

Allmänna Anställningsvillkor 2012- 2013

Giltighetstid: 1 april 2012- 31 mars 2013

Stockholmståg

**Lokalt avtal för anställda vid Stockholmståg tecknat mellan Stockholmståg, SEKO, Fackförbundet ST och TJ.
(Förhandlingsprotokoll skall bifogas avtalet).**

- Text inom ram avser lokala anpassningar av det centrala avtalet, i de fall lokal anpassning endast avser viss personal anges detta särskilt för varje textruta.
- Branschavtalets kompletta text finns med i dokumentet, men gäller endast i de delar inget lokalt avtal tecknats.

OBS! Denna utgåva är endast en sammanställning av de centrala och lokala avtalen och ersätter inte dessa i sak.

Förteckning över avtal som gäller för Spårtrafik

Huvudavtal Alliansen LO/PTK

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 enligt bilaga 2.

Innehåll

§1 Avtalet omfattning	1
§2 Anställning	2
§3 Allmänna åligganden	2
§4 Bisyssla	3
§5 Lön	3
§6 Arbetstid	5
§7 Övertid	8
§8 Mertid	11
§9 Restidsersättning mm	12
§10 Ersättning för Ob, jour och beredskap	15
§11 Semester	16
§12 Sjuklön mm	19
§13 Föräldraledighet	23
§14 Ledighet	24
§15 Uppsägning	28
§16 Giltighetstid	31
Centrala bilagor 1-5	32
Lokala bilagor	
Bilaga 6 Arbetstid gällande lokförare	40
Bilaga 7 Klargöring och avställningstider	51
Bilaga 8 Arbetstid gällande tågvärddar	58
Bilaga 9 Arbetstid gällande administrationen	68
Bilaga 10 Övergripande personalpolicy	71
Bilaga 11 Löne- och anställningsvillkor	74
Bilaga 12 Avtal om övergripande villkor	79
Bilaga 13 Avtal gällande företagshälsovård	83
Bilaga 14 Konkretisering övergripande villkor	90
Bilaga 15 Anciennitet vid gruppval för lokförare	92
Bilaga 16 Avtal rörande 38 -40 §§	93

§ 1 Avtalets omfattning

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

Med spårbundna transporter eller därtill understödjande 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 arbetstagsidan 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

För elever under grundutbildning gäller branschavtalet med följande undantag:

a) Utbildningen sker under provanställning om inte eleven sedan tidigare innehar annan befattning hos Stockholmståg. (Branschavtalets allmänna anställningsvillkor § 2 Mom 2). I de fall utbildningstiden överstiger 6 månader övergår provanställningen automatiskt till tillsvidareanställning såvida inte annat beslutas.

b) Åkande elev skall betraktas som arbetstagare utan fast lista. Ingen särskild ersättning utgår för detta.

c) Tidsförskjutningstillägg betalas enligt § 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.

Efter avslutad utbildning med godkänt resultat tillämpas avtalet i alla delar.

Inhyrning av tågförare (Se även bilaga 5)

Då behov uppstår av att hyra in förare så skall detta förhandlas med personalorganisationerna avseende villkoren för detta. Vid arbetstidsförläggning av de inhyrda förarna så ska det ej medföra en ökad arbetsbelastning på Stockholmstågs egna förare, både gällande arbetstider och ur arbetsmiljösynpunkt.

Inhyrda förare ska inneha kollektivavtal. Målsättningen är att inhyrda förare ska följa lokala avtal och överenskommelser som gäller på Stockholmståg gällande arbetstider och arbetstidsförläggning. Eventuella avsteg ska förhandlas med berörda personalorganisationer. Parterna är införstådda med att skilda förutsättningar gäller mellan den egna personalen och den inhyrda personalen avseende behovet av koncentrerad tjänstgöring. Inlåning av förare ska inte förekomma.

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.

§ 2 Anställning

Mom 1 Anställning tills vidare

Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommits enligt mom 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 förändringar av verksamheten som medför att arbetstagaren på arbetsgivarens initiativ flyttar eller omstationeras till annan ort ligger det i arbetsgivarens intresse att verka för en lösning för individen som gagnar alla inblandade. Sådana lösningar kan avse ersättning för direkta och nödvändiga kostnader för flyttning samt, under en övergångsperiod, ersättning för fördyrade levnadsomkostnader till följd av dubbel bosättning eller ökade resekostnader.

Mom 4 Omstationering

Vid förändring av verksamheten som leder till att arbetstagaren måste omstationeras åligger det arbetsgivaren att, tillsammans med berörd arbetstagare, medverka till att omstationeringen kan ske på ett för båda parter tillfredställande sätt.

§ 3 Allmänna åligganden

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

§ 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 konkurrensbisysslan.

§ 5 Lön**Mom 1 Begreppet månadslön**

Med månadslön avses i avtalet, om inte annat framgår, fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg 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.

Månadslön utbetalas den 25:e i den månad den intjänats. Infaller den 25:e på ett veckoslut eller en helgdag eller därmed likställd dag ska lönen finnas tillgänglig sista bankdagen före den 25:e.

Alla avdrag respektive all utbetalning av rörliga lönetillägg sker vid ordinarie löneutbetalningstillfälle månaden efter den månad på vilken avdragen respektive tilläggen belöper.

Löneuppräknning sker vid påföljande månadsskifte.

Löneuppräknning för godkända elever som fullgjort förarutbildning skall beräknas efter det datum som gäller för den elev som först fullgjort sin förarkurs med godkänt resultat.

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 % av månadslönen.

Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning.

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 genomsnittsberäkning. Detta gäller om inte de lokala parterna enas om annat.

Mom 4 Olycka, tillbud till olycka, våld eller hot om våld

Mom 4.1

När en arbetstagare i sitt arbete upplevt en svår olyckshändelse, allvarligt tillbud eller varit med om en händelse där allvarligt hot eller våld förekommit skall man snarast möjligt få tid för besök hos företagshälsovården. Fram till besöket skall arbetstagaren, oavsett vilka arbetsuppgifter han utför, uppbära oförändrad lön inklusive eventuella rörliga tillägg enligt den tjänstgöring som lagts ut. 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 gäller § 12.

Mom 4.2 Arbetstagare med arbete varav trafiksäkerheten är beroende

Vid tagande ur tjänst vid en olyckshändelse eller i samband med en händelse där hot eller våld förekommit och fram till besök hos företagsläkare erhålls oförändrad lön inkl. ev. rörliga tillägg enligt den tjänstgöring som lagts ut för arbetstagaren. Har något arbete inte lagts ut för viss arbetsdag innan läkarbesöket, ersätts arbetstagaren med ett dagbelopp motsvarande

genomsnittet av under föregående år utbetalda rörliga lönetillägg (öt-tillägg undantaget). Tidpunkt för besök hos läkare som bedömer återgång till säkerhetstjänst fastställs efter omständigheterna men skall genomföras senast 10 dagar efter olyckshändelsen. Vid sjukskrivning gäller § 12.

Mom 5 Arbetstagare som omplaceras

Arbetstagare som omplaceras på grund av arbetsbrist, sjukdom eller skada behåller den månadslön som arbetstagaren hade vid omplaceringstillfället. 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 ett belopp motsvarande den individgaranti som överenskommits centralt mellan parterna. Anges ingen individgaranti i den centrala överenskommelsen skall en sådan fastställas lokalt. Detta gäller till dess arbetstagarens månadslön motsvarar den månadslön som betalas i den nya befattningen.

Mom 6 Lönestegar

6.1 Lönestege lokförare

Utbildningslön under utbildning.

Steg 1 första månadsskifte efter fullgjord utbildning med godkänt resultat

Steg 2 12 månader efter inplacering i steg 1

Slutlön 24 månader efter inplacering i steg 1

6.2 Lönestege tågvärd

Steg 1 Begynnelselön

Steg 2 12 månader efter erhållen begynnelselön

Slutlön 24 månader efter inplacering i steg 1

§ 6 Arbetstid

§ 6 Lokförare regleras i bilaga 6.

Villkoren i bilaga 6 avser all personal som tjänstgör i förartjänst hos Stockholmståg.

§ 6 Tågvärdar regleras i bilaga 8.

Villkoren i bilaga 8 avser all personal som tjänstgör i tågvärdstjänst hos Stockholmståg.

Administrativ personal exklusive DriftCenter och instruktörer.

Se bilaga 9 med underbilagor avseende lokal överenskommelse om arbetstider för anställda med flextid respektive förtroendetid.

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 begränsningsperiod.

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

För arbetstagare 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 intermitterant 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.

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

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. 19.00 dagen före till kl. 05.00 dagen efter.

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

Schemalagda fridagar får endast flyttas efter överenskommelse med arbetstagaren.

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 som inträffar

måndag-söndag. Vid utläggning av sådan ledig dag minskar arbetstiden under begränsningsperioden. Arbetsgivaren bör eftersträva att ledighetsdagen omfattar ytterligare minst 12 timmar.

Mom 2 Arbetstidens förläggning

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

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.

Mom 2:2 Viloperiod/nattvila

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

För arbetstagare i åkande tjänst får ordinarie arbetstid förlagd på natten i genomsnitt per vecka under begränsningsperioden uppgå till högst tolv timmar under nattetid.

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.

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.

§ 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 fyra-veckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

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

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

Ytterligare övertid kan 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 arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Rätt till övertidskompensation föreligger om

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

Arbetstagare som har 28 eller 30 dagars semester enligt § 11 mom 2, har inte rätt till övertidskompensation.

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

Arbetsgivaren skall underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation om överenskommelse har träffats enligt detta stycke.

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

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

Om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader. Detta gäller även för arbetstagare som inte har rätt till särskild övertidskompensation.

Mom 6 Olika typer av övertidskompensation

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.

Parterna är överens om att medarbetare som blir sjuk under beviljad KFÖ har rätt att byta ut denna ledighet mot sjukledighet om medarbetaren begär detta utan dröjsmål. Medarbetaren skall vid anmodan styrka sjukfrånvaron med läkarintyg.

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 övertidstimmar 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.
Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

94

- b) För övertidsarbete på annan tid.

Fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

72

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

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

Semestertillägg 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 1/2 timme.
b) För övertidsarbete på annan tid enligt mom 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.

Anmärkning

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

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 har inte skyldighet att utföra mertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

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

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

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 arbetstid

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). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Mom 7 Beräkning av mertidersättning

Vid mertidsarbete utbetalas följande ersättning per timme.

Fasta kontanta månadslönen (heltid)

140

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

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

Mom 8 Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Kompensationsledighet beräknas timme för timme.

§ 9 Restidersättning mm**Mom 1 Rätt till restidersättning**

Arbetstagaren har rätt till restidersättning enligt nedan om inte

- arbetsgivaren och arbetstagaren har enats om att arbetstagaren ska vara undantagen från bestämmelsen om restidersättning (gäller endast arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för overtidsarbete)
- arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t ex beaktas vid fastställande av lönen

- arbetstagaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan arbetstagare har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om detta.

Lokalt avtal får träffas om avvikelse från bestämmelserna 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.

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

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

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

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

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

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme för respektive avtalsår enligt följande.

2012-04-01

60,54

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

2012-04-01

90,76

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

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

Mom 4 Traktamente

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 Kommunalskattelagens 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.

Mom 6 Tjänsteställe

För varje arbetstagare fastställs ett tjänsteställe om parterna inte enas om annat.

Tågvärdar och förarnas tillhörighet till visst tjänsteställe baseras på resultat av gruppval. Tjänsteställe anges på gruppnyckel.

Mom 7 Uniform, klädskåp

Parterna är eniga om att frågor om uniform, klädskåp och övrig personlig utrustning som krävs för att arbetstagaren skall ha möjlighet att prestera ett gott arbetsresultat skall lösas i den dagliga verksamheten. Följande är inte en tvingande uppräknings av utrustning utan ska tjäna som vägledning i arbetet hos Stockholmståg.

Åkande personal som så önskar skall tilldelas ett personligt klädskåp i anslutning till sitt tjänsteställe. Uniformsprogram, inklusive riktlinjer för tilldelning och utbyte av artiklar, tas fram inom ramen för uniformsprojektet och förankras mellan parterna i samverkan. Skor ingår.

Åkande personal ska även ha möjlighet till personlig skyddsutrustning som krävs i arbetet. Exempel på sådan utrustning är handskar, hörselproppar samt även vid behov, våtservetter och handkräm.

Mom 7.1 Parkeringsplatser, vilrum och rum för arbetstagare med tidig tjänst.

Parterna är eniga om att tillgång till parkeringsplats, vilrum vid nattjänst och rum för arbetstagare med tidig tjänst är viktiga frågor för kvaliteten i verksamheten.

Av detta skäl kommer Stockholmståg att anordna tillgång till ett antal parkeringsplatser, vilrum i anslutning till nattjänster med uppehåll under natten, samt ett antal rum för arbetstagare med tidig tjänst. Hur många av varje kategori som krävs avgörs i samråd mellan parterna under hand.

§ 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:

2012-04-01

Enkel	17,69
Kvalificerat	39,51
Storhelg	88,79

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.

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.

§ 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.

Mom 2 Semesterns längd

Årssemestern är

25 dagar - om inte annat anges nedan

28 dagar för arbetstagare, som har frihet beträffande arbetstidens förläggning och överenskommelse träffats med arbetstagaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktats vid fastställande av lönen

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

Överenskommelse kan träffas med arbetstagare i annat fall om rätt till 28 eller 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.

Lokalt avtal kan även träffas om att arbetstagare ska ha rätt till 28 eller 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.

Mom 3 Semesterlön

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

Semestertillägg utgörs av

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag
- 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.

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.

Arbetstagare får 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 deltidsarbete

Om en arbetstagare är deltidsarbetande 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:

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

= antalet nettosemesterdagar

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

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

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

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

Mom 10 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 1 år eller med partiellt sjukbidrag/sjukpension.

Mom 11 Intyg om uttagen semester

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

Mom 12 Semesterns förläggning

Ett semesteravtal skall finnas för att närmare reglera arbetet med upprättande av semesterplan för Stockholmståg.

§ 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.

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.

Anmärkningar

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 fr.o.m. 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** $\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

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

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

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

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder.

Mom 5 Sjuklönetidens längd

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

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

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

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

Mom 6 Ersättning när smittbärrpenning utgår

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 sjuktilfälle

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 högkostnadskort (och kvitto), dock högst 200 kr 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:** $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

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

För arbetstagare med **månadslön över:** $\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$

$90 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} - \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$

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

Ersättning utgår för högst två sådana trettiodagarsperioder.

