Kristi Himmelfärdsdag och kl.07.00 på närmast följande vardag är ersättningen 20:- per timme.

Mellan kl 19.00 på dag före Långfredagen och kl 07.00 på dagen efter Annandag Påsk samt mellan kl 19.00 dag före Pingstafton, Midsommarafton, Julafton eller Nyårsafton och kl 07.00 på vardag närmast efter helgdagsafton är ersättningen 40:- per timme.

Beloppen inkluderar semesterlön.

Om en arbetstagare inte får fridagsperiod på grund av arbete under beredskapstjänstgöring ska arbetstagaren snarast kompenseras med en fridag.

§ 11 Semester

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts nedan.

Arbetsgivaren kan besluta om att intjänandeår och semesterår ska sammanfalla och utgöras av kalenderår.

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

Semesteravtal bifogas bilagan.

Mom 2 Semesterns längd

Årsemestern är

25 dagar om inte annat anges nedan

30 dagar för arbetstagare som har rätt att beordra andra arbetstagare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra egen övertidsarbete och överenskommelse träffats med arbetstagaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte övertidsarbete beaktats vid fastställande av lönen.

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

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

De arbetstagare som vid övergången från SJ till Citypendeln hade en årssemester överstigande 25 dagar har enligt övergångsavtal rätt till tjänstledighet 9 (34),6 (31) eller 3 (28) dagar per år. Ansökan om uttag av tjänstledighetsdagarna görs på semestervalsblanketten i samband med årets semesterval, tjänstledighetsdagarna kan inte tas ut under juni, juli eller augusti. Vid uttag av sådana dagar görs tjänstledighetsavdrag med 4,1 % av månadslönen för varje arbetsdag den anställde skulle ha arbetat.

Stationsdagar

Stationsdagar införs för stationsvärdar from 2009-01-01. Samma datum försvinner SJ-dagarna. Årligen i februari betalas ett engångsbelopp ut till samtliga tillsvidareanställda stationsvärdar, 4723 kronor i 2014 års nivå. Stationstillägget höjs årligen med 2,5 %.

Stationstillägget regleras vid deltid. Återbetalning ska ske av utbetalat belopp, i förhållande till kvarvarande månader om stationsvärden slutar sin anställning innan årets slut.

Samtliga tillsvidareanställda stationsvärdar är berättigade att ta ut 6 stationsdagar per år. De som idag har 9 SJ-dagar har rätt ta ut 9 stationsdagar per år.

Ingen ersättning utgår vid uttaget av stationsdagar. Avdrag vid uttag av sådan ledighet är 905 kronor i 2014 års nivå. Avdraget vid stationsledighet höjs årligen med 2,5 %.

Nya tillsvidareanställda stationsvärdar får första stationstillägget utbetalt första februarimånaden de arbetar efter att de varit tillsvidareanställda i minst 2 år.

Mom 3 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg.

Semestertillägg utgörs av

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag
- ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av sådana rörliga lönedelar som inte
- inkluderar semestertillägg och som har betalats ut under ett år närmast före semesteråret.

Årssemester vid intjänande- årets början	Procenttal
25	12,00
28	13,44
30	14,40

Till summan av rörliga lönedelar enligt ovan ska för varje kalenderdag (helt eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att året före semesteråret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro året före semesteråret.

Om beräkning enligt föregående stycke ger ett mindre rimligt resultat får arbetsgivaren, efter samråd med berörd arbetstagarorganisation, bestämma summan av de rörliga lönedelarna med beaktande av vad som är normalt för arbetstagare med motsvarande arbete utan semesterlönegrundande frånvaro.

Mom 4 Utbetalning av semesterlön

Det semestertillägg, som beräknas på den aktuella månadslönen, betalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget för rörliga lönedelar betalas ut senast i juni månad om inte de lokala parterna enas om annat.

Mom 5 Avdrag för obetald semesterdag

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

(Undantag se mom 2).

Mom 6 Avräkning

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

Detta moment gäller endast i det fall sammanfallande intjänandeår och semesterår tillämpas.

