

Kollektivavtal

Connecting Stockholm AB (559394-3128)

Lokal anpassning av Branschavtal Spårtrafik

Parter:



Handwritten signatures and initials in blue ink:
m
WR
UP MD
CC

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

§ 1 AVTALETS OMFATTNING	3
§ 2 ANSTÄLLNING	5
§ 3 ALLMÄNNA ÅLIGGANDEN	8
§ 4 BISISSLA	9
§ 5 LÖN.....	10
§ 6 ARBETSTID	15
§ 7 ÖVERTID	35
§ 8 MERTID	40
§ 9 RESTIDERSÄTTNING MM	42
§ 10 ERSÄTTNING FÖR OB OCH BEREDSKAP	43
§ 11 SEMESTER	45
§ 12 SJUKLÖN M M.....	51
§ 13 FÖRÄLDRALEDIGHET	55
§ 14 LEDIGHET	56
§ 15 UPPSÄGNING	59
§ 16 AVSTÄNGNING OCH LÖN UNDER AVSTÄNGNING	64
§ 17 OMPLACERING.....	65
§ 18 PLACERINGSORDNING.....	66
§ 20 RIKSKORTET.....	69
§ 21 UNIFORM	70
§ 22 PERSONLIGT PERIODKORT	71
§ 23 INLÄMNANDE AV UTRUSTNING OCH PERIODKORT.....	72
§ 24 GILTIGHETSTID	73

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Avtalet gäller för företag som utför spårbundna transporter eller därtill understödjande verksamhet som tillhör Almega Tjänsteförbunden bransch Tågföretagen.

Med spårbundna transporter eller därtill understödjande verksamhet avses företag som utför person- eller godsbefordran på spår samt företag som utför service och/eller andra uppgifter som syftar till att kärnverksamheten, dvs att person- och godsbefordran fungerar.

Avtalet gäller på arbetstagsarsidan med följande undantag

- arbetstagare anställda i beredskapsarbete eller annat arbete anordnat i arbetsmarknadspolitiskt syfte
- arbetstagare som intar företagsledande eller därmed jämförlig ställning, lokal definition är att VD är i företagsledande ställning.
- praktikanter (examensarbete eller motsvarande)
- arbetstagare som har tjänstepension eller pension enligt Socialförsäkringsbalken.

För arbetstagare anställda med arvode enligt särskilt avtal gäller branschavtalet i tillämpliga delar.

Om en arbetstagare på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilda regler som gäller vid företaget.

Avtalet gäller alla arbetstagare och delas in i:

Kategori A Anställningen avser ett arbetsåtagande motsvarande minst 40 % av den för heltidsanställd arbetstagare gällande arbetstiden och avser fortlöpande regelbundet arbete omfattande minst 70 arbetsdagar/år.

Kategori B Övriga arbetstagare

Arbetstagare hänförs också till någon av nedanstående kategorier med angivna exempel på arbeten.

Chef/Administrativ personal

Chef**

Övrig administrativ personal

*** Ej första linjens chef*

Driftledande personal

Första linjens chef*

Koordinator i operativ verksamhet

Trafikledare i yttre och inre tjänst

Skiftledare

Trafikinformatör

** Första linjens chef är t.ex. Stationschef, Gruppchef eller liknande*

Trafikpersonal

Tunneltågförare

Kundservicevärd

Stationsvärd

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Depåpersonal

Arbetsledare
Reparatör
Rangerare
Lagerpersonal

Kundmiljöpersonal

Fordonsvård (folierare, lokalvårdare, sanerare, klottersanerare, fordonsvårdare)
Specialstäd (lokalvårdare)
Station (lokalvårdare)
Klotter (sanerare)
Servicecenter (operatör servicecenter)

§ 2 ANSTÄLLNING

Mom 1 Anställning tillsvidare

Parterna är överens om att en tillsvidareanställning på heltid är grundanställningsformen inom spårtrafikområdet.

Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommits enligt Mom 2.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Avtal om tidsbegränsad anställning får utöver vad som anges i lagen om anställningsskydd träffas i följande fall.

Anställning för att uppehålla en befattning i avvaktan på att en ny innehavare utses får ske under högst sex månader.

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

Lokalt avtal kan träffas med berörd arbetstagarorganisation om annan tidsbegränsad anställning.

Mom 2.1 Företrädesrätt

Oavsett vad som anges i §§ 22, 25 och 27 Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller:

Har arbetstagare visstidsanställts under ferier eller provanställts, ger sådan anställning inte företräde till återanställning.

Företrädesrätt till återanställning gäller inte heller vikariat, som vid vikariatets uppkomst bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.

Företrädesrätt till återanställning gäller inte heller till anställning, som behöver disponeras för omplacering.

Arbetstagare, som har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS, har inte rätt att lämna den tidigare anställningen innan denna upphört, såvida inte arbetsgivaren och arbetstagaren enas om annat. Är erbjuden anställning en tillsvidareanställning, bör sådant medgivande lämnas om det kan ske utan olägenhet.

Arbetstagare ska – för att bevara sin företrädesrätt till återanställning enligt LAS – senast inom en månad efter det att anställningen upphörde skriftligen anmäla anspråk på företrädesrätt.

Mom 3 Beräkning av anställningstid

Vid beräkning av anställningstid för fastställande av rätt till företrädesrätt respektive övergång till tillsvidareanställning, ska i normalfallet 225 arbetsdagar motsvara ett år/tolv månader.

Parterna är vidare överens om att alla arvodist-, tim- eller motsvarande anställningar ska jämföras med en anställning på "allmän visstid" enligt LAS.

Mom 4 Flyttning

Vid förändringar av verksamheten som medför att arbetstagaren på arbetsgivarens initiativ flyttar eller omstationeras till annan ort ligger det i arbetsgivarens intresse att verka för en lösning för individen som gynnar alla inblandade. Sådana lösningar kan avse ersättning för direkta och nödvändiga kostnader för flyttning samt, under en övergångsperiod, ersättning för fördyrade levnadsomkostnader till följd av dubbel bosättning eller ökade resekostnader.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Mom 5 Provanställning

Under de första sex månaderna kan arbetstagaren anställas på prov. Arbetstagaren ska därefter beredas tillsvidareanställning om denne då besitter erforderlig kompetens och lämplighet.

I det fall arbetsgivaren finner det erforderligt att efter de sex första månadernas provanställning tillämpa ytterligare en sexmånadersperiod, ska arbetsgivaren och berörd facklig organisation enas om detta vid kollektivavtalsförhandling. Bereds inte arbetstagaren tillsvidareanställning, upphör anställningen i och med utgången av provanställningstiden. Skriftligt besked om detta ska lämnas arbetstagaren senast en månad före provanställningstidens utgång. Berörd arbetstagarorganisation ska underrättas. Vid återanställning i samma yrke som tidigare, bereds arbetstagaren tillsvidareanställning om inte särskilda skäl föreligger.

Vid återanställning i annat yrke än tidigare, tillämpas ny provanställning om inte särskilda skäl föreligger.

Arbetstagare som i omedelbar anslutning till visstidsanställningen övergår till provanställning i motsvarande befattning, får tillgodoräkna redan fullgjord anställningstid, räknat från och med första betalda utbildnings- /arbetsdag, i provanställningstiden.

Mom 6 Utlysning

Om inte särskilda skäl föranleder annat, skall vakant befattning ledigförklaras inom bolaget med minst 14 dagars ansökningstid. Motsvarande skall gälla visstidsanställning/vikariat, som beräknas sträcka sig över längre tid än sex månader.

Anmärkning:

Omplaceringsbehov är ett sådant "särskilt skäl", som kan föranleda att befattning inte behöver ledigförklaras. Andra sådana skäl är företrädesrätt till ny anställning (återanställning), eller anställning med lönebidrag.

Mom 7 Tjänstbarhetsintyg

I det fall arbetsgivaren kräver läkarintyg om tjänstbarhet, bekostar arbetsgivaren detta.

Mom 8 Hantering av företrädesrätt till lediga heltidstjänster (gäller Trafikpersonal och Kundmiljöpersonal)

Lediga heltidsanställningar ska annonseras på företagets intranät. Deltidsanställda som vill ha en anställning på heltid eller deltidsanställning med högre sysselsättningsgrad inom samma yrke/arbetsuppgifter anmäler detta genom att vid varje aktuellt tillfälle söka de anställningar som annonseras. Samma rutin gäller för hel- och deltidsanställda arbetstagare som vill byta yrke/arbetsuppgifter. Arbetsgivaren bör även via lokal arbetsledning informera om att lediga heltidsanställningar finns att söka.

Lediga heltidsanställningar tilldelas de sökande enligt följande:

1) Heltidsanställda arbetstagare som vill byta platskontor anmäler detta via intranätet i samband med att lediga heltidsanställningar inom samma yrke/arbetsuppgift annonseras. Tilldelning sker i turordning efter sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Om arbetsgivaren anser att det finns särskilda skäl för att inte medge byte av platskontor så får begäran avslås efter samråd med berörd facklig organisation.

Om det i samband med byte av platskontor för heltidsanställda även finns deltidsvakanser bör arbetsgivaren möjliggöra byte av platskontor även för de deltidsanställda.

2) Hel- och deltidsanställda arbetstagare som vill byta yrke/arbetsuppgifter och deltidsanställda arbetstagare som vill ha heltid inom samma yrke/arbetsuppgifter tilldelas de heltidsvakanser som kvarstår efter att byten av platskontor enligt punkt 1 ovan beviljats. Tilldelning sker i turordning efter

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Förutsättningen för att få byta yrke/arbetsuppgift är att arbetstagaren provas enligt fastställd urvalprocess och bedöms uppfylla de krav som normalt tillämpas vid rekrytering till aktuellt yrke/arbetsuppgifter. Parterna noterar att vid rekrytering av externa kandidater kan tester av olika slag vara direkt utslagsgivande. Vid byte av yrke/arbetsuppgifter enligt detta stycke måste urvalstesterna i vart fall kompletteras med intern referenstagning för att mer allsidigt bedöma om arbetstagaren uppfyller kraven.

Deltidsanställd som vill ha annan deltidsanställning med högre (eller lägre) sysselsättningsgrad tilldelas sådan anställning i turordning efter sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren om anställningen söks i samband med annonsering på intranätet eller med utgångspunkt i turplaceringsdatum om tjänst med annan sysselsättningsgrad söks vid placering enligt §18 i kollektivavtalet.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'M', 'HR', 'CUP', 'MOL', and 'CC'.

§ 3 ALLMÄNNA ÅLIGGANDEN

Mom 1 Lojalitet

Anställningsförhållandet ska grunda sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intressen samt iaktta diskretion såväl inåt som utåt i företagets angelägenheter.

Mom 2 Övervaknings- och kontrollåtgärder

Övervaknings- och kontrollåtgärder ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av arbetstagarens personliga integritet. Vid val av olika tillvägagångssätt ska det användas som minst påverkar arbetstagarens personliga integritet.

Vid införandet av nya kontrollåtgärder, exempelvis elektroniska övervakningssystem som GPS eller liknande, eller vid väsentlig förändring av syftet med användningen av sådant system har arbetsgivaren förhandlingsskyldighet enligt MBL § 11 och 14. Vid sådana förhandlingar ska bl a följande behandlas;

- ändamålet med systemet och hur resultatet ska användas
- rutiner och tider för gallring, varvid integritetsskyddsmyndigheten för personuppgiftsbehandling ska iakttas
- vilka befattningar som ska ha tillgång till den information som samlas in
- på vilket sätt arbetstagaren informeras om ändamålet med systemet och hur resultatet används, vilka kontroller som kan utföras och kontrollens syfte och om arbetstagarnas rätt att få veta vilka uppgifter som registrerats om denne.


CUP
MOM
CC

§ 4 BISYSSLA

Mom 1 Uppgiftsskyldighet

Arbetstagaren är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han innehar bisyssla. Arbetsgivaren får ålägga arbetstagaren att helt eller delvis upphöra med bisyssla som enligt arbetsgivarens bedömande inverkar hindrande i arbetet.

Mom 2 Konkurrensbisyssla

Arbetstagaren får inte inneha anställning eller uppdrag hos, ha del i eller själv eller genom annan driva företag inom området för bolagets verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör nämnda område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte i den mån arbetsgivaren medger annat. Har sådant medgivande lämnats, är arbetstagaren skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan.

Anmärkning till § 4: Som "bisyssla" räknas inte förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer då dessa inte är anställningsförhållanden.

m/ 

MOK
CC

§ 5 LÖN

Mom 1 Begreppet månadslön

Med månadslön avses i avtalet, om inte annat framgår, fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad.

Vid avtalets tillämpning ska, om inte annat framgår, för heltidsanställd arbetstagare som arbetar deltid, belopp enligt första stycket avse de till följd av deltiden reducerade beloppen.

Mom 1.1 Avlöningsförmåner

Avlöningsförmåner utgörs av:

- Tidlön
- Tillägg till lön
- Semesterlön och semesterersättning
- Frånvarolön
- Särskilda ersättningar

Härvid avses med:

Tidlön = månadslön eller timlön

Tidlön erhålls antingen som fast kontant lön enligt överenskommelse och eventuella fasta lönetillägg, eller som tarifförlön.

Månadslön utges till deltidсанställd arbetstagare, som under minst en kalendermånad går över till kategori DB 10 (100 %). Månadslönen utgörs av aktuell timlön x 165; timlön x 163,1; timlön x 162 eller timlön x 158,7 (se Lönebilaga).

Timlön utges till deltidсанställd arbetstagare, och till arbetstagare med visstidsanställning som inte överstiger 3 månader.

Tillägg till lön = tillägg som utges för fullgjord arbetstid.

Semesterlön och semesterersättning (se förklaring § 11)

Frånvarolön = ersättningar som utges under betald ledighet, sjukdom, föräldraledighet, utbildning i tjänsten, enskild angelägenhet.

Särskilda ersättningar = ersättning för OB, övertid, fyllnadslön och övriga tillägg.

Mom 1.2 Tid för vilken avlöningsförmåner utges

- Avlöningsförmåner utges från och med den dag, då arbetstagare börjar sin anställning – oavsett om denna dag är arbetsdag eller fridag – till och med den dag, då medarbetaren avgår.
- För fullgjord arbetstid erhåller arbetstagare avlöningsförmåner; för annan tid endast om så anges i kollektivavtalet.
- Uppflyttning i lönegrupp sker från och med månadsskiftet närmast efter den tidpunkt, då de för uppflyttningen stadgade villkoren uppfyllts.
- Påbörjad halvtimme ska, vid beräkning av lön och tillägg till lön, räknas som hel halvtimme såväl vid frånvaro från arbetet som vid övertidsarbete /mertidsarbete.
- För det fall arbete inte kan erbjudas arbetstagare under uppsägningstid gäller följande.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Det i 12 § Lagen om anställningsskydd angivna begreppet "lön och andra anställningsförmåner" ska motsvara 100% av frånvarolönen.

För deltidsanställda avses den genomsnittliga, dagliga arbetsförtjänsten avseende ordinarie arbetstid under föregående kalenderkvartal.

Anmärkning: I "lön och andra anställningsförmåner" inbegrips rätt dels till lönegruppsuppflyttning och dels till sådana höjningar av i frånvarolönen ingående avlöningsförmåner om vilka överenskommelse kan komma att träffas under uppsägningstiden.

Mom 1.3 Beräkning av frånvarolön

Frånvarolönen utgörs för arbetstagare av tidlönen och ett tilläggsbelopp per arbetsdag, som utgör summan av arbetstagarens tillägg för ordinarie arbetstid och beredskapsersättning intjänade under närmast föregående kalenderkvartal, dividerad med antalet utförda ordinarie arbetsdagar under sagda kvartal.

Trafikpersonal erhåller under första kvartalet som frånvarolönetillägg ett schablonbelopp.

Mom 1.4 Schabloniserat frånvarotillägg

Se Lönebilaga.

För personal, som inte under någon del av föregående kalenderkvartal utfört arbete åt arbetsgivaren, gäller att frånvarolönen utgörs av tidlönen och ett schabloniserat tilläggsbelopp per arbetsdag.

Mom 2 Lön till timanställda

Om inte lokal överenskommelse träffats efter 2014-06-18, med avsikt att förändra nedanstående timlöneberäkningar för lön till timanställda, gäller följande för Sekos medlemmar:

Timlön utges med motsvarande det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbar grupp hos arbetsgivaren. Med jämförbar grupp avses samtliga arbetstagare oavsett ålder och/eller yrkeserfarenhet.

Timlönen höjs med 6% i de fall arbetet blir utlagt senare än 48 timmar innan det ska påbörjas eller om ett tidigare utlagt arbete förskjuts med mer än två timmar från den ursprungliga planeringen. Rörliga tillägg utbetalas utöver timlönen i enlighet med gällande lokalt eller centralt avtal.

Kommentar: Genomsnittligt förtjänstläge fastställs en gång per år, i samband med årlig lönerevision.

Mom 2.1 Beräkning av timlön (tillämpas vid arvodistavtal)

Timlön till timanställda beräknas genom att GFL (genomsnittligt förtjänstläge) för varje befattningskategori för sig divideras med 175.

Timlönen räknas upp då arbetstagarens arbetstidsförläggning är jämförbar med arbetstidsförläggningen för heltidsanställd personal som har förkortad veckoarbetstid. Beräkning sker per kalendermånad och den uppräknade timlönen utbetalas senast en månad i efterskott.

Mom 3 Löneutbetalning

Arbetsgivaren förbinder sig att eftersträva följande:

Lön utbetalas den 25:e i varje månad. Då den 25:e infaller på lördag, sön- eller helgdag utbetalas lönen sista bankdagen före angivna dagar. För deltidsanställda i kategori DB 10 betalas månadslönen ut i efterskott.

Alla avdrag respektive utbetalningar av rörliga tillägg sker vid ordinarie löneutbetalningstillfälle månaden efter den månaden där avdragen/tilläggen genererades.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Avdragen för i förväg känd frånvaro, som omfattar minst hel kalendermånad, bör dock, om möjligt göras redan under utbetalningsmånaden.

Lön till timanställda utbetalas månaden efter intjänandemånaden.

Mom 4 Avräkningsperiod

Avräkningsperiod för avlöningsförmåner är kalendermånad. Beräkning av löneavdrag och lönetillägg gäller föregående kalendermånad; dock skall i förväg känd frånvaro om möjligt avräknas redan under utbetalningsmånaden.

Mom 5 Lönesättning/löneplacering

Flertalet arbetstagare omfattas av tarifflönen beroende på yrke medan andra yrkesgrupper har en individuell och differentierad lön.

Arbetstagare får vid lönesättning i samband med anställning tillgodoräkna sådan tid – som personal inom trafikföretag eller annan anställningstid – som arbetsgivaren bedömer värdefull för tjänsten.

Arbetstagare som varit anställda inom Tunnelbanans verksamhetsområde får vid lönesättning tillgodoräkna sig sina anställningsår i företaget för inplacering i lönestege.

Arbetstagare kan av arbetsgivaren erhålla högre tidlön än vad som anges i kollektivavtalet.

Arbetstagare, som avgått med pension och därefter återanställs i sitt tidigare yrke, bibehåller egen tidlön.

Mom 6 Lönetabeller heltidsanställd personal

Se Lönebilaga

Mom 7 Lönetabeller deltidanställd personal

Se Lönebilaga

Mom 8 Lönetillägg

Samtliga lönetillägg som anges i detta avtal inkluderar semesterlön och semesterersättning.

Mom 8.1 Vikariat

Arbetstagare, som beordras att vikariera för annan arbetstagare med högre lön, löneplaceras som innehavare av tjänsten om vikariatet beräknas uppgå – eller i efterhand uppgår – till en månad eller mer. Vid kortare förordnande utges vikariatsersättning med 6 % av egen lön. Detta gäller inte de personalgrupper för vilka särskilt kompetenstillägg utges. Vikariatsersättning utgår inte under ledighet.