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

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

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

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.

Arbetstagare har rätt till ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel till dess barnet fyllt 12 år (delledighet utan föräldrapenning enligt § 7 föräldraledighetslagen)

§ 14 Ledighet

Mom 1 Ledighet med lön

Arbetstagare som önskar erhålla ledighet 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.
<i>Anmärkning till punkt E: Här avsedd förmån betalas inte i de fall då lag om allmän försäkring ger ersättning för vård av sjukt barn.</i>	
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 sjukvårds-
inrättning efter remiss av före-
tagsläkare eller av företaget
anvisad läkare, liksom till följd
härav av annan läkare före-
skrivna 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 företagshälsovårds-
central.

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 försäkringsinrättning).

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

I fråga om betald ledighet enligt mom 1 gäller i stället för ovanstående följande inom Stockholmståg:	
Skäl:	Tid:
Allvarligare sjukdomsfall, dödsfall, Begravning, bouppteckning eller arvs- skifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Erforderlig tid, inklusive restid, dock högst 9 dagar per kalenderår
Läkar- eller tandläkarbesök i följande fall:	
Vid akuta besvär samt vid undersök- ning 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

$$\frac{\text{Månadslönen (uppräknad till heltid)}}{175}$$

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.

Mom 6 Ledighet för fackligt arbete

Tid och ersättning för fackligt arbete utgår enligt FML. Om schemalagd fridag tas i anspråk för fackligt arbete (förhandling eller dylikt) kan fridagen efter samråd flyttas till schemalagd arbetsdag utan att ersättningen för denna dag reduceras.

Mom 7 Stockholmstågsdagar/Tjänstledighetsdagar och SJ-dagar

Enligt tidigare tecknat övergångsavtal erhåller arbetstagare som vid övergången från SJ till Citypendeln hade en årssemester överstigande 25 dagar vid full intjänad semester, rätt till tjänstledighet 9 (34), 6 (31) eller 3 (28) dagar per år, s.k. SJ-dagar. Ett personligt semestertillägg infördes till dessa arbetstagare och fastställdes per 1999-12-31 enligt formeln: 43,5% av månadslönen (34), 27,8% av månadslönen (31) respektive 12% av månadslönen (28). (Månadslönen inkl fast befattningslönedel och personligt lönetillägg).

Lokförarlön 1999-12-31 var 19.090 kronor. Detta personliga semestertillägg uppräknas varje år med det av de centrala parterna fastställda löneutrymmet. Utbetalning av det särskilda personliga semestertillägget skall ske i samband med ordinarie löneutbetalning i februari.

Utöver ovan har Stockholmståg som kompensation för förändrade arbetstidsregler m.m. för åkande personal och driftcenterpersonal infört särskilda s.k. Tjänstledighetsdagar. Dessa erhålls i flera steg efter anställningstid, räknat från 2007-09-01. SJ-dagarna omvandlas på motsvarande sätt till Tjänstledighetsdagar och får då ett högre värde.

För de som anställts vid Stockholmståg senare än 2007-09-01 utgör anställningsdatumet starttidpunkten för intjänandet av dessa dagar.

Intjänandet av Tjänstledighetsdagar samt omvandling av SJ-dagar sker i steg i enlighet med följande tabell:

Antal SJ-dgr nu	Efter två år		Efter 4 år		Efter 6 år	
	SJ dagar	Tjledighdgr	SJ dagar	Tjledighdgr	SJ dagar	Tjledighdgr
9 dagar	7	2	5	4	0	9
6 dagar	4	2	2	4	0	8
3 dagar	1	2	0	5	0	7
0 dagar	0	2	0	4	0	6

Ansökan om uttag av Tjänstledighetsdagar och SJ-dagar görs på semestervalsblanketten i samband med årets semesterintervall. Dessa dagar kan inte tas ut under juni, juli eller augusti.

För personal som har 4, 6 resp 9 Tjänstledighetsdagar finns rätt att söka hel kalendervecka resp 2 kalenderveckor. Saknas dagar kommer annan ledighet i anspråk.

Vid uttag av Tjänstledighetsdagar och SJ-dagar görs tjänstledighetsavdrag med 4,1 % av månadslönen för varje arbetsdag den anställde skulle ha arbetat.

Värdet av en Tjänstledighetsdag uppgår till 4,6 % av aktuell månadslön vid tidpunkten för utbetalandet. En SJ-dag är värd mindre (se första stycket ovan).

§ 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	Uppsägningstid i månader
mindre än två år	1
minst två men kortare än fyra år	2
minst fyra men kortare än sex år	3
minst sex men kortare än åtta år	4
minst åtta men kortare än tio år	5
minst tio år	6

Anmärkning:

Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i § 3 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 uppsägningstid enligt detta avtal.

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 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.

Anmärkning

I fråga om turordning skall detta avtal utgöra ett avtalsområde.

De lokala parterna kan också med avvikelser 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 från och med den 1 april 2010 t o m den 31 mars 2012.

Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

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 utlöpningsstidpunkt om inte annat överenskommit.

Almega Tjänsteförbunden
branschstyrelse Spårtrafik

SEKO - Facket för Service och
Kommunikation

Anders Hjertman

Valle Karlsson

Peter Blomqvist

Fackförbundet ST

Maria Olwaeus

Sveriges Ingenjörer

Claes Liljedahl

SACO-förbundet
Trafik och Järnväg

Jan Sandgren

Bilaga 1**FÖRHANDLINGSORDNING**

Förhandlingsordningen gäller mellan parterna inom Almega Tjänsteförbunden bransch Spårtrafik.

§ 1 Tillämpningsområde

Förhandlingsordningen gäller för rättstvister.

§ 2 Lokal förhandling

Förhandling ska i första hand genomföras mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation (lokal förhandling).

§ 3 Central förhandling

Kan enighet inte nås vid lokal förhandling får part i detta avtal som vill fullfölja frågan påkalla förhandling hos motparten i avtalet (central förhandling).

Central förhandling ska påkallas senast två månader efter den dag den lokala förhandlingen avslutades, om inte annat gäller för viss fråga enligt lag eller avtal. Part som försummar detta förlorar rätten till förhandling vad avser skadeståndsyrkande eller annan fullgörelse enligt lag eller avtal.

Anmärkning

I fråga om förhandling enligt §§ 2-3 gäller härutöver bestämmelserna i MBL. Bestämmelser i MBL i övrigt avseende förhandlingar gäller likaså.

§ 4 Giltighet m m

Avtalet ersätter för Alliansen bransch Spårtrafik bestämmelserna i §§ 1- 7 i Huvudavtalet Alliansen (SFO)-LO/PTK 1982-04-06.

Avtalet gäller fr. o m 1997-11-01 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Särskilda bestämmelser i försäkringsfrågor i vissa fall

ALMEGA Tjänsteförbunden branschstyrelse Spårtrafik och SEKO har i förhandlingar 1997-10-23 enats om följande:

§ 1

Parterna är ense om, att företag som vid anslutning till bransch Spårtrafik omfattas av AMF-försäkringarna, tills vidare ska fortsatt omfattas av dessa försäkringar i stället för de motsvarande bestämmelserna som eljest gäller inom bransch Spårtrafik.

AMF-försäkringarna omfattar följande avgångsbidrag (AGB), avtalsgrupp-sjukförsäkring (AGS), särskild tilläggspension (STP), tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). Även Trygghetsfonden SAF-LO (TSL) kan omfattas.

Härvid ska för berörd arbetstagare även gälla, att

- rätten till sjuklön enligt villkorsavtalet endast avser så många dagar som i övrigt gäller för den som omfattas av AGS,
- bestämmelser om permittering och permitteringslön/permitteringslöneersättning är tillämpliga.

Vad som sägs i § 1 ovan gäller från och med 1997-11-01.

När det gäller § 12 sjuklön i allmänna villkorsavtalet gäller alltså inte mom 4:2 till och med mom 6 samt mom 9 ovanstående arbetstagare.

Anmärkning

Motsvarande innehåll enligt ovan gäller för ST och CF genom avtalsuppgörelsen 2004.

AVTAL OM RIKTLINJER FÖR ARBETSMILJÖ OCH SAMVERKAN I ARBETSMILJÖFRÅGOR

Arbetsmiljöarbetet i företagen

Mot bakgrund av den fortlöpande utvecklingen och förändringar som sker i företagen är det viktigt att företagets verksamhet och arbetsmiljö ses som en helhet. För att åstadkomma en god arbetsmiljö bör arbetsmiljöarbetet integreras på ett naturligt sätt i linjeorganisationen och handläggs i samverkan med de anställda och deras lokala fackliga organisationer. Det systematiska arbetsmiljöarbetet stödjer detta. Det är också viktigt att arbetsmiljöarbetet utformas med utgångspunkt från den enskilda arbetsplatsens behov.

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar framgår av arbetsmiljölagen som bl.a. föreskriver att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som säkerställer att arbetsmiljön uppfyller lagens krav och föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen. Arbetsmiljölagens krav konkretiseras i Arbetsmiljöverkets kungörelse med föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). De lokala parterna bör enas om formerna för hur föreskrifterna ska tillämpas på arbetsplatsen så att de väl anpassas till företagets verksamhet. Lokala arbetsmiljöavtal bör därför tecknas för att närmare förtydliga företagets arbetsmiljöarbete med (SAM) som utgångspunkt.

Eftersom arbetsmiljöarbetet ingår i arbetsgivarens totalansvar för verksamheten är det viktigt att arbetsgivarens företrädare på olika nivåer i företaget har tillräckliga befogenheter och erforderlig kompetens för att fylla sin del av det samlade arbetsgivaransvaret.

Det är viktigt att arbetsmiljön utvecklas för att medarbetarnas och företagets bästa allteftersom förhållandena i arbetslivet ändras. En god arbetsmiljö utgör på sikt en överlevnadsfråga för företagen. Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön är ofta företagsekonomiskt motiverade och ger långsiktig produktionsbefrämjande effekt. Många arbetsmiljöförbättringar leder till att medarbetarna trivs bra och mår bättre, vilket i sin tur leder till en högre produktivitet, minskad sjukfrånvaro och lägre personalomsättning. Viljan att värna om en god arbetsmiljö utgör därför ett viktigt konkurrensmedel för företag och ökar möjligheterna att rekrytera personal.

Frågor beträffande systematiskt arbetsmiljöarbete behandlas lokalt.

Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Enligt arbetsmiljölagen svara arbetsgivare och arbetstagare gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Goda kunskaper om arbetsmiljön hos chefer, specialister och andra anställda, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, utgör också ett värdefullt stöd i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Parterna ska därför verka för att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och ledamöter i skyddskommittéer samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner, som påverkar arbetsmiljön, innehar erforderliga arbetsmiljökunskaper. Där det bedöms lämpligt och möjligt bör arbetsmiljöutbildning anordnas samtidigt för nu nämnda grupper. Utbildningen bör genomföras inom sex månader. Efter genomförd grundutbildning ska årligen en avstämning ske i skyddskommitté och där sådan inte finns, mellan skyddsombud och arbetsledning, där behovet av vidareutbildning ska kartläggas och genomförandet planeras.

Arbetsmiljöutbildning kan också behövas för övriga anställda. Omfattningen och innehållet av en sådan utbildning bör anpassas lokalt med hänsyn till den roll och arbetsuppgift som arbetstagaren har.

Information om aktuella arbetsmiljörisker och skyddsregler ska ges till de anställda. Här ska de nyanställdas behov av information uppmärksammas. De anställda har ett eget ansvar att ta del av information samt följa regler och riktlinjer inom arbetsmiljö- och säkerhetsarbete.

Kommentar

Utbildning i arbetsmiljöfrågor behandlas enligt lokala samverkansformer. Därvid behandlas exempelvis utbildningens omfattning, vilka personalgrupper som behöver utbildning, utbildningens innehåll och val av utbildningsmaterial.

Rehabilitering

En aktiv och vardagsnära rehabiliteringsverksamhet i företagen är viktig av flera skäl och bör i möjligaste mån bedrivas i linjeorganisationen som integrerad del av verksamheten. Om inte tillräcklig kompetens eller resurser finns på arbetsstället är det viktigt att chefer har möjlighet till stöd i rehabiliteringsarbetet. Intern eller extern resurs, exempelvis företagshälsovård, kan utgöra sådan resurs.

Arbetsgivaren ska så snart som möjligt utreda behovet av rehabilitering. Den enskilde har rätt att i utredningen ha med sig skyddsombud, facklig företrädare eller annan person som den enskilde själv väljer.

Målsättningen med rehabiliteringen bör dels vara, att den anställda i första hand kan återinträda i ordinarie arbete, dels att med förebyggande åtgärder minska risken för sjukskrivningar och sjukersättningar. Detta är viktigt både för den enskilde och företaget. I arbete med förebyggande åtgärder och rehabilitering är företagshälsovård en värdefull resurs. Arbetsgivaren har rätt att anvisa arbetstagare till företagshälsovården.

Ändamålsenlig rehabilitering förutsätter engagemang och vilja hos samtliga berörda.

Arbetsgivaren ansvarar för att verksamheten ges resurser och kan bedrivas i enlighet med gällande lagstiftning samt organiseras med hänsyn till förhållandena i företaget.

Företagshälsovård

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en betydelsefull resurs för företagen och dess anställda och att den ska utformas i samverkan och med en flexibilitet som motsvarar olika behov i de enskilda företagen.

Härvid ska även de mindre företagens förutsättningar beaktas då behovet av företagsanpassade tjänster där är särskilt betydelsefullt.

Företagshälsovården är också en mycket viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning ska ske i samverkan. Det är därför naturligt att företagshälsovården utnyttjas i det lokala arbetsmiljöarbetet.

Företagshälsovårdens roll är främst förebyggande och företagshälsovårdens uppgift kan därför vara att

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö- och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget,
- följa de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd och arbetsanpassning,
- delta vid skyddskommittémöten i förekommande fall
- ge råd och medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas inte minst i samband med större förändringar i företaget. Härvid är det av vikt att företagshälsovården kan och ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede samt
- vara en resurs i rehabiliteringsarbetet

Det är viktigt att företagshälsovården upprätthåller en hög kvalitet. Arbetet ska därvid utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Förhandlingsordning

Tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller med stöd härav träffade lokala överensstämmelser avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter.

