

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

ORIGINAL

- Parter:** Tåg företagen
Seko — Service- och Kommunikationsfacket
- Bransch:** Spårtrafik
- Ärende:** Överenskommelse om löner och allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2020-12-01 t.o.m. 2023-04-30
- Tid:** 7, 19 februari, 3, 11, 12, 25 mars, 19, 29 oktober 2, 3, 11, 18, 19, 23, 25, 26, 30 november, 1, 2, 3, 4 och 7 december 2020
- Plats:** Via Teams och Almegas lokaler, Sturegatan 11, Stockholm
- Närvarande:**

Tåg företagen

Pierre Sandberg
Susanne Svärd Elfström
Kristin Stenfors (t o m 2020-03-05)
Rejhana Babovic (fr o m 2020-10-19)

Delegation

Jan Andersson (t o m 2020-03-25)
Maria Delby
Lena Gellerhed (fr o m 2020-11-11)
Linda Heikki
Catharina Hult
Madeleine Koch
Claes Liljedahl
Catrine Mörk
Magnus Ohlsson
Lina Olofsson (t o m 2020-10-29)
Jan Rogell (reserverar sig mot bilaga 8, 8 a och 8 b)

Seko:

Thomas Gorin Weijmer
Sune Blomkvist (t o m 2020-03-25)
Carolin Evander (fr o m 2020-10-19)

Delegation

Monika Roll,
Jonas Blomqvist
Anna Nilsson
Anna-Karin Wedberg

Daniel Abalo
Alexander Weinfors
Ola Brunnström
Rickard Näslund
Viktor Risling
Lena Aldenmark
Martin Alnebring
Maud Kjellberg

Justerare Pierre Sandberg och Thomas Gorin Weijmer

§ 1 Kollektivavtal för perioden 2020-12-01 - 2023-04-30.

Parterna träffar kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor m.m. för tiden 2020-12-01 t o m 2023-04-30. Part äger rätt att senast den 31 oktober 2021 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 30 april 2022. Parterna är överens om att om sådan uppsägning sker så upphör även löneavtalet att gälla mellan parterna den 30 april 2022.

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

§ 2 Avtal om löner och allmänna anställningsvillkor

Parterna är ense om löneavtal enligt bilaga 1, där löneutrymmet är 2,7 procent den 1 december 2020 och 2,0 procent den 1 maj 2022. Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön dock att den lägsta månadslön som används vid beräkningen åren 2020 och 2022 ska vara 26 100 kr respektive 26 805 kr.

Parterna är överens om att under avtalsperioden verka för en utjämning av slutlöneskillnaderna i tarifferna mellan fackförbunden, där sådana skillnader förekommer och där det av de lokala parterna bedöms lämpligt och möjligt att åstadkomma en sådan utjämning. Finansieringen av utjämning enligt ovan kan ske genom förskjutning av lönerevisionstidpunkt eller annan åtgärd som är kostnadsneutral för arbetsgivaren.

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

PS
TAN

§ 3 Arbetsgrupp – arbetsmiljö

Tåg företagen och Seko, ST, SRAT och Sveriges Ingenjörer anser att arbetsmiljöfrågor är viktiga och av stor betydelse för företag och medarbetare i spårtrafikbranschen. Mot denna bakgrund har ovan nämnda parter överenskommit om att arbeta i en arbetsgrupp under avtalsperioden. Arbetet ska genomföras i enlighet med bilaga 3.

§ 4 Flexpension i Tjänsteföretag

I enlighet med och efter de principer som fastslagits i överenskommelsen den 11 maj 2017 avsätts 0,3 procent till Flexpension i Tjänsteföretag från och med den 1 december 2020 och 0,4 procent från och med den 1 maj 2022. Avsättningen uppgår därmed till sammanlagt 0,7 procent från och med den 1 december 2020 och till 1,1 procent från och med den 1 maj 2022.