Mom 8.2 Förflyttningersättning

Se Lönebilaga

För förflyttning som måste företas utanför arbetstiden, utges ersättning per tiondels timme beräknad enligt följande.

- Då arbetstagare före rast blivit avlöst på viss plats och efter rasten återtar tjänsten på annan plats och beräknad tid för förflyttning mellan platserna överstiger 5 minuter, ska hela tidsåtgången för förflyttningen utgöra restid.
- Då tjänsten påbörjas eller avslutas på plats, som ligger utanför placeringsstationens avlösningssområde beräknas förflyttningstid på avståndet mellan denna gräns och ifrågavarande plats.
- Avslutas tjänst på annan plats än där den påbörjats för dagen, utges förflyttningersättning för restid åter till mottagningsplatsen om denna restid uppgår till minst 18 minuter. Eventuell restid, som ingår i arbetstiden för tunnelåtgångare, ska alltid placeras efter tjänstens slut enligt schablon. För stations- och

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

kundservicevärdar ska eventuell restid som ingår i arbetstiden placeras antingen före tjänstens början eller efter tjänstens slut. Restiden beräknas genom att gångtid och tidtabellstid summeras.

Anmärkning 1: Följande restider tillämpas

Högdalsdepån – Gullmarsplan	22 minuter
Gullmarsplan – Alvik	22 minuter
Alvik – Vällingbydepån	22 minuter
Norsborg – Liljeholmen	26 minuter
Liljeholmen – Mörby	25 minuter
Rissnedepån – Västra Skogen	24 minuter
Norsborgsdepån – Liljeholmen	41 minuter

Anmärkning 2: På framställan från personalorganisation kan avlösning för viss tjänstegrupp förläggas till annan plats än den närmast stationen belägna avlösningsplatsen.

För tunnelstågförare gäller att maximalt 20 % av restiden på en tjänstgöringslista får ersättas med så kallad förflyttningersättning, resterande restid skall ingå i arbetstiden. 20 % skall beräknas på antalet restider under en sjudagarsperiod måndag–söndag.

På blå linje ska all förflyttningstid ingå i arbetstiden.

Mom 8.3 Kompetenstillägg för trafikpersonal

Se Lönebilaga

Mom 9 Utlåningsbestämmelser

Se Lönebilaga

Utlåningsersättning utges till personal som tillfälligt lånas ut till annan än "egen" expedition/bana.

Ersättning enligt mom 9 utges inte i det fall begäran om viss tjänstgöring kan tillgodoses endast genom utlåning.

Ersättning enligt mom 9 utges inte heller om erforderlig förflyttningstid ingår i arbetstiden.

Mom 10 Avlösningsområden

Mom 10.1 Förare

Till Gullmarsplan:

Avlösningsplatserna utefter Grön linje från och med Medborgarplatsen och de tre grenlinjerna söderut jämte depåerna Högdalen och Hammarby.

Till Alvik:

Avlösningsplatserna utefter Grön linje från och med Hötorget och västerut, inklusive Vällingbydepån.

Till Liljeholmen:

Avlösningsplatserna utefter Röd linje, inklusive Nybodadepån.

Till Västra Skogen:

Avlösningsplatserna utefter Blå linje från och med Kungsträdgården och de båda grenlinjerna norrut inklusive Rissnedepån.

Mom 10.2 Kundservice

Till Gullmarsplan:

Avlösningsplatserna utefter Grön linje från och med Medborgarplatsen och de tre grenlinjerna söderut.

Till Alvik:

Avlösningsplatserna utefter Grön linje från och med Hötorget och västerut.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Till Liljeholmen:

Avlösningsplatserna utefter Röd linje från och med Mariatorget och de två grenlinjerna sydväst ut.

Till City:

Avlösningsplatserna utefter Röd linje från och med Slussen och de två grenlinjerna norrut.

Till Västra Skogen:

Avlösningsplatserna utefter Blå linje från och med Kungsträdgården och de båda grenlinjerna norrut, inklusive T-Centralen och Fridhemsplan.

Mom 10.3 Depåpersonal

Placering sker på respektive depå.

Mom 10.4 Driftledningspersonal

För trafikledare och trafikinformatörer gäller placering på respektive TLC.

Mom 10.4.1 Yttre trafikledare

Yttre trafikledare (YTL) i radiobil har avlösningsplats enligt följande NV-bilen Västra Skogen, Södra-bilen Gullmarsplan och City-bilen Liljeholmen.

YTL med linjetjänst startar och slutar tjänst på ett TLC. Oavsett om medarbetaren arbetar i utryckningsfordon eller har linjetjänst förväntas man arbeta för alla TLC.

Mom 11 Omloppstillägg (gäller Trafikpersonal)

Se Lönebilaga

Mom 12 Förlängning av tjänstgöring

Se Lönebilaga

Arbetstagare som får tjänsten förlängd enligt § 6 Mom 1.1.4 punkt 4 under Nyårs-, Valborgsmässo- eller Midsommarnatten erhåller extra kompensation för detta om tjänsten slutar efter kl 24.00.

Mom 13 Utebliven arbetspaus (gäller Trafikpersonal)

Se Lönebilaga

Mom 14 Tagande ur tjänst

När arbetstagare tas ur tjänst vid olyckshändelse, eller i samband med våld eller hot/hot om våld, och fram till besök hos företagsläkare/läkare ska arbetstagaren erhålla oförändrad lön inklusive rörliga lönetillägg enligt planerad tjänstgöring eller genomsnittsberäkning. Detta gäller om inte de lokala parterna enas om annat.

Arbetstagare som drabbas av olyckshändelse eller våld eller hot om våld ska omedelbart erbjudas adekvat stöd till följd av händelsen. Stödet kan även omfatta erbjudande om att förmedla kontakt med försäkrings- och vårdgivare.

Anmärkning: Begreppet olyckshändelse omfattar även person under tåg.

§ 6 ARBETSTID

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.

De lokala parterna ska verka för att den ordinarie arbetstiden kan tas ut.

Viloperiod

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

Mom 1 Gäller för Trafikpersonal

Definitioner (Trafikpersonal) *Gäller även Drifledande personal.*

Arbetspaus	Betalt uppehåll i arbetet med viss minimilängd. Under arbetspaus är man normalt bunden till arbetsplatsen.
Avlösningssområde	Gräns för platskontor.
Begränsningsperiod	Den tidsperiod inom vilken arbetstagarens ordinarie arbetstid ska utjämnas till genomsnittlig veckoarbetstid.
Brytpunkt	Överenskommen veckogräns för beräkning av veckovila. Brytpunkten kan ändras vid byte av schema
Dygnsvila	Viloperiod; tiden mellan två tjänster.
Fridag	Tjänstgöringsfritt kalenderdygn kl 00.00 – 24.00. Tjänst som till sin huvuddel är förlagd till annat kalenderdygn kan dock inkräkta på fridagsdygnet, dock inte i så hög grad att ledigheten understiger 24 timmar i planerat skede
Frånvarolön	Ersättningar som utges under betald ledighet, sjukdom, föräldraledighet, utbildning i tjänsten och enskild angelägenhet.
Fyllnadslön	Lön till heltidsanställd, med reducerad arbetstid, då den fastställda tiden överskrids. Fyllnadslön betalas upp till motsvarande heltidslön.
Förflyttning	Restid mellan olika arbetsställen.
Gångtid	Tid för förflyttning mellan depå och avlösningssplats.
Helg	Helgdag som infaller måndag – fredag samt midsommar-, jul- och nyårsafton som infaller måndag – fredag. Kallas även lätthelg.
Intermittent anställning	Anställning där den anställda inte i förväg har ett åtagande att fullgöra en viss mängd arbete.
Intjänst	Tjänst som börjar som regel tidigast kl. 1500.
Kompensationsledighet	Kompensation i tid för övertidsarbete. Kallas även uppvärderad tid.
Korttjänst	Se sträcktjänst.
Kvittningsstid	Tid som inarbetas mot ledighet efter arbetstagarens önskemål. Betraktas som flyttad ledighet och därmed inte som övertid enligt lagen. Kvittningsstid innefattas därmed inte i begreppet kompensationsledighet. Kallas även "tid åter" och "mot annan dag".
Körpass	(="Tid på tåg"). Arbetspass på tåg utan avbrott av paus eller rast. Bryts av paus, rast eller slut för dagen.
Lätthelg	Se "Helg".
Mellantjänst	Tjänst som inte börjar före kl. 08:00 och slutar inte efter kl. 22:00.
Mertid	Arbete som utförs av deltidsarbetande utöver det överenskomna åtagandet.
Nattjänst	Tjänst som till någon del infaller under en begränsad del av natten.
Omlopp	Tiden från tjänstens början till dess slut. Innefattar även rast.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Paus	Se arbetspaus .
Påtid	Arbets tid anslagen till förberedande och avslutande av tjänstens utövande, kallas även tidstillägg.
Ramtid	Arbets tidens yttersta tidsramar. Se § 6 Mom 6.
Rast	Uppehåll i arbetet, då man inte är bunden till arbetsplatsen. Om inte annat anges, är rast obetald.
Semesterersättning	Intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semester.
Semesterfaktor	En koefficient varmed antalet förbrukade semesterdagar uppräknas. Koefficienten = talet 5 delat med det genomsnittliga antalet arbetsdagar per vecka. För veckoslutslediga anses semesterfaktorn vara 1. Användes för att säkra att alla arbetstagare med samma semester rätt ska få ut lika lång ledighet, oberoende av fridagssystem.
Semesterlön	Månadslön + semestertillägg
Semestertillägg	Ett särskilt tillägg som utbetalas för varje uttagen semesterdag.
Sjuklön	Den lön som arbetsgivaren betalar vid en sjukskrivning.
Sträcktjänst	Kortare tjänst där rasten är betald. Kallas även korttjänst.
Särskilda ersättningar	Ersättning för OB, övertid, fyllnadslön och övriga tillägg.
Tid på tåg	Se körpass.
Tidlön	Månadslön eller timlön
Tillsvidareanställning	Anställning utan fastställt slutdatum Kallas ofta "fast anställning".
Tjänst	Arbets tid som är avsedd att fullgöras mellan vissa klockslag mellan två viloperioder.
Tjänstgöringspass	Arbetspass inklusive tid för paus. Bryts av rast eller slut för dagen.
Uppvärderad tid	Se kompensationsledighet.
Uttjänst	Tjänst som slutar som regel senast kl. 17:00.
Veckovila	En sammanhängande vila om minst 36 timmar under en fastställd sjudagarsperiod.
Visstidsanställning	Anställning med fastställt slutdatum.
Årsdaglön	Månadslönen × 12 : 365

Mom 1.1 Arbets tidens längd (Trafikpersonal)

Den sammanlagda maximala arbets tiden om 48 timmar i genomsnitt per vecka beräknas på en begränsningsperiod om tre månader. Tremånadersperioderna är februari–april, maj–juli, augusti–oktober och november–januari.

Arbetstagare ska efter anvisning utföra för arbetsgivaren erforderligt arbete.

1. Genom årlig placering indelas trafikpersonal i

- fast placerade, vilka uppehåller tjänst inom viss tjänstegrupp och kan inbördes skifta på tjänsterna inom gruppen;
- dagkommenderade, vilka tjänstgör dels som avlösare vid semester, sjukdom och dylikt för fast placerade och dels på vakanta tjänster samt sådana extra tjänster, som inte ingår i den fasta placeringen.

Tjänster kan vara antingen

- uttjänst och slutar som regel senast kl. 1700, eller
- intjänst och börjar som regel efter kl. 1500, eller
- mellantjänst som inte börjar före kl. 0800 och slutar inte efter kl. 2200, eller
- natttjänst, varmed avses tjänst som till någon del infaller under en begränsad del av natten, se vidare under resp. yrkesgrupp.

2. Sträcktjänst kan inrättas för att eliminera långa omloppstider. Med sträcktjänst menas tjänst med en arbets tid om högst 7 timmar 20 minuter per. I sträcktjänst dag skall betald rast om minst 35 minuter

Handwritten signature and initials in blue ink.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

förläggas för förare på tunnelbanan. För Stationsvärdar/Kundservicevärd (se mom. 11). Lokal överenskommelse kan träffas om avsteg.

3. Alla tjänster ska uppföras och specificeras på tjänstgöringslistor. På dessa listor för reservpersonal angivna rast och sluttider kan dock ändras. Ändring bör om möjligt ske efter överenskommelse med berörd arbetstagare. Vid uppgörande av tjänstgöringslistor ska eftersträvas, att tjänstgöringen förläggas inom kortast möjliga tidsrymd.

4. Förslag till nya fasta tjänstgöringslistor delges personalens ombud för yttrande, som ska vara avlämnat inom 10 kalenderdagar. Listorna fastställs av arbetsgivaren, sedan överläggningar ägt rum med ombud för personalen.

Anmärkning:

Innan arbetet med aktuell tjänstgöringslista påbörjas, har ombud för personalen rätt till överläggningar angående grunderna för uppläggnings av tjänsterna i listan.

5. Före den årliga placeringen fastställs, efter samråd med ombud för personalen, antalet tjänster inom respektive tjänstegrupp och vilka tjänster som ska betraktas som uttjänster eller intjänster.

Skulle efter den årliga placeringen fördelningen av tjänsterna bli så förändrad, att omvärdering bör göras, kan under placeringsåret särskild placering ske inom tjänstegruppen, varvid personal som inte erhåller fast placering under tiden för förändringen, jämställs med övrig dagkommenderad personal. Om sådan särskild placering inte sker, behålls tjänstegruppen enligt den ursprungliga uppdelningen till nästa årliga placering.

Under placeringsåret nyttkomna eller vakanta tjänster tillsätts om möjligt genom frivillig överenskommelse efter det att platserna förklarats till ansökan lediga. Konstig ordföljd

Mom 1.1.1 Heltidsanställd (Trafikpersonal)

1. Med hänsyn till trafikeringsbehovet förläggs arbetstiden antingen med fridagar på och i anslutning till veckoslut och helger eller med växlande fridagar.

a) För veckoslutsledig personal utgör den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 39 timmar per helgfri vecka. För arbetstagare med ordinarie arbetstid till någon del förlagd till lördags- eller söndagsdygn får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod. För Stationsvärd/Kundservicevärd, som är veckoslutslediga eller har fridagsschemat V5, utgör den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 38 timmar och 45 minuter per helgfri vecka, oberoende av om någon del av tjänsten är förlagd till lördags- eller söndagsdygn.

b) För personal med växlande fridagar, för vilken den ordinarie arbetstiden är förlagd till såväl sön- och helgdagar, utgör den ordinarie arbetstiden 36,5 timmar, för Stationsvärd/Kundservicevärd utgör den ordinarie arbetstiden 37 timmar och 15 minuter i genomsnitt. Fridagarna ska förläggas till minst i genomsnitt varannan lördag-söndag. För personal som har stadig nattjänst kan annan förläggning ske av fridagar. Lokal överenskommelse kan träffas om avsteg.

2. Under tjänstgöring på dagarbetstid bör inläggas en rast, såvitt möjligt förlagd till mitten av tjänsten. Tjänstgöringspass ska inte överstiga 5 timmar exklusive påtider. Vid tjänstgöring som förare gäller i stället att: Under tjänstgöring på dagarbetstid bör inläggas en rast, såvitt möjligt förlagd till mitten av tjänsten.

En eller flera påtider kan förläggas till ett tjänstgöringspass. Tjänstgöringspass ska inte överstiga 5 timmar exklusive påtider, och inte överstiga 5 timmar och 30 minuter inklusive påtider.

3. Vid beordrad vakttjänstgöring utomhus – som tågvarnare eller vid tjänstgöring med information – ska, om tjänstgöringspasset överstiger 4 timmar, arbetspaus om minst 15 minuter ingå i arbetstiden. Vid

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "MR" and "ma-cc".

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

arbete utomhus eller motsvarande (t ex biljetthall, tunnel, plattform) gäller följande. Vid kylig väderlek, -7 grader eller därunder, skarp och besvärande blåst, ihållande regn eller snöfall, ska tjänstgöringen ordnas så, att arbetstagare inte hålls i tjänst mer än 2 timmar 30 minuter i sträck utan att erhålla minst 20 minuters arbetspaus under tjänstgöringspasset oavsett i föregående stycke omnämnd tid.

4. Under Nyårs-, Valborgsmässo- och Midsommarnatten är trafikpersonal med intjänst skyldig att tjänstgöra även under nattrafiken. Arbetstagare som har fridag den kommande dagen, ska dock, om de så önskar, avlösas. Sådant önskemål ska framställas minst en vecka före aktuell trafikdag.

Anmärkning:

Ersättning för en eventuell förlängning av tjänsten regleras under § 5, mom 11.

5. Vid de tillfällen, då inarbetade timmar används för ledighet hel dag, ska ledigheten anses omfatta följande antal timmar: Måndag-söndag 7,5 timmar Nattjänst 7,0 timmar

6. Till tjänstgöring på snöblåsningsvagn (snölok) uttas i första hand dem, som förklarat sig villiga att utföra sådant arbete.

7. Förare ska inte i förplanerat skede beordras till förartjänst utöver 11 timmar per arbetsdag. I tiden ska, utöver framförande av trafiktåg, inräknas tjänst som ställverksvakt och kopplingsövervakare. Med "förplanerat skede" avses tiden fram till dess tjänst påbörjas. Vid oförutsedda händelser (vagnfel, trafikförsening, utebliven avlösning etc) får arbetstiden uppgå till maximalt 13 timmar. Den totala arbetstiden får under två på varandra följande trafikdygn uppgå till max 22 timmar.

Mom 1.1.2 Deltidsanställd (Trafikpersonal)

1. Den totala arbetstiden för deltidsanställd arbetstagare får uppgå till högst 215 timmar – inklusive övertid och mertid – per månad.

2. Vid anställningens början anges en ungefärlig ram för arbetstidens längd och förläggning (t ex 4 timmar tjänst efter kl 15.00).

3. Förteckning över anställningsgrupper finns i bilaga Anställningsgrupper.

4. För deltidsanställd trafikpersonal gäller:

a) Om tjänstgöring genom någon arbetsgivaråtgärd skulle bli kortare än 4 timmar, utges timlön för 4 timmar. Samma ersättning utges i de fall överenskommen tjänstgöring inte erhålls.

Anmärkning: Detta gäller även vid arbete på fastställd fridag.

b) Deltidsanställd arbetstagare ska för ett tertial tillförsäkras timlön för motsvarande i genomsnitt 6h30min ordinarie arbetstid per arbetsdag med arbetsplikt (enligt kolumnen Arbetstidsåtagande i bilaga Anställningsgrupper till kollektivavtalet). Detta gäller dock inte för anställningsgrupp A:1, A:13 och A:16.

Efter varje tertials utgång (januari-april, maj-augusti, september-december) summeras ordinarie arbetstid som deltidsanställd trafikpersonal har fullgjort. Mer- och övertidsarbete medräknas inte. Har arbetspass kortats på den anställdes initiativ ska hela det schemalagda arbetspasset räknas som fullgjord arbetstid. Har arbetspass kortats på arbetsgivarens initiativ medräknas bara den faktiskt fullgjorda arbetstiden. Ledighet och annan frånvaro ska omfatta det antal arbetstimmar och minuter som schemalagts. Har arbetstid inte schemalagts räknas 7h arbetstid på nattjänst och i övrigt 7h30min arbetstid. Har arbetsgivaren under perioden betalat ut timlön för arbete som i genomsnitt understiger 6h30min per dag med arbetsplikt, betalas resterande lön ut vid nästkommande ordinarie löneutbetalningstillfälle. Resterande lön utbetalas endast om arbetstagaren har varit anställd minst halva det innevarande tertialet.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

5. Vid beräkning av lön summeras fullgjord ordinarie arbetstid i timmar och minuter.

Mom 1.1.3 Tunneltågförare (Trafikpersonal)

1) Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda ska uppgå till maximalt 8 timmar måndag- fredag samt till 7 timmar och 50 minuter lör-, sön- och helgdag. För deltidсанställd personal ska arbetstiden uppgå till maximalt 8 timmar och 48 minuter per dag. För deltidсанställd i anställningsgrupp A1 utgör dock den dagliga arbetstiden normalt högst 6 timmar utan rast.