Kan tvisten inte lösas i lokala förhandlingar hänskjuts den till centrala förhandlingar på endera partens begäran. Begäran om central förhandling ska i förekommande fall framställas inom tre veckor från den lokala förhandlingens avslutande.

Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare från och med den 1 april 2010 med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Förtroendefull samverkan i förändringsarbete

På en marknad som snabbt förändras måste verksamhet och arbetsätt fortlöpande omprövas. En kontinuerlig kompetensutveckling och förnyelse av arbetsorganisationen samt en god arbetsmiljö är viktiga faktorer för att verksamheten ska vara effektiv och för att företagen ska kunna behålla och rekrytera goda medarbetare.

En förtroendefull samverkan mellan de lokala parterna är en viktig förutsättning för ett fungerande förändringsarbete. Det är en tillgång med kompetenta fackliga företrädare som har förmåga att se till arbetstagarnas bästa och samtidigt värna om företagets fortlevnad och utveckling. Dessa bör ges förutsättningar att utföra de fackliga uppdragen i kombination med yrkesmässiga uppgifter.

Lagstiftaren har gett de lokala parterna ett stort ansvar att lösa frågor som uppkommer inom ramen för förändringsarbete. Det är av vikt att de lokala parterna vid personalinskränkning värderar företagets krav och behov i enlighet med vad som föreskrivs i omställningsavtalet och kollektivavtalets § 15 mom 5.

De lokala parterna bör beakta resurs- och kostnadsaspekter i förändringsarbete. De som deltar i arbetet bör även inneha mandat samt god kunskap och kompetens i sakfrågorna. Det är i detta och i andra sammanhang viktigt att komma väl förberedd till möten och förhandlingar liksom att i så god tid som möjligt tillhandahålla motparten relevant underlag.

Anmärkning

Parterna är ense om att kompetensutveckling är av stor vikt för företagets konkurrenskraft och utvecklingsförmåga och för de anställdas utveckling i arbetet.

Överenskommelse om inhyrning av personal

§ 1 Förhandling och tvist om inhyrning

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 enligt § 15 Mom 5 branschavtal Spårtrafik.

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 § 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 högst två ledamöter från respektive arbetstagarorganisation som är berörd av tvisten och lika många ledamöter från arbetsgivarorganisationen. Nämnden ska även bestå av en opartisk ordförande. Vid oenighet om vem som ska utses som opartisk ordförande, äger arbetsgivarsidan rätt att utse en opartisk ordförande från medlingsinstitutet.

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 åtgärd 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 § 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.

§ 6 Arbetstid gällande lokförare vid Stockholmståg

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 begränsningsperiod.

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

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

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

Avstämningssperiod sammanfaller med begränsningsperiod. Överskjutande tid vid heltidsarbete kompenseras enligt § 7 mom 7b eller mom 8b. Överskjutande tid vid deltidsarbete kompenseras med mertidersättning enligt § 8 mom 7 eller mom 8 upp till ordinarie arbetstidsmått för heltidsarbete.

Begränsningsperiodens längd

Begränsningsperiodens längd för arbetstagare på fast lista är sex veckor. I de fall tjänstgöringslista har annan omfattning än sex veckor kan överenskommelse om annan begränsningsperiod träffas.

Begränsningsperiodens längd för arbetstagare som inte tjänstgör på fast lista är sex veckor.

Avstämning av arbetstid under begränsningsperiod

Avstämning av fullgjord arbetstid görs för fastställd begränsningsperiod enligt följande.

Den ordinarie arbetstiden som arbetstagaren fullgjort under begränsningsperioden jämförs med den för arbetstagaren fastställda veckoarbetstiden för hela begränsningsperioden.

Om den fullgjorda arbetstiden understiger den fastställda veckoarbetstiden för hela begränsningsperioden får denna arbetstid inte tas i anspråk.

Vid gruppbyte skall avstämning av arbetstiden göras.

Startdatum för begränsningsperioden sammanfaller med inplaceringsdatum på ny gruppnyckel.

Arbetstidens längd

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 ligger utanför tiden mellan klockan 07.00 och 17.00.

38 timmar om den ordinarie arbetstiden infaller under tiden mellan klockan 07.00 och 17.00 och till någon del på lördag eller söndag

36 timmar om den ordinarie arbetstiden till någon del infaller under tiden 17.00 till 07.00 och fördelas under veckans alla dagar enligt schema eller beordring.

Genomsnittlig veckoarbetstid för vik- personal beräknas till nedanstående tider som används vid beräkning av ledigheter och sjukfrånvaro.

7,2 timmars arbetstid vid 36 timmars genomsnittlig veckoarbetstid

För arbetstagare med deltidstjänstgöring reduceras tiden i relation till tjänstgöringsgraden.

Deltidstjänstgöringens omfattning fastställs i procent av den ordinarie veckoarbetstiden.

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

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.

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

Schemalagda fridagar får endast flyttas efter överenskommelse med arbetstagaren.

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.

Till Mom 1:2 Veckovila och fridagar

Fridagsperioden skall förutom fridagen/fridagarna omfatta ytterligare minst 12 timmar. Fridagsperioden skall omfatta tiden från 19.00 dagen före till 05.00 dagen efter. Åkande personal har alltid rätt till ledigt varannan lördag-söndag om inte annat överenskommes i lokal turlistförhandling.

Undantag om fridagsperiodens förläggning och längd kan förekomma efter överenskommelse genom lokal förhandling.

Veckovila skall ges om 36 timmars sammanhängande vila under en 7-dagarsperiod.

7-dagarsperioden omfattar tiden från och med söndag klockan 00.00 till och med lördag klockan 24.00 om inte annat överenskommit i lokal förhandling. Om FP-dag tvingas att flyttas på grund av Stockholmståg anordnad utbildning omfattande mer än en dag, anses veckovilan vara uppfylld om FP-dagen flyttas endera till lördagen efter eller söndagen före utbildningen.

Ledighet utöver fridagar som erfordras för utjämning av arbetstiden benämns 0-dag. I arbetsschema (fast tjänstgöringslista) används istället F-dag för att jämna ut veckoarbetstiden. Om inget annat framgår av schemat är F-dag arbetsdag med 0 timmar arbete. F-dag och 0-dag omfattar tiden 00.00-24.00.

De fridagar arbetstagaren erhåller, motsvarande de helgdagar som infaller under året, benämns FV-dag. FV-dag skall så långt det är möjligt läggas ut som direktledighet när helgdagen infaller. Om så inte kan ske skall FV-dagen läggas ut i arbetsschemat eller erhållas som ledig dag i efterhand.

Sådan ledighetsdag (FV) bör läggas ut inom två månader men skall läggas ut så att ingen arbetstagare har sådan ledighet att fordra inför påskhelg och julhelg. FV-dag kan inte läggas ut under perioden juni - augusti annat än i form av direktledighet.

För arbetstagare med tjänstgöring enligt fast arbetsschema beräknas FV-dag omfatta tid enligt grundturen på schema.

Vid beräkning av kompensation för tjänstgöring på helgdag för vikariepersonal beräknas helgdagen till

7,2 timmar arbetstid vid 36 timmars genomsnittlig veckoarbetstid

7,6 timmar arbetstid vid 38 timmars genomsnittlig veckoarbetstid

Arbetstagare med deltidstjänstgöring erhåller ledighet (FV-dag)

- motsvarande helgdag som infaller på dag med arbetstid
- motsvarande helgdag som infaller på ordinarie FP-dag som inte är tjänstledig tid
- ej för helgdag som infaller på tjänstledig dag som är helt arbetsfri

Kontant ersättning för icke erhållna FV-dagar kan utbetalas om företaget och den anställde är överens om detta. Ersättningen för icke erhållna FV-dagar uppgår till 5,4 % av månadslönen i slutlönesteg per FV-dag.

Mom 2 Arbetstidens förläggning

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

Till Mom 2 Arbetstidens förläggning:

Arbetstidens förläggning fastställs efter lokal förhandling avseende arbetsschema.

Sådant arbetsschema skall vara fastställt senast 14 dagar före ikraftträdandet.

Särskild vikt skall läggas vid samarbete mellan parterna så att verksamhetsupplägg inklusive arbetsscheman upplevs som bästa möjliga lösning av såväl företag som anställda.

De lokala parterna har att beakta att tjänsten för de arbetstagare som arbetar oregelbundet fördelas på de anställda så att det upplevs som rättvist och rimligt ur belastnings- och arbetsmiljösynpunkt.

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.

Ingen förare ska behöva arbeta mer än fem dagar i rad om inte annat överenskommit vid gruppkonstruktion.

Saknas tjänstgöringsbesked för påföljande dag ska föraren infinna sig på sitt tjänsteställe klockan 08.00 för tjänstgöring 8 timmar.

Vid återinträde i tjänst efter sjukdom ska friskanmälan göras till arbetsgivaren. Återinträde i förutskrivna tur kan ej garanteras vid friskanmälan efter klockan 13.00 dag före tjänstgöringsdag.

- För vikgrupp 3 ges besked om nästa tjänstgöringstur efter sjukdom genom att arbetstagaren tar kontakt med personalfördelare eller driftledningen klockan 15.00 eller senare.

Tid för förflyttning, orderläsning, klargöring, disptider m.m:

Vid tjänstens och rastens början respektive slut används gångtider.

Gångtider till och från tåg vid Stockholm Central och Älvsjö skall beräknas från tjänsteställe till avbytesplats eller uppställningsplats.

Gångtider till och från tåg inom hela pendeltågsområdet skall beräknas till/från rastlokal, tåg, avbytesplats eller uppställningsplats för fordon.

Vid tjänstgöring på annat tjänsteställe skall tid för förflyttning från och till eget tjänsteställe räknas som ordinarie arbetstid.

Vid förflyttning mellan tjänsteställe Äs och Cst och SJ Academy för utbildning inom stationeringsorten beräknas restiden med en schablontid om 30 minuter. Denna schablontid ska även utgå vid turbyte mellan tjänsteställe Äs och Cst. Vid utbildning på annat tjänsteställe inom stationeringsorten ska utbildningen vara upp till 7 timmar vid skolbänk exkl. rast.

För orderläsning beräknas 5 minuter vid tjänstgöringsturens början.

Beräkning av arbetstider för klargöring och avställning av fordon, disptider och gångtider utöver ovanstående sker enligt bilaga 7.

Passresa tillkommer i förekommande fall.

Personalbyte:

Vid avlösning av förare skall avlösningstiden för avlösande personal beräknas till 4 minuter före tågets avgångstid och för avlöst personal beräknas avlösningstiden till 4 minuter efter tågets ankomsttid.

Övrigt:

Uppehåll i arbetet som är kortare än 30 min beräknas som full arbetstid.

Schablonmässigt skall 30 minuter per vecka beräknas som arbetstid för rapportskrivning, uthämtning av material och vissa mindre uppgifter sammanhängande med tjänsten.

Fördelning av schemagrupper:

Inför fördelningen av de olika grupperna av arbetstidsscheman, även vikariegrupper 1, 2, och 3-, skall berörda ges möjlighet att framföra önskemål om vilken grupp de vill tillhöra.

Turordning för val bestäms av anciennitetslistan.

Blir det vakanser vid fördelning av schemagrupper på någon av grupperna "tidig morgon", "eftermiddag" och "natt" skall lämplig person tillfrågas. Övriga grupper undantaget vikgrupp 3, bemannas med personal sist i anciennitetslistan. Vid ev. gruppuppflyttning så används resultatet av gruppvalet som riktlinjer för inplacering.

Inplaceringar vid gruppval ska ske på söndagar för att om möjligt undvika att enskild förare kan komma att arbeta mer än fem dagar i rad.

Vid val av schema-, vik- eller semestergrupp skall hänsyn tas till par med behov av samma fridagsplan/period. Vid tillämpning enligt ovan görs anpassningen så att arbetstagare med lägst anciennitet i paret styr inplaceringen för båda.

Kriterier för frivilliga grupper:

För att ha rätt att söka till s.k. frivillig grupp (dessa definieras i turlistförhandling) krävs en tjänstgöringsgrad uppgående till minst 90 % då gruppnyckeln börjar gälla. Nedsatt tjänstgöring pga. sjukskrivning innebär dock rätt att söka frivilliga grupper. Vid längre sjukfrånvaro för individ i frivillig grupp tillämpas vikariat på grupp under sjukfrånvaron.

Anställda med tjänstledighet upp till 25 % med stöd av föräldraledighetslagen har rätt att söka frivillig grupp, dock ej s.k. nattgrupp.

Tjänstgöring utan fast lista:

För de som inte tjänstgör enligt fast arbetsschema (sk vikariepersonal) skall det upprättas en preliminär plan över deras tjänstgöring enligt nedan.

Vikariepersonalkategorierna indelas i grupper enligt följande:

Vikgrupp 1:

Arbetstidsschema fastställs för en månad i taget och meddelas den berörde senast den 25:e i månaden före den månad schemat avser.

Vikgrupp 2:

Arbetstidsschema fastställs för en månad i taget gällande från och med den 15:e en månad till och med den 14:e i nästkommande månad. Arbetsschema meddelas berörd arbetstagare senast den 9:e den månad schemat ska börja gälla.

Vikgrupp 3:

Arbetstiden på följande arbetspass meddelas:

-före klockan 15.00 på arbetsdag som följs av arbetsdag.

-före arbetets slut på arbetsdag som följs av fridag.

Dock åligger det den anställde att informera sig om tiderna för nästa arbetspass då besked ej erhållits.

Särskild ersättning utgår till vikgrupp 1, 2 och 3 som ett fast tillägg (vik-tillägg) på månadslönen med belopp som anges i särskild bilaga.

Fridagsplan fastställs i samband med gruppval för samtliga vikariegrupper.

Storleken på grupperna bestäms inför gruppval.

Läkarbesök

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

Utbildning

För elever som genomgår grundutbildning och som är anställda på Stockholmståg gäller

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

Ersättning för arbete på obekväm tid utgår enligt avtal.

Övertidsersättning utgår under praktiktid om övertidsarbetet beror på försening.

Teoretisk utbildning skall som regel förläggas till helgfria måndagar till fredagar och inte omfatta mer än 8 timmar per dag.

Vid praktisk utbildning följer eleven handledarens ordinarie arbetsschema.

Fridagar skall förläggas så att eleven erhåller i genomsnitt 2 fridagar per vecka, fridagar skall om möjligt förläggas till lördag – söndag

Utbildning ska ej ske på jul- nyårs- och midsommardagen samt midsommar-jul- och nyårsafton.

