

Sammanställning av kollektivavtal vid MTR Pendeltågen AB som gäller för lokalvårdare och klottersanerare. Text inom ram är lokalt kollektivavtal. Övrig text är från branschavtalet Spårtrafik gällande 2017-2020.

Innehåll

§ 1 Avtalets omfattning	3
§ 2 Anställning	3
§ 3 Allmänna åligganden	4
§ 4 Bisyssla	4
§ 5 Lön	5
Mom 6 Arbetstagare som omplaceras	6
Mom 7 Fasta och vissa rörliga lönetillägg	6
Mom 7.1 Fasta lönetillägg (se beloppsbilaga)	6
Mom 7.2 Andra lönetillägg (se beloppsbilaga)	6
.....	7
§ 6 Arbetstid	7
Arbetstidens längd	8
Mom 4 Arbetstidsbank	10
Mom 4.1 Dagkonto	10
Mom 4.2 Timkonto	10
Mom 5 Turfördelningsnyckel till fast lista	11
.....	11
Mom 5.1 Avstämning av ordinarie arbetstid för arbetstagare på fast lista	12
.....	12
Mom 6 Arbetstidens förläggning	12
Mom 6.1 Arbetsperiod	12
Mom 6.2 Arbetspass, antal och längd	12
Mom 6.3 Viloperiod	13
Mom 6.4 Rast och måltidsuppehåll	13
Mom 6.5 Fridagsperiod, fridagar (Fp, Fv, Fu)	13
.....	13
Mom 6.6 Veckovila	14
Mom 7 Tidförskjutningstillägg	14

Mom 8 Fridagstillägg	14
.....	14
Mom 9 Beräkning av ordinarie arbetstid för arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast lista	15
.....	15
Mom 10 Tillgodoräkning av arbetstid under resdag för arbetstagare som inte har fast lista	16
Mom 11 Deltagande i utbildningskurs	16
Mom 12 Ledighet lördag och söndag efter avslutad utbildning anordnad av arbetstagarorganisation	16
.....	16
.....	17
§ 7 Övertid	18
§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap	23
§ 11 Semester	24
Mom 12 Semesterns förläggning.....	27
Mom 13 Semesterplan	28
Mom 14 Huvudsemesterns längd och förläggning.....	28
§ 13 Föräldraledighet	34
Vård av barn (vab)	36
§ 16 Giltighetstid	39
Beloppsbilaga	40
Grundlön gällande från 2019-05-01-2020-04-30	40
Lokalvårdare (lokalvård och fordonsvård)	40
Tillägg gällande från 2019-05-01–2020-04-30	40
Fasta lönetillägg (enligt § 5 mom. 7.1).....	40
Andra lönetillägg (enligt § 5 mom. 7.2)	40
Beredskapstillägg (enligt § 10 mom 3)	41
Restidsersättning (enligt § 9 mom 3).....	41
Obekvämtidstillägg (enligt § 10 mom 1).....	41
Bilaga 1	42
Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister	42
Bilaga 2	43
Särskilda bestämmelser i försäkringsfrågor i vissa fall	43

§ 1 Avtalets omfattning

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

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

Avtalet gäller på arbetstagsidan alla arbetstagare som arbetar med städning och klottersanering av stationer och fordon 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 Socialförsäkringsbalken.

För arbetstagare anställda med arvode enligt särskilt avtal gäller branschavtalet i tillämpliga delar. 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

Parterna är överens om att en tillsvidareanställning på heltid är grundanställningsformen inom Spårtrafikområdet.

Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommit 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 Beräkning av anställningstid

Vid beräkning av anställningstid för fastställande av rätt till företrädesrätt respektive övergång till tillsvidareanställning, ska i normalfallet 225 arbetsdagar motsvara ett år/tolv månader. Parterna är vidare överens om att alla arvodist-, tim- eller motsvarande anställningar ska jämföras med en anställning på ”allmän visstid” enligt LAS

Mom 4 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.

§ 3 Allmänna åligganden

Mom 1 Lojalitet

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.

Mom 2 Övervaknings- och kontrollåtgärder

Övervaknings- och kontrollåtgärder ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet. Vid val av olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet.

Vid införandet av nya kontrollåtgärder, exempelvis elektroniska övervakningssystem som GPS eller liknande, eller vid väsentlig förändring av syftet med användning av sådant system har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt MBL §§ 11 och 14. Vid sådana förhandlingar ska bl a följande behandlas;

- ändamålet med systemet och hur resultatet ska användas,
- rutiner och tider för gallring, varvid datainspektionens rekommendationer för personuppgiftsbehandling ska iakttas,
- vilka befattningar som ska ha tillgång till den information som samlas in,
- på vilket sätt arbetstagaren informeras om ändamålet med systemet och hur resultatet används, vilka kontroller som kan utföras och kontrollens syfte och om arbetstagarens rätt att få veta vilka uppgifter som finns registrerade om denne.

§ 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.

Lönen utbetalas per månad och löneutbetalning sker normalt den 25:e i intjänandemånaden. Om detta datum infaller på en lördag, söndag eller helgdag görs utbetalningen istället på närmast föregående helgfria måndag-fredag. Rörliga tillägg betalas normalt ut månaden efter intjänandet. Detta gäller på motsvarande sätt för avdrag på lönen. I den mån avdrag inte kan göras är arbetstagaren skyldig att inom den tid och i den ordning arbetsgivaren bestämmer betala in ett belopp motsvarande avdraget.

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.

Arbetstagare som drabbas av olyckshändelse eller våld eller hot om våld ska omedelbart erbjudas adekvat stöd till följd av händelsen. Stödet kan även omfatta erbjudande att förmedla kontakt med försäkrings- och vårdgivare. *Anmärkning: Begreppet olyckshändelse omfattar även person under tåg*

När en arbetstagare tas ut tjänst gäller:

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

Vid sjukskrivning tillämpas reglerna i 12§. Om en arbetstagare vid bedömning enligt föregående stycke av läkare sjukskrivs erhåller arbetstagaren en ersättning som, tillsammans med eventuell ersättning från TFA-avtalet och sjuklön, under sjuklöneperioden ger arbetstagaren oförändrad lön inklusive rörliga lönetillägg.

Vid temporär omplacering på grund av sjukdom eller skada erhålls oförändrad månadslön. Dessutom garanteras under högst 12 månader arbetstagarens genomsnittliga månatliga inkomst det senaste året av rörliga lönetillägg exklusive övertidsersättning. Från garantin avräknas de rörliga lönetillägg, exklusive övertidsersättning, som arbetstagaren erhåller i det temporära arbetet. Garantin reduceras vid frånvaro.

Vid definitiv omplacering tillämpas reglerna i 6 mom.