2) För tjänster som till någon del infaller mellan 01.00 och 04.30 får arbetstiden uppgå till maximalt 7 timmar, Kollektivavtal för som tas ut i en följd med en arbetspaus på minst 30 minuter. Kravet på paus gäller inte ställverkstjänst. Nattjänst, som till största delen har arbetstiden förlagd mellan 01.00 och 04.30 ska sluta senast 06.30.

3) Tjänsterna ska vara sammanhängande med en omloppstid på maximalt 10 timmar. Lokal överenskommelse kan träffas om avsteg.

4) Arbetspaus ska omfatta minst 20 minuter. Lokal överenskommelse kan träffas om avsteg.

5) Rast ska vara minst 35 minuter, på blå linje minst 40 minuter (gäller dagtjänster förlagda mellan kl 06.00–23.00) även om paus saknas. Rast ska inte överstiga 90 minuter och bör inte överstiga 60 minuter. För förare på tunnelbanan gäller att minst 85 % av tjänsterna per paket och dagtyp ska ha rast upp till och med 60 minuter, och maximalt 5 % av tjänsterna per paket och dagtyp får ha rast överstigande 75 minuter. Lokal överenskommelse kan träffas om avsteg.

6) Körpass – tid på tåg – får maximalt uppgå till 3 timmar 5 minuter exklusive påtider. På blå linje gäller maximalt tre varv exklusive transporttider. För sträcktjänster gäller maximalt 4 timmar exklusive påtider. För nattjänster som påbörjats mellan kl 23.00 och 04.30 begränsas körpasset till 3 timmar 45 minuter om det finns 20 minuters reglertid inlagd i passet. Ett körpass avslutas med arbetspaus, rast eller slut för dagen. Lokal överenskommelse kan träffas om avsteg från körpassens längd.

7) I arbetstiden inräknas och uppförs varje dag på tjänstgöringslistan följande tidstillägg:

a. Förare tilldelas 15 minuter för tågs iordningsställande och utkörning ur vagnhall. För inkörning och iordningsställande efter trafik tilldelas tunneltågförare 10 minuter och spårvagnsförare 5 minuter.

b. Vid uttagning av tunneltåg om mer än fyra vagnar (eller mer än en vagn typ C20) tilldelas förare 20 minuter. Anmärkning: Om någon annan än föraren iordningställer tåget erhåller föraren 5 minuters anmälningstid.

Mom 1.1.4 Stationsvärdar och Kundservicevärdar (Trafikpersonal)

Det som anges i detta moment gäller även personalkategorier, som har kombitjänst där större delen av arbetstiden utgörs av Stationsvärds- och/eller arbete som Kundservicevärd.

1) Då sträcktjänst inrättas ska arbetstiden uppgå till maximalt 7 timmar och 30 minuter samt innehålla en arbetspaus på minst 29 minuter. Lokal överenskommelse kan träffas om avsteg.

2) För heltidsanställda Stationsvärdar och Kundservicevärdar gäller att den ordinarie arbetstiden ska uppgå till maximalt 8 timmar och 15 minuter måndag till fredag och 8 timmar lör-, sön- och helgdag.

För deltidсанställd personal ska arbetstiden uppgå till maximalt 9 timmar per dag. För deltidсанställd i anställningsgrupp A1 utgör dock den dagliga arbetstiden normalt högst 6 timmar utan rast.

3) För tjänster som till någon del infaller mellan kl 02.00 och 04.30 gäller att arbetstiden får uppgå till maximalt 7 timmar och 30 minuter exklusive påtider, som tas ut i en följd med en arbetspaus på minst 29 minuter.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

4) Efter lokal överenskommelse kan 6 timmars sträcktjänster utan paus inrättas. Detta gäller på lördagar, söndagar samt helgdagar om tjänstgöringen påbörjas före kl 06.10 samt alla veckodagar om tjänstgöringen avslutas efter kl 24.00.

5) För heltidsanställd personal gäller att tjänsterna ska vara sammanhängande med en omloppstid på maximalt 8 timmar och 40 minuter exklusive påtider. Dock kan maximalt 10% av tjänsterna per dagtyp ha en omloppstid upp till 9 timmar och 30 minuter exklusive påtider. Avsteg kan göras efter lokal överenskommelse. För deltidсанställd personal gäller en maximal omloppstid, exklusive påtider, på 10 timmar och 20 minuter lör-, sön- och helgdag.

Anmärkning: Antalet tjänster med omloppstid överstigande 8 timmar och 40 minuter per dagtyp ska beräknas separat för varje befattningskategori och platskontor.

6) Vid förflyttning i tjänsten från en station till en annan används verklig restid enligt tidtabell samt gångtid till/från plattformens mitt och tjänstgöringsstället.

7) Rast ska vara minst 30 minuter. Lokal överenskommelse kan träffas om avsteg.

8) I arbetstiden inräknas och uppförs varje dag på tjänstgöringslistan följande tidstillägg: Stationsvärd tilldelas 5 minuter för inköp av kontantbiljetter och för att läsa meddelanden från trafikledningen etc. samt 2 minuter vid avlösning före rast och efter tjänstens slut.

Mom 1.2 Veckovila (Trafikpersonal)

Arbetstagare garanteras en sammanhängande vila om minst 36 timmar under en fastställd sjudagarsperiod. Tidsangivelse för sjudagarsperiodens början och slut, brytpunkt, fastställs vid placering och vid införandet av nytt tjänstepaket. Krav på överenskommelse av brytpunkt finns inte, men det måste vara tydligt vilken brytpunkt som gäller för varje tjänst/individ.

Vad avser beräkningen av veckovila gäller följande enligt lagen: Planerad veckovila i schemat räknas som veckovila även om den anställda är frånvarande från arbetet t ex på grund av sjukdom. Veckovilan måste vara inplanerad innan veckoschemat påbörjas för att ledigheten ska få räknas som veckoviloledighet. Således räknas i förväg inlagd semester och tjänstledighet som veckovila. Sjukdom som infaller på planerad arbetsdag räknas inte som veckovila.

Mom 1.2.1 Inskränkning av veckovila (Trafikpersonal)

För det fall veckovilan inte uppgår till 36 timmar skall det antal timmar och minuter som understiger 36 timmar under sjudagarsperiodens längsta vila mellan två arbetsperioder tillgodoräknas arbetstagaren som kvittningstid.

Mom 1.3 Dygnsvila (Trafikpersonal)

Ur arbetsmiljösynpunkt ska arbetsscheman förläggas så att dygnsvilan uppgår till minst 11 timmar.

Mom 1.3.1 Inskränkning av dygnsvila (Trafikpersonal)

Vid övertidsarbete och vid arbetstagarens eget önskemål kan vilan kortas till 9 timmar. Vid dygnsvila kortare än 11 timmar skall kompensation ske genom att den närmast följande dygnsvilan ska vara minst 11 timmar plus det antal timmar och minuter som understiger 11 vid dygnsvilan före. Vid oförutsedda händelser kan dygnsvilan minskas till 8 timmar. Kompensation för den sista timmen sker på samma sätt som anges ovan. Om oförutsedda händelser medför att tiden till nästa tjänst understiger 8 timmar, skall starten av nästa tjänst förskjutas så att en dygnsvila på minst 8 timmar uppnås. Sluttiden för nästa tjänst ska inte förskjutas. Dessutom ska samma antal timmar och minuter utges som kvittningstid.

Mom 1.4 Fridagar (Trafikpersonal)

Parterna är ense om att Arbetstidslagens arbetstidsbestämmelser ska anses uppfyllda med nuvarande

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

fridagssystem och beredskapsförläggning. Mellan arbetsgivaren och berörd personalorganisation träffas överenskommelse om fridagssystem. Gällande fridagssystem framgår av bilaga B.

För veckoslutslediga gäller att med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Då Sveriges nationaldag infaller på en

- lördag eller söndag utges en extra ledighetsdag för veckoslutsledig personal.
- fredag eller lördag utges en extra ledighetsdag för personal med fridagssystemet V5.

Förutsättningen är att anställningen består den sjätte juni aktuellt år. Ledighetsdagen förläggs enligt arbetstagarens önskemål under förutsättning att begäran kommit arbetsgivaren till känna innan Sveriges nationaldag. I annat fall placeras ledighetsdagen i arbetstagarens tillgodohavande av kvittningstid.

Mom 1.5 Sommartid (Trafikpersonal)

För arbetstagare, som tjänstgör natt vid övergång till sommartid respektive övergång till normaltid, gäller följande.

Vid övergång till sommartid kl. 02.00, vid vilken tidpunkt tiden ska anges till kl. 03.00, förkortas tjänstgöringen en timme, varvid månadsavlönade arbetstagare erhåller oavkortad grundlön, medan timlön, tillägg och beredskapsersättning utgår för faktiskt fullgjord arbetstid.

Vid övergång till normaltid kl. 03.00, vid vilken tidpunkt tiden ska anges till kl. 02.00 uppstår en "extra" timme, som i många fall innebär att övertidstjänstgöring måste tillgripas. Arbetstagare är skyldig att åta sig övertidstjänstgöring som uppstår, för vilken ersättning utgår enligt sedvanliga normer. I övrigt gäller att timlön, tillägg och beredskapsersättning utgår för faktiskt fullgjord arbetstid.

Anmärkning:

Vid tillämpning av ersättningsbestämmelserna för bristande nattvila ska den sammanhängande nattvilans längd beräknas efter faktiska vilotimmar.

Mom 2 Gäller för Driftledande personal

Oavsett vad som sägs i Arbetstidslagen

- får rast under natttjänstgöring bytas ut mot måltidsuppehåll
- anses förlängd arbetstid på grund av vikariat inte som mertid
- anses byte av schema inte som mertid eller övertid

Arbetstidslagen gäller med följande tillägg:

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska – om inte annat följer av vad som sägs nedan – utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, vilket innebär att veckoarbetstiden – då helg infaller på någon av dagarna måndag– fredag (s.k. lätthelgdag) – minskas med antalet ordinarie arbetstimmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag.

För arbetstagare med ordinarie arbetstid till någon del förlagd till lördags- eller söndagsdygn får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

Då den ordinarie arbetstiden är förlagd som kontinuerligt treskiftsarbete ska arbetstiden per vecka utgöra 34 timmar och 20 minuter och som intermittert treskiftsarbete (lördags- och söndagsledig) 36 timmar och 20 minuter per vecka.

Omfattar den ordinarie arbetstiden enligt föregående stycke inte samtliga lätthelgdagar, ska den fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Förläggning av ordinarie arbetstid bör vid behov anges i arbetstidsschema eller dylikt, som överenskommes med företrädare för facklig organisation.

Anmärkning:

Vid bristande enighet om arbetstidsschema kan frågan tas upp till förhandling; begäran ska ha inkommit till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om så inte sker, eller förhandlingen inte leder till enighet, fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden.

Nattarbetande ska som senast sluta kl. 06.30. Annat arbete ska som tidigast inledas kl. 05.30. Detta gäller inte vid arbetstidsförläggning för tillfälliga arbetskraftsbehov, exempelvis enkelspårsövervakning.

Arbetsgivarens möjlighet att beordra övertidsarbete påverkas inte.

Mom 2.1 Måltidsuppehåll (Driftledande personal)

På tjänster där rast saknas ska istället ett måltidsuppehåll ingå på minst 30 minuter efter som längst 5 timmar, om inget annat överenskommits. Om måltidsuppehållet inte kan tas ut pga. hög arbetsbelastning utges en kompensation av 30 minuter tid åter.

Mom 2.2 Veckovila (Driftledande personal)

Arbetsstagare garanteras en sammanhängande vila om minst 36 timmar under en fastställd sjudagarsperiod. Tidsangivelse för sjudagarsperiodens början och slut, brytpunkt, fastställs vid placering och vid införandet av nytt tjänstepaket. Krav på överenskommelse av brytpunkt finns inte, men det måste vara tydligt vilken brytpunkt som gäller för varje tjänst/individ.

Vad avser beräkningen av veckovila gäller följande enligt lagen: Planerad veckovila i schemat räknas som veckovila även om den anställda är frånvarande från arbetet t ex på grund av sjukdom. Veckovilan måste vara inplanerad innan veckoschemat påbörjas för att ledigheten ska få räknas som veckovileledighet. Således räknas i förväg inlagd semester och tjänstledighet som veckovila. Sjukdom som infaller på planerad arbetsdag räknas inte som veckovila.

Mom 2.2.1 Inskränkning av veckovila (Driftledande personal)

För det fall veckovilan inte uppgår till 36 timmar skall det antal timmar och minuter som understiger 36 timmar under sjudagarsperiodens längsta vila mellan två arbetsperioder tillgodoräknas arbetsstagaren som kvittningstid.

Mom 2.3 Dygnsvila (Driftledande personal)

Ur arbetsmiljösynpunkt ska arbetsscheman förläggas så att dygnsvilan uppgår till minst 11 timmar.

Mom 2.3.1 Inskränkning av dygnsvila (Driftledande personal)

Vid övertidsarbete och vid arbetsstagarens eget önskemål kan vilan kortas till 9 timmar. Vid dygnsvila kortare än 11 timmar skall kompensation ske genom att den närmast följande dygnsvilan ska vara minst 11 timmar plus det antal timmar och minuter som understiger 11 vid dygnsvilan före. Vid oförutsedda händelser kan dygnsvilan minskas till 8 timmar. Kompensation för den sista timmen sker på samma sätt som anges ovan. Om oförutsedda händelser medför att tiden till nästa tjänst understiger 8 timmar, skall starten av nästa tjänst förskjutas så att en dygnsvila på minst 8 timmar uppnås. Sluttiden för nästa tjänst ska inte förskjutas. Dessutom ska samma antal timmar och minuter utges som kvittningstid.

Mom 2.4 Sammanlagd arbetstid (Driftledande personal)

Den sammanlagda maximala arbetstiden om 48 timmar i genomsnitt per vecka beräknas på en

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

begränsningsperiod om tre månader. Tremånadersperioderna är februari–april, maj–juli, augusti–oktober och november–januari.

Mom 2.5 Sommartid (Driftledande personal)

För arbetstagare, som tjänstgör natt vid övergång till sommartid respektive övergång till normalt看, gäller följande.

Vid övergång till sommartid kl. 02.00, vid vilken tidpunkt tiden ska anges till kl. 03.00, förkortas tjänstgöringen en timme, varvid månadsavlönade arbetstagare erhåller oavkortad grundlön, medan timlön, tillägg och beredskapsersättning utgår för faktiskt fullgjord arbetstid.

Vid övergång till normalt看 kl. 03.00, vid vilken tidpunkt tiden ska anges till kl. 02.00 uppstår en "extra" timme, som i många fall innebär att övertidstjänstgöring måste tillgripas. Arbetstagare är skyldig att åta sig övertidstjänstgöring som uppstår, för vilken ersättning utgår enligt sedvanliga normer. I övrigt gäller att timlön, tillägg och beredskapsersättning utgår för faktiskt fullgjord arbetstid.

Anmärkning:

Vid tillämpning av ersättningsbestämmelserna för bristande nattvila ska den sammanhängande nattvilans längd beräknas efter faktiska vilotimmar.

Mom 2.6 Fridagar (Driftledande personal)

Parterna är ense om att Arbetstidslagens arbetstidsbestämmelser ska anses uppfyllda med nuvarande fridagssystem och beredskapsförläggning. Mellan arbetsgivaren och berörd personalorganisation träffas överenskommelse om fridagssystem. Gällande fridagssystem framgår av bilaga B.

För veckoslutslediga gäller att med helgdag jämställs påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton.

Då Sveriges nationaldag infaller på en

- lördag eller söndag utges en extra ledighetsdag för veckoslutsledig personal.
- fredag eller lördag utges en extra ledighetsdag för personal med fridagssystemet V5.

Förutsättningen är att anställningen består den sjätte juni aktuellt år. Ledighetsdagen förläggs enligt arbetstagarens önskemål under förutsättning att begäran kommit arbetsgivaren till känna innan Sveriges nationaldag. I annat fall placeras ledighetsdagen i arbetstagarens tillgodohavande av kvittningstid.

Mom 2.7 Tjänstgöringslistor (Driftledande personal)

Förslag till nya fasta tjänstgöringslistor delges personalens ombud för yttrande, som ska vara avlämnat inom 10 kalenderdagar. Listorna fastställs av arbetsgivaren, sedan överläggningar ägt rum med ombud för personalen.

Anmärkning:

Innan arbetet med aktuell tjänstgöringslista påbörjas, har ombud för personalen rätt till överläggningar angående grunderna för uppläggningsen av tjänsterna i listan.

Mom 2.8 Uttag av ledighet hel dag (Driftledande personal)

Vid de tillfällen, då inarbetade timmar används för ledighet hel dag, ska ledigheten anses omfatta följande antal timmar: Måndag–söndag 7,5 timmar Nattjänst 7,0 timmar.

Mom 3 Gäller för Depåpersonal

Definitioner (Depåpersonal)

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Begränsningsperiod	Den tidsperiod inom vilken den ordinarie arbetstiden skall utjämnas till genomsnittlig veckoarbetstid.
Arbetsperiod	Tiden från arbetstidens början efter en viloperiod till arbetstidens slut före nästa viloperiod.
Arbetsschema	Handling i vilken i förväg har angetts en eller flera arbetsperioder som är avsedda att fullgöras på ordinarie arbetstid samt ordningsföljden för arbetsperioder och fridagar.
Lätthelgdag	Röd dag, midsommarafton, julafton och nyårsafton som infaller måndag – fredag.
Ordinarie arbetstid	Ordinarie arbetstid kan bestå av både egentlig och tillgodoräknad arbetstid. Egentlig arbetstid är tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning samt tid för uppehåll i arbetet som understiger 30 minuter. Sådan arbetstid som inte är egentlig arbetstid – inklusive all schablonberäknad arbetstid – kallas tillgodoräknad arbetstid.
Arbetspass	Sammanhängande period av egentlig arbetstid och annan tid som helt tillgodoräknas som arbetstid.
Nattarbete	Arbetspass där mer än en tredjedel av arbetstiden sker mellan 22.00-06.00.
0-dagar	Arbetsbefriad dag utöver fridagar som behövs för utjämning av Arbetstiden, dvs en arbetsdag med 0 timmars arbete.
Betald ledighet	Ledighet för att t.ex. uppfylla dygnsvila och veckovilan innebär inget löneavdrag för månadsavlönade arbetstagare.
Arbetstidsbank	Till Dagkontot tillförs: Fridagar och lätthelgfridagar som med anledning av detta avtal ska tillföras arbetstidsbankens dagkonto. En dag för varje tillfälle nationaldagen infaller på en lördag eller söndag. Till Timkontot tillförs: Inarbetade timmar som ej tas ut i kontant övertidsersättning, samt ev flexitid.

Mom 3.1 Arbetstidens längd (Depåpersonal)

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om 12 veckor. För personal som inte tjänstgör på fast arbetsschema omfattar begränsningsperioden en kalendermånad.

För skiftgående personal, lördags-, söndags och helglediga, får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 39:30 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med ordinarie arbetstid till någon del förlagd till lördags- eller söndagsdygn får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till tid mellan kl 21.00 och 05.00 minst två gånger per vecka i genomsnitt får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare i intermittert treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

Handwritten signatures and initials:



Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

För kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För att arbetstidsförläggningen skall anses såsom "motsvarande treskift" skall följande villkor uppfyllas:

1. Minst 25 % av arbetstiden under begränsningsperioden skall infalla på tid mellan kl 22.00 - 06.00.
2. Av antalet söndagar under begränsningsperioden skall minst 50 % utgöras av arbetsdagar.

