

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Parter: Tåg företagen
Fackförbundet ST

Bransch: Spårtrafik

Ärende: Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2023-05-01 t o m 2025-04-30

Tid: 28 februari, 8, 21, 29 mars, 4, 12, 17,18, 25, 26, 27 april 2023 samt 3 – 15 maj 2023

Plats: Via Teams och i Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm

Närvarande:**Tåg företagen**

Pierre Sandberg
Victor Drakes
Nils Bergh

Delegation

Tom Gibel
Mikael Åström
Magnus Ohlsson
Charlotte Witt
Mathias Wennberg
Catharina Hult
Pär Grip
Pia Ortman
Åsa Nordström
Lovisa Lövmär

ST

Sofia Torrberg
Tomas Ahlström

Delegation

Mikaela Kronholm Lundgren
Markus Jylhänmaa
Kentth Bergqvist
Hans Pilgaard
Tony Moros



Justerare: Pierre Sandberg och Sofia Torrberg

§ 1 Kollektivavtal för perioden 2023-05-01 - 2025-04-30.

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2023-05-01 t o m 2025-04-30.

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

§ 2 Avtal om löner

Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1, där löneutrymmet är 4,1 procent den 1 maj 2023 och 3,1 procent den 1 maj 2024. Minsta löneökningen som gäller för heltidsanställd arbetstagare om lokala parterna inte enas om annat är under avtalsperioden tillfälligt höjd till 700 kr för år 2023 och 525 kr för år 2024. Parterna är överens om att efter avtalsperiodens slut återgå till tidigare gällande nivå och principer avseende minsta löneökning i löneavtalet.

§ 3 Avtal om allmänna anställningsvillkor

Parterna är ense om att prolongera gällande avtal om allmänna anställningsvillkor med ändringar enligt bilaga 2.

§ 4 Arbetsgrupper

Parterna tillsätter två arbetsgrupper. Arbetet i dessa ska genomföras i enlighet med bilaga 3 och bilaga 4.

§ 5 Flexpension i Tjänsteföretag

2023 ökas inte avsättningen till flexpension. Avsättningen är därmed kvar på 1,1 procent. I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen av den 11 maj 2017 avsätts ytterligare 0,2 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 maj 2024. Avsättningen uppgår därmed till 1,3 procent från och med den 1 maj 2024.

Parterna noterar att Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag redigerats enligt överenskommelse av den 20 december 2022. Parterna är överens om att tilläggsöverenskommelsen om ändring av Flexpension i Tjänsteföretag ska gälla från och med den 1 januari 2023.

Anmärkning:

PA
ST

För företag som omfattas av Spårtrafikavtalets Bilaga 2 Särskilda bestämmelser i försäkringsfrågor i vissa fall omhändertas flexpension inom ramen för denna.

§ 6 Bilaga 7 Arbetstidsregler för fjärrtrafik

Parterna är ense om att branschavtalets bilaga 7 gäller för icke upphandlad fjärrtrafik avseende persontransporter på tåg och är tillämplig endast för nytillkommande företag som ej är bundna av lokalt kollektivavtal inom Tågföretagen bransch Spårtrafik. Parterna är ense om att prolongera branschavtalets bilaga 7, som därvid gäller fr.o.m. den 1 maj 2023 och upphör utan uppsägning per den 30 april 2025, med ändringar enligt bilaga 5.

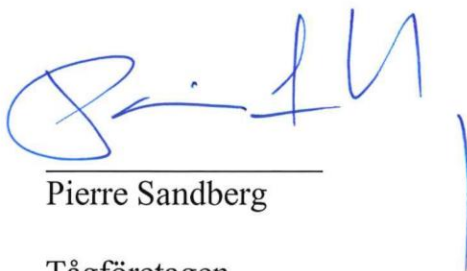
§ 7 Förhandlingarna förklarades avslutade.