Mom 5 Lön till timanställda (gäller endast Sekos medlemmar)

Mom 5 gäller samtliga timanställda oavsett facklig tillhörighet.

Om inte lokal överenskommelse träffats efter 2014-06-18, med avsikt att förändra nedanstående timlöneberäkning för lön till timanställda, gäller följande för Sekos medlemmar:

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

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

Kommentar: Genomsnittligt förtjänstläge fastställs en gång per år, i samband med årlig lönerevision.

Mom 6 Arbetstagare som omplaceras

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

Mom 7 Fasta och vissa rörliga lönetillägg

Mom 7.1 Fasta lönetillägg (se beloppsbilaga)

1. Arbetstagare som inte har fast lista
Arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast lista/schema har vikarietillägg (se beloppsbilaga)
2. Särskilt lönetillägg
Vissa arbetstagare kan ha särskilt lönetillägg för månad eller per timma. Sådant tillägg utgår för varje arbetad månad eller timma i det särskilda uppdraget.
(Exempel på särskilda uppdrag: klottersanering, tillsyningsman mm)

Mom 7.2 Andra lönetillägg (se beloppsbilaga)

1. Undervisning och instruktion
För arbetstagare som utför undervisning och/eller instruktion skall uppdraget beaktas i samband med lönesättningen.
2. Utryckningstillägg
Arbetstagare som inte har jour eller beredskap har utryckningstillägg då han under tjänstgöringsfri tid kallas ut för felavhjälpling, snöröjning eller kamratstöd
Utryckningstillägg utgår för varje utryckning. Semestertillägg är inkluderat i beloppet. (Se beloppsbilagan)

Anmärkning: Med tjänstgöringsfri tid avses inte rast som omfattar högst en timme.

3. **Fridagstillägg**
Fridagstillägg utgår per timme. Semestertillägg ingår i beloppet. (Se beloppsbilagan)
4. **Tidsförskjutningstillägg**
Tidsförskjutningstillägg betalas per kalenderdygn. Semestertillägg ingår i beloppet. (Se beloppsbilagan)

§ 6 Arbetstid

Mom 1 Ordinarie arbetstid

God arbetsmiljö kännetecknas av bl a inflytande och flexibilitet inom den ram som verksamheten utgör. Det innebär att arbetstidens förläggning bör fastställas på den egna arbetsplatsen. Förläggningen av arbetstiden kan på det sättet tillgodose såväl verksamhetens som individens behov. Lokalt bör man finna former som möjliggör för respektive arbetslag att ta gemensamt ansvar för såväl tillräcklig bemanning som individuella önskemål om arbetstidens förläggning.

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 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 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, 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.

Mom 2 Arbetstidens förläggning

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

Arbetstidens längd

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till lördag eller söndagsdygn och/eller på tid mellan klockan 21–05 får den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per helgfri vecka ej överstiga:

38 timmar

- om den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst en gång på tid mellan klockan 23 och 05 samt med minst två timmar mellan klockan 23 och 05.

36 timmar

- om den ordinarie arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23 och 05 samt med minst två timmar mellan klockan 23 och 05 samt till någon del är förlagd till lördag eller söndagsdygn.

34 timmar 20 minuter

- om den ordinarie arbetstiden med minst två timmar ständigt infaller på tid mellan klockan 23 och 05 samt till någon del är förlagd till lördag eller söndagsdygn.

Den sammanlagda totala arbetstiden (ordinarie arbetstid plus övertid, mertid, semester, jour och sjukfrånvaro) får inte överstiga 48 timmar per vecka i genomsnitt under en fyramånadersperiod. Fyramånadersperioden för arbetsgivaren är januari-april, maj-augusti samt september-december.

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.

Mom 4 Arbetstidsbank

Varje arbetstagare har en personlig arbetstidsbank, som disponeras enligt följande bestämmelser. Om arbetsgivaren eller arbetstagaren yrkar det, skall innestående tid i arbetstidsbanken lägga ut som ledighet före anställningens upphörande. Detta gäller dock inte i samband med att verksamhet övergår till annan huvudman eller då det är fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist.

Innestående tid i arbetstidsbanken, som kvarstår vid anställningens upphörande, betalas ut kontant. Arbetstidsbanken består av två konton: Dagkonto och timkonto.

Mom 4.1 Dagkonto

Till dagkontot förs

- dels Fv-dagar som inte har kunnat läggas ut
- dels Fp-dagar som med ledning av bestämmelserna i detta avtal skall föras till arbetstidsbanken
- dels semesterdagar, som vid årets slut inte har blivit utlagda. Detta gäller både återstående dagar av årssemestern och sådana dagar av årssemestern, som har anmälts sparande. Semestertillägg för dessa semesterdagar förs till timkontot med 1 timma och 19 minuter per semesterdag.

Insättning och uttag på detta konto kan endast göras i hela dagar. Insatta dagar får sparas under obegränsad tid. När det gäller Fp och Fv skall dock endast sådana dagar, som av särskilda skäl inte har kunnat läggas ut, kvarstå på kontot efter respektive kalenderårsskifte.

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

Mom 4.2 Timkonto

Värdet på detta konto anges i timmar. Tid på kontot får sparas under obegränsad tid.

Till timkontot skall föras kompensationsledighet för övertids- och mertidsarbete, överskott vid avstämning av ordinarie arbetstid som arbetstagaren inte har begärt att får utbetalt kontant samt tid mot tid kompensation.

Omräkning av fullgjorda övertidstimmar till tid i timkontot görs enligt 7§ 8 mom i samband med insättningen på timkontot.

Uttag från kontot kan ske i form av antingen tid eller kontant betalning.

Kontant utbetalning görs i samband med ordinarie löneutbetalning och beräknas per timme med 1/165 av den månadslön, som gäller för arbetstagaren vid utbetalningstillfället. Skriftlig begäran om kontant utbetalning skall vara inlämnad senast den 15 i månaden före utbetalningsmånaden.

Mom 4.3 Uttag av ledighet

a) Allmänna riktlinjer

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

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

Om man vill sammanföra huvudsemester och tid från arbetstidsbanken till en sammanhängande ledighet, skall högst 20 dagar (fyra veckor) av ledigheten förläggas under perioden juni – augusti, om man inte kommer överens om något annat.

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

b) Ansökan om ledighet lämnas senast i samband med att semester- och fridagsplan för året görs upp, dock senast två månader före ledighetens början.

Arbetstagaren har i sådant fall rätt att få ut ledigheten under året. Arbetsgivaren skall samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning, varvid det bör eftersträvas att arbetstagarens önskemål tillgodoses.

c) Ansökan om ledighet lämnas vid annan tidpunkt än som avses under b)

Ansökan om hel eller partiell ledighet om minst fem arbetsdagar skall lämnas minst två månader före ledighetens början.

