

Lönebilaga

2025-11-02 – 2026-04-30

Bilaga till § 5 Lön, Lokalt avtal Connecting Stockholm

§ 1 Lönemodell

Parterna är överens om att individuell lön gäller för anställda i Connecting Stockholm som inte omfattas av lönetariff eller lönestege.

Mom 1.1 Individuell lön

Den individuella lönen revideras under lönerevisionen i enlighet med kollektivavtalet och baseras på prestationsbedömningen som görs i samband med utvecklingssamtalet.

Lönen som revideras är den aktuella lönen dagen före lönerevisionstillfället (om lönerevisionen är 1 maj så gäller aktuell lön 30 april).

Individuella lönejusteringar utöver lönerevisionstillfället sker vanligtvis inte men undantag kan ske om innehållet i en befattning avsevärt förändras under löpande löneår. En sådan ökning ska motiveras grundligt av närmaste chef samt godkänns enligt farfarsprincipen och HR-chef.

Mom 1.2 Lönetariff gäller trafikpersonal och kundmiljöpersonal

Lönetariffen anger fastställda löner för olika befattningar kopplat till anställningstiden.

Lönen höjs enligt tariffen när angiven anställningstid uppnås.

Mom 1.3 Lönestege gäller depåpersonal

Lönestegen utgör en lönestruktur med fyra lönesteg som är baserade på kompetensutveckling. I det fjärde lönespannet gäller individuell lön.

Lönen som revideras är den aktuella lönen dagen före lönerevisionstillfället (om lönerevisionen är 1 maj så gäller aktuell lön 30 april). Lönerevisionen gäller oavsett om du har helt individuell lön eller ingår i avtal om lönestege.

Mom 1.3.1 Vad gäller vid nyanställning/ byte av tex avdelning vid placering i lönestege (Depåpersonal)

Vid nyanställning eller vid byte av avdelning, görs inplaceringen utifrån kompetenskraven som matchar med tidigare erfarenhet. Till exempel kan en tunneltågförare med erfarenhet från trafik under 10 år som anställs som rangerare placeras in direkt i steg 3, medan en nyutexaminerad utan tidigare erfarenhet värderas in i steg 1.

Handwritten signatures and initials:
SR
m
UP
mac
cc

Relevant yrkeserfarenhet omfattar även erfarenhet från liknande arbetsuppgifter från arbete som utförts på annat kollektivavtalsområde. Till exempel en lokalvård hos serviceentreprenadsavtalet anses utgöra relevant yrkeserfarenhet på spårtrafikavtalet. En förutsättning för tillgodoräknande är att den anställde har haft en faktisk arbetstid om i genomsnitt 15 timmar per vecka, under en beräkningsperiod om 12 månader.

Mom 1.3.2 Hantering av förflyttning i lönestege (Depåpersonal)

Chef är ansvarig för att bevaka sina medarbetares kompetensutveckling för att kunna flytta upp en medarbetare i lönestegen då kompetensutvecklingskraven uppfyllts. Kompetenskriterier finns beskrivna i detalj per befattning som ett stöd för beslut om uppflyttning i stegen. Normalt flyttas en person upp i stegen inom 18 månader.

- För steg 1 till 2: Kompetensutveckling enligt fastställda objektiva kriterier om yrkeskunskap, säkerhet, depåkunskap: normalt inom 18 månader
- För steg 2 till 3: Kompetensutveckling enligt fastställda objektiva kriterier om yrkeskunskap, säkerhet, depåkunskap, yrkesutveckling och lämplighet: normalt inom 18 månader
- För steg 3 till 4: Kompetensbaserad bedömning utöver krav i steg 1 och 2, särskilt hög yrkeskompetens och lämplighet. Vilja och förmåga att utveckla sig själv och verksamheten. Placering i steg 3 är inte tidsbegränsad.
- Steg 4: Kompetensbaserad individuell lönesättning.

Efter 12 månader i lönestege 1 och 2 ska chefen göra en utvärdering om han/hon tror att uppflyttning till nästa steg är möjlig inom kommande 6 månader (så total tid i stegen inte överstiger 18 månader).