Stockholm den 25 maj 2023



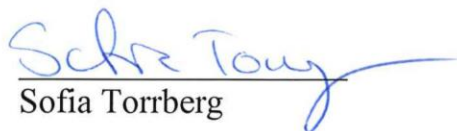
Victor Drakes

Justeras:



Pierre Sandberg

Tågföretagen



Sofia Torrberg

ST

Avtal om löner 2023-05-01 – 2025-04-30**1. Gemensamma partsuppfattningar**

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

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

Löneprinciper

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

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

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

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

PA
SA

2. Löneöversyn

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

För medarbetare som omfattas av individuell lönesättning ska, om medarbetaren så önskar, ett årligt lönesamtal, på chefens initiativ, genomföras mellan lönesättande chef och medarbetare.

En viktig förutsättning för att den individuella lönesättningen ska fungera är att lönesättande chefer ges utbildning och mandat för att kunna fullgöra sitt uppdrag.

Löneöversynen ska - om de lokala parterna inte enats eller enas om annat - ske per den 1 maj 2023 och den 1 maj 2024 och omfatta 4,1 %, resp. 3,1 %.

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

Enas inte de lokala parterna om annat ska lokalt kollektivavtalsreglerade lönesteg, lönenivåer och/eller lönetariffer (individuellt satta löner undantagna) höjas med 4,1 % 2023 och 3,1 % 2024.

Enas inte de lokala parterna om annat ska heltidsanställd arbetstagare ha fått en löneökning om 700 kr för år 2023 och 525 kr för år 2024.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år vara 20 897 kr per månad från och med den 1 maj 2023 och 21 545 kr per månad från och med den 1 maj 2024.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har två års relevant yrkeserfarenhet vara 23 034 kr per månad från och med den 1 maj 2023 och 23 748 kr per månad från och med den 1 maj 2024. Med relevant yrkeserfarenhet avser parterna att erfarenhet från liknande arbetsuppgifter kan tillgodoräknas, även om arbetet utförts på annat kollektivavtalsområde. Exempelvis skall städning/lokalvård på Serviceentreprenad-avtalet anses utgöra relevant yrkeserfarenhet för städning på Spårtrafikavtalet.

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

PA
ST

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

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

Anmärkning (avser perioden 2023-05-01–2025-04-30)

Det samlade avtalsvärdet är 7,4 %. På detta avtalsområde behöver inte någon avräkning ske med anledning av att lägstlönen 2023 höjs med mer än utgående lön.

3. Avstämning

De lokala parterna ska i anslutning till slutförd lönerevision göra en gemensam avstämning av det genomförda lönebildningsarbetet. Lokala parter ska härvid även analysera om och i så fall vilka förändringar av lönebildningsprocessen som behöver göras. I arbetet bör även tidigare års erfarenheter tas tillvara.

4. Förhandlingsordning

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

Lönenämnden för Spårtrafik

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

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

5. Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 maj 2023 till och med den 30 april 2025.

Ändringar i avtalet om allmänna villkor

§ 2 Anställning

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Momentet tillförs, *den 1 mars 2024*, ett nytt tredje stycke som följer:

”Anställning för den som har sin huvudsakliga sysselsättning att studera på högskola, universitet, yrkeshögskola eller vuxenutbildning. Sådan anställning kan innebära arbete varje lördag-söndag.”

§ 6 Arbetstid

Mom 2 Arbetstidens förläggning

Momentet tillförs, *den 1 mars 2024*, ett nytt första stycke som följer:

”Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas såväl till verksamhetens behov som till arbetstagarens behov och önskemål. Inriktningen ska vara att så långt möjligt beakta medarbetarens möjligheter att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.”

Mom 2:6 Ändringar av ordinarie arbetstidsförläggning

Momentet ändras och får, *den 1 mars 2024*, följande nya lydelse:

”Start och sluttid för arbetstiden ska anges senast 14 dagar innan tjänstgöring. Besked om ändringar skall lämnas minst två veckor i förväg och därvid har arbetsgivaren att i dialog söka komma överens med berörd arbetstagare om varje ändring. Besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses, ger anledning till det. Om ändringar meddelas senare än 14 dagar före den avsedda ändringen, gäller nedanstående ordning för de som är på fast lista eller i övrigt inte tillhör en arbetsgrupp som erhåller särskild ersättning i tid eller pengar för schemaläggning med kort varsel (tex "skubb" eller "pool"). Lokala parter kan komma överens om annan tillämpning.