Eventuella riktlinjer för varseltider mm avseende kortare ledigheter utfärdas lokalt.

Ledighet beviljas i möjlig utsträckning med ledning av de allmänna riktlinjerna under a) ovan.

Mom 5 Turfördelningsnyckel till fast lista

Av en lista eller av ett schema skall det framgå hur arbetstiden planerats och vilka dagar som är fridagar under begränsningsperioden.

Avvikelse från den normala tur- och fridagsförläggningen i samband med helgdagar skall framgå av en särskild plan, s.k. helgnyckel. Lokalt avtal träffas om tidpunkter för fastställande av helgnycklar.

Mom 5.1 Avstämning av ordinarie arbetstid för arbetstagare på fast lista

Avstämning görs för fastställd begränsningsperiod. Den ordinarie arbetstid, som arbetstagaren har fullgjort under begränsningsperioden, (se § 6, mom 2) jämförs med den för arbetstagaren fastställda veckoarbetstiden för hela begränsningsperioden. Visar jämförelsen att den fullgjorda ordinarie arbetstiden överstiger veckoarbetstiden för begränsningsperioden är mellanskillnaden övertid, som omräknad enligt 7§ 8 mom punkt b förs till timkontot i arbetstidsbanken. Arbetstagare kan i stället begära att få avstämningsövertiden kontant utbetald som kvalificerad övertid. Någon reducering av Övertid skall inte göras i samband med denna omvandling av listenlig arbetstid till övertid. Visar jämförelsen att den fullgjorda ordinarie arbetstiden understiger veckoarbetstiden för begränsningsperioden, får mellanskillnaden inte tas i anspråk.

Visar jämförelsen för en deltidstjänstgörande arbetstagare att den fullgjorda ordinarie arbetstiden överstiger den för arbetstagaren fastställda veckoarbetstiden för hela begränsningsperioden, är mellanskillnaden upp till begränsningsperiodens veckoarbetstid för motsvarande heltidstjänstgörande arbetstagare mertid, som förs till timkontot i arbetstidsbanken och tid därutöver övertid, som omräknad enligt ovan förs till timkontot i arbetstidsbanken, om arbetstagaren inte begärt att få avstämningsövertiden utbetald kontant.

Mom 6 Arbetstidens förläggning

Den ordinarie arbetstidens förläggning bestäms i samband med verksamhetsplanering och turlistekonstruktion. Härvidlag skall särskild vikt läggas vid samverkan mellan företaget och de anställda så att verksamheten och turlistor upplevs som bästa möjliga lösning av såväl företag som anställda.

Av lista ska framgå arbetstidens förläggning samt ordningsföljden för tjänstgöringsturer och fridagar under begränsningsperioden.

För arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast lista, skall upprättas en preliminär plan för tjänstgöringen för så lång tidsperiod som möjligt. Planen ska delges berörd arbetstagare på lämpligt sätt. Slutligt besked om den ordinarie arbetstidens förläggning viss dag skall lämnas arbetstagaren i god tid dock senast kl 16.00 föregående arbetsdag. Om inte besked lämnas skall medarbetaren infinna sig på sitt tjänsteställe enligt senaste arbetade arbetstid.

Nedanstående punkter gäller vid upprättande av fast lista eller vid beordring till ordinarie tjänstgöring. Överenskommelse i fast lista gäller även för vikarie.

Mom 6.1 Arbetsperiod

Vid förläggning av den ordinarie arbetstiden skall tillämpas ett system med arbets- och viloperioder. Arbetsperiod får omfatta högst 10 timmar. Avvikelse kan ske efter lokal överenskommelse.

Mom 6.2 Arbetspass, antal och längd

Den ordinarie arbetstiden ska i normalfallet motsvara en arbetsdag om högst 8 timmar under en arbetsperiod. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 9 timmar under en arbetsperiod. Ett arbetspass får inte vara kortare än tre timmar. Avvikelse kan ske efter lokal överenskommelse.

Anmärkning

För deltidsanställd arbetstagare får ett fristående arbetspass avkortas till att vara minst två timmar om särskilda skäl föreligger.

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

Mom 6.3 Viloperiod

Alla arbetstagare skall ha ledigt för viloperiod/nattvila med minst 11 timmar

Mom 6.4 Rast och måltidsuppehåll

Överenskommelse får träffas om avsteg från bestämmelserna om raster och måltidsuppehåll i 15–16 §§ ATL.

Mom 6.5 Fridagsperiod, fridagar (Fp, Fv, Fu)

Fridagsperiod skall förutom fridagen (fridagarna) omfatta ytterligare en tid om minst 12 timmar. Fridagsperioden skall om möjligt omfatta tiden från klockan 19 dagen före fridagen/fridagarna till klockan 05 dagen efter fridagen/fridagarna. Helårsarbetande arbetstagare skall vid obruten tjänstgöring varje kalenderår erhålla ett antal i fridagsperiod ingående fridagar (Fp), som motsvarar under året infallande lördagar och söndagar. Sådana fridagar skall med största möjliga utsträckning förläggas till lördagar och söndagar.

Fridagar (Fp) skall förläggas till minst i genomsnitt varannan lördag-söndag. Fridag (Fp) skall läggas ut med minst en per kalendervecka. Avvikelse kan ske efter lokal överenskommelse.

Härutöver erhåller arbetstagaren ett antal fridagar, som motsvarar de lätthelgdagar, som infaller under året (Fv). Sådana fridagar ingår i fridagsperiod och förläggs i största möjliga utsträckning till lätthelgdagar.

Varje Fv-dag skall erhålla ett värde, som motsvarar den genomsnittliga veckoarbetstiden per arbetsdag, som gäller för arbetstagaren. När sådan fridag läggs ut reduceras veckoarbetstiden i motsvarande grad. För arbetstagare på fast lista gäller tills vidare att veckoarbetstiden reduceras med den listenliga arbetstiden på den dag då Fv-dagen läggs ut.

Fridagarna skall förläggas i en plan för respektive kalenderår. Planen skall omfatta dels samtliga Fp-dagar dels så många Fv-dagar som det är möjligt att i förväg lägga ut enligt ovan. Planen kompletteras under året genom att ytterligare Fv-dagar successivt läggs ut, när behovet av helgarbete närmare har kunnat fastställas. Översyn av fridagsplanen skall göras per 1 oktober varje år, varvid ej utlagda fridagar bör läggas ut. Överenskommelse får träffas om att lämna enstaka Fv-dagar oplanerade.

I lokalt avtal får bestämmas att fridagarna i stället successivt får läggas ut under överenskomna planeringsperioder under kalenderåret.

