

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Spårtrafik
Ärende	Tillägg till överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2016-04-01 t.o.m. 2017-04-30.
Parter	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Spårtrafik, Seko – Facket för Service- och Kommunikation
Tid	2016-02-18, 2016-02-25, 2016-03-02, 2016-03-10, 2016-03-17, 2016-03-29, 2016-03-30, 2016-04-06, 2016-04-12, 2016-04-22, 2016-04-25
Plats	Almegas lokaler
Närvarande för	<b>Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Spårtrafik</b> Beata Hammarskiöld, Almega, ordförande Madeleine Edberg, Almega Lina Olofsson, Almega, vid protokollet Claes Liljedahl, ordförande Jan Andersson Peter Blomqvist Mia Bäckman Lena Gellerhed Catharina Hult Lotti Klefström Madeleine Koch Maria Magnusson Helena Redmo Anna Mosveen, adjungerad Ulf Wikström, adjungerad  <b>Seko</b> Per Ola Fällman Mats Ekeklint Marta Aguirre Håkan Ederwall Erik Johannesson Kristoffer Johansson Maud Kjellberg Karl Linder Jan Melakoski Ulla Britt Salomonsson Helena Wallin
Justerare	Beata Hammarskiöld och Per Ola Fällman.

---

## § 1 **Kollektivavtal för perioden 2016-04-01 – 2017-04-30**

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2016-04-01 t.o.m. 2017-04-30. Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1.

*Anmärkning:*

*Parternas gemensamma ambition är att ett färdigförhandlat branschavtal föreligger vid det gamla branschavtalets utgång.*

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

## § 2 **Allmänna anställningsvillkor**

Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2. Parterna är därvid ense om att redigera in "Överenskommelse om inhyrning av personal" som ny bilaga 6.

## § 3 **Övervaknings- och kontrollåtgärder**

I Allmänna bestämmelser § 3 införs ett nytt moment 2 rörande övervaknings- och kontrollåtgärder. Parterna är ense om att momentet innebär en ordningsregel som är intagen för att erinra om vilka regler som gäller enligt lag: Eventuell sanktion för felaktig hantering regleras i relevant lagstiftning.

## § 4 **Arbetsgrupp "Nytt centralt branschavtal"**

Parterna är ense om att fortsätta arbetet i arbetsgruppen om "Nytt centralt branschavtal" under avtalsperioden enligt bilaga 3.

## § 5 **Bilaga 4 Arbetstidsregler för fjärtrafik**

Parterna är ense om att bilaga 4 gäller för icke upphandlad fjärtrafik avseende persontransporter på tåg och är tillämplig endast för nytillkommande företag som ej är bundna av lokalt kollektivavtal inom Almega bransch Spårtrafik. Parterna är ense om att prolongera bilaga 4 och den gäller fr o m den 1 april 2016 och upphör utan uppsägning per den 30 april 2017.

## § 6 **Bemanning-, deltids- och arvodistsråd**

Parterna är ense om att införa bemanningsråd på företag med lokal klubb i enlighet med bilaga 5. Bilagan tillförs branschavtalet som ny bilaga 4.

## § 7 **Kompetensutveckling**

Parterna är ense om att de riktlinjer för kompetensutveckling, som togs fram och infördes under 1998 års avtalsförhandlingar, fortsatt gäller i lydelse enligt bilaga 6. Riktlinjerna tillförs branschavtalet som ny bilaga 5.

**§ 8****Tycodomen**

Med anledningen av den s k Tycodomen ska parterna under avtalsperioden utvärdera eventuella konsekvenser för avtalsområdet.

**§ 9****Arbetsgrupp rörande anställda i säkerhetstjänst**

Parterna är ense om att tillsätta en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska utreda förutsättningarna för att ersätta/komplettera den förlängda uppsägningstiden som infördes 2010, med en lösning motsvarande en kollektivavtalsstiftelse enligt bilaga 7.

**§ 10****Alkohol- och drogtestning**

Parterna är överens om att ny reglering enligt bilaga 8 tillförs Avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och samverkan i arbetsmiljöfrågor, infogat efter avsnittet "Företagshälsovård". Parterna är ense om att momentet innebär en ordningsregel som är intagen för att erinra om vilka regler som gäller enligt lag: Eventuell sanktion för felaktig hantering regleras i relevant lagstiftning.

**§ 11****Förhandlingarna avslutas**

Förhandlingarna förklarades här efter avslutade.

Vid protokollet



Lina Olofsson

Justeras



Beata Hammarskiöld



Per Ola Fällman

## Avtal om löner 2016-04-01 – 2017-04-30

### 1. Gemensamma partsuppfattningar

Lönen ska bidra till att företaget når sina övergripande mål. Lönen ska därför möjliggöra att företaget kan klara personalförsörjningen och stimulera medarbetarna till ökade insatser, kompetensutveckling och bättre resultat. Lönen blir då en del i en intäktsskapande process som ökar företagets lönsamhet och ger medarbetarna större möjlighet till löneutveckling.

- Principer för lönesystem och lönesättning ska vara väl kända för alla anställda
- Samma lönesättningsprinciper ska gälla för kvinnor och män i företaget och lönesättningen ska vara saklig
- Föräldralediga och sjukskrivna ska behandlas tillsammans med övriga medarbetare vid löneförhandlings-/lönerevisionstillfället och i samband med återkomsten ska särskild analys och bedömning göras
- Tydliga kriterier i de fall individuell lönesättning tillämpas
- Målsättningen är att lönesättningen ska uppfattas som rättvis

#### Löneprinciper

Lönesättning av såväl befattningar som individer bygger på värderingar av olika slag. All lönesättning blir därför i någon mån subjektiv och är således inte någon objektiv vetenskap. Det gäller att tydliggöra dessa värderingar på ett sätt som tillfredsställer såväl företagets som medarbetarens intressen.

Klara, tydliga och framförallt öppna kriterier för vad som styr och bestämmer lönesättningen är viktiga. Kommunikation med medarbetarna och delaktighet i framtagandet av kriterierna likaså, vilket leder till att medarbetarna får insikt och förståelse för lönesättningen.

En tydlig lönepolicy som visar hur medarbetarna kan påverka sin lön och löneutveckling och en bra och återkommande måldialog mellan chef och medarbetare är viktig. Måldialogen innebär att chef och medarbetare sätter mål som medarbetaren ska uppfylla. Målen fastställs utifrån verksamhetens krav och vad som är angeläget att nå eller förbättra så att de anställda utvecklas för aktuella och framtida arbetsuppgifter.

