

## FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Bransch	Almega Tjänsteförbunden bransch Spårtrafik
Ärende	Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2013-04-01 t.o.m. 2016-03-31.
Parter	Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Spårtrafik och Sveriges Ingenjörer respektive SACO-förbundet Trafik och Järnväg (TJ)
Tid	2013-02-13, 2013-02-27, 2013-03-12, 2013-03-21, 2013-04-04, 2013-04-17, 2013-05-02, 2013-05-03, 2013-05-21, 2013-06-11, 2013-06-28, 2013-07-02, 2013-07-03.
Plats	Almegas lokaler
Närvarande för	<b>Almega Tjänsteförbunden, branschstyrelse Spårtrafik</b> Lars Friberg, Almega, ordförande Madeleine Edberg, Almega, vid protokollet Lina Olofsson, Almega Peter Blomqvist Beata Hammarskiöld Berit Ågevik Claes Liljedahl Frida Norda Inge Asplund Karin Lagerstedt Woolford Lena Gellerhed Madeleine Koch Maria Magnusson Mats Gustafsson  <b>Sveriges Ingenjörer och TJ</b> Mikael Wittbäck Björn Karlsson Stefan Strömquist
Justerare	Lars Friberg, Mikael Wittbäck och Björn Karlsson.

---

*Handwritten signatures:*  
Lars Friberg  
Mikael Wittbäck  
Björn Karlsson

## § 1

### **Kollektivavtal för perioden 2013-04-01 – 2016-03-31**

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2013-04-01 t.o.m. 2016-03-31. Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1.

Anmärkning:

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

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

## § 2

### **Allmänna anställningsvillkor**

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

## § 3

### **Arbetsgrupp "Nytt centralt branschavtal"**

Parterna är ense om att inrätta en arbetsgrupp enligt bilaga 3.

## § 4

Parterna är överens om att genomföra en översyn och redigering av branschavtalet, t ex bör "lagen om allmän försäkring" ersättas med "socialförsäkringsbalken".

## § 5

Skulle det partsgemensamma arbetet i arbetsgruppen om ett "nytt centralt branschavtal" inte utvecklas på ett tillfredsställande sätt, äger part rätt att senast den 31 mars 2014 säga upp villkorsavtalet till upphörande den 31 maj 2014.

Part äger rätt att senast den 30 september 2014 säga upp villkorsavtalet till upphörande den 31 mars 2015.

## § 6

### **Förhandlingarna avslutas**

Förhandlingarna förklarades härefter avslutade.

Vid protokollet

Madeleine Edberg

Justeras

Lars Friberg

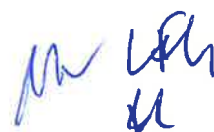
Mikael Wittbäck

Björn Karlsson

## **Avtal om lokal lönebildning**

mellan å ena sidan Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Spårtrafik och å andra sidan Sveriges Ingenjörer och SACO-förbundet Trafik och Järnväg (TJ)

1. Avtalets omfattning
2. Lönebildningens syfte och förutsättningar
3. Grundläggande principer
  - 3.1 Mål**
  - 3.2 Lönekriterier**
  - 3.3 Lönesamtal**
  - 3.4 De lokala parternas ansvar**
  - 3.5 Löneökningar utanför ordinarie lönerevision**
4. Löneprocess och förhandlingsordning
  - 4.1 Inledande genomgång**
    - 4.1.1 Strukturgenomgång
  - 4.2 Löneprocessen**
    - 4.2.1 Lönesamtal
    - 4.2.2 Utebliven eller ringa löneökning
  - 4.3 Förhandlingsordning**
5. Uppföljning
6. Giltighetstid



## 1. Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar företag anslutna till Almega Tjänsteförbunden, Branschstyrelse Spårtrafik, och skall tillämpas på medarbetare som är medlemmar i Sveriges Ingenjörer, TJ eller annat till SACO anslutet förbund.

Sveriges Ingenjörer och TJ uppträder som en part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart utgörs av SACO-förening eller, om SACO-förening saknas, av Sveriges Ingenjörer och TJ utsedd lokal facklig företrädare.

## 2. Lönebildningens syfte och förutsättningar

Lokal lönebildning sker mot bakgrund av företagets ekonomiska förutsättningar. De lokala parterna ska beakta företagets lönsamhet, produktivitet, konkurrenskraft och tillväxt samt andra prioriterade verksamhetsmål.

Goda arbetsinsatser bidrar till ökad lönsamhet, produktivitet och konkurrenskraft och skapar förutsättningar för årliga löneökningar och därmed en för medarbetarna positiv löneutveckling i företaget.