Planlagda fridagar får flyttas endast efter överenskommelse med arbetstagaren.

Individuell avstämning av antalet fridagar (Fp och Fv) gör per kalenderår. Sådana fridagar, som inte har blivit utlagda under kalenderåret, tillförs arbetstidsbankens dagkonto.

Om för många fridagar har blivit utlagda under året, skall det överskjutande antalet reducera arbetstidsbankens dagkonto. Dock får max fyra dagar reduceras dagkontot vid sådan avstämning. Om ytterligare lediga kalenderdygn successivt måste beredas för att utjämna den ordinarie arbetstiden, skall s.k. Fu-dag lägga ut. Fu-dag är en arbetsdag utan arbetstidsmått och inräknas i antalet arbetsdagar, när avstämning av arbetstiden görs.

Mom 6.6 Veckovila

Sjudagarsperiod enligt 14§ ATL utgörs av kalendervecka. Om en arbetstagare inte får veckovila på grund av att han har beredskap, skall han kompenseras med en fridag, som tillförs arbetstidsbanken om arbetstagaren så önskar.

Mom 7 Tidförskjutningstillägg

Om arbetsgivaren ändrar redan schemalagd, ordinarie arbetstid betalas ett tidförskjutningstillägg, om följande villkor samtidigt är uppfyllda:

- För varje kalenderdygn skall arbetstid med minst två timmar vara förlagd utanför den ursprungligen schemalagda arbetsperioden
- Arbetstagaren har fått besked om ändringen senare än måndagen i den närmast föregående veckan.

Arbetstiden i ett arbetspass får ej ensidigt ändras av arbetsgivaren efter att slutligt besked lämnats enligt mom 6.

Om en arbetstagare saknar schemalagd arbetstid en viss dag och arbetsgivaren senare än på måndagen i den närmast föregående veckan förlägger ordinarie arbetstid till denna dag, ska arbetstagaren erhålla ett tidsförskjutningstillägg.

Den ordinarie arbetstiden får inte ändras så att den förläggs in på fridagsperiod.

Varseltiden är iakttagen även då besked om ändrad arbetstid når arbetstagaren senare än på måndagen i den närmast föregående veckan och detta beror på att arbetstagaren har haft annan ledighet än fridag.

Bestämmelserna i detta moment ersätter också den skyldighet som arbetsgivaren har enligt 12§ ATL att i förväg lämna arbetstagare besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning.

Anmärkning: Det är den ändrade ordinarie arbetstid som verkligen fullgörs ett visst kalenderdygn, som skall jämföras med den ursprungliga schemalagda arbetstiden detta kalenderdygn, även om flera ändringar har gjorts under tiden. Således kan endast ett tidförskjutningstillägg betalas per kalenderdygn.

Mom 8 Fridagstillägg

För ordinarie arbetstid som fullgörs mellan kl 19.00 och 24 på dag närmast före fridagsperiod eller mellan kl 00 och 05 dagen närmast efter fridagsperiod har arbetstagaren rätt till fridagstillägg. Detta gäller endast om denna förläggning av arbetstiden inte beror på arbetstagaren.

Mom 9 Beräkning av ordinarie arbetstid för arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast lista

Begränsningsperiod för heltidstjänstgörande arbetstagare omfattar kalendermånad. För deltidstjänstgörande arbetstagare omfattar den en eller två månader.

Före begränsningsperiods början bestäms vilken veckoarbetstid som skall läggas till grund för uttaget av ordinarie arbetstid under perioden. Härvid väljs den veckoarbetstid, som gäller för de fasta listor på vilka arbetstagaren beräknas vikariera flest antal arbetsdagar under begränsningsperioden. Det ordinarie arbetstidsmåttet för begränsningsperioden (periodtiden) fastställs genom att antalet fullgjorda ordinarie arbetsdagar under kalendermånaden multipliceras med:

- 8 timmar om periodtiden grundas på veckoarbetstiden 40 timmar
- 7 timmar 36 minuter om periodtiden grundas på veckoarbetstiden 38 timmar
- 7 timmar 12 minuter om periodtiden grundas på veckoarbetstiden 36 timmar
- 6 timmar 52 minuter om periodtiden grundas på veckoarbetstiden 34 timmar och 20 minuter

Om en arbetstagares periodtid har grundats på någon av veckoarbetstiderna 40 timmar eller 38 timmar minskas periodtiden för varje tjänstgöringsdag under begränsningsperioden på fast lista med kortare veckoarbetstid än den som har legat till grund för periodtiden enligt följande tabeller.

Minskning när periodtiden har grundats på veckoarbetstiden 40 timmar.

Tjänstgöring på lista med veckoarbetstiden	Minskning per tjänstgöringsdag
38 tim	24 min
36 tim	48 min

Minskning när periodtiden har grundats på veckoarbetstiden 38 timmar.

Tjänstgöring på lista med veckoarbetstiden	Minskning per tjänstgöringsdag
38 tim	24 min

För deltidstjänstgörande arbetstagare fastställs värdet per arbetsdag genom att arbetstagarens veckoarbetstid divideras med 5.

Fu-dag räknas som tjänstgöringsdag.

För deltidstjänstgörande arbetstagare med koncentrerad tjänstgöring räknas även s.k. blanka dagar som arbetsdagar.

Vid begränsningsperiodens slut görs avstämning av arbetstidsuttaget. Härvid sammanräknas arbetstiden i de faktiskt fullgjorda listenliga tjänstgöringsturerna och jämförs med det enligt ovan framräknade arbetstidsmåttet. Om den fullgjorda arbetstiden är längre än detta mått är mellanskillnaden övertid, som omräknad enligt 7§ 8 mom punkt b förs till timkontot i arbetstidsbanken. Arbetstagaren kan istället begära att få avstämningsövertiden utbetald kontant som kvalificerad övertid. Någon reducering av Ob-tillägg skall inte göras i samband med denna omvandling av listenlig arbetstid till övertid. För deltidstjänstgörande arbetstagare uppstår övertid först när heltidsmåttet för begränsningsperioden överskridits. Innan dess är det fråga om mertid, som förs till timkontot i arbetstidsbanken. Om en arbetstagare beräknas komma att vikariera för en och samme arbetstagare på fast lista under minst 90 dagar i följd skall vikarien under hela tiden ha denna lista som egen fast lista.

Mom 10 Tillgodoräkning av arbetstid under resdag för arbetstagare som inte har fast lista

Arbetstagare, som inte har fast lista, får tillgodoräkna arbetstid under resdag som är arbetsdag enligt följande.