För övriga arbetstagare som deltar i utbildning gäller

Utbildning skall normalt ske på dagtid och förläggas till helgfria dagar. Vid praktisk utbildning följer eleven handledarens ordinarie arbetsschema.

Utbildning ska ej ske på jul- nyårs- och midsommardagen samt midsommar-jul- och nyårsafton.

Vid utbildning på annat tjänsteställe inom stationeringsorten ska utbildningen vara upp till 7 timmar vid skolbänk exklusive rast.

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.

Ett arbetspass i en arbetsperiod får inte vara kortare än två timmar.

Längre arbetstid än som sägs i detta moment kan överenskommas lokalt efter förhandling.

Mom 2:2 Viloperiod/nattvila

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

Viloperioden skall vara minst 11 timmar.

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.

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.

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.

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

När rasten förlagts i anslutning till tjänstgöring på tåg är 15 minuter i början av rasten betalda.

Rast i arbetsperiod under tiden mellan klockan 22.00 och 06.00 beräknas som arbetstid.

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.

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.

Till Mom 2:5 Paus

Inriktningen vid planering av turlista är att en paus skall vara 10 minuter arbetsfri tid.

Arbetsgivaren ska tillse att arbetet anordnas så att åkande personal kan ta behövliga arbetspauser på lämpligt ställe med tillgång till pausutrymme med toalett under arbetsperioden med 1,5 - 2,5 timmars intervall. Åkande personal får ta arbetspaus för toalettbesök även om det skulle förorsaka tågförsening.

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 arbetstid med minst 2 timmar fullgörs på annan tid än vad som anges i den ursprungliga schemalagda arbetsperioden betalas tidsförskjutningstillägg. I tidsförskjutningstillägget är semestertillägg inkluderat.

Tidsförskjutningstillägg betalas vid ändringar som meddelats senare än 10 kalenderdygn i förväg.

Besked om ändring av ordinarie arbetstids förläggning skall meddelas till berörd arbetstagare på sätt som överenskommits på arbetsplatsen.

För vikgrupp 1 och 2

- utgår inget tidsförskjutningstillägg med belopp enligt beloppsbilaga när schemat blir känt inom angivna tider. Annars utgår tidsförskjutningstillägg för hela perioden.

- för varje dag där besked om tjänstgöring inte lämnats utgår tidsförskjutningstillägg.

- för varje dag tjänstgöringsbesked ändras efter att schema blivit känt, utgår tidsförskjutningstillägg även om tidsförskjutningen är mindre än två timmar.

För vikgrupp 3

- utgår vrålskubbstillägg för varje arbetsdag. Tillägg utgår även vid utbildning mindre än tre dagar i följd med belopp som anges i beloppsbilaga.

- utgår därutöver vrålskubbstillägg om besked om förskjutning av arbetstid lämnas som sker efter klockan 15.00 även om tidsförskjutningen är mindre än två timmar.

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.

För arbetstagare i åkande tjänst får ordinarie arbetstid förlagd på natten i genomsnitt per vecka under begränsningsperioden uppgå till högst tolv timmar under nattetid.

Definition av natt regleras i lokalt avtal.

Vid tjänstgöring i lokaltrafik upphandlad av länshuvudman får ordinarie arbetstid som påbörjas under tiden 00.00 till 04.30 inte förekomma två nätter i följd. Arbetsperiod som börjar mellan kl 00.00 till 04.30 får omfatta högst 6 timmars ordinarie arbete.

Arbetstiden för tjänstgöringstur mellan klockan 22.00 – 06.00 skall vara högst 8 timmar. Arbetstiden får förlängas till 10 timmar om vilrum finns och ett tjänstgöringsfritt uppehåll om två timmar ges mellan klockan 22.00 och 06.00.

Arbetsperiod som till någon del ligger inom tidsperioden mellan klockan 02.00 – 05.00 får inte förekomma två nätter i följd. Vid konstruktion av arbetsschema för fasta grupper samt vik 1 och 2 bör det eftersträvas att tidsramen blir 02.00 – 06.00.

Tjänstgöringsfritt uppehåll i arbetsperiod som infaller under tiden mellan klockan 22.00 – 06.00 är arbetstid.

På ett kalenderdygn där två arbetsperioder förekommer får arbetstiden inte överstiga 11 timmar per kalenderdygn.

Arbetsperiod som börjar under tiden mellan klockan 00.00 – 05.45 får innehålla maximalt 6 timmar arbetstid.

Arbetsperiod som börjar under tiden mellan klockan 05.45 – 06.45 får inte innehålla mer än 7 timmar arbetstid.

Arbetsperiod som börjar föregående dygn får inte sluta senare än klockan 07.30.

Natt efter tidig morgontur (samma dygn) skall om möjligt undvikas.

Avsteg från vad som sägs i detta moment kan överenskommas genom turlistförhandling.

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.

Undantag från gällande arbetstidsregler som beslutas vid lokal förhandling skall protokollföras. Giltighetstiden för undantaget skall anges.

Mom 3:1 Vissa definitionerArbetspass:

En sammanhängande period av arbetstid.

Arbetsschema:

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

Arbetsperiod/omloppstid:

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

Ordinarie arbetstid:

All arbetstid i arbetsperioden.

Begränsningsperiod:

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

Passresa:

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

Gångtid:

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

Rast:

Minst 30 min avbrott i det dagliga arbetet under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Viloperiod:

Tid för vila mellan två arbetsperioder.

Helgdag

Helgdagar som infaller måndag-fredag samt midsommar-, jul- och nyårsafton som infaller måndag-fredag

Gäller för förare och i tillämpliga delar för tågvårdar.

KLARGÖRING OCH AVSTÄLLNINGSTIDER

Motorvagnar litt X60 (enl. förhandlingsprotokoll per den 2008-09-16)

Tid i minuter vid klargöring

Tåglängd	Spänningslöst fordon	Spänningsatt fordon	Spänningsatt fordon invändigt	Färdigställa tåget för körning efter kortare uppehåll
107	38	28	21	3
214	53	49	35	3

Tid i minuter vid avställning

Tåglängd	Avställning till spänningslöst tillstånd	Avställning med spänning	Lämna fordon kortare tid	Lämna fordon i depå	
				BRO**	ÄS*
107	10	6	3	5	6
214	17	9	3	5	9

Motorvagnar litt X1, X10 (oförändrat)

Tid i min för klargöring			Tid i min för avställning			
Tåglängd	Inkl Värmefrånkoppling	Exkl Värmefrånkoppling	Inkl Värmekoppling	Exkl Värmekoppling	Lämna fordon i depå*	
					BRO**	ÄS*
50	20	16	9	5	5	6
100	33	26	18	10	5	6
150	46	36	27	15	5	9
200	59	46	36	20	5	9

*Inkl invändig avsyning och inrapportering av fordonsfel

**Inkl inrapportering av fordonsfel exkl invändig avsyning

Disptider och gångtider i samband med att resandetåg tas ur trafik (ställs av).

(Kolumnen avsyning avser tågvärdens arbetsuppgifter. Vid avställning av tjänstetåg bortfaller tiden för avsyning)

	Avsyning	Rangering*	Gångtid	Tot
CST	4	0	6	****6/10
BRO***	0	9	6	15
JKB	4	3	9	16
KÄN	4	2	5	11
MR	4	4	8	16
NYH	4	0	4	****4/8
SUB sp 1S	0	0	6	6
SUB sp 4S	0	0	5	5
SUB sp 4N	0	0	3	3
SÖC	4	0	2	****2/6
SÖD sp 5S	0	2	8	10
SÖD sp 5N	0	0	2	2
TU	4	2	5	11
UDL	4	3	10	17
UPV	4	2	6	12
VHE sp 5	4	2	7	13
VHE sp 6S	4	3	10	17
VHE sp 6N	4	2	7	13
ÄS**	4	3	10	17
ÄS placerad personal**	4	3	12	19

* Genomsnittshastighet vid rangering 20km/h (MR 10km/h, BRO enl mätning)

** Vid körriktningens ändring på Äs pbg tillkommer 7min till rangeringstiden. Gångtiden avser sträckan Äs depå bang till Äs pbg.

*** Vid körriktningens ändring på sp M i Bro tillkommer 7 min till rangeringstiden. Gångtiden avser sträckan södra änden uppställningshallen-entregrinden.

****När avställning av fordonen sker vid plattform genomförs avsyning parallellt med avställningen.

Disptider och gångtider i samband med att resandetåg tas i trafik

(Vid uppstart av tjänste tåg bortfaller plattformstiden)

	Gångtid	Rangering*	Plattformstid	Tot
CST	6	0	2	8
BRO***	6	7	0	13
JKB	9	3	2	14
KÄN	5	2	2	9
MR	8	4	2	14
NYH	5	0	2	7
SUB sp 1S	6	0	0	6
SUB sp 4S	5	0	0	5
SUB sp 4N	3	0	0	3
SÖC	2	0	2	4
SÖD sp 5S	8	2	0	10
SÖD sp 5N	2	0	0	2
TU	5	2	2	9
UDL	10	3	2	15
UPV	6	2	2	10
VHE sp 5	7	2	2	11
VHE sp 6S	10	3	2	15
VHE sp 6N	7	2	2	11
ÄS**	10	3	2	15
ÄS placerad personal**	14	3	2	19

* Genomsnittshastighet vid rangering 20km/h (MR 10km/h, BRO enl mätning)

** Vid korriktionsändring på Äs pbg tillkommer 7min till rangeringstiden. Gångtiden avser sträckan Äs pbg till Äs depå bang norra änden sp 23.

*** Vid korriktionsändring på sp M i Bro tillkommer 7 min till rangeringstiden. Gångtiden avser sträckan Taxi avlämningsplats inne i depån till norra änden i uppställningshallen

Gångtider inom depå till och från rastlokal etc.

Angivna tider gäller även omvänd sträcka.

Bro

Sträckan	Meter	Gång tid i minuter
Vilrum - Uppställnings hall N	345	6
Uppställnings hall S - Vilrum	334	6
Södra änden uppställningshallen till rastlokal i verkstaden	490	8
Rastlokal i verkstaden till norra änden i uppställnings hallen.	500	8
Taxi avlämnings plats inne i depån till norra änden av uppställningshallen	345	6
Rastlokal i verkstaden till taxi avlämningsplats inne i depån	156	3

Cst

Sträckan	Meter	Gång tid i minuter
Personallokal till avbytesplats på sp 13 - 16		6
Personallokal till uppställningsplats för reservfordon		10

Nyh

Sträckan	Meter	Gång tid i minuter
Rastlokal till sp 1-3 södra änden	110	2
Rastlokal till sp 1-3 norra änden	330	5
Rastlokal till mitten sp 1-3	220	4

Vhe

Sträckan	Meter	Gång tid i minuter
Rastlokal till sp 5 södra änden	450	7
Rastlokal till sp 5 norra änden	280	5
Rastlokal till sp 6 S södra änden	670	11
Rastlokal till sp 6 S norra änden	450	7
Rastlokal till sp 6 N södra änden	450	7
Rastlokal till sp 6 N norra änden	280	5
Rastlokal till mitten sp 1-2	210	4
Rastlokal till mitten sp 3	140	3
Rastlokal till sp 1-2 södra änden	320	5
Rastlokal till sp 1-2 norra änden	270	5
Rastlokal till sp 3 södra änden	40	1
Rastlokal till sp 3 norra änden	250	4
Söder sp 3 till norr sp 1-2	230	4

Gångtider inom depå till och från rastlokal etc.

Angivna tider gäller även omvänd sträcka.

Söc

Sträckan	Meter	Gång tid i minuter
Rastlokal till sp 2-3 norra änden	115	2
Rastlokal till sp 2-3 södra änden	315	5
Rastlokal till mitten sp 2-3	220	4
Rastlokal till sp 5-6 norra änden	125	2
Rastlokal till sp 5-6 södra änden	340	6
Rastlokal till mitten sp 5-6	230	4

Söd

Sträckan	Meter	Gång tid i minuter
Rastlokal till sp 1-2 norra änden	70	2
Rastlokal till sp 1-2 södra änden	280	5
Rastlokal till mitten sp 1-2	175	3
Rastlokal till sp 3-4 norra änden	80	2
Rastlokal till sp 3-4 södra änden	290	5
Rastlokal till mitten sp 3-4	185	3
Rastlokal till sp 5N norra änden	90	2
Rastlokal till sp 5N södra änden	300	5
Rastlokal till mitten sp 5N	195	3
Rastlokal till sp 5 söder	500	8

Äs

Sträckan	Meter	Gång tid i minuter
Ordertavla till taxi (grinden)	250	4
Ordertavla till sp 26 södra änden	490	8
Ordertavla till sp 23 norra änden	870	14
Ordertavla till Äs pbg	1380	21
Rastlokal till taxi (grinden)	140	3
Rastlokal till sp 26 södra änden	400	6
Rastlokal till sp 23 norra änden	760	12
Rastlokal till Äs pbg	1270	20
Taxi (grinden) till sp 26 södra änden	240	4
Taxi (grinden) till sp 23 norra änden	620	10
Taxi (grinden) till mitten bangården	400	6
Sp 26 södra änden till Äs pbg	870	14
Sp 23 norra änden till Äs pbg	630	10

Gångtider

Gångtiden beräknas till 90s/100m enl. förhandlingsprotokoll per den 2008-01-22

Tabell avrundad upp till hel minut

Meter	Minuter
1-66	1
67-133	2
134-200	3
201-266	4
267-333	5
334-400	6
401-466	7
467-533	8
534-600	9
601-666	10
667-733	11
734-800	12
801-866	13
867-933	14
934-1000	15
1001-1066	16
1067-1133	17
1134-1200	18
1201-1266	19
1267-1333	20
1334-1400	21
1401-1466	22
1467-1533	23
1534-1600	24
1601-1666	25
1667-1733	26
1734-1800	27
1801-1866	28
1867-1933	29
1934-2000	30

Rangeringstider

S=Sträcka

$$S=V \cdot T$$

V=Hastighet

$$V=S/T$$

T=Tiden

$$T=S/V$$

Tabell avrundad upp till hel minut

Meter	10km/h ger minuter	20km/h ger minuter	30km/h ger minuter
100	1	1	1
150	1	1	1
200	2	1	1
250	2	1	1
300	2	1	1
350	3	2	1
400	3	2	1
450	3	2	1
500	3	2	1
550	4	2	2
600	4	2	2
650	4	2	2
700	5	3	2
750	5	3	2
800	5	3	2
850	6	3	2
900	6	3	2
950	6	3	2
1000	6	3	2
1050	7	4	3
1100	7	4	3
1150	7	4	3
1200	8	4	3
1250	8	4	3
1300	8	4	3
1350	9	5	3
1400	9	5	3
1450	9	5	3
1500	9	5	3

§ 6 Arbetstid gällande för tågvärdar vid Stockholmståg

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 begränsningsperiod.