Parterna noterar att Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag, redigerats enligt överenskommelse under den föregående avtalsperioden.

Anmärkning:

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

§ 5 Överenskommelse om att sänka åldern för ålderspension i avtalspension SAF-LO m.m.

Svenskt Näringsliv, LO och PTK tecknade den 7 april 2020 överenskommelser om att sänka åldern för ålderspension i Avtalspension SAF-LO med mera. Åldern för intjänande av ålderspension ändras under de förutsättningar som anges i den överenskommelsen på det sätt som anges i överenskommelsens punkt A § 1

- från och med den 1 januari 2021 till 24 år,
- från och med den 1 januari 2022 till 23 år, och
- från och med den 1 januari 2023 till 22 år.

Parterna är överens om att, i samband med införandet av nya åldersklasser i ASL-systemet och införandet av månadsrapportering till FORA, gemensamt verka för att avsättning till avtalspension inklusive eventuella kompletterande premier ska redovisas på lönespecifikationerna.

Parterna är överens om att gemensamt verka för att de förändringar av bland annat försäkringsvillkoren för TFA som omfattas av nämnda överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK införs under avtalsperioden.

PTK

Enligt § 2 i nämnda överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK ska avräkning från kostnaden för lönepotten ske med de procenttal som framgår av förteckningen i bilaga 1 till överenskommelsen. För Spårtrafikavtalet (Bilaga 2 / Seko) ska avräkning göras med 0,14 respektive 0,06 procent den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022.

Enligt § 11 i överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK gäller den endast under förutsättning att den normering som det Märkessättande avtalet stipulerar följs av samtliga förbund inom LO respektive PTK. Om detta villkor inte uppfylls och de förändringar som omfattas av överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK inte genomförs, ska värdet enligt föregående stycke fördelas senast vid nästkommande förhandling om fördelning av lönepott och betalas retroaktivt från den 1 december 2020 respektive den 1 maj 2022.

§ 6 **Bilaga 7 Arbetstidsregler för fjärrtrafik**

Parterna är ense om att branschavtalets bilaga 7 gäller för icke upphandlad fjärrtrafik avseende persontransporter på tåg och är tillämplig endast för nytillkommande företag som ej är bundna av lokalt kollektivavtal inom Tågföretagen bransch Spårtrafik. Parterna är ense om att prolongera branschavtalets bilaga 7, som därvid gäller fr.o.m. den 1 december 2020 och upphör utan uppsägning per den 30 april 2023, om inte Spårtrafikavtalet sägs upp med sex månaders uppsägningstid till den 30 april 2022, med ändringar som framgår av bilaga 4 till detta protokoll.

§ 7 **Särskild hantering av vissa kollektivavtalsfrågor**

Förhandlingsordning

Parterna träffar överenskommelse om förhandlingsordning för hantering av kollektivavtalsfrågor i samband med övergång av verksamhet av upphandlad spårtrafik, bilaga 5. Överenskommelsen tillförs Spårtrafikavtalet som bilaga 8.

PJ
TAW

Krösatågen

Parterna noterar att SJ åtagit sig att hantera verksamhetsövergång Krösatågen 2021 i enlighet med bilaga 6.

Mälartåg

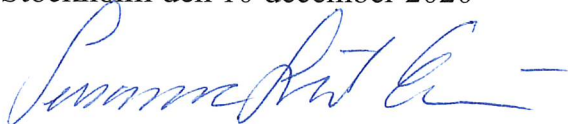
Parterna är överens om särskild hantering av kollektivavtalsfrågor i samband med Mälartågs verksamhetsövergång i enlighet med bilaga 7.

Överenskommelse avseende trafiksystem Pågatåg

Parterna träffar överenskommelse avseende trafiksystem Pågatågen i enlighet med bilaga 8. Lokala parter kan överenskomma om annat.

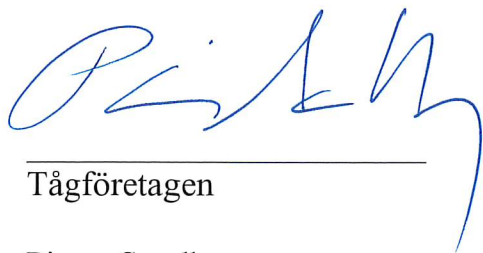
§ 8 Förhandlingarna förklarades avslutade.

Stockholm den 10 december 2020



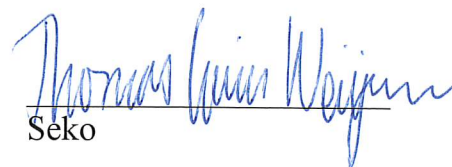
Susanne Svärd Elfström

Justeras:



Tågföretagen

Pierre Sandberg



Seko

Thomas Gorin Weijmer

Avtal om löner 2020-12-01 - 2023-04-30

1. Gemensamma partsuppfattningar

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

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

Löneprinciper

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

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

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

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

2. Löneöversyn

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

Löneöversynen ska - om de lokala parterna inte enats eller enas om annat - ske per den 1 december 2020 och den 1 maj 2022 och omfatta 2,7 % resp. 2,0 %.

Utrymmet beräknas på fast kontant månadslön, dock att den lägsta månadslönen som används vid beräkningen åren 2020 resp. 2022 vara 26 100 kr resp. 26 805 kr och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad, dagen före revisionstidpunkten eller enligt tidigare praxis.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lokalt kollektivavtalsreglerade lönesteg, lönenivåer och/eller lönetariffer (individuellt satta löner undantagna) som åren 2020, resp. 2022 understiger 26 100 kr resp. 26 805 kr höjas med följande krontal: 705 kr resp. 536 kr.

Enas inte de lokala parterna om annat ska heltidsanställd arbetstagare ha fått en löneökning om 263 kr för år 2020 och 268 kr för år 2022.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år vara 19 164 kr per månad från och med den 1 december 2020 och 19 547 kr per månad från och med den 1 maj 2022.

Enas inte de lokala parterna om annat ska lägsta lön för arbetstagare (heltid) som fyllt 18 år och har två års relevant yrkeserfarenhet vara 21 259 kr per månad från och med den 1 december 2020 och 21 684 kr per månad från och med den 1 maj 2022. Med relevant yrkeserfarenhet avser parterna att erfarenhet från liknande arbetsuppgifter kan tillgodoräknas, även om arbetet utförts på annat kollektivavtalsområde. Exempelvis skall städning/lokalvård på Serviceentreprenad-avtalet anses utgöra relevant yrkeserfarenhet för städning på Spårtrafikavtalet.

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

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

Om de lokala parterna inte enas om annat ska den lokala lönerevisionen vara avslutad

TAM
PA

senast 5 månader efter det att centrala parterna överenskommit om nytt branschavtal.

3. Förhandlingsordning

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

Lönenämnden för Spårtrafik

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

4. Giltighetstid

Avtalet gäller från och med den 1 december 2020 till och med den 30 april 2023 om inte Spårtrafikavtalet sägs upp med sex månaders uppsägningstid till den 30 april 2022.

P. TAN

Ändringar i avtalet om allmänna villkor

§ 6 Arbetstid

Följande anmärkning tillförs § 6 Mom 4:

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.

§ 9 Restidsersättning m m Mom 3 Ersättning

Restidsersättning betalas per timme enligt följande:

| | |
|------------|------------|
| 2020-12-01 | 2022-05-01 |
| 72,15 kr | 73,59 kr |

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

| | |
|------------|------------|
| 2020-12-01 | 2022-05-01 |
| 108,16 kr | 110,33 kr |

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

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

TAW
PS

§ 10 Ersättning för Ob, jour och beredskap

Mom 1 Obekväm arbetstid

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

Obekvämtidstillägg utgår för timme enligt följande:

| | 2020-12-01 | 2022-05-01 |
|--------------|------------|------------|
| Enkel | 21,08 kr | 21,51 kr |
| Kvalificerat | 47,09 kr | 48,03 kr |
| Storhelg | 105,80 kr | 107,92kr |

Enkel obekväm tid är

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

Kvalificerad obekväm tid är

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

Obekväm arbetstid på storhelg är

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

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

Lokalt avtal kan träffas om andra regler.