- a) Om inget arbete förekommer tillgodoräknas 8 timmar, 7,36 eller 7,12 timmar, beroende på om veckoarbetstiden är 40, 38 eller 36 timmar.
- b) Om arbete förekommer och arbetstiden är kortare än enligt a), tillgodoräknas mellanskillnaden som arbetstid.

För restid, som skjuter över arbetstiden enligt a) och b), har arbetstagaren restidsersättning enligt 9§.

Mom 11 Deltagande i utbildningskurs

Med utbildningskurs avses schemalagd utbildning enligt utbildningsplan, som omfattar längre tid än en dag. Följande gäller i arbetstidshänseende för arbetstagare, som deltar i utbildningskurs.

Arbetstagare som deltar i utbildningskurs har oreglerad arbetstid, vilket innebär att arbetstagaren tillgodoräknas det genomsnittliga dagarbetstidsmättet.

Om kursen omfattar minst en hel kalendervecka, har arbetstagaren rätt att vara ledig närmast efterföljande lördag och söndag. Ledigheten beviljas genom att arbetstidsbankens dagkonto reduceras i motsvarande grad.

Fridagar, som enligt arbetstagarens ordinarie arbetsschema infaller under schemalagda kursdagar, skall flyttas enligt följande alternativ beroende på kursens längd.

Om kursen omfattar högst en arbetsvecka, ska fridagarna föras till arbetstidsbanken.

Om kursen omfattar längre tid än en arbetsvecka, skall fridagar förläggas till under kurstiden infallande lördagar och söndagar eller andra enligt kurs schemat lediga dagar. Fridagar, som inte har kunnat förläggas på detta sätt, förs till arbetstidsbanken.

Mom 12 Ledighet lördag och söndag efter avslutad utbildning anordnad av arbetstagarorganisation

Då utbildning, som är anordnad av en arbetstagarorganisation, avslutas på en fredag skall arbetstagaren vara tjänstgöringsfri på efterföljande lördag och söndag i följande fall.

- a) En arbetstagare som är facklig förtroendeman deltar i en utbildningskurs som under viss kalendervecka omfattar samtliga veckodagar måndag-fredag och schemat upptar fulla lördagar.
- b) En arbetstagare som är skyddsombud eller ledamot av skyddskommitté deltar i sådan kurs eller konferens som han måste delta i för att kunna fullgöra sitt uppdrag. Rätten till ledigheten är i övrigt enligt samma förutsättningar som i a).

Mom 13 Definitioner

Arbetspass	Sammanhängande period av arbetstid.
Arbetsperiod	Tiden från arbetstidens början efter en viloperiod till arbetstidens slut före nästa viloperiod, dock längst 10 timmar.
Arbetstid	Arbetstid är tid då arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter.
Begränsningsperiod	Den tidsperiod inom vilken arbetstagarens ordinarie arbetstid skall utjämnas till genomsnittlig arbetstid.
Oregelbunden arbetstidsförläggning	En varierande arbetstid morgon, dag och kväll. D.v.s. Exempelvis ej regelbunden dagtid.
Arbetsdag	En arbetsdag motsvarar en kalenderdag
Helg	Med helg avses helgdag som infaller måndag-fredag samt jul, midsommar och nyårsafton som infaller måndag-fredag samt nationaldagen måndag-söndag. Lätthelgdag som ingår i begreppet helg.
Lista	Handling i vilken i förväg har angetts en eller flera tjänstgöringsturer som är avsedda att fullgöras på ordinarie arbetstid.
Stationeringsort	Den ort där arbetstagare i huvudsak skall utföra arbetet i sin befattning. Kan denna ort inte anges beslutar arbetsgivaren om stationeringsort.
Tjänsteställe	Ett tjänsteställe är per definition enligt det lokala kollektivavtalet. Ett tjänsteställe kan ändras utifrån vilket schema medarbetaren arbetar på. Parterna är överens om att varje anställd skall ha ett tjänsteställe, vilket MTRP beslutar om, innebärande en plats där anställd börjar och slutar sitt arbetspass.
Tjänstgöringstur	Arbetstid som är avsedd att fullgöras av en och samme arbetstagare mellan vissa klockslag under ett kalenderdygn.
Viloperiod	Tiden mellan två arbetsperioder.

§ 7 Övertid

Mom 1 Övertidsarbete

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

Anmärkning

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

Mom 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en arbetstagare skyldig att fullgöra allmän övertid med högst 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod) eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren 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 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.

Arbetsgivaren ska ersätta uppkomna resekostnader om övertidsarbetet sker i anslutning till ordinarie arbetstid och avslutas inom tiden kl 22.00 – 06.00. Använder arbetstagaren egen bil skall skattepliktig ersättning utgå enligt företagets regler för bilersättning.

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.

Använder arbetstagaren egen bil skall ersättning betalas enligt företagets regler för bilersättning.

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.

Kompensation för övertidsarbete kan enligt arbetstagarens egen önskemål ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet), som förs till arbetstidsbanken.

Mom 6:1 Återföring av övertid

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

Exempel

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

Mom 7 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.

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

Övertidsarbete på påsk- och pingstafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid".

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 arbetstidsmålet 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 arbetstidsmålet för heltidsarbetande under ett kalenderdygn
- arbetar på dag som är arbetsfri för motsvarande heltidsarbetande
- arbetar mer än det tillåtna antalet mertidstimmar
- inkallas till arbete på tid som inte är ordinarie arbetstid för motsvarande heltidsarbetande.

– arbetar lördag, söndag eller lätthelgdag utöver det egna arbetstidsmålet för denna dag

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. Delpensionärens 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.

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

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 m.m.

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

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

Mom 2 Restid

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.

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

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 enligt följande:

Seko 1 maj 2017 67,59 kr	Seko 1 maj 2018 68,87 kr	Seko 1 maj 2019 70,36 kr
ST, TJ, Sveriges Ingenjörer 1 maj 2017 67,69 kr	ST, TJ, Sveriges Ingenjörer 1 maj 2018 68,98 kr	ST, TJ, Sveriges Ingenjörer 1 maj 2019 70,36 kr

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

Seko 1 maj 2017 101,32 kr	Seko 1 maj 2018 103,25 kr	Seko 1 maj 2019 105,47
ST, TJ, Sveriges Ingenjörer 1 maj 2017 101,47 kr	ST, TJ, Sveriges Ingenjörer 1 maj 2018 103,40 kr	ST, TJ, Sveriges Ingenjörer 1 maj 2019 105,47 kr

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 övernattnin g utanför den egna stationeringsorten. Stationeringsort är den ort eller i vars närhet arbetstagaren har sin huvudsakliga sysselsättning. Om sysselsättningen inte är koncentrerad till viss ort fastställs stationeringsorten efter lokala överläggningar. Som grund för traktamenten gäller Inkomstskattelagens regler.