Anmärkning

I fråga om avräkning för förskottssemester i det fall skilda intjänandeår och semesterår tillämpas gäller bestämmelserna i semesterlagen (29 §). Finns skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om förskottssemester får avräkning, utom för intjänad semesterersättning, även göras mot intjänad lön.

Mom 7 Semesterersättning

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

Mom 8 Sparande av semester

Mom 8:1 Antal sparade semesterdagar

Om arbetstagare för visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får han spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 25, om inte annat följer av lokalt avtal.

Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 30.

Mom 8:2 Semesterlön för sparad semesterdag

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

Mom 9 Semester vid intermittent deltidarbete

Om en arbetstagare är deltidarbete och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka, ska antalet

***bruttosemesterdagar* (= det antal semesterdagar som ska läggas ut under semesteråret) omräknas till *nettosemesterdagar* (= som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren).**

Beräkningen görs enligt följande:

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

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

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

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

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

Mom 10 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, ska för bestämmande av semesterlön och semestertillägg den månadslön som är aktuell under semestern justeras uppåt eller neråt i proportion till skillnaden mellan sysselsättningsgraderna. Detta gäller när skilda semesterår och intjänandeår tillämpas.

Lokalt avtal kan träffas om beräkning av semester för arbetstagare med partiell sjukledighet som varat mer än 2 år eller med partiellt sjukbidrag/sjukpension.

Mom 11 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande.

§ 12 Sjuklön m m

Mom 1 Rätten till sjuklön

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

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

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

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

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

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

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

Arbetsgivaren får om särskilda skäl föreligger begära att arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Beslut enligt föregående stycke skall föregås av förhandling med berörd facklig organisation.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Mom 4:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

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

- för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjuklöneperioden

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

- fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden

$$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder.

Anmärkning

1. För arbetstagare som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under hela sjuklöneperioden görs sjukavdrag enligt vad som gäller fr o m den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.
3. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensdagar görs sjukavdrag för den första dagen i kommande sjukperiod enligt vad som gäller för om den andra frånvarodagen i sjuklöneperioden.

Mom 4.2 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

Anmärkning

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

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

För arbetstagare med **månadslön om högst $\frac{7,5 \times \text{basbeloppet}}{12}$**

$$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med **månadslön över $\frac{7,5 \times \text{basbeloppet}}{12}$**

$$\left(\text{månadslönen} \times 12 \times 90 \% \times \frac{7,5 \times \text{basbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{7,5 \times \text{basbeloppet}}{365} \right)$$

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder.

Mom 5 Sjuklönetidens längd

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

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

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

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

Mom 6 Ersättning när smittbärrpenning utgår

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

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen:

För varje timme av frånvaro görs avdrag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

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

Mom 7 Avdrag vid sjukdom när arbetstagaren inte har rätt till sjuklön

Mom 7:1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukfall

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

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}}$$

Mom 7:2 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen

För varje kalenderdag av frånvaro görs avdrag med

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

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

Mom 8 Begreppet månadslön

Med månadslön i denna paragraf avses - förutom fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad - även den genomsnittliga inkomsten per månad kalenderåret före insjuknandeåret av rörliga lönedelar, med undantag av övertidsersättning och sådana rörliga lönedelar som behålls även under sjukledighet, uppräknad med löneutrymmet enligt branschavtalet respektive år.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkningsgrund av de rörliga lönedelarna.

Mom 9 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

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

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

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

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

Rätt till sjuklön föreligger inte om arbetstagaren

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

Mom 10 Ersättning för sjukvård och sjukvårdande behandling.

Ersättning kan ges för sjukvård och sjukvårdande behandling som omfattas av Stockholms läns landstings högkostnadsskydd för sådan behandling.

En förutsättning för att kostnader för behandlingen skall ersättas är att högkostnadskort (eller motsvarande) och kvitto uppvisas.

Rätten till ersättning är förfallen om arbetstagaren inte yrkat ersättning från arbetsgivaren senast 6 månader efter den dag då arbetstagaren hade utgiften.

Kostnader ersätts med belopp, som medarbetaren erlagt enligt högkostnadskortet (och kvittot) dock högst 95 kronor per behandlingstillfälle.