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

För arbetstagare 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.

Avstämningsperiod sammanfaller med begränsningsperiod. Överskjutande tid vid heltidsarbete kompenseras enligt § 7 mom 7b eller mom 8b. Överskjutande tid vid deltidsarbete kompenseras med mertidersättning enligt § 8 mom 7 eller 8 upp till ordinarie arbetstidsmått för heltidsarbete.

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 och 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 enligt schema eller beordring.

Begränsningsperiodens längd

Begränsningsperiodens längd för arbetstagare på fast lista är densamma som det antal veckor som ingår i respektive tjänstgöringsgrupp

Begränsningsperiodens längd för arbetstagare som inte tjänstgör på fast lista ("skubben") är 6 veckor om inte annat överenskoms i turlistförhandling.

Deltidstjänstgöringens omfattning fastställs i procent av den ordinarie veckoarbetstiden.

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

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 eller liknande.

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

Fridagsperioden skall förutom fridagen/fridagarna omfatta ytterligare minst 12 timmar. Fridagsperioden skall omfatta tiden från 19 dagen före till 05 dagen efter. Åkande personal har alltid rätt till ledigt varannan helg (lördag-söndag) om inte annat överenskomes i lokal turlisteförhandling.

Undantag om fridagsperiodens förläggning och längd kan förekomma efter överenskommelse mellan parterna.

Schemalagda fridagar får endast flyttas efter överenskommelse med arbetstagaren.

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 begränsnings-perioden. Arbetsgivaren bör eftersträva att ledighetsdagen omfattar ytterligare minst 12 timmar.

Fridag som ovan (FV-dag) skall så långt det är möjligt ges som direktledighet när helgdagen infaller

Om så inte kan ske skall ledigheten läggas ut i arbetsschema.

Om ledigheten inte kan läggas ut i arbetsschema och kompensation sker i efterhand skall dag läggas ut senast 2 månader efter helgdagen.

FV-dag kan inte läggas ut under perioden juni-augusti, perioden juni-augusti undantas därför vid beräkning av 2 månaders-perioden.

För arbetstagare med tjänstgöring enligt fast arbetsschema beräknas FV-dag omfatta tid enligt grundturen på schema.

Vid beräkning av kompensation för tjänstgöring på helgdag för vikariepersonal beräknas helgdagen till

7,2 timmar arbetstid vid 36 timmars genomsnittlig veckoarbetstid

7,6 timmar arbetstid vid 38 timmars genomsnittlig veckoarbetstid

Arbetstagare med deltidstjänstgöring erhåller ledighet (FV-dag) motsvarande helgdag som infaller på dag med arbetstid

helgdag som infaller på ordinarie FP-dag som inte är tjänstledig tid

ej för helgdag som infaller på tjänstledig dag som är helt arbetsfri

Veckovila

7 dagarsperioden omfattar tiden från och med söndag klockan 00.00 till och med lördag klockan 24.00 om inte annat överenskommit i lokal förhandling.

Om FP-dag tvingas flyttas på grund av Stockholmståg anordnad utbildning omfattande mer än en dag, anses veckovilan vara uppfylld om FP-dagen flyttas endera till lördagen efter eller söndagen före utbildningen.

Ledighet utöver fridagar som erfordras för utjämning av arbetstiden benämns 0-dag. I arbetsschema (fast tjänstgöringslista) används istället F-dag för att jämna ut veckoarbetstiden. Om inget annat framgår av schemat är F-dag arbetsdag med 0 timmar arbete. F-dag och 0-dag omfattar tiden 00.00-24.00.

Mom 2 Arbetstidens förläggning

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

Arbetstidens förläggning fastställs efter lokal förhandling avseende arbetsschema. Arbetsschema skall vara fastställt senast 14 dagar innan ikraftträdandet. Undantag kan göras för arbete där arbetstidens förläggning inte varit möjlig att fastställa beroende på arbetets speciella art eller omständigheter som parterna inte kan påverka.

All känd tjänst skall i så stor utsträckning som det är möjligt läggas in i arbetsschema.

Vid minskad tjänstgöring (partiell tjänstledighet av olika slag) skall, om möjligt, minskningen ske genom att hela dagar görs tjänstgöringsfria.

Vid återinträde i tjänst efter sjukdom ska friskanmälan göras till personalfördelare eller driftledning. Återinträde i förutskrivna tur kan ej garanteras vid friskanmälan efter klockan 13.00 dag före tjänstgöringsdag.

Tid för

Förflyttning och orderläsning

Framgår av bilaga 7.

Avlösning

Avlösningstiden för pågående personal är 4 minuter före tågets avgångstid. Avlösningstiden för avgående personal är 2 minuter efter tågets ankomst.

Klargöring och avställning av tåg

Klargörings- respektive avställningstid är 4 minuter som förläggs på turen där arbetsuppgiften utförs.

Vid rast i Västerhaninge tillkommer, förutom gångtiden, 2 minuter för avsyning av vagnar som kopplas ifrån eller för tåg som vänder vid plattform.

Biljettförsäljningstur

Varje arbetsperiod som innehåller biljettförsäljning skall före biljettförsäljningsturens början innehålla 5 minuter för inköp av biljetter, växling av pengar och andra mindre arbetsuppgifter.

Schablonberäknad tid

20 min per vecka tillgodoräknas arbetstid. Den tillgodoräknade arbetstiden används till rapportskrivning, uthämtning av material och andra mindre arbetsuppgifter som hänger samman med tjänsten.

Fördelning av tjänstgöringsgrupper (fast lista)

Vid fördelning av de olika tjänstgöringsgrupperna skall berörda få möjlighet att själva välja vilken grupp de vill tillhöra.

Valet omfattar även val till vikariegrupperna.

Turordningen för valet bestäms av anciennitetslistan.

Uppstår vakans i någon grupp bemannas gruppen vid behov av arbetstagare som står sist i anciennitetslistan.

Arbetstagare kan tacka nej till inplacering enligt ovan om vakansen avser grupp med specialinriktning.

Med "grupp med specialinriktning" avses till exempel "nattgrupp", tidig morgongrupp" och "daggrupp"

För grupp ämnad i första hand för ensamstående föräldrar, gäller att behovet av anpassad tjänst styr turordningen vid inplacering.

Vid val av schema-vik-eller semestergrupp skall hänsyn tas till par med behov av samma fridagsplan/period. Vid tillämpning enligt ovan görs anpassningen så att arbetstagare med lägst anciennitet i paret styr inplaceringen för båda.

Kriterier för "grupper med specialinriktning"

Parterna är överens om följande kriterier för få söka till s.k. "grupper med specialinriktning".

För att ha rätt att söka till s.k. "grupper med specialinriktning" (dessa definieras i turlisteförhandling) krävs en tjänstgöringsgrad uppgående till minst 90 % då gruppnyckeln börjar gälla. Nedsatt tjänstgöring pga. sjukskrivning innebär dock rätt att söka frivilliga grupper. Vid längre sjukfrånvaro för individ i frivillig grupp tillämpas vikariat på grupp under sjukfrånvaron.

Anställda med tjänstledighet upp till 25 % med stöd av föräldraledighetslagen har rätt att söka "grupper med specialinriktning", dock ej s.k. nattgrupp.

Tjänstgöring utan fast lista

För arbetstagare som ingår i "vikarie-grupp" fastställs arbetsschema för en kalendermånad i taget senast den 25:e månaden före den månad schemat ska gälla.

Arbetsschema meddelas berörd arbetstagare på sätt som fastställs i samverkan mellan parterna på arbetsstället.

Särskild ersättning (vik-tillägg) utgår till "vikarie-grupp" som ett fast tillägg på månadslönen med belopp som anges i bilaga.

För vikarie-grupp utgår inget tidsförskjutningstillägg enligt mom 2:6 när schema gjorts känt inom angivna tider.

Fridagsplan upprättas och fastställs inför gruppval för vikarie-grupper. I samband med att fridagsplanerna upprättas fastställs även antalet platser i respektive vikarie-grupp.

Läkarbesök

Läkarbesök för periodisk hälsokontroll eller annan hälsokontroll på arbetsgivarens initiativ bör planeras inom ramen för arbetstagares 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

Utbildning skall normalt ske på dagtid och förläggas till helgfria dagar. Vid praktisk utbildning följer eleven handledarens ordinarie arbetsschema.

Utbildning ska ej ske på jul- nyårs- och midsommardagen samt midsommar-jul- och nyårsafton.

Vid utbildning inom stationeringsort (Cst, Älvsjö, Solna, Sundbyberg) får utbildningstid per dag uppgå till max 8 timmar exklusive rast. Någon arbetstid för restid till utbildningsstället medges ej.

Överenskommelse om undantag från ovanstående kan göras om särskilda skäl föreligger.

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 som avslutar tjänstgöringstur får förlänga arbetstiden med högst 15 minuter, inklusive eventuell gångtid. Tillämpas ej på tjänstgöringstur som startar under tiden mellan klockan 00.00 till 05.45.

När en arbetsperiod, som sträcker sig över dygnsgränsen, innehåller ett tjänstgöringsfritt uppehåll om minst två timmar under tiden mellan klockan 00.00 till 06.00, får arbetsperioden förlängas till högst 12 timmar. Detta under förutsättning att arbetstagare ges tillgång till vilorum under uppehållet.

Mom 2:2 Viloperiod/nattvila

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

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.

Fristående arbetspass får inte vara kortare än 3 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.

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.

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

Rast i arbetsperiod under tiden mellan klockan 00.00 och 06.00 beräknas som arbetstid.

När rasten förlagts i anslutning till tjänstgöring på tåg är 25 minuter i början av rasten betalda.

I en arbetsperiod som har en omloppstid på högst 5 timmar och 45 minuter får i stället för rast måltidsuppehåll användas.

Sådant uppehåll skall omfatta minst 20 minuter.

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 åkande personal kan ta behövliga arbetspauser på lämpligt ställe under arbetsperioden med 1,5- 2,5 timmars mellanrum. Åkande personal ska kunna ta arbetspauser för toalettbesök även om det skulle förorsaka tågförsening.

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 arbetstid med minst 2 timmar är förlagd till annan tid än vad som anges i den ursprungliga schemalagda arbetsperioden utgår tidsförskjutningstillägg.

För arbetstagare som tjänstgör i vikarie-grupp kan fler än ett tidsförskjutningstillägg utgå för enskilt kalenderdygn. 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.

För arbetstagare i åkande tjänst får ordinarie arbetstid förlagd på natten i genomsnitt per vecka under begränsningsperioden uppgå till högst tolv timmar under nattetid. Natt efter tidig morgontur (samma dygn) skall om möjligt undvikas.

Vid beräkning enligt detta stycke anses "natt" omfatta tiden mellan klockan 22.00 till 06.00.

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.

Ordinarie arbetstid som påbörjas under tiden mellan 00.00 till 05.00 får inte förekomma två nätter i följd. Arbetsperiod som börjar under tiden mellan klockan 00.00 och 05.00 får omfatta högst 6 timmars ordinarie arbetstid.

Arbetsperiod som börjar under tiden mellan klockan 05.00 till 05.45 får omfatta maximalt 7 timmar ordinarie arbetstid.

Arbetsperiod som börjar föregående dygn får sluta senast klockan 08.30 påföljande dygn.

Undantag från ovanstående regler kan göras efter lokal förhandling, till exempel vid inrättande av "specialgrupper".

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.

Undantag från gällande arbetstidsregler som beslutas vid lokal förhandling skall protokollföras. Giltighetstiden för undantaget skall anges.

Mom 3:1 Vissa definitioner

Arbetspass

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

Arbetsperiod

Tid från den ordinarie arbetstidens början efter en viloperiod till den ordinarie arbetstidens slut före nästa viloperiod.

Arbetschema

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

Arbetstid

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

Begränsningsperiod

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

Betald rast

Tjänstgöringsfritt uppehåll i arbetet som är arbetstid.

Normalt gäller samma definition som för rast. Oplanerade omständigheter i verksamheten kan föranleda att betald rast tas i anspråk för arbete.

F-dag

Arbetsdag med 0 timmar arbetstid. Används som 0-dag vid konstruktion av tjänstgöringslista (fast lista) för att jämna ut periodtiden.

Fp-dag

Fridag som läggs ut i fridagsplan eller lista enligt schema för hel tjänstgöringsperiod.

Fristående arbetspass

Ett enskilt arbetspass som i sig självt utgör en arbetsperiod.

FV-dag

Fridag som erhålls som kompensation för tjänstgöring på lätthelgdag.

Gångtid

Tid för förflyttning mellan station/orderrum/uppehållsrum och uppställningsplats/avbytesplats för fordon eller annan arbetsplats till vilken överenskommelse om gångtid gjorts.

Gångtid är arbetstid.

Tillgodoräknad arbetstid

Arbetstid som tillgodoräknas tur eller turlista enligt överenskommelse, till exempel rapportskrivningstid.

Veckoarbetstid

Summan av "arbetstid" och "tillgodoräknad arbetstid"

0-dag

Arbetsdag med 0 timmar arbetstid. Används för att jämna ut periodtiden under begränsningsperioden

Arbetstidsregler för administrationen

I grunden har anställda inom administrationen (exklusive Driftcenter och instruktörer) 40 timmars arbetsvecka. S.k. klämdagar är lediga och arbetstiden minskas per vecka med 8 timmar. Klämdag definieras som enstaka dag mellan två röda dagar samt enstaka dag mellan röd dag och dag före söndag eller helgdag.

Skärtorsdagen, Valborgsmässoafton, samt dag före Alla helgons dag är arbetstidsmättet 4 timmar.

Anställd inom administrationen som inte har rätt till övertidsersättning har förtroendetid. Detta gäller om inte annat skriftligen överenskommit mellan anställd och dennes chef. För de personer som anställdes före 2006-06-18 som inte har rätt till övertidsersättning och inte anser sig ha omfattats av förtroendetid och inte heller vill omfattas av förtroendetid, ska överenskommelse göras mellan den anställda och dennes chef om rätt att omfattas av flextidsavtalet.