Mom 5 Bilersättning

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

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

All jour likställs härvid med arbete.

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 enligt följande:

Seko	Seko	Seko
1 maj 2017	1 maj 2018	1 maj 2019
Enkel 19,75 kr	20,13 kr	20,57 kr
Kvalificerat 44,11 kr	44,95 kr	45,92 kr
Storhelg 99,12 kr	101,00 kr	103,18 kr
ST, TJ, Sveriges Ingenjörer	ST, TJ, Sveriges Ingenjörer	ST, TJ, Sveriges Ingenjörer
1 maj 2017	1 maj 2018	1 maj 2019
Enkel 19,79 kr	20,17 kr	20,57 kr
Kvalificerat 44,18 kr	45,02 kr	45,92 kr
Storhelg 99,27 kr	101,16 kr	103,18 kr

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 och Kristi himmelfärds dag till klockan 07.00 på närmast följande vardag

- all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag

- tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.

Obekväm arbetstid på storhelg är:

- tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk eller på nationaldagen klockan 00.00 till 24.00

- tid från klockan 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

Mom 2 Jour

Jour är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen eller annan anvisad plats utom bostaden för att när behov uppkommer utföra arbete.

Jourtid får tas ut med högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller högst 50 timmar under en kalendermånad. Lokalt avtal kan träffas om annan beräkning eller omfattning av jour. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren. Ersättning för jour regleras i lokalt avtal.

Tid för jour tillgodoräknas som arbetstid enligt följande:

Tid mellan 4-24 Full arbetstid

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

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

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.

Intjänandeår och semesterår sammanfaller och utgörs av kalenderår.

Mom 2 Semesterns längd

Årssemestern är:

25 dagar - om inte annat anges nedan

30 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.

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 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation.

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

Mom 3 Semesterlön

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

Semestertillägg utgörs av:

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag

- 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 intjänandeårets början	Procenttal
25	12,00
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.

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

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.

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,8 procent vilket omräknad i tid är lika med 1 timma och 19 minuter.

Mom 9 Semester vid intermittert deltidarbete

Om en arbetstagare är deltidarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka, ska antalet *bruttosemesterdagar* (= det antal semesterdagar som ska läggas ut under

semesteråret) omräknas till *nettosemesterdagar* (= som ska förläggas på de dagar som annars skulle ha utgjort arbetsdagar för arbetstagaren).

Beräkningen görs enligt följande:

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

=antalet nettosemesterdagar

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

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

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

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

Mom 10 Ändrad sysselsättningsgrad

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

Lokalt avtal kan träffas om beräkning av semester för arbetstagare med partiell sjukledighet som varat mer än 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

Vid semesterledighet räknas som semesterdagar alla arbetsdagar enligt ordinarie schema. Med arbetsdag avses även FU-dag. FP dagar och FV dagar är ej semesterkonsumerande.

Anmärkning: Vid semesteruttag av en enstaka nattur (exempelvis klockan 21.00–06.00) skall det endast konsumeras en semesterdag.

Om semesterledighet omfattar udda antal semesterveckor, och någon eller några av veckorna innehåller fler än fem arbetsdagar, ska som utgångspunkt högst fem semesterdagar konsumeras per vecka. Överskjutande arbetsdagar ska i första hand reducera arbetstidsbankens dagkonto, i andra hand arbetstidsbankens timkonto, i tredje hand FV dag och i sista hand ytterligare semesterdag.

Mom 13 Semesterplan

Semesterplan skall vara fastställd senast den 31 dec eller den senare tidpunkt, varom lokal överenskommelse träffas.

Följande riktlinjer gäller för semesterplanen:

- a) Semesterplanen skall omfatta dels årssemestern dels sådan sparad semester som begärts utlagd senast i samband med att planen görs upp. Möjlighet ges också att i planen lägga ut dagar ur dagkontot enligt reglerna i § 6, mom 3. Genom lokal överenskommelse får ett visst antal semesterdagar – dock högst fem – lämnas oplanerade. Hänsyn skall i möjlig utsträckning tas till den enskilde arbetstagarens önskemål och semesterförläggning.
- b) Utläggning av semesterdagar, som inte lagts ut i semesterplan, görs successivt under året efter överenskommelse med arbetstagaren.
- c) Alla semesterdagar, undantaget de som arbetstagaren meddelat att han önskar spara, och som inte har tagits ut före den 1 oktober, skall läggas ut i en särskild semesterplan. Härvid skall rimlig hänsyn tas till arbetstagarnas önskemål om semesterns förläggning.
- d) Ändring av semester, som har lagts ut i fastställd semesterplan, får göras efter överenskommelse med arbetstagaren. Detta gäller oavsett om initiativet kommer arbetstagaren eller arbetsgivaren.

Mom 14 Huvudsemesterns längd och förläggning

I lokal överenskommelse eller genom enskild överenskommelse får bestämmas en annan längd på huvudsemestern än 20 dagar (fyra veckor) Huvudsemestern får dock **inte** understiga 15 dagar (3 veckor).

I det fall huvudsemestern för en arbetstagare blir förlagd utanför perioden juni – augusti och denna förläggning har skett på arbetsgivarens initiativ för att verksamheten så kräver, erhåller arbetstagaren följande ersättning:

- Om huvudsemestern i sin helhet blir förlagd utanför perioden, betalas en extra månadslön.
- Om huvudsemestern med minst två hela kalenderveckor blir förlagd utanför perioden, betalas en halv månadslön.
- Om huvudsemestern med minst en hel kalendervecka blir förlagd utanför perioden, betalas en fjärdedels månadslön.

Ersättningen betalas ut vid ordinarie avlöningstillfälle i anslutning till huvudsemestern. Om utbetalningen skall göras före sommaren betalas den ut som ett förskott, vilket i regleras i septemberlönen. Om huvudsemestern inte blir förlagd under semesteråret betalas ingen ersättning.

En förutsättning för rätten till ersättning är att arbetstagaren inte tar ut annan lagstadgad ledighet under perioden juni – augusti. Härmed avses inte ledighet för sjukdom eller ledighet med tillfällig föräldrapenning, som förälder tar ut för vård av sjukt barn. Genom lokal överenskommelse bestämmas om omfattning av ledighet som kan beviljas utan att rätt till betalning för utflyttad semester förfaller.

§ 12 Sjuklön m m

Mom 1 Rätten till sjuklön

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

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

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

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

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Arbetstagaren ska styrka sjukdomen med en skriftlig försäkran som skall lämnas till arbetsgivaren. Av denna ska framgå att, och i vilken omfattning, arbetstagaren inte kunnat arbeta på grund av sjukdom. Om sjukperioden är längre än sju dagar, ska arbetstagaren styrka sjukdomen med läkarintyg, som visar att arbetstagaren är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd. Arbetsgivaren får om särskilda skäl föreligger begära att arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Beslut enligt föregående stycke skall föregås av information om åtgärden till berörd facklig organisation.