Uppfylls villkoren i punkt 1 och 2 tillämpas 36 timmar.

Uppfylls enbart villkoret i punkt 1 tillämpas 38 timmar.

Mom 3.2 Nattarbete (Depåpersonal)

Avsteg från bestämmelserna i §6 i centrala avtalet tillåter ständigt nattarbete i större omfattning än vad som anges i det centrala avtalet. I första hand genom frivillighet. Förläggningen ska föregås av schemaförhandling.

Mom 3.3 Ordinarie arbetstidens förläggning (Depåpersonal)

Vid upprättande av arbetsschema eller vid beordring till ordinarie tjänstgöring gäller nedanstående punkter om man inte kommer överens om annat. Avvikelser i arbetsschemat gäller även för vikarie.

Mom 3.4 Arbetsperiod/omloppstid (Depåpersonal)

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

Den ordinarie arbetstiden ska i normalfallet motsvara en arbetsdag om högst 8 timmar under en arbetsperiod. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning eller skiftarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 9 timmar under en arbetsperiod. Ett fristående arbetspass får inte vara kortare än tre timmar. Arbetsperioden/omloppstiden får omfatta högst 10 timmar.

Överenskommelse om avvikelser får träffas.

Mom 3.5 Arbetsperiod (Depåpersonal)

Arbetspassen under en arbetsperiod är i normalfallet två. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning kan antalet arbetspass uppgå till högst tre. Förekommer tre arbetspass bör det eftersträvas att det blir längst en timmes uppehåll mellan arbetspassen.

Mom 3.6 Avstämning av den ordinarie arbetstiden (Depåpersonal)

Avstämningen görs för fastställd begränsningsperiod. Den ordinarie arbetstiden som arbetstagaren har fullgjort under begränsningsperioden jämförs med den för arbetstagaren i förväg fastställda veckoarbetstiden för hela begränsningsperioden. Visar jämförelsen att den fullgjorda ordinarie arbetstiden överstiger veckoarbetstiden för begränsningsperioden är mellanskillnaden övertid där varje timme omräknad till två timmar, förs till timkontot i arbetstidsbanken. Någon reducering av OB-tillägg skall inte göras i samband med denna omvandling av arbetad tid enligt arbetsschema till övertid. För deltidstjänstgörande arbetstagare uppstår övertid först när heltidsmättet för begränsningsperioden överskridits. Innan dess är det fråga om mertid.

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

Mom 3.7 Rast (Depåpersonal)

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Mom 3.8 Måltidsuppehåll (Depåpersonal)

Med måltidsuppehåll menas sådana uppehåll i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetstagaren kan heller inte styra över när under arbetspasset måltidsuppehållet skall tas utan det beror på arbetet. Måltidsuppehåll bör av arbetsmiljöskäl undvikas.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Mom 3.9 Veckovila (Depåpersonal)

Ur arbetsmiljösynpunkt ska arbetsscheman förläggas så att veckovilan uppgår till minst 36 timmar. Vid beordrad övertid, beredskap eller liknande kan veckovilan vara kortare än 36 timmar. I de fall dygnsvilan är mellan 24 och 36 timmar skall den kortade veckovilan direktkompenseras vid närmast möjliga viloperiod.

Om veckovilan understiger 24 timmar skall den understigande tiden under 24 timmar direktkompenseras med ledighet, helst i nästkommande arbetspass men annars vid närmast möjliga dygns-/veckoviloperiod.

Mom 3.10 Dygnsvila (Depåpersonal)

Ur arbetsmiljösynpunkt ska arbetsscheman förläggas så att dygnsvilan uppgår till minst 11 timmar. Om möjligt skall tid mellan två schemalagda pass uppgå till 15 timmar.

Vid beordrad övertid, beredskap eller liknande kan dygnsvilan vara kortare än 11 timmar. I de fall dygnsvilan är mellan 8 och 11 timmar skall den kortade dygnsvilan direktkompenseras med motsvarande dygnsvila vid närmast möjliga dygns-/veckoviloperiod.

Om dygnsvilan understiger 8 timmar skall den understigande tiden, under 8 timmar, direktkompenseras med ledighet, i nästkommande arbetspass. I extrema undantagsfall kan kompenseringen ske de närmast 2 följande arbetsdagarna, men ska i det längsta undvikas.

Dygnsvilan får kortas i genomsnitt 1 gång per vecka under en begränsningsperiod

Mom 3.11 Fridagar (Depåpersonal)

Mom 3.11.1 Ordinarie fridagar (Depåpersonal)

Helårsarbetande arbetstagare har vid oavbruten tjänstgöring varje kalenderår rätt till ett antal i ordinarie fridagar, som motsvarar antalet under året infallande lördagar och söndagar. Ordinarie fridagar ska i största möjliga utsträckning förläggas till lördagar och söndagar.

Mom 3.11.2 Lätthelgsfridagar (Depåpersonal)

Helårsarbetande arbetstagare har vid oavbruten tjänstgöring varje kalenderår rätt till ett antal lätthelgsfridagar, som motsvarar antalet under året infallande lätthelgdagar. Lätthelgsfridagar ska i största möjliga utsträckning förläggas till lätthelgdagar.

Arbetstagare som börjar eller slutar under året har rätt till så många lätthelgsfridagar som motsvarar de lätthelgdagar som infaller under anställningstiden.

Varje lätthelgsfridag ska ges ett värde som motsvarar arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid per arbetsdag. När lätthelgsfridag läggs ut reduceras veckoarbetstiden i motsvarande grad. Gäller endast vid anpassat schema med stor tidsskillnad mellan arbetsdagarna. I annat fall gäller dag mot dag.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Mom 3.11.3 Fridagsperiodens omfattning (Depåpersonal)

Ordinarie fridagar och extra fridagar ska förutom fridagen/fridagarna omfatta ytterligare minst 12 timmar, och perioden bör om möjligt omfatta tiden från kl. 19 dagen före fridagen/fridagarna till kl. 05 dagen efter fridagen/fridagarna.

Mom 3.11.4 Planering av fridagar (Depåpersonal)

Ordinarie fridagarna och så många som möjligt av lätthelgsfridagarna ska förläggas i en plan för kalenderåret eller vid behov annan planeringsperiod. Planen ska kompletteras under året genom att ytterligare lätthelgsfridagar läggs ut efter hand som behovet av helgarbete närmare har kunnat fastställas.

För arbetstagare på fast arbetsschema kommer ordinarie fridagarna att ersättas av fastställda fridagar på arbetsschemat.

Översyn av fridagsplanen bör göras i september, varvid resterande fridagar ska läggas ut.

Överenskommelse får träffas om att lämna lätthelgsfridagar oplanerade.

Planlagda fridagar kan flyttas om särskilda skäl föreligger efter överenskommelse med arbetstagare.

Mom 3.11.5 Individuell avstämning av fridagar (Depåpersonal)

Individuell avstämning av antalet erhållna fridagar förs för ordinarie fridagar per kalenderår samt för lätthelgsfridagarna för perioden 1 december till 30 november. Fridagar, som inte har blivit utlagda under året, ska tillföras tidbanken. Om för många fridagar har lagts ut under året ska det överskjutande antalet reducera arbetstidsbankens konto.

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

Mom 3.11.6 Förläggning av fridagar (Depåpersonal)

För varje arbetstagare ska minst en fridag per kalendervecka förläggas.

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

Om en arbetstagare p.g.a. beredskap inte får sin veckovila ska arbetstagaren kompenseras med en fridag som, om arbetstagaren önskar det, tillförs arbetstidsbanken.

Fridagarna ska som regel förläggas till minst i genomsnitt varannan lördag-söndag under begränsningsperioden.

Lokala överenskommelser får träffas om lägre veckoarbetstid vid frekvent helgtjänstgöring.

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

Mom 3.12 Arbetstidsbank (Depåpersonal)

Mom 3.12.1 Arbetstidsbank (Depåpersonal)

Varje arbetstagare har en personlig arbetstidsbank, som disponeras enligt följande bestämmelser.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Arbetsgivaren har rätt att lägga ut innestående tid i arbetstidsbanken om särskilda skäl föreligger, dock i första hand med arbetstagarens medgivande. Arbetstagaren kan ansöka om att lägga ut innestående tid i arbetstidsbanken och arbetsgivaren bör om det inte medför olägenhet för verksamheten godkänna detta (perioden juni-augusti är undantagen).

Innestående tid i arbetstidsbanken, som kvarstår vid anställningens upphörande, betalas ut kontant.

Till tidkontot förs

Dagkonto:

- Fridagar och lätthelgsfridagar som med ledning av bestämmelser i detta avtal skall föras till dagkontot inom arbetstidsbanken.
- En dag för varje tillfälle som nationaldagen infaller på en lördag eller söndag tillförs dagkontot inom arbetstidsbanken.

Timkonto:

- Inarbetade timmar som ej tas ut i kontant övertidsersättning samt ev. flexitid tillförs timkontot inom arbetstidsbanken.

Dagar enligt punkt 1 och 2 ovan omräknas till ett tidsvärde motsvarande den genomsnittliga dagarbetstiden för en arbetsdag.

Insatt tid får sparas under obegränsad tid.

Timkontot får omfatta upp till plus (+) 80 timmar. Dagkontot får tillfälligt utöver timkontot omfatta 8-13 dagar beroende på det årliga utfallet av lätthelgsfridagar.

Uttag från kontot kan ske i form av antingen ledighet eller kontant betalning. Kontant utbetalning görs i samband med ordinarie löneutbetalning och beräknas per timme som 4,6 procent av aktuell månadslön dividerat med genomsnittlig dagarbetstid. Skriftlig begäran om kontant utbetalning skall vara inlämnad senast den 15 i månaden före utbetalningsmånaden.

Mom 3.12.2 Uttag av ledighet (Depåpersonal)

Det bör eftersträvas att den enskilde arbetstagarens önskemål om ledighetsuttag i möjlig utsträckning kan tillgodoses med hänsyn till att verksamheten skall kunna bedrivas utan störningar och merkostnader.

Uttag av ledighet från timkontot får under perioden juni – augusti endast beviljas, om det kan ske utan ökade kostnader inom ramen för fastställd semesterplan.

Om man vill sammanföra huvudsemester och tid från arbetstidsbanken till en sammanhängande ledighet, skall högst fyra veckor av ledigheten förläggas under perioden juni – augusti, om man inte kommer överens om något annat.

Arbetstagare, som blir sjuk under beviljad ledighet från arbetstidsbanken, har rätt att byta ut denna ledighet mot sjukledighet, om han begär det utan dröjsmål.

Ansökan om hel eller partiell ledighet om minst fem arbetsdagar bör normalt lämnas minst en månad före ledighetens början.

När ansökan om ledighet lämnas senast i samband med att semesterplan för året görs upp, dock senast två månader före ledighetens början, har arbetstagaren rätt att få ut ledigheten under semesteråret. Förhandling enligt MBL§11 ska ske innan semesterplan för huvudsemester fastställs

Eventuella riktlinjer för varseltider med mera avseende kortare ledigheter utfärdas lokalt.


MDK
CC

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Mom 4 Gäller för Kundmiljöpersonal

Definitioner (Kundmiljöpersonal)

Fridag	Fridag utgörs av helt icke-arbetspliktigt kalenderdygn (kl. 00:00-23:59).
Noll-dag ("0-dag")	Arbetsfri dag utöver fridagar som behövs för utjämning av arbetstiden.
Ständig natt	Arbetstagare med minst 25% av ordinarie arbetstid förlagd till tid mellan kl. 22.00 och 06.00 anses ständigt nattarbetande.

Mom 4.1 Ordinarie arbetstid (Kundmiljöpersonal)

Mom 4.1.1 Arbetstidens längd (Kundmiljöpersonal)

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om vid var tid aktuella schemaperiod eller den period som motiveras av arbetsförhållandena. För personal som inte tjänstgör på fast schema sammanfaller begränsningsperioden med kalendermånad.

De lokala parterna ska verka för att den ordinarie arbetstiden kan tas ut.

För arbetstagare med ordinarie arbetstid till någon del förlagd till lördags- eller söndagsdygn får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med ordinarie arbetstid förlagd till tid mellan kl 21.00 och 05.00 minst två gånger per vecka i genomsnitt får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med oregelbunden förläggning av arbetstiden och med viss frekvens av nattarbete skall den ordinarie arbetstiden understiga 38 timmar i genomsnitt per vecka.

För arbetstagare i intermittent treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 38 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För kontinuerligt treskiftsarbete får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 36 timmar i genomsnitt per helgfri vecka och begränsningsperiod.

För arbetstagare med minst 25% av ordinarie arbetstid förlagd till tid mellan kl. 22.00 och 06.00 ("ständig natt"), som har fridagar förlagda till minst i genomsnitt två av tre helger (lördag-söndag) under ett kalenderår, är arbetstiden 36 timmar 20 minuter per helgfri vecka och begränsningsperiod. Inskränks helgledighet ytterligare är arbetstiden 34 timmar 20 minuter per helgfri vecka och begränsningsperiod.

Avstämningsperiod sammanfaller med begränsningsperiod. Överskjutande tid vid heltidsarbete kompenseras enligt § 7 Mom 7 eller Mom 8. Överskjutande tid vid deltidsarbete kompenseras med mertidsersättning enligt § 8 Mom 7 eller Mom 8 upp till ordinarie arbetstidsmått för heltidsarbete.

Mom 4.1.2 Veckovila och fridagar (Kundmiljöpersonal)

Helårsarbetande arbetstagare ska vid oavbruten tjänstgöring varje kalenderår erhålla ett antal i fridagsperiod ingående fridagar, som motsvarar antalet under året infallande lördagar och söndagar. Sådana fridagar skall i största möjliga utsträckning förläggas till lördagar och söndagar. Fridagsperioden skall förutom fridagen/fridagarna omfatta ytterligare minst 12 timmar.

Fridagsperioden bör om möjligt omfatta tiden från kl 19 dagen före till kl 05 dagen efter.

Handwritten signatures and initials:
m/ [signature]
HPR
MHL
CC

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

För arbetstagare med ordinarie arbetstid som regelbundet avslutas från kl. 19.00 till 23.59 skall fridagsperioden som minst omfatta tiden från kl. 24.00 dagen före fridagsperioden till kl. 12.00 dagen efter fridagsperioden.

Fridagarna skall som regel förläggas till minst i genomsnitt varannan lördag-söndag.

Schemalagda fridagar får endast flyttas efter överenskommelse med arbetstagaren.

Härutöver erhåller helårsarbetande arbetstagare vid oavbruten tjänstgöring ledighet motsvarande de helgdagar som infaller under året. Med helgdagar avses i detta fall helgdagar som infaller måndag-fredag, midsommar-, jul- och nyårsafton som infaller måndag-fredag samt nationaldagen måndag-söndag. Vid utläggning av sådan ledig dag minskar arbetstiden under begränsningsperioden. Arbetsgivaren bör eftersträva att ledighetsdagen omfattar ytterligare minst 12 timmar.

Mom 4.2 Arbetstidensförläggning (Kundmiljöpersonal)

Om inget annat överenskommit gäller nedanstående punkter vid upprättande av arbetsschema eller annan förläggning av ordinarie arbetstid.

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 4.2.1 Arbetsperiod/omloppstid (Kundmiljöpersonal)

När den ordinarie veckoarbetstiden uppgår till 40 timmar enligt Mom 4.1.1 ska arbetstiden i normalfallet motsvara en arbetsdag om högst 8 timmar under en arbetsperiod.

När den ordinarie veckoarbetstiden uppgår till 38 timmar eller mindre enligt Mom 4.1.1 får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 9 timmar under en arbetsperiod.

Ett fristående arbetspass får inte vara kortare än tre timmar. Arbetsperioden/omloppstiden får omfatta högst 10 timmar.

Mom 4.2.2 Viloperiod/nattvila (Kundmiljöpersonal)

Alla arbetstagare ska ha ledigt för viloperiod/nattvila. Viloperioden skall som regel vara minst 11 timmar.

Mom 4.2.3 Antal arbetspass/tjänstgöringspass (Kundmiljöpersonal)

Arbetspassen under en arbetsperiod är i normalfallet två. För arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning kan antalet arbetspass uppgå till högst tre. Förekommer tre arbetspass bör det eftersträvas att det blir längst en timmes uppehåll mellan arbetspassen.

Mom 4.2.4 Rast (Kundmiljöpersonal)

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

Mom 4.2.5 Paus (Kundmiljöpersonal)

Arbetsgivarna skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Om arbetsförhållandena kräver det får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Pauser räknas in i arbetstiden.

Mom 4.2.6 Nattarbete (Kundmiljöpersonal)

Anställda undantas från 6 § mom 2:7 spårtrafikavtalet.

Ständigt nattarbete är tillåtet. Ordinarie veckoarbetstid framgår av Mom 4.1.1.

Arbete över dygnsgräns likställs med en arbetsperiod.

Mom 4.2.7 Medbestämmande i schemafrågor (Kundmiljöpersonal)

Förslag om nya scheman ska översändas senast 10 dagar innan förhandlingstillfället. Skulle enighet inte uppstå fastslår arbetsgivaren schemat.

Mom 4.2.8 Avstämning av utlagda fridagar (Kundmiljöpersonal)

Partsgemensam avstämning av utlagda fridagar ska ske minst en gång per kalenderår. Konstaterade icke utlagda fridagars värde skall tillkomma arbetstagaren. Värdet på sådan fridag är arbetstagarens vid utgången kalenderårs genomsnittliga arbetsperiod.

I syfte att underlätta för arbetstagaren att kontrollera fridagsutläggning ska fridagarnas ursprung tillgängliggöras för arbetstagaren. Det ska då framgå vilket stycke av Mom 4.1.2 som genererat fridagen (första stycket – istället för lördagar och söndagar, alt. sista stycket – istället för helgdagar som infaller under året), eller att dagen utgör noll-dag.

Mom 5 Chef/Administrativ personal

För arbetstagare, som helt eller huvudsakligen är sysselsatt med administrativt kontorsarbete, som inte är att betrakta som expeditions- eller driftledande, skall den ordinarie arbetstiden utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Arbete utförs normalt måndag till fredag.

Mom 6. Ändring av arbetstid (Schemakorridoren)

Mom 6.1 Ändring av ordinarie arbetstid på arbetsgivarens begäran (Trafikpersonal)

Start- och sluttid för arbetstiden ska anges senast 14 dagar innan tjänstgöring.

För dagkommenderad personal gäller i stället: Start- och sluttid för arbetstiden ska anges senast 4 dagar innan tjänstgöring. Därutöver ska arbetstidens yttersta tidsramar ("ramtid") anges senast 14 dagar innan tjänstgöring. I samband med frånvaro bibehålls ramtid och start- och sluttid för arbetstiden anges i stället i samband med anmälan av återgång i arbete.

Notering:

Med "ramtid" avses ett tidsspänn inom vilken tjänstgöring ska ske. En ramtid får inte överstiga 13 timmar.

Besked om ändringar ska lämnas innan tillfället då start- och sluttid för arbetstiden ska anges för respektive personalgrupp. Besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses, ger anledning till det.

Notering:

Behov av förändringar i förläggning av ordinarie arbetstid ska i första hand tillgodoses av

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

dagkommenderad personal. Därvid har arbetsgivaren att i dialog söka komma överens med berörd arbetstagare om varje ändring.

Om ändringar meddelas senare gäller nedanstående ordning för de som inte i övrigt tillhör en arbetsgrupp som erhåller särskild ersättning i tid eller pengar för schemaläggning med kort varsel.

Schemaändringskorridoren:

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

Överskridande av gränserna som anges ovan är tillåtet. Detta påverkar inte rätten att beordra övertid.

Överskridandet i antal minuter utbetalas som kontant ersättning eller i tid till en särskild arbetstidsbank, dock maximalt 80 timmar. Ersättningsnivån enligt lönebilagan.

Notering:

Oaktat att ersättningsnivån beräknas per timme så utbetalas ersättning endast för faktisk ändring i minuter. Till exempel: Ett överskridande om 15 minuter resulterar i en ersättning á 51,60 kr i 2025 års löneläge.

Ersättning utgår dock inte vid ändring av arbetstider med anledning av:

- förändringar som skett på arbetstagarens begäran (exempelvis kvittningstid, mot annan dag (MAD), privatbyten, med mera).

Notering: För det fall att en arbetstagare kommunicerat önskemål om att den föredrar en viss tjänstgöring över en annan, och sedermera erbjuder sådan tjänstgöring i stället för den planerade, så anses sådan ändring ha skett på arbetstagarens begäran.

- att arbetstagaren anmäler återgång i arbete med kortare än 14 dagars framförhållning. Detta gäller ej vid friskänmälan från sjukdom.
- återgång i arbete efter frånvaro med kortare än 4 dagars framförhållning, ifall ändring ligger inom ramtid. Förändring som överskrider ramtid medför ersättning för överskjutande delar. Gäller endast dagkommenderad personal.
- tilldelning av tjänstgöring som syftar till att säkerställa upprätthållna kompetenser, ifall medarbetarens frånvaro har försvårat tilldelning av sådant arbete med mer än 14 dagars framförhållning.
- mertidsarbete, då arbetstider överenskommes om i samband med erbjudande om tjänstgöring.

Notering: Övertidsarbete anses ej utgöra ordinarie arbetstid.

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

Mom 6.2 Ändring av ordinarie arbetstidsförläggning (Depåpersonal och Kundmiljöpersonal)

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

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.

Anmärkning

Dialog kan ske såväl genom personligt samtal som via digitala arbetshjälpmedel utifrån verksamhetens förutsättningar. Medarbetaren ska ges möjlighet att svara på den föreslagna schemaändringen. Såväl arbetsgivare som medarbetare har ett ansvar för att dialogen genomförs.

Schemaändringskorridoren:

Antal dagar före avsedd arbetsdag	14 – 9	8 – 4	3 – sista turen
Hantering av schemaändring (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. Om arbetstagaren nekas ledighet ska detta motiveras skriftligen om denne så begär. Ledigheten får endast tas ut som hel ledig dag / hela lediga dagar, om inte arbetsgivaren, på arbetstagarens begäran, särskilt beviljar kortare ledighet. Ledigheten kan även på arbetstagarens begäran växlas till kontant ersättning.

När den särskilda arbetstidsbanken innehåller 60 timmar bör särskild dialog upptas avseende uttag av ledig tid, med ambitionen att ledighet kan läggas ut. Om överenskommelse inte kan nås om förläggning får arbetsgivaren lägga ut sådan överskjutande tid, över 60 timmar, förutsatt en framförhållning på minst två veckor. Härvidlag ska eftersträvas ledighet mot fridag eller annan ledig dag, i den mån arbetsgivaren bedömer detta lämpligt med hänsyn till verksamheten.

Handwritten signatures and initials:
JRP
UPP
MOK
CC

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Den särskilda arbetstidsbanken får vid varje given tidpunkt inte innehålla mer än 80 timmar. Överskjutande tid utbetalas som kontant ersättning på nästkommande löneutbetalning. Parterna konstaterar att den särskilda arbetstidsbanken således under perioder i samband med sådan löneutbetalning kan komma att innehålla mer än 80 timmar.

Innestående tid i den särskild arbetstidsbanken, som kvarstår vid anställningens upphörande, betalas ut kontant.

För det fall arbetsgivaren har ett regelverk för utbetalning från den särskilda arbetstidsbanken eller annan motsvarande arbetstidsbank gäller denna. I annat fall utgår ersättning per timme med 1/165 av den fasta kontanta månadslönen som gäller för arbetstagaren vid utbetalningstillfället.

Mom 6.2 Undantag för Driftledande personal

Schemalägningskorridoren i Mom 6.1 gäller Driftledande personal med följande undantag:

- För trafikledare får "ramtid" istället inte överskrida 12 timmar.
- För dagkommenderad trafikledare ska start- och sluttid för arbetstiden anges senast 7 dagar innan tjänstgöring, istället för 4.

Mom 7 Övrigt

Mom 7.1 Avtackning

Avtackning på arbetsplatsen i samband med pensionsavgång ska räknas som arbetstid för den som avtackas.

Mom 7.2 Utlåning

För arbetstagare, som tjänstgör på annan avdelning än den han tillhör, ska tillämpas de arbetstidsbestämmelser som gäller för personal vid avdelning där han tjänstgör. Vid tillfälligt, enstaka, tjänstgöringspass på annan tjänst/avdelning ska dock egen veckoarbetstid bibehållas.



§ 7 ÖVERTID

Mom 1 Övertidsarbete

Övertid enligt Arbetstidslagen beräknas sålunda.

- a) Arbete på annan tid än den ordinarie arbetstiden betraktas för arbetstagare med reglerad arbetstid som övertidsarbete.
- b) Begränsningsperioden ska utgöras av kalendermånad.
- c) Fullgjord övertid (timmar och minuter) adderas under begränsningsperioden och utgör summa lagenlig övertid.
- d) Övertiden avrundas per begränsningsperiod nedåt till hel timme.

Mom 2 Skyldighet att utföra övertidsarbete

I den mån trafikbehovet eller arbetets beskaffenhet så kräver, får arbetsledningen beordra arbetstagare att utföra arbete på övertid, såvitt möjligt efter frivillig överenskommelse. Om arbetstagaren har giltigt skäl att inte utföra övertidsarbete, ska hänsyn tas härtill. Meddelande om övertidsarbete ska lämnas i god tid och om möjligt senast i samband med rast eller den sista pausen under den ordinarie arbetstiden.

Vid trafikhändelse eller då avlösning inte sker har den som framför tåget skyldighet att köra tåget till ändstation och åter till avlösningsplats alternativt vagnhall/uppställningsspår. Då övertidsarbete medför att arbetstiden överstiger 6 timmar utan att rast av minsta tillåtna längd kan förläggas, gäller följande:

1. Om övertidsarbetet utförs före planerad rast: föraren avslutar dagens arbete vid återkomst till avlösningsplats, vagnhall eller uppställningsspår.
2. Om övertidsarbetet utförs efter rast: Det antal minuter som överstiger 6 timmar tillgodoräknas arbetstagaren som kvittningstid. Föraren avslutar arbetsdagen vid återkomst till avlösningsplats, vagnhall eller uppställningsspår. Övertidsersättning utges även för den tid som genererar kvittningstid. Vid trafikhändelse som medför att föraren inte når avlösningsplats gäller i första hand att arbetet skall maximeras till 6 timmar. Vid behov får dock arbetet överstiga 6 timmar men inte överstiga 6 timmar 40 minuter. Om arbetet överstiger 6 timmar gäller följande:
 1. Om övertidsarbetet utförs före planerad rast: föraren avslutar dagens arbete senast när ovanstående tidsgräns nås.
 2. Om övertidsarbetet utförs efter rast: Det antal minuter som överstiger 6 timmar tillgodoräknas arbetstagaren som kvittningstid. Föraren avslutar arbetsdagen vid återkomst till avlösningsplats, vagnhall eller uppställningsspår.Övertidsersättning utges även för den tid som genererar kvittningstid.

Vid tjänstgöring i servicedisk då avlösning inte sker har Stationsvärd skyldighet att fortsätta sin tjänstgöring tills avlösning sker – dock längst ytterligare 30 minuter.

Arbetstagare får fullgöra övertid med högst 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en 4 veckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad). Timtalen får överskridas när det behövs för att arbetstagaren ska kunna slutföra ett uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Deltidspensionärs skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare med månadslön kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren. För övriga arbetstagare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren, dock högst 50 timmar per kalenderår.

Mom 3 Nödfallsövertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsövertid enligt arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

- Övertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Arbetstagare som har 30 dagars semester enligt § 11 mom 2 har inte rätt till övertidskompensation.

Om en arbetstagare har frihet beträffande arbetstidens förläggning, kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att han inte ska ha rätt till övertidskompensation utan förekomsten av erforderligt övertidsarbete ska beaktas vid fastställande av lönen. Detsamma gäller för arbetstagare som har rätt att beordra andra arbetstagare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete. Arbetsgivaren ska underrätta berörd lokal arbetstagarorganisation om överenskommelse har träffats enligt detta stycke.

Anmärkning

Det är viktigt att den chef som har medarbetare som omfattas av en individuell överenskommelse har en kontinuerlig dialog med sina medarbetare om verksamhetens krav, arbetstider och återhämtning.

En individuell överenskommelse om att ersätta övertidsersättning med högre lön och/eller fler semesterdagar innebär inte att arbetsgivaren och medarbetaren kommit överens om ett högre ordinarie arbetstidsmått.

Verksamhetens krav kan medföra att medarbetare, som träffat en individuell överenskommelse enligt ovan, under perioder behöver utföra arbete utöver ordinarie arbetstid.

Mom 5 Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Om en arbetstagare beordras att utföra övertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Om arbetstagaren inställer sig till övertidsarbete (beordrat, ej frivilligt) ska arbetsgivaren ersätta uppkomna resekostnader. Detta gäller även för arbetstagare som inte har rätt till särskild övertidskompensation.

Mom 6 Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar (övertidsersättning) eller i ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör arbetstagarens önskemål och tidpunkt beaktas.

Mom 6.1 Återföring av övertid

Om övertid ersatts med kompensationsledighet enligt mom. 6 återförs motsvarande antal timmar till övertidsutrymmet enligt mom. 2 ovan (allmän övertid).

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Exempel:

En medarbetare utför övertidsarbete om 4 timmar en helgfri måndag mellan 16.00–20.00. Dessa övertidstimmar räknas av från övertidsutrymmet enligt mom. 2.

Överenskommelse träffas med medarbetaren om att övertidsarbetet ska kompenseras med ledig tid (kompensationsledighet) under sex timmar ($4 \times 1,5 \text{ tim} = \text{sex timmars kompensationsledighet}$).

När kompensationsledigheten tagits ut återförs de fyra övertidstimmar som har kompenserats genom ledigheten till övertidsutrymmet enligt mom. 2.

Mom 7 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande.

- För övertidsarbete kl 06.00–20.00 helgfria måndagar–fredagar (=enkel övertid)

fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

- 94

- För övertidsarbete på annan tid (= kvalificerad övertid)

fasta kontanta månadslönen (uppräknad till heltidslön)

- 72

Övertidsarbete på dagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt på midsommarafton, julafton och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på "annan tid", varvid ersättning för kvalificerad övertid utgår.

Vid beräkning av övertidsersättning anses påbörjad halvtimme som fullgjord halvtimme.

Vid arbete, som inte kan avbrytas när som helst, berättigar förskjutningar av rasterna inte till övertidsersättning.

Beordras övertidsarbete på fredag, och detta inte återkallas före arbetets slut arbetsdagen innan arbetet ska utföras, utges ersättning för kvalificerad övertid för tre timmar, även om fredagsarbete inte utförs.

Till arbetstagare i trafik tjänst utges inte ersättning för av trafik händelse förorsakad försenad avlösning, som uppgår till högst fem minuter (= 300 sekunder), gäller ej vid tjänst som Stationsvärd. För Stationsvärd utges övertidsersättning vid försenad avlösning som är mer än två minuter (= påtiden) efter tjänstens slut. Dessutom utges övertidsersättning till Stationsvärd när trafik försening orsakat utökad tjänstgöring med minst en minut, gäller s.k. "stängningstjänster" vid huvudentrén på stationen. Arbetstagare är skyldig att lämna skriftlig rapport angående orsakerna till trafik försening, för vilken övertidsersättning begärs. Dagkommenderad arbetstagare, som under begränsningsperioden överskrider maximitalet av ordinarie arbetstid, erhåller övertidsersättning för summan av den överskjutande tiden under perioden, varvid de fem första timmarna ersätts med enkel övertid och därefter följande med kvalificerad övertidsersättning.

För medarbetare inom depå och kundmiljö betalas inte ersättning för kortare tid än 15 minuter i följd.

Deltidstjänstgörande arbetstagare, som utför arbete utöver den för motsvarande heltidsanställning fastställda tjänstgöringstiden (övertidsarbete), erhåller kompensation för detta under samma förutsättningar och efter samma grunder som gäller för heltidstjänstgörande. Oberoende av om denna tjänstgöringstid fullgjorts eller inte, ska följande tjänstgöring utgöra övertidsarbete:

- Tjänstgöring under beordrad beredskap.
- Tjänstgöring som överstiger 8 timmar per dag – eller i tjänstgöringslista upptagen längre ordinarie arbetstid.

Handwritten signatures and initials:
m
SR
UPP
MAL
R

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Semestertillägg är inkluderat i beloppet.

Mom 8 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme utges enligt följande.

- För övertidsarbete kl 06.00–20.00 helgfria måndagar–fredagar = 1½ timme.
- För övertidsarbete på annan tid enligt mom 7 = 2 timmar.

Då kompensationsledighet ska omvandlas till kontant ersättning tillämpas följande formel;

antal timmar x månadslönen

141

Mom 9 Kvittningstid

Kvittningstid är inarbetning av en tidigare eller senare ledighet som sker efter arbetstagarens eget önskemål. Kvittningstid räknas inte som övertid enligt lagen.

Mom 10 Plustid

Heltidsanställd Stationsvärd, Kundservicevärd och personalkategori, som har kombitjänst där huvuddelen av arbetstiden är Stationsvärd- eller arbete som Kundservicevärd omfattas av sk. plustid med personlig tidbank.

Tjänstgöringstiden jämförs dagligen med idealtiden, som är beräknad på respektive fridagsschema. Endast heldagstjänst värderas. Avräkningsperioden är kalendermånad. Dagkommenderad personal med reservtjänst garanteras tjänst med idealtid. Eventuell negativ tid efter avräkningsperioden avrundas till noll. Inarbetad tid kan tas ut i ledighet heldag eller timmar från den personliga tidbanken. Veckoarbetstiden ska som regel inte överskridas med mer än 1 timme och 15 minuter per vecka i genomsnitt under beräkningsperioden.

För Stationsvärd och Kundservicevärd gäller att ansökan om att få ut inarbetad tid ska beviljas om ansökan inkommer 18 dagar innan ledigheten. Undantag är om önskemål om ledighet avser semesterperioden juni–augusti, storhelger (veckan före och efter påsk och jul/nyår), specialevenemang (som medför utökat trafikutbud) eller vid tidpunkt för personalgemensamma aktiviteter. Om ansökan avser en ledighetsperiod som överstiger en vecka, ska ansökan vara inkommen minst en månad före ledighetens början.

För personal, som omfattas av regler om plustid gäller inte sk. periodövertid enligt § 7 Mom 7.

Mom 11 Ledighet tid mot tid (gäller ej 1,5 och 2,0)

Ledighet för frivilligt extraarbete kan ges timme mot timme, förutsatt att det är arbetstagarens önskan och att arbetsgivaren medger det. Ledighet tid mot tid betraktas som flyttad ledighet. Innestående tid mot tid får uppgå till maximalt 80 timmar per arbetstagare.

Ansökan om uttag av tid mot tid ska beviljas om ansökan inkommer 18 dagar före ledigheten. Undantag är om önskemål om ledighet avser semesterperioden juni - augusti, storhelger (inkl. veckan före och efter påsk och jul/nyår).

Arbetsgivaren får ensidigt förlägga ledighet till arbetstagarens uppsägningstid (gäller även inför pensionsavgång) i syfte att undvika kontant utbetalning. Om innestående tid omvandlas till kontant ersättning utgår för varje timme ett belopp motsvarande övertidsersättning enligt Mom 7 ovan.


max.
cc

§ 8 MERTID

Mom 1 Mertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som deltidsarbetande arbetstagare utför utöver den ordinarie dagliga arbetstid som gäller för arbetstagarens deltid men som ligger inom det ordinarie arbetstidsmåttet för heltidsarbetande. Arbete på mertid anses som ordinarie arbetstid.

Mertid enligt Arbetstidslagen beräknas sålunda.

- a) Begränsningsperioden ska utgöras av kalendermånad.
- b) Arbetstid överstigande det ordinarie arbetstidsmåttet för yrkesgruppen utgör mertid (för trafikpersonal 8 timmar 48 minuter per dag). För Stationsvärdar och Kundservicevärdar är arbetstidsmåttet 9 timmar.
- c) Arbetstid förlagd till annan dag än i gällande anställningsgrupp angiven/ överenskommen arbetsdag (dvs arbete på fastställd fridag eller på arbetsfri dag) utgör mertid; dock inte i det fall då arbetet utförs i form av fridagsbyte.
- d) Mertid begränsas till 300 timmar per år (allmän mertid och allmän övertid får tas ut med sammanlagt 300 timmar per kalenderår).
- e) Mertiden avrundas per begränsningsperiod nedåt till jämn timme.

Mom 2 Skyldighet att utföra mertidsarbete

När särskilda skäl föreligger är en deltidsarbetande arbetstagare skyldig att fullgöra mertidsarbete. Allmän mertid och allmän övertid får tas ut med sammanlagt 300 timmar per kalenderår. För deltidsanställd arbetstagare gäller denna skyldighet endast vid akuta fall som inte kunnat förutses.

För arbete på allmän mertid bör i första hand anlitas arbetstagare som frivilligt åtar sig detta.

Partiellt sjukskrivna eller partiellt tjänstlediga med stöd av lag har inte skyldighet att utföra mertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår. Timtalen får överskridas om det behövs för att kunna slutföra ett uppdrag eller arbete som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten.

Ytterligare övertid eller ytterligare mertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.

Mom 3 Nödfallsmertid

En arbetstagare är skyldig att fullgöra nödfallsmertid enligt Arbetstidslagen.

Mom 4 Arbete som medför rätt till mertidskompensation

Rätt till mertidskompensation föreligger om

- mertidsarbetet har beordrats på förhand eller
- mertidsarbetet har godkänts i efterhand.

Mom 5 Mertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till den deltidsanställdes ordinarie arbetstid

Om en arbetstagare beordras att utföra mertidsarbete på tid som inte är förlagd i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden ges mertidskompensation som om mertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller dock inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer mertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden.

Mom 6 Mertidskompensation

Kompensation för mertidsarbete kan ges antingen i pengar (mertidsersättning) eller i ledig tid

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "HR" and "ma-c".

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

(kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv vill det och arbetsgivaren inte av särskilda skäl bestämmer annat. Vid utläggning av ledighet bör arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

Detta moment gäller endast heltidsanställd med reducerad tjänstgöring, sk deltidstjänstgöring.

Mom 7 Beräkning av mertidsersättning

- Vid mertidsarbete (deltidstjänstgörande arbetstagare) utbetalas följande ersättning per timme

Fasta kontanta månadslönen (heltid)

140

- Vid mertidsarbete som utförs av deltidstjänstgörande utgår kompensation med timlön.

Ersättning utbetalas inte för kortare tid än 5 minuter i följd om övertidsarbetet orsakats av trafikhändelse, gäller inte deltidstjänstgörande Stationsvärd. Ersättning utbetalas inte för kortare tid än 15 min för depåpersonal och kundmiljöpersonal.

Oberoende av om ifrågakartat arbetstid uppnåtts eller inte, ska övertidsersättning utges för arbetstid som överstiger 8 timmar 48 minuter per dag. För deltidstjänstgörande Stationsvärdar utges övertidsersättning för arbetstid som överstiger 9 timmar per dag.

Mom 7.1 Beräkning övertidsersättning för deltidspersonal

För övertidsarbete kl 6.00–20.00 helgfria måndagar–fredagar (= enkel övertid)

$\frac{\text{Timlönen} \times 165}{94}$	eller	$\frac{\text{Timlönen} \times 158,7}{94}$	eller	$\frac{\text{Timlönen} \times 162}{94}$	eller	$\frac{\text{Timlönen} \times 163,1}{94}$
---	-------	---	-------	---	-------	---

För övertidsarbete på annan tid (= kvalificerad övertid)

$\frac{\text{Timlönen} \times 165}{72}$	eller	$\frac{\text{Timlönen} \times 158,7}{72}$	eller	$\frac{\text{Timlönen} \times 162}{72}$	eller	$\frac{\text{Timlönen} \times 163,1}{72}$
---	-------	---	-------	---	-------	---

Kvalificerad övertidsersättning utges också vid arbete på fastställd fridag.

Då deltidstjänstgörande trafikpersonal har en obruten tjänstgöringsperiod på sju kalenderdagar i följd, ersätts den sjunde dagen med kvalificerat övertidstillägg. Sjudagarsperioden bryts vid arbete mot annan dag och vid fridagsarbete.

Påbörjad halvtimme räknas som full halvtimme.

Mom 8 Beräkning av kompensationsledighet vid mertidsarbete

Kompensationsledighet beräknas för deltidstjänstgörande och deltidstjänstgörande med timme för timme.

Mom 9 Kvittningstid

Kvittning är inarbetning av en tidigare eller senare ledighet som sker efter arbetstagarens önskemål. Kvittningstid räknas inte som mertid enligt lagen.

§ 9 RESTIDERSÄTTNING MM

Mom 1 Rätt till restidsersättning vid tjänsteresa

Arbetstagaren har rätt till restidsersättning enligt nedan om inte

- arbetsgivaren och arbetstagaren har enats om att arbetstagaren ska vara undantagen från bestämmelsen om restidsersättning (gäller endast arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete)
- arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att kompensation för restid ska utges i annan form. Förekomsten av restid kan t ex beaktas vid fastställande av lönen
- arbetstagaren har en befattning som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning, t ex resande försäljare, servicetekniker eller liknande. En sådan arbetstagare har rätt till restidsersättning endast om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om detta.

Mom 2 Restid

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa utanför den egna stationeringsorten och inom Sverige som går åt för själva resan till bestämmelseorten och i förekommande fall ofrivillig väntetid under själva resan.

Restid som faller inom klockslagen för arbetstagarens ordinarie dagliga arbetstid räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid. Ersättning beräknas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller under del av resan, ska tiden kl. 00–06.00 inte räknas med.

Som restid räknas även normalt tidsåtgång då arbetstagaren under en tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Resan ska anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande hos respektive arbetsgivare.

Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme enligt följande: Se Lönebilaga.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Mom 4 Traktamente

Traktamente av alla slag är ersättning för merkostnader, som arbetstagaren åsamkas vid tjänsteuppdrag, som kräver bortavaro med övernattnings utanför den egna stationeringsorten.

Stationeringsort är den ort eller i vars närhet arbetstagaren har sin huvudsakliga sysselsättning. Om sysselsättningen inte är koncentrerad till viss ort fastställs stationeringsorten efter lokala överläggningar. Som grund för traktamenten gäller Inkomstskattelagens regler.

Mom 5 Bilersättning

Vid beordrad tjänsteresa med egen bil utges bilersättning med det skattefria beloppet enligt Inkomstskattelagen om arbetsgivaren inte kan tillhandahålla bil utan arbetstagaren enligt överenskommelse använder egen bil.

m
HJR
CUP
Mik
CC

§ 10 ERSÄTTNING FÖR OB OCH BEREDSKAP

Mom 1 Obekväm arbetstid

Arbetstagare, som arbetar på obekväm arbetstid, 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 utges inte vid grundutbildning.

Obekvämtidstillägg utgår för timme enligt följande: Se lönebilaga

Enkel obekväm tid är:

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

Kvalificerad obekväm tid är:

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

Obekväm arbetstid på storhelg är:

- tid från klockan 19.00 dag före långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter annandag påsk eller på nationaldagen klockan 00.00 till 24.00
- tid från klockan 19.00 på dag före pingstaften, midsommaraften, julaften eller nyårsaften till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Mom 2 Beredskap

Beredskap är tid då arbetstagaren på tjänstgöringsfri tid är skyldig att vara anträffbar för att efter varsel infinna sig på arbetsplatsen.

Beredskap bör förekomma endast i den omfattning som är nödvändig. Stadigvarande utläggning av beredskap bör tas upp i schema eller dylikt.

Beredskap får tas ut vid högst sju tillfällen under en tid av fyra veckor.

För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse om omfattningen träffas direkt med arbetstagaren.

Ersättning utges inte i den mån ersättning för beredskap uttryckligen inrymts i lönen eller compensation härför utges i form av ledighet eller annat.

Mom 2.1

Ersättning för beredskap utges enligt Lönebilaga.

Mom 2.2

Beredskapsersättning utges för nedanstående tider exklusive normal arbetstid eller då övertidsersättning utges.

Handwritten signatures and initials:
m
UPP
MK
CC

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Enkel beredskapsersättning utges måndag kl. 07.00 tom fredag kl. 19.00. Med måndag jämställs dag efter helgdag och med fredag jämställs dag före helgdag. Övrig tid utges kvalificerad beredskapsersättning liksom på helger som infaller måndag tom fredag. Midsommarafton, julafton och nyårsafton jämställs med "helg".

Mom 2.3

Daggående arbetstagare, som har beredskapspass förlagt under lördag och söndag, erhåller fridag måndagen näst efter beredskapspasset, om denna dag redan tidigare inte är fridag.

Mom 2.4

För beredskap, som fullgörs mellan tidpunkten för den fastställda arbetstidens början en arbetsdag och motsvarande tidpunkt nästkommande arbetsdag, utges ersättning för lägst åtta timmar, i förekommande fall minskade med arbetstimmar som fullgjorts under beredskap. Arbetstagare, som inte är berättigad till kompensation för overtidsarbete och som fullgör tjänstgöring under beredskap, får behålla beredskapsersättningen om inte annat avtalats enligt Mom 3 ovan.

Mom 2.5

Vid inställelse för tjänstgöring på arbetsställe och återfärd därifrån under beredskap utges ersättning för resekostnader enligt samma grunder som anges i reseavtalet.

Mom 2.6

Säkerhetsberedskap är utlagd på 7-dagarsperioder enligt rullande schema. Grundläggande kompensation för säkerhetsberedskap sker enligt ersättningsnivåer och gällande praxis för denna beredskap, som har sitt ursprung i spåravtalet.

Om något inträffar under säkerhetsberedskap som bryter gällande lagstadgade vilotider (enligt Arbetstidslagen och/eller EU-direktiv) kompenseras medarbetaren schablonmässigt med tid om två (2) timmar per utförd 7-dagars beredskapsperiod. Timmarna får sparas i tidbanken för att kunna tas ut i hela dagar om så önskas.

Mom 2.7

Ersättning för beredskap inkluderar semesterlön/semesterersättning med belopp som förutsätts i Semesterlagen.

§ 11 SEMESTER

Mom 1 Allmänna bestämmelser

Arbetstagare har rätt till semester enligt lag med de ändringar och tillägg som gjorts nedan.

För alla arbetstagare gäller att intjänandeår och semesterår ska sammanfalla och utgöras av kalenderår.

För deltidsanställd arbetstagare gäller att semesterledighet, semesterlön och semesterersättning utges enligt bestämmelserna i gällande lag. Med semesterår avses kalenderår.

Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagare kan arbetstagaren erhålla kontant ersättning med semesterlön i stället för sådan betald semesterdag, som överstiger vad som följer enligt lag.

Mom 2 Semesternas längd

Årssemesteren är (undantag anställda kategori B)

25 dagar om inte annat anges nedan

30 dagar för arbetstagare, som har frihet beträffande arbetstidens förläggning och överenskommelse träffats med arbetstagaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktats vid fastställande av lönen.

För arbetstagare som har rätt att beordra andra arbetstagare till övertidsarbete eller har rätt att självständigt avgöra eget övertidsarbete och överenskommelse träffats med arbetstagaren om att särskild kompensation för övertidsarbete inte ska utgå, under förutsättning att förekomsten av övertidsarbete inte beaktats vid fastställande av lönen.

Överenskommelse kan träffas med arbetstagare i annat fall om rätt till 30 dagars semester i stället för särskild övertidskompensation. Lokalt avtal kan även träffas om att arbetstagare ska ha rätt till 30 dagars semester istället för särskild övertidskompensation.

Undantag från ordinarie semester rätt:

Arbetstagare anställd före 2025-11-01 som vid verksamhetsövergången 2025 kommit från MTR Tech och haft 28 semesterdagar erhåller årligen 28 timmar till tidbanken. Detta ersätter tidigare årligen erhållna semesterdagar (3) överstigande ordinarie semester rätt om 25 dagar.

För arbetstagare anställd före 2001-04-01 som vid verksamhetsövergången 2025 kommit från MTR Tunnelbanan och MTR Facility Management gäller:

- 25 dagar för arbetstagare som inte har fyllt 40 år,
- 31 dagar från och med det år arbetstagaren fyller 40 år,
- 32 dagar från och med det år arbetstagaren fyller 50 år.

För deltidsanställd arbetstagare, anställd före 2001-04-01, som vid verksamhetsövergången 2025 kommit från MTR Tunnelbanan och MTR Facility Management och som senare övergår till heltidsanställning blir årssemesteren som heltidsanställd 25, 31 eller 32 dagar beroende på arbetstagarens ålder.

Arbetstagare som vid verksamhetsövergången 2025 kommit från MTR Tech med fler semesterdagar än ovanstående (gäller ej 28 semesterdagar) får behålla dessa i sitt enskilda anställningsavtal.

Handwritten signature and initials:
MTR
max.
ce

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Mom 3 Semesterlön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern plus semestertillägg.

Semestertillägg utgörs av

- 0,8 procent av aktuell månadslön per betald semesterdag
- ett belopp motsvarande nedan angivna procenttal av summan av sådana rörliga lönedelar som inte inkluderar semestertillägg och som har betalats ut under ett år närmast före semesteråret.

Årssemester vid intjänandeårets början	Procenttal
25	12,00
30	14,40

Till summan av rörliga lönedelar enligt ovan ska för varje kalenderdag (helt eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av den rörliga lönen. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att året före semesteråret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro året före semesteråret.

Om beräkning enligt föregående stycke ger ett mindre rimligt resultat får arbetsgivaren, efter samråd med berörd arbetstagarorganisation, bestämma summan av de rörliga lönedelarna med beaktande av vad som är normalt för arbetstagare med motsvarande arbete utan semesterlönegrundande frånvaro.

Mom 4 Utbetalning av semesterlön

Det semestertillägg, som beräknas på den aktuella månadslönen, utbetalas på lönen efter varje semestertillfälle för heltidsanställd arbetstagarare.

För deltidsanställd arbetstagarare utbetalas semesterlönen vid löneutbetalningstillfället månaden efter intjänandemånaden.

Mom 5 Avdrag för obetald semesterdag

Se § 14 Mom 3

Mom 6 Avräkning

Arbetstagarare erhåller semesterledighet beräknad på fortsatt anställning under semesteråret. Om arbetstagararen under semesteråret fått större semesterlön än vad som motsvaras av intjänad semesterlön får arbetsgivaren göra avräkning mot den ordinarie lönen.

Återbetalningsskyldighet åligger dock inte avliden arbetstagarares dödsbo.

Om överenskommelse träffas mellan arbetsgivare och arbetstagarare, kan istället nästkommande års betalda semesterdagar nedsättas i motsvarande mån.

Mom 7 Semesterersättning

Semesterersättning utgörs av intjänad semesterlön som inte betalats ut i samband med semesterledighet. Den beräknas som 4,6% av den aktuella månadslönen per semesterdag plus semestertillägg.

För deltidsanställd arbetstagarare utges semesterlön för varje betald semesterdag med 12 % av under föregående år intjänad timlön för ordinarie tid, dividerad med det antal betalda semesterdagar – dock inte sparade – som arbetstagararen är berättigad till. För arbetstagarare, som är berättigad till mer än 25 semesterdagar per semesterår, ökas procentsatsen med 0,48 för varje sådan dag.

Mom 8 Sparande av semester

Mom 8.1 Antal sparade semesterdagar

Heltidsanställd:

Handwritten signatures and initials:
m
MR
UP
MK
CC

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Om arbetstagare för visst semesterår har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får han spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår.

Arbetstagaren får dock vid varje tidpunkt inte ha fler sparade dagar än 40. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40, utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag.

Arbetstagare, som vill ta i anspråk högst fem sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, ska meddela arbetsgivaren detta 18 dagar i förväg.

Deltidsanställd trafikpersonal:

Personal kategori B, har rätt att spara obetald semester enlig nedanstående modell:

Fridagsgrupp	Årlig semester	Max sparande per år	Max totalt sparande
Q1-Q6	8	1,6	12,8
X5-X6	6	1,2	9,6
X1-X4	9	1,8	14,4

Andra fridagsgrupper beräknas i proportion till ovanstående modell.

Mom 8.2 Semesterlön för sparad semesterdag

Semesterlön för sparad semesterdag utgörs av den månadslön som är aktuell under semestern samt semestertillägget om 0,8 procent.

Mom 9 Semester vid intermittert deltidarbete gäller Depåpersonal

Anmärkning: Med deltidarbetande arbetstagare avses både den, som är deltidanställd och den, som är heltidsanställd med partiell ledighet.

Om en arbetstagare är deltidarbetande och arbetar mindre än fem dagar i genomsnitt per helgfri vecka, ska antalet

bruttosemesterdagar (= det antal semesterdagar som ska läggas ut under semesteråret) omräknas till

nettosemesterdagar (= som ska förläggas enligt mom 12). Beräkningen görs enligt följande:

$$\frac{\text{Antal arbetsdagar/vecka}}{5} \times \text{antalet bruttosemesterdagar} = \text{antalet nettosemesterdagar}$$

(Antal arbetsdagar/vecka = arbetsdagar i genomsnitt per helgfri vecka i genomsnitt under begränsningsperioden enligt arbetstagarens arbetstidsschema.)

Uppstår vid beräkningen brutet tal sker avrundning uppåt till närmaste heltal. Denna avrundning görs vid ett tillfälle per semesterår.

Om arbetstagarens arbetstid ändras så att antalet arbetsdagar per vecka förändras, ska antalet uttagna nettosemesterdagar räknas om att svara mot den nya arbetstiden.

Beräkning av semestertillägg, semesterersättning respektive löneavdrag vid obetald semester ska ske med utgångspunkt från antalet bruttosemesterdagar.

Mom 10 Intyg om uttagen semester

Intyg om uttagen semester ska utfärdas av arbetsgivaren vid anställningens upphörande.

Mom 11 Undantag från rätt till semesterledighet

Utöver vad som sägs i lagen, ska arbetstagare, som anställs för högst tre månader och som under

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

semesteråret inte haft tidigare anställning hos arbetsgivaren, undantas från rätt till semesterledighet. Arbetstagare, anställd för viss tid under högst 6 månader, som erhåller semesterdagar med semesterlön, får avstå från rätten till sådan semesterledighet.

Mom 12 Semesterförläggning

Mom 12.1 Semesterförläggning (gäller ej Depåpersonal och Kundmiljöpersonal)

Semester ska förläggas så, att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni–augusti.

Om annat inte överenskommes, ska semesterledighet om möjligt förläggas så att den börjar dag efter fredag och slutar dag före fredag.

För nattpersonal (nattarbetande personal) ska

- första arbetspass efter semester om minst en vecka infalla tidigast dagen efter semesterns slut om arbetstagaren särskilt begär det.
- sista arbetspass före semester om minst en vecka sluta senast kl 24.00 dagen före semester om arbetstagaren särskilt begär det.

Anmärkning: Arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag, som får 25 semesterdagar i en följd, erhåller, om semesterledigheten börjar med måndag och slutar med fredag, en total ledighetsperiod av 37 kalenderdagar, om lördag och söndag som kringgärdar semesterledigheten medräknas. Bestämmelserna i mom 17 syftar till att personal med annan arbetstidsförläggning får en ledighetsperiod av motsvarande längd, varvid de fredagar, som omsluter semesterledigheten, utgör en motsvarighet till lördag–söndag enligt föregående stycke. Detsamma gäller vid uppdelning av semesterledigheten.

För deltidsanställd trafikpersonal kategori B:10 gäller att semesterledighet förläggs till tid, som är lämplig med hänsyn till behovet av deltidspersonal, tillgången på semesterersättare och till den heltidsanställda personalens semesterperioder.

Besked om semester beviljas eller ej ska meddelas arbetstagaren inom 14 dagar. Gäller ej huvudsemestern.

Mom 12.1.1 Semesterberäkning (gäller ej Depåpersonal och Kundmiljöpersonal)

För heltidsanställd arbetstagare med ordinarie arbetstid enbart vardagar måndag–fredag ska varje under semestertiden infallande ordinarie arbetsdag betraktas som en semesterdag.

För övriga arbetstagare ska antalet semesterdagar, som ska anses ingå i semesterledigheten, beräknas enligt följande formel.

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

a = antalet ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt tjänstgöringsschema genomsnittligt ska fullgöra

per vecka (anges med fyra decimaler utan avrundning),

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten,

c = antalet semesterdagar som ska beräknas ingå i semesterledigheten.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Kvoten 5/a, den sk semesterfaktor, anges med två decimaler utan avrundning. Om brutet tal uppstår vid sammanläggning av delposterna enligt c för semesteråret, ska avrundning ske till närmast lägre dagantal.

Tabell över semesterfaktorer återfinns i bilaga Fridagssystem .

Mom 12.2 Semesterföräggning gäller för Depåpersonal

Mom 12.2.1 Semesterledighet om minst en vecka (Depåpersonal)

Om semesterledigheten endast omfattar två på varandra följande veckor och varken börjar eller slutar i omedelbar anslutning till veckoslut, räknas som semesterdagar alla dagar utom fridagarna och lätthelgsfridagarna.

Semesterledighet hela kalenderveckor omfattar tiden från måndagen i första veckan till och med fredagen i sista veckan.

Vid semesterledighet om minst en hel kalendervecka läggs semester ut, så att samtliga dagar måndag – fredag utom lätthelgsfridagarna blir semesterkonsumerande. Lördag och söndag räknas som fridag, om de ligger inom semesterledigheten.

Ledighet på lördag och söndag i omedelbar anslutning till semesterledigheten både före och efter kan beviljas om verksamheten så medger och förläggs normalt som fridagar alternativt som annan inestående ledighet (lätthelgsfridag, semesterdag etc).

Besked om att semestern beviljats eller ej ska meddelas arbetstagaren snarast. Gäller ej huvudsemestern.

Anmärkning: Rätt till ledighet på lördag och söndag föreligger enligt 9 § semesterlagen.

Mom 12.3 Semesterförläggning gäller för Kundmiljöpersonal

Mom 12.3.1 Semesterfaktor (Kundmiljöpersonal)

Semesterledigheten konsumerar semesterdagar enligt följande formel:

$$\frac{5}{\text{genomsnittligt antal arbetsdagar per vecka för aktuell schemaperiod vid semestertillfället}}$$

Vid semesterårets utgång avrundas antal kvarstående semesterdagar till närmaste heltal. Avrundning sker alltid till arbetstagarens fördel.

Mom 12.3.2 Semester för helgarbetande (Kundmiljöpersonal)

För arbetstagare som regelbundet har arbetsdag förlagd till lördag eller söndag gäller att ledighet kan beviljas för motsvarande lördagar och söndagar i omedelbar anslutning till semesterledigheten, genom utläggning av fridag, lätthelgsledighet, semesterdag eller annan ledighet.

Anmärkning: Rätt till ledighet motsvarande lördag och söndag föreligger enligt 9 § semesterlagen.

Mom 12.3.3 Semester för nattarbetande (Kundmiljöpersonal)

Arbete över dygnsgrens likställs med en arbetsperiod. En semesterdag medför ledighet för en arbetsperiod och konsumerar därmed en semesterdag. Semesterfaktor tillämpas.

Mom 13 Kompensationsdagar (gäller ej Depåpersonal och Kundmiljöpersonal)

Om semesterledighet, som avses i Mom 13, på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti, erhåller heltidsanställd arbetstagare, som fått högst 14 semesterdagar förlagda under

Handwritten signature and initials in blue ink.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

juni–augusti, två betalda semesterdagar extra under semesteråret. Arbetstagare, som fått 15-19 semesterdagar förlagda under juni–augusti, erhåller en betald semesterdag extra under semesteråret.

Efter förhandling kan arbetstagare erbjudas annan kompensation än vad som sägs i första stycket.

Om semesterledighet, som avses i mom 13, på arbetsgivarens begäran förläggs till tidpunkt före eller efter juni–augusti, erhåller deltidsanställd arbetstagare, som fått en sammanhängande ledighet av högst 14 dagar förlagd under juni–augusti, kompensation med två dagslöner. Arbetstagare som fått en sammanhängande ledighet av 15–19 dagar erhåller kompensation med en dagslön. En dagslön motsvaras av egen timlön x 7,5 timmar.

Anmärkningar: Ovanstående bestämmelse gäller under förutsättning att arbetstagaren är berättigad till minst 20 betalda semesterdagar under semesteråret.

Mom 14 Frånvaro

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det är fråga om ledighet av anledning och omfattning som sägs i 17 § Semesterlagen.

Mom 15 Byte av semester mot annan ledighet

Infaller under semesterledigheten dag, som är semesterlönegrundande, och gör arbetstagaren därom framställning utan dröjsmål, ska han under sådan dag i stället för semesterledighet anses åtnjuta annan ledighet.

Mom 16 Överföring av semesterdag

Betald semesterdag, som inte kunnat utläggas under semesteråret, överförs – om inte annat överenskommes med arbetstagaren – till nästa semesterår som sparad semesterdag. Om antalet sparade semesterdagar därigenom skulle överstiga 40, utges i stället kontant ersättning med semesterlön för sådan semesterdag.

Handwritten signatures and initials:
m/ [signature]
[signature]
m/ [signature]
cc

§ 12 SJUKLÖN M M

Mom 1 Rätten till sjuklön

Arbetstagare har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf.

Arbetstagare, som under semestern insjuknar i annat land har rätt till sjuklön enligt de regler som anges i denna paragraf.

Arbetstagare, som avgått med pension enligt gällande kollektivavtal för företaget men kvarstår i tjänst, äger rätt till sjuklön under sjuklöneperioden.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivare

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan arbeta ska arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Samma gäller om arbetstagaren måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta.

Arbetstagare, som inte har sjuklönerätt enligt Sjuklönelagen (SjLL), ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till allmän försäkringskassa och uppgift om arbetstagaren erhåller kalenderdagsberäknad sjukpenning.

Som sjukanmälningsdag vid insjuknande under semestern räknas dag för sjukanmälan per telefon.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Arbetstagaren ska styrka sjukdomen med en skriftlig försäkran som ska lämnas till arbetsgivaren. Av denna ska framgå att, och i vilken omfattning, arbetstagaren inte kunnat arbeta på grund av sjukdom.

Om sjukperioden är längre än sju dagar, ska arbetstagaren styrka sjukdomen med läkarintyg från läkare eller tandläkare, som visar att arbetstagaren är oförmögen att arbeta och som också anger sjukperiodens längd.

Arbetsgivaren får om särskilda skäl föreligger begära att arbetstagaren ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. Sådant intyg bekostas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren har rätt att anvisa läkare.

Mom 4 Löneavdrag och sjuklön

Sjuklön enligt Mom 4.1 och 4.2 kompletteras för månadsavlönad arbetstagare från och med andra arbetsdagen med 80 % respektive 10 % av frånvarolönstillägget per frånvaroarbetsdag, dock inte för karensdag.

Mom 4.1 Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

För varje timme en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag.

- för sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden $\{\text{månadslönen} \times 12\} / \{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}\}$
- för sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden $20\% \times \{\text{månadslönen} \times 12\} / \{52 \times \text{genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka}\}$

Anmärkningar:

1. För arbetstagare, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön, utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

2. Ny sjukperiod som börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

3. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft sammanlagt tio karensavdrag beräknas sjukavdrag för de första 20 procent av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller från och med sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14.

4. Alla karensavdrag som görs enligt mom. 4.1 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av Anmärkning 2 här ovan framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Mom 4.2 Sjukdom från och med 15:e till och med 90:e kalenderdagen

För varje sjukdag (inkl arbetsfria dagar) görs sjukavdrag per kalenderdag enligt följande:

- 90 % x månadsdaglön
 - för arbetstagare med månadslön överstigande $\frac{10 \times \text{basbeloppet}^*}{12}$
- $$90 \% \times \frac{10 \times \text{basbeloppet}^*}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{årslönen} - 10 \times \text{basbeloppet}^*)}{365}$$

*= Prisbasbelopp

Mom 4.3 Sjukdom från och med 91:a kalenderdagen

För varje sjukdag (inklusive arbetsfria dagar) görs sjukavdrag med en månadsdaglön per kalenderdag.

För arbetstagare med månadslön överstigande 62,5 % av basbeloppet görs följande löneavdrag per kalenderdag;

- Månadsdaglön - (månadsdaglön x 80 % - $\frac{10 \times \text{basbelopp}^* \times 80 \%}{365}$)

*= Prisbasbelopp

Mom 4.4 Sjuklön för timavlönade arbetstagare

- För dag 1 till och med dag 14, exklusive karensdagen, erhåller timavlönad 80 % av frånvarolönen per frånvaroarbetsdag.

- För dag 15 till och med dag 90 erhåller timavlönad 10 % av frånvarolönen per frånvaroarbetsdag.

Anmärkning: Med "frånvarolön" avses den genomsnittliga arbetsförtjänsten per ordinarie arbetsdag under föregående kalenderkvartal.

Mom 5 Avdrag vid sjukdom när arbetstagaren inte har rätt till sjuklön

Avdrag görs per dag med

- månadsdaglön x arbetsdagar x avdragsfaktorn

Mom 6 Ersättning när smittbärappening utgår

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärappening görs avdrag enligt följande.

Frånvaro t o m 14:e kalenderdagen: För varje timme av frånvaro görs avdrag med

månadslönen x 12
52 x genomsnittliga arbetstiden i helgfri vecka

Fr o m den 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom 4.2.

Mom 6.1 Begreppet månadslön

Med månadslön i denna paragraf avses –förutom fast kontant lön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad –även den genomsnittliga inkomsten per månad av rörliga lönedelar intjänat under föregående kalenderkvartalet, med undantag av övertid ersättning och sådana rörliga lönedelar som behålls även under sjukledighet, uppräknad med löneutrymmet enligt branschavtalet respektive år.

Mom 8.2 Begreppet veckoarbetstid

Med veckoarbetstid i denna paragraf avses antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde arbetstagaren. För den som har oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förläggningssykel. Veckoarbetstiden beräknas med högst 2 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.

Anmärkningar:

- 1) Med arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en normalvecka utan helgdag enligt gällande arbetstidsmått.
- 2) För arbetstagare med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en representativ period så att genomsnittet på ett rättvisande sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållanden.
- 3) Stöd för tolkning av begreppet veckoarbetstid återfinns i förarbetena till sjuklönelagen

Mom 7 Vissa samordnings- och inskränkingsregler

Om arbetstagare får ersättning från staten, från försäkring eller från skadevållande tredje man, får arbetsgivaren besluta om minskning helt eller delvis av sjuklön för att undvika överkompensation vid sjukdom i förhållande till de sjuklönenivåer som följer av detta avtal. Det sagda gäller inte ersättning från allmän försäkringskassa eller ersättning enligt kollektivavtal.

Om arbetstagaren på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då arbetstagaren har rätt till sjuklön, ska sjuklönen inte beräknas enligt Mom 4, utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 % av månadslönen och livräntan.

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

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för någon annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse, ska arbetsgivaren betala sjuklön from 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Handwritten signatures and initials:
MOL
CC

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Rätt till sjuklön föreligger inte om arbetstagaren

- ådragit sig sjukdomen vid uppsåtligt brott som han har dömts för genom dom som har vunnit laga kraft, eller
- medvetet eller av grov vårdslöshet lämnar oriktiga eller vilseledande uppgift angående något förhållande som är av betydelse för rätten till sjuklön.

Mom 8 Rätt till ledighet

Arbetstagare, som till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada är förhindrad att arbeta, erhåller ledighet så länge tills att arbetsförmågebedömning gjord och ärendet är hanterat/åtgärdat.

Arbetstagare, som på grund av medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering är förhindrad att arbeta, erhåller ledighet då sjukpenning enligt Lagen om allmän försäkring (AFL) utges.

Mom 9 Hot och våld

Vid sjukskrivning orsakad av våld eller misshandel från allmänhetens sida i arbetet betalas sjuklön som vanligt. Vid sjukskrivning minst 8 och högst 14 dagar i följd betalas full frånvarolön från första dagen, för de fall perioden inte täcks av TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada).

§ 13 FÖRÄLDRALEDIGHET

Mom 1 Föräldraledighet

Under tid som arbetstagaren är föräldraledig utbetalas ersättning enligt följande under förutsättning att arbetstagaren haft oavbruten anställning hos arbetsgivaren under minst ett år före den första dagen av föräldraledighet.

För en sammanhängande trettiodagarsperiod av föräldraledighet med antingen hel, tre fjärdedels, halv eller fjärdedels föräldrapenning utbetalas

- vid hel föräldrapenning 10 % av frånvarolönen – beräknat per första kalenderdagen av sådan ledighet.
- vid tre fjärdedels, halv eller fjärdedels föräldrapenning, tre fjärdedelar, hälften respektive en fjärdedel av belopp enligt ovan.

Ersättning utgår för högst två sådana trettiodagarsperioder och betalas ut i samband med föräldraledigheten. Tillägget utges en gång per födsel och är gemensamt för föräldrarna.

Efter två års sammanhängande anställning utges ersättning för högst tre trettiodagarsperioder.

Efter fyra års sammanhängande anställning utges ersättning för högst fyra trettiodagarsperioder.

Efter sex års sammanhängande anställning utges ersättning för högst fem trettiodagarsperioder.

Efter åtta års sammanhängande anställning utges ersättning för högst sex trettiodagarsperioder.

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

Ifråga om löneavdrag vid föräldraledighet gäller bestämmelserna i § 14 Mom 3 om avdrag vid ledighet.

Mom 2 Ledighet för vård av barn

Vid förkortning av arbetstiden till 75 % av normal arbetstid ska förkortning av arbetstiden förläggas enligt arbetstagarens önskemål antingen till hel dag eller till förkortning av arbetsdagens början eller slut.

Om arbetstagare begär förkortning av arbetstiden och detta medför att han inte kan beredas oförändrade arbetsuppgifter, är han skyldig att låta sig flyttas till annat arbete inom företaget.

Mom 3 Frånvaroberäkning

Vid frånvaro för tillfällig vård av barn görs löneavdrag enligt följande;

årsdaglön x antal arbetsdagar x avdragsfaktorn

§ 14 LEDIGHET

Mom 1 Ledighet med lön

Arbetstagare, som önskar erhålla ledighet med lön, ska – om så är möjligt – ansöka härom i god tid innan ledigheten skall börja. I ansökan ska arbetstagaren ange skälet och önskad tidperiod för ledigheten.

Ledighet med lön beviljas arbetstagare :

- på egen 50-årsdag (födelsedagen)
- eget bröllop (bröllopsdagen)
- besök vid företagshälsovården (tid som åtgår för besöket inklusive eventuell restid)

Ledighet med lön beviljas inte i den mån arbetstagaren under aktuell tid är frånvarande av annan anledning (semester, tjänstledighet, sjukdom, fridagar, bortovarodagar som betalas av försäkringskassan eller annan försäkringsinrättning). Ledighet med lön enligt detta moment är bibehållen fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad.

Mom 1.1 Enskild angelägenhet

Under ledighet för enskild angelägenhet kan arbetstagaren om synnerliga skäl föreligger, medges behålla frånvarolönen under sammanlagt 10 arbetsdagar per kalenderår.

Med "nära anhörig" avses make/maka/partner, barn, barnbarn, förälder, adoptivförälder, person i förälders ställe, syskon, svärdotter, svärson, svåger, svägerska, svärföräldrar, mor- och farföräldrar, adoptivbarn samt familjehemsplacerade barn.

Svårare sjukdom	Enskild angelägenhet beviljas för <u>en till två arbetsdagar</u> som infaller under tid då nära anhörig ligger för döden. Det kan vara fråga om slutskedet av dödlig sjukdom eller om olycka med befarad dödlig utgång. Observera att enskild angelägenhet medges inte om medarbetaren beviljas ledighet p g a beslut från Försäkringskassan om sorgpenning i samband med att ett barn avlider eller närståendepenning för vård av nära anhörig. Vid barns svårare sjukdom beviljas enskild angelägenhet inte alls om ledighet för vård av sjukt barn (VAB) istället kan medges.
Bortgång	Enskild angelägenhet beviljas för <u>den arbetsdag</u> då medarbetaren nås av besked om att nära anhörig avlidit. Om medarbetaren inte påbörjat dagens tjänstgöring beviljas ledighet för hela arbetsdagen, i annat fall för återstoden av arbetsdagen.
Begravning	Enskild angelägenhet beviljas för <u>högst en arbetsdag</u> som sammanfaller med dendag som begravning av nära anhörig sker.
Gravsättning	Enskild angelägenhet beviljas för <u>högst en arbetsdag</u> som sammanfaller med den dag som nedsättning av den nära anhöriges kista/urna sker.
Bouppteckning	Enskild angelägenhet beviljas för <u>högst en arbetsdag</u> som sammanfaller med den dag som arvsberättigad medarbetare behöver personligen närvara för att bevaka sina rättigheter vid bouppteckning.
Resdagar	Enskild angelägenhet bevilja också då arbetstagaren behöver företag en längre resa på en arbetsdag för att kunna närvara vid nära anhörigs svårare sjukdom, begravning, gravsättning eller bouppteckning. Om enkel resväg undertiger 20 mil från Stockholm sk restiden regelmässigt anses inkluderad i den tid för enskild angelägenhet som beviljats för själva

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

ändamålet med resan. För längre resa inom Sverige beviljas enskild angelägenhet för sammanlagt högst en arbetsdag. För längre utrikesresa inom EU/ESS beviljas ledighet för högst två arbetsdagar. För utrikesresa utanför EU/ESS beviljas ledighet för sammanlagt högst tre arbetsdagar.

Vid hastigt uppkommande sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig (styrkes i efterhand vid anfordran) beviljas högst en dag per tillfälle. Här avsedd förmån betalas inte i de fall då lag om allmän försäkring eller Socialförsäkringsbalken ger ersättning för vård av sjukt barn.

Vid barns svårare sjukdom kan dock ovannämnda förmån utges endast om barnet fyllt 12 år. Omfattas barnet av bestämmelserna i 4 Kap 11 § AFL, kan dock ovan nämnda förmån utges om barnet fyllt 16 år.

Arbetsgivaren är beredd att i positiv anda pröva ansökan om tjänstledighet med lön vid följande fall av barns svårare sjukdom. Barnet har inte fyllt 12 år, men föräldrapenning utges inte till föräldern i fråga enligt regeln att ersättning endast utges till endera modern eller fadern samtidigt.

Då arbetstagare erhåller ersättning enligt Lagen om ersättning för närståendevård är denna paragraf inte tillämplig.

Mom 1.2 Utbildning

Vid deltagande i utbildning, kurser, konferenser o dyl. (grundutbildning undantagen), som fullgörs i tjänsten, bibehåller arbetstagare under högst fjorton kalenderdagar – förutom lön – vad som skulle ha utgivits för obekväm arbetstid om arbetstagaren fullgjort sina ordinarie arbetsuppgifter.

Anmärkning: Detta moment omfattar även timavlönad deltidsanställd personal som upprätthåller fast tjänst.

Mom 2 Ledighet utan lön

Ledighet utan lön kan beviljas om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten. Arbetstagare, som önskar vara ledig, ska ansöka härom i så god tid som möjligt innan ledigheten ska börja. I ansökan ska anges önskad tidsperiod för ledigheten. Besked om beviljande/avslag meddelas snarast.

Mom 3 Avdragsberäkning vid ledighet utan lön

Mom 3.1 Gäller Trafikpersonal och Driftledande personal

Antalet kalenderdagar (avdragsdagar) erhålls genom multiplikation mellan antalet arbetsdagar och

a) 1,40 för arbetstagare med veckoslutsledighet

b) för annan arbetstagare den faktor, med två decimaler, som erhålls genom att antalet kalenderdagar i omloppscykel divideras med antalet arbetsdagar i denna. Vid ledighet del av dag görs avdrag med 1/165; 1/158,7; 1/163,1 eller 1/162 av månadslönen x antal timmar ledigheten omfattar.

Om en ledighetsperiod omfattar minst en månad görs det avdrag av månadslönen som svarar mot ledighetens omfattning.

Mom 3.2 Gäller Kundmiljöpersonal och Depåpersonal

a) Ledigheten är högst fem arbetsdagar.

Avdrag görs med 4,6 procent av månadslönen för varje arbetsdag som ledigheten omfattar. Vid oregelbunden arbetstidsförläggning (hel- eller deltid) beräknas avdraget enligt c).

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

b) Ledigheten är sex arbetsdagar eller mer.

Avdrag görs med 3,3 procent av månadslönen för varje kalenderdag som ledigheten omfattar.

c) Avdrag vid ledighet del av dag. Avdrag görs för varje timme enligt formeln

Månadslönen (uppräknad till heltid)

175

Om en ledighetsperiod omfattar minst en månad görs det avdrag av månadslönen som svarar mot ledighetens omfattning.

För arbetsområden med oregelbunden arbetstidsförläggning bör lokalt avtal träffas om timberäknat avdrag vid ledighet.

Mom 4 Frånvaro av annan anledning

När en arbetstagare är frånvarande från arbetet i övrigt görs löneavdrag enligt mom 3.

Mom 5 Obetald ledighet för fackligt uppdrag

Vid obetald ledighet för fackligt uppdrag enligt § 6 FML betalar företaget pensionsavgift som beräknas på den fasta kontanta månadslönen inklusive fasta tillägg för ledigheten i fråga.

HR
m/UP
mak
CC

§ 15 UPPSÄGNING

Mom 1 Formen för uppsägning

För att det inte ska uppstå tvist om huruvida uppsägning har skett eller inte, bör arbetstagaren göra sin uppsägning skriftligen. Om uppsägningen ändå sker muntligen bör arbetstagaren så snart som möjligt bekräfta den skriftligen till arbetsgivaren.

Arbetstagare, som lämnar sin anställning utan att iaktta gällande uppsägningstid mister inestående avlöningsförmåner, dock högst med belopp motsvarande lön för 10 arbetsdagar.

Mom 2 Uppsägning från arbetstagarens sida

Arbetstagarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av mom 4.

<u>Anställningstid hos arbetsgivaren</u>	<u>Uppsägningstid i månader</u>
Mindre än 2 år	1
Från och med 2 år till 6 år	2
Från och med 6 år	3

Anmärkning: Om beräkningen av anställningstidens längd stadgas i § 3 Lagen om anställningsskydd.

Arbetstagare som i det enskilda anställningsavtalet har längre uppsägningstid vid ikraftträdandet av detta avtal behåller denna.

Mom 3 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Arbetsgivarens uppsägningstid är följande om inte annat följer av Mom 4.