TMM
Pj

§ 16 Giltighetstid

Mom 1 Branschavtalets giltighetstid

erhåller följande lydelse:

Detta avtal gäller från och med den 1 december 2020 till och med 30 april 2023. Part äger rätt att senast den 31 oktober 2021 säga upp avtalet till upphörande vid utgången av den 30 april 2022.

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

TAMM
Pj

Bilaga 3 Seko, ST, SRAT och Sveriges Ingenjörer

Partsgemensam arbetsgrupp - arbetsmiljö

Parter: Tågföretagen, SEKO, ST, SRAT och Sveriges Ingenjörer

En trygg och säker arbetsmiljö ökar branschens attraktivitet och bidrar därigenom till kompetensförsörjningen. Sunda och säkra arbetsplatser skapar bättre arbetsförhållanden för de anställda och ökar lönsamheten för företagen.

Tågföretagen (arbetsgivarparten) samt Seko, ST, SRAT och Sveriges Ingenjörer (arbetstagarparterna) är överens om att tillsätta en arbetsgrupp på central nivå med uppdrag och arbetssätt enligt nedan. Arbetet projektleds av Prevent.

Arbetsgruppen ska arbeta utifrån målet att uppnå förbättringar i arbetsmiljön där behov av sådana föreligger.

Arbetet inleds med gemensam kartläggning för att utreda behoven av insatser. Detta kan göras utifrån analys av sjuktal, intervjuer, befintliga utredningar, enkäter m.m. Analysen bör ske med särskild inriktning mot ensamarbete, hot & våld och sexuella trakasserier (även från tredje man). Där behov konstateras gemensamt ska parterna arbeta för att ta fram partsgemensamma insatser så som metodstöd för arbetsmiljöarbetet på lokal nivå t ex i form av skrifter, webinarier, steg- för steg- guider och handlingsplaner. Parterna åtar sig att i rådgivning och på sina respektive webbplatser marknadsföra framtaget och befintligt material.

Arbetsmiljögruppen ska bestå av centrala representanter för arbetsgivarparten respektive arbetstagarparterna. Gruppen ska träffas regelbundet. Arbetsgruppens arbete ska konkretiseras tillsammans med projektledaren från Prevent.

Arbetsgruppen ska verka under avtalsperioden (den 1 december 2020 till den 30 april 2023). Under första avtalsåret (den 1 december 2020 till den 30 april 2022) ska arbetsgruppen genomföra kartläggning och analys samt vid behov arbeta för att ta fram partsgemensamma insatser, i enlighet med beskrivning ovan. Under det andra avtalsåret (den 1 maj 2022 till den 30 april 2023) ska arbetsgruppen verka för att implementera resultaten av gruppens arbete på företagsnivå. I god tid innan andra avtalsårets upphörande ska en partsgemensam utvärdering genomföras på central nivå. Denna bör inkludera en genomgång av arbetsgruppens arbete i relation till Spårtrafikavtalets Bilaga 3, Avtal om riktlinjer för arbetsmiljö och samverkan i arbetsmiljöfrågor.

TAW
PA

I samband med att projektarbetet avslutas (efter första avtalsåret) ska gruppen ta fram en gemensam kommunikationsplan som säkerställer att gruppens arbete blir känt i branschen.