Om chefen ser att en person inte ser ut att komma upp till kompetenskraven ska medarbetaren meddelas detta 6 månader innan uppflyttning ska ske och erbjudas en handlingsplan får att få hjälp att nå uppfyllda krav. Är medarbetaren medlem i en facklig organisation ska även denna få information om detta.

Om arbetsgivaren bedömer att arbetstagaren trots denna handlingsplan inte kan godkännas för uppflyttning skall detta föregås av en förhandling enligt MBL § 11-14.

Vill inte medarbetaren ha en handlingsplan ligger medarbetaren kvar i lönestegen tills kompetenskraven för uppflyttning uppfylls.

Mom 1.3.3 Placering inom lönestege vid uppflyttning (Depåpersonal)

Den som går från ett lönesteg till ett annat placeras in i aktuellt lönestegs grundlön och justeringar inom aktuellt lönesteg sker under lönerevisionen i enlighet med kollektivavtalet.

Handwritten notes in blue ink:
JMP
WW
LSD
MOC

§ 2 Schabloniserat frånvarotillägg (Trafikpersonal)

143,14 kr per arbetsdag eller 18,26 kr per timme

§ 3 Lönetabell

Mom 3.1 Trafikpersonal

Heltidsanställd, månadslön	Lönegrupp1 (12 mån)	Lönegrupp 2 (12 mån)	Lönegrupp 3 (12 mån)	Lönegrupp 4 (därefter)
Förare	28 018	28 955	30 060	35 162
Kundservicevärd	27 725	28 542	29 624	32 515
Stationsvärd	26 565	27 383	28 553	31 021

Deltidsanställd, timlön	Lönegrup p 1 (12 mån)	Lönegrup p 2 (12 mån)	Lönegrup p 3 (12 mån)	Lönegrup p 4 (12 mån)	Lönegrup p 5 (12 mån)	Lönegrup p 6 (12 mån)	Lönegrup p 7 (12 mån)
Förare (m/163,1)*	171,79	174,66	177,53	180,92	184,30	199,94	215,58
Förare (m/158,7)**	176,55	179,50	182,45	185,94	189,41	205,49	221,56
Kundservicevärd (m/162)***	171,14	173,67	176,19	179,52	182,86	191,79	200,71
Stationsvärd (m/162)***	163,98	166,51	169,03	172,64	176,25	183,87	191,49

*Vid arbetsplikt på helgfri måndag till fredag är timlön=månadslön/163,1.

**Vid arbetsplikt på veckoslut eller heldagar och lätthelgdagar är timlön=månadslön/158,7.

***Timlön = månadslön/162.

D1= lönegrupp 1, D3= lönegrupp 2, D5= lönegrupp 3, D7= lönegrupp 4

D2= genomsnitt av D1 och D3, D4= genomsnitt av D3 och D5, D6= genomsnitt D5 och D7.

För anställningsgrupp A:16, se bilaga "Anställningsgrupper för deltidanställd trafikpersonal".

HR
m/UB
m/CC

Mom 3.2 Kundmiljöpersonal

Kundmiljö (i-löner)	<2 års yrkeserfarenhet (minimilön)	>2 yrkeserfarenhet (minimilön)
Sanerare	23 922	26 045

Kundmiljö (tariffn)	Lönegrupp 1 (12 mån)	Lönegrupp 2 (12 mån)	Könegrupp 3 (12 mån)	Lönegrupp 4 (därefter)
Lokalvård	23 559	24 233	25 705	28 272

