

Depåavtalet



1 april 2023 – 31 mars 2025

Motorbranschens Arbetsgivareförbund
Svenska Transportarbetareförbundet

Kollektivavtal

Parter

- Motorbranschens Arbetsgivareförbund
- Svenska Transportarbetareförbundet

Avtalsområde

Distributions-, lager- och fabriksarbete m m vid oljedepåer, gasdepåer, lager, förråd, smörjoljefabriker m m inom petroleumbranschen

Giltighetstid

1 april 2023 – 31 mars 2025

Innehåll

§ 1	Avtalets giltighetsområde	1
	Mom 1 Avtalsområde	1
	Mom 2 Nyttillträdande arbetsgivare.....	1
	Mom 3 Återförsäljare/distributörer	1
§ 2	Arbetets ledning och fördelning	1
§ 3	Föreningsrätten	1
§ 4	Ordningsregler	2
	Mom 1	2
	Mom 2	2
	Mom 3	2
	Mom 4 Skadeansvar	2
§ 5	Anställning, uppsägning och sänkt sysselsättningsgrad	2
	Mom 1 Anställningsformer.....	2
	Mom 2:1 Provanställning	2
	Mom 2:2 Anställning för viss tid	3
	Mom 2:3 Tillsvidareanställning	3
	Mom 3 Anställningsbevis.....	3
	Mom 4 Uppsägningstid.....	4
	Mom 5 Bristande iakttagande av uppsägningstid	4
	Mom 6 Intyg.....	4
	Mom 7 Turordning	4
	Mom 8 Varning och suspension	5
	Mom 9 Lag om anställningsskydd.....	5
	Mom 10 Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad	5
§ 6	Arbetstid	6
	Mom 1 Arbetstidsbegrepp	6
	Mom 2 Ordinarie arbetstid	6
	Mom 3 Ledighetsdagar.....	7
	Mom 4 Förläggning av ordinarie arbetstid - tjänstgöringslista.....	7
	Mom 5 Övertid	8
	Mom 6 Allmän mertid	9
§ 7	Premielön, arbetsstudier	9
	Mom 1 Tillämpning av premielön	9
	Mom 2 Regler för utformning av premielön	10
	Mom 3 Ändring av anslagen tid eller pris	12
	Mom 4 Överenskommelsehandlingar.....	13
	Mom 5 Delgivning av premielöneunderlag	13
	Mom 6 Arbetsstudier	13

§ 8	Avlöningsbestämmelser	14
	Mom 1 Löneform	14
	Mom 2 Begreppet befattning	14
	Mom 3 Lönebelopp.....	14
	Mom 4 Beräkningsregler m m för lön och löneavdrag*	15
	Mom 5 Penningfaktor för premielön	16
	Mom 6 Premiekompensation.....	16
	Mom 7 Övertidskompensation.....	16
	Mom 8 Ob-tillägg	18
	Mom 9 Ersättning för merkostnad vid vissa arbetsresor	18
	Mom 10 Utbetalning av lön.....	18
	Mom 11 Tabeller över grundlöner och tillägg	19
	- LÖNETABELL 1 APRIL 2023 – 31 MARS 2024.....	19
	- LÖNETABELL 1 APRIL 2024 – 31 MARS 2025.....	24
§ 9	Semester.....	29
	Mom 1 Semester enligt lag.....	29
	Mom 2 Förhandling om huvudsemester	29
	Mom 3 Semesterledighet - arbetspass.....	29
	Mom 4 Sparade semesterdagar.....	30
	Mom 5 Semesterledighet för visstidsanställda	30
	Mom 6 Beräkning av semesterlön.....	30
	Mom 7 Semesterlönegrundande frånvaro.....	31
	Mom 8 Ändrad sysselsättningsgrad	32
	Mom 9 Semesterlön - sparade semesterdagar	32
	Mom 10 Semesterersättning	32
	Mom 11 Lokala överenskommelser	33
§ 10	Beklädnadsförmåner	33
§ 11	Traktaments- och reseersättning	34
	Mom 1 Traktamente	34
	Mom 2 Reseersättning	35
	Mom 3 Lön under färdtid	35
	Mom 4 Varseltid	35
§ 12	Personalförsäkringar.....	35
§ 13	Sjuklön m m	36
	Mom 1 Sjukdom	36
	Mom 2 Rätten till sjuklön och sjukanmälan	36
	Mom 3 Försäkran och läkarintyg	36
	Mom 4 Sjuklönens storlek	36
	Mom 5 Smittbärare.....	38

§ 14	Ledighet och lön i samband med barns födelse m m.....	39
	Mom 1 Ledighet.....	39
	Mom 2 Ledighet med tillfällig föräldrapenning.....	39
§ 15	Permission	39
§ 16	Förhandlingsordning.....	40
	Mom. 1 Förhandlingsskyldighet.....	40
	Mom. 2 Förhandlingar på lokal och central nivå	40
	Mom. 3 Tid för att begära förhandling och väcka talan vid rättstvister	41
	Mom. 4 Tid för att begära förhandling m.m. vid medbestämmande- förhandlingar	43
	Mom. 6 Utformning av förhandlingsframställan.....	44
	Mom. 7 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas.....	44
	Mom. 8 Förhandlingsprotokoll	44
	Mom. 9 Hur förhandlingar avslutas	44
§ 17	Granskning av handlingar	47
§ 18	Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA).....	47
§ 19	Avtalets giltighetstid	47
Bilaga 1	Lokala bestämmelser.....	48
Bilaga 2	Regler för nattarbete i samband med lossning eller lastning av tankbåt.....	49
Bilaga 3	Utdrag ur lag (1982:80) om anställningsskydd	50
Bilaga 4	Chaufförspremie.....	51
Bilaga 5	Exempel på beräkning av nettosemester i arbetspass med användande av formeln i § 9, mom 3	53
Bilaga 6	Förhandlingsordning vid fördelning av lokala potter.....	56
Bilaga 7	Arbetstidsavtal för arbetare	58
Bilaga 8	Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen.....	65
Bilaga 9	Avtal angående utbildning och utveckling i företagen.....	69