<u>Sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren</u>	<u>Uppsägningstid i månader</u>
Mindre än 2 år	1
Minst 2 år men kortare än 4 år	2
Minst 4 år men kortare än 6 år	3
Minst 6 år men kortare än 8 år	4
Minst 8 år men kortare än 10 år	5
Minst 10 år	6

Anmärkning: Om beräkning av anställningstidens längd stadgas i § 3 LAS.

För arbetstagare som 2001–03–31 var anställd i verksamheten och enligt avtal hade en uppsägningstid av 6 månader med möjlighet till ytterligare 6 månader vid uppsägning på grund av ändrad arbetsorganisation eller att arbetsuppgifterna upphört – bibehåller denna vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller sjukdom.

Mom 4 Övriga bestämmelser vid uppsägning

För det fall arbete inte kan erbjudas arbetstagare under uppsägningstid, gäller följande. Det i 12 § Lagen om anställningsskydd angivna begreppet "lön och andra anställningsförmåner" ska motsvara 100 % av frånvarolönen, varmed avses den genomsnittliga, dagliga arbetsförtjänsten avseende ordinarie arbetstid under föregående kalenderkvartal.

Anmärkning: I "lön och andra anställningsförmåner" inbegrips dels rätt till lönegruppsuppflyttning, dels till höjning av avlöningsförmåner som ingår i frånvarolönen, om vilka överenskommelse kan komma att träffas under uppsägningstiden.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

Mom 4.1 Förlängd uppsägningstid

(gäller dem som omfattas av Omställningsavtalet)

Har arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningsdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid skall uppsägningstiden enligt ovan förlängas med sex månader.

Mom 4.1.2

En medarbetare i säkerhetstjänst som på grund av sjukdom inte längre uppfyller Transportstyrelsens krav för trafiksäkerhetstjänst och därför sägs upp på grund av personliga skäl har rätt till 2 månaders förlängd uppsägningstid. Sjukdomen ska vara styrkt genom läkarintyg och diagnosen får inte bero på alkohol eller drogmissbruk.

Istället för förlängd uppsägningstid kan överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren träffas om annan lösning, som syftar till ny anställning.

Mom 4.2 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att annan uppsägningstid ska gälla. Om så sker får emellertid arbetsgivarens uppsägningstid inte understiga uppsägningstid enligt detta avtal.

Mom 4.3 Provanställning

Under provanställning är uppsägningstiden en månad för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 4.4 Uppnådd pensionsålder

Arbetstagarens anställning upphör utan uppsägning när arbetstagaren uppnår den pensionsålder som gäller enligt LAS, såvida inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om något annat. Arbetsgivaren behöver inte lämna underrättelse enligt 33 § lagen om anställningsskydd.

Mom 4.4.1 Sjukersättning

Arbetstagare är skyldig att lämna sin anställning i samband med att han får rätt till hel sjukersättning utan tidsbegränsning enligt lagen om allmän försäkring och erhåller skriftligt besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om Försäkringskassans beslut.

Mom 4.5 Förkortning av uppsägningstiden för arbetstagaren

Om arbetstagaren på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin anställning före uppsägningstidens slut, bör detta kunna medges om inte särskilda skäl finns som omöjliggör detta. Sådana särskilda skäl kan vara större personalavgångar, lång upplärningstid etc.

Mom 4.6 Anställningsintyg

När uppsägningen har skett från arbetsgivarens eller arbetstagarens sida har arbetstagaren rätt att få ett intyg som utvisar

- den tid som arbetstagaren varit anställd
- arbetstagarens arbetsuppgifter
- om arbetstagare begär det och anställningen varat minst sex månader, omdöme om det sätt på vilket han har utfört sitt arbete.

Anmärkning

Det är viktigt att arbetsgivaren så snart som möjligt efter att anställningen upphört utfärdar ett korrekt arbetsgivarintyg.

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

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

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.

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 berörs 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.

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

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

mt
LIT
mou.
cc

§ 16 AVSTÄNGNING OCH LÖN UNDER AVSTÄNGNING

Mom 1 Tillfälligt försatt ur tjänstgöring

Arbetstagare kan på grund av förseelse tillfälligt försättas ur tjänstgöring. Arbetstagare, som tillfälligt försatts ur tjänstgöring, ska under tiden bibehålla sina avlöningsförmåner, om inte förhandling leder till annat resultat.

Mom 2 Avstängning från tjänstgöring

Arbetstagare kan avstängas från tjänstgöring, om han på sannolika skäl är misstänkt för svårare fel eller försummelse. Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Denna tidsgräns gäller dock inte, om utredning upptagits av polis eller åklagarmyndighet, i vilket fall avstängningen äger giltighet intill dess beslut i åtalsfrågan eller dom som vunnit laga kraft föreligger. Arbetstagare, som avstängts från tjänstgöring, ska under tiden bibehålla sina avlöningsförmåner, om inte förhandling leder till annat resultat.

Anmärkning

1. Avstängning enligt Mom 1 och 2 är inte en disciplinär påföljd utan ska användas av säkerhetsskäl eller i avvaktan på vidare utredning eller i avvaktan på slutligt avgörande i åtals eller skuldfrågan.
2. Före beslut om avstängning enligt Mom 2 ska arbetsgivaren kalla berörd arbetstagarorganisation till överläggning i frågan. Om särskilda skäl föreligger, kan avstängning ske före överläggning.

Mom 3 Förbud att tjänstgöra för att förhindra smittspridning

Arbetstagare kan efter läkares hörande meddelas förbud att tjänstgöra för att förhindra att smitta sprids. För tid under vilken arbetstagare meddelats förbud att tjänstgöra, äger han behålla sina avlöningsförmåner.

Mom 4 Förbud att tjänstgöra i avvaktan på resultat av läkarundersökning

Arbetstagare kan meddelas förbud att tjänstgöra i avvaktan på resultat av beordrad läkarundersökning. Arbetstagare, som i avvaktan på resultatet av beordrad läkarundersökning meddelats förbud att tjänstgöra, äger under ledighet uppbära sjuklön.

Mom 5 Avstängning från tjänstgöring på grund av vägran om läkarundersökning Arbetstagare, som vägrar genomgå läkarundersökning eller ställa sig till efterrättelse av läkare föreskriven vård, kan stängas av från tjänstgöring för högst 30 kalenderdagar i sänder.

Arbetstagare, som avstängts från tjänstgöring, ska avstå samtliga avlöningsförmåner under tiden för avstängningen.

Anmärkning till § 16: Med "avstängning" avses antingen avstängning från all tjänstgöring hos arbetsgivaren eller avstängning från viss typ av tjänstgöring (i första hand säkerhetstjänst) och därav föranledd omplacering till annat arbete.

§ 17 OMPLACERING

Mom 1 Omplacering på grund av förseelse

Arbetstagare som, efter beslut av domstol/myndighet eller – av skäl, som inte är att hänföra till § 17 Mom 2 nedan – efter beslut av arbetsgivaren, inte får fullgöra sina ordinarie arbetsuppgifter, ska vid överföring till lägre avlönat arbete erhålla den lön, som utgår för det nya arbetet.

Har arbetstagare överförts till lägre avlönat arbete enligt detta moment men efter prövning friats från ansvar, ska han för omplaceringstiden erhålla skillnaden mellan den högre och den lägre lönen.

Mom 2 Omplacering av medicinska/organisatoriska skäl

Omplaceras heltidsanställd arbetstagare till följd av organisatoriska eller medicinska skäl/särskilda hälsoföreskrifter till lägre avlönat arbete bibehåller han sin månadslön (grundlön) exklusive tillägg.

Omplaceras arbetstagare till arbete som omfattas av tarifflönen, utgår skillnaden mellan tidigare högre månadslön och aktuell tarifflön som ett månatligt tillägg. Vid höjd tarifflön minskar tillägget till dess att tarifflönen kommer ikapp den tidigare högre månadslönen.

Deltidsanställd arbetstagare med ett arbetsåtagande som omfattar minst 70 arbetsdagar, garanteras lön enligt den timlönetabell, som gäller vid omplaceringstillfället.

Vid stadigvarande förflyttning av arbetstagare ska beaktas, att vägande skäl ska föreligga för att förflytta arbetstagare mot dennes önskan.


MOR-
CC

§ 18 PLACERINGSORDNING

Mom 1 Turplaceringsdatum

Vid placering för **trafikpersonal och kundmiljöpersonal** (årlig placering eller delplacering) får arbetstagare välja tjänst/tjänstegrupp i tjänsteåldersordning. Avgörande är det personliga turplaceringsdatum, som varje arbetstagare har. För bestämmande av detta turplaceringsdatum gäller följande regler.

- Grundregeln är att turplaceringsdatum är lika med anställningsdatum. För arbetstagare, vars anställning p g a verksamhetsövergång övergått till arbetsgivaren, bibehålls det turplaceringsdatum som gällde vid övergångstidpunkten.
- Grundregeln gäller även deltidsanställd i anställningsgrupp A och B10. För deltidsanställd i anställningsgrupp B och intermittentanställd gäller att anställningstiden får tillgodoräknas till hälften.
- Vid återanställning gäller att turplaceringsdatum konstrueras utifrån beräkningssättet att tidigare anställning tillgodoräknas enligt ovanstående, oavsett hur länge avbrottet i anställningen varat.
- Tid för tjänstledighet utan lön frånräknas inte så länge den sammanhängande frånvarotiden uppgår till högst 12 månader. Överstiger frånvaron 12 månader, frånräknas de överskjutande månaderna. Detta gäller inte när det är fråga om militärtjänst enligt värnpliktslag (svensk eller utländsk) eller jämförbar förordning.
- Vid varje placeringstillfälle insätts arbetstagarna i den ordningsföljd per avlösningssområde, som följer av turplaceringsdatum, varvid den arbetstagare som har lägst turplaceringsdatum erhåller placeringsnummer 1 osv. Om två eller flera arbetstagare har samma turplaceringsdatum, ges företräde till den som har den högsta levnadsåldern.
- Lokal överenskommelse kan träffas om att årlig placering inte ska genomföras.

Placering av **trafikledningspersonal** ska ske vart 3:dje år om inget annat överenskomms mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Samtliga tjänster för trafikledningspersonal ska ledigförklaras och tillsättas enligt särskild turordningslista. Inför aktuell placering skall förhandling mellan parterna äga rum. Turplaceringsdatum konstrueras enligt följande kriterier:

1. Datum för kursstart för utbildning till trafikbefäl eller motsvarande
2. Anställningsdatum
3. Födelsedatum

§ 19 LÄKARBESÖK

Mom 1 Ledighet

Om så nödvändigt måste ske under arbetstid, har arbetstagare rätt att besöka läkare eller sjukhus, varvid ersättning under ledigheten utges med belopp motsvarande 100% av lönen. Samma rätt föreligger vid besök på mödravårdscentral vid högst två tillfällen under havandeskapet samt vid förstagångsbesök hos tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

- Planerade läkarbesök ska normal förläggas utanför arbetstid.
- Ledighet för läkarbesök ska anmälas i god tid, normalt minst två veckor i förväg. Vid senare anmälan kan ledighet beviljas om personalläget tillåter detta.
- Förstagångsbesök är inte att se som planerat besök, vid tveksamheter kontakta HR-avdelningen.
- Ledighet mot "tid åter" eller permissionsavdrag är inte möjligt. Antingen beviljas ledigheten eller inte.

Lathund för fast placerade inom respektive fridagsgrupp

Arbetstid, ca	Lör- och söndagslediga	Växlande fridagar
Kl 05:00 - 13:00	Ska i första hand försöka få läkartid efter arbetet. Om det inte är möjligt beviljas ledighet med lön.	Ska i första hand försöka få läkartid efter arbetet eller på fridag. Om det inte är möjligt beviljas ledighet med lön.
Kl 08:00 - 17:00	Beviljas i princip alltid. Dock ska medarbetaren försöka få en tid vid början eller vid slutet av tjänsten.	Ska i första hand försöka få läkartid på fridag.
Kl 13:00 - 21:00	Ska i första hand försöka få läkartid före arbetet. Om det inte är möjligt beviljas ledighet med lön.	Ska i första hand försöka få läkartid före arbetet eller på fridag. Om det inte är möjligt beviljas ledighet med lön.
Kl 17:00 - 01:00 samt natt	Planerade läkarbesök utförs normalt inte under detta tidsintervall.	Planerade läkarbesök utförs normalt inte under detta tidsintervall.

Mom 2 Läkarvård

Arbetstagare som anställdts för en tid av minst tre månader är berättigad till kostnadsfri läkarvård i enlighet med av arbetsgivaren utfärdade föreskrifter, om inte vården bekostas eller borde bekostas av allmän försäkringskassa. För sådan vård, erhållen av vårdgivare ansluten till Allmän Försäkringskassa, förutsätter ersättning att stämpling (för aktuellt vårdtillfälle) i så kallat Högkostnadskort uppvisas för arbetsgivaren. Under samma förutsättningar bekostar arbetsgivaren även rörelsebehandling och massage, som föreskrivs av läkare. Arbetsgivaren bekostar även erforderliga läkarintyg.

Deltidsanställd arbetstagare med en sysselsättningsgrad understigande 40% erhåller ersättning med 50% av vård enligt ovan.

Anmärkning: Arbetstagare, berättigad till fri läkarvård enligt detta moment, som erhåller partiell förtidspension, bibehåller förmånen. I proportion till återstående anställningsgrad.

Mom 3 Läkemedel gäller Depåpersonal

En arbetstagare med minst 3 månaders sammanhängande anställning erhåller ersättning för läkemedel

Kollektivavtal för Connecting Stockholm AB

enligt följande: Om arbetstagaren haft rätt till ersättning från annan arbetsgivare eller från försäkringsbolag ska den ersättningen dras av från ersättning enligt detta moment. Arbetstagaren är skyldig att uppge förhållanden av betydelse för rätten till ersättning. En arbetstagare som beviljats ledighet utan lön för minst en månad har inte rätt till ersättning för utlägg som gjorts under ledigheten. Under den tolv månadersperiod som följer på sådan ledighet ska arbetstagaren därför bifoga kvitton på alla kostnader som arbetstagaren begär ersättning för enligt detta moment. Ersättning utges upp till högkostandsnivå för fria läkemedel.

✓ JPR
UP
max
cc

§ 20 RIKSKORTET

Senast månaden efter anställningsmånaden ges arbetstagaren möjlighet till subventionerad lunch. Arbetsgivaren överför ett belopp, som högst uppgår till Skatteverkets rekommenderade lunchvärde för en månad, till arbetstagarens konto hos Ticket Rikskortet. Överföring kan göras upp till 12 gånger per år under förutsättning att nettoavdrag på lönen kan göras. Arbetsgivaren subventionerar 28%. För deltidsanställd och deltidsarbetande arbetstagare proportioneras det rekommenderade lunchvärdet i förhållande till sysselsättningsgrad.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the initials 'MOK-CC'.

§ 21 UNIFORM

Mom 1 Uniform

Se bilaga Uniform

Mom 2 Arbetsglasögon

Då arbetsgivaren tillhandahåller arbetsglasögon i enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd, bekostar arbetsgivaren synundersökning, glas och bågar. Finmekaniskt arbete, ytmontering, kretskortsmontering, arbete med mätapparatur likställs i de flesta fallen med terminalarbete.

✓ JPR
LLO
MML
CC

§ 22 PERSONLIGT PERIODKORT

Heltidsanställd arbetstagare erhåller personligt periodkort gällande för resor på SL:s trafiknät. Deltidsanställd arbetstagare som fullgör minst 75% av den föreskrivna arbetstiden per månad räknat erhåller personligt periodkort under motsvarande antal månader, varunder ovannämnda minimitjänstgöring fullgörs. Med arbetad tid jämställs semester, som beviljats av arbetsgivaren, samt styrkt sjukdom intill trettio (30) kalenderdagar.

Samma rätt tillkommer:

- Arbetstagare, som avgått med särskild ålderspension eller motsvarande från Connecting Stockholm.
- Arbetstagare inom tunnelbanedriften som efter den 30 juni 2004 avgått med särskild ålderspension eller pension som ersatt denna enligt gällande pensionsbestämmelser.
- Arbetstagare inom tunnelbanedriften utan rätt till särskild ålderspension eller motsvarande som avgår efter uppnådd riktålder för pension om anställningen varat i minst tio (10) år. Detta gäller även den personal som avgått under perioden 30 juni 2004 till den 2 november 2025.
- Connecting Stockholms åtagande gäller så länge nuvarande avtal med TF/SL inklusive eventuell förlängning består.

Vid tjänstledighet utan lön uppgående till minst trettio (30) kalenderdagar skall periodkortet återlämnas.



§23 INLÄMNANDE AV UTRUSTNING OCH PERIODKORT

Mom 1 Utrustning och periodkort

Vid de tillfällen, då erhållen utrustning och utkvitterat periodkort ska återlämnas, det vill säga vid avgång eller vid tjänstledighet utan lön uppgående till minst 30 kalenderdagar – men så inte sker, har arbetsgivaren rätt att göra löneavdrag för detta. Beträffande periodkortet gäller att avdrag görs med ett belopp per kalenderdag, som motsvarar 5% av fullt pris på 30-dagarskort, med avrundning till jämnt kronor; dock maximerat till fullt pris på årskort. Arbetstagare ska skriftligen erinras om denna rätt, lämpligen på blankett för anställningsbevis, tjänstledighet och uppsägning.

Arbetsgivaren har vidare rätt att tillfälligt innehålla lön till dess inlämning skett.

Mom 2 Återanställning

Vid återanställning har arbetsgivaren rätt att göra avdrag för utrustning/periodkort som inte inlämnats eller ersatts.

Mom 3 Förkomna nycklar

Arbetstagare, som kvitterat ut nyckel/nycklar i tjänsten, är skyldig att ersätta förkommen nyckel med 100 kronor per nyckel samt lämna kopia av polisanmälan till tjänstestället innan arbetstagaren får kvittera ut ny nyckel.

Arbetstagare är inte skyldig att ersätta nyckel/nycklar om han varit utsatt för stöld/inbrott. Detta förutsätter att arbetstagaren uppfyllt kraven på vanlig aktsamhet samt polisanmält händelsen.

Arbetstagare som, vid inlämning i samband med avgång, inte återlämnar utkvitterade nycklar, debiteras 1 000 kronor per nyckel, dock maximerat till ett belopp av 5 000 kronor.

m/HR
UP
mole
CC

§ 24 GILTIGHETSTID

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 2 november 2025 – 30 april 2027.

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

Mom 2 Lokala avtals uppsägningstid och giltighetstid

Om de lokala parterna inte enats eller enas om annat gäller lokala avtal som träffats eller träffas med stöd av branschavtalet med samma uppsägningstid och giltighetstid som branschavtalet. Uppsägning av lokalt avtal om löner och allmänna anställningsvillkor ska ske senast 14 dagar före branschavtalets utlöpningsstid om inte annat överenskommits.

Mom 3 Omfattning

Vid signering av detta avtal ersätts alla tidigare bilagor och protokoll med detta avtal och här i noterade bilagor.

Lönebilaga

Fridagssystem

Anställningsgrupper

Uniform

Partsgemensamma uppfattningar



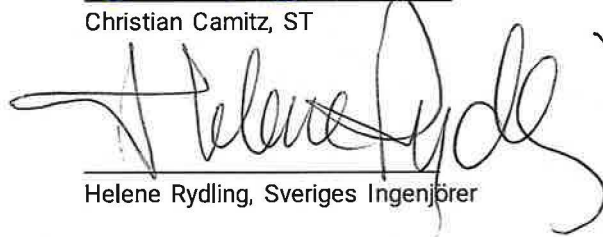
Mika Franssila, Seko



Stefan Strömquist, SRAT

 2025-09-09

Christian Camitz, ST



Helene Rydning, Sveriges Ingenjörer



Matt Kinane, Connecting Stockholm