Mom 4 Sjuklönens storlek

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

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

- för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden
månadslönen x 12

52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka

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

20 % månadslönen x 12

52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka.

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder.

Om arbetstagaren är frånvarande endast del av karensdagen skall sjukavdrag göras enligt följande:

Sjukfrånvarons längd	Procent av helt sjukavdrag
högst 25 % av arbetstiden	25%
mer än 25 % men högst 50%	50%
mer än 50 % men högst 75%	75%
mer än 75%	100%

Om sjukfrånvaron i övrigt endast omfattar del av dag görs ett mindre avdrag som svarar mot frånvarons omfattning (partiellt sjukavdrag). Frånvaro del av dag får normalt endast omfatta en fjärdedel, hälften eller tre fjärdedelar av ordinarie arbetstid.

Anmärkningar

1. För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön, utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.
2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden
3. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensavdrag beräknas sjukavdrag för de första 20 procent av sjukfrånvaron enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14.
4. Alla karensavdrag som görs enligt mom. 4.1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av Anmärkning 2 här ovan framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Mom 4:2 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen

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: $\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$**

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

För arbetstagare med **månadslön över: $\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{12}$**

$$90 \% \times \frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 8 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Anmärkning

Lönegräns 8 prisbasbelopp (pbb) gäller från och med den 1 juli 2018.

Vid beräkning av Lönegräns före den 1 juli 2018 används 7,5 prisbasbelopp (pbb).

Lokalt avtal kan träffas om andra beräkningsgrunder.

Mom 5 Sjuklönetidens längd

Rätt till sjuklön gäller längst t o m den dag när arbetsförmågan har förelegat 90 kalenderdagar i följd. Om arbetsförmågan inte förelegat 90 kalenderdagar i följd men arbetstagaren under den senaste tolv månadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen upphör rätt till sjuklön när arbetstagaren varit arbetsförmögen i sammanlagt 105 kalenderdagar under perioden.

När arbetstagare har rätt till sjukpension enligt pensionsavtalet upphör rätten till sjuklön. Bestämmelserna i detta moment inskränker inte rätten till sjuklön enligt lag under sjuklöneperiod (mom 4.1 ovan).

Mom 6 Ersättning när smittbärrpenning utgår

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

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen:

För varje timme av frånvaro görs avdrag med

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

52 x 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:

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

52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka

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

För varje kalenderdag av frånvaro görs avdrag med:

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

365

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

Mom 7:3 Sjukavdrag vid förebyggande behandling

En arbetstagare som får sjukpenning för förebyggande behandling enligt 3 kap 7b § AFL skall ha sjukavdrag per **arbetsdag** de 14 första dagarna och per **kalenderdag** resterande dagar. Sjukavdrag görs enligt följande:

Dag 1-14 i perioden

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

$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{\text{Årsarbetstiden}}$

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

$\frac{7,5 \times \text{basbeloppet} + 20\% \times (\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{basbeloppet})}{\text{årsarbetstiden}}$

Fr.o.m. dag 15 t o m dag 90 i perioden görs avdrag enligt mom 4.2.

För dag därutöver görs avdrag för arbetstagare med månadslön om högst

För dag därutöver görs avdrag för arbetstagare med **månadslön om högst** $\frac{7,5 \times \text{basbeloppet}}{12}$

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

och för arbetstagare med **högre månadslön**

$\frac{7,5 \times \text{basbeloppet} + 20\% \times (\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{basbeloppet})}{365}$

Om arbetstagaren erhåller sjukpenning, sjukbidrag eller förtidspension under frånvaron tillämpas reglerna i 4.2.

Mom 8 Begreppet månadslön och veckoarbetstid

Mom 8:1 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 insjuknande-året 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 8:2 Begreppet veckoarbetstid

Med veckoarbetstid i denna paragraf avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per

månad eller annan representativ period. Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 decimaler, varvid 0-4 avrundas nedåt och 5-9 uppåt.

Om olika lång arbetstid gäller för olika delar av året, räknas arbetstiden per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Anmärkningar

- 1. Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag enligt gällande arbetstidsmåt.*
- 2. För arbetstagare med intermittert eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållanden.*
- 3. Stöd för tolkning av begreppet veckoarbetstid återfinns i förarbetena till sjuklönelagen.*

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 Socialförsäkringsbalken 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.

§ 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 löneavdrag beräknad per dag enligt nedan.

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

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

12

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

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

12

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

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

Ersättning utges för högst två sådana trettiodagarsperioder.

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

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

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

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

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

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

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

§ 14 Ledighet

Mom 1 Ledighet med lön

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

A. Eget bröllop.

B. Nödvändiga bestyr i samband med nära anhörigs frånfälle.

C. Nära anhörigs begravning.

D. Egen 50-årsdag.

E. Hastigt uppkommande sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig (styrkes i efterhand vid anfordran).

Tid

Bröllopdagen.

Högst en dag.

Jordfästningsdagen eller gravsättningsdagen jämte erforderlig restid, totalt högst tre dagar.

Födelsedagen.

Högst en dag per tillfälle.

Anmärkning till punkt E: Här avsedd förmån betalas inte i de fall då Socialförsäkringsbalken ger ersättning för vård av sjukt barn.

Skäl

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.

2) Vid av företaget anordnad hälsokontroll och av sådan kontroll föranledd remiss till annan läkare eller sjukhus.

3) Vid besök på sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare eller av företaget anvisad läkare, liksom till följd härav av annan läkare föreskrivna återbesök. Ledighet med lön ska medges för högst fem sådana återbesök föreskrivna av annan läkare.

Tid

Tid som åtgår för första besöket inklusive restid.

Tid som åtgår för besöket inklusive restid.

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.

Mom 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas, om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten. Arbetstagare, som önskar vara ledig, ska ansöka härom i så god tid som möjligt innan ledigheten ska börja. I ansökan ska anges önskad tidsperiod för ledigheten. Besked om beviljande/avslag meddelas snarast.

Mom 3 Avdragsberäkning vid ledighet utan lön

a) Ledigheten är högst fem arbetsdagar. Avdrag görs med 4,6 procent av månadslönen för varje arbetsdag som ledigheten omfattar.

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

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

c) Avdrag vid ledighet del av dag. Avdrag görs för varje timme enligt formeln

Månadslönen (uppräknad till heltid)

175

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

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

Vård av barn (vab)

Vid vård av barn (vab), tillfällig föräldrapenning, görs avdrag på lön enligt mom 3.