Schemaändringskorridoren

Antal dagar före avsedd arbetsdag	14 - 9	8 - 4	3 - sista turen
Hantering av schema-ändring (på arbetsgivarens begäran)	Möjlighet till 4 timmars förskjutning	Möjlighet till 2 timmars förskjutning	Möjlighet till 1 timmes förskjutning

Överskridande av gränserna som anges i ovanstående schemaändringskorridor är tillåtet. Sådant överskridande får inte förläggas så att arbetstid infaller efter kl 19.00 eller före 05.00 mot ledig dag, med undantag för ändring som tidigarelägger sluttiden. Detta påverkar inte rätten att beordra övertid. Överskridandet i antal minuter ska föras till en särskild arbetstidsbank, dock maximalt 80 timmar. Ledig tid får tas ut efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det förutsätts att arbetstagaren beviljas ledighet om ledigheten inte medför påtaglig störning av arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får endast tas ut som hel ledig dag / hela lediga dagar, men ledigheten kan även på arbetstagarens begäran växlas till kontant ersättning.

Denna reglering ersätter tidsförskjutningstillägget i branschens lokala kollektivavtal.”

§ 7 Övertid

Mom 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

Momentets fjärde stycke tillförs, *den 1 mars 2024*, en ny andra mening som följer:

” För övriga arbetstagare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren, dock högst 50 timmar per kalenderår.”

§ 9 Restidsersättning m m Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme enligt följande:

2023-05-01	2024-05-01
76,72 kr	79,10 kr

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

PA
ST

2023-05-01	2024-05-01
115,01 kr	118,58 kr

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

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

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

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

Obekvämtidstillägg utgår för timme enligt följande:

	2023-05-01	2024-05-01
Enkel	22,43 kr	23,13 kr
Kvalificerat	50,07 kr	51,62 kr
Storhelg	112,51 kr	116,00 kr

Enkel obekväm tid är

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

Kvalificerad obekväm tid är

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

Obekväm arbetstid på storhelg är

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

PA
ST

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

§ 15

Mom. 5 Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmärkning 1 (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Texten i 5.1 och mom. 5.2 härrör från Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Om regleringen i Huvudavtalet ändras eller upphör att gälla för detta avtalsområde, gäller detsamma avseende likalydande reglerna i mom. 5.1 och mom. 5.2.

Anmärkning 2 (utgör inte en del av Huvudavtalet)

I fråga om turordning skall detta avtal utgöra ett avtalsområde.

Mom. 5.1

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

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

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

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

PA

ST

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

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

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

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

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företrädas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

Anmärkning (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Notera att även Seko och ST anses vara den lokala arbetstagarparten i de nämnda avtalen samt den lokala arbetstagarorganisationen enligt anställningsskyddslagen även om PTK-L har bildats.

Mom. 5.2

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen,

PS
ST

ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har

*PS
SI*

sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Anmärkning (utgör inte en del av Huvudavtalet)

Notera att Spårtrafik-avtalet är ett s.k. medarbetaravtal och därmed görs, ingen uppdelning mellan arbetare och tjänstemän.

PS
ST

§ 16 Giltighetstid

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

Erhåller följande lydelse:

Detta avtal gäller från och med den 1 maj 2023 till och med 30 april 2025.

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

ST

Bilaga 3 Seko, ST, SRAT och Sveriges Ingenjörer

Arbetsgrupp ensamarbete

Under avtalsförhandlingarna om ett nytt branschavtal för bransch Spårtrafik framställde de fackliga organisationerna olika yrkanden avseende ensamarbete. Parterna ges i uppdrag att på olika sätt gemensamt arbeta med frågorna under avtalsperioden 1 maj 2023 – 30 april 2025.