När en arbetstagare beviljas hel ledighet enligt § 14 mom 2 gäller att arbetstagaren är undantagen från reglerna om sjukvård och sjukvårdande behandling under ledigheten om denna är längre än en kalendermånad. Undantaget gäller från och med den dag ledigheten påbörjas.

§ 13 Föräldraledighet

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

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med antingen hel, tre fjärdedels, halv eller fjärdedels föräldrapenning utbetalas vid hel föräldrapenning, en månadslön minus 30 sjukavdrag beräknat per dag enligt nedan.

För varje dag (inklusive arbetsfria dagar) görs löneavdrag per dag enligt följande:

För arbetstagare med **månadslön om högst: 10 x prisbasbeloppet**

12

90 % x Månadslönen x 12

365

För arbetstagare med **månadslön över: 10 x prisbasbeloppet**

12

90 % x 10 x prisbasbeloppet + 10 % x 10 x prisbasbeloppet

(månadslönen x 12 -

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

Ersättning utgår för högst två sådana trettiogarsperioder.

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

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

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

Efter 8 års sammanhängande anställning utges ersättning för högst sex trettiogarsperioder.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt lagen om allmän försäkring skall ersättning enligt denna paragraf reduceras i motsvarande mån.

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

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

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

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

vid hel föräldrapenning, en månadslön minus 30 löneavdrag beräknat per dag enligt nedan.

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

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

Ersättning utgår för högst tolv sådana trettiogarsperioder per barnsbörd.

Har föräldrapenning nedsatts/indragits enligt lagen om allmän försäkring skall ersättning enligt denna paragraf reduceras i motsvarande mån.

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

§ 14 Ledighet

Mom 1 Ledighet med lön

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

Ledighet beviljas i följande fall:

Skäl	Tid
A. Eget bröllop.	Bröllopsdagen.
B. Nödvändiga bestyr i samband med nära anhörigs frånfälle.	Högst en dag.
C. Nära anhörigs begravning.	Jordfästningsdagen eller gravsättningsdagen jämte erforderlig restid, totalt högst tre dagar.
D. Egen 50-årsdag.	Födelsedagen.
E. Hastigt uppkommande sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig (styrkes i efterhand vid anfordran).	Högst en dag per tillfälle.

Anmärkning till punkt E:

Här avsedd förmån betalas inte i de fall då lag om allmän försäkring ger ersättning för vård av sjukt barn.

F. Eget läkar- eller tandläkarbesök i följande fall:

1) Vid akuta besvär som påfordrar omedelbar behandling och under förutsättning att ersättning inte betalas från allmän försäkringskassa.	Tid som åtgår för första besöket inklusive restid.
2) Vid av företaget anordnad hälsokontroll och av sådan kontroll föranledd remiss till annan läkare eller sjukhus.	Tid som åtgår för besöket inklusive restid.
3) Vid besök på sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller av företaget anvisad läkare, liksom till följd härav av annan läkare föreskrivna återbesök. Ledighet med lön ska medges för högst fem sådana återbesök föreskrivna av annan läkare.	Tid som åtgår för besöket inklusive restid.
G. Besök vid företagshälsovårdscentral.	Tid som åtgår för besöket inklusive eventuell restid.

Anmärkning till punkt G:

De lokala parterna bör komma överens om tillämpningen.

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

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

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

Ledighet med lön beviljas i följande fall:

Skäl

Allvarligare sjukdomsfall, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvskifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen

Tid

Erforderlig tid, inkl. restid, dock högst 9 dagar per kalender år

Läkar- eller tandläkarbesök i följande fall:

Vid akuta besvär samt vid undersökning eller behandling efter remiss av läkare eller tandläkare

Tid som erfordras

Med lön enligt detta moment avses månadslön och ev. fasta lönetillägg som utbetalas per månad.

Ledighet med lön beviljas inte i den mån arbetstagaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning såsom semester, tjänstledighet, sjukdom, fridagar eller annan frånvaro för vilken ersättning utbetalas av Försäkringskassan eller annan försäkringsinrättning.

Mom 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten.

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

Mom 3 Avdragsberäkning vid ledighet utan lön

a) Ledigheten är högst fem arbetsdagar.

Avdrag görs med 4,6 procent av månadslönen för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.

Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) beräknas avdraget enligt c).

b) Ledigheten är sex arbetsdagar eller mer.

Avdrag görs med 3,3 procent av månadslönen för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

c) Avdrag vid ledighet del av dag.

Avdrag görs för varje timme enligt formeln

Månadslönen (uppräknad till heltid)

175

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

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

Mom 4 Frånvaro av annan anledning

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

Mom 5 Lokalt avtal

Lokalt avtal kan träffas om annat.

Inom Pendelverksamheten gäller att tid och ersättning för fackligt arbete utgår enligt reglerna i Lag om facklig förtroendeman.

Om schemalagd fridag tas i anspråk för fackligt arbete (förhandling el dyl) kan fridagen efter samråd flyttas till schemalagd arbetsdag utan att ersättningen för denna arbetsdag reduceras.

§ 15 Uppsägning

Mom 1 Formen för uppsägning

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

Mom 2 Uppsägning från arbetstagarens sida

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

Anställningstid
hos arbetsgivaren

Uppsägningstid i månader

Mindre än 2 år	1
Fr o m 2 år till 6 år	2
Fr o m 6 år	3

Anmärkning

Om beräkningen av anställningstidens längd stadgas i § 3 lagen om anställningsskydd.

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

Lokalt avtal kan träffas om andra uppsägningstider.

Mom 3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

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

Anställningstid hos arbetsgivaren	Uppsägnings- tid i månader
mindre än två år	1
minst två men kortare än fyra år	2
minst fyra men kortare än sex år	3
minst sex men kortare än åtta år	4
minst åtta men kortare än tio år	5
minst 10 år	6

Anmärkning

Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i § 3 lagen om anställningsskydd.

Mom 4 Övriga bestämmelser vid uppsägning

Mom 4:1 Förlängd uppsägningstid

(gäller dem som omfattas av Omställningsavtalet)

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

Mom 4:1:2

En medarbetare i säkerhetstjänst som på grund av sjukdom inte längre uppfyller Transportstyrelsens krav för trafiksäkerhetstjänst och därför sägs upp på grund av personliga skäl har rätt till 2 månaders förlängd uppsägningstid. Sjukdomen ska vara styrkt genom läkarintyg och diagnosen får inte bero på alkohol eller drogmissbruk.

Istället för förlängd uppsägningstid kan överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren träffas om annan lösning, som syftar till ny anställning.

Mom 4:2 Överenskommelse om annan uppsägningstid

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

- två månader om arbetstagaren vid anställningstillfället är arbetslös och 55 år eller äldre. Efter tre års anställning gäller dock uppsägningstid enligt detta avtal.
- uppsägningstid enligt detta avtal i övriga fall.

Mom 4:3 Provanställning

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

Mom 4:4 Uppnådd pensionsålder

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

Mom 4:5 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren

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

Mom 4:6 Anställningsintyg

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

- den tid som arbetstagaren varit anställd
- arbetstagarens arbetsuppgifter

om arbetstagaren begär det och anställningen varat minst sex månader, omdöme om det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Anmärkning

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

Mom 5 Vissa bestämmelser om personalinskränkning

(detta moment är kopplat till omställningsavtalet)

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

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

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

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

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger parterna i detta avtal om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

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

Anmärkning

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

§ 16 Giltighetstid

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

Detta avtal gäller from den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016.

Mom 2 Lokala avtals uppsägningstid och giltighetstid

Om de lokala parterna inte enats eller enas om annat gäller lokala avtal som träffats eller träffas med stöd av branschavtalet med samma uppsägningstid och giltighetstid som branschavtalet. Uppsägning av lokalt avtal om löner och anställningsvillkor ska ske senast 14 dagar före branschavtalets utlöpningspunkt om inte annat överenskommit.

Almega Tjänsteförbunden
branschstyrelse Spårtrafik

Lars Friberg

Peter Blomqvist

SEKO - Facket för Service och
Kommunikation

Per-Ola Fällman

Fackförbundet ST

Maria Olwaeus

Sveriges Ingenjörer

Mikael Wittbäck

SACO-förbundet
Trafik och Järnväg

Björn Karlsson