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.

§ 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.

<u>Anställningstid hos arbetsgivaren</u>	<u>Uppsägningstid i månader</u>
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.

<u>Anställningstid hos arbetsgivaren</u>	<u>Uppsägnings tid i månader</u>
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.

Arbetstagare som under uppsägningstiden genomgår utbildning genom Trygghetsrådets/Arbetsgivarens försorg eller är föremål för andra insatser från rådets/arbetsgivaren har vid behov rätt till tjänstledighet utan löneavdrag. Med lön avses även den genomsnittliga inkomsten av rörliga lönedelar. Om rådets/arbetsgivarens insats innebär prövande av annat arbete skall lönen under tjänstledigheten minskas med arbetsinkomsten.

Under sådan ledighet skall arbetstagaren hålla arbetsgivaren underrättad om eventuella nya anställningsförhållanden och anställningsvillkor. Under arbetstagarens att göra detta upphör rätten till betalning under ledigheten.

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 att anställningen upphört utfärdar ett korrekt arbetsgivarintyg.

Mom 5 Vissa bestämmelser om personalinskränkning

(detta moment är kopplat till omställningsavtalet)

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

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

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

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

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ 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 1 maj 2017 till och med den 30 april 2020.

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 allmänna anställningsvillkor ska ske senast 14 dagar före branschavtalets utlöpningsstad om inte annat överenskommit.

Beloppsbilaga

Grundlön gällande från 2019-05-01-2020-04-30

Steg 1 – ingångslön

Steg 2 – efter 12 månader i yrket

Steg 3 – efter 24 månader i yrket

Lokalvårdare (lokalvård och fordonsvård)

Steg 1 19.767

Steg 2 21.167

Steg 3 24.342

Klottersanerare

Steg 1 21.467

Steg 2 23.467

Steg 3 26 558

Tillägg gällande från 2019-05-01–2020-04-30

Fasta lönetillägg (enligt § 5 mom. 7.1)

Arbetstagare som inte har fast lista

- Vikariatillägg	396,00	kr/mån
------------------	--------	--------

Arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast lista/schema har vikariatillägg

Särskilt lönetillägg

- Kadaversaneringstillägg	1099	kr/tillfälle
- Tillsyningsmanstillägg	2550	kr/mån
	112	kr/dag
- Teamleader	1435	kr/mån

Vissa arbetstagare kan ha särskilt lönetillägg för månad eller per timma. Sådant tillägg utgår för varje arbetad månad eller timma i det särskilda uppdraget.

(Exempel på särskilda uppdrag: klottersanering, tillsyningsman mm)

Andra lönetillägg (enligt § 5 mom. 7.2)

Undervisning och instruktion

- Undervisningstillägg/instruktion minst 10 % av arbetstiden	259	kr/dag
- För instruktion enligt fastställd praktikplan	68	kr/dag
- Undervisningstillägg för övriga upp till 60 tim/mån	52	kr/timme

- Undervisningstillägg för övriga efter 60 tim/mån 29 kr/timme

För arbetstagare som utför undervisning och/eller instruktion skall uppdraget beaktas i samband med lönesättningen.

Utryckningstillägg 599 kr/utryckning

Arbetstagare som inte har jour eller beredskap har utryckningstillägg då han under tjänstgöringsfri tid* kallas ut för felavhjälpning, snöröjning eller kamratstöd

Utryckningstillägg utgår för varje utryckning. Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

* Med tjänstgöringsfri tid avses inte rast som omfattar högst en timme.

Fridagstillägg 45 kr/timme

Fridagstillägg utgår per timme. Semestertillägg ingår i beloppet.

Tidsförskjutningstillägg 179 kr/kalenderdygn

Tidsförskjutningstillägg betalas per kalenderdygn. Semestertillägg ingår i beloppet.

Beredskapstillägg (enligt § 10 mom 3)

Beredskapstillägg

- Beredskapstillägg 130 första tim/mån 11,50 kronor per timme
- Beredskapstillägg efter 130 tim/mån 26,09 kronor per timme
- Beredskapstillägg per hel passningsvecka 1667 kronor per vecka

Restidsersättning (enligt § 9 mom 3)

- Fr. om 2019-05-31 70,36 kronor per timme

För tid från klockan 19.00 dag före tjänstefritt kalenderdygn till 07.00 påföljande tjänstgöringsdag är dock tillägget per timme följande.

- Fr.o.m. 2019-05-01 105,47 kronor per timme

Obekvämtidstillägg (enligt § 10 mom 1)

Fr. o m 2019-05-01

- Enkel 20,57 kronor per timme
- Kvalificerat 45,92 kronor per timme
- Storhelg 103,18 kronor per timme

Bilaga 1

Avtal om förhandlingsordning vid rättstvister

Förhandlingsordningen gäller mellan parterna inom Almega Tjänsteförbunden bransch Spårtrafik.

Omfattning

Förhandlingsordningen omfattar samtliga tjänstemän som är anställda i företag som är bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor med undantag för tjänstemän som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella kollektiv-avtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som anspråket grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat. Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätten till förhandling.

Anmärkning

Parterna är överens om att samtliga tvister där anställningsförhållandet ingår som en nödvändig förutsättning för ett rättsanspråk omfattas av förhandlingsordningen.

Arbetsgivare som avser att rikta rättsliga anspråk på kollektivavtalsbunden organisation eller medlem där anställningsförhållandet utgjort en nödvändig förutsättning måste först iakttä förhandlingsordningen.

Enskild tjänsteman har möjlighet att välja att väcka talan utan föregående förhandling enligt förhandlingsordning eller utan att fullfölja i central förhandling enligt förhandlingsordningen.

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, eller grundar sig på fråga enligt kollektivavtalad anställningsform, ska lagen om anställningsskydds tidsfrister gälla i stället för fristerna i denna förhandlingsordning med de tillägg som framkommer i det följande avseende frister som skall iakttas mellan lokal och central förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som påkallat den lokala förhandlingen och som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens

organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare 1 och

2. inom två månader i övriga rättstvister.

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Anmärkning

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna. Ytterst kan, förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Giltighetstid

Förhandlingsordningen gäller tills vidare med en uppsägningstid av sex månader. Uppsägning kan dock tidigast ske till den tidpunkt då mellanvarande kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor löper ut.

Anmärkning

Denna förhandlingsordning påverkar inte reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Bilaga 2

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 f n avgångsbidrag (AGB), avtalsgruppsjukförsäkring (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 fr.o.m. 1997-11-01.

När det gäller § 12 sjuklön i allmänna villkorsavtalet gäller alltså inte mom 4:2 t o m mom 6 samt mom 9 ovanstående arbetstagare.

Anmärkning

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