Utgångspunkten bör vara att först utröna huruvida parterna har samsyn rörande uppkomna problem vid ensamarbete och vad regelverket faktiskt innebär och hur det bör tillämpas vid ensamarbete.

De frågor avseende ensamarbete som bör prioriteras är:

- Ensamarbete vid framförande av resandetåg
- Ensamarbete vid olycksdrabbade arbetsuppgifter

Ett gemensamt arbete ska göras kring ovan nämnda punkter. Checklistor, statistikunderlag och informationsbroschyrer kan nämnas som exempel på vad arbetet skulle kunna resultera i. Gemensamma uppvaktningar av berörda myndigheter och övrigt ansvariga bör övervägas.

Arbetsgruppens arbete ska sammanställas i en slutrapport till de centrala parterna senast den 31 oktober 2024.



Bilaga 4 Seko, ST, SRAT och Sveriges Ingenjörer

Arbetsgrupp arbetstidsförkortning

Centrala parter har, i förhandlingsprotokollet för Spårtrafikavtalet 1 april 2002 – 31 mars 2004, tilldelat lokala parter uppgiften att utreda och analysera arbetstidsfrågor. Härvid ingick att se över förutsättningarna för att träffa överenskommelse om förkortning av årsarbetstiden (arbetstidsförkortning).

Vid avtalsförhandlingen Spårtrafik år 2023 har frågan om arbetstidsförkortning åter aktualiserats. Centrala parter tillskapar härför en arbetsgrupp att utreda frågan om arbetstidsförkortning som följer.

1. Utreda om, och i så fall hur, lokala parter hanterat frågan om arbetstidsfrågor och arbetstidsförkortning.
2. Om utredningen visar att det lokala partsarbetet inte lett till något resultat, bör arbetsgruppen ta fram modeller och kostnadsberäkningar för underlag och stöd till de lokala parternas fortsatta arbete.

Arbetsgruppens arbete ska sammanställas i en slutrapport senast den 1 april 2024.

Denna rapport ska sedan stödja de lokala parterna att under den resterande delen av avtalsperioden påbörja en arbetstidsförkortning. För det fall någondera lokal part så önskar kan central konsultation begäras, varvid de centrala parterna biträder i ovan avseende.

Handwritten signature and initials in blue ink. The signature is a stylized 'S' with a loop, followed by an arrow pointing upwards and to the right. Below the arrow are the initials 'ST'.

Bilaga 5 ST

Arbetstidsregler för fjärtrafik

Spårtrafikavtalet Bilaga 7 gäller för icke upphandlad fjärtrafik avseende persontransporter på tåg och är tillämplig endast för nytillkommande företag som ej är bundna av lokalt kollektivavtal inom Tåg företagen bransch Spårtrafik.

Bilaga 7 gäller fr o m den 1 maj 2023 och upphör utan uppsägning per den 30 april 2025 med följande ändringar.

Mom 7 Tidsförskjutningstillägg - får följande lydelse

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

För varje kalenderdygn under vilken egentlig eller helt tillgodoräknad arbetstid med minst två timmar fullgörs på annan tid än vad som anges i den ursprungliga schemalagda arbetsperioden betalas tidsförskjutningstillägg per den 1 maj 2023 med 163 kr och per den 1 maj 2024 med 168 kr.

Om ändringen meddelas senare än två dygn före tjänstgöringsdagen betalas istället för ovanstående ersättning per den 1 maj 2023 med 191 kr och per den 1 maj 2024 med 197 kr. Det betalas inte fler än ett tidsförskjutningstillägg per kalenderdygn.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

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

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

Mom 16 Lägstlöner – får följande lydelse

Lägstlöner fr o m	Månadslön	Månadslön
	1 maj 2023	1 maj 2024
Ombordspersonal	23 147 kr	23 865 kr
Lokförare	30 829 kr	31 785 kr

ST