De lokala parterna bör göra en översyn av befintliga lönesystem eller i förekommande fall påbörja ett arbete med att ta fram ett lönesystem som stimulerar till engagemang och utveckling i arbetet. Hanteringen av lönesystemet ska ske lokalt och integrerat med verksamhetsplaneringen och styra mot verksamhetens mål för resultat och kvalitet. Lönesystemet ska bidra till en saklig och ändamålsenlig lönedifferentiering.

### 2. Löneöversyn

En löneöversyn ska genomföras som innefattar en genomgång av lönestrukturen i syfte att bibehålla eller uppnå önskad struktur. Härvid ska beaktas de i gruppen ingående arbetstagarnas ökade erfarenheter i sina befattningar, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet, större befogenheter och ansvar, befordran samt bättre arbetsinsatser samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Löneöversynen ska - om de lokala parterna inte enats eller enas om annat - ske per den 1 april 2016 och omfatta 2,38 %.

Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad, dagen före revisionstidpunkten eller enligt tidigare praxis.

Enas inte de lokala parterna om annat ska heltidsanställd arbetstagare ha fått en löneökning om 240 kr för år 2016.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år vara 17 584 kr per månad från och med den 1 april 2016.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har två års relevant yrkeserfarenhet vara 19 506 kr per månad från och med 1 april 2016. Med relevant yrkeserfarenhet avser parterna att erfarenhet från liknande arbetsuppgifter kan tillgodoräknas, även om arbetet utförts på annat kollektivavtalsområde. Exempelvis skall städning/lokalvård på Servicecentreprenadavtalet anses utgöra relevant yrkeserfarenhet för städning på Spårtrafikavtalet.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 16 år men inte 17 år vara 70 % av motsvarande heltidslön för arbetstagare som fyllt 18 år utan yrkeserfarenhet.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 17 år men inte 18 år vara 80 % av motsvarande heltidslön för arbetstagare som fyllt 18 år utan yrkeserfarenhet.

Om de lokala parterna inte enas om annat ska den lokala lönerrevisionen vara avslutad senast 5 månader efter det att centrala parterna överenskommit om nytt branschavtal.

### **3. Förhandlingsordning**

Enas inte de lokala parterna i löneöversynen, ska central förhandling ske om någon av parterna begär det inom fem arbetsdagar från den lokala förhandlingens avslutande.

#### *Lönenämnden för Spårtrafik*

Om parterna inte kan enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Lönenämnden för Spårtrafik. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutades. Nämnden ska avge rekommendation till de lokala parterna senast inom två månader i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

Nämnden består av fyra ledamöter, varvid parterna utser vardera två ledamöter.

### **4. Giltighetstid**

Avtalet gäller från och med den 1 april 2016 till och med den 30 april 2017.

## Ändringar i avtalet om allmänna villkor

### § 1 Avtalets omfattning, tredje stycket samt nytt fjärde stycke:

Ny lydelse:

- ”Avtalet gäller på arbetstagarsidan 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.”

### §2 Anställning

#### Mom 1 Anställning tills vidare

Ny lydelse (2014):

- ”Parterna är överens om att en tillsvidareanställning på heltid är grundanställningsformen inom Spårtrafikområdet.  
Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommit enligt Mom 2.”

#### Mom 3 Beräkning av anställningstid

Nytt moment 3 (2014)

- ”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

Nytt momentnummer. Följdändring av nytt moment 3, i övrigt samma lydelse.

### §3 Allmänna åligganden

Nuvarande text bibehålles som moment 1 med rubriken ”Lojalitet.”

Nytt moment 2 ”Övervaknings- och kontrollåtgärder” införs;  
”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 förhandlingskyldighet 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 arbetstagarnas rätt att få veta vilka uppgifter som finns registrerade om denne”

## §5 Lön

### Mom 4 Tagande ur tjänst

Nytt andra stycke med ny anmärkning:

”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.”*

### Mom 5 Lön till timanställda (gäller endast Seko)

Nytt moment (2014):

”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.*

## § 9 Restidsersättning m m

### Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme enligt följande.

2016-04-01

66,20 kr

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

*BT* *PT*

2016-04-01  
99,24 kr

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

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

## § 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

### Mom 1 Obekväm arbetstid

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

Obekvämtidstillägg utgår för timme enligt följande:

	2016-04-01
Enkel	19,34 kr
Kvalificerat	43,20 kr
Storhelg	97,08 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 himmelsfärds 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.

## § 12 Sjuklön mm, mom 9, tredje stycket:

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

Ändras till:

BA PF



”Om arbetstagaren helt eller delvis har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt Socialförsäkringsbalken reduceras sjuklönen i motsvarande mån.”

### **§ 13 Föräldraledighet, tionde stycket:**

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

Ändras till:

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

### **§ 14 Ledighet, mom 1, andra stycket, anmärkning till punkt E:**

*”Anmärkning till punkt E:*

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

Ändras till:

*”Anmärkning till punkt E:*

*Här avsedd förmån betalas inte i de fall då Socialförsäkringsbalken ger ersättning för vård av sjukt barn.”*

### **§ 16 Giltighetstid**

#### **Mom 1 Branschavtalets giltighetstid**

erhåller följande lydelse:

”Detta avtal gäller från och med den 1 april 2016 till och med 30 april 2017.

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

## Arbetsgrupp "Nytt centralt branschavtal"

Parter: Almega, SEKO, ST, Saco-TJ och Sveriges Ingenjörer

### Bakgrund

I avtalsförhandlingarna 2013 enades parterna om att tillsätta en arbetsgrupp med målsättningen att skapa ett nytt centralt branschavtal. Parterna delar den övergripande målsättningen att komma överens om ett tydligare och mer ändamålsenligt branschavtal – främst med avseende på arbetstidsreglerna.

Det första avtalsåret genomfördes en total genomlysning av uppemot sjuttioalet befintliga lokala avtal. Partssammansatta arbetsgrupper, med totalt nära ett 50-tal deltagare från medlemsföretag och lokala fackklubbar involverades i arbetet med att kartlägga arbetstids- och lönebestämmelser i spårtrafikbranschens alla lokala kollektivavtal. Uppdelat i sex olika verksamhetsinriktade arbetsgrupper synades dagens avtalsbestämmelser på central och på lokal nivå. Utifrån kartläggningen diskuterades i grupperna behov av förändrade skrivningar i det centrala branschavtalet – med hänsyn både till medarbetarnas behov av attraktiva arbetsvillkor och till företagens ekonomiska verklighet. Gruppernas arbete avrapporterades till centrala parter vid utgången av avtalsåret. Diskussionerna ansågs ha varit givande, men avrapporteringen speglade av naturliga skäl parternas skilda ståndpunkter i avgörande frågor. Få partsgemensamma förslag på förändrade branschavtalsvillkor lades fram till styrgruppen, som dock arbetade vidare tills Seko sade upp avtalet den 15 maj 2014, och tog ut sina medlemmar i strejk.