Mom 3.3 Depåpersonal

Mom 3.3.1 Depåpersonal

Månadslön	Lönegrupp 1 (18 mån)	Lönegrupp 2 (18 mån)	Lönegrupp 3 (kompetens- styrt)	Lönegrupp 4 (därefter)
Reparatör	25 171 – 26 780	26 780 – 29 993	29 993 – 35 342	I-lön
Rangerare	24 180 – 25 725	25 752 – 28 812	28 812 – 33 950	I-lön
Kriterier för godkänd uppflyttning till nästa nivå	Fastställda objektiva kriterier om yrkeskunskap, säkerhet och depåkunskap.	Fastställda objektiva kriterier om yrkeskunskap, säkerhet, depåkunskap, yrkesutveckling och lämplighet.	Utöver krav i steg 1 och 2, särskilt hög yrkeskompetens och lämplighet. Vilja och förmåga att utveckla sig själv och verksamheten.	Vid individuell lön behöver närmaste chef göra en helhetsbedömning som utgår från medarbetarens arbetsinsats under året och ger svar på hur arbetet har utförts. Utöver kraven i tidigare stegen krävs det särskilt hög yrkeskompetens och lämplighet. Samt vilja och förmåga att utveckla sig själv och verksamheten.

in
LSP
man
NR

Mom 3.3.2 AMS-medarbetare Depåpersonal

AMS-projekt	Lönegrupp 1 (18 mån)	Lönegrupp 2 (18 mån)	Lönegrupp 3 (kompetens- styrt)	Lönegrupp 4 (därefter)
Svetsare	28 000 – 32 000	32 000 – 35 000	35 000 – 38 000	I-lön
Reparatör	26 000 – 28 000	28 000 – 30 000	30 000 – 32 000	I-lön
Kriterier för godkänd uppflyttning till nästa nivå	Avklarad grundläggande introduktion enligt utbildningsplan. Utbildning för relevanta verktyg och utrustning. Engagerad, tar ansvar och egna initiativ. Driver aktivt egna förbättringar och utvecklar sitt ansvarsområde. Avklarade arbetsprover, licenser och praktik för relevanta arbetsmetoder.	Säkerhet och depåunderhåll Elsäkerhetsutbildning Tunnelbanan Självgående i produktion samt utövar självständigt alla sina behörigheter. Hög kvalitet på dokumentation. Upprätthåller rätt kompetens för relevanta arbetsmetoder. Uppnår uppsatta KPI-tal (nyttjandegrad och effektivitet).	Avklarade arbetsprover och licenser till <i>flera</i> relevanta arbetsmetoder. Avklarad praktik för <i>flera</i> relevanta arbetsmetoder. Bidrar aktivt till kollegors utveckling genom handledning och utbildning. Arbetar aktivt med att effektivisera arbetsmetoder samt upprätthåller rätt kvalitet. Direkt positiv påverkan på verksamhetens produktivitet. God prioriteringsförmåga, flexibilitet, proaktivitet, noggrannhet, kvalitetstänkande, bra samarbete, prestationsinriktning och lätt att lära sig i arbete.	Vid individuell lön behöver närmaste chef göra en helhetsbedömning som utgår från medarbetarens arbetsinsats under året och ger svar på hur arbetet har utförts. Utöver kraven i tidigare stegen krävs det särskilt hög yrkeskompetens och lämplighet. Samt vilja och förmåga att utveckla sig själv och verksamheten.
Säkerhet	Följer på arbetsplatsen gällande säkerhetsregler och rapporterar avvikelser i C2. Säkerställer ordning och reda på sin arbetsplats	Tar eget ansvar genom att uppmärksamma och föreslå åtgärder vid brister samt agera vid behov		
Depåkunskap	Lokal depåintroduktion			

HR  m
mae
ce

	Följer gällande regler och rutiner.			
--	--	--	--	--

Mom 3.3.3 Genomsnittligt förtjänstläge (GFL) Depåpersonal

GFL Fastställs enligt följande:

Linjemontör	211,04
Rangerare	200,10
Reparatör	189,44
Svetsare	202,39
Transportförare	201,68






§ 4 Lönetillägg (fasta och rörliga)