Parternas ambition är att på sikt involvera andra aktörer som till exempel Trafikhuvudmännen eller Trafikverket

TAM
PS

Bilaga 4 Seko

Arbetstidsregler för fjärrtrafik -

Spårtrafikavtalet Bilaga 4 gäller för icke upphandlad fjärrtrafik avseende persontransporter på tåg och är tillämplig endast för nytillkommande företag som ej är bundna av lokalt kollektivavtal inom Tåg företagen bransch Spårtrafik.

Bilaga 4 gäller fr o m den 1 december 2020 och upphör utan uppsägning per den 30 april 2023, om inte Spårtrafikavtalet sägs upp med sex månaders uppsägningstid till den 30 april 2022, med följande ändringar.

Mom 7 Tidsförskjutningstillägg - får följande lydelse

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

För varje kalenderdygn under vilken egentlig eller helt tillgodoräknad arbetstid med minst två timmar fullgörs på annan tid än vad som anges i den ursprungliga schemalagda arbetsperioden betalas tidsförskjutningstillägg per den 1 december 2020 med 154 kr och per den 1 maj 2022 med 157 kr.

Om ändringen meddelas senare än två dygn före tjänstgöringsdagen betalas istället för ovanstående ersättning per den 1 december 2020 med 180 kr och per den 1 maj 2022 med 183 kr. Det betalas inte fler än ett tidsförskjutningstillägg per kalenderdygn.

Semestertillägg är inkluderat i beloppen.

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

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

Mom 16 Lägstlöner – får följande lydelse

| Lägstlöner fr o m | Månadslön | | |
|-------------------|-----------------|------------|--|
| | 1 december 2020 | 1 maj 2022 | |
| Ombordspersonal | 21 370 kr | 21 797 kr | |
| Lokförare | 28 901 kr | 29 479 kr | |

PI TAU

Bilaga 5 Seko, ST, SRAT, Sveriges Ingenjörer

Bilaga 8 till Spårtrafikavtalet – Avtal om förhandlingsordning vid verksamhetsövergång

Förhandlingsordningen gäller mellan parterna inom avtalsområdet Spårtrafik.

Omfattning

Förhandlingsordningen omfattar samtliga arbetstagare som är anställda i företag som är bundna av kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor med undantag för arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Syfte

Förhandlingsordningen syftar till att de berörda parterna träffar lokal överenskommelse i samband med övergång av verksamhet. Det lokala kollektivavtalet ska så långt som möjligt innebära ett värdeneutralt utfall för överenskommelsens parter. Inför kommande verksamhetsövergång som berörs av detta avtal ska centrala parter enas om vilka lokala kollektivavtal som ska inrangeras i enlighet med denna förhandlingsordning.

Balansen mellan parternas respektive rättigheter och skyldigheter ska så långt som möjligt bibehållas i det nya kollektivavtalet. Konstruktivitet och ett erkännande av motpartens berättigade intressen ska komma till materiellt uttryck i överenskommelsen. Dessa parametrar för inrangering bör diskuteras av såväl lokala som centrala parter inför förhandlingarna enligt nedan.

Lokal förhandling

Det åligger de lokala parterna att skyndsamt igångsätta lokal förhandling efter att lagakraftvunnet tilldelningsbeslut om den förestående verksamhetsövergången föreligger. Sådan lokal förhandling ska förstärkas genom deltagande från branschens respektive centrala parter om parterna inte har träffat överenskommelse inom fyra månader.

Central förhandling

Om lokal överenskommelse inte uppnås inom en månad från tidpunkt då central förstärkning inleds äger lokal part rätt att hänskjuta förhandlingen till de centrala parterna. Centrala parter ska bedriva förhandlingen skyndsamt och effektivt samt avsluta förhandlingen inom fyra månader. Centrala parter äger rätt att träffa central överenskommelse som binder de lokala parterna.