Det andra avtalsåret tecknades efter medling ett nytt avtal för återstoden av avtalsperioden. Avtalet innehöll den s k "fjärrbilagan", vilket är ett provisoriskt avtal med arbetstidsbestämmelser som ska tillämpas för nytillkommande företag i branschen som ska bedriva kommersiell persontrafik och som inte redan är bundna av annat befintligt lokalt kollektivavtal. "Fjärrbilagan" är i långa stycken en återspeglning av SJ ABs befintliga arbetstidsbestämmelser.

I branschavtalet som tecknades i juni 2014 gjorde parterna följande kommentar rörande det partsgemensamma arbetsgruppsarbetet;

*"Parterna är ense om att fortsätta arbetet i arbetsgruppen om "Nytt centralt branschavtal" under avtalsperioden enligt bilaga 2. Parterna är ense om att, trots denna överenskommelse, förutsättningslöst sträva efter att finna nya lösningar vad gäller hela § 6 i avtal om allmänna anställningsvillkor, däribland omräkningsfaktor pga oregelbunden arbetstidsförläggning (evalvent) samt kvartstid."*

Hösten 2014 återupptog centrala parter arbetet, och har sedan dess, med regelbundna möten i stort sett varannan vecka, arbetat vidare med det material som de lokala parterna i de sex arbetsgrupperna tagit fram. De olika lokala företagsavtalens arbetstidsbestämmelser har analyserats och diskuterats. Analysarbetet har varit inriktat

ST PF

på att diskutera innebörd och tillämpning av befintliga arbetstidsbestämmelser i de lokala avtalen.

En fråga som återkommande har vållat bekymmer är frågan om gränsdragning mellan de olika verksamhetsområdena. Ibland har centrala parter talat om att gränsdragningen strikt ska göras utifrån verksamhetens behov för en viss typ av trafik, exempelvis långa sträckor för fjärrtrafiken med behov av överliggning – jämfört med storstädernas täta trafik med kortare turer. Men ibland har parterna lämnat det perspektivet, och i stället diskuterat "avtalsvärden" i lokalt avtal hos en befintlig arbetsgivare, oaktat att det omdiskuterade företaget kan bedriva verksamhet inom flera olika sektorer (t ex lokalvård, fjärrtrafik, pendeltrafik).

### **Fortsatt arbetsgruppsarbete under avtalsperioden 2016-04-01-2017-04-30**

Parterna är överens om att under avtalsperioden fortsätta arbetet i arbetsgruppen "Nytt centralt branschavtal" med målsättningen att skapa ett nytt centralt branschavtal med stabila avtalsvillkor som långsiktigt och effektivt kan tillämpas på alla spårtrafikföretag. Branschavtalet ska spegla en sund konkurrens och företagens affärsmässiga förutsättningar men även balansen av attraktiva arbets- och anställningsvillkor för medarbetarna.

Arbetsgruppen ska därför utreda och kartlägga de olika verksamheternas förutsättningar och behov av avtalsreglering.

Arbetsgruppen består av centrala parter.

#### **Uppdrag**

Arbetsgruppen ska kartlägga verksamhetsområdena samt gemensamt utreda spårtrafikbranschens nuvarande och långsiktiga ekonomiska förutsättningar samt personalens arbetssituation.

Arbetsgruppen ska vidare ta fram ett förslag till nytt branschavtal som är av vikt för dess stabilitet och fortlevnad.

**Bilaga 4****Arbetstidsregler för fjärrtrafik**

Bilaga 4 gäller för icke upphandlad fjärrtrafik avseende persontransporter på tåg och är tillämplig endast för nytillkommande företag som ej är bundna av lokalt kollektivavtal inom Almega bransch Spårtrafik.

Bilaga 4 gäller fr o m den 1 april 2016 och upphör utan uppsägning per den 30 april 2017.

Bilaga 4 består av allmänna bestämmelser och specialbestämmelser för särskilda yrkesgrupper.

**§ 6 Arbetstid****Mom 1 Arbetstidens längd**

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka alternativt åtta timmar per arbetsdag i genomsnitt under begränsningsperioden. Begränsningsperioden omfattar 12 kalenderveckor, om man inte i avtal kommer överens om något annat.

För vikariepersonal som inte tjänstgör på fast lista omfattar begränsningsperioden en kalendermånad.

Avtal får även träffas om olika lång arbetstid under olika delar av året.

För arbetstagare med oregelbunden förläggning av arbetstiden ska den ordinarie arbetstiden under begränsningsperioden i genomsnitt per helgfri vecka alternativt per arbetsdag inte överstiga:

**38 timmar / 7 timmar och 36 minuter**

- Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller
  - minst en gång på tid mellan klockan 23 – 05 samt
  - med minst två timmar mellan klockan 23 – 05

**38 timmar / 7 timmar och 36 minuter**

- Om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21 eller senare mer än två gånger i genomsnitt per vecka och om listat därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.

**38 timmar / 7 timmar och 36 minuter**

- Om den egentliga arbetstiden till någon del är förlagd till lördags- eller söndagsdygn

**38 timmar / 7 timmar och 36 minuter**

- Om den egentliga arbetstiden är förlagd till tid mellan klockan 21 – 05 minst två gånger per vecka i genomsnitt

**36 timmar / 7 timmar och 12 minuter**

- Om den egentliga arbetstiden i genomsnitt per vecka infaller
  - minst 1,4 gånger på tid mellan klockan 23 - 05 samt

PF

- med minst två timmar mellan klockan 23 - 05 samt
- till någon del på lördag eller söndag.

För deltidsanställd arbetstagare fastställs dagarbetstidsmättet genom att veckoarbetstiden divideras med 5.

## Mom 2 Avstämning av den ordinarie arbetstiden

Avstämningen görs för fastställd begränsningsperiod. Den ordinarie arbetstiden som arbetstagaren har fullgjort under begränsningsperioden jämförs med den för arbetstagaren i förväg fastställda veckoarbetstiden för hela begränsningsperioden. 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 arbetstidsmätt för heltidsarbete. Någon reducering av OB-tillägg skall inte göras i samband med denna omvandling av listenlig arbetstid till overtid. För deltidstjänstgörande arbetstagare uppstår overtid först när heltidsmättet för begränsningsperioden överskridits. Innan dess räknas den överskjutande tiden som mertid.

Visar jämförelsen att den fullgjorda ordinarie arbetstiden understiger veckoarbetstiden för begränsningsperioden, så tas inte mellanskillnaden i anspråk.

### Vid avstämning enligt ovan skall följande gälla för vikariepersonal som inte tjänstgör på fast lista.

Om en arbetstagares periodtid grundats på någon av veckoarbetstiderna 40 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 tabell:

Tjänstgöring på fast lista med	Minskning per tjänstgöringsdag vid fastställd veckoarbetstid	
	<b>40 timmar</b>	<b>38 timmar</b>
38 timmar	24 minuter	
36 timmar	48 minuter	24 minuter

För deltidsanställd arbetstagare fastställs värdet i proportion till tjänstgöringsgraden.

### Tillgodoräkning av arbetstid under resdag

Arbetstagare, som inte arbetar på fast lista, får om arbetstiden är lägre, tillgodoräkna snittarbetstiden enligt mom 1, under resdag som är arbetsdag. För åkande personal gäller detta endast vid en vanlig tjänsteresa.

## Mom 3 Vissa definitioner

Begränsningsperiod	Den tidsperiod inom vilken den ordinarie arbetstiden skall utjämnas till genomsnittlig veckoarbetstid.
Tjänstgöringstur	Arbetstid som är avsedd att fullgöras av en och samme arbetstagare mellan vissa klockslag under ett kalenderdygn

Lista	Handling i vilken i förväg har angetts en eller flera tjänstgöringsturer som är avsedda att fullgöras på ordinarie arbetstid samt ordningsföljden för tjänstgöringsturer och fridagar.
Helg/Veckoslut	Med helg/veckoslut avses lördag och söndag
Lätthelgdag	Röd dag, midsommarafton, julafton och nyårsafton som infaller måndag – fredag.
Ordinarie arbetstid	Ordinarie arbetstid kan bestå av både egentlig och tillgodoräknad arbetstid.  Egentlig arbetstid är tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter.  Sådan arbetstid som inte är egentlig arbetstid – inklusive all schablonberäknad arbetstid – kallas tillgodoräknad arbetstid.
Arbetspass	Sammanhängande period av egentlig arbetstid och annan tid som helt tillgodoräknas som arbetstid.

#### **Mom 4 Fridagar och veckovila**

##### **Fp-dagar**

Helårsarbetande arbetstagare har vid oavbruten tjänstgöring varje kalenderår rätt till ett antal i fridagsperiod ingående fridagar, som motsvarar antalet under året infallande lördagar och söndagar. Sådana fridagar kallas Fp-dagar. Fp-dagar ska i största möjliga utsträckning förläggas till lördagar och söndagar.

##### **Fv-dagar**

Helårsarbetande arbetstagare har vid oavbruten tjänstgöring varje kalenderår rätt till ett antal fridagar, som motsvarar antalet under året infallande lätthelgdagar, sådana fridagar kalla Fv-dagar. Fv-dagar ska i största möjliga utsträckning förläggas till lätthelgdagar. Arbetstagare som börjar eller slutar under året har rätt till så många Fv-dagar som motsvarar de lätthelgdagar, som infaller under anställningstiden.

Varje Fv-dag ska ges ett värde som motsvarar arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid per arbetsdag. När Fv-dag läggs ut reduceras veckoarbetstiden i motsvarande grad.

##### **Fridagsperiodens omfattning avseende Fp och Fv**

Fridagsperioden för Fp och Fv ska förutom fridagen/fridagarna omfatta ytterligare minst 12 timmar.

Fridagsperioden för Fp och Fv bör om möjligt omfatta tiden från kl. 19 dagen före fridagen/fridagarna till kl. 05 dagen efter fridagen/fridagarna.

DA PF

**Fridagstillägg**

Om ordinarie egentlig arbetstid eller jour fullgörs på en fredag efter kl. 19 dag före Fp-dag och detta inte beror på arbetstagaren har arbetstagaren rätt till fridagstillägg om 100 kr per timme. Semestertillägg ingår i beloppet.

**Planering av fridagar**

Fp-dagarna och så många som möjligt av Fv-dagarna ska förläggas i en plan för kalenderåret eller annan överenskommen planeringsperiod. Planen ska kompletteras under året genom att ytterligare Fv-dagar läggs ut efter hand som behovet av helgarbete närmare har kunnat fastställas.

För arbetstagare på fast lista kommer Fp-dagarna att ersättas av fastställda fridagar på listan.

Översyn av fridagsplanen bör göras i september, varvid resterande fridagar (Fp och Fv) ska planeras ut. Överenskommelse får träffas om att lämna enstaka Fv-dagar oplanerade.

Planlagda fridagar kan flyttas efter överenskommelse med arbetstagaren.

**Individuell avstämning av fridagar**

Individuell avstämning av antalet erhållna fridagar förs för Fp per kalenderår samt för Fv för perioden 1 december till 30 november. Fridagar, som inte blivit utlagda under året, eller om för många fridagar lagts ut under året, ska korrigeras.

Ledighet utöver fridagar som behövs för utjämning av arbetstiden benämns 0-dag, dvs. en arbetsdag med 0 timmars arbete.

**Förläggning av Fp-dagar**

För varje arbetstagare ska minst en Fp-dag per kalendervecka förläggas.

Sjudagarsperiod enligt 14 § ATL motsvarar en kalendervecka. Om någon del av de 12 timmar, som fridagsperioden ska omfatta utöver kalenderdygnet, infaller under angränsande vecka ska arbetstagaren anses ha fått sin veckovila.

Om en arbetstagare p.g.a. beredskap inte får sin veckovila ska arbetstagaren kompenseras med en fridag.

Fp-dagarna ska som regel förläggas till minst i genomsnitt varannan lördag-söndag under begränsningsperioden. Om en arbetstagare får färre Fp-dagar förlagda till lördag-söndag och denna förläggning har skett på arbetsgivarens initiativ för att verksamheten krävt det, har arbetstagaren rätt till i genomsnitt en timmes kortare veckoarbetstid under begränsningsperioden. Avtal får träffas om lägre veckoarbetstid vid frekvent helgtjänstgöring.

*Protokollsanteckning: Om begränsningsperioden omfattar udda antal veckor måste beräkningen av antal Fp-dagar på lördag-söndag ske under två begränsningsperioder. Om en fast lista upphör innan begränsningsperiodens slut eller arbetstagaren av annan anledning byter begränsningsperiod, sker ingen ändring av veckoarbetstiden under den förkortade begränsningsperioden oavsett antal infallande Fp-dagar på lördag-söndag.*

BT  
PF

**Ledighet utan lön och sjukfrånvaro**

Vid ledighet utan lön, som omfattar minst sex arbetsdagar samt vid sjukfrånvaro fr.o.m. 15:e kalenderdagen, räknas infallande lördag-söndag som erhållen Fp-dag samt infallande lätthelgdag som erhållen Fv-dag.

*Anmärkning: Om det beroende på denna förläggning av Fp-dagar uppstår en differens i förhållande till antalet Fp-dagar som gäller för respektive år får denna differens inte korrigeras.*

**Mom 5 Arbetsbanksbank**

Arbetsgivaren ska tillse att olika slag av tidskompensation registreras.

**Mom 6 Deltagande i utbildningskurs**

När anställd genomgår schemalagd utbildning för bolagets räkning, som är förlagd utanför den vanliga verksamhetsorten eller i form av internat har arbetstagaren oreglerad arbetstid. Det innebär att arbetstagaren tillgodoräknas det genomsnittliga dagarbetstidsmättet.

Om kursen omfattar minst en hel arbetsvecka, har arbetstagaren rätt att vara ledig närmast efterföljande lördag och söndag, vilket innebär att Fp-dagar läggs ut.

Om kursen omfattar längre tid än en arbetsvecka, skall Fp-dagar förläggas till under kurstiden infallande lördagar och söndagar eller andra enligt kursschemat lediga dagar.

*Anmärkning: Avstämning av fridagar görs vid årets slut enligt § 6 mom 4.*

**Ledigt 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:

- En arbetstagarare som är facklig förtroendemän deltar i heltidsutbildning måndag-fredag.
- En arbetstagarare som är skyddsombud eller ledamot av skyddskommitté deltar i kurs eller konferens, som krävs för att kunna fullgöra uppdraget, och kursen/konferensen omfattar heltid måndag-fredag.

**Mom 7 Tidsförskjutningstillägg**

Tidsförskjutningstillägg betalas endast vid ändring som meddelats senare än måndagen i den närmast föregående veckan. Varseltiden är uppfylld även då besked om ändrad arbetstid når arbetstagaren senare än måndag veckan före pga. av att arbetstagaren har haft annan ledighet än fridag.

För varje kalenderdygn under vilken egentlig eller helt tillgodoräknad arbetstid med minst två timmar fullgörs på annan tid än vad som anges i den ursprungliga schemalagda arbetsperioden betalas tidsförskjutningstillägg per den 1 april 2016 med 141 kr.

Om ändringen meddelas senare än två dygn före tjänstgöringsdagen betalas istället för ovanstående ersättning per den 1 april 2016 med 166 kr. Det betalas inte fler än ett tidsförskjutningstillägg per kalenderdygn.



Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

*Anmärkning: Parterna är överens om att ovanstående även avser ordinarie arbetstid som fullgörs på dag som saknar schemalagd arbetstid.*

Den ordinarie arbetstiden i ett arbetspass får inte ändras, om arbetstagaren redan har påbörjat arbetspasset eller inställt sig på arbetsplatsen. Den ordinarie arbetstiden får inte ändras så att den förläggs in på Fp-dag.

## **Mom 8 Den ordinarie arbetstidens förläggning**

Vid upprättande av fast lista eller vid beordring till ordinarie tjänstgöring gäller nedanstående punkter om man inte kommer överens om annat. Avvikelse i listan gäller även för vikarie.

Avtal kan träffas om arbetstidens förläggning.

### **1. Arbetsperiod**

Arbetsperiod är tiden från den egentliga arbetstidens början efter en viloperiod till den egentliga arbetstidens slut före nästa viloperiod.

En arbetsperiod får inte vara längre än 12 timmar i åkande verksamhet och inte längre än 10 timmar i stationär verksamhet. Arbetsperioden får inte delas i mer än två arbetspass. Den egentliga arbetstiden under arbetsperioden får inte vara längre än tio timmar. Ett arbetspass får inte vara kortare än två timmar, varvid viss utfyllnadstid (tillgodoräknad tid) kan tillkomma.

Passresa som inte företas på lok och som avslutar arbetsperioden samt gångtid i början eller i slutet av en arbetsperiod får dock förlänga ovanstående tider.

### **2. Viloperiod**

Mellan varje arbetsperiod har arbetstagaren rätt till en viloperiod om minst 11 timmar.

### **3. Rast och måltidsuppehåll**

Avtal får träffas om avsteg från bestämmelserna om raster och måltidsuppehåll i 15-16 §§ ATL.

## **Specialbestämmelser för åkande personal**

### **Mom 9 Allmänt**

Denna specialbestämmelse inleds med gemensamma bestämmelser för åkande personal. Därpå följer avsnitt med specifika bestämmelser för lokförare respektive ombordpersonal.

Specialbestämmelsen innehåller endast det regelverk som avviker från Allmänna bestämmelser. I övrigt gäller Allmänna bestämmelser för gruppen åkande personal.

## **Gemensamma bestämmelser för åkande personal**

### **Mom 10 Den ordinarie arbetstidens förläggning**

Vid upprättande av fast lista eller vid beordring till ordinarie tjänstgöring gäller nedanstående punkter om parterna inte träffar avtal om annat. Avvikelse i listan gäller även för vikarie.

Avtal kan träffas om arbetstidens förläggning.

### 1. Arbetsperiod

Arbetsperiod är tiden från den egentliga arbetstidens början efter en viloperiod till den egentliga arbetstidens slut före nästa viloperiod.

En arbetsperiod får inte vara längre än 12 timmar i åkande verksamhet. Arbetsperioden får inte delas i mer än två arbetspass. Den egentliga arbetstiden under arbetsperioden får inte vara längre än tio timmar. Ett arbetspass får inte vara kortare än två timmar, varvid viss utfyllnadstid (tillgodoräknad tid) kan tillkomma.

Passresa som inte företas på lok och som avslutar arbetsperioden samt gångtid i början eller i slutet av en arbetsperiod får dock förlänga ovanstående tider.

### 2. Viloperiod

Mellan varje arbetsperiod har arbetstagaren rätt till en viloperiod om minst 11 timmar.

#### Personal i tågjänst:

Om det behövs kan viloperioden på bortastation förkortas till 8 timmar.

I de fall viloperioden blir kortare än 11 timmar ska arbetstagaren kompenseras med vilotid motsvarande skillnaden mellan 11 timmar och den verkliga viloperioden. Den kompensande vilan ska ges i anslutning till närmast påföljande viloperiod på hemstation.

Förutom vad avser bestämmelsen om kompensation för vila kortare än 11 timmar kan parterna i avtal komma överens om avvikelser från bestämmelserna om viloperiod för personal i tågjänst.

*Anm. Parterna är överens om att genom bestämmelserna i denna punkt göra avvikelse från 13 § arbetstidslagen. Parterna är vidare överens om att bestämmelserna ligger inom de ramar som bestämts i direktiv EG 2003/88/EG.*

*Planeringsdirektiv: Överliggningsturer för åkande personal ska i första hand förläggas mot Fp-dag eller 0-dag (F).*

### 3. Passresa

Resa som ingår i tjänstgöringstur för åkande personal, då tjänstgöring påbörjas eller avslutas på annan ort. Passresa är egentlig arbetstid.

Resa, som företas i samband med utlåning till annat tjänsteställe än det egna, är en vanlig tjänsteresa i de fall bortovaron är en flerdygnsförrättning.

### 4. Arbetsfria uppehåll

För arbetsfritt uppehåll tillgodoräknas arbetstid i nedan angiven omfattning:

#### På hemstation:

Uppehåll högst 1 timme	Full tid
------------------------	----------

#### På bortastation:

Uppehåll högst 1 timme	Full tid
Uppehåll mer än 1 timme men högst 3 timmar	Full tid kl 22–06 och ¼ tid kl 06–22
Uppehåll mer än 3 timmar men högst 6 timmar	¼ tid

BA RF

Uppehåll mer än 6 timmar

¼ tid kl 06–22 och ingen tid kl 22–06

Arbetstagare får tillgodoräkna sig full arbetstid under ett tjänstgöringsfritt uppehåll på bortastation, om följande förutsättningar samtidigt är uppfyllda, nämligen

- arbetstagaren har inte tillgång till överliggningsrum
- arbetstagaren får inte ersättning för logikostnad och han får inte nattraktamente

Vid omräkning till fjärdedels tid skall den verkliga uppehållstiden per schemalagd del av timme, som uppgår till

- 1-9 minuter inte räknas med
- 10-29 minuter räknas som 20 minuter
- 30-49 minuter räknas som 40 minuter
- 50-59 minuter räknas som 60 minuter

## Specifika bestämmelser för lokförare

### Mom 11 Ordinarie arbetstids förläggning

#### 1. Begränsning av arbetsperiod

För lokförare vilken inte i huvudsak fullgör växlingstjänst gäller: Om mer än tre timmar av den egentliga arbetstiden – exklusive sådan passresa och gångtid som får förlänga arbetsperiod - är förlagd mellan klockan 22 och 6 och det under arbetsperioden inte förekommer något tjänstgöringsfritt uppehåll överstigande två timmar får den egentliga arbetstiden inte vara längre än åtta timmar.

#### 2. Begränsning av nattarbete

För lokförare på fast lista vilken inte i huvudsak fullgör växlingstjänst får egentlig arbetstid – exkl passresa och gångtid – som är förlagd under tiden kl 22-6 i genomsnitt per vecka under begränsningsperioden uppgå till högst

- 13 timmar 20 minuter då veckoarbetstiden är 40 timmar
- 12 timmar 40 minuter då veckoarbetstiden är 38 timmar
- 12 timmar då veckoarbetstiden är 36 timmar

För lokförare tillhörande vikariepersonalen beräknas motsvarande begränsning av nattjänstgöring till att per månad utgöra högst 1/3 av den för respektive månad gällande bruttoarbetstiden.

För lokförare som inte fullgör enbart växlingstjänst gäller att egentlig arbetstid – exkl passresa och gångtid – överstigande tre timmar under tiden kl 0-6 inte får förekomma två nätter i följd.

#### 3. Gångtid för lokförare

För förflyttning mellan tjänsteställe och uppställningsplats för dragfordon inom stationeringsorten beräknas för lokförare en gångtid om 2 minuter/100 meter, dock högst 30 minuter. Gångtid är egentlig arbetstid.

## Specifika bestämmelser för ombordpersonal

### Mom 12 Ordinarie arbetstids förläggning

#### 1. Biljettredovisning

För biljettredovisning har arbetstagaren i förekommande fall tillgodoräknad arbetstid om 30 minuter/vecka. För vikarier som inte har fast lista beräknas istället 6 minuter/arbetsdag.

Chef kan med hänsyn till omfattningen av biljettredovisningen fastställa kortare eller längre tider för arbetsuppgiften.

## Specialbestämmelser för stationär skiftgående personal

### Mom 13 Ordinarie arbetstidens förläggning

#### 1. Viloperiod

Mellan varje arbetsperiod har arbetstagaren rätt till en viloperiod om minst 11 timmar.

Om det behövs får viloperioden förkortas till minst åtta timmar i genomsnitt en gång per vecka under begränsningsperioden.

I de fall viloperioden blir kortare än 11 timmar ska arbetstagaren kompenseras med vilotid motsvarande skillnaden mellan 11 timmar och den verkliga viloperioden. Den kompensande vilan ska ges i anslutning till närmast påföljande viloperiod.

*Anm. Möjligheten till förkortning ska tillämpas restriktivt och endast när turerna i en viss grupp har en sådan förläggning att nödvändiga skiftbyten inte är möjliga utan att infallande dygnsvilan förkortas.*

#### 2. Begränsningar av nattarbete

För arbetstagare i stationär tjänst får egentlig arbetstid som med minst tre timmar infaller under tiden kl 22-6 läggas ut i genomsnitt högst var tredje natt under begränsningsperioden.

## Specialbestämmelser för administrativ personal

### Mom 14 Förslag till flexitidsavtal

För det fall flexitid införs på ett företag kan arbetsgivaren välja att använda dessa regler.

#### 1. Inledning

Flexibel arbetstid eller flexitid innebär att arbetstagaren själv inom vissa fastställda ramar bestämmer arbetstidens förläggning. Det går dock inte att flexa helt fritt, utan hänsyn måste tas till arbetsuppgifternas krav, t.ex. att fullfölja brådslande arbetsuppgifter, delta i sammanträden eller upprätthålla bestämda öppettider. I vissa funktioner fordras ständig bevakning och därför måste ett samspel ske mellan anställda så att dessa funktioner fungerar.

#### 2. Flexitid

Flexitidsanvisningarna omfattar heltidsanställd administrativ personal med rätt till övertidsersättning. För deltidsanställda får överenskommelse göras med närmaste chef. Arbetstagare med avlöst övertid har överenskommelse om förtroendetid och omfattas inte av flexitidsavtalet.

Den tid under vilken den anställde kan välja att börja och få tid tillgodoräknad:

- 06.00-09.00

Den tid under vilken den anställde kan välja att sluta arbetsdagen och få tid tillgodoräknad:

- 15.30-18.00 under perioden september – april
- 15.00-18.00 under perioden maj – augusti

AB P

För lunch kan utöver den obligatoriska lunchen på 30 minuter ytterligare 60 minuter tas ut, dvs lunchrasten kan som längst omfatta 90 minuter. Lunchrast ska tas ut under perioden:

- 10.00-14.00

### 3. **Normtid**

Den ordinarie arbetstiden utan flexetid är

- 8 timmar och 10 minuter för perioden september – maj
- 7 timmar och 30 minuter under perioden maj – augusti

Har du arbetat mer än din normalt看id per dag ökar flexetidssaldot men den överskjutande tiden. Har du arbetat mindre sker motsvarande minskning.

### 4. **Flexitidskonto**

Flexitidskontot får innehålla som högst + 25 timmar och som lägst – 25 timmar. Den anställda ansvarar själv för att angivna ramar respekteras. Flexetid får endast tas ut inom flexitidsramarna och i samband med klämdag och dag före röd dag enligt nedan.

### 5. **Övertid**

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

### 6. **Klämdagar**

Klämdag är dag mellan två röda dagar eller dag mellan röd dag och lördag. Dessa dagar kan arbetas in enligt överenskommelse med närmaste chef.

### 7. **Dag före röd dag**

Dag före röd dag kan kortas av med upp till fyra timmar under förutsättning att denna tid arbetas in enligt överenskommelse med närmaste chef.

### 8. **Giltighets- och uppsägningstid**

Flexitidsavtalet har en ömsesidig uppsägningstid om en månad.

## **Regler om förläggning av arbetstid**

### **Mom 15 Förhandling om fast lista**

Vid förläggning av ordinarie arbetstid samt vid förläggning av regelbunden jour eller beredskap gäller följande.

Förläggningen av den ordinarie arbetstiden bestäms normalt i förväg genom fast lista. Sådan lista gäller för viss tid eller tills vidare.

Även förläggningen av sådan regelbunden jour eller beredskap, för vilken utgår kontant ersättning (jour- respektive beredskapstillägg), skall bestämmas i förväg i den fasta listan eller i särskild jour- eller beredskapslista.

Förhandling om fast lista skall, om inget annat överenskoms, ske enligt förutsättningar som anges nedan.

PF

### 1. Listförhandling

Förhandling om fast lista förs lokalt mellan arbetsgivaren och berörd lokal arbetstagarorganisation. Arbetstagarparten skall ha medlem som skall tjänstgöra enligt den aktuella listan. Lokal listförhandling skall inledas i god tid innan listan skall träda i kraft.

Förslag till ny lista skall som regel föreligga minst 30 dagar före den tidpunkt, då det är avsett att listan skall träda i kraft. När det är fråga om mindre ändring av tjänstgöringen, räcker det dock att förslaget föreligger minst 15 dagar före nämnda tidpunkt.

När det gäller lista, som skall tillämpas under högst 4 veckor i följd (korttidslista och helgnycklar), räcker det också att förslaget föreligger minst 15 dagar i förväg.

Lokal listförhandling skall bedrivas så att den, om inte särskilda skäl föreligger, är avslutad senast 2 veckor innan listan skall börja att tillämpas.

När lokal listförhandling har avslutats och parterna har enats skall parterna skriftligen ange att de har varit överens om listan.

### 2. Provisorisk lista

Har förhandling förts om ny fast lista utan att lokala parter har kunnat enas om listans utformning, får arbetsgivaren föreskriva ny lista att tillämpas provisoriskt (provisorisk lista) i avvaktan på att parterna kan bli överens.

### 3. Förhandlingsordning

I övrigt gäller förhandlingsordning mellan centrala parter samt Medbestämmandelagen.

### 4. Arbetstidsförläggning för arbetstagare som inte tjänstgör enligt fast lista

För arbetstagare, som inte tjänstgör enligt fast lista, skall upprättas en preliminär plan för tjänstgöringen för så lång tidsperiod som möjligt. Planen skall delges berörd arbetstagar på lämpligt sätt. Närmare regler härför fastställs i lokalt avtal. Slutligt besked om den ordinarie arbetstidens förläggning viss dag enligt lista skall lämnas arbetstagaren i god tid och senast vid tjänstgöringens slut föregående arbetsdag. Detta gäller dock inte när arbetstagaren har semester eller tjänstledigt eller annars är frånvarande från tjänstgöring eller då han har beordrats att delta i utbildningskurs. Hur arbetstagare i dessa speciella fall skall få slutligt besked om den tjänstgöring, som han skall ha dagen efter återkomsten, regleras genom lokalt avtal.

### Lokalt kollektivavtal

Vid planläggning av den ordinarie arbetstiden skall något av nedanstående tre alternativ tillämpas. Lokal överenskommelse får träffas om vilket alternativ som skall gälla. Om någon överenskommelse inte nås skall alternativ 1 tillämpas.

#### Alternativ 1

Den preliminära planen skall vara tillgänglig senast den 15 i kalendermånaden före den kalendermånad som planen avser. Den skall då uppta de planenliga fridagarna samt alla kända vikariat. Den preliminära listan blir definitiv varje måndag för påföljande kalendervecka.

I övrigt skall lokal överenskommelse träffas om behövliga detaljer avseende planläggningen och delgivningen av tjänstgöringen.

**Alternativ 2**

Fasta listor upprättas även för vikariepersonalen. Listorna upptar fiktiva tjänstgöringsturer som så nära som möjligt anknyter till de ”verkliga” fasta listorna. Den faktiska tjänstgöringen läggs ut så snart behovet är känt.

**Alternativ 3**

De vanliga fasta listorna utökas med en eller flera veckor med fiktiva tjänstgöringsturer. I dessa veckor skall vikarietjänst fullgöras, varvid den faktiska tjänstgöringen läggs ut så snart behovet är känt.

**5. Meddelande om arbetstidens förläggning**

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

**Mom 16 Lägstlöner**

<b>Lägstlöner fr o m 1 april 2016</b>	<b>Månadslön</b>
Ombordpersonal	19 608 kr
Lokförare	26 518 kr

## **Bemannings-, deltid- och arvodistråd**

Parterna är överens om att en anställning på heltid är grundanställningsformen inom spårtrafikområdet. Spårtrafikbranschens företag och medarbetare gynnas långsiktigt av att anställningarna i branschen är trygga. Det är viktigt att spårtrafikens företag kan öka sin konkurrenskraft samtidigt som andelen tillsvidareanställningar på heltid är så hög som möjligt.

För att följa upp detta inrättas särskilda "råd" på företagsnivå. Rådet ska bestå av representanter för företaget och lokala fackliga organisationer. Rådet ska sammanträda fyra gånger per år, eller enligt lokal överenskommelse. Om det vid företaget redan finns etablerade forum för kontinuerlig partssamverkan (MB-grupp eller liknande) ska uppföljningen ske i detta forum, om inte lokala parter enas om annat. Härutöver kan båda parter begära förhandling enligt 10 § MBL när behov finns att titta på särskilda fall.

Rådets uppgift är att löpande följa användandet av visstidsanställda, deltidanställda och bemanningspersonal samt gemensamt verka för att första stycket uppfylls.

För att möjliggöra detta ska företaget redovisa:

- Lista över företrädesberättigade enligt LAS 25 § i turordning,
- Lista över företrädesberättigade enligt LAS 25 a § i turordning,
- Omfattningen av övertids- och mertidsuttag per individ samt eventuella mönster över årstider, veckodagar etc
- Omfattningen av antalet arbetade timmar utförda av intermittert visstidsanställda per individ,
- Trafikens grundorganisation/bemanning per driftsenhet

Rådet ska också upprätta rutiner för hantering av anställda med företrädesrätt enligt LAS.

Det åligger båda parter att klarlägga orsakssambanden och lägga fram konkreta förslag till åtgärder för att undanröja orsakerna till behovet av visstidsanställda eller deltidanställda; som exempelvis kan vara bristfällig ledning och planering, policy för beviljande av ledigheter och förutsättningar att kunna utbyta lönetillägg mot ledighet, samt anpassningsbehov/förändringar av arbetstidsregler i kollektivavtalet och samverkansformer för att åstadkomma detta.

BT PF



## **Kompetensutveckling**

### **Utgångspunkter**

Utifrån förändringar i omvärlden ställs stora krav på teknik- och affärsutveckling inom de flesta företag. Förmågan att anpassa och utveckla moderna och tidsenliga arbets- och organisationsformer samt därmed förnya och förbättra verksamheten är en förutsättning för växtkraften i det enskilda företaget. Detta i sin tur förutsätter att varje anställd aktivt och på olika sätt medverkar i denna förnyelseprocess.

### **Ömsesidigt åtagande**

Därmed är kompetensutveckling ett ömsesidigt åtagande från både arbetsgivare och anställda. För att kompetensutvecklingen skall bli verkningsfull är det viktigt att arbetsgivaren skapar nödvändiga förutsättningar för lärande och utveckling medan den anställda å sin sida medverkar och tar ansvar för sin egen utveckling. Arbetsgivaren har ett grundläggande ansvar för att de anställdas kompetens fortlöpande anpassas till verksamhetens behov, t ex vid organisatoriska förändringar eller vid anskaffande av ny teknik.

### **Den interna dialogen**

Kompetensutveckling definieras utifrån företagets affärsidé och långsiktiga mål. Dessa bryts ner till konkreta mål i form av utvecklingsplaner och kommuniceras i dialog mellan chef och anställda. Denna dialog ska ske regelbundet och bör resultera i individuella utvecklingsplaner. Dialogen kan också ske i form av arbetsplatsträffar där gemensamma utvecklingsbehov kan diskuteras.

Även kunskaper och färdigheter i syfte att möta framtida kompetensbehov ska uppmuntras.

I samband med medarbetarens återgång i arbete efter en längre frånvaro, samråder arbetsgivare med medarbetaren om den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning.

Kompetensutveckling omfattar möjligheten till personlig utveckling. Med begreppet personlig utveckling avses bland annat möjligheten att pröva andra arbetsuppgifter inom företaget.

### **Samverkan**

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling utifrån företagets övergripande mål samt stöd till enskilda anställdas initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation. Det ankommer på de lokala parterna att föra en fortlöpande dialog i kompetensutvecklingsfrågorna.

### **Arbetsgrupp rörande anställda i säkerhetstjänst som ej godkänns enligt BV-FS 2000:4 och TSFS 2011:61**

Parterna har under 2016 års avtalsförhandlingar diskuterat problemet med arbetstagare i säkerhetstjänst som ej godkänts av medicinska skäl, med utgångspunkt i arbetstagarparternas yrkande ”Ersättningsvillkor vid behörighetsförlust för Spårtrafik”, daterat 31 mars 2016. Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska utreda förutsättningarna för att ersätta/komplettera den förlängda uppsägningstiden som infördes 2010, med den lösning motsvarande den kollektivavtalsstiftelse som införts i kollektivavtal för sjöbefäl.

Arbetsgruppen ska utreda hur många personer inom branschen som varje år beräknas förlora behörigheten av medicinska skäl. Det ska utredas hur många av dem som förlorat behörigheten enligt rubricerade föreskrifter som ansöker om dispens, samt göras en uppskattning av den genomsnittliga handläggningstiden fram till transportstyrelsens beslut om dispens eller avslag föreligger. Det ska även göras en uppskattning av hur många personer som årligen sägs upp av personliga skäl på grund av varaktigt förlorad säkerhetsbehörighet av medicinska orsaker. Om möjligt ska särredovisas de fall där avstängning skett på grund av missbruks eller beroendetillstånd.

På grundval av ovanstående fakta ska arbetsgruppen ta ställning till med vilka parametrar en beräkning ska göras för att uppskatta årlig kostnad för medlemsföretagen i bransch spårtrafik, för en liknande försäkringslösning som för sjöbefälen. Kostnaderna för att låta göra en sådan beräkning ska delas lika mellan parterna.

Utredningen ska även utreda om medel ur någon av de fyra fonder som förvaltas av styrelsen för Stiftelsen SJ/BV-personalens Förmånsfond kan utgöra en tänkbar delfinansiering av en försäkringslösning. Vidare ska undersökas möjligheten och villkoren för att ta in avgiften för en tilltäckt försäkring via Fora.

På grundval av ovanstående faktautredning, ska arbetsgruppen göra en bedömning och – om möjligt - presentera en gemensam rekommendation senast den 31 januari 2017 till förhandlande parter - om eventuellt avstående av löneutrymme till förmån för införandet av en försäkring vid förlust av säkerhetsbehörighet inom spårtrafiken av medicinska skäl.

**Bilaga 8  
Seko****Alkohol- och drogtestning**

Vid införandet av alkohol- och drogtestning, eller vid väsentlig förändring av omfattning eller rutiner för kontrollerna, har arbetsgivaren förhandlingskyldighet enligt MBL §11 och 14.

Kontroller i avsikt att upptäcka alkohol- och drogmisbruk hos arbetstagare ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet. Kan kontrollåtgärden utföras genom olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet. Provtagning ska ske avskilt för varje arbetstagare och analys av provsvar ska göras av ackrediterat laboratorium.

Av AFS 1994:1 § 13 framgår de krav som ställs på arbetsgivarens rutiner och regler för hantering av missbruk av alkohol eller andra berusningsmedel. Om behov finns för rehabiliteringsåtgärder ska sådana vidtas enligt gällande lag.