De år Nationaldagen infaller på en lördag, söndag eller annan helgdag, kompenseras anställd med en arbetsfri dag fredagen innan Nationaldagen infaller.

Bilaga 9a Flextid

Flextidsanvisningarna omfattar heltidsanställd administrativ personal (ej Driftcenter eller instruktörer) som inte har överenskommelse om förtroendetid. För deltidsanställda får överenskommelse göras med närmaste chef.

Flexibel arbetstid eller flextid innebär att arbetstagaren själv inom vissa fastställda ramar bestämmer arbetstidens förläggning. Hänsyn skall dock tas till arbetsuppgifternas krav t ex att fullfölja brådskande arbetsuppgifter, delta i sammanträden eller upprätthålla bestämda öppettider. Vissa funktioner fordrar ständig bevakning och därför måste ett samspel ske mellan medarbetarna så att dessa funktioner fungerar.

Normtiden är 8 timmar för varje helgfri måndag-fredag med undantag av de arbetstidsförkortade dagarna, då normtidsmåttet är 4 timmar. För en deltidsanställd arbetstagare skall normtidsmåttet stå i proportion till hur deltiden förhåller sig till heltid.

Har medarbetare arbetat mer än sin normtid en dag, ökas flexsaldot med den överskjutande tiden. Har medarbetaren arbetat mindre, så får medarbetaren en motsvarande minskning.

Den tid under vilken flextiden kan tillgodoräknas är helgfri måndag till fredag klockan 06.00 – 19.00. Vid arbetstidsförkortade dagar, Skärtorsdagen, Valborgsmässoafton samt dag före Alla helgons dag, kan du få tiden tillgodoräknad mellan klockan 06.00-17.00. Fullgjord tid utöver flextidsramarna är övertid.

Den fasta tiden är tiden mellan 0900-1500 med undantag av följande dagar; dag före trettondag jul, dag före Kristi Himmelfärdsdag, dag före pingstafton, dag före Midsommarafton, dag före julafton, dag före nyårsafton förutsatt att de infaller måndag-fredag, då den fasta tiden är 09.00-13.00. Den fasta tiden när normtidsmåttet är 4 timmar, är 09.00-11.00.

Utöver den obligatoriska rasten på 30 minuter kan ytterligare högst 60 minuter, d v s max 90 minuter, tas ut. Lunchen ska i sin helhet tas ut någon gång mellan klockan 10.00 och 14.00.

Flextidskonto får innehålla max + 30 timmar och som lägst -10 timmar. Medarbetaren är själv ansvarig för sitt flextidskonto och registrerar flextiden månadsvis i tidrapporteringsystemet. Flextid får endast tas ut inom flexramarna om inte annan överenskommelse görs med sin närmaste chef. Om plustiden vid månadens slut överstiger 30 timmar transporteras normalt 30 timmar till nästa månad och den överskjutande tiden faller bort. Om särskilda skäl föreligger kan närmaste chef medge att plustid utöver 30 timmar kompenseras genom ledighet eller ersätts enligt formeln:

"Fasta kontanta månadslönen (heltid)".

140

All övertid ska vara beordrad av närmaste chef och resulterar i övertidsersättning som inte påverkar flextidskontot.

Bilaga 9b Förtroendetid

Förtroendetid innebär att berörda arbetstagare har givits frihet att själv bestämma arbetstidens förläggning. Förläggningen styrs ytterst av arbetets behöriga gång, som en arbetstagare med här avsedd självständighet givetvis förväntas beakta. När arbetstagaren är ledig minst 50% under normalt fasta tider (9 - 15) skall arbetstagarens chef informeras om denna förläggning.

Överenskommelsen innebär ingen förändring i lag- eller avtalsregler rörande arbetstidsmättet som tidigare gällt för arbetstagaren. 40 timmar i genomsnitt per vecka under begränsningsperioden ska fortfarande tillämpas. Eventuellt överskjutande arbetstid är fortfarande övertid.

Normalt skall allt övertidsarbete beordras på förhand eller godkännas i efterhand för att ge rätt till övertidskompensation. Överenskommelsen innebär att arbetsgivaren och arbetstagaren i förväg kommit överens om att erforderligt övertidsarbete kompenseras genom

- fastställande av månadslönen och/eller
- längre semester 28 respektive 30 dagar

Enligt arbetstidslagen är arbetsgivaren för arbetstagare, som har förtroendet att själv disponera sin arbetstid, befriad från skyldigheten att föra anteckningar om fullgjord övertid.

En uppföljning av arbetstidsuttaget måste dock vara värdefull, inte minst för arbetstagaren själv. Noteringar om arbetstid/övertid bör lämpligen göras av arbetstagaren själv.

Utgångspunkten torde vara att överenskommelsen ska gälla så länge en viss befattning innehas. Om arbetstagaren får en ny befattning ska överenskommelsen omprövas speciellt om kompensationen ges genom fastställande av månadslönen. Uppsägning av överenskommelsen utan att ny befattning erhålls bör kräva särskilda skäl.

Förhandlingsprotokoll

Från förhandling angående

**Övergripande personalpolicy inom
Stockholmståg och dess samarbetspartners**

Parter	Stockholmståg SEKO Fackförbundet ST TJ
Tid	2006-03-27
Plats	Stockholmstågs lokaler, World Trade Center, Stockholm

Närvarande

Jan Johansson	Stockholmståg
Kjell Färnström	Stockholmståg
Mats Gustafsson	Tågkompaniet AB
Thomas Kolbe	ISS Trafficare AB
Sonja Spangenberg	ISS Trafficare AB
Niclas Flodin	Euromaint AB
Lasse Eriksson	SEKO
Ludvig Eriksson	SEKO
Leif Bruhn	SEKO
Åsa Brandt	SEKO
Rainer Andersson	SEKO
Anne Schenström	SEKO
Tommy Carlsson	SEKO
Maria Olwaeus	Fackförbundet ST
Lennart Nilsson	Fackförbundet ST
Yngve Carlsson	Fackförbundet ST
Per olof Stenberg	Fackförbundet ST
Christina Sjöström	Rönnlund Fackförbundet ST
Göran Strandberg	Fackförbundet ST
Jan Sandgren	TJ
Björn Kenneryd	TJ
Torbjörn Ekedahl	TJ

§1 Övergripande personalpolicy

Parterna träffar avtal enligt bilaga 1 om övergripande personalpolicy att gälla vid den verksamhet som bedrivs inom ramen för avtalet mellan Stockholmståg och Storstockholms lokaltrafik AB.

Parterna är eniga om att avtalet behöver ses över löpande, dels för att uppnå angivet syfte, dels för att hindra att avtalet upphäver eller inskränker någon arbetstagares rättigheter eller motverkar utveckling av verksamheten.

Första översynen skall ske senast 31 december 2006.

Avtalet gäller från och med den 18 juni 2006 och därefter med samma giltighetstid och uppsägningstid som branschavtalet.

§2 Avtal om företagshälsovård

Parterna träffar avtal enligt bilaga 2 gällande Företagshälsovård inom Stockholmstågsbolagen.

Lokalt avtal kan träffas av parterna på respektive bolag.

Avtalet gäller från och med den 18 juni 2006 och därefter med samma giltighetstid och uppsägningstid som branschavtalet.

§3 Samverkansavtal

Parterna avser träffa samverkansavtal som omfattar såväl medbestämmande som arbetsmiljöarbete.

§4 Lokalt arbetsmiljöavtal

För att stimulera och utveckla det lokala arbetsmiljöarbetet avser parterna att med stöd av Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor 2004-2007, bil 3, teckna lokalt arbetsmiljöavtal.

§5

Förhandlingen förklarades avslutad

Justeras
Stockholm 2006-03-27

För
Stockholmståg

För
SEKO

Kjell Färnström

Lasse Eriksson

För

Fackförbundet ST

Maria Olwaeus

För
TJ

Jan Sandgren

Förhandlingsprotokoll

Ärende: Överenskommelse om löne- och anställningsvillkor för anställda i Stockholmståg från och med 2006-06-18 inom ramen för "Branschavtal Allmänna anställningsvillkor 2004-2007".

Parter: Stockholmståg
Facket för service och kommunikation (SEKO)
Fackförbundet ST (ST)
Trafik och Järnväg (TJ)

Tidpunkt: 2006-02-01, 2006-02-17, 2006-02-21,
2006-03-06, 2006-03-23, 2006-03-27

Plats: World Trade Center, Stockholm

Närvarande: För Stockholmståg

Jan Johansson
Kjell Färnström
Mats Gustafsson

För SEKO

Lasse Eriksson
Rainer Andersson
Anne Schenström
Åsa Brandt
Olof Fryklund
Cecilia Hansson
Ludvig Eriksson
Peter Blomgren

För ST

Lena Moberg-Lindwall
Maria Olwaeus
Lennart Nilsson
Yngve Carlsson
Christina Sjöström Rönnlund
Göran Strandberg
Per-Olof Stenberg

För TJ

Jan Sandgren
Björn Kenneryd
Thorbjörn Ekedahl

§ 1 Löne- och anställningsvillkor

Parterna träffar överenskommelse om löne- och anställningsvillkor för anställda vid Stockholmståg enligt bifogat "Branschavtal spårtrafik 2004-2007, lokalt avtal för Stockholmståg".

§ 2 Semesteravtal

Parterna träffar överenskommelse om "Semesteravtal för Stockholmståg" enligt bifogat.

§ 3 Partsgemensamma uppfattningar i vissa frågor I anslutning till reglering av arbetstid

Förläggning av arbetstid fördelat på schemagrupper

Parterna är eniga om att pendeltågstrafiken i Stockholms bedrivs under speciella villkor.

Trafikupplägget är intensivt, kraven på kvalitet är höga och för många människor i Storstockholmsregionen är pendeltågen nödvändiga för deras vardagsliv.

För att inte onödigtvis skapa stress och belastning på grupper av anställda är det viktigt att produktionsplaner och arbetsscheman konstrueras så att belastningen på personalen inte snedfördelas.

Av den anledningen skall, vid konstruktion av arbetsscheman, särskilt beaktas utläggning av tjänst förlagd mellan klockan 17.00 och 07.00 samt tjänst förlagd till lördagar och söndagar.

Grupp med särskild inriktning för anställda med särskilda behov, till exempel ensamstående småbarnsföräldrar, kan inrättas om parterna är eniga. Grupp med specialinriktning skall tillämpas restriktivt.

Val till tjänstgörings- eller semestergrupp för par som sammanbor under äktenskapsliknande förhållanden

Vid val av schema- vik- eller semestergrupp skall hänsyn tas till par med behov av samma fridagsplan/period.

Vid tillämpning enligt ovan görs anpassningen så att arbetstagare med lägst anciennitet i paret styr inplaceringen för båda.

Tjänstgöringsgrad vid deltidstjänstgöring

Deltidstjänstgöringens omfattning fastställs i procent av den ordinarie veckoarbetstiden.

Utläggning av tjänst

Natt efter tidig morgontur (samma dygn) skall om möjligt undvikas

Användning av F-dag och 0-dag

För utjämning av arbetstid under begränsningsperioden vid konstruktion av fast arbetsscheman används F-dag.

F-dag är en arbetsdag med 0 timmar arbetstid som omfattar tiden 00.00-24.00.

För utjämning av arbetstid under avstämningsperiod för personal som inte tjänstgör på fast arbetsschema används 0-dag.

0-dag är att betrakta som en arbetsdag med 0 timmar arbetstid. 0-dag omfattar tiden 00.00 – 24.00.

Lätthelgdagskompensation

För arbetstagare med tjänstgöring enligt fast schema beräknas lätthelgdag omfatta tid enligt grundturen på gruppnyckeln.

För arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast schema beräknas lätthelgdag till

7,2 timmars arbetstid vid 36 timmars genomsnittlig veckoarbetstid

7,6 timmar vid 38 timmars veckoarbetstid

Arbetstagare med deltidstjänstgöring kompenseras

för lätthelgdag som infaller på dag med arbetstid

för lätthelgdag som infaller på ordinarie FP-dag som inte är tjänstledig tid

ej för lätthelgdag som infaller på tjänstledig dag som är helt arbetsfri

Tider beräknade för vissa arbetsuppgifter vid Stockholmståg

Parterna delar uppfattningen att de tider som anges i avtalet för vissa arbetsuppgifter (exempelvis gångtid, avlösning, klargöring, avställning) är en beskrivning av en aktuell verklighet. Tiderna kan behöva förändras om verksamhetens förutsättningar förändras.

Semester

Yrkanden om förändringar i villkoren för semestertillägg för arbetstagare som vid övergången från SJ till Citypendeln hade en årssemester överstigande 25 dagar vid full intjänad semester samt yrkande om extra ledighet för arbetstagare med en semesterrätt på 25 dagar, eller lagens minsta

antal, som framförts av arbetstagarorganisationerna har i denna överenskommelse lämnats utan lösning.

Parterna är eniga om att låta dessa frågor ingå i diskussionerna om utveckling av anställningsvillkoren för anställda vid Stockholmståg.

Innebörden i framförda yrkanden framgår av de två följande avsnitten, "Särskilda personliga lönetillägg" samt "Extra ledighetsdag".

Särskilda personliga semestertillägg

Arbetstagare som vid övergången från SJ till Citypendeln hade en årssemester överstigande 25 dagar vid full intjänad semester erhåller ett personligt semestertillägg i kronor enligt formeln:

43,5% av månadslönen (34), 27,8% av månadslönen (31) respektive 12% av månadslönen (28) dagar.

Utbetalning av det särskilda personliga semestertillägget enligt ovan skall ske i samband med ordinarie löneutbetalning i februari.

Extra ledighetsdag

Arbetstagare med en semesterrätt om 25 dagar, eller lagens minsta antal, som inte erhåller ett semestertillägg enligt mom (ovan) samt inte har någon semesterreducerande frånvaro under semesteråret, erhåller en extra fridag att läggas ut under påföljande kalenderår. Extra fridag får inte tas ut under perioden juni-augusti utan särskild överenskommelse mellan parterna.

Vissa lönetillägg

Belopp för respektive tillägg anges i beloppsbilaga till lokalt kollektivavtal

Biljettförsäljningstillägg

Betalas per tjänstgöringstur där biljettförsäljning ingår

Biljettförsäljningstillägg "intensiv"

Betalas per månad till arbetstagare som tjänstgör på schemagrupp som till huvuddelen av sin arbetstid utför biljettförsäljning.