Bilaga 6

Seko, ST, SRAT, Sveriges Ingenjörer

Särskild hantering av kollektivavtalsfrågor i samband med Krösatågens verksamhetsövergång

Parterna konstaterar att SJ koncernen har vunnit upphandlingen av Krösatågen. Krösatågen omfattar trafiksystemen Krösa Nord, Krösa Syd och Kustpilen. Vardera trafiksystemet har i dagsläget ett självständigt lokalt kollektivavtal.

SJ koncernen avser att inrangeringsförhandla kollektivavtalen för Krösa Nord, Krösa Syd och Kustpilen, så att dessa kollektivavtal efter genomförd inrangeringsförhandling upphör att gälla. Inrangeringsförhandlingen ska genomföras i enlighet med Spårtrafikavtalets Bilaga 8 - Avtal om förhandlingsordning vid verksamhetsövergång. Krösa Nords kollektivavtal ska i detta sammanhang inrangeras mot SJ Götalandståg AB:s kollektivavtal. Krösa Syds och Kustpilens respektive kollektivavtal ska på motsvarande sätt inrangeras mot SJ AB:s kollektivavtal (Spåra SJ).

Nyanställningar

I samband med nyanställningar ska kollektivavtalen för Krösa Nord, Krösa Syd respektive Kustpilen tillämpas på samma sätt som före verksamhetsövergången. När inrangeringsavtal föreligger efter genomförd inrangeringsförhandling enligt ovan, ska dessa inrangeringsavtal gälla och tillämpas för tiden därefter.

Utlåning

I samband med utlåning av medarbetare från kollektivavtalsområdena Krösa Syd och Kustpilen till kollektivavtalsområdet Krösa Nord ska utlånad medarbetare erhålla anställningsvillkor i enlighet med Krösa Nords kollektivavtal.

Överlåtarnas kollektivavtals giltighet

Bolagen som före verksamhetsövergången ombesörjer driften av trafiksystemen Krösa Nord, Krösa Syd och Kustpilen, förutsätts förlänga giltigheten för deras respektive kollektivavtal fram till verksamhetsövergångstidpunkten.

TAW
P 1

Bilaga 7
Seko, ST, SRAT, Sveriges Ingenjörer

**Särskild hantering av kollektivavtalsfrågor i samband med
Mälartågs verksamhetsövergång**

Parterna konstaterar att det vid tidpunkten för denna överenskommelse är okänt vilken tågoperatör som har vunnit upphandlingen av Mälartåg. Trafiksystemet omfattar verksamhet som i dagsläget innehåller två självständiga lokala kollektivavtal, nämligen Spåra SJ och Upptågets avtal.

Tågoperatören som vinner upphandlingen ska inrangeringsförhandla kollektivavtalen enligt ovan. Inrangeringsförhandlingen ska genomföras i enlighet Spårtrafikavtalets Bilaga 8 - Avtal om förhandlingsordning vid verksamhetsövergång". Överenskommelsen som mynnar ut ur inrangeringen utgör kollektivavtalet för Mälartågs trafiksystem.

Kollektivavtalsvärdet i de avtal som är föremål för inrangering enligt ovan, ska viktas såtillvida att antalet medarbetare som omfattas av respektive kollektivavtal före verksamhetsövergången, påverkar detta avtals bidrag till överenskommelsen som mynnar ut ur inrangeringsförhandlingen.

Nyanställningar

I samband med nyanställningar ska kollektivavtalen Spåra SJ respektive Upptågets avtal, tillämpas på samma sätt som före verksamhetsövergången. När inrangeringsavtal föreligger efter genomförd inrangeringsförhandling enligt ovan, ska detta inrangeringsavtal gälla och tillämpas för tiden därefter.

TAM
P J

Bilaga 8 Seko

Central överenskommelse avseende villkor och löner i trafiksystem Pågatågen

Parterna är överens om att det senast gällande lokala kollektivavtalet (bilaga 8a) för trafiksystemet som idag kallas för Pågatågen, mellan Arriva Tåg AB och fackförbundet Seko – Service och kommunikationsfacket, samt bilaga om löner (bilaga 8b) ska gälla mellan Tågföretagen och fackförbundet Seko – Service och kommunikationsfacket från och med den 1 december 2020 och har samma giltighetstid som det centrala kollektivavtalet.

Denna centrala överenskommelse binder de lokala parterna.

De centrala parterna är överens om att denna överenskommelse ersätts av ett likalydande lokalt kollektivavtal (inklusive bilaga om löner) så snart som arbetsgivarparten lokalt gör gällande att man vill träffa en sådan överenskommelse och lokala parter skriftligen ingått avtal om detta.



Lokalt avtal Arriva Pågatågen

Bilaga 8a
Seko

TAW
P.L.

Bilaga 8b
Seko

Lönebilaga för trafiksystem Pågatåg – Seko

År 2020

| | |
|------------------------------------|-----------|
| Kundvärdar (tidigare Tågvärd) | |
| Lönesteg | |
| Kundvärd 1 (under utbildning) | 22 428 kr |
| Kundvärd 2 (egna turer) | 25 131 kr |
| Kundvärd 3 (efter två år i steg 2) | 27 007 kr |
| Kundvärd 4 (efter två år i steg 3) | 32 130 kr |

Anm. Denna tariff används för arbetstagare som omfattades av verksamhetsövergången 2018 samt för senare anställda kundvärdar med arbetsuppgifter av betydelse för trafiksäkerheten (avgångssignalering).

| | |
|------------------------------------|-----------|
| Kundvärdar (ny befattning) | |
| Lönesteg | |
| Kundvärd 1 (under utbildning) | 21 723 kr |
| Kundvärd 2 (egna turer) | 24 426 kr |
| Kundvärd 3 (efter två år i steg 2) | 26 297 kr |
| Kundvärd 4 (efter två år i steg 3) | 31 130 kr |

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| Lokförare | |
| Lönesteg | |
| Lokförare 1 (under utbildning) | 23 259 kr |
| Lokförare 2 (egna turer) | 30 849 kr |
| Lokförare 3 (efter två år i steg 2) | 35 226 kr |
| Lokförare 4 (efter två år i steg 3) | 40 915 kr |

| | |
|-------------------------------|-----------|
| Förare växling (FVH) | |
| Lönesteg | |
| FVH 1 (under utbildning) | 23 155 kr |
| FVH 2 (egna turer) | 27 487 kr |
| FVH 3 (efter två år i steg 2) | 29 638 kr |
| FVH 4 (efter två år i steg 3) | 32 737 kr |

TAW
PA

Trafik- och Informationsledning

(TIL)

Lönesteg

| | |
|-------------------------------|-----------|
| TIL 1 (under utbildning) | 23 207 kr |
| TIL 2 (egna turer) | 30 882 kr |
| TIL 3 (efter två år i steg 2) | 35 333 kr |
| TIL 4 (efter två år i steg 3) | 38 535 kr |

Lokala parter ska skyndsamt fastställa genomsnittsförtjänstläge för respektive yrkeskategori. Vid fastställande av genomsnittsförtjänstläge för Kundvärdar ska Kundvärdar (tidigare Tågvärd) och Kundvärdar (ny befattning) ses som en yrkeskategori.

Tillägg

| | |
|---------------------------|----------|
| Handledare kundvärd | 629 kr |
| Instruktör kundvärd | 2 095 kr |
| Informationsledare reserv | 943 kr |
| TIL reserv | 1 257 kr |
| utbildare TIL | 1 571 kr |
| Inhoppare Växling | 524 kr |
| PPL reserv | 1 257 kr |
| Kvalitetsmätare | 1 571 kr |
| Admin EC | 733 kr |
| Skiftesledare TIL | 3 143 kr |
| Instruktör lokförare | 3 457 kr |
| Körlärare | 1 467 kr |

TAM