Avtalet tillåter inte ensidiga kollektiva lönesänkningar.

## 3. Grundläggande principer

Avtalets inriktning är att skapa en process där företagets förutsättningar och medarbetarens måluppfyllelse och resultat knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, SACO-förening och medarbetare är avgörande för att uppnå en saklig lönestruktur och effektiv lokal lönebildning. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till företagets mål och lönekriterier.

Den individuella lönen ska främst grundas på verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar för t ex ekonomi, personal, teknik och individuell kompetens av betydelse för verksamhetens uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål.

Utbildning av betydelse för företagets verksamhet är värdefullt för företaget och detta bör återspeglas i företagets lönestruktur.

### 3.1 Mål

Löneprocessen bygger på att chefen vid målsamtalen förmedlar vilka förväntningar företaget har på medarbetaren och sätter mål. Medarbetarens utveckling och resultat följs och kopplas till medarbetarens löneutveckling.

Kompetensutveckling för medarbetaren ska regelbundet övervägas och knytas ihop med företagets och individens mål.

### 3.2 Lönekriterier

Generella kriterier för individuell löneutveckling vid företaget fastställs. Vid företag där det finns en lokal SACO-förening ska kriterierna tas fram i samverkan. Kriterierna ska vara väl kända hos medarbetarna.

Lönesättande chef och medarbetare fastställer genom mål-/utvecklingssamtal vilka av lönekriterierna som är av särskild betydelse för viss medarbetare.

### 3.3 Lönesamtal

I lönesamtalet samtalar chef och medarbetare om hur medarbetaren har utvecklats och uppfyllt sina mål och hur detta påverkar medarbetarens löneutveckling.

Lönesamtal förutsätter att lönesättande chef och medarbetare förmår kommunicera sina respektive bedömningar av betydelse för lönesättningen samt att den lönesättande chefen har en uttalad befogenhet att med givna förutsättningar sätta ny lön.

### 3.4 De lokala parternas ansvar

De lokala parterna har ansvar att stödja lokal lönebildning så att lönebildningen genomförs enligt detta avtal.

### 3.5 Löneökningar utanför ordinarie lönerevision

När en medarbetare befordras eller på annat sätt får väsentligt mer kvalificerade eller ansvarskrävande arbetsuppgifter bör lönen vara föremål för revidering vid den förändringen aktuella tidpunkten.

## 4. Löneprocess och förhandlingsordning

Lönebildningsprocessen sker på företagsnivå i första hand genom dialog mellan chef och medarbetare. Företaget ska starta löneprocessen i god tid före ordinarie lönerevisionstidpunkt.

Lönerevisionstidpunkten är den 1 april årligen om inte annat överenskommes mellan de lokala parterna.

### 4.1 Inledande genomgång

De lokala parterna ska i god tid före lönerevisionen gemensamt gå igenom avtalets innehåll och intentioner samt upprätta en tidsplan för lönerevisionens genomförande. SACO-föreningen ska till företaget lämna uppgift om vilka som är medlemmar i föreningen.

#### 4.1.1 Strukturöversyn

I syfte att bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur inom företaget ska efter begäran av lokal part de lokala parterna göra en översyn av den befintliga lönestrukturen och diskutera eventuella åtgärder som t.ex. satsningar på vissa grupper eller individer, till följd av t.ex. ändrat marknadslöneläge.

### 4.2 Löneprocessen

Företaget ska kalla alla medarbetare, även sjukskrivna och föräldralediga, till lönesamtal. Lönesamtal genomförs direkt mellan lönesättande chef och medarbetare.

#### 4.2.1 Lönesamtal

Det individuella lönesamtalet ska innefatta en beskrivning av relevanta kriterier för lönesättningen. För att bedöma lämplig löneutveckling ska återkoppling ske till utvecklingssamtal och annan genomförd utvärdering av hur medarbetaren uppfyllt uppställda mål.

Både lönesättande chef och medarbetare ska förklara sina respektive uppfattningar och argument. Chefen överlämnar i samband med lönesamtalet till medarbetaren ett förslag till ny individuell lön. Chef och medarbetare ska vinnlägga sig om att komma överens om ny lön. Lönesamtalet och resultatet av lönesamtalet ska skriftligen dokumenteras av den lönesättande chefen.

#### 4.2.2 Utebliven eller ringa löneökning

I de fall medarbetare inte erhåller någon löneökning alls, eller då de lokala parterna gemensamt anser att löneökningen är ringa, ska särskildas överläggningar föras om vad som krävs för att få en positiv löneutveckling. Lönesättande chef och medarbetare ska vara delaktiga i processen. Medarbetarens förutsättningar för arbetsuppgifterna liksom kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder ska behandlas. Det normala är att en medarbetare som gör en fullgod arbetsinsats har en positiv löneutveckling.

### 4.3 Förhandlingsordning

#### Lokal förhandling

När lönesamtalen genomförts överlämnar företaget till SACO-föreningen förslag till nya individuella löner för SACO-föreningens medlemmar. Därefter förhandlar de lokala parterna och träffar överenskommelse om de individuella lönerna. Om lokal överenskommelse inte kan träffas ska förhandlingen ajourneras och central konsultation genomföras i syfte att klargöra avtalets intentioner. Efter central konsultation försöker de lokala parterna ånyo träffa överenskommelse.

Saknas SACO-förening sker förhandling med den enskilde medarbetaren.

Lönesättande chef meddelar den nya lönen.

#### Central förhandling

Central förhandling kan påkallas senast tre (3) veckor efter det att lokal förhandling avslutats.

### 5. Uppföljning av lönerevision

Parterna ska tillsammans gå igenom hur lönerevisionen fungerat och om så behövs, komma med förslag till förbättringar. Vid uppföljningen ska arbetsgivaren till den lokala SACO-föreningen redovisa det totala utfallet av lönerevisionen för SACO-föreningens medlemmar.

### 6. Giltighetstid

Detta avtal gäller fr o m den 1 april 2013 och därefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre (3) månader.

HW LSH  
H1

**Ändringar i avtalet om allmänna villkor****§ 9 Restidsersättning m m****Mom 3 Ersättning**

Restidsersättning betalas per timme enligt följande.

2013-04-01	2014-06-01	2015-04-01
62,18 kr	63,30 kr	64,76 kr

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

2013-04-01	2014-06-01	2015-04-01
93,21 kr	94,89 kr	97,07 kr

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

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

**§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap****Mom 1 Obekväm arbetstid**

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

Obekvämtidstillägg utgår för timme enligt följande:

	2013-04-01	2014-06-01	2015-04-01
Enkel	18,17 kr	18,50 kr	18,93 kr
Kvalificerat	40,58 kr	41,31 kr	42,26 kr
Storhelg	91,19 kr	92,83 kr	94,97 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.

*Handwritten notes:*  
11/10  
LFS  
Bh

**Obekväm arbetstid på storhelg är**

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

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

**§ 13 Föräldraledighet**

I § 13 Föräldraledighet införs ett nytt tionde stycke med följande lydelse:  
Efter åtta års sammanhängande anställning utges ersättning för högst sex trettiodagarsperioder.

**§ 16 Giltighetstid****Mom 1 Branschavtalets giltighetstid**

erhåller följande lydelse:

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2013 till och med 31 mars 2016.  
Efter avtalstidens utgång fortsätter avtalet att gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid om parterna inte dessförinnan träffat nytt avtal.

MW LFG  
BM



## **Arbetsgrupp "Nytt centralt branschavtal"**

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

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

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

Arbetsgruppen består av en styrgrupp av respektive förbundsledning och centrala parter som i sin tur utser lämpligt antal representanter vardera att ingå i olika verksamhetsinriktade arbetsgrupper. Det är viktigt att antal representanter begränsas så att arbetsgrupper inte blir för stora och tungrodda. Det ska eftersträvas att representanterna har praktisk och teoretisk erfarenhet. Det är styrgruppen som ytterst beslutar om vilka verksamhetsområden som ska utredas, kartläggas och avtalsregleras.

### **Uppdrag**

Arbetsgruppen ska inledningsvis fastställa ett tidsschema för gruppens arbete.

Arbetsgruppen ska kartlägga verksamhetsområdena samt gemensamt utreda spårtrafikbranschens nuvarande och långsiktiga ekonomiska förutsättningar samt personalens arbetssituation. Arbetsgruppen bör vidare göra studiebesök på respektive område för att bättre förstå områdenas olika förutsättningar för avtalsregleringar.

Arbetsgruppen ska analysera konsekvenser ur ett juridiskt perspektiv av ett verksamhetsuppdelat branschavtal. Även arbetsmiljö- och kompetensfrågor bör beaktas.

Arbetsgruppen ska vidare ta fram ett förslag till nytt branschavtal som är av vikt för dess stabilitet och fortlevnad. Arbetsgruppens arbete ska bedrivas på ett förutsättningslöst och kreativt sätt.