Vilka grupper som omfattas av "intensiv" tillägg fastställs i samband med turlisteförhandling.

Handledartillägg, förare

Betalas per tjänstgöringstur då förare/tågvärd är handledare i utbildning

Övriga frågor där parterna har gemensam syn

Uniform, klädskåp och annan diverse personlig utrustning

Parterna är eniga om att frågor om uniform, klädskåp och övrig personlig utrustning som krävs för att arbetstagaren skall ha möjlighet att prestera ett gott arbetsresultat skall lösas i den dagliga verksamheten.

Följande är inte en tvingande uppräkningslista av utrustning utan ska tjäna som vägledning i arbetet hos Stockholmståg.

Åkande personal som så önskar skall tilldelas ett personligt klädsåk i anslutning till sitt tjänsteställe.

Uniformsprogram, inklusive riktlinjer för tilldelning och utbyte av artiklar, tas fram inom ramen för uniformsprogrammet och förankras mellan parterna i samverkan. I Stockholmstågs uniformsprogram kommer att ingå skor.

Åkande personal ska även ha möjlighet att få tillgång till personlig skyddsutrustning som krävs i arbetet. Exempel på sådan utrustning är handskar, hörselproppar samt även vid behov, våtservetter och handkräm.

Parkeringsplatser, vilrum och rum för arbetstagare med tidig tjänst

Parterna är eniga om att tillgång till parkeringsplats, vilrum vid nattjänst och rum för arbetstagare med tidig tjänst är viktiga frågor för kvaliteten i verksamheten.

Av detta skäl kommer Stockholmståg att anordna tillgång till ett antal parkeringsplatser, vilrum i anslutning till nattjänster med uppehåll under natten samt ett antal rum för arbetstagare med tidig tjänst.

Hur många av varje kategori som krävs avgörs i samråd mellan parterna under hand.

§4 Justering av slutlönesteg för förare och tågvårdar

Parterna är eniga om att justera slutlönen för förare respektive tågvård med ett belopp om 172 kronor från och med 2006-04-01. Højningen sker utöver ramen i lönerevision 2006.

Det höjda slutlönebeloppet utbetalas vid den första löneutbetalning som sker från Stockholmståg. Vid detta tillfälle sker även retroaktiv reglering för tiden 2006-04-01 till aktuell löneutbetalning.

Avtal om övergripande villkor och vägledande policy inom Stockholmståg och dess samarbetspartners EuroMaint AB och ISS TraffiCare AB

Detta avtal träffas mellan Stockholmståg AB och berörda personalorganisationer.

Avtalet har som utgångspunkt att alla anställda som arbetar med pendeltågen i Stockholm skall behandlas som om man vore anställd inom samma företag.

I samband med att Stockholmståg övertar verksamheten enligt avtalet om trafikering och stationstjänst mellan Stockholmståg AB och Storstockholms lokaltrafik övergår personalen hos Citypendeln till ny verksamhet.

Vid övergång går personal

- i trafikverksamheten till Stockholmståg

- i underhållsverksamheten till Euromaint AB

- i stationstjänsten samt i fordons- och lokalvården till ISS Trafficare AB

Verksamheten inom ramen för avtalet mellan Stockholmståg och Storstockholms lokaltrafik AB är att betrakta som en verksamhet (ett bolag) vad gäller personalpolitik (Stockholmstågsbolagen (STB)).

För alla anställda gäller att samma personalpolicy tillämpas i alla tre företagens verksamhet.

Detta gäller i fråga om kollektivavtal, former för samverkan rörande medbestämmande och arbetsmiljö, löneutveckling, rekrytering, personalrörlighet, rehabilitering, eventuell omplacering och vid risk för övertalighet.

Villkoren i detta avtal avgränsas till respektive arbetsgivares verksamhet inom ramen för avtalet mellan Stockholmståg och SL.

Stockholmståg ansvarar för att dess samarbetspartners- EuroMaint AB och ISS TraffiCare AB - eller de som träder in i deras ställe - efterlever villkoren i detta avtal.

Kollektivavtal

Inom STB skall i grunden samma kollektivavtal tillämpas av alla tre företagen (Lokala avtal grundade på Allmänna Anställningsvillkor, ALMEGA Bransch Spårtrafik). Företagslokala avvikelser kan förekomma motiverade av respektive företags verksamhetsinriktning och förutsättningar. Lokala avvikelser skall vara kända och förankrade inom STB.

Samverkan

En övergripande samverkansgrupp inrättas som permanent forum för avstämning av frågor som är STB-övergripande

En övergripande skyddskommitté inrättas som permanent forum för arbetsmiljöfrågor som är STB-övergripande. För att stimulera och utveckla det lokala arbetsmiljöarbetet avser parterna teckna lokalt arbetsmiljöavtal.

Fackligt förtroendevalda och skyddsombud kan verka såväl inom det egna företaget som inom övriga STB. Ur FML-synpunkt utgör STB den egna arbetsplatsen.

Löneutveckling

Parterna skall genomföra lönerevisioner inom respektive företag i sådan ordning att löneutvecklingen inom STB är känd och förankrad hos respektive part. För vissa personalgrupper kan lönerevision ske företagsgemensamt. Detta för att önskad lönespridning inom STB skall undvikas.

Rekrytering

Vid all rekrytering skall kompetens och fallenhet avgöra vilka medarbetare som rekryteras.

Rekrytering av personal inom STB skall ske samordnat så att intern rörlighet medges före extern rekrytering. I samband med detta skall beaktas att alla medarbetare inom STB har behov av att utveckla kompetens och arbetsinnehåll.

Tidsbegränsad anställning

Om en arbetstagare innehaft tidsbegränsade anställningar hos STB i sammanlagt mer än tre av de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Anställning sker hos den arbetsgivare tidsgränsen uppnåddes och med den sysselsättningsgrad som gällt för det sista tidsbegränsade förordnandet, om inget annat överenskomms. Avseende arvoder eller behovsanställda fastställs anställningsgrad efter en genomsnittsberäkning av utfört arbete under de senaste 12 månaderna.

Anställning på heltid

Tillsvidareanställning bör vara på heltid om inget annat överenskomms. För att uppnå detta kan arbetstagare ha flera anställningar inom STB.

Personalrörlighet

Personal anställda hos något av bolagen skall vid byte av huvudman inom STB betraktas som om man bytt arbetsuppgifter hos samma arbetsgivare. Mellan bolagen görs reglering av värden så att förhållandet hålls neutralt mellan bolagen.

Parterna skall verka för att personal inom olika verksamheter ges möjlighet att byta karriär.

Anmärkning: Parterna konstaterar att LAS §3 ej är dispositiv vilket innebär att anställningstiden inte följer med över vid byte av huvudman.

Vid övergång av verksamhet eller del av verksamhet från en arbetsgivare till en annan inom STB, skall detta betraktas som verksamhetsövergång (LAS §6b).

Detsamma gäller om STB väljer att handla upp verksamhet som fram till dess utförts inom STB.

Omplacering

I det fall någon anställd i samband med rehabilitering behöver erbjudas alternativa arbetsuppgifter skall samtliga arbetsplatser inom STB stå till rehab-ansvarigas förfogande. Eventuell omplacering sker enligt samma villkor som för personalrörlighet, det vill säga att byte av huvudman inom STB betraktas som om man bytt arbetsuppgifter hos samma arbetsgivare.

Detsamma gäller om den anställde behöver nya arbetsuppgifter av trafikmedicinska skäl.

Motsvarande regler gäller även när den enskilde kan återgå till sina tidigare arbetsuppgifter.

Företagslokala villkor rörande bibehållen lön vid omplacering gäller även vid byte av huvudman.

Anmärkning: Parterna konstaterar att LAS §3 ej är dispositiv vilket innebär att anställningstiden inte följer med över vid byte av huvudman.

Övertalighet

I händelse av övertalighet inom någon del av STB skall alla tre företagen med gemensamma ansträngningar söka lösningar för att mildra effekterna av övertaligheten.

Arbetsgivarens omplaceringskyldighet enligt LAS 7§ utsträcks till övriga arbetsgivares driftenheter inom STB.

Omplacering prövas först inom det egna företaget, därefter hos övriga bolag. Sker omplacering inom bolag betraktas det som intern omplacering. Arbetstagare med företrädesrätt kan således företräde till dessa befattningar.

Anmärkning: Parterna konstaterar att LAS §3 ej är dispositiv vilket innebär att anställningstiden inte följer med över vid byte av huvudman.

Företagslokala avtal rörande bibehållen lön vid omplacering på grund av arbetsbrist gäller även vid byte av huvudman.

Om övertalighet inte går att undvika betraktas STB som ett företag enligt LAS. Vid en övertalighetssituation upprättas avtalsturlistor inom respektive driftenhet som utgår från en för STB gemensam LAS-turlista. Med driftenhet avses för respektive arbetsgivare den del av SL Pendeltrafikområde som arbetsgivaren har verksamhet inom.

Företrädesrätt

Arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist från sin anställning har förutom företrädesrätt till den driftenhet arbetstagaren tidigare tillhörde även företrädesrätt till övriga STB-bolags driftenheter inom pendelområdet.

Verksamhet överlämnas till annan entreprenör

Om någon av Stockholmstågs samarbetspartners verksamhet överlämnas till annan entreprenör omfattas samtliga berörda av ett övertagande enligt LAS §6b.

Tvist

Tvist om detta avtal skall föras mellan Stockholmståg och berörd arbetstagarorganisation och följa förhandlingsordningen för rättstvister enligt Branschavtalet, bilaga 1.

Giltighetstid

Denna överenskommelse har samma giltighets- och uppsägningstid som branschavtalet.

Stockholm 2006-03-29

För
Stockholmståg

För
SEKO

Kjell Färnström

Lasse Eriksson

För

Fackförbundet ST

Maria Olweaus

För
TJ

Jan Sandgren

Avtal gällande företagshälsovård inom Stockholmstågbolagen

Tillämpning

Inriktning för företagshälsovårdsarbetet med möjlighet att teckna lokalt avtal på respektive företag. Avtalet gäller för alla anställda inom Stockholmstågsbolagen (STB).

Utöver vad som följer av arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen, arbetsmiljöverkets föreskrifter samt Överenskommelse om Löner och Allmänna anställningsvillkor 2004-04-01 –2007-03-31, bilaga 3 skall följande gälla.

Gemensamma värderingar

Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en betydelsefull resurs för företaget och arbetstagarna och att den skall utformas i samverkan och med en flexibilitet som motsvarar behoven och verksamheten inom STB.

STB skall tillhandahålla en företagshälsovård som uppfyller de krav på kvalitet och inriktning som anges nedan. Företagshälsovården skall ha hög integritet och vara partsneutral.

Företagshälsovården bidrar genom sin speciella kompetens till att skapa en bra arbetsmiljö i vid mening, högre arbetstillfredsställelse, högre arbetsmotivation, minskad frånvaro och därmed en bättre produktivitets-förutsättning.

Företagshälsovården ska ha kompetens att identifiera och beskriva sambandet mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Inriktningen av företagshälsovårdsarbetet skall vara till största del förebyggande, detta för att hälsovårdsproblem ska fångas upp så tidigt som möjligt, helst innan sjukskrivning infaller. Företagshälsovården bör anlitas som en sammanhållen resurs och inte enbart till enstaka tjänster, därmed säkras kontinuitet och en allsidig bedömning av arbetsmiljöförhållandena.

Företagshälsovårdens roll, verksamhet, befogenheter och kvalitet skall vara väl känd och identifierbar på arbetsplatsen.

Val av företagshälsovård

Val av företagshälsovård skall behandlas i samverkan inom medinflytandeavtalets ram. Det förutsätts att parterna träffar överenskommelse vid val av företag.

Företagshälsovårdens inriktning, omfattning och organisation skall därvid anpassas till den enskilda arbetsplatsen. Företagshälsovården ska arbeta med dom fysiska och psykiska riskerna som finns inom STB, detta kräver bland annat

att de som arbetar inom företagshälsovården har en mycket god kännedom om verksamheten inom STB.

Företagshälsovårdens arbete skall bedrivas med hög yrkesetik och tillämpa strikt tystnadsplikt i enlighet med såväl gällande lagar och förordningar.

Företagshälsovården skall vara så organiserad att den har tillgång till följande tjänster:

- Årliga hälsokontrollerna skall kunna utföras enligt järnvägssäkerhetslagen, periodiska läkarundersökningar skall erbjudas alla anställda vid STB, intervallerna bör vara åldersrelaterade.
- Företagshälsovården skall tillhandahålla möjlighet för arbetstagaren att utan tillstånd av arbetsgivaren kunna uppsöka företagsläkare för att diskutera enskilda problem som kan vara arbetsrelaterade. (dock ej åkommor som förkylning mm som hör till ev vårdcentral/husläkare.)
- Företagshälsovården skall för enskilda arbetstagaren kunna tillhandahålla telefonrådgivning helgfri måndag – fredag.
- Företagshälsovården måste ha kompetens –direkt eller indirekt via remiss - att hantera psykologiska, medicinska och fysiska åkommor, som även omfattar sjukgymnast, massage, naprapat, akupunktur mm.
- Företagshälsovården ska kunna ge krishantering, såväl generell, individuell, vid uppsägningar, vid större omorganisationer, vid olyckor och Hot och Våldssituationer.
- Företagshälsovården ska kunna vara involverad i rehabiliteringsåtgärder, rehabiliteringsåtgärderna skall vara yrkesinriktad.
- Företagshälsovården ska kunna vara involverad i det förebyggande arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen, det så kallade "systematiska arbetsmiljöarbetet" och kunna visa en plan på hur det samarbetet mellan företagshälsovården och STB bör se ut.
- I enlighet med STB´s drogpolicy skall finnas en godkänd MRO-läkare tillgänglig på företagshälsovården. Företagshälsovården skall kunna utföra drogtester enligt gällande policy.
- Friskvårds program/utbildning, hälso- och kostråds utbildning/program.
- Professionellt skyddstekniskt kunnande, tillgång till ergonom, skyddsingenjör och beteendevetare.
- Remissrätt till specialist eller annan läkekonst.
- Kunna medverka vid utredningar av arbetsskada och arbetsolycka.
- Kunna medverka vid skyddskommitténs möten
- Kunna vara STB behjälplig med att ge information om dom kända risker som finns i arbetstagarnas arbete vid arbetsplatsträffar och vid nyanställningar.