§ 1 Avtalets giltighetsområde

Mom 1 Avtalsområde

Detta kollektivavtal benämns depåavtalet och äger tillämpning på distributions-, lager- och fabriksarbete m m vid oljedepåer, gasdepåer, lager, förråd, smörjoljefabriker m m inom petroleumbranschen.

Mom 2 Nyttillträdande arbetsgivare

Därest under avtalets giltighetstid arbetsgivare ansluter sig till arbetsgivarförbundet, skall detta avtal vara tillämpligt i förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Finns i sådant fall ännu bestående kollektivavtal, skall detsamma gälla till dess sagda avtal tidigast kunnat utlöpa.

Mom 3 Återförsäljare/distributörer

Särskild överenskommelse rörande avtalsförhållandena för återförsäljare/distributörer gäller mellan parterna och finns intagen såsom avtalsbilaga 2.

§ 2 Arbetets ledning och fördelning

Med iakttagande av lag och av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt anta och avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

§ 3 Föreningsrätten

Arbetsgivarens respektive arbetstagarens rätt att tillhöra och verka för facklig organisation samt att utnyttja medlemskapet kallas föreningsrätt. Den finns närmare reglerad i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet enligt senaste lydelsen. Föreningsrätten skall på ömse sidor lämnas okränkta.

Anser arbetstagare, att avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äger han att, innan andra åtgärder vidtas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

Såsom kränkning av föreningsrätten får icke anses arbetsgivarens fordran att arbetsledare icke må tillhöra arbetarnas fackorganisation.

Med arbetsledare förstås den, som är anställd att såsom arbetsgivarens ställföreträdare leda, fördela och kontrollera arbete, vilket utförs av honom underställd personal och i vilket han icke annat än tillfälligtvis själv deltar.

§ 4 Ordningsregler

Mom 1

Arbetstagare är skyldig att på tillsägelse av arbetsledningen tjänstgöra på den plats och utföra det arbete, som av ledningen bestäms.

Mom 2

Arbetstagare är skyldig att utföra arbetet på ett noggrant och ansvarsfullt sätt, att följa gällande säkerhetsföreskrifter, att respektera och följa trafikbestämmelser, att väl vårda fordon, utrustning och övrig materiel, att eftersträva en god kundservice, att lämna fullständiga och korrekta tids- och övriga uppgifter och att även i övrigt iaktta lojalitet mot företaget samt ställa sig till noggrann efterrättelse av arbetsledningen utfärdade föreskrifter, vilka ej står i strid mot detta avtal.

Mom 3

Vid bemanning av lastbil skall skälig hänsyn tas till speciella lossnings och trafikförhållanden.

Mom 4 Skadeansvar

För skador, som förorsakats av den anställde, gäller skadeståndslagen.

§ 5 Anställning, uppsägning och sänkt sysselesättningsgrad

Mom 1 Anställningsformer

Med tillämpning av detta avtal och lag om anställningsskydd förekommer följande anställningsformer, oavsett om anställningen avser hel eller deltid.

- Provanställning
- Anställning för viss tid
- Tillsviareanställning

Mom 2:1 Provanställning

Under de första 6 månaderna av anställningstiden kan arbetstagaren anställas på prov. Om den anställde varit frånvarande sammanlagt minst 30 dagar under provperioden kan provanställningen, efter överenskommelse med den anställde, förlängas med motsvarande tid. Provanställningen övergår i en tillsvidareanställning om inte besked om att provanställningen upphör lämnas senast vid provperiodens utgång. Om arbetsgivaren eller den anställde vill bryta anställningen före provperiodens slut eller inte vill att anställningen ska fortsätta efter provperiodens slut, ska underrättelse om detta ske till motparten 14 dagar i

förväg. Arbetsgivare som vill avbryta en provanställning ska samtidigt som underrättelsen lämnas varsla Svenska Transportarbetareförbundets lokalavdelning. Finns på arbetsplatsen facklig förtroendeman med uppgift att ta emot sådant varsel ska varslat istället lämnas till denne. Den anställde och den fackliga organisationen har rätt till överläggning om provanställningens avslutande. Överläggningen ska begäras omgående och komma till stånd inom underrättelsetiden 14 dagar. Om överläggning begärs meddelas slutligt besked i samband med överläggningen. Om någon överläggning inte begärs är underrättelsen ett slutligt besked om att provanställningen upphör.

Mom 2:2 Anställning för viss tid

1. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid när anställning avser vikariat vid exempelvis arbetstagares sjukdom, militärtjänstgöring och semester. Avbryts vikariatsanställning, