



AVTAL 2017|2020 TRAFIK

KOMMUNAL |
VISION | UNIONEN |
FÖRTECKNADE SACO-FÖRBUND
2017-10-01 → 2020-09-30

INNEHÅLL

Definitioner och förkortningar	2
Förkortningar i avtalstexten	3
§ 1 Avtalets omfattning	4
Annan reglering av avtalsinnehåll	4
§ 2 Anställningsform med mera	5
§ 3 Arbetstid	7
Övertidsersättning	9
Färdtidsersättning	12
Tillägg för obekväma arbetstid	13
Jour och beredskap	15
Tillägg vid förskjuten arbetstid med mera	17
§ 4 Föreskrifter och instruktioner	19
Avstängning och skriftlig varning	19
§ 5 Anställningens upphörande och uppsägningstid	23
§ 6 Lönebestämmelser	25
Beräkning av avdrag vid ledighet del av månad	27
§ 7 Semester	30
§ 8 Ledighet	34
Ledighet och förmåner vid sjukdom med mera	34
Ledighet för vård av barn med mera	39
Permission och tjänsteledighet för semesteravlösen	40
Ledighet och förmåner vid utbildning	42
§ 9 Pensionsförmåner, avtalsförsäkringar och trygghetsavtal	43
§ 10 Korrigering av preliminär lön	44
Bilaga 1 Kompetensutveckling och utbildning	46
Bilaga 2 Utdrag ur Europaparlamentets och rådets förordning 561/2006	48
Bilaga 3 Särskilda regler för trafik i Stockholm	64
Bilaga 4 Göteborgstillägg	66
Bilaga 5 Förteckning över övriga avtal inom KFS-området	67
Bilaga 6 Särskilda bestämmelser för buss- och spårvagnsförare	68
Definitioner för förare	76
Bilaga Avtal för studentmedarbetaranställning	77
Protokollsanteckningar	80
Bilaga över vissa tabeller m.m	81
Tabell över kalenderdagsfaktorer	82
Tabell över semesterkoefficienter	85
Bilersättningsavtal Bil-12	89
Traktamentsavtal Trakt-13	93
FO-F03 – Förhandlingsordning för företag anslutna till KFS	100
Förhandlingsprotokoll Kommunal	110
Förhandlingsprotokoll Saco	122
Förhandlingsprotokoll Unionen	137
Förhandlingsprotokoll Vision	152

DEFINITIONER OCH FÖRKORTNINGAR

ARBETSGIVARORGANISATION	Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)
ARBETSGIVARE	Företag/organisation som tillhör KFS
CENTRAL ARBETSTAGARORGANISATION	Facklig riksorganisation
LOKAL ARBETSTAGARORGANISATION	Lokal arbetstagarorganisation tillhörande central organisation
CENTRAL PART	KFS samt facklig riksorganisation
LOKAL PART	Arbetsgivare och arbetstagarorganisation. För Vision avser "Lokal part" arbetstagarorganisation vid företaget
CENTRAL FÖRHANDLING	Förhandling mellan centrala parter
LOKAL FÖRHANDLING	Förhandling mellan lokala parter
KOLLEKTIVAVTAL	Kollektivavtal som tecknas av central arbetstagarpart, eller av lokal arbetstagarpart med fullmakt från den centrala arbetstagarparten
LOKALT KOLLEKTIVAVTAL	Lokalt kollektivavtal, som kan tecknas mellan lokala parter, i frågor reglerade i detta avtal. Hur lokala kollektivavtal kan tecknas med de olika fackliga organisationerna, framgår av § 1 moment 2
INDIVIDUELL ÖVERENSKOMMELSE /AVTAL	Överenskommelse som kan tecknas med tjänsteman om frågor reglerade i detta avtal. Sådant avtal gäller 1 år, om inte annat anges i avtalstexten
FASTSTÄLLELSE	Då avtal eller överenskommelse inte träffas och reglerna styrs av avtal, lag, förordning eller föreskrift. Fastställelse avser ensidigt beslut av arbetsgivaren

FÖRKORTNINGAR I AVTALSTEXTEN

AGF-T	Avtal om avgångsförmåner
AGS – KL/AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
ATL	Arbetstidslag
BIL 12 – KFS	Avtal om bilersättning
FO – F 03	Förhandlingsordning för företag inom KFS-området
LAS	Lag om anställningsskydd
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet
PA – KFS	Pensionsavtal inom KFS
SEML	Semesterlag
SJLL	Lag om sjuklön
TFA – KL/TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TGL – KL/TGL	Tjänstegrupplivförsäkring
TRAKT 13 – KFS	Avtal om traktamentsersättning

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

TILLÄMPNINGS-
OMRÅDE

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

Arbetstagares anställning avser i företaget förekommande arbete.

§ 1 MOMENT 2 ANNAN REGLERING AV AVTALSINNEHÅLL

LOKALT
KOLLEKTIVAVTAL

MOMENT 2A Allmänna anställningsvillkoren är dispositiva för lokala parter. Parterna ska komma överens om uppsägningstid för lokala avtal.

Om delar av löneutrymmet används för andra åtgärder än lönepåslag i enlighet med detta moment upphör det lokala avtalet att gälla när det centrala avtalet löper ut.

ENSKILDA
ÖVERENS-
KOMMELSER

MOMENT 2B (Gäller inte Kommunal och Unionen) Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse/avtal om avvikelse avseende branschavtalets allmänna anställningsvillkor. Sådan överenskommelse ska ha en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

§ 2 ANSTÄLLNINGSFORM MED MERA

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller med följande avvikelser.

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

ANSTÄLLNINGSFORM MED MERA

MOMENT 1 Arbetstagare anställs tillsvidare eller tidsbegränsat med följande avvikelser.

ANSTÄLLNINGSFORM MED TIMLÖN

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

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

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

PROVANSTÄLLNING

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

VIKARIE

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

FERIEANSTÄLLNING OCH STUDENTMEDARBETARANSTÄLLNING

MOMENT 4 Skolungdom och andra studerande får under ferier anställas för viss tid, viss säsong eller visst arbete, under en sammanhängande tid av högst tre månader. Studerande enligt 6 kap 2 § högskoleförordningen får anställas för viss tid (gäller inte Kommunal).

Anmärkning

För villkor kring studentmedarbetaranställning se bilaga Avtal om studentmedarbetaranställning.

FÖRETRÄDESRÄTT

MOMENT 5 Prov-, ferie- och studentmedarbetaranställning kvalificerar inte till företrädesrätt till återanställning.

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

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

SKRIFTLIGT ANSPRÅK

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

MOMENT 9 Arbetstagare får efter skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren avstå sin intjänade tillsvidareanställning för en period om högst sex månader. Anställningen kan därefter ånyo övergå till en tillsvidareanställning om kravet på anställningstid enligt LAS är uppfyllt. Arbetstagaren kan på nytt avstå tillsvidareanställning enligt denna regel.

MOMENT 10 Vid byte av entreprenör i samband med upphandling av trafik som ej omfattas av 6b § LAS gäller följande:

Det mottagande företaget ska i god tid före trafikstart uppta förhandling enligt 11 § MBL.

I dessa förhandlingar ska bland annat följande frågor diskuteras:

- Företagets behov av att nyanställa
- Möjligheten att anställa från överlämnande företag
- Behovet av att provanställa personal från det överlämnande företaget
- Information om hur rekryteringsprocessen ska gå till.

Där det finns ett behov av att nyanställa ska det mottagande företaget verka för att i första hand erbjuda anställning till berörda medarbetare från det överlämnande företaget.

Anmärkning

Vid nyanställning i samband med entreprenörbyte är det viktigt att beakta gällande diskrimineringslagstiftning, exempelvis att det inte är tillåtet att missgynna på grund av ålder, eller att en medarbetare är eller har varit fackligt aktiv.

§ 3 ARBETSTID

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

Arbetstidens förläggning anpassas till verksamhetens förut-sättningar och därigenom ökas möjligheterna till flexibla-re arbetstider för respektive anställd.

Årsarbetstid, arbetstidsutrymme inom olika begränsningspe-rioder och flexibla-re arbetstider, som möjliggör andra anställ-ningsvillkor är aktiva verktyg i arbetstidsanpassningen.

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

GENOMSNITTLIG
ARBETSTID

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

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

År då den 6 juni inträffar en lördag eller söndag har heltidsan-ställd arbetstagare med arbetstid förlagd till dagtid mån-dag-fredag rätt till en dags ledighet (deltidsanställd i propor-tion). Som förutsättning gäller att arbetstagaren är anställd den 6 juni det året och inte är sjuk- eller tjänstledig.

ARBETSTID
FÖRLAGD TILL
HELGER

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

VERKSTADS-
ARBETE OCH
HALLPERSONAL

MOMENT 1:3 Finns behov av att tillfälligt förskjuta den ordina-rie arbetstiden under högst en vecka kan detta ske utan upp-rättande av nytt schema. Meddelande om sådan förskjutning ska lämnas den anställde senast vid arbetstidens slut dagen före.

SKIFTARBETE

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

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

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

b) minst 50% av söndagarna under begränsningsperioden är arbetsdagar

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

Ändring med ikraftträdande 2015-06-01

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

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

b) minst 50% av söndagarna under begränsningsperioden är arbetsdagar

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

Ovanstående gäller även när arbetstiden är förlagd enbart till natt.

ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING

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

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

Anmärkning

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

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

AVVIKELSE

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

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

AVVIKELSE
GENOM KOLLEKTIVAVTAL

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

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

ANNAN REGLERING

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

- a) om annat än att likställa kompensationsledighet med arbetad tid, 7 § andra stycket ATL,
- b) om annan förläggning av raster, 15 § tredje stycket ATL,
- c) om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än ovan, 16 § ATL.

§ 3 MOMENT 2 ÖVERTIDERSÄTTNING

ÖVERTIDSRARBETE

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

Anmärkning

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

Övertidersättning för deltidsanställd regleras enligt moment 2:5.

ENSKILD ÖVER- ENSKOMMELSE

MOMENT 2:2 Enskild överenskommelse, om att ersättning för övertidsarbete inte utges, kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare. Sådan överenskommelse ska främst gälla arbetstagare i chefsställning eller arbetstagare som har okontrollerbar arbetstid och förtroendet att själv disponera sin arbetstid. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och ses över årligen. Överenskommelsen bör också innehålla ett förtydligande av hur och till vilken volym ersättning för övertidsarbete avlösts. Överenskommelsen ska klargöra om enbart avlösen av övertidersättning avses och/ eller om även regleringen avser att arbetstagaren har oregerad, okontrollerad arbetstid som inte omfattas av arbetstidsregistrering och flexitid.

BERÄKNING AV TID

MOMENT 2:3 Övertidersättning utges endast för faktisk arbetad tid.

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

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

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

Arbetstagare som inkallas till tjänstgöring på tid som inte ansluter till ordinarie arbetstid enligt schemat, får vid inställelse lönersättning för minst fyra timmar, minskad med tid för faktisk arbetad övertid där övertidersättning utges. Med uttrycket ”inte ansluter till” avses ett uppehåll på mer än en timme.

KOMPENSA-
TIONSLEDIGHET

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

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

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

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

DELTIDSAN-
STÄLLD

MOMENT 2:5 Deltidsanställda arbetstagare, som arbetar mer än den avtalade tjänstgöringstiden, får med nedan angivet undantag, mertidslön enligt bestämmelserna nedan. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan mertidstjänstgöring i stället ersättas med ledighet av motsvarande längd. Deltidsanställd arbetstagare, som arbetar mer än tjänstgöringsmättet för motsvarande heltidsanställning, får kompensation för detta under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidsanställd.

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

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

KOMPENSATION
FÖR ÖVERTIDS-
ARBETE OCH
MERTIDSTJÄNST-
GÖRING

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

Mertidslön	115 procent av grundlön
Övertid	165 procent av grundlön

Anmärkning

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

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

§ 3 MOMENT 3 FÄRDTIDERSÄTTNING

FÄRDTIDERSÄTT-
NING

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

Med tjänsteresa och den vanliga verksamhetsorten avses det samma som i traktamentsavtalet (Trakt-13).

ORDINARIE
ARBETSTID

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

NATTRESA

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

VÄNTETID

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

OMFATTNING

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

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

FÄRDTIDSERSÄTTNING (§ 3 MOMENT 3)		
För de första 10 timmarna under en kalendervecka, för vilka ersättningen ska utges	Fr o m 2017-10-01 Fr o m 2018-10-01 Fr o m 2019-10-01	70:70 kr/tim 72:30 kr/tim 73:80 kr/tim
För tid därutöver under kalenderveckan	Fr o m 2017-10-01 Fr o m 2018-10-01 Fr o m 2019-10-01	141:20 kr/tim 144:30 kr/tim 147:30 kr/tim
RESTID Restidsersättning utges för varje påbörjad tiondels timme tillgodoräkningsbar restid per tjänst med	Fr o m 2017-10-01 Fr o m 2018-10-01 Fr o m 2019-10-01	14:50 kr/tim 14:80 kr/tim 15:10 kr/tim

Färd- och väntetiden summeras per kalendervecka.

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

§ 3 MOMENT 4 TILLÄGG FÖR OBEKVÄM ARBETSTID

OBEKVÄM ARBETSTID VID SCHEMALAGT ARBETE

MOMENT 4:1 Arbetstagare med fastställd ordinarie arbetstid i schema 1) får tillägg enligt bilaga nedan, för sådan arbetad tid.

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

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

ORDINARIE ARBETSTID UTAN OBEKVÄM TID

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

TILLÄGG FÖR OBEKVÄM ARBETSTID		
O-TILLÄGGSTID A (STORHELG) (gäller även vid beställningstrafik)		
Tid från kl 00.00 på långfredagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk	Fr o m 2017-10-01 Fr o m 2018-10-01 Fr o m 2019-10-01	76:40 kr/tim 78:10 kr/tim 79:70 kr/tim
Tid från kl 00.00 på pingst-, midsommar-, jul- eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen.		
Tid då annandag jul eller nyårsdagen infaller på fredag, från kl 06.00 på efterföljande lördag till och med kl 07.00 på vardag närmast efter efterföljande söndag.		
O-TILLÄGGSTID B (HELG)		
Tid från kl 16.00 på dag före sön- eller helgdag till kl 06.00 dag efter sön- eller helgdag, lördag kl 00.00 till kl 16.00 samt fredag kl 19.00-24.00	Fr o m 2017-10-01 Fr o m 2018-10-01 Fr o m 2019-10-01	38:20 kr/tim 39:00 kr/tim 39:80 kr/tim
O-TILLÄGGSTID C		
Tid från kl 19.00 till kl 06.00 måndag till torsdag samt fredag kl 00.00-06.00	Fr o m 2017-10-01 Fr o m 2018-10-01 Fr o m 2019-10-01	19:20 kr/tim 19:60 kr/tim 20:00 kr/tim
O-TILLÄGGSTID D (VID BESTÄLLNINGSTRAFIK)		
Måndag-torsdag kl 19.00-06.00 samt fredag kl 00.00-06.00	Fr o m 2017-10-01 Fr o m 2018-10-01 Fr o m 2019-10-01	26:20 kr/tim 26:80 kr/tim 27:40 kr/tim

1) Med fastställd ordinarie arbetstid enligt schema, avses i detta fall att normalarbetstiden omfattar arbetstid även förlagd till obekvämtid enligt tidsgränserna i lönebilaga. Arbete med fast arbetstid, dagtid 08.00-17.00, eller i lokal överenskommelse fastställd normalarbetstid, med flextid är inte schemalagd.

O-TILLÄGGSTID E (VID BESTÄLLNINGSTRAFIK)		
	Fr o m 2017-10-01	39:20 kr/tim
	Fr o m 2018-10-01	40:10 kr/tim
	Fr o m 2019-10-01	40:90 kr/tim

Med helgdag avses i almanackan infallande röd dag, som inte medfört rätt till ob-ersättning A

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

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

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsatts i SemL.

§ 3 MOMENT 5 JOUR OCH BEREDSKAP

Ersättning utges inte samtidigt som övertidsersättning

(Bestämmelserna om jour gäller inte förare.)

JOUR OCH
BEREDSKAP

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

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

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

ERSÄTTNING FÖR JOUR OCH BEREDSKAP		
JOUR		
Där arbetstagare ålagts jour: För tid som uppgår till högst 50 timmar under kalendermånaden	Fr o m 2017-10-01 Fr o m 2018-10-01 Fr o m 2019-10-01	38:20 kr/tim 39:00 kr/tim 39:80 kr/tim
För tid därutöver under kalendermånaden	Fr o m 2017-10-01 Fr o m 2018-10-01 Fr o m 2019-10-01	76:40 kr/tim 78:10 kr/tim 79:70 kr/tim
BEREDSKAP		
Där arbetstagare ålagts beredskap: För tid som uppgår till högst 150 timmar under kalendermånaden	Fr o m 2017-10-01 Fr o m 2018-10-01 Fr o m 2019-10-01	19:20 kr/tim 19:60 kr/tim 20:00 kr/tim
För tid därutöver under kalendermånaden	Fr o m 2017-10-01 Fr o m 2018-10-01 Fr o m 2019-10-01	38:20 kr/tim 39:00 kr/tim 39:80 kr/tim

Anmärkningar till jour och beredskap:

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

Tid från kl 18.00 på dag före långfredagen till kl 07.00 på dagen efter annandag påsk

Tid från kl 18.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till kl 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Tid från kl 00.00 till kl 24.00 på sön- eller helgdag, lördag eller på dag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag varvid jul- och nyårsafton jämföras med helgdag

Tid från kl 16.00 till kl 24.00 vardag – inte lördag – närmast före trettondag jul, första maj, Kristi himmelfärds dag eller alla helgons dag

Tid från kl 00.00 till kl 07.00 vardag närmast efter sön- eller helgdag

Tid från kl 19.00 till kl 24.00 vardag närmast före lördag

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

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

Vid arbete under ålagd beredskap får arbetstagare ersättning för resekostnader till och från arbetsställe enligt samma grunder som anges i bilersättningsavtalet (Bil 12).

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

§ 3 MOMENT 6 TILLÄGG VID FÖRSKJUTEN ARBETSTID MED MERA

Bestämmelserna om förskjuten arbetstid gäller inte förare.

TILLÄGG

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

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

LÖNETILLÄGG

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

Anmärkning

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

TILLÄGG VID FÖRSKJUTEN ARBETSTID		
Tillägg vid förskjuten arbetstid utges per fullgjord timme enligt nedan.		
För dag som enligt näst föregående schema skulle varit fredag	Fr o m 2017-10-01 Fr o m 2018-10-01 Fr o m 2019-10-01	79:40 kr/tim 81:10 kr/tim 82:80 kr/tim
För övrig tid	Fr o m 2017-10-01 Fr o m 2018-10-01 Fr o m 2019-10-01	39:20 kr/tim 40:10 kr/tim 40:90 kr/tim

Under de två första kalenderdagarna ska tillägget förhöjas med 50 %.

Tiden inom respektive ersättningsnivå sammanräknas per avlöningsperiod.

Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning som förutsätts i SemL.

§ 4 FÖRESKRIFTER OCH INSTRUKTIONER

AVSTÄNGNING OCH SKRIFTLIG VARNING

HANDHAVANDE
AV KASSA

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

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

Vid upphandlad linjetrafik ska arbetstagaren beredas möjlighet till inläsning av kassa vid arbetstidens slut.

BISYSSLOR

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

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

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

FEL ELLER FÖR-
SUMMELSE

MOMENT 3:1 Arbetstagare kan på grund av fel eller försummelse tillfälligt tas ur arbete av arbetsgivaren. För denna tid ska arbetstagaren avstå samtliga avlöningsförmåner, om inte arbetsgivaren av särskilda skäl medger att viss del av lönen får behållas.

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

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

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

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

SKRIFTLIG
VARNING

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

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

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

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

SKADEANSVAR

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

I övrigt gäller skadeståndslagen.

BITRÄDE I
ÄRENDE OM
SKADESTÅNDS-
ANSVAR

MOMENT 3:7 Arbetstagare, som drabbas av olycksfall, skada eller sjukdom och där rätt till ersättning kan finnas från annan än arbetsgivaren (tredje man), är skyldig att anmäla detta till arbetsgivaren. Sådan anmälan ska göras så snart som möjligt.

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

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

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

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

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

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

Arbetstagare som ålagts att inställa sig vid domstol på grund av händelse eller skada som avses ovan, behåller lönen för den del av ordinarie arbetstid som krävs för inställelsen i domstol. Detta gäller dock inte för tid under vilken arbetstagaren är avstängd från tjänstgöring.

INTYG OM
ARBETSTIDS-
FÖRMÅGA OCH
HÄLSOUNDER-
SÖKNINGAR

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

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

ANMÄLAN AV
FÖRÄNDRINGAR
SOM PÅVERKAR
ARBETSSKYLDIG-
HETEN

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

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

PERIODISKA
HÄLSOUNDER-
SÖKNINGAR

MOMENT 3:10 Om en arbetstagare har arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd medför risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa eller för betydande skador på miljö eller egendom, är arbetstagaren efter särskild uppmaning av arbetsgivaren skyldig att regelbundet genomgå hälsoundersökningar som är nödvändiga för bedömning av om arbetstagaren har sådana brister i sitt hälsotillstånd.

Anmärkning

Arbetsgivaren ska upprätta en förteckning över de anställningar/arbetsuppgifter som är av sådan natur som anges ovan.

Arbetsgivaren ska även informera arbetstagarorganisation, som begär det, när ändringar eller tillägg sker i redan upprättad förteckning.

ÖVRIGA HÄLSOUNDERSÖKNINGAR

MOMENT 3:11 Övriga hälsoundersökningar ska genomföras i nära samförstånd med arbetstagen.

§ 5 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE OCH UPPSÄGNINGSTID

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

UPPSÄGNINGS-
TID

MOMENT 1A Uppsägningstider följer av LAS, om inte annat anges.

MOMENT 1B Arbetstagare kan medges förkortad uppsägningstid.

Anmärkning

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

SÄRSKILD UPP-
SÄGNINGSTID

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

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

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

a) vid uppsägning från arbetsgivarens sida: 6 månader,

b) vid uppsägning från arbetstagarens sida: 3 månader.

UPPSÄGNINGS-
TID VID TIDS-
BEGRÄNSADE
ANSTÄLLNINGAR

MOMENT 2:3 Om tidsbegränsad anställning som vikariat eller allmän visstidsanställning, som varar längre än 12 månader, utan saklig grund skall bringas att upphöra före den tid som avsetts vid anställningstillfället gäller en ömsesidig uppsägningstid om två veckor från arbetsgivarens och den anställdes sida.

En sådan underrättelse får dock ej lämnas efter det att tre månader förflutit från anställningens tillträdande. Om det är arbetsgivaren som önskar avbryta vikariat eller den allmänna visstidsanställningen i förtid ska lokal, eller om sådan saknas, central facklig organisation kontaktas.

MOMENT 2:4 (Gäller inte Kommunal)

För studentmedarbetaranställning gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägningen kräver inte saklig grund enligt LAS.

LÄMNAD AN- STÄLLNING

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

PENSIONS- AV- GÅNG

MOMENT 4 Om inte annat följer av pensionsbestämmelser är arbetstagaren skyldig att utan uppsägning lämna sin anställning vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 67 år.

OMREGLERING AV ANSTÄLL- NINGEN

MOMENT 5 Får arbetstagaren rätt till partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, kan arbetsgivaren besluta om omreglering av anställningen i förhållande till graden av sjukersättning.

Omregleringen ska ske utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Om sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt ska arbetsgivaren pröva om ny omreglering av anställningsvillkoren är möjlig.

ANSTÄLLNINGS- FÖRMÅNER UNDER UPPSÄG- NINGSTID

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

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

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

§ 6 LÖNEBESTÄMMELSER

Inledande löneprinciper

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

LÖNEPRINCIPER

MOMENT 1:1A Lönesättning är individuell och differentierad, i syfte att genom individuella lönejusteringar – baserade på den anställdes utveckling i fråga om kompetens och arbetsuppgifter – bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem. Lönen bestäms med hänsyn till ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifter och den enskildes sätt att uppfylla dessa. Ledningsförmåga, omdöme, initiativförmåga, ekonomiskt ansvar, samarbetsförmåga samt idériakedom och innovationskraft beaktas vid lönesättningen. Lönen ökar med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen. Samma principer för lönesättningen ska gälla för kvinnor och män, liksom för yngre och äldre arbetstagare. Det är ett gemensamt ansvar för arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisation att få bort könsrelaterade orättvisor på arbetsplatserna.

Det finns ett naturligt samband mellan arbetstagarens kompetensutveckling och löneutveckling.

LOKALA GRUNDER FÖR LÖNEBILDNING

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

AVLÖNINGSFÖRMÅNER

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

FAST KONTANT LÖN/MÅNADSLÖN

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

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

LÖN TILL AN-
STÄLLD DEL AV
MÅNAD

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

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

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

LÖN VID PARTIELL
LEDIGHET ELLER
FÖR DELTIDSAN-
STÄLLD

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

TIMLÖN

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

$$\frac{\text{månadslönen}}{165}$$

UTBETALNING

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

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

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

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

Timavlönad får lön månadsvis i efterskott.

§ 6 MOMENT 2 BERÄKNING AV AVDRAG VID LEDIGHET DEL AV MÅNAD

BERÄKNING AV
LÖN I VISSA FALL

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

ALTERNATIV A:
DAGLÖNE-
BERÄKNING

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

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

- 1) 1,4 för arbetstagare vars ordinarie arbetstid är förlagd till fem dagar per vecka eller vid annan begränsningsperiod – till genomsnittligt fem dagar per vecka.
- 2) För annan arbetstagare den faktor som framräknas genom att dividera antalet kalenderdagar i begränsningsperioden med antalet arbetsdagar. Kalenderdagsfaktorer framgår i Bilaga över vissa tabeller m.m. Avrundning görs inte.

$$\frac{\text{månadslönen} \times 1,4}{\text{kalenderdagar i månaden}} \quad (\text{eller annan kalenderdagsfaktor})$$

Reglerna enligt ovan gäller vid:

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

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

- då kalenderdagsberäknad sjukpenning eller rehabiliteringspenning utges,

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

$$\frac{\text{månadslönen} \times 1,0}{\text{kalenderdagar i månaden}}$$

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

$$\frac{\text{månadslönen som heltidslön}}{165}$$

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

ALTERNATIV B:
TIMLÖNEBERÄK-
NING

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

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

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

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

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

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

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

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

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

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

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

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

§ 7 SEMESTER

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

UNDANTAG
FRÅN SEMESTER-
LEDIGHET

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

INTJÄNANDEÅR

MOMENT 2 Som intjänandeår/semesterår räknas löpande kalenderår.

AVBRUTEN
SEMESTER

MOMENT 3 Momentet har utgått.

FÖRLÄGGNING
AV LEDIGHET

MOMENT 4 Om inte annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag. För nattpersonal ska första arbetspass efter semester om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut.

ARBETSGIVA-
RENS ANSVAR

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

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

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

ANNAN SEMES-
TERFÖRLÄGG-
NING

MOMENT 5 Lokalt kollektivavtal träffas om period för huvudsemester och kompensation för semesterledighet, på arbetsgivarens begäran förlagd utanför perioden för huvudsemester. Överenskommelse om annan kompensation kan träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare.

SEMESTERLÖ-
NEGRUNDANDE
FRÅNVARO

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

- a) ledighet med anledning och omfattning som sägs i 17 §, 17a § och 17 b § SemL,
- b) ledighet med lön eller del av lön enligt § 8 moment 3:1 och § 8 moment 4:1,
- c) ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag.

ANTAL SEMES-
TERDAGAR MED
LÖN

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

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

VÄXLING TILL
HÖGRE LÖN

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

SÄRSKILD ER-
SÄTTNING FÖR
AVLÖSTA DAGAR
>30 DAGAR

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

SPARANDE AV
SEMESTERDAGAR

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

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

OUTTAGNA SE-
MESTERDAGAR

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

BERÄKNING AV
SEMESTERDAGAR

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

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

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

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten,

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret ska avrundning ske vid semesterårets slut till närmast lägre dagantal. Semesterkoefficienter framgår i Bilaga över vissa tabeller m.m.

Anmärkning

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

BERÄKNING AV
SEMESTERLÖN

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

SEMESTER-
TILLÄGG

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

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

MOMENT 12B Semesterersättning för de särskilda ersättningarna - de rörliga lönedelarna obekvämt arbetstid, jour, beredskap, restid och färdtid – utges med 15 % enligt detta avtal. Tillägget ingår i angivna belopp.

MOMENT 12C Semesterersättning för mertidslöne- och övertidsersättning ingår i utbetalning av respektive ersättning som utges med 115 respektive 165 % av timlönen.

ÅTERBETALNING

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

Avliden arbetstagares dödsbo är inte återbetalningsskyldigt.

SEMESTERERSÄTTNING

MOMENT 14:1 Semesterersättning – för inestående semesterdagar vid anställningens upphörande – utgörs av semesterlön (4,6 %) och semestertillägg som ännu inte utbetalats (0,8 %) av den aktuella fasta kontanta månadslönen per semesterdag, som inte utgivits i samband med semesterledighet. Semesterersättningen för sparad semesterdag beräknas på detta sätt oberoende av när semesterdagen intjänades.

MOMENT 14:2 (Gäller ej Kommunal) Arbetsgivare och arbetstagare kan, för ett år i taget, genom skriftlig enskild överenskommelse växla semestertillägget mot extra lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på upp till 29 dagar semester ersätts semestertillägget med 5 ytterligare lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på 30 eller fler dagar semester ersätts semestertillägget med 6 ytterligare lediga dagar. Annan överenskommelse är möjlig enligt § 1 moment 2a och 2b.

Tillämpningsregler för bytet följer av partsgemensamma riktlinjer.

OBETALD SEMESTER

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

§ 8 LEDIGHET

§ 8 MOMENT 1 LEDIGHET OCH FÖRMÅNER VID SJUKDOM MED MERA

LEDIGHET	<p>MOMENT 1:1 Arbetstagare, som till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada inte kan arbeta, är ledig så länge arbetsförmågan kvarstår, enligt grunderna i Sjuklönelagen/Socialförsäkringsbalken. Arbetstagare, som på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering inte kan arbeta, är ledig då sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken utges.</p>
ANMÄLAN	<p>MOMENT 1:2:1 Arbetstagare ska, för att vara berättigad till sjuklön enligt SjLL/detta avtal, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagare ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade. Sjuklön utges som huvudregel inte för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Om arbetstagare varit förhindrad att göra sjukanmälan, men sådan görs omedelbart efter det att hindret upphört ska sjuklön utbetalas även för tid före sjukanmälan.</p> <p>MOMENT 1:2:2 Arbetstagare – som inte har sjuklönerätt enligt SjLL– ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till allmän försäkringskassa samt uppgift om arbetstagaren får dagberäknad eller kalenderdagsberäknad sjukpenning.</p> <p>MOMENT 1:2:3 Arbetstagare som får beslut från försäkringskassan enligt SjLL eller Socialförsäkringsbalken, som kan påverka arbetsgivarens hantering enligt detta avtal, ska meddela arbetsgivaren om sådant beslut snarast möjligt.</p>
INTYG	<p>MOMENT 1:3 Från och med sjunde dagen efter sjukanmälan utges sjuklön endast om arbetstagare styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd genom läkarintyg. Sådant intyg ska inlämnas till arbetsgivaren snarast möjligt. Arbetsgivaren kan alltid begära att arbetstagare styrker nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg från läkare, som anvisas av arbetsgivaren. Sådant intyg kan begäras även vid kortare ledighet. Arbetsgivaren ersätter då kostnaden för intyget till den del av kostnaden som inte ersätts eller borde ha ersatts av försäkringskassa eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.</p>

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

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

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

DAG- ELLER TIMLÖNEBERÄKNAD FRÅNVARO PÅ GRUND AV SJUKDOM MED MERA

Alternativ A: Daglöneberäkning

SJUKAVDRAG	<p>MOMENT 1:4 Sjukavdrag för 1:a till 14:e dagen i sjuklöneperioden görs för varje arbetsdag enligt § 6 moment 2:2:1.</p> <p>Sjukavdrag från och med 15:e dagen i sjukperioden görs för samtliga kalenderdagar enligt § 6 moment 2:2:2.</p>
SJUKLÖN	<p>För första sjukdagen (karensdagen) utges ingen sjuklön.</p> <p>För dag 2-14 i sjuklöneperioden utges sjuklön med 80 % av lönebortfallet. Från och med 15:e dagen i sjukperioden utges kompletterande sjuklön enligt moment 1:5.</p> <p>Vid tillämpning av 7 § SjLL – sjuklöneperiod – ska utlagd jour och beredskap anses utgöra ”arbete åt arbetsgivaren”.</p>
SJUKPENNING-TILLÄGG	<p>MOMENT 1:5:1 Arbetstagare får vid ledighet som avses i § 8 moment 1:1 eller § 8 moment 1:12 – under tid då sjukpenning eller rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken utges – sjuklön med belopp motsvarande 10 % av lönebortfallet, längst för tid till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden.</p>
KOMPLETTERANDE SJUKPENNING	<p>MOMENT 1:5:2 Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 8 prisbasbelopp, får dessutom kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 77,6 % av den del av lönebortfallet som överstiger 8 prisbasbelopp. Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad sjukpenning:</p>

månadslönen x 12

365

Vid beviljad förlängd sjukpenning utges kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 72,75 % av den del av lönebortfallet som överstiger 8 prisbasbelopp.

Anmärkning

Bestämmelsen är tillämplig från och med att KFS Trygghetsfond fullt ut omfattar även anställda som sagts upp på grund av sjukdom. Dessförinnan gäller momentets tidigare lydelse från 2016-10-01.

Alternativ B: Timlöneberäkning

SJUKAVDRAG

MOMENT 1:6 Efter lokalt avtal kan frånvaroadrag göras genom timlöneberäkning.

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

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

SJUKLÖN

För första sjukdagen (karensdagen) utges ingen sjuklön.

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

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

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

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

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

a) timlön; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,

- b) semesterlön; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande semesterförläggning skulle ha fått,
 - c) lön under ledighet; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande avtal skulle ha fått,
 - d) tillägg för obekvämt arbetstid; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
 - e) jour- och beredskapsersättning; till vad arbetstagare för perioden enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid skulle ha fått,
 - f) ackordslön; till vad arbetstagare för perioden genom utförande av sitt ordinarie arbete skulle ha erhållit, om arbetstagaren inte varit ledig från arbete åt arbetsgivaren, samt
 - g) tantiem; till genomsnittligt tantiem per timme och individ.
- Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgården (midnatt) ska, vid beräkning av sjuklön enligt SjLL, ett sådant arbetspass jämföras med en dag, samt för fastställande av sjuklöneperiodens startdatum hänförs till det dygn som den övervägande delen av arbetspasset infaller.

UNDANTAG

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

- a) för tid som ingår i en sjuklöneperiod, under vilken arbetsgivaren har att svara för sjuklön enligt SjLL,
- b) för tid då arbetstagare undantas från sjukpenning eller rehabiliteringsersättning enligt Socialförsäkringsbalken,
- c) för tid då arbetstagare uppbär sjukbidrag eller förtidspension enligt Socialförsäkringsbalken.

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

UTBETALNING UPPHÖR

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

80 % av lönebortfallet för arbetsdag 2-14,
90 % av lönebortfallet för tid därefter t o m dag 90 samt
80 % av lönebortfallet för tid därefter.

Anmärkning

Bestämmelsen är ej tillämplig från och med att motsvarande ersättning omfattas av AGS-KL .

HEL DAG ELLER
HALV DAG

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

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

BESÖK HOS
LÄKARE

MOMENT 1:11 Om läkar- eller tandläkarbesök med mera måste förläggas till ordinarie arbetstid får en arbetstagare vara ledig utan löneavdrag under den tid som nödvändigtvis måste tas i anspråk för sammanlagt högst tio tillfällen per kalenderår i följande fall:

- a) För förstagångsbesök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall,
- b) För besök hos läkare, sjukgymnast/motsvarande eller sjukhus vid behandling efter remiss av läkare,
- c) Vid högst två tillfällen under ett havandeskap för besök vid mödravårdscentral i egenskap av blivande förälder.

Anmärkning

Vid behandling av allvarlig sjukdom kan arbetstagare få vara ledig utan löneavdrag vid fler än tio tillfällen. Bestämmelserna ska inte tillämpas för tid då sjuklön utges enligt SjiLL/detta avtal eller sjukpenning utges enligt Socialförsäkringsbalken.

REHABILITERING

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

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 8 prisbasbelopp, får dessutom rehabiliteringstillägg med belopp motsvarande 80 % av den del av lönebortfallet som överstiger 8 prisbasbelopp.

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

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

Har rehabiliteringsersättningen nedsatts eller indragits enligt Socialförsäkringsbalken ska rehabiliteringstillägget reduceras i motsvarande grad.

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

Anmärkning

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

SMITTORISK

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

§ 8 MOMENT 2 LEDIGHET FÖR VÅRD AV BARN MED MERA

KVALIFIKATIONS-
KRAV

MOMENT 2 Arbetstagare, som under den senaste treårsperioden varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningstillägg vid föräldraledighet enligt nedan. Vid beräkningen ingår all anställningstid, oavsett anställningsform.

Föräldrapenningstillägg utges endast till arbetstagare, som enligt Socialförsäkringsbalken är berättigad till föräldrapenning över lägstanivån. Om föräldrapenning har nedsatts eller indragits ska föräldrapenningstillägget minskas med motsvarande belopp.

Föräldrapenningstillägg utges för maximalt tre ledighetsperioder, under förutsättning att föräldraledigheten tas ut i minst 30 dagar i följd. Föräldrapenningstillägget betalas inte för ledighet som tas efter att barnet är 24 månader, vid adoption 24 månader efter adoptionen eller mottagandet.

FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG

MOMENT 2:1 Föräldrapenningtillägget är 10 % av lönebortfallet. Föräldrapenningtillägget utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, maximalt 180 dagar för barn födda 2013-04-01 och senare.

KOMPLETTERANDE FÖRÄLDRAPENNING

MOMENT 2:2 Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 10 prisbasbelopp enligt Socialförsäkringsbalken, och som uppfyller kvalifikationskraven i § 8 moment 2, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

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

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

UTBETALNING/
ERSÄTTNING

MOMENT 2:3 Föräldrapenningtillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid respektive ledighets början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL. Överenskommelse kan träffas om att föräldrapenningtillägget i stället kan utbetalas månadsvis. Föräldrapenningtillägget kan delas mellan föräldrar på samma arbetsplats.

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

§ 8 MOMENT 3 PERMISSION OCH TJÄNSTLEDIGHET FÖR SEMESTERAVLÖSEN

ENSKILD ANGE-
LÄGENHET

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

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

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

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

Anmärkning

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

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

TJÄNSTLEDIGHET
UTAN LÖN

Moment 3:2 Arbetstagare som tidigare haft mer än 30 semesterdagar, anställd 2003-12-31 med fortlöpande anställning, har därefter rätt att, sedan semesterårets betalda semesterdagar tagits ut som semesterledighet, ta ut en respektive två dagar med tjänstledighet utan lön. Löneavdrag görs med kalenderdagsberäknat avdrag från den fasta kontanta månadslönen enligt formeln:

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

Anmärkning

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

§ 8 MOMENT 4 LEDIGHET OCH FÖRMÅNER VID UTBILDNING

LÖN VID UTBILDNING

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

BIBEHÅLLNA LÖNEFÖRMÅNER

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

TIMME FÖR TIMME

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

§ 9 PENSIONSFORMÅNER, AVTALSFÖRSÄKRINGAR OCH TRYGGHETSAVTAL

PENSIONSPLAN
PA-KFS 09

MOMENT 1A Parterna har på KFS-området tecknat centralt kollektivavtal om pensioner PA-KFS. För nytilkommande medlemsföretag gäller PA-KFS 09 och i förekommande fall Gamla PA-KFS.

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

ARBETSSKADE-
FÖRSÄKRING

MOMENT 2 Arbetsgivare ska teckna TFA-KL.

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

AVTALSGRUPP-
SJKFÖRSÄK-
RING

MOMENT 3 Arbetsgivare ska teckna AGS-KL.

TJÄNSTGRUPP-
LIVFÖRSÄKRING
OCH BEGRAV-
NINGSHJÄLP

MOMENT 4 Arbetsgivare ska teckna TGL-KL eller annan Tjänstegrupplivförsäkring. Underlåter arbetsgivare detta gäller vad som sägs i försäkringsbestämmelser TGL-KL § 28 angående vite med mera. Avlider arbetstagare och utges inte försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall), ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av det prisbasbelopp som, enligt AFL, gäller för det år dödsfallet inträffar.

TRYGGHETS-
AVTAL

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

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

§ 10 KORRIGERING AV PRELIMINÄR LÖN

PARTERNA KONSTATERAR

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

PRELIMINÄR LÖN

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

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

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

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

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

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

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

MOMENT 3 Har arbetstagare, i annat fall än som avses i moment 1 första stycket, erhållit högre lön eller annan avlöningsförmån än som avtalsenligt tillkommer honom, meddelar arbetsgivare arbetstagare om förhållandet.

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

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

BILAGA 1

KOMPETENSUTVECKLING OCH UTBILDNING

Kompetensutveckling och utbildning i företaget

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

Kompetenskrav vid anställningens ingående

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

Kompetensutveckling i företaget

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

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

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

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

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

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

Allmän icke yrkesanknuten utbildning

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

BILAGA 2

UTDRAG UR EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS FÖRORDNING (EG) NR 561/2006

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

KAPITEL I INLEDANDE BESTÄMMELSER

ARTIKEL 1

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

ARTIKEL 2

1. Denna förordning skall tillämpas på vägtransporter av

- a) gods, om fordonens högsta tillåtna vikt, inklusive släpvagn eller påhängsvagn, överstiger 3,5 ton, eller
- b) passagerare med fordon som är konstruerade eller permanent inrättade för transport av mer än nio personer, inbegripet föraren, och avsedda för detta ändamål.

2. Denna förordning skall tillämpas, oberoende av fordons registreringsland, på vägtransporter som utförs

- a) enbart inom gemenskapen, eller
- b) mellan gemenskapen, Schweiz och de länder som är parter i avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

3. I stället för denna förordning skall AETR tillämpas på internationella vägtransporter som delvis genomförs utanför de områden som anges i punkt 2, för

- a) fordon som är registrerade i gemenskapen eller i länder som är parter i AETR, för hela resan,
- b) fordon som är registrerade i ett tredjeland som inte är part i AETR, endast för den del av resan som äger rum i gemenskapen eller i länder som är parter i AETR.

Bestämmelserna i AETR bör anpassas till bestämmelserna i denna förordning så att huvudbestämmelserna i förordningen, genom AETR, tillämpas på sådana fordon för varje del av resan som görs inom gemenskapen.

ARTIKEL 3

Denna förordning skall inte tillämpas på vägtransporter med

- a) fordon som används för persontransporter i linjetrafik, om linjens längd inte överstiger 50 kilometer,
- b) fordon vars högsta tillåtna hastighet inte överstiger 40 kilometer i timmen,
- c) fordon som ägs eller hyrs, utan förare, av försvarsmakten, räddningstjänsten, brandförsvaret och styrkor som är ansvariga för upprätthållande av allmän ordning, om transporten utförs till följd av de uppgifter som ålagts dessa yrkeskårer och genomförs under deras kontroll,
- d) fordon som används i nödsituationer eller för räddningsarbete, inbegripet fordon som används för icke-kommersiella transporter av humanitärt bistånd,
- f) specialfordon som används för sjukvårdsändamål,
- g) specialfordon för bärgning som används inom en radie av 100 km från den ort där fordonet är stationerat,
- h) fordon som provas på väg i samband med tekniskt utvecklingsarbete, reparation eller underhåll och nya eller ombyggda fordon som ännu inte tagits i drift,
- i) fordon eller en kombination av fordon med en högsta tillåtna vikt som inte överstiger 7,5 ton, vilka används för icke-kommersiell transport av gods,
- j) kommersiella fordon som betraktas som veteranfordon enligt lagstiftningen i den medlemsstat där de körs och som används för icke-kommersiell transport av personer eller gods.

ARTIKEL 4

I denna förordning gäller följande definitioner:

- a) vägtransport: all körning helt eller delvis på en för allmän trafik upplåten väg med ett lastat eller olastat fordon som används för transport av personer eller gods.
- b) fordon: motorfordon, dragfordon, släpvagn och påhängsvagn eller en kombination av dessa fordon, enligt följande definitioner:

– motorfordon: fordon som kör på väg av egen kraft, som inte permanent går på räls och som normalt används för transport av personer eller gods.

– dragfordon: fordon som kör på väg av egen kraft, som inte permanent går på räls och som är speciellt konstruerat för att dra, skjuta eller på annat sätt förflytta släpvagnar, påhängsvagnar, anordningar eller maskiner.

– släpvagn: fordon konstruerat för att kopplas till motor- eller dragfordon.

– påhängsvagn: släpvagn utan framaxel, kopplad på sådant sätt att en avsevärd del av dess egen vikt och lastens vikt bärs av motor- eller dragfordonet.

c) förare: person som kör fordonet, även under kort tid, eller som i tjänsten medföljer i ett fordon för att vid behov vara tillgänglig för körning.

d) rast: tidsperiod under vilken föraren inte får köra eller utföra något annat arbete och som endast skall utnyttjas för återhämtning.

e) annat arbete: all verksamhet som definieras som arbetstid i artikel 3a i direktiv 2002/15/EG utom ”körning”, inbegripet arbete för samma eller annan arbetsgivare inom eller utanför transportsektorn.

f) vila: sammanhängande tidsperiod under vilken föraren fritt kan förfoga över sin tid.

g) dygnsvila: tidsperiod under dygnet under vilken föraren fritt kan förfoga över sin tid och som består av normal dygnsvila eller reducerad dygnsvila.

– normal dygnsvila: en viloperiod om minst elva timmar. Alternativt kan den normala dygnsvilan tas ut i två perioder, den första bestående av minst tre timmars sammanhängande vila och den andra perioden av minst nio timmars sammanhängande vila.

– reducerad dygnsvila: en viloperiod om minst nio men mindre än elva timmar.

h) veckovila: tidsperiod under veckan under vilken föraren fritt kan förfoga över sin tid, vilken består av normal veckovila eller reducerad veckovila.

– normal veckovila: en viloperiod om minst 45 timmar.

– reducerad veckovila: en viloperiod om mindre än 45 timmar, vilken kan förkortas till minst 24 sammanhängande timmar, under förutsättning att villkoren i artikel 8.6 är uppfyllda.

i) vecka: tidsperiod mellan 00.00 på måndag och 24.00 på söndag.

j) körtid: tid som registrerats som körning

– automatiskt eller halvautomatiskt av färdskrivaren enligt bilaga I och bilaga I B i förordning (EEG) nr 3821/85, eller

– manuellt i enlighet med kravet i artikel 16.2 i förordning (EEG) nr 3821/85.

k) daglig körtid: sammanlagd körtid mellan slutet på en dygnsvila och början på nästa dygnsvila eller mellan en period av dygnsvila och en period av veckovila.

l) körtid per vecka: sammanlagd körtid under en vecka.

m) högsta tillåtna vikt: högsta tillåtna vikt för ett körklart och fullt lastat fordon.

n) linjetrafik för persontransporter: nationell och internationell trafik enligt definitionen i artikel 2 i rådets förordning (EEG) nr 684/92 av den 16 mars 1992 om gemensamma regler för internationell persontransport med buss.

o) multibemanning: bemanning av ett fordon där minst två förare medföljer fordonet för att köra det under varje körperiod mellan två på varandra följande perioder av dygnsvila eller mellan en period av dygnsvila och en period av veckovila. Närvaron av minst två förare är frivillig under den första timmen av multibemanning, men obligatorisk för den återstående perioden.

p) transportföretag: fysiska och juridiska personer, sammanslutningar eller grupper av personer som inte är juridiska personer med eller utan vinstdrivande syfte samt offentliga organ, antingen med egen ställning som juridisk person eller underställda en myndighet med sådan ställning, vilka utför vägtransporter, oberoende av om detta sker för egen räkning eller mot betalning eller annan ersättning.

q) körperiod: den sammanlagda körtiden från det att föraren börjar köra efter en viloperiod eller en rast till dess att han tar en viloperiod eller en rast. Körperioden får vara oavbruten eller avbruten.

KAPITEL II BESÄTTNING, KÖRTIDER, RASTER OCH VILOPERIODER

ARTIKEL 5

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

ARTIKEL 6

1. Den dagliga körtiden får inte överstiga nio timmar. Den dagliga körtiden får emellertid utsträckas till tio timmar högst två gånger under en vecka.
2. Körtiden under en vecka får inte överstiga 56 timmar och får inte leda till att den maximala veckoarbetstiden enligt direktiv 2002/15/EG överskrids.
3. Den sammanlagda körtiden under två på varandra följande veckor får inte överstiga 90 timmar.
4. Till daglig körtid och körtid per vecka skall räknas all körtid på gemenskapens territorium eller i ett tredjeland.
5. En förare skall som "annat arbete" registrera all tid enligt beskrivningen i artikel 4e och all tid som han kör ett fordon som används för kommersiella transporter vilka inte omfattas av denna förordning samt registrera alla perioder av "tillgänglighet" enligt definitionen i artikel 15.3c i förordning (EEG) nr 3821/85 sedan sin senaste dygns- eller veckovila. Denna registrering skall göras antingen för hand på ett diagramblad, eller på en utskrift, eller genom att med användning av funktionen manuell inmatning föra in uppgifter i färdskrivaren.

ARTIKEL 7

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

ARTIKEL 8

1. En förare skall ta ut dygns- och veckovila.
2. Efter slutet på föregående dygnsvila eller veckovila skall föraren under varje 24-timmarsperiod ha tagit en ny dygnsvila. Om den dygnsvila som ingår i 24-timmarsperioden uppgår till minst nio men färre än elva timmar, skall dygnsvilan i fråga betraktas som reducerad dygnsvila.
3. En dygnsvila får förlängas till en normal veckovila eller en reducerad veckovila.
4. En förare får ha högst tre perioder av reducerad dygnsvila mellan två veckovilor.
5. Trots vad som föreskrivs i punkt 2 skall förare av fordon med multibemanning ta en ny dygnsvila på minst nio timmar senast 30 timmar efter den föregående dygns- eller veckovilan.
6. Under två på varandra följande veckor skall en förare ta minst
 - två normala veckovilor, eller
 - en normal veckovila och en reducerad veckovila om minst 24 timmar, minskningen skall dock kompenseras genom en motsvarande sammanhängande vila som skall tas ut före utgången av den tredje veckan efter veckan i fråga. En veckovila skall inledas senast efter sex 24-timmarsperioder räknat från slutet av föregående veckovila.
7. Varje vila som tas ut som kompensation för en reducerad veckovila skall tas ut i samband med en annan viloperiod på minst nio timmar.
8. När en förare väljer att göra detta får dygnsvila och reducerad veckovila som tas annat än på stationeringsorten tillbringas i ett fordon, om detta är utrustat med ändamålsenliga sovmöjligheter för varje förare och fordonet står stilla.

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

ARTIKEL 9

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

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

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

KAPITEL III TRANSPORTFÖRETAGENS ANSVAR

ARTIKEL 10

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

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

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

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

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

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

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

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

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

KAPITEL IV UNDANTAG

- ARTIKEL 11 En medlemsstat får föreskriva högre minimigränser för raster och viloperioder och lägre maximigränser för körtid än dem som anges i artiklarna 6 till 9 för vägtransporter som utförs helt på dess territorium. I detta fall skall medlemsstaten ta hänsyn till tillämpliga kollektivavtal eller andra avtal mellan arbetsmarknadens parter. Bestämmelserna i denna förordning skall emellertid vara fortsatt tillämpliga på förare i internationell trafik.
- ARTIKEL 12 Om det är förenligt med trafiksäkerheten och det behövs för att fordonet skall nå fram till en lämplig plats att stanna på, får föraren avvika från artiklarna 6 till 9 i den utsträckning som krävs för att tillgodose personers, fordonets och lastens säkerhet. Föraren skall ange skälen för en sådan avvikelse för hand på ett färdskrivardiagramblad eller på en utskrift från färdskrivaren eller i sin tjänstgöringslista senast då han når fram till en lämplig plats att stanna på.
- ARTIKEL 13 1. Om det är förenligt med de mål som fastställs i artikel 1, får varje medlemsstat inom sitt eget territorium, eller efter överenskommelse med en annan medlemsstat inom dess territorium, medge undantag från föreskrifterna i artiklarna 5 till 9, och förena sådana undantag med särskilda villkor, för transporter enligt följande:
- a) Fordon som ägs eller hyrs, utan förare, av statliga myndigheter för att utföra vägtransporter som inte konkurrerar med privata transportföretag.
 - b) Fordon som används eller hyrs, utan förare, av jordbruks-, trädgårds-, skogs-, uppfödning- eller fiskeriföretag för godstransporter inom ramen för företagets egen verksamhet inom en radie av högst 100 km från den plats där företaget är beläget.
 - c) Jordbrukstraktorer och skogsbrukstraktorer som används i jordbruks- och skogsbruksverksamhet, inom en radie av upp till 100 km från den plats där företaget som äger, hyr eller leasar fordonet är beläget.

- d) Fordon eller en kombination av fordon med en högsta tillåtna vikt som inte överstiger 7,5 ton
- vilka används av personer som tillhandahåller samhälls- omfattande tjänster i enlighet med definitionen i artikel 2.13 i Europaparlamentets och rådets direktiv 97/67/EG av den 15 december 1997 om gemensamma regler för utvecklingen av gemenskapens inre marknad för posttjänster och för förbättring av kvaliteten på tjänsterna för leveranser inom ramen för den samhällsomfattande tjänsten, eller
 - för transport av material, utrustning eller maskiner som föraren använder i sitt arbete. Sådana fordon får endast användas inom en radie av 50 km från den plats där företaget är beläget och på villkor att körningen av fordonen inte utgör förarens huvudsakliga uppgift.
- e) Fordon som uteslutande används på öar med en areal av högst 2 300 km² vilka inte är förenade med landet i övrigt med broar, vadställen eller tunnlar öppna för motorfordon.
- f) Fordon som används för godstransporter inom en radie av 50 km från den plats där företaget är beläget och som drivs med hjälp av naturgas, flytande gas eller el vars högsta tillåtna vikt, inklusive släp eller påhängsvagn, inte överstiger 7,5 ton.
- g) Fordon som används för övningskörning och förarprov för erhållande av körkort eller yrkeskompetensbevis, förutsatt att fordonet inte används för kommersiell transport av gods eller passagerare.
- h) Fordon som används i samband med underhåll av avlopps-, översvämningsskydds-, vatten-, gas- och elanläggningar, underhåll och kontroll av vägar, insamling och bortskaffande av hushållsavfall, telekommunikationstjänster, radio- och TV-sändningar och pejling efter radio- och TV- sändare eller -mottagare.
- i) Fordon med mellan 10 och 17 sittplatser vilka uteslutande används för icke-kommersiell persontransport.
- j) Specialfordon som transporterar cirkus- och nöjesfältsutrustning.

k) Särskilt utrustade fordon för mobila projekt, vars främsta syfte är att användas som undervisningshjälpmedel när de är stationära.

l) Fordon som används för uppsamling av mjölk från bondgårdar och för återlämning till bondgårdar av mjölkbehållare eller mjölkprodukter avsedda för djurfoder.

m) Specialfordon för transport av pengar och/eller värdeföremål.

n) Fordon som används för transport av djuravfall eller djurkadaver som inte är avsedda som människoföda.

o) Fordon som uteslutande används på vägar inom knutpunktsanläggningar som hamnar, intermodala terminaler och järnvägsterminaler.

p) Fordon som används för transport av levande djur från lantgårdar till lokala marknader och omvänt eller från marknader till lokala slakterier inom en radie på 50 km.

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

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

– Nationell linjetrafik för persontransporter, där tidtabellen bekräftats av myndigheterna (i vilket fall endast undantag som avser raster får medges).

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

ARTIKEL 14

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

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

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

ARTIKEL 15

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

KAPITEL V KONTROLLFÖRFARANDEN OCH PÅFÖLJDER

ARTIKEL 16

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

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

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

3. Tjänstgöringslistan skall

- a) innehålla samtliga uppgifter i punkt 2 för en period som minst omfattar de närmast 28 föregående dagarna; dessa uppgifter skall uppdateras regelbundet, dock minst en gång i månaden,
- b) vara undertecknad av transportföretagets chef eller dennes företrädare,

c) bevaras av transportföretaget i ett år efter utgången av den period som den omfattar; företaget skall, om en förare begär det, lämna ett utdrag ur hans tjänstgöringslista, och

d) på begäran uppvisas för och överlämnas till behörig kontrolltjänsteman.

ARTIKEL 17

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

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

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

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

ARTIKEL 18

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

ARTIKEL 19

1. Medlemsstaterna skall fastställa sanktioner för överträdelse av bestämmelserna i denna förordning och förordning (EEG) nr 3821/85 och skall vidta alla de åtgärder som är nödvändiga för att se till att de genomförs. Dessa sanktioner skall vara effektiva, proportionella, avskräckande och icke-diskriminerande.

Ingen överträdelse av denna förordning eller förordning (EEG) nr 3821/85 skall bli föremål för mer än en sanktion eller mer än ett förfarande. Medlemsstaterna skall anmäla dessa åtgärder och bestämmelser om sanktioner till kommissionen senast det datum som fastställs i artikel 29. Kommissionen skall därefter underrätta medlemsstaterna om detta.

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

– inte begicks på den berörda medlemsstatens territorium, och

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

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

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

ARTIKEL 20

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

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

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

- ARTIKEL 21 För att ta itu med fall där en medlemsstat anser att denna förordning har överträtts på ett sätt som uppenbart kan utgöra ett hot mot trafiksäkerheten, skall den ge den lämpliga behöriga myndigheten rätt att hindra fortsatt färd med det berörda fordonet fram till dess att orsaken till överträdelsen har åtgärdats. Medlemsstaterna kan tvinga föraren att ta ut en dygnsvila. En medlemsstat kan vid behov också tillämpa definitiv eller tillfällig återkallelse eller begränsning av ett företags trafiktillstånd om företaget är etablerat i den medlemsstaten, eller definitiv eller tillfällig återkallelse eller begränsning av en förars körkort. Kommissionen skall i enlighet med förfarandet i artikel 24.2 utarbeta riktlinjer för att främja en harmoniserad tillämpning av denna artikel.
- ARTIKEL 22
1. Medlemsstaterna skall bistå varandra vid denna förordnings tillämpning och vid kontrollen av efterlevnaden.
 2. Medlemsstaternas behöriga myndigheter skall regelbundet översända till varandra all tillgänglig information om
 - a) överträdelser av föreskrifterna i kapitel II som begåtts av personer som inte är bosatta i den ifrågavarande medlemsstaten och de påföljder som dessa överträdelser medfört,
 - b) sanktioner beslutade av en medlemsstat mot personer som är bosatta i staten för överträdelser som begåtts i andra medlemsstater.
 3. Medlemsstaterna skall regelbundet översända relevanta uppgifter om sin nationella tolkning och tillämpning av förordningens bestämmelser till kommissionen, som skall göra denna information tillgänglig i elektronisk form för andra medlemsstater.
 4. Kommissionen skall underlätta dialogen mellan medlemsstaterna när det gäller nationell tolkning och tillämpning av denna förordning med stöd av den kommitté som avses i artikel 24.1.
- ARTIKEL 23 Gemenskapen skall inleda de förhandlingar med tredjeländer som kan visa sig nödvändiga för att genomföra denna förordning.
- ARTIKEL 24
1. Kommissionen skall biträdas av den kommitté som inrättats med stöd av artikel 18.1 i förordning (EEG) nr 3821/85.

ARTIKEL 25

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

3. Kommittén skall själv anta sin arbetsordning.

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

a) granska ärenden där tillämpningen av bestämmelserna i denna förordning skiljer sig åt, särskilt i fråga om körtider, raster och viloperioder,

b) förtydliga bestämmelserna i denna förordning för att de skall kunna tillämpas enhetligt.

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

BILAGA 3

SÄRSKILDA REGLER FÖR TRAFIK I STOCKHOLM

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

Överenskommelsen gäller endast den tid de anställda utför linjetrafik för AB Storstockholms Lokaltrafik.

LÖNETILLÄGG

Bussförare

Till bussförare som omfattas av detta avtal utges ett särskilt tillägg om 1 576 kr/månad fr o m 2017-10-01, 1 611 kr/månad fr o m 2018-10-01 och 1 645 kr/månad fr o m 2019-10-01. För deltidsanställd proportioneras beloppet i motsvarande mån. För visstidsanställd avlönad med timlön uppgår beloppet till 9:50 kr/timme fr o m 2017-10-01, 9:70 kr/timme fr o m 2018-10-01 och 9:90 kr/timme fr o m 2019-10-01.

Verkstadsarbetare

Till verkstadsarbetare som omfattas av detta avtal utges ett särskilt tillägg om 3 105 kr/månad fr o m 2017-10-01, 3 173 kr/månad fr o m 2018-10-01 och 3 240 kr/månad fr o m 2019-10-01. För deltidsanställd proportioneras beloppet i motsvarande mån. Till visstidsanställd avlönad med timlön utges ett belopp om 18:80 kr/tim fr o m 2017-10-01, 19:20 kr/timme fr o m 2018-10-01 och 19:60 kr/timme fr o m 2019-10-01.

Garagearbetare

Till garagearbetare som omfattas av detta avtal utgår ett särskilt tillägg om 2 774 kr/månad fr o m 2017-10-01, 2 835 kr/månad fr o m 2018-10-01 och 2 894 kr/månad fr o m 2019-10-01. För deltidsanställd proportioneras beloppet i motsvarande mån. För visstidsanställd arbetstagare avlönad med timlön utges ett belopp om 16:80 kr/tim fr o m 2017-10-0, 17:20 kr/timme fr o m 2018-10-01 och 17:60 kr/timme fr o m 2019-10-01.

Omloppstillägg

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

Måndag-fredag över 10 timmar, men under 12 timmar

fr o m 2017-10-01 60:30 kr/dag

fr o m 2018-10-01 61:60 kr/dag

fr o m 2019-10-01 62:90 kr/dag

Måndag-fredag över 12 timmar samt lör-, sön- och helgdag över 10 tim

fr o m 2017-10-01 79:55 kr/dag

fr o m 2018-10-01 81:30 kr/dag

fr o m 2019-10-01 83:00 kr/dag

Arbets tid för förare i Stockholms innerstad

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

Passreglering för förare i Stockholm

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

BILAGA 4

GÖTEBORGSTILLÄGG

En särskild timersättning om 7:85 kr fr o m 2017-10-01, 8:02 kr fr o m 2018-10-01 och 8:19 kr fr o m 2019-10-01, ut- betalas till bussförare på samtliga linjer som börjar och slutar inom kommunerna Göteborg, Mölndal och Partille, samt de genomgående linjer som till merparten trafikeras inom dessa kommungränser.

Beloppet inkluderar semesterlön/semesterersättning.

BILAGA 5 FÖRTECKNING ÖVER ÖVRIGA AVTAL INOM KFS-OMRÅDET

- Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)
Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal)
Vision
Unionen samt
Förtecknade Saco-förbund genom Jusek
- Förhandlingsordning för företag inom KFS-området (FO-F 03)
 - Avtal om tillämpning av pensionsplan (PA-KFS 09)
 - Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL) eller motsvarande försäkring
 - Avtal om trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA-KL) eller motsvarande försäkring
 - Avtal om avtalsgruppsjukförsäkring (AGS-KL) eller motsvarande försäkring
 - Avtal om bilersättning (Bil 12-KFS)
 - Avtal om traktamentsersättning (Trakt 13-KFS)
 - Trygghetsavtal KFS
 - Avtal om kollektivavtalsstiftelsen KFS-företagens Trygghetsfond, samt avtal om avsättning till KFS-företagens Trygghetsavtal (gäller inte Göteborgs Spårvägar AB)
 - Avtal om avgångsförmåner (AGF-T) (gäller Göteborgs Spårvägar AB)

BILAGA 6 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR BUSS- OCH SPÅRVAGNS- FÖRARE

- 1 **VIKARE**
Vikarie är också arbetstagare som, efter det att annan arbetstagare slutat, anställts för att helt eller delvis sköta dennes arbetsuppgifter intill dess att efterträdare utsetts. För vikariatsanställning 1-3 månader gäller en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar.
- 2 **ARBETSTIDSBERÄKNING DAGKOMMENDERAD PERSONAL**
Utförd ordinarie arbetstid per begränsningsperiod beräknas så att individuellt utförd ordinarie arbetstid sammanräknas per period. Arbetstiden räknas i timmar och minuter alternativt i timmar med två decimaler.
- 3 **ARBETSTID VID KÖRNING I LINJETRAFIK INOM NORDEN OCH VID BESTÄLLNINGSTRAFIK INOM RIKET**
Som arbetstid räknas:
a) I arbetstid inräknas även ledig tid understigande 30 minuter om inte annat följer av lokal överenskommelse enligt punkt 8 moment 7.
b) 75 % av uppehållstid på bortaort som inte utgör rast, klockan 22.00-06.00 (se punkt 4b).
c) 25 % av uppehållstid på bortaort, klockan 06.00-22.00, som inte utgör rast, då arbetsgivaren tillhandahåller dagrum eller överliggningsrum.
d) Vid körning med dygnsvila på bortaort beräknas arbetstid enligt punkt a ovan. Som arbetstid räknas dock alltid minst åtta timmar per 24-timmarsperiod.
e) OB-tillägg utges inte för uppehållstid som omräknas till arbetstid.
- 4 **UPPRÄKNING AV ARBETSTID VID LINJETRAFIK (GÄLLER ÄVEN TRAFIKLEDNING)**
Delad tjänst har uppehållstid överstigande 90 minuter.
a) Mellan klockan 06.00-22.00 vid delad tjänst på hemmaort ska 17% av uppehållstiden räknas som arbetad tid.

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

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

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

Vid påkallad/beordrad övernattnings utom hemorten ersätter arbetsgivaren kostnader för logi (Trakt 13). För arbetstagare anställda kortare tid än tre månader ska vid anställningens början ungefärlig ram anges för arbetstidens längd och förläggning.

6 **TRAFIK UTOM NORDEN**

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

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

7 **ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING HELGFRI VECKA**

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

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

ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING FÖR FÖRARE MED FASTA TJÄNSTER

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

MOMENT 2 För arbetstagare placerad på fast lista, dvs vars hela ordinarie arbetstid består av kända och fastlagda uppdrag, kan arbetstidsschemat omfatta en schemaperiod om högst tidtabellperiod. Arbetstidsschemat ska innehålla tjänstgöringsdagar och fridagar. För tjänstgöringsdagarna ska anges arbetstidens början och slut samt raster. Timmar som vid periodens utgång över- eller understiger ordinarie arbetstidsmätt förs över till följande period.

Arbetstidsschemat ska finnas tillgängligt för de anställda senast 14 dagar innan det träder i kraft. Om av särskilda skäl denna tid inte kan hållas ska lokal facklig organisation snarast underrättas.

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

MOMENT 4 Arbetspass ska omfatta minst tre timmar.

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

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

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

Den sammanlagda rasttiden under en tjänstgöringsdag får inte överstiga 90 minuter. Rast får inte utläggas tidigare än två timmar efter tjänstgöringens början och inte heller mindre än två timmar från arbetstidens slut, andra raster eller obetalda uppehåll. Rast delar inte arbetspass. Lokal överenskommelse kan träffas om att rast får understiga 30 minuter.

ARBETSTIDSFÖRLÄGGNING FÖR DAGKOMMENDERAD PERSONAL

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

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

Anmärkning

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

SÄRSKILDA REGLER OM FÖRLÄGGNING AV PAUS VID LINJETRAFIK

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

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

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

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

Avvikelse från pausreglerna kan ske efter lokal överenskommelse.

VILOTID MELLAN ARBETSDAGAR

Den sammanhängande tidsrymden (vilotiden) från den ordinarie arbetstidens slut på arbetsdagen till den ordinarie arbetstidens början på följande arbetsdag ska inte understiga elva timmar. Denna tidsrymd kan högst tre gånger i veckan minska till nio timmar i följd för trafik där linjens längd överstiger 50 km.

För linjetrafik, där linjens längd understiger 50 kilometer, gäller dock att minskad eller uppdelad vilotid endast kan förekomma i samband med övertidsarbete och vid schemabyte eller byte av tjänstgöringslista.

Föraren ska då kompenseras med motsvarande vilotid före följande veckas slut. Avvikelse från detta kan ske efter lokal överenskommelse.

12

FÖRARKORT

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

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

13

BERÄKNING AV ÖVERTID FÖR FÖRARE

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

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

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

14

BERÄKNING AV ÖVERTID FÖR DAGKOMMENDERAD FÖRARE

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

Undantag

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

- Trafikpersonalen ska avlämna skriftlig rapport om anledning till trafikförsening, för vilken övertidslön begärs.

15

BERÄKNING AV AVDRAG VID LEDIGHET DEL AV MÅNAD

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

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

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

16

LEDIGHET FÖR ANSTÄLLD MED MÅNADSLÖN

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

17

LEDIGHET FÖR ANSTÄLLD MED TIMLÖN

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

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

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

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

18

SJUKLÖN

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

19

LEDIGHET OCH FÖRMÅNER VID UTBILDNING

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

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

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

Återbetalning ska ske

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

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

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

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

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

20

ARBETSTAGARE SOM GENOMGÅR FÖRSTA UTBILDNING FÖR FÖRARPERSONAL

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

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

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

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

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

Anställningen kvalificerar inte till företrädesrätt till återanställning.

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

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

Uppsägning ska vara skriftlig.

MOMENT 3 Semesterförmåner utges enligt bestämmelserna i gällande semesterlag.

Under utbildningen infallande semester får tas ut efter utbildningens slut.

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

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

DEFINITIONER FÖR FÖRARE

ARBETAD DAG	Dag – arbetsdag eller fridag – då arbete utförts oberoende av arbetstidens längd.
ARBETSDAG	Dag – trafikdygn – på vilken ordinarie arbetstid (tjänst) är utlagd och kan vara förlagd till två på varandra följande kalenderdygn.
ARBETSPASS	Tidsrymd, inkl eventuell rast omfattande högst 90 minuter, under vilken arbete utförs utan annat obetalt uppehåll än rast.
DAGKOMMENDERAD	Sådan förare, som antingen tjänstgör på tjänster, som inte ingår i den fasta placeringen eller som vikarie vid semester, sjukdom, annan ledighet och på vakanta tjänster för fast placerade.
FASTPLACERADE	Sådan förarpersonal som kontinuerligt uppehåller tjänst inom tjänstgöringslista med fasta tjänster och inbördes skiftar på tjänsterna inom listan.
FRIDAG	Dag – trafikdygn – på vilken ordinarie arbetstid inte är utlagd och kan vara förlagd till två på varandra följande kalenderdygn samt omfattar minst 24 timmar i följd.
LINJETRAFIK	Därmed avses persontransporter vid regelbundna tider längs bestämda färdvägar varvid passagerare (allmänheten) får stiga på och av vid förutbestämda hållplatser.
PASS	Tidsrymd inom arbetspass under vilket arbete utförs.
PERIODÖVERTID	Med sådan tid avses en del av den sammanlagda arbetstiden under begränsningsperioden, som – utan att vara övertid per arbetad dag – överstiger den tillåtna ordinarie arbetstiden per period.
TRAFIKDYGN	Räknas från och med tidpunkten för dagtrafikens början ena kalenderdygnet till tidpunkter för dagtrafikens början påföljande kalenderdygn.
UPPEHÅLLSTID	Upphållstid är sådan tid under arbetsdagen då betald arbetstid inte är förlagd. Rast är uppehållstid.
UNIFORM	Uniformsklädsel tillhandahålls av arbetsgivaren. Arbetstagaren ska under tjänsteutövning bära uniform. Frågor om beklädnad regleras genom lokal överenskommelse.

BILAGA

AVTAL OM STUDENTMEDARBETARANSTÄLLNING

mellan KFS och Civilekonomerna, Förtecknade Saco-förbund, Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Vision och Unionen.

Parterna är överens om att på KFS-branschområden införa en möjlighet till studentmedarbetaranställning enligt nedanstående regler.

SYFTE

Parternas syfte med detta avtal är att underlätta för studerande på universitets- och högskolenivå att under terminerna få anställning inom KFS-branschområden, parallellt med att de bedriver studier.

Det är parternas uppfattning att genom detta avtal skapas det förutsättningar att förena arbete och studier, där arbetsuppgifterna är kvalificerade och har en koppling till de pågående studierna. En sådan koppling bidrar till att ge den studerande praktisk arbetserfarenhet och en inblick i branschen. Det underlättar i sin tur övergången mellan studier och yrkesliv samtidigt som berörda verksamheter tillförs aktuell kunskap.

Genom detta avtal underlättas framtida rekryteringar av färdigutbildade akademiker till KFS avtalsområden.

FÖRUTSÄTTNINGAR

Studentmedarbetaranställning är tillämpligt under följande förutsättningar:

- Arbetsgivaren är medlem i KFS.
- Arbetstagaren är inskriven och bedriver studier på högskolenivå (6 kap 2 § högskoleförordningen).
- En anställning kan som längst sammanfalla med höst- och vårterminen i följd. Det finns dock ingen begränsning i antalet anställningar för samma person.
- Anställning löper under terminstid och omfattar i genomsnitt högst 15 timmar per vecka under anställningstiden.

Anställningar som inte faller under ovanstående fyra punkter får ske i enlighet med annan anställningsform och där gällande regler.

VILLKOR FÖR STUDENT MEDARBETARE	<p>Anställning enligt studentmedarbetaravtalet kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning, under förutsättning att dessa arbetstagare inte uppfyller kraven för studentmedarbetaranställning. Om det finns tidigare anställda med återanställningsrätt och de uppfyller kraven för studentmedarbetaranställning är parterna ense om att sådan arbetstagare kan tacka nej till en studentmedarbetaranställning utan att förverka sin återanställningsrätt.</p> <p>För anställningen gäller i tillämpliga delar de allmänna villkoren i KFS branschavtal mellan undertecknande parter, förutom i detta avtal angivna undantag. Reglerna kring utrymme för arbetstidsåtgärder gäller inte för studentmedarbetare.</p>
ANSTÄLLNING	<p>Studentmedarbetaranställning är en särskild anställningsform.</p> <p>Studentmedarbetaranställning enligt detta avtal ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till ny anställning (återanställning) som avses i 25 § LAS.</p>
LÖN	<p>För studentmedarbetaranställning enligt detta avtal utges timlön. Lönen fastställs individuellt enligt respektive branschavtal.</p> <p><i>Anmärkning:</i></p> <p>Timlön är en 1/165-del av aktuell månadslön vid heltidsanställning.</p>
ARBETSTID	<p>Arbetstiden ska förläggas och villkoren i övrigt bestämmas på ett sätt som medverkar till att det grundläggande syftet med anställningen uppnås. Arbetsgivaren förlägger arbetstiden efter samråd med studentmedarbetaren. Vid förläggningen ska hänsyn tas till studentmedarbetarens behov av att delta i obligatoriska moment, till exempel examination inom ramen för pågående utbildning.</p>
ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE	<p>Arbetsgivare eller studentmedarbetare som vill att anställningen ska avbrytas i förtid ska underrätta varandra om detta senast en månad i förväg. Underrättelsen ska ske skriftligen.</p> <p>Att avbryta anställningen kräver inte saklig grund.</p>

- TJÄNSTGÖRINGSBETYG När anställning upphör har studentmedarbetaren rätt att få tjänstgöringsbetyg som anger:
- den tid som studentmedarbetaren varit anställd
 - de arbetsuppgifter studentmedarbetaren har haft att utföra samt
 - om studentmedarbetaren så begär, vitsord beträffande hur arbetet har utförts.

PROTOKOLLSANTECKNINGAR

LÄKARINTYG OCH DROGTEST

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

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

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

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

FÖRÄNDRAD LAGSTIFTNING

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

INKOMSBORTFALL VID VÅLD/MISSHANDEL I ARBETET

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

HOT OCH VÅLD

4. Parterna är överens om att ett förebyggande arbete för att undvika situationer av hot och/eller våld vid visering eller annan biljettkontroll ska vara ett prioriterat område för arbetsgivare och arbetstagare.

BILAGA ÖVER VISSA TABELLER M.M.

1. ERSÄTTNINGAR VID KÖRNING UTOM NORDEN

Då buss är enmansbetjäнад utges för merarbete och längre arbetstid utöver körtiden, som en förare ska utföra, en särskild ersättning per kördag

fr o m 2017-10-01 83:30 kr/tim

fr o m 2018-10-01 85:10 kr/tim

fr o m 2019-10-01 86:90 kr/tim

Som ersättning för oregelbundna arbetstids- och fridagsförhållanden i trafiken får bussförare särskild ersättning per tjänstgöringsdag utom riket

fr o m 2017-10-01 83:30 kr/tim

fr o m 2018-10-01 85:10 kr/tim

fr o m 2019-10-01 86:90 kr/tim

2. LÖNEUTRYMME

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

3. LÖNEUTRYMME FÖR FÖRARE MED 8 ÅR I YRKET

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

TABELL ÖVER KALENDERDAGSFAKTORER

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

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

4-VECKORSSCHEMA Antal arbetsdagar under perioden	Faktor	5-VECKORSSCHEMA Antal arbetsdagar under perioden	Faktor	6-VECKORSSCHEMA Antal arbetsdagar under perioden	Faktor
4	7,00				
5	5,60	5	7,00		
6	4,66	6	5,83	6	7,00
7	4,00	7	5,00	7	6,00
8	3,50	8	4,37	8	5,25
9	3,11	9	3,88	9	4,66
10	2,80	10	3,50	10	4,20
11	2,54	11	3,18	11	3,81
12	2,33	12	2,91	12	3,50
13	2,15	13	2,69	13	3,23
14	2,00	14	2,50	14	3,00
15	1,86	15	2,33	15	2,80
16	1,75	16	2,18	16	2,62
17	1,64	17	2,05	17	2,47
18	1,55	18	1,94	18	2,33
19	1,47	19	1,84	19	2,21
20	1,40	20	1,75	20	2,10
21	1,33	21	1,66	21	2,00
22	1,27	22	1,59	22	1,90
23	1,21	23	1,52	23	1,82
24	1,16	24	1,45	24	1,75
		25	1,40	25	1,68
		26	1,34	26	1,61
		27	1,29	27	1,55
		28	1,25	28	1,50
		29	1,20	29	1,44
		30	1,16	30	1,40
				31	1,35
				32	1,31
				33	1,27
				34	1,23
				35	1,20
				36	1,16

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

TABELL ÖVER SEMESTERKOEFFICIENTER

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

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

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

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

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

BILERSÄTTNINGSAVTAL – BIL 12

1 Allmänna bestämmelser

§ 1 TILLÄMPNINGSSOMRÅDE MM

MOM 1

Om inte annat följer av lag, förordning eller statlig myndighetsföreskrift, gäller dessa bestämmelser.

Bilersättningsavtalet - BIL 12 - är dispositivt för lokala parter.

MOM 2

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa avtal om att arbetstagaren ska använda egen bil i det normala dagliga arbetet. Arbetstagaren får då ersättning enligt dessa bestämmelser eller annan ersättning efter lokalt eller enskilt avtal. Avtalet ska gälla tills vidare och med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

MOM 3

Arbetstagare som i övriga fall med arbetsgivarens medgivande använder egen bil för resor i arbetet får ersättning enligt bilaga 2 tabell 1a om inte lokalt eller enskilt avtal träffas om annan ersättning.

§ 2 SKYLDIGHETER

Har avtal träffats enligt § 1 mom 2 är arbetstagaren skyldig att iakttä det som sägs i punkterna a-d. Arbetsgivaren är skyldig att ersätta arbetstagaren enligt §§ 3-7.

Arbetstagaren ska

- a) under avtalstiden använda bilen för resor i det normala dagliga arbetet, om det inte uppstår hinder på grund av omständigheter, som arbetstagaren inte kan råda över,
- b) låta annan arbetstagare eller förtroendevald, som i arbetet eller på uppdrag färdas samma väg, följa med i bilen,
- c) transportera den utrustning som krävs för arbetsutövningen, om det kan ske utan större olägenhet,
- d) för visst fall enligt beslut av arbetsgivaren använda annan bil.

2. Ersättningar till arbetstagare som med eller utan avtal använder egen bil

§ 3 KÖRLÄNGDSERSÄTTNING FÖR BIL

Körlängdsersättning utges med belopp som anges i bilaga 2 tabell 1a, om inte annat följer av § 4.

§ 4 KOMBINERAD FAST ERSÄTTNING OCH KÖRLÄNGDSERSÄTTNING FÖR BIL

Arbetstagare, som i det normala dagliga arbetet gör många och korta bilresor, kan – om de lokala parterna enas om detta eller enskilt avtal träffas - få ersättning enligt bilaga 2 tabell 1b.

Anmärkningar

1. Sådan överenskommelse förutsätter att arbetstagaren är skyldig att använda egen bil i det dagliga arbetet.
2. Under semester eller annan frånvaro som är kortare än en månad får arbetstagaren behålla den fasta delen av ersättningen enligt bilaga 2 tabell 1b.
3. De lokala parterna kan enas om att den fasta delen av ersättningen ska minskas för arbetstagare som har lägre sysselsättningsgrad än heltid.
4. De lokala parterna kan komma överens om annat belopp för den fasta delen än den i bilaga 2 tabell 1b. Även enskild överenskommelse om annat belopp kan träffas.

§ 5 ERSÄTTNING FÖR TRANSPORT AV ARBETSUTRUSTNING PÅ SÄRSKILT INSTALLERAD ANORDNING

Den som behöver ha tillgång till arbetsutrustning och måste transportera denna på takräcke eller annan särskild installera anordning på eller i bilen, ersätts med ett tillägg då arbetstagaren transporterar arbetsutrustning på detta sätt. Tillägget utbetalas med belopp som anges i bilaga 2 tabell 1c.

Personlig utrustning räknas inte som arbetsutrustning.

§ 6 ERSÄTTNING FÖR PARKERINGSavgift MM

Om avgiftsbelagd parkeringsplats måste användas får arbetstagare tillbaka erlagd avgift. Detsamma gäller för erlagd biltull, trängselskatt eller av myndighet beslutade andra avgifter.

§ 7 ADMINISTRATIVA ANVISNINGAR

Arbetsgivaren utformar efter samråd med berörda lokala arbetstagarorganisationer de administrativa anvisningar som behövs för tillämpning av bestämmelserna i detta avtal.

BILAGA 2 – BELOPPSBILAGA

I samtliga ersättningar i denna bilaga ingår semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i semesterlagen.

Tabell 1 Ersättningsbelopp vid användning av egen bil i det dagliga arbetet (bilavtal) eller då arbetstagare i övriga fall med arbetsgivarens medgivande använder egen bil för resor i arbetet

A) ERSÄTTNING ENLIGT § 1 MOM 2, MOM 3 OCH § 3

Ersättning öre/km

Av Skatteverket beslutad skattefri bilersättning samt utöver detta **115 ÖRE/KM**
(f.n. totalt 300 öre/km)

B) ERSÄTTNING ENLIGT § 1 MOM 2 OCH § 4

Fast del kr/mån

770 KR/MÅN

Rörlig del öre/km

Av skatteverket beslutad skattefri bilersättning samt utöver detta **30 ÖRE/KM**
(f.n. totalt 215 öre/km)

C) ERSÄTTNING ENLIGT § 1 MOM 2 OCH § 4

Öre/km i transportersättning

ARBETSUTRUSTNING- ENS VIKT I KG	I/ELLER PÅ BILEN ELLER PÅ SLÄPVAGN
35–149	18
150–249	25
250–349	30
>350	35

BILAGA 3 – BILAVTAL

Härmed träffar (företaget) och (anställds namn) så kallat bilavtal, innebärande att undertecknad arbetstagare förbinder sig att använda egen bil i det normala dagliga arbetet på de villkor som följer av Bil 12.

Detta avtal gäller från och med den (datum) och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Ort och datum

Namn

Namn

Företagets namn

ENLIGT BILAGA 1 TILL BIL 12, § 2 GÄLLER FÖLJANDE:

Arbetstagaren ska:

1. under avtalsperioden använda bilen för resor i det normala dagliga arbetet om det inte uppstår hinder på grund av omständigheter som arbetstagaren inte kan råda över,
2. låta annan arbetstagare eller förtroendevald, som i arbetet eller på grund av uppdrag färdas samma väg, följa med i bilen,
3. transportera den utrustning som krävs för arbetsutövningen, om det kan ske utan större olägenhet, samt
4. för visst fall enligt beslut av arbetsgivaren använda annan bil.

TRAKTAMENTSAVTAL - TRAKT 13	
FÖRHANDLINGAR OM TRAKTAMENTSAVTAL - TRAKT 13	3
PARTER	3
§ 1 DEFINITIONER	3
- Resetillägg	4
§ 2 UTLANDSRESOR	4
§ 3 RIKTLINJER FÖR LOKALA BESTÄMMELSER	4
§ 4 ÄNDRINGAR OCH TILLÄGG	4
§ 5 TVISTER	5
§ 6 UPPSÄGNINGSTID	5
§ 7 FÖRHANDLINGENS AVSLUTANDE	5
BILAGA 1 TRAKTAMENTSBELOPP VID FLERDYGNNSFÖRRÄTTNING UTOM DEN VANLIGA VERKSAMHETSORTEN	6
BILAGA 2 RIKTLINJER (LOKALT FASTSTÄLLDA)	7
REDOGÖRELSE FÖR TRAKTAMENTSAVTALET	8
- Skillnaden mellan traktamente och lön	8
- Definitioner	8
- Minskat traktamente vid fria måltider	9
- Natraktamente	9
- Tjänsteresa till utlandet	10
- Reseräkning	10

FÖRHANDLINGAR OM TRAKTAMENTSAVTAL - TRAKT 13

PARTER

Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) å ena sidan samt Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal), Facket för service och kommunikation (SEKO), Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets), Svenska Transportarbetareförbundet (Transport), Vision, Ledarna, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Skolledarförbundet, Vårdförbundet, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna och förtecknade SACO-förbund.

§ 1

Parterna enades om att detta traktamentsavtal (TRAKT 13) att gälla fr.o.m. den 1 januari 2013.

Parterna enades vidare om följande att gälla även lokalt:

1. Traktamentsavtalet (TRAKT 13) ersätter TRAKT 91 som upphör att gälla.
2. Nya lokala överenskommelser som träffas på grundval av TRAKT 13 ska ansluta till Inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar för avdrag för ökade levnadskostnader m.m.
3. Vissa definitioner

FÖRRÄTTNING

- tjänstgöring som arbetstagare beordrats fullgöra på annat ställe än tjänstestället

FLERDYGNSFÖRRÄTTNING

- förrättning som medför övernattning utom bostaden

TJÄNSTESTÄLLE

- enligt definition i Inkomstskattelagen. För arbetstagare som regelmässigt tjänstgör på flera arbetsplatser kan vid förhandlingar mellan de lokala parterna fastställas att arbetstagaren skall ha flera tjänsteställen

Anmärkning

Parterna är ense om att bestämmelserna om tjänsteställe inte innebär annat än att nuvarande praxis skall tillämpas även i fortsättningen. Detta gäller även när ett geografiskt område är tjänsteställe.

VANLIGA VERKSAMHETSORTEN

- enligt definition i Inkomstskattelagen.

TJÄNSTERESA

- av förrättning direkt föranledd resa.

4. Traktamenten mm

Vid flerdygnsförrättning utanför den vanliga verksamhetsorten betalar arbetsgivaren ersättning för logikostnad och traktamenten enligt de bestämmelser som anges i Inkomstskattelagen med belopp som anges i bilaga 1 till detta avtal.

Beloppen för traktamente vid tjänsteresa i Sverige enligt detta avtal förändras vid samma tidpunkt som maximibeloppet för avdrag för förhöjda levnadskostnader enligt Inkomstskattelagen ändras.

Anmärkning

Det är endast ökningen av levnadskostnaderna som ska beaktas. Exempel på ökade levnadskostnader är utgift för logi, ökad kostnad för mat och dryck samt diverse småutgifter såsom telefonsamtal och tidningar.

5. Resetillägg utges, såvida de lokala parterna inte enas om annat, när traktamente enligt bilaga 1 erhållits och under nedan angivna förutsättningar.

Gäller från och med 2013-01-01

HALV DAG

Resa som påbörjas efter kl 12.00
(avresedag)
respektive avslutas före kl 19.00
(hemresedag)

50 % av det skattefria beloppet
för halvdagstraktamente enligt
enligt Skatteverkets regler

HEL DAG

Resa som påbörjas före kl 12.00
(avresedag)
respektive avslutas efter kl 19.00
(hemresedag)

50 % av det skattefria beloppet
för heldagstraktamente
enligt Skatteverkets regler

Resetillägg utges inte då den anställda erhåller lunch och/eller middag.

Resetillägget inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i Semesterlagen.

6. Lokalt kollektivavtal kan träffas om ersättning vid tjänsteresor utan övernattning.

§ 2

Parterna är överens om att arbetsgivaren vid utlandsresor ska tillämpa bestämmelserna i Inkomstskattelagen och Skatteverkets anvisningar i tillämpliga delar.

§ 3

Riktlinjer (mall) för lokala bestämmelser om färdstätt, reseräkning mm enligt bilaga 2.

§ 4

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under tid då avtalet gäller.

§ 5

Tvist rörande tolkningen och tillämpningen av TRAKT 13 och av överenskommelse som slutits med stöd därav handläggs enligt bestämmelserna i FO-F03 (förhandlingsordning för företag).

§ 6

Det centrala kollektivavtalet om TRAKT 13 gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

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

§ 7

Förhandlingarna förklarades avslutade.

Vid protokollet
Inger Eriksson

Justeras
För Kommunala Företagens Samorganisation
Claes Blomgren

För Kommunal
Liza di Paolo-Sandberg

För Vision
Jan-Olov Olsson

För Ledarna
Antonio Ropero

För Lärarförbundet
Robert Nilsson

För Lärarnas Riksförbund
Hans Björkman

För Skolledarförbundet
Britt Sundström

För Vårdförbundet
Annica Magnusson

För SEKO
Christer Carlsson

För Fastighets
Peter Frommelin

För Ledarna
Antonio Ropero

För Transport
Jerker Nilsson

För Sveriges Ingenjörer
Leif B Eriksson

För Förtecknade Saco-förbund
Per-Olof Sorsell

För Civilekonomerna
Ulrika Semelius-Kihlgren

BILAGA 1

Gäller från och med 2013-01-01

Traktamentsbelopp vid flerdygnsförrättning utom den vanliga verksamhetsorten

NATT	HALV DAG	HEL DAG
00.00-06.00 avser logi		06.00-24.00
mer än 1 timme av tiden ovan	resa som påbörjas efter kl 12.00 (avrese- dag) respektive avslutas före kl 19.00 (hemresedag)	resa som påbörjas före kl 12.00 (avresedag), mellanliggande dag/dagar och då resan avslutas efter kl 19.00 (hemresedag)
110 kr **	110 kr	220 kr 154 kr ***

** Utges ej då arbetsgivaren bekostat logi

*** Vid tjänsteresa mer än tre månader på en och samma ort. Efter tre månader.

Observera att det alltid måste vara minst en övernattnig utanför den vanliga verksamhetsorten för att skattefritt traktamente ska kunna betalas ut.

BILAGA 2

Riktlinjer (lokalt fastställda)

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

(Arbetstagare, undantag)

RESEKOSTNADSERSÄTTNING

(Tåg, flyg, blankett etc)

FÄRDVÄG

(Anses påbörjad respektive avslutad)

FÄRDSÄTT

(Minsta totala kostnad)

ÖVRIGT

FO-F 03 – FÖRHANDLINGSORDNING FÖR FÖRETAG ANSLUTNA TILL KFS

I lydelse från och med 2003-01-01

KAPITEL I DEFINITIONER

§ 1 I detta avtal avses med

ARBETSGIVARORGANISATION:

Kommunala Företagens Samorganisation, KFS

ARBETSGIVARE:

Företag/sammanslutning som tillhör Kommunala Företagens Samorganisation

CENTRAL ARBETSTAGARORGANISATION:

Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal

Facket för Service och Kommunikation, SEKO

Svenska Transportarbetareförbundet, Transport
Vision (SKTF)

Unionen (Tjänstemannaförbundet HTF)

Ledarna

Värdförbundet

Sveriges Ingenjörer (Civilingenjörersförbundet, CF)

Civilekonomerna, CR

Förtecknade Saco-förbund

Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

LOKAL ARBETSTAGARORGANISATION:

Till central arbetstagarorganisation hörande lokal
organisation

CENTRAL PART:

Kommunala Företagens Samorganisation samt central
arbetstagarorganisation

LOKAL PART:

Arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation

CENTRAL FÖRHANDLING:

Förhandling mellan centrala parter

LOKAL FÖRHANDLING:

Förhandling mellan lokala parter

KAPITEL II FÖRHANDLING OM UPPRÄTTANDE AV KOLLEKTIVAVTAL

- § 2 Förhandling om upprättande eller prolongering av kollektivavtal skall föras som central förhandling, om central part begär det.
- § 3 Har central förhandling i viss fråga begärts enligt § 2, får lokal förhandling inte påkallas eller föras i frågan innan den centrala förhandlingen är avslutad.
- § 4 Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelse från central överenskommelse, om inte avvikelsen är tillåten enligt den centrala överenskommelsen.
- § 5 Parterna är skyldiga att på ömse sidor verka för att träffad överenskommelse snarast genomföres samt att, då överenskommelsen avser kollektivavtal, sådant avtal snarast upprättas.

KAPITEL III FÖRHANDLING ENLIGT 11, 12, 14 ELLER 38 § §

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

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

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

Anmärkning

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

KAPITEL IV FÖRHANDLING I RÄTTSTVIST

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

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

Anmärkning

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

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

Anmärkning till § 7 och 8

Här avses inte att begränsa användningen av direkt överläggning mellan arbetsledning och arbetstagarare för utjämning av meningssmotsättningar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- § 14A Med avvikelse från bestämmelserna i vad som sägs i 9a och 12 §§ i detta avtal gäller i fråga om tvister avseende 40 och 41 §§ Lagen om anställningsskydd (LAS) denna lags frister för påkallande av lokal tvisteförhandling och talans väckande. Fristerna för talans väckande skall räknas från den centrala tvisteförhandlingens avslutande.

KAPITEL V PROTOKOLL MED MERA

- § 15 Om parterna inte enas om annat skall vid förhandling föras protokoll, som justeras av parterna. Protokoll upprättas och justeras i så nära anslutning till förhandlingen som möjligt.
- § 16 Förhandling skall anses avslutad den dag, då parterna enats om att förklara den slutförd. Uppgift om denna tidpunkt bör intagas i protokollet.
- Oavsett vad som sagts i föregående stycke skall förhandling anses avslutad då part som fullgjort sin förhandlingsskyldighet skriftligen underrättat motpart om att förhandlingen frånträdes.

KAPITEL VI STRIDSÅTGÄRDER

- § 17 Stridsåtgärd får inte i något fall vidtagas, utan att åtgärden blivit beslutad eller medgiven av arbetsgivarorganisationen respektive vederbörande centrala arbetstagarorganisation.
- § 17A Varsel om stridsåtgärd skall innehålla tydliga uppgifter såväl om anledning till stridsåtgärd som om stridsåtgärdens omfattning och vilka yrkeskategorier som kommer att beröras av stridsåtgärden.
- § 18 Stridsåtgärd i anledning av viss tvist får därutöver inte vidtagas av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan eller inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet eller efter förhandling inte lämnat motparten skriftligt meddelande om stridsåtgärden inom tre månader från den dag förhandlingen avslutades.
- Även om förhandling inte kommit till stånd skall part anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, då förhandling mött hinder, som inte berott på honom, eller då motparten utan iakttagande av sin förhandlingsskyldighet vidtagit stridsåtgärd för tvistens lösande.

- § 18A Sedan medling i arbetskonflikt påkallats och under tid då sådan medling pågår får part inte lämna motpart varsel om stridsåtgärd eller påbörja stridsåtgärd.
- Parterna är ense om att detta inte innebär att en part genom att ensidigt påkalla medling kan inhibera av motpart redan varslad stridsåtgärd.
- Medling i arbetskonflikt skall anses avslutad, när part givit motparten skriftligt besked om att han frånträder medlingen. Part som vill frånträda medling är skyldig att innan frånträddandet inhämta yttrande från medlaren(-arna) i fråga om medlarens(-arnas) synpunkter på förutsättningarna för fortsatt medling i tvisten.
- § 19 Arbetstagare är inte skyldig att utföra arbete som är föremål för lockout eller för tillåten strejk eller därmed jämförlig stridsåtgärd eller för lovlig blockad. Den som står utanför arbetskonflikt skall dock fullgöra sina vanliga tjänsteåligganden. Arbetstagare är skyldig att utföra skyddsarbete. Till skyddsarbete hänföres arbete som erfordras för avveckling av verksamheten på ett tekniskt försvarligt sätt eller till förebyggande av fara för människor eller skada på egendom. Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är skyldig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag.
- § 20 Om begränsningar i rätten att använda stridsåtgärder i fråga, varom avtal får anses kränka den politiska demokratin, föreskrives i särskilt huvudavtal för den offentliga sektorn (SHA), såvitt avser kommunalförbund.
- § 20A Från stridsåtgärd bör undantas dels avdelningschef och arbetstagare med avdelningschefs ställning dels arbetstagare som regelmässigt har att företräda arbetsgivaren i kollektivavtalsförhandlingar.
- Arbetsgivaren skall informera respektive lokal arbetstagarorganisation om arbetsgivarens tolkning av frikretsens omfattning. Med kollektivavtalstvister enligt första stycket avses såväl intresse- som rättstvisterförhandlingar.

KAPITEL VII SAMHÄLLSFARLIGA KONFLIKTER

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

Anmärkning

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

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

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

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

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

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

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

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

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

KAPITEL VIII TVISTER OM FÖRHANDLINGSORDNINGEN

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

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

DATUM: 2002-12-04

ÄRENDE Förhandlingsordning FO-F 03

PARTER Kommunala Företagens Samorganisation, KFS samt Svenska Kommunalarbetareförbundet, Kommunal Facket för Service och Kommunikation, SEKO Svenska Transportarbetareförbundet, Transport Vision (SKTF)
Ledarna
Unionen (Tjänstemannaförbundet HTF)
Vårdförbundet
Sveriges Ingenjörer (Civilingenjörsförbundet) CF
Förtecknade Saco-förbund
Civilekonomerna, CR
Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd

§1 **Redigering av förhandlingsordning**

För att undvika oklarheter rörande vilka frister som gäller i olika slag av tvister, möjliggöra att FO-F 89 gäller för samtliga verksamheter anslutna till KFS samt för att inrätta en central nämnd med ledamöter utsedda av parterna på KFS avtalsområde har förhandlingsordningens parter enats om att FO-F 89 från och med 2003-01-01 ska ha den lydelse som framgår av bilaga till detta protokoll. Från och med samma datum omfattas således även de kommunala trafikföretagen och där anställda arbetstagare av FO-F 03 istället för tidigare av FO-TRAFIK 94.

§2 **Uppsägningstid**

Förhandlingsordningen FO-F 03 gäller mellan de centrala parterna tills vidare och med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader. Uppsägning skall för att vara giltig ske skriftligen och vara åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

VID PROTOKOLLET

Bert Storm

JUSTERAS

För KFS

Erik Helleryd

För Seko

Bertil Dahlsten

För Vision (SKTF)

Kjell Svahn

För Ledarna

Håkan Landberg

För CF

Leif B Eriksson

För Förtecknade Saco-förbund

Göran Lönngren

Erling Tideliuss

Jan Nilsson

Lennart Sandström

För Kommunal

Håkan Pettersson

För Transport

Sofie Rehnström

För Unionen (HTF)

Eva Claesson

För Vårdförbundet

Lars Thelander

För CR

Klas H Bergström

för Lärarförbundets och

Lärarnas Riksförbunds

Samverkansråd

Ulla Persson

Mats Einerfors

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL KOMMUNAL

DATUM	2017-10-13
ÄRENDE	Förhandling angående lön och andra allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Trafik
PLATS	KFS kontor, World Trade Center, Stockholm
PARTER	KFS och Kommunal
NÄRVARANDE	för KFS Rejhana Babovic Anna Steen för Kommunal Per Svensson Mario Gavran Susanne Gällhagen
§ 1	Ärende Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.
§ 2	Avtalsperiod Detta avtal avser perioden 2017-10-01 - 2020-09-30.
§ 3	Löneöversyn med mera Löneöversyn ska genomföras per 1 oktober 2017, 2018 och 2019 med ett utrymme om lägst 588 kr 2017, 601 kr 2018 och 586 kr 2019 för varje tillsvidareanställd arbetstagare som är heltidsanställd (deltidsanställd i proportion) och medlem i Kommunal, att fördelas individuellt vid lokala förhandlingar. Utrymmet för löneöversynen utgörs av summan av de fasta kontanta månadslönerna månaden innan förhandlingstillfället. Löneöversynen ska ske med utgångspunkt i branschavtalets § 6 Lönebestämmelser, i syfte att genom individuella lönejusteringar – baserade på den anställdes utveckling i fråga om kompetens och arbetsuppgifter – bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem.

För medarbetare som erbjuds ringa eller ingen löneutveckling ska särskilda samtal genomföras och en utvecklingsplan upprättas. För medarbetare som erbjuds ringa eller ingen löneutveckling ska särskilda samtal genomföras och en utvecklingsplan upprättas. Med ringa löneutveckling avses i detta fall månadslöneutveckling under 250 kronor per 2017-10-01, 2018-10-01 respektive 2019-10-01.

Utvecklingsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande löneöversyn.

Löneförhandlingsprocessen

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

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

Arbetsgivaren ska till lokal part överlämna ett förslag till fördelning av löneutrymme senast 2017-11-30. Om så inte sker ska löneutrymmet utges generellt.

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

I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse, ska respektive central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. Part kan därefter föra frågan till central förhandling. Central förhandling ska påkallas senast fyra veckor efter avslutad lokal förhandling. Båda parter ska hantera protokollet skyndsamt.

I de fall de centrala parterna inte kan träffa överenskommelse i ärendet har central part rätt att föra frågan till slutligt avgörande i lönenämnden. Lönenämnden består av sex representanter, tre från KFS och tre från Kommunal. En av representanterna för KFS ska vara ordförande och en av representanterna för Kommunal vice ordförande.

§ 4 **Ändringar i de allmänna anställningsvillkoren och i de särskilda ersättningarna**

Ändringar framgår av Bilaga 1.

§ 5 **Arbetsgrupp**

Arbetsgrupp framgår av Bilaga 2.

§ 6 **Särskilda ersättningar i särskilda bilagor till allmänna anställningsvillkor**

Ändringar framgår av Bilaga 1.

§ 7 **Lägstlöner**

Månadslönen för heltidsanställd arbetstagare som fyllt 18 år ska uppgå till lägst

FRÅN OCH MED	KRONOR PER MÅNAD
2017-10-01	18 896
2018-10-01	19 312
2019-10-01	19 718

För medarbetare som har yrkesrelaterad gymnasieutbildning och där arbetsgivaren kräver detta ska månadslönen uppgå till lägst

FRÅN OCH MED	KRONOR PER MÅNAD
2017-10-01	20 314
2018-10-01	20 761
2019-10-01	21 197

För förare lägst

FRÅN OCH MED	KRONOR PER MÅNAD
2017-10-01	22 403
2018-10-01	22 896
2019-10-01	23 377

§ 8 **Lokala överenskommelser**

Parterna är överens om att möjligheten att träffa lokala överenskommelser enligt de allmänna anställningsvillkoren i största möjliga utsträckning ska ske efter förhandling mellan de lokala företrädarna på företaget. Kommunal åtar sig att lämna fullmakt till lokala fackliga företrädare i sådan utsträckning att detta syfte nås.

§ 9

Lokal överenskommelse om ersättning för obekväm arbetstid

Centrala parter konstaterar att kompetensförsörjningen på lokal nivå behöver stimuleras. För att underlätta företagens behov av bemanning rekommenderar de centrala parterna att lokala överenskommelser om andra tider och/eller nivåer för ersättningen för obekväm arbetstid tecknas.

§ 10

Fredsplikt

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§ 11

Uppsägningstid

Överenskommelsen gäller för perioden 2017-10-01 - 2020-10-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång.

Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

§ 12

Förhandlingarnas avslutande

Förhandlingarna avslutades 2017-10-13 sedan Anna Steen och Per Svensson dessförinnan utsetts att justera protokollet.

Vid protokollet

Rejhana Babovic

Justeras

Anna Steen

Justeras

Per Svensson

BILAGA 1

ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

DEFINITIONER OCH FÖRKORTNINGAR

Ny trafik: Tas bort

§ 1 MOM 2A NY FORMULERING

Allmänna anställningsvillkoren är dispositiva för lokala parter. För Kommunal gäller följande: Parterna ska komma överens om uppsägningstid för lokala avtal. Om delar av löneutrymmet används för andra åtgärder än lönepåslag i enlighet med detta moment upphör det lokala avtalet att gälla när det centrala avtalet löper ut.

§ 2 MOM 1 C NY FORMULERING

Bilaga 6 punkt 19 moment 2 gäller anställningssökande som genomgår första utbildning för buss- och spårvagnsförare.

§ 3 MOM 1:1 NY FORMULERING

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

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

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

§ 3 MOM 1:3 NY FORMULERING

Finns behov av att tillfälligt förskjuta den ordinarie arbetstiden under högst en vecka kan detta ske utan upprättande av nytt schema. Meddelande om sådan förskjutning ska lämnas den anställde senast vid arbetstidens slutdagen före.

§ 3 MOM 2:3 NY FORMULERING

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

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

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

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

§ 3 MOM 5:1 NY FORMULERING

Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivares förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart utföra arbete.

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

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

§ 4 MOM 1 NY FORMULERING

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

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

Vid upphandlad linjetrafik ska arbetstagaren beredas möjlighet till inläsning av kassa vid arbetstidens slut.

§ 5 NYTT MOM 2:4 (GÄLLER INTE KOMMUNAL) NY FORMULERING

För studentmedarbetaranställning gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägningen kräver inte saklig grund enligt LAS.

§ 5 MOM 4 NY FORMULERING

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

§ 7 MOM 10 NY FORMULERING

Anmärkning

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

§ 8 1:5:1 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Sjukpenningtillägg

§ 8 1:5:2 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Kompletterande sjukpenning

§ 8 1:5:2 NY FORMULERING

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 77,6 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp. Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad sjukpenning:

Månadslönen x 12/ 365

Vid beviljad förlängd sjukpenning utges kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 72,75 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Anmärkning

Bestämmelsen är tillämplig från och med att KFS Trygghetsfond fullt ut omfattar även anställda som sagts upp på grund av sjukdom. Dessförinnan gäller momentets tidigare lydelse från 2016-04-01 .

Begreppsändringarna i § 8 mom 1:5:1 och mom 1:5:2 innebär konsekvensändringar på andra ställen i avtalet.

§ 8 MOM 1:9 NY ANMÄRKNING

Anmärkning

Bestämmelsen är ej tillämplig från och med att motsvarande ersättning omfattas av AGS-KL.

§ 8 MOM 2 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Kvalifikationskrav

§ 8 MOM 2 NY FORMULERING

Arbetstagare, som under den senaste treårsperioden varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg vid föräldraledighet enligt nedan. Vid beräkningen ingår all anställningstid, oavsett anställningsform.

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

Föräldrapenningtillägg utges för maximalt tre ledighetsperioder, under förutsättning att föräldraledigheten tas ut i minst 30 dagar i följd. Föräldrapenningtillägget betalas inte för ledighet som tas efter att barnet är 24 månader, vid adoption 24 månader efter adoptionen eller mottagandet.

§ 8 MOM 2:1 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Föräldrapenningtillägg

§ 8 MOM 2:1 NY FORMULERING

Föräldrapenningtillägget är 10 % av lönebortfallet. Föräldrapenningtillägget utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, maximalt 180 dagar för barn födda 2013-04-01 och senare.

§ 8 MOM 2:2 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Kompletterande föräldrapenning

§ 8 MOM 2:2 NY FORMULERING

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 10 prisbasbelopp enligt Socialförsäkringsbalken, och som uppfyller kvalifikationskraven i § 8 moment 2, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

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

Månadslönen x 12/ 365

§ 8 MOM 2:3 NY FORMULERING

Föräldrapenningstillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid respektive ledighets början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL. Överenskommelse kan träffas om att föräldrapenningstillägget i stället kan utbetalas månadsvis. Föräldrapenningstillägget kan delas mellan föräldrar på samma arbetsplats.

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

§ 9 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

PA-KFS 09

§ 9 NY FORMULERING

MOMENT 1A Parterna har på KFS-området tecknat centralt kollektivavtal om pensioner PA-KFS. För nytillykommande medlemsföretag gäller PA-KFS 09 och i förekommande fall Gamla PA-KFS.

MOMENT 1B För försäkring av efterlevandeskyddet fordras att hälsodeklaration lämnas, i vissa fall individuellt. Arbetsgivaren tillhandahåller blankett för sådan individuell deklaration. Blanketten ska undertecknas av arbetsgivaren.

MOMENT 2 Arbetsgivare ska teckna TFA-KL.

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

MOMENT 3 Arbetsgivare ska teckna AGS-KL.

MOMENT 4 Arbetsgivare ska teckna TGL-KL eller annan motsvarande tjänstegrupplivförsäkring.

Underlåter arbetsgivare detta gäller vad som sägs i försäkringsbestämmelser TGL-KL § 28 angående vite med mera.

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

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

§ 10 NYA SIDOMARKERINGAR

Moment 1, Moment 2 och Moment 3 tas bort från sidomarkeringarna.

Moment 3 förs in i texten på samma sätt som Moment 1 och moment 2.

BILAGA 6 TAS BORT

BILAGA 7 NY FORMULERING RUBRIK

Särskilda bestämmelser för buss- och spårvagnsförare.

BILAGA 7 NY NUMRERING – BILAGA 6

NY BILAGA 6 PUNKT 5 NY FORMULERING

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

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

Vid påkallad/beordrad övernattning utom hemorten ersätter arbetsgivaren kostnader för logi (Trakt 13). För arbetstagare anställda kortare tid än tre månader ska vid anställningens början ungefärlig ram anges för arbetstidens längd och förläggning.

NY BILAGA 6 PUNKT 11 NY FORMULERING

Den sammanhängande tidsrymden (vilotiden) från den ordinarie arbetstidens slut på arbetsdagen till den ordinarie arbetstidens början på följande arbetsdag ska inte understiga elva timmar.

Denna tidsrymd kan högst tre gånger i veckan minskas till nio timmar i följd för trafik där linjens längd överstiger 50 kilometer.

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

Avvikelse från detta kan ske efter lokal överenskommelse.

PROTOKOLLSANTECKNING 1 NY RUBRIK

Läkarintyg och drogtest

PROTOKOLLSANTECKNING 2 NY RUBRIK

Förändrad lagstiftning

PROTOKOLLSANTECKNING 3

Inkomstbortfall vid våld/misshandel i arbetet

PROTOKOLLSANTECKNING 4 NY RUBRIK

Hot och våld

PROTOKOLLSANTECKNING 4 NY FORMULERING

Parterna är överens om att ett förebyggande arbete för att undvika situationer av hot och/eller våld vid visering eller annan biljettkontroll ska vara ett prioriterat område för arbetsgivare och arbetstagare.

SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

De särskilda ersättningarna och tillägg räknas upp med 2,2 % 2017-10-01, 2,2 % 2018-10-01 och 2,1 % 2019-10-01.

BILAGA 2 ARBETSGRUPPER

Vid kollektivavtalsförhandlingarna om nytt avtal för branschen Trafik 2016 och 2017 kan de centrala parterna konstatera att varken arbetsgivare, lokala fackliga företrädare eller medarbetare är nöjda med hur lönebildningen fungerar lokalt.

Parterna är därför överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att under avtalsperioden att på olika sätt stimulera till en fungerande lokal lönebildning.

Arbetet ska följas upp och utvärderas inför kommande avtalsrörelse.

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL SACO

DATUM	2017-10-13
ÄRENDE	Förhandling angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Trafik
PLATS	KFS kontor, World Trade Center, Stockholm
PARTER	KFS och Förtecknade Saco
NÄRVARANDE	för KFS Rejhana Babovic Anna Steen för förtecknade Saco Maria Rautpalo Christina Kans Johan Marzelius
§ 1	Ärende Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.
§ 2	Avtalsperiod Detta avtal avser perioden 2017-10-01 - 2020-09-30.
§ 3	Löneprocess Allmänna förutsättningar <ul style="list-style-type: none">• Lönerrevision ska genomföras per den 1 oktober 2017, 2018 och 2019.• De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.• Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.• Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets § 6 och resultatet av överläggningen.

- Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.
- Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.
- Lokal lönebildning syftar till att koppla samman företags och individens utveckling till gagn för bägge parter.
- Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.
- En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef - medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att chefen kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.
- Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett likabehandlingsperspektiv.
- Lönerrevision omfattar föräldralediga och långtidssjuka.
- Lönerrevision omfattar visstidsanställda med en anställning som, vid lönerrevisionstidpunkten varat mer än 12 månader.
- Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.
- De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.
- Centrala parter kan konsulteras i alla faser.

Överläggning

- Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen.
- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för löneöversynen samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom verksamhetsmål, resultat, konkurrensituation, lönsamhet, lönepolitik samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.

- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga.
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.
- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan.
- Vid överläggning ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner.

Kommentarer

Överläggningen är del 1 i löneprocessen.

Medarbetardialog

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv och aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef. Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetare är väl förtrodda med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier. Mål för medarbetare ska vara kopplade till företagets mål. Medarbetarsamtalet är ett naturligt och framåtsyftande forum för målsamtal. Samtalen bör behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens mål, utveckling och medarbetarens resultat i förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen bör även omfatta medarbetarens arbetssituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Lönesamtal

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.
- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren.
- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.
- För medarbetare med ingen eller ringa löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstagar, upprätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

Kommentarer

Lönesamtal är del 2 i löneprocessen.

Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling.

Avstämning

- Efter genomförda samtal om lön kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning.
- Inför avstämningen eller senast vid avstämningen, ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget för organisationens medlemmar på individnivå till respektive arbetstagarorganisation.
- Vid avstämningen ska parterna gå igenom minnesanteckningarna från överläggningen.
- Vid avstämningen ska minnesanteckningar föras.
- Parterna ska vid avstämningen gå igenom löneprocessen i syfte att förbättra denna inför nästa tillfälle.

Kommentarer

Avstämningen är del 3 i löneprocessen.

Förhandlingsordning

1. Oenighet efter lönesamtal

a) Missnöjd med lönesamtal

Om medarbetare är missnöjd med kvaliteten i lönesamtal och/eller motivering av ny lön kan förstärkt lönesamtal hållas. Vid ett förstärkt lönesamtal biträds medarbetaren av lokal facklig företrädare och lönesättande chef bör biträdas av ytterligare arbetsgivarföreträdare. Förstärkt lönesamtal ska begäras skriftligen inom en vecka efter att lön meddelats.

b) Om ingen överenskommelse nås

Om lönesamtalet eller det förstärkta lönesamtalet inte leder till överenskommelse om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

2. Oenighet efter avstämning

Om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

3. Central medverkan

Först sedan parterna uttömt alla möjligheter att på egen hand sluta avtal, ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse. Centrala parter kan konsulteras i samtliga faser i löneprocessen.

4. Central förhandling

Nås inte överenskommelse med stöd från de centrala parterna kan på endera central parts begäran ärendet föras till central förhandling. Förhandling ska påkallas inom två veckor efter att lokal förhandling avslutats. Har inte central part medverkat i lokal förhandling, enligt punkt 3, återförs frågan till lokalförhandling med central medverkan.

5. Lönenämnd

I de fall parterna inte kan lösa ärendet i central förhandling har central part rätt att föra frågan till lönenämnd. Detta ska ske senast två veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande. Nämnden består av fyra ledamöter varvid KFS utser två och berörd arbetstagarpart utser två ledamöter.

Kollektivavtalstatus

Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal. Påkallas förhandling (lokal eller central) får överenskommelse status av lokalt kollektivavtal efter att förhandling avslutas i enighet. Går ärende till lönenämnd fastställer denna det lokala kollektivavtalets innehåll.

Kommentarer

Parterna kan komma överens om annan löneredovisionsprocess.

§ 4

Löner för trafikledare med flera

De centrala parterna är överens om att löner för trafikledare – ledare/ närmaste chef för förare – bör ha ett löneläge som överstiger förarens.

§ 5

Ändringar i Branschavtal Trafik

Ändringar och protokollsanteckningar framgår av Bilaga 1.

- § 6 **Arbetsgrupp**
Arbetsgrupp framgår av Bilaga 2.
- § 7 **Särskilda ersättningar i särskilda bilagor till allmänna anställningsvillkor**
Ändringar framgår av Bilaga 1.
- § 8 **Deltidspension**
De centrala parterna anser att enskilda överenskommelser om deltidspension kan möjliggöra för arbetstagare att stanna längre i arbetslivet samt underlätta för arbetsgivare att genomföra generationsväxlingar.
- § 9 **Hållbara chefer**
Som företrädare för arbetsgivaren har chefer, oavsett nivå, en särställning i företagen. Chefer har också en stor inverkan på medarbetares upplevda arbetsmiljö. För att på ett framgångsrikt sätt hantera sitt ansvar och alltmer komplexa uppdrag krävs goda förutsättningar.
Mycket pekar på att svenskt arbetsliv befinner sig i en brytningstid, där stora utmaningar väntar för de svenska cheferna och att yngre redan verksamma chefer är tveksamma till en fortsatt chefskarriär. För att stärka företagets konkurrenskraft är det angeläget för arbetsgivare att kunna attrahera och behålla de mest lämpade cheferna genom att skapa goda förutsättningar för ett fortsatt utvecklat arbetsliv.
- § 10 **Lokal överenskommelse om ersättning för obekväm arbetstid**
Centrala parter konstaterar att kompetensförsörjningen på lokal nivå behöver stimuleras. För att underlätta företagets behov av bemanning rekommenderar de centrala parterna att lokala överenskommelser om andra tider och/eller nivåer för ersättningen för obekväm arbetstid tecknas.
- § 11 **Fredsplikt**
Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.
- § 12 **Uppsägningstid**
Överenskommelsen gäller för perioden 2017-10-01 – 2020-09-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång.

§ 13

Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Uppsägningen ska vara skriftlig.

Förhandlingarnas avslutande

Förhandlingarna avslutades den 13 oktober 2017 sedan Anna Steen och Maria Rautpalo dessförinnan utsetts att justera protokollet.

Vid protokollet

Rejhana Babovic

Justeras

Anna Steen, KFS

Justeras

Maria Rautpalo, Förtecknade Saco

BILAGA 1 ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

DEFINITIONER OCH FÖRKORTNINGAR

Ny trafik: Tas bort

§ 1 MOM 2A NY FORMULERING

Allmänna anställningsvillkoren är dispositiva för lokala parter. För Kommunal gäller följande: Parterna ska komma överens om uppsägningstid för lokala avtal. Om delar av löneutrymmet används för andra åtgärder än lönepåslag i enlighet med detta moment upphör det lokala avtalet att gälla när det centrala avtalet löper ut.

§ 2 MOM 1 C NY FORMULERING

Bilaga 6 punkt 19 moment 2 gäller anställningssökande som genomgår första utbildning för buss- och spårvagnsförare.

§ 3 MOM 1:1 NY FORMULERING

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

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

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

§ 3 MOM 1:3 NY FORMULERING

Finns behov av att tillfälligt förskjuta den ordinarie arbetstiden under högst en vecka kan detta ske utan upprättande av nytt schema. Meddelande om sådan förskjutning ska lämnas den anställde senast vid arbetstidens slutdagen före.

§ 3 MOM 2:3 NY FORMULERING

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

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

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

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

§ 3 MOM 5:1 NY FORMULERING

Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivares förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart utföra arbete.

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

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

§ 4 MOM 1 NY FORMULERING

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

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

Vid upphandlad linjetrafik ska arbetstagaren beredas möjlighet till inläsning av kassa vid arbetstidens slut.

§ 5 NYTT MOM 2:4 (GÄLLER INTE KOMMUNAL) NY FORMULERING

För studentmedarbetaranställning gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägningen kräver inte saklig grund enligt LAS.

§ 5 MOM 4 NY FORMULERING

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

§ 7 MOM 10 NY FORMULERING

Anmärkning

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

§ 7 MOMENT 14 NY NUMRERING 14:1

§ 7 MOMENT 14:2 NYTT MOMENT

Arbetsgivare och arbetstagare kan, för ett år i taget, genom skriftlig enskild överenskommelse växla semestertillägget mot extra lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på upp till 29 dagar semester ersätts semestertillägget med 5 ytterligare lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på 30 eller fler dagar semester ersätts semestertillägget med 6 ytterligare lediga dagar. Annan överenskommelse är möjlig enligt § 1 moment 2a och 2b.

Tillämpningsregler för bytet följer av partsgemensamma riktlinjer.

§ 8 1:5:1 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Sjukpenningtillägg

§ 8 1:5:2 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Kompletterande sjukpenning

§ 8 1:5:2 NY FORMULERING

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 77,6 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp. Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad sjukpenning:

Månadslönen x 12/ 365

Vid beviljad förlängd sjukpenning utges kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 72,75 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Anmärkning

Bestämmelsen är tillämplig från och med att KFS Trygghetsfond fullt ut omfattar även anställda som sagts upp på grund av sjukdom. Dessförinnan gäller momentets tidigare lydelse från 2016-04-01 .

Begreppsändringarna i § 8 mom 1:5:1 och mom 1:5:2 innebär konsekvensändringar på andra ställen i avtalet.

§ 8 MOM 1:9 NY ANMÄRKNING

Anmärkning

Bestämmelsen är ej tillämplig från och med att motsvarande ersättning omfattas av AGS-KL.

§ 8 MOM 2 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Kvalifikationskrav

§ 8 MOM 2 NY FORMULERING

Arbetstagare, som under den senaste treårsperioden varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg vid föräldraledighet enligt nedan. Vid beräkningen ingår all anställningstid, oavsett anställningsform.

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

Föräldrapenningtillägg utges för maximalt tre ledighetsperioder, under förutsättning att föräldraledigheten tas ut i minst 30 dagar i följd. Föräldrapenningtillägget betalas inte för ledighet som tas efter att barnet är 24 månader, vid adoption 24 månader efter adoptionen eller mottagandet.

§ 8 MOM 2:1 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Föräldrapenningtillägg

§ 8 MOM 2:1 NY FORMULERING

Föräldrapenningtillägget är 10 % av lönebortfallet. Föräldrapenningtillägget utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, maximalt 180 dagar för barn födda 2013-04-01 och senare.

§ 8 MOM 2:2 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Kompletterande föräldrapenning.

§ 8 MOM 2:2 NY FORMULERING

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 10 prisbasbelopp enligt Socialförsäkringsbalken, och som uppfyller kvalifikationskraven i § 8 moment 2, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

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

Månadslönen x 12/ 365

§ 8 MOM 2:3 NY FORMULERING

Föräldrapenningtillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid respektive ledighets början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL. Överenskommelse kan träffas om att föräldrapenningtillägget i stället kan utbetalas månadsvis. Föräldrapenningtillägget kan delas mellan föräldrar på samma arbetsplats.

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

§ 9 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

PA-KFS 09

§ 9 NY FORMULERING

MOMENT 1A Parterna har på KFS-området tecknat centralt kollektivavtal om pensioner PA-KFS. För nytillkommande medlemsföretag gäller PA-KFS 09 och i förekommande fall Gamla PA-KFS.

MOMENT 1B För försäkring av efterlevandeskyddet fordras att hälsodeklaration lämnas, i vissa fall individuellt. Arbetsgivaren tillhandahåller blankett för sådan individuell deklaration. Blanketten ska undertecknas av arbetsgivaren.

MOMENT 2 Arbetsgivare ska teckna TFA-KL.

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

MOMENT 3 Arbetsgivare ska teckna AGS-KL.

MOMENT 4 Arbetsgivare ska teckna TGL-KL eller annan motsvarande tjänstegrupplivförsäkring.

Underlåter arbetsgivare detta gäller vad som sägs i försäkringsbestämmelser TGL-KL § 28 angående vite med mera.

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

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

§10 NYA SIDOMARKERINGAR

Moment 1, Moment 2 och Moment 3 tas bort från sidomarkeringarna.

Moment 3 förs in i texten på samma sätt som Moment 1 och moment 2.

BILAGA 6 TAS BORT

BILAGA 7 NY FORMULERING RUBRIK

Särskilda bestämmelser för buss- och spårvagnsförare.

BILAGA 7 NY NUMRERING – BILAGA 6

NY BILAGA 6 PUNKT 5 NY FORMULERING

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

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

Vid påkallad/beordrad övernattnings utom hemorten ersätter arbetsgivaren kostnader för logi (Trakt 13). För arbetstagare anställda kortare tid än tre månader ska vid anställningens början ungefärlig ram anges för arbetstidens längd och förläggning.

NY BILAGA 6 PUNKT 11 NY FORMULERING

Den sammanhängande tidsrymden (vilotiden) från den ordinarie arbetstidens slut på arbetsdagen till den ordinarie arbetstidens början påföljande arbetsdag ska inte understiga elva timmar.

Denna tidsrymd kan högst tre gånger i veckan minskas till nio timmar i följd för trafik där linjens längd överstiger 50 kilometer.

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

Avvikelse från detta kan ske efter lokal överenskommelse.

PROTOKOLLSANTECKNING 1 NY RUBRIK

Läkarintyg och drogtest

PROTOKOLLSANTECKNING 2 NY RUBRIK

Förändrad lagstiftning

PROTOKOLLSANTECKNING 3

Inkomstbortfall vid våld/misshandel i arbetet

PROTOKOLLSANTECKNING 4 NY RUBRIK

Hot och våld

PROTOKOLLSANTECKNING 4 NY FORMULERING

Parterna är överens om att ett förebyggande arbete för att undvika situationer av hot och/eller våld vid visering eller annan biljettkontroll ska vara ett prioriterat område för arbetsgivare och arbetstagare.

SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

De särskilda ersättningarna och tillägg räknas upp med 2,2 % 2017-10-01, 2,2 % 2018-10-01 och 2,1 % 2019-10-01.

BILAGA 2 ARBETSGRUPP

HÄLSOFRÄMJANDE ARBETE

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att ta fram verktyg eller aktiviteter för KFS medlemsföretag med syftet att främja en god psykosocial arbetsmiljö och skapa friska hälsosamma arbetsplatser. Arbetet ska utgå från AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö.

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL UNIONEN

DATUM 2017-10-26

ÄRENDE Förhandling angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Trafik

PLATS KFS kontor, World Trade Center, Stockholm

PARTER KFS och Unionen

NÄRVARANDE **för KFS**
Rejhana Babovic
Anna Steen
för Unionen
Jimmi Hall
Gert Moberg

§ 1 **Ärende**
Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.

§ 2 **Avtalsperiod**
Detta avtal avser perioden 2017-10-01 – 2020-09-30.

§ 3 **Löneprocess**

Allmänna förutsättningar

- Lönerrevision ska genomföras per 2017-10-01, 2018-10-01 och 2019-10-01 om inte annat avtalas.

Lönerrevisionen genomförs med ett utrymme per tillsvi-dareanställd arbetstagare som är medlem i Unionen om lägst 2,2 % för 2017, 2,2 % för 2018 och 2,1 % för 2019 att fördelas vid lokala förhandlingar. Utrymmet beräknas på summan av de fasta kontanta månadslönerna mån-aden innan förhandlingstillfället om inte lokala parter kommer överens om annat.

- För medarbetare som erbjuds ringa eller ingen löneut-veckling ska särskilda samtal genomföras och en utveck-lingsplan upprättas. Med ringa löneutveckling avses i detta fall månadslöneutveckling under 272 kronor per 2017-10-01, 272 kronor per 2018-10-01 samt 260 kronor per 2019-10-01. Utvecklingsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande löneöversyn.

- De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.
- Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.
- Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets § 6 och resultatet av överläggningen.
- Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.
- Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.
- Lokal lönebildning syftar till att koppla samman företagets och individens utveckling till gagn för bägge parter.
- Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.
- En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef - medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att han/hon kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.
- Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett diskrimineringsperspektiv.
- Centrala parter kan konsulteras i alla faser av löneprocessen.
- Löneöversynen omfattar även föräldralediga och långtidsjuka. Löneöversynen omfattar också tidsbegränsat anställda med en anställningstid som varat mer än 12 månader vid revisionstidpunkten.
- Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.

- De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.

Överläggning

- Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen
- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för avtalsperioden samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.
- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.
- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan
- Vid överläggning ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner

Kommentarer

Överläggningen är del 1 i lönevisionsprocessen.

Medarbetardialog

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv/aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef.

Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetarna är väl förtrogna med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier, samt att mål, kopplade till detta, finns uppsatta för den enskilda medarbetaren. Medarbetarsamtal är ett naturligt och framåtsyftande forum för detta. Samtalen ska bland annat behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens utveckling och medarbetarens resultat i förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen ska även omfatta medarbetarens arbetssituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Lönesamtal

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.
- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren
- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.
- För medarbetare med ingen eller liten löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstagarorganisation, upprätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras

Kommentarer

Lönesamtal är del 2 i löneredovisningsprocessen.

Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling.

Avstämning

- Efter genomförda samtal om lön kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning.
- Inför avstämningen eller senast vid avstämningen, ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget på individnivå till respektive arbetstagarorganisation
- Vid avstämningen ska parterna gå igenom minnesanteckningarna från överläggningen.
- Vid avstämningen ska minnesanteckningar föras.
- Parterna ska vid avstämningen gå igenom löneprocessen i syfte att förbättra denna inför nästa tillfälle

Kommentarer

Avstämningen är del 3 i löneredovisningsprocessen.

Förhandlingsordning

- Om chef och medarbetare inte kommit överens om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

- Om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.
- Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal
- Kan de lokala parterna inte träffa överenskommelse ska företrädare för berörd central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. De centrala parterna kan enas om att avsluta ärendet med en central förhandling.

Kommentarer

Parterna kan komma överens om annan lönerevisionsprocess.

§ 4

Löner för trafikledare med flera

De centrala parterna är överens om att löner för trafikledare – ledare/ närmaste chef för förare – bör ha ett löneläge som överstiger förarens.

§ 5

Ändringar i de Branschavtal Trafik

Ändringar och protokollsanteckningar framgår av Bilaga 1

§ 6

Arbetsgrupp

Arbetsgrupp framgår av Bilaga 2

§ 7

Lägstlöner

Månadslönen för heltidsanställd arbetstagarare som fyllt 18 år ska uppgå till lägst

FRÅN OCH MED	KRONOR PER MÅNAD
2017-10-01	18 518
2018-10-01	18 925
2019-10-01	19 322

För medarbetare som har yrkesrelaterad gymnasieutbildning och där arbetsgivaren kräver detta ska månadslönen uppgå till lägst

FRÅN OCH MED	KRONOR PER MÅNAD
2017-10-01	19 676
2018-10-01	20 108
2019-10-01	20 531

§ 8 **Särskilda ersättningar i särskilda bilagor till allmänna anställningsvillkor**

Ändringar framgår av Bilaga 1

§ 9 **Deltidspension**

De centrala parterna anser att enskilda överenskommelser om deltidspension kan möjliggöra för arbetstagare att stanna längre i arbetslivet samt underlätta för arbetsgivare att genomföra generationsväxlingar.

§ 10 **Hållbara chefer**

Som företrädare för arbetsgivaren har chefer, oavsett nivå, en särställning i företagen. Chefer har också en stor inverkan på medarbetares upplevda arbetsmiljö. För att på ett framgångsrikt sätt hantera sitt ansvar och alltmer komplexa uppdrag krävs goda förutsättningar.

Mycket pekar på att svenskt arbetsliv befinner sig i en brytningstid, där stora utmaningar väntar för de svenska cheferna och att yngre redan verksamma chefer är tveksamma till en fortsatt chefskarriär. För att stärka företagets konkurrenskraft är det angeläget för arbetsgivare att kunna attrahera och behålla de mest lämpade cheferna genom att skapa goda förutsättningar för ett fortsatt utvecklat arbetsliv.

§ 11 **Lokala överenskommelser**

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

- § 12 **Lokal överenskommelse om ersättning för obekväm arbetstid**
Centrala parter konstaterar att kompetensförsörjningen på lokal nivå behöver stimuleras. För att underlätta företagens behov av bemanning rekommenderar de centrala parterna att lokala överenskommelser om andra tider och/eller nivåer för ersättningen för obekväm arbetstid tecknas.
- § 13 **Fredsplikt**
Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.
- § 14 **Uppsägningstid**
Överenskommelsen gäller för perioden 2017-10-01 – 2020-09-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång. Uppsägningen ska vara skriftlig.
Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.
- § 15 **Förhandlingarnas avslutande**
Förhandlingarna avslutades 2017-10-26 sedan Anna Steen och Jimmi Hall dessförinnan utsetts att justera protokollet.

Vid protokollet

Rejhana Babovic

Justeras

Anna Steen

Justeras

Jimmi Hall

BILAGA 1

ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

DEFINITIONER OCH FÖRKORTNINGAR

Ny trafik: Tas bort

§ 1 MOM 2A NY FORMULERING

Allmänna anställningsvillkoren är dispositiva för lokala parter. För Kommunal gäller följande: Parterna ska komma överens om uppsägningstid för lokala avtal. Om delar av löneutrymmet används för andra åtgärder än lönepåslag i enlighet med detta moment upphör det lokala avtalet att gälla när det centrala avtalet löper ut.

§ 2 MOM 1 C NY FORMULERING

Bilaga 6 punkt 19 moment 2 gäller anställningssökande som genomgår första utbildning för buss- och spårvagnsförare.

§ 3 MOM 1:1 NY FORMULERING

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

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

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

§ 3 MOM 1:3 NY FORMULERING

Finns behov av att tillfälligt förskjuta den ordinarie arbetstiden under högst en vecka kan detta ske utan upprättande av nytt schema. Meddelande om sådan förskjutning ska lämnas den anställde senast vid arbetstidens slutdagen före.

§ 3 MOM 2:3 NY FORMULERING

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

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

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

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

§ 3 MOM 5:1 NY FORMULERING

Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivares förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart utföra arbete.

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

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

§ 4 MOM 1 NY FORMULERING

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

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

Vid upphandlad linjetrafik ska arbetstagaren beredas möjlighet till inläsning av kassa vid arbetstidens slut.

§ 5 NYTT MOM 2:4 (GÄLLER INTE KOMMUNAL) NY FORMULERING

För studentmedarbetaranställning gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägningen kräver inte saklig grund enligt LAS.

§ 5 MOM 4 NY FORMULERING

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

§ 7 MOM 10 NY FORMULERING

Anmärkning

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

§ 7 MOMENT 14 NY NUMRERING 14:1

§ 7 MOMENT 14:2 NYTT MOMENT

Arbetsgivare och arbetstagare kan, för ett år i taget, genom skriftlig enskild överenskommelse växla semestertillägget mot extra lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på upp till 29 dagar semester ersätts semestertillägget med 5 ytterligare lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på 30 eller fler dagar semester ersätts semestertillägget med 6 ytterligare lediga dagar. Annan överenskommelse är möjlig enligt § 1 moment 2a och 2b.

Tillämpningsregler för bytet följer av partsgemensamma riktlinjer.

§ 8 1:5:1 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Sjukpenningtillägg

§ 8 1:5:2 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Kompletterande sjukpenning

§ 8 1:5:2 NY FORMULERING

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 77,6 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp. Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad sjukpenning:

Månadslönen x 12/ 365

Vid beviljad förlängd sjukpenning utges kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 72,75 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Anmärkning

Bestämmelsen är tillämplig från och med att KFS Trygghetsfond fullt ut omfattar även anställda som sagts upp på grund av sjukdom. Dessförinnan gäller momentets tidigare lydelse från 2016-10-01.

Begreppsändringarna i § 8 mom 1:5:1 och mom 1:5:2 innebär konsekvensändringar på andra ställen i avtalet.

§ 8 MOM 1:9 NY ANMÄRKNING

Anmärkning

Bestämmelsen är ej tillämplig från och med att motsvarande ersättning omfattas av AGS-KL.

§ 8 MOM 2 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Kvalifikationskrav

§ 8 MOM 2 NY FORMULERING

Arbetstagare, som under den senaste treårsperioden varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg vid föräldraledighet enligt nedan. Vid beräkningen ingår all anställningstid, oavsett anställningsform.

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

Föräldrapenningtillägg utges för maximalt tre ledighetsperioder, under förutsättning att föräldraledigheten tas ut i minst 30 dagar i följd. Föräldrapenningtillägget betalas inte för ledighet som tas efter att barnet är 24 månader, vid adoption 24 månader efter adoptionen eller mottagandet.

§ 8 MOM 2:1 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Föräldrapenningtillägg

§ 8 MOM 2:1 NY FORMULERING

Föräldrapenningtillägget är 10 % av lönebortfallet. Föräldrapenningtillägget utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, maximalt 180 dagar för barn födda 2013-04-01 och senare.

§ 8 MOM 2:2 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Kompletterande föräldrapenning.

§ 8 MOM 2:2 NY FORMULERING

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 10 prisbasbelopp enligt Socialförsäkringsbalken, och som uppfyller kvalifikationskraven i § 8 moment 2, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

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

Månadslönen x 12/ 365

§ 8 MOM 2:3 NY FORMULERING

Föräldrapenningtillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid respektive ledighets början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL. Överenskommelse kan träffas om att föräldrapenningtillägget i stället kan utbetalas månadsvis. Föräldrapenningtillägget kan delas mellan föräldrar på samma arbetsplats.

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

§ 9 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

PA-KFS 09

§ 9 NY FORMULERING

Moment 1a Parterna har på KFS-området tecknat centralt kollektivavtal om pensioner PA-KFS. För nytillkommande medlemsföretag gäller PA-KFS 09 och i förekommande fall Gamla PA-KFS.

MOMENT 1B För försäkring av efterlevandeskyddet fordras att hälsodeklaration lämnas, i vissa fall individuellt. Arbetsgivaren tillhandahåller blankett för sådan individuell deklaration. Blanketten ska undertecknas av arbetsgivaren.

MOMENT 2 Arbetsgivare ska teckna TFA-KL.

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

MOMENT 3 Arbetsgivare ska teckna AGS-KL.

MOMENT 4 Arbetsgivare ska teckna TGL-KL eller annan motsvarande tjänstegrupplivförsäkring.

Underlåter arbetsgivare detta gäller vad som sägs i försäkringsbestämmelser TGL-KL § 28 angående vite med mera.

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

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

§ 10 NYA SIDOMARKERINGAR

Moment 1, Moment 2 och Moment 3 tas bort från sidomarkeringarna.

Moment 3 förs in i texten på samma sätt som Moment 1 och moment 2.

BILAGA 6 TAS BORT

BILAGA 7 NY FORMULERING RUBRIK

Särskilda bestämmelser för buss- och spårvagnsförare.

BILAGA 7 NY NUMRERING – BILAGA 6

NY BILAGA 6 PUNKT 5 NY FORMULERING

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

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

Vid påkallad/beordrad övernattnings utom hemorten ersätter arbetsgivaren kostnader för logi (Trakt 13). För arbetstagare anställda kortare tid än tre månader ska vid anställningens början ungefärlig ram anges för arbetstidens längd och förläggning.

NY BILAGA 6 PUNKT 11 NY FORMULERING

Den sammanhängande tidsrymden (vilotiden) från den ordinarie arbetstidens slut på arbetsdagen till den ordinarie arbetstidens början påföljande arbetsdag ska inte understiga elva timmar.

Denna tidsrymd kan högst tre gånger i veckan minskas till nio timmar i följd för trafik där linjens längd överstiger 50 kilometer.

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

Avvikelse från detta kan ske efter lokal överenskommelse.

PROTOKOLLSANTECKNING 1 NY RUBRIK

Läkarintyg och drogtest

PROTOKOLLSANTECKNING 2 NY RUBRIK

Förändrad lagstiftning

PROTOKOLLSANTECKNING 3

Inkomstbortfall vid våld/misshandel i arbetet

PROTOKOLLSANTECKNING 4 NY RUBRIK

Hot och våld

PROTOKOLLSANTECKNING 4 NY FORMULERING

Parterna är överens om att ett förebyggande arbete för att undvika situationer av hot och/eller våld vid visering eller annan biljettkontroll ska vara ett prioriterat område för arbetsgivare och arbetstagar.

SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

De särskilda ersättningarna och tillägg räknas upp med 2,2 % 2017-10-01, 2,2 % 2018-10-01 och 2,1 % 2019-10-01.

BILAGA 2 ARBETSGRUPP

HÄLSOFRÄMJANDE ARBETE

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att ta fram verktyg eller aktiviteter för KFS medlemsföretag med syftet att främja en god psykosocial arbetsmiljö och skapa friska hälsosamma arbetsplatser. Arbetet ska utgå från AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö.

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL VISION

DATUM	2017-10-26
ÄRENDE	Förhandling angående lön och allmänna anställningsvillkor med mera för branschområde Trafik
PLATS	KFS kontor, World Trade Center, Stockholm
PARTER	KFS och Vision
NÄRVARANDE	för KFS Rejhana Babovic Anna Steen för Vision Jan-Olov Olsson
§ 1	Ärende Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor med mera enligt nedan.
§ 2	Avtalsperiod Detta avtal avser perioden 2017-10-01 - 2020-09-30.
§ 3	Löneprocess <i>Allmänna förutsättningar</i> <ul style="list-style-type: none">• Lönerrevision ska genomföras per 2017-10-01, 2018-10-01 och 2019-10-01 om inte annat avtalas. Lönerrevisionen genomförs med ett utrymme per tillsvidareanställd arbetstagare som är medlem i Vision om lägst 2,2 % för 2017, 2,2 % för 2018 och 2,1 % för 2019 att fördelas vid lokala förhandlingar. Utrymmet beräknas på summan av de fasta kontanta månadslönerna månaden innan förhandlingstillfället om inte lokala parter kommer överens om annat.• För medarbetare som erbjuds ringa eller ingen löneutveckling ska särskilda samtal genomföras och en utvecklingsplan upprättas. Utvecklingsplanen ska dokumenteras och följas upp inför nästkommande löneöversyn.• De centrala parterna är överens om att en väl fungerande lokal lönebildning, som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna, förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna.

- Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.
- Löneöversynen ska ske genom lokal lönebildning med utgångspunkt i branschavtalets § 6 och resultatet av överläggningen.
- Lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och bidra till ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. En företagsanpassad lönebildningsprocess bidrar till företagets och medarbetarnas utveckling.
- Lokal lönebildning är en långsiktig process som förutsätter att verksamhetsmål, resultat, lönepolitik samt lönekriterier är väl kända av samtliga medarbetare.
- Lokal lönebildning syftar till att koppla samman företagets och individens utveckling till gagn för bägge parter.
- Lönekriterierna ska vara framtagna på arbetsplatsen. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydligt.
- En viktig förutsättning för att lönesättningsmodellen chef - medarbetare ska fungera är att lönesättande chef ges utbildning, stöd och mandat så att han/hon kan fullgöra sitt uppdrag på ett klart och entydigt sätt.
- Parterna har särskilt att beakta lönesättningen ur ett diskrimineringsperspektiv.
- Centrala parter kan konsulteras i alla faser av löneprocessen.
- Löneöversynen omfattar även föräldralediga och långtidssjuka. Löneöversynen omfattar också tidsbegränsat anställda med en anställningstid som varat mer än 12 månader vid revisionstidpunkten.
- Löneöversynen ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkt.
- De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att starta och driva löneöversynen med målet att vara klara vid överenskommen revisionstidpunkt.

Överläggning

- Arbetsgivaren kallar till överläggning inför den förestående löneöversynen
- Parterna ska redogöra för sina övergripande inriktningar för avtalsperioden samt grunderna för sina ställningstaganden. I detta ingår att gå igenom verksamhetsmål, resultat, konkurrenssituation, lönsamhet, lönepolitik samt lönekriterier. Vidare ska minnesanteckningar från föregående avstämning uppmärksammas.
- Parterna ska föra fram de löneåtgärder som de anser nödvändiga
- Vid överläggningen ska parterna sträva efter samsyn kring de övergripande principerna.
- Vid överläggningen fastställer parterna en tidplan
- Vid överläggning ska minnesanteckningar föras.
- I förekommande fall går parterna igenom gällande lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner

Kommentarer

Överläggningen är del 1 i löneredovisionsprocessen.

Medarbetardialog

Lokal lönebildning kräver en konstruktiv/aktiv dialog i flera steg mellan medarbetare och chef.

Framgång med lönesamtalen förutsätter att lönesättande chefer och medarbetarna är väl förtrogna med företagets verksamhetsmål, lönepolitik och lönekriterier, samt att mål, kopplade till detta, finns uppsatta för den enskilda medarbetaren. Medarbetarsamtal är ett naturligt och framåtsyftande forum för detta. Samtalen ska bland annat behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, medarbetarens bidrag till verksamhetens utveckling och medarbetarens resultat i förhållande till tidigare uppsatta mål. Samtalen ska även omfatta medarbetarens arbetssituation i övrigt. För att undvika missförstånd bör dessa samtal dokumenteras.

Lönesamtal

- Chef och medarbetare ska föra en dialog om arbetstagarens resultat. Resultatet kopplas till överenskomna individuella mål och verksamhetsmål, resultat, lönepolitik och lönekriterier.
- Efter genomförd dialog lämnar lönesättande chef förslag på ny lön med motivering till medarbetaren
- Centrala parternas intention är att chef och medarbetare ska komma överens om lön i dialog.
- För medarbetare med ingen eller liten löneökning ska arbetsgivaren, tillsammans med berörd arbetstagarorganisation, upprätta en handlingsplan som bör följas upp löpande.
- Samtalet/samtalen ska dokumenteras.

Kommentarer

Lönesamtal är del 2 i löneprocessen.

Lönesamtal är inte att betrakta som en förhandling

Avstämning

- Efter genomförda samtal om lön kallar arbetsgivaren respektive arbetstagarorganisation till avstämning.
- Inför avstämningen eller senast vid avstämningen, ska arbetsgivaren överlämna det samlade löneförslaget på individnivå till respektive arbetstagarorganisation
- Vid avstämningen ska parterna gå igenom minnesanteckningarna från överläggningen.
- Vid avstämningen ska minnesanteckningar föras.
- Parterna ska vid avstämningen gå igenom löneprocessen i syfte att förbättra denna inför nästa tillfälle

Kommentarer

Avstämningen är del 3 i löneprocessen

Förhandlingsordning

- Om chef och medarbetare inte kommit överens om ny lön kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.

- Om arbetsgivaren frågått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter avstämningen.
- Påkallas inte förhandling inom två veckor efter avstämningen får arbetsgivarens förslag status av lokalt kollektivavtal
- Kan de lokala parterna inte träffa överenskommelse ska företrädare för berörd central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas. De centrala parterna kan enas om att avsluta ärendet med en central förhandling.

Kommentarer

Parterna kan komma överens om annan lönerevisionsprocess.

§ 4

Löner för trafikledare med flera

De centrala parterna är överens om att löner för trafikledare – ledare/ närmaste chef för förare – bör ha ett löneläge som överstiger förarens.

§ 5

Ändringar i Branschavtal Trafik

Ändringar och protokollsanteckningar framgår av Bilaga 1.

§ 6

Arbetsgrupp

Arbetsgrupp framgår av Bilaga 2

§ 7

Särskilda ersättningar i särskilda bilagor till allmänna anställningsvillkor

Ändringar framgår av Bilaga 1

§ 8

Deltidspension

De centrala parterna anser att enskilda överenskommelser om deltidspension kan möjliggöra för arbetstagare att stanna längre i arbetslivet samt underlätta för arbetsgivare att genomföra generationsväxlingar.

§ 9

Hållbara chefer

Som företrädare för arbetsgivaren har chefer, oavsett nivå, en särställning i företagen. Chefer har också en stor inverkan på medarbetares upplevda arbetsmiljö. För att på ett framgångsrikt sätt hantera sitt ansvar och alltmer komplexa uppdrag krävs goda förutsättningar.

Mycket pekar på att svenskt arbetsliv befinner sig i en brytningstid, där stora utmaningar väntar för de svenska cheferna och att yngre redan verksamma chefer är tveksamma till en fortsatt chefskarriär. För att stärka företagets konkurrenskraft är det angeläget för arbetsgivare att kunna attrahera och behålla de mest lämpade cheferna genom att skapa goda förutsättningar för ett fortsatt utvecklat arbetsliv.

§ 10

Lokal överenskommelse om ersättning för obekväm arbetstid

Centrala parter konstaterar att kompetensförsörjningen på lokal nivå behöver stimuleras. För att underlätta företagens behov av bemanning rekommenderar de centrala parterna att lokala överenskommelser om andra tider och/eller nivåer för ersättningen för obekväm arbetstid tecknas.

§ 11

Fredsplikt

Förhandlingar enligt denna överenskommelse ska ske under fredsplikt.

§ 12

Uppsägningstid

Överenskommelsen gäller för perioden 2017-10-01 – 2020-09-30 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång. Uppsägningen ska vara skriftlig.

Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

§ 13

Förhandlingarnas avslutande

Förhandlingarna avslutades 2017-10-26 sedan Anna Steen och Jan-Olov Olsson dessförinnan utsetts att justera protokollet.

Vid protokollet

Rejhana Babovic

Justeras

Anna Steen

Justeras

Jan-Olov Olsson

BILAGA 1

ÄNDRINGAR AVSEENDE ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

DEFINITIONER OCH FÖRKORTNINGAR

Ny trafik: Tas bort

§ 1 MOM 2A NY FORMULERING

Allmänna anställningsvillkoren är dispositiva för lokala parter. För Kommunal gäller följande: Parterna ska komma överens om uppsägningstid för lokala avtal. Om delar av löneutrymmet används för andra åtgärder än lönepåslag i enlighet med detta moment upphör det lokala avtalet att gälla när det centrala avtalet löper ut.

§ 2 MOM 1 C NY FORMULERING

Bilaga 6 punkt 19 moment 2 gäller anställningssökande som genomgår första utbildning för buss- och spårvagnsförare.

§ 3 MOM 1:1 NY FORMULERING

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

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

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

§ 3 MOM 1:3 NY FORMULERING

Finns behov av att tillfälligt förskjuta den ordinarie arbetstiden under högst en vecka kan detta ske utan upprättande av nytt schema. Meddelande om sådan förskjutning ska lämnas den anställde senast vid arbetstidens slutdagen före.

§ 3 MOM 2:3 NY FORMULERING

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

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

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

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

§ 3 MOM 5:1 NY FORMULERING

Med jour avses att arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivares förfogande på arbetsstället för att vid behov omedelbart utföra arbete.

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

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

§ 4 MOM 1 NY FORMULERING

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

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

Vid upphandlad linjetrafik ska arbetstagaren beredas möjlighet till inläsning av kassa vid arbetstidens slut.

§ 5 NYTT MOM 2:4 (GÄLLER INTE KOMMUNAL) NY FORMULERING

För studentmedarbetaransällning gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Uppsägningen kräver inte saklig grund enligt LAS.

§ 5 MOM 4 NY FORMULERING

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

§ 7 MOM 10 NY FORMULERING

Anmärkning

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

§ 7 MOMENT 14 NY NUMRERING 14:1

§ 7 MOMENT 14:2 NYTT MOMENT

Arbetsgivare och arbetstagare kan, för ett år i taget, genom skriftlig enskild överenskommelse växla semestertillägget mot extra lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på upp till 29 dagar semester ersätts semestertillägget med 5 ytterligare lediga dagar. För arbetstagare med en semesterrätt på 30 eller fler dagar semester ersätts semestertillägget med 6 ytterligare lediga dagar. Annan överenskommelse är möjlig enligt § 1 moment 2a och 2b.

Tillämpningsregler för bytet följer av partsgemensamma riktlinjer.

§ 8 1:5:1 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Sjukpenningtillägg

§ 8 1:5:2 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Kompletterande sjukpenning

§ 8 1:5:2 NY FORMULERING

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 7,5 prisbasbelopp, får dessutom kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 77,6 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp. Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken, det vill säga vid kalenderdagberäknad sjukpenning:

Månadslönen x 12/ 365

Vid beviljad förlängd sjukpenning utges kompletterande sjukpenning med belopp motsvarande 72,75 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7,5 prisbasbelopp.

Anmärkning

Bestämmelsen är tillämplig från och med att KFS Trygghetsfond fullt ut omfattar även anställda som sagts upp på grund av sjukdom. Dessförinnan gäller momentets tidigare lydelse från 2016-10-01.

Begreppsändringarna i § 8 mom 1:5:1 och mom 1:5:2 innebär konsekvensändringar på andra ställen i avtalet.

§ 8 MOM 1:9 NY ANMÄRKNING

Anmärkning

Bestämmelsen är ej tillämplig från och med att motsvarande ersättning omfattas av AGS-KL.

§ 8 MOM 2 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Kvalifikationskrav

§ 8 MOM 2 NY FORMULERING

Arbetstagare, som under den senaste treårsperioden varit anställd hos arbetsgivaren under minst 365 kalenderdagar före ledighet med föräldrapenning får föräldrapenningtillägg vid föräldraledighet enligt nedan. Vid beräkningen ingår all anställningstid, oavsett anställningsform.

Föräldrapenningtillägg utges endast till arbetstagare, som enligt Socialförsäkringsbalken är berättigad till föräldrapenning över lägstnivån. Om föräldrapenning har nedsatts eller indragits ska föräldrapenningtillägget minskas med motsvarande belopp.

Föräldrapenningtillägg utges för maximalt tre ledighetsperioder, under förutsättning att föräldraledigheten tas ut i minst 30 dagar i följd. Föräldrapenningtillägget betalas inte för ledighet som tas efter att barnet är 24 månader, vid adoption 24 månader efter adoptionen eller mottagandet.

§ 8 MOM 2:1 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Föräldrapenningtillägg

§ 8 MOM 2:1 NY FORMULERING

Föräldrapenningtillägget är 10 % av lönebortfallet. Föräldrapenningtillägget utges för så många kalenderdagar som föräldraledigheten omfattar, maximalt 180 dagar för barn födda 2013-04-01 och senare.

§ 8 MOM 2:2 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

Kompletterande föräldrapenning.

§ 8 MOM 2:2 NY FORMULERING

Arbetstagare, vars årslön (bestående av den fasta kontanta månadslönen) överstiger 10 prisbasbelopp enligt Socialförsäkringsbalken, och som uppfyller kvalifikationskraven i § 8 moment 2, får ersättning enligt detta moment då föräldrapenning utges.

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

Månadslönen x 12/ 365

§ 8 MOM 2:3 NY FORMULERING

Föräldrapenningtillägg enligt moment 2:1 utges en gång per födsel, utbetalas vid respektive ledighets början och inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL. Överenskommelse kan träffas om att föräldrapenningtillägget i stället kan utbetalas månadsvis. Föräldrapenningtillägget kan delas mellan föräldrar på samma arbetsplats.

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

§ 9 NY FORMULERING I SIDOMARKERINGEN

PA-KFS 09

§ 9 NY FORMULERING

MOMENT 1A Parterna har på KFS-området tecknat centralt kollektivavtal om pensioner PA-KFS. För nytillkommande medlemsföretag gäller PA-KFS 09 och i förekommande fall Gamla PA-KFS.

MOMENT 1B För försäkring av efterlevandeskyddet fordras att hälsodeklaration lämnas, i vissa fall individuellt. Arbetsgivaren tillhandahåller blankett för sådan individuell deklaration. Blanketten ska undertecknas av arbetsgivaren.

MOMENT 2 Arbetsgivare ska teckna TFA-KL.

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

MOMENT 3 Arbetsgivare ska teckna AGS-KL.

MOMENT 4 Arbetsgivare ska teckna TGL-KL eller annan motsvarande tjänstegrupplivförsäkring.

Underlåter arbetsgivare detta gäller vad som sägs i försäkringsbestämmelser TGL-KL § 28 angående vite med mera.

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

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

§ 10 NYA SIDOMARKERINGAR

Moment 1, Moment 2 och Moment 3 tas bort från sidomarkeringarna.

Moment 3 förs in i texten på samma sätt som Moment 1 och Moment 2.

BILAGA 6 TAS BORT

BILAGA 7 NY FORMULERING RUBRIK

Särskilda bestämmelser för buss- och spårvagnsförare.

BILAGA 7 NY NUMRERING – BILAGA 6

NY BILAGA 6 PUNKT 5 NY FORMULERING

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

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

Vid påkallad/beordrad övernattnings utom hemorten ersätter arbetsgivaren kostnader för logi (Trakt 13). För arbetstagare anställda kortare tid än tre månader ska vid anställningens början ungefärlig ram anges för arbetstidens längd och förläggning.

NY BILAGA 6 PUNKT 11 NY FORMULERING

Den sammanhängande tidsrymden (vilotiden) från den ordinarie arbetstidens slut på arbetsdagen till den ordinarie arbetstidens början påföljande arbetsdag ska inte understiga elva timmar.

Denna tidsrymd kan högst tre gånger i veckan minskas till nio timmar i följd för trafik där linjens längd överstiger 50 kilometer.

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

Avvikelse från detta kan ske efter lokal överenskommelse.

PROTOKOLLSANTECKNING 1 NY RUBRIK

Läkarintyg och drogtest

PROTOKOLLSANTECKNING 2 NY RUBRIK

Förändrad lagstiftning

PROTOKOLLSANTECKNING 3

Inkomstbortfall vid våld/misshandel i arbetet

PROTOKOLLSANTECKNING 4 NY RUBRIK

Hot och våld

PROTOKOLLSANTECKNING 4 NY FORMULERING

Parterna är överens om att ett förebyggande arbete för att undvika situationer av hot och/eller våld vid visering eller annan biljettkontroll ska vara ett prioriterat område för arbetsgivare och arbetstagarare.

SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

De särskilda ersättningarna och tillägg räknas upp med 2,2 % 2017-10-01, 2,2 % 2018-10-01 och 2,1 % 2019-10-01.

BILAGA 2 ARBETSGRUPP

HÄLSOFRÄMJANDE ARBETE

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att ta fram verktyg eller aktiviteter för KFS medlemsföretag med syftet att främja en god psykosocial arbetsmiljö och skapa friska hälsosamma arbetsplatser. Arbetet ska utgå från AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö.

YTTERLIGARE EXEMPLAR KAN BESTÄLLAS PÅ [KFS.NET](https://www.kfs.net)

OMSLAGSFOTO: ANNA MOLANDER