- Kunna ge information på skyddskommitténs möten om nya rekommendationer och råd från regering och myndigheter gällande hälsovård som kan beröra arbetstagarna.

Tillgänglighet

Den enskilde arbetstagaren skall själv kunna beställa första läkarbesöket hos företagshälsovården i enskilda sjukvårdsproblem. Företagshälsan ska erbjuda den enskilde arbetstagaren telefonrådgivning under kontorstid.

Företagshälsovården skall vara en resurs till den lokala skyddsverksamheten.

Företagshälsovården bör medverka vid större ombyggnader på arbetsplatsen och bör vara med vid framtagande av ny arbetsutrustning och nya arbetsmoment.

Företagshälsovården bör vara STB behjälplig vid information till arbetstagarna om dom kända risker som finns i deras arbete vid arbetsplatsträffar och vid nyutbildning. Företagshälsovården bör ge information om kost, sömn, motion, stress, tobak, alkohol och andra droger vid arbetsplatsträffar och vid nyutbildning.

Företagshälsovården skall medverka på skyddskommitté möten.

Representant för företagshälsovården skall kunna rapportera om nyttjad företagshälsovård, göra uppföljning och föreslå åtgärder till förbättringar på skyddskommitté möte.

Företagshälsovården skall vara företaget behjälpligt vid kartläggningar av psykiska och fysiska risker som finns på arbetsplatsen, för att därav kunna genomföra insatser för ökad hälsa och arbetstillfredsställelse.

Arbetsmiljöutbildningar som STB har behov av och som kan utföras av företagshälsovården kan beställas av Företagshälsovården.

All känt behov av hälsovård och friskvård inom STB skall anges i en plan för hela året som bör vara fastställd senast i december året före gällande år.

Efterskydd

En arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist och inte fått ny anställning, har under ett halvår efter det att anställningen upphört rätt till samma företagshälsovård som skulle ha gällt om anställningen hade bestått.

Friskvård

STB ska främja friskvård och andra aktivitet som bidrar till en ökad hälsa hos arbetstagarna.

STB bör använda sig av företagshälsovårdens friskvårdstjänster, vilket skall erbjudas alla anställda. STBs friskvårdspolicy skall vara väl känd på arbetsplatsen.

Bilagor

Bilaga 1 Riktlinjer för val av Företagshälsovård

Bilaga 2 Riktlinjer för beställning av förebyggande företagshälsovård

Stockholm 2006-03-29

För
Stockholmståg

För
SEKO

Kjell Färnström

Lasse Eriksson

För

Fackförbundet ST

Lennart Nilsson

För
TJ

Jan Sandgren

Avtal gällande företagshälsovård inom Stockholmstågbolagen

Riktlinjer för val av Företagshälsovård.

FAS 1

Arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna skall i samverkan sammanställa en kravspecifikation på de tjänster som företagshälsovården skall kunna leverera.

FAS 2

Arbetsgivaren tar kontakt med tilltänkta företagshälsovårds aktörer som kan tillhandahålla läkarvård som är branschanpassad och järnvägskompetent. Offerter inhämtas enligt kravspecifikationen från möjliga leverantörer. Arbetstagarorganisationerna skall ha möjlighet att delta i utvärderingen av inlämnade offerter.

FAS 3

Personliga möten genomförs med dom olika tilltänkta leverantörer av företagshälsovård. Arbetstagarorganisationerna ska ha möjlighet att själva genomföra intervjuer med de tilltänkta företagen. Utvärderande möten skall omfatta frågor om hur företagshälsovårdsföretagen arbetar med sina tjänster, kompetens och kvalité.

FAS 4

Här utvärderas offerten/utbudet och det personliga mötet.

FAS 5

Överenskommelse om val av företagshälsovård träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna i samverkan och enligt avtal om företagshälsovård.

Avtal gällande företagshälsovård inom Stockholmstågbolagen.

Riktlinjer för beställning av förebyggande företagshälsovård.

- Kända företagshälsovårdsaktiviteter skall planeras in under vår och höst och under de perioder då personaltillgången oftast är god.
- Periodiska läkarundersökningar skall erbjudas alla anställda. Dessa skall vara ålderrelaterade.
- Företagshälsovården ska kallas att delta med en representant på skyddskommitté möten. Företagshälsovården ska rapportera om nyttjad företagshälsovård, riskbedömningar och föreslå förebyggande åtgärder för att förbättra arbetsmiljön på företaget.
- Utbildning i LABC.
Varje år skall en tredjedel av berörd personal genomgå utbildning i LABC, innebärande att varje arbetstagare en gång vart tredje år deltar i fortbildning LABC. Utbildningen bör genomföras av företagshälsovården.
- Arbetsgivaren skall med hjälp av företagshälsovården, en gång vartannat år, göra en riskbedömning av ergonomin på arbetsstället för alla arbetstagare. Sammanställning av riskbedömningarna ska behandlas i skyddskommittén och anslås på informationstavlor.
- Arbetsgivaren skall med hjälp av företagshälsovården, en gång vart annat år, genomföra en psykosocial undersökning av arbetet för alla anställda. Undersökningen kan utföras till exempel som en enkätundersökning. Sammanställning av resultatet av undersökningen av den psykosociala undersökningen ska behandlas i skyddskommittén och anslås på informationstavlor.
- Arbetsgivaren skall med hjälp av företagshälsovården informera arbetstagarna vid arbetsplatsträffar och nyanställningar om hälsorisker i arbetet samt även om hälsa och livsstil som kan påverka oss.
- Alla anställda skall erbjudas möjlighet att göra en friskvårdsprofil en gång vart tredje år. Profilen skall göras av företagshälsovården. Anställd ska själv anmäla sitt intresse att göra en friskvårdsprofil till sin chef. Friskvårdprofilen erbjuds på fritid, personalplanerare ska så långt möjligt planera arbetet så att arbetstagare kan kombinera arbete och genomförande av friskvårdsprofil.

- Anställda skall erbjudas tillfälle att en gång vart annat år delta i kurser med friskvårdsinriktning anordnade av företagshälsovården. Inriktningen på kurserna kan till exempel vara rökavvänjning, stresshantering, viktminskning, hälsa och livsstil. Kurserna ska förläggas på vår och höst planmässigt. Anställd får själv anmäla intresse när kurstillfälle erbjuds. Kursen erbjuds på fritid, personalplanerare ska så långt möjligt planera arbetet så att deltagarna kan kombinera arbete och deltagande i kurs.
- Företagshälsovården skall ha informationsdagar på arbetsplatsen 2 gånger per år (höst och vår). Informationsdagen omfattar en heldag per gång (kl 09.00 – 16.00) och genomförs i anslutning till personalmatsal. På informationsdagen skall arbetstagarna få information och ges möjlighet att ställa frågor om hälsa och livsstil. Antalet representanter från företagshälsovården på informationsdagen bör vara minst 2 st.

PROTOKOLL

Ärende	Konkretisering av Avtal rörande övergripande villkor och vägledande policy inom Stockholmståg och dess samarbetspartner EuroMaint Rail och ISS TraffiCare (Portalen)
Datum	4 mars 2008
Parter	Stockholmståg KB SEKOs klubbar inom Stockholmstågsbolagen (STB)
Närvarande	Tomas Löfstedt, Stockholmståg KB Maria Magnusson, Stockholmståg KB Kristina Nyholm, EuroMaint AB Emma Ottosson, ISS TraffiCare AB Lasse Eriksson, SEKO Stockholm
Protokoll	Lasse Eriksson
Justeringsmän	Tomas Löfstedt Lasse Eriksson

Rekrytering/Personalrörlighet

Portalen reglerar att parterna skall verka för att personal inom olika verksamheter ska ges möjlighet att göra karriär. Rekrytering av personal skall ske samordnat så att intern rörlighet medges före extern. Samma regler skall tillämpas oavsett om byte av arbetsuppgifter sker inom eller mellan bolagen.

Lönesättning

Vid byte av arbetsuppgifter på den enskilde arbetstagarens initiativ skall följande regler tillämpas vid lönesättning:

Då en anställd byter till ett yrke med en fastställd lönestege behåller han sin månadslön under förutsättning att den inte överstiger slutlönen i det nya yrket. Inplacering sker i tillämpligt steg i lönegången. Detta gäller även under eventuell utbildningstid. Eventuell överskjutande lön utgår som ett personligt avlösningsbart tillägg. Avlösning sker i samband med

uppflyttning i
lönestegen samt vid lönerevision.

Byte till eller mellan yrken med individuell lön förhandlas från fall till fall.

Återgång

En anställd som byter till ett yrke som föregås av utbildning har under eller i anslutning till utbildningen rätt att återgå till sina tidigare arbetsuppgifter.

Justeras Stockholm 2008-03-04

Tomas Löfstedt

Lasse Eriksson

Anciennitetsregler vid gruppval inom Stockholmståg KB

Denna överenskommelse avser förare vid Stockholmståg.

Dessa regler reglerar hur ancienniteten ska beräknas inbördes mellan de anställda förarna inom Stockholmståg KB.

- Förare ska inplaceras i inbördes turordning enligt nedan
- 1. Reglerat utgångsdatum
- 2. Anställningsdatum
- 3. Lottning

Förklaring:

Utgångsdatum: Av företaget fastställt datum för fullgjord godkänd intern utbildning, (vid hel kurs så gäller datum för när den första eleven i kursen examineras för hela kursen).

Reglerat utgångsdatum: datum tidigarelagt med hälften av all tid mellan tidigare anställningsdatum och utgångsdatum. Vid reglering av utgångsdatum inräknas tidigare anställningstid ifrån de företag som är Stockholmstågs samarbetspartners inom pendeltågsverksamheten.

För personal som återgår till förartjänst (tex administratörer, instruktörer mfl) gäller att all anställningstid som förare får tillgodoräknas + hälften av tiden i annan befattnings.

Tjänstledighet eller tillfällig omplacering i rehabsyfte påverkar inte det reglerade utgångsdatumet.

Vid återanställning till Stockholmståg KB gäller:

- Vid avbrott ifrån anställningen inom SL´s pendeltågsverksamhet under mer än tre (3) år, får föregående anställningstid inte tillgodoräknas.
- Vid avbrott ifrån anställningen inom SL´s pendeltågsverksamhet som varat högst tre (3) år, senareläggs det vid avbrottet gällande reglerat anställningsdatum med lika lång tid som avbrottet i anställningen varat.

Avtal rörande 38 -40 §§ MBL att gälla inom Stockholmståg KB

Gemensamma värderingar

Parterna är överens om vikten av att på olika sätt främja seriöst företagande att en rättvis och sund konkurrens mellan företagen i branschen är en förutsättning för att uppnå ett seriöst företagande och att samtliga parter aktivt verkar för att företag inom avtalets tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att den inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal eller vedertagen branschpraxis.

A PRIMÄRFÖRHANDLING GENOM KONTROLL OCH FÖRETECKNING

Stockholmståg KB:s skyldighet att primärförhandla enligt § 38 första stycket MBL vid utlämnande av arbete är fullgjort när förutsättningarna enligt §§ 1-3 nedan är uppfyllda.

§ 1 Kontroll och förteckning

a kontroll av entreprenör

Stockholmståg skall kontrollera att entreprenör som anlitas uppfyller följande villkor:

- a) F-skattebevis
- b) Momsregistreringsbevis
- c) Registreringsbevis
- d) Kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Detta villkor gäller dock inte för s.k. "enmansföretag"

Härutöver gäller i förekommande fall:

- e) Maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar
- f) Företagsförsäkring innehållande ansvarsförsäkring
- g) Att förare/handhavande av maskin/utrustning innehar yrkesbevis/utbildningsbok eller motsvarande för ifrågavarande maskin/utrustning.
- h) Att anställda hos entreprenören har adekvat sökerhetsutbildning för det arbete som ska utföras.

B Entreprenörsförteckning

Stockholmståg KB skall till SEKO-Klubb, ST respektive TJ lämna information, då underentreprenören första gången anlitas. Sådan information skall innehålla följande:

- a) Organisationsnummer
- b) Fullständigt namn och adress
- c) Telefonnummer, fax, mail och ev. webbadress
- d) Tillämpligt kollektivavtal

Protokollsanteckning till § 1b

Vid nästa tillfälle ifrågasättande underentreprenör anlitas av Stockholmståg KB föreligger ingen informationsskyldighet.

C Revidering av entreprenörsförteckning

Revidering av E-förteckning skall ske 2 gånger per år på sätt som bestäms mellan Stockholmståg KB och SEKO-klubb, ST respektive TJ. Anser klubben att vetorättsituation kan föreligga avseende viss på förteckningen upptagen entreprenör har klubb rätt att få kopia av handlingar enligt a ovan.

§ 2 Avförande av entreprenör från företagsförteckning

Om det finns skäl att ifrågasätta vetorätt enligt 39§ MBL avseende viss entreprenör på förteckningen, äger SEKO-avdelning, ST respektive TJ rätt att kräva att Stockholmståg KB avför entreprenören från förteckningen. Avdelningen skall härvidlag skriftligen informera företaget och samtidigt ange skälen för åtgärden. Kopia av denna skrivelse skall samtidigt tillställas berörd entreprenör.

Protokollsanteckning till §2

Till grund för bedömningen om en entreprenör är seriös eller inte gäller vad som anges i 39§ MBL jämte dess förarbeten och rättspraxis.

§ 3 Entreprenadkedjor

Stockholmståg KB utfäster sig att förplikta att entreprenör iakttar föreskrifterna enligt § 1 ovan, om denna för att genomföra entreprenaden eller del därav i sin tur anlitar underentreprenörer.

§ 4 Sanktioner

I de fall Stockholmståg KB inte iakttar föreskrifterna enl. §§1-3 utgår en avgift om 10000 kronor till SEKO-klubb, ST respektive TJ för varje enskilt villkor som inte är uppfyllt.

B. PRIMÄRFÖRHANDLING I ÖVRIGA FALL

Om Stockholmståg KB avser att anlita entreprenör utan att uppfylla förutsättningarna under A ovan, har Stockholmståg KB att i varje särskilt fall primärförhandla med SEKO-klubb, ST respektive ST enligt 38 § MBL.

§5 Giltighetstid

Avtalet har samma giltighets- och uppsägningstid som "Branschavtal Allmänna anställningsvillkor 2004-2007".

Stockholm 2006-04-04

För Stockholmståg KB

För SEKO

Kjell Färnström

Lasse Eriksson

För Fackförbundet ST

Lennart Nilsson

För TJ

Jan Sandgren