Ersättningsområde	Ersättningsnivå
Vikarieersättning	6%
Tillfällig tjänstgöring <2 mån (depåpersonal)	40,35 kr/dag
Står till förfogande för utbyte till trafikledare eller trafikledare/personalledare (Tutf)	620,54 kr/mån
Utlåning till annan expedition/bana (Tutf, KSV, STNV)	320,43 kr/dag
Övertidsersättning	formel enl § 7 i lokalt avtal
Mertid (deltidsanställda)	formel enl § 8 i lokalt avtal
Ob (enkel)	23,87 kr/tim
Ob (kvalificerad)	53,27 kr/tim
Ob (storhelg)	119,71 kr/tim
Beredskap (enkel)	36,17 kr/tim
Beredskap (kvalificerad)	72,47 kr/tim
Säkerhetsberedskap vid händelse (rådgivning via telefon 01:00-05:00)	404,34 kr/händelse
Säkerhetsberedskap vid händelse (utryckning av säkerhetsinspektör 01:00-05:00)	808,69 kr/händelse
Omloppstillägg >10 tim <12 tim, mån till fre (trafikpersonal)	127,77 kr/dag
Omloppstillägg >12 tim, mån till fre eller >10 tim lör, sön, helgdag (trafikpersonal)	170,53 kr/dag
Förlängning av tjänst efter 24:00 Nyårs-, Valborgs-, Midsommarnatten (trafikpersonal)	187,41 kr/tillf.
Utebliven eller <15 min planerad arbetspaus pga försening eller likn. (trafikpersonal) Utges inte om annan mellantid finns upptagen på tjänstgöringslistan omfattande minst 15 minuter exklusive förflyttningstid.	56,85 kr/tillf.
Tillägg flexibel arbetspaus (STNV)	119,89 kr/tjänst
Kundservicevärd eller med sådana uppgifter (STNV)	87,55 kr/dag
Kundserviceuppgifter eller ändstationsstädning (STNV)	10,77 kr/tim
Svarvtillägg den/de månader svarvning genomförs	1500 kr/mån
Bärgningsersättning	21,42 kr/tim
Bärgningsberedskap	10 000 kr/vecka
Bärgningsberedskapsledare	12 000 kr/vecka
Fordonsinsatschef (FIC)	15 500 kr/vecka
Sanering av fordon efter put eller påkörning av högvilt (Sanerare, lokalvårdare)	1099 kr/tillf.
Linjetillägg (FoU)	27,20 kr/tim
Personalledare (Tutf, KSV, STNV)	127,82 kr/dag
Personalplanerare (Tutf, KSV, STNV)	127,82 kr/dag

HR *[signature]* man
cc

Första linjens chef (Tutf, KSV, STNV)	127,82 kr/dag
Trafikledare (yttre och inre) (Tutf)	127,82 kr/dag
Säkerhetsutredare (Tutf, TL)	127,82 kr/dag
Ställverksoperatör >3 tim (Tutf, TL)	127,82 kr/dag
Enkelspårsövervakning (Tutf)	127,82 kr/dag
Tjänstgöring i tågdepå (översyn, vagntransport, rangering, fin- och plockstäd, sanering/borttagning av klotter) (Tutf, KSV, STNV)	68,15 kr/dag
Provtågsförare (Tutf)	51,07 kr/dag
Administrativ tjänst (STNV)	51,07 kr/dag
Skolinformatör (Tutf, KSV, STNV)	51,07 kr/dag
Ersättare som Arbetsledare (depåpersonal)	1845 kr/mån
Transportförarersättning de dagar man kör transport (depåpersonal)	100 kr/dag
Gruppledare (LV)	1815 kr/mån
Elsäkerhetsledare	6070 kr/mån
Tågvarnare / SOS-ledare	599 kr/mån
Tillsynsman inkl tillägg för Tågvarnare	3003 kr/mån
Sanerare (lokalvårdare)	60 kr/arbetsperiod
Förflyttningersättning (trafikpersonal)	13,55 /6 min
Restidsersättning	81,72 kr/tim
Restidsersättning fr 19:00 före tjänstgöringsfritt dygn till 07:00 påföljande tjänstgöringsdag	122,37 kr/tim
Utbildare (Tutf, KSV, STNV)	123,86 kr/dag
Instruktör (praktisk del för förare) (Tutf, KSV, STNV)	87,55 kr/dag
Utbildare (heltidsavlönad) (trafikpersonal, trafikinformatör, trafikledare)	4060 kr/mån
Utbildare (deltidsavlönad) (trafikpersonal, trafikinformatör, trafikledare)	4060/divisor*
Handledare (trafikpersonal, trafikledare)	130 kr/dag
Undervisningenligt kursplan (ej chef, specialist eller annan med utbildning i sin tjänst) (depå)	321 kr/tillf (max 2500 kr/mån)
Instruktion/handledning (depå)	46,92 kr/dag
Handledare för nyanställda, skolelever, inhyrdbemanning etc. (depå)	5,87 kr/dag
Instruktör (depå)	2492 kr/mån
Utbildningstillägg (depå)	2769 kr/mån
Ambulerande Anläggningstekniker (utökad flexibilitet vid helg, sjukdom, semester)	1500 kr/mån
Koppeltillägg för AM-svetsare som arbetar med koppel och är kvalificerade	2000 kr/mån

Mom 4.1 Förtydligande

Mom 4.1.1 Kundmiljöpersonal

ok
m
m
m

Kundmiljöpersonal kan erhålla ett fast lönetillägg (enligt ovan) per månad för uppdrag som:

Gruppledare	Arbetstagare som har tilldelats uppgift att leda ett arbetslag enligt givna direktiv och säkerställa de arbeten som laget ska utföra.
Elsäkerhetsledare	Arbetstagare som har tilldelats elsäkerhetsansvar för alla åtgärder som utförs på eller i närheten av spänningsförande anläggningsdel.
Tillsyningsman	Arbetstagare som har tilldelats trafiksäkerhetsansvar och uppgift att svara för säkerhet och arbetsmiljö vid arbete i spår eller i riskfyllt närområde till spår.
Tågvarnare/SOS-ledare	Arbetstagare som har tilldelats trafiksäkerhetsansvar och får av tillsyningsman i uppgift att tågvarna personal i spårmiljö.

Fråntas arbetstagaren uppdrag utgår inte längre det fasta lönetillägget.

Kundmiljöpersonal kan erhålla rörligt lönetillägg (enligt ovan) per tillfälle för beordrat uppdrag att sanera ett fordon efter en personolycka eller efter påkörning av högvilt (ej småvilt).

Kundmiljöpersonal som tillfälligt tjänstgör i annan befattning kan tidsbegränsat erhålla ett lönetillägg per arbetsperiod. Lokalvårdare som tillfälligt tjänstgör som sanerare erhåller ett tillägg enligt ovan.

Mom 4.1.2 Trafikpersonal

Ersättning för tillfällig utlåning av förare/kundservicevärd/stationsvärd till annan expedition/bana än "egen" utges inte i det fall begäran om viss tjänstgöring kan tillgodoses endast genom utlåning eller om erforderlig förflyttningstid ingår i arbetstiden.

Mom 4.1.3 Depåpersonal

Vid ersättning som bärgningsberedskap, bärgningsberedskapsledare och fordonsinsatschef (FIC) utbetalas en summa per beredskapsvecka. Denna ersättning ersätter beredskapstillägg och övertidsersättning. Se tabell ovan för ersättningsnivå.

Mom 4.1.4 Administrativ personal

Utbildares tillägg ligger till grund för övertidsersättning, semesterersättning och pension.

Mom 4.1.5 Övrigt

Samtliga lönetillägg som anges inkluderar semesterlön och semesterersättning.

CAF
HUR
max
cc

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILLINOIS 60607

U.S. POSTAGE PERMIT NO. 1000 CHICAGO, ILL.

POSTMASTER: SEND ADDRESS CHANGES TO THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS, 530 N. DEARBORN AVENUE, CHICAGO, ILL. 60610

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILLINOIS 60607

U.S. POSTAGE PERMIT NO. 1000 CHICAGO, ILL.

POSTMASTER: SEND ADDRESS CHANGES TO THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS, 530 N. DEARBORN AVENUE, CHICAGO, ILL. 60610

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

CHICAGO, ILLINOIS 60607

U.S. POSTAGE PERMIT NO. 1000 CHICAGO, ILL.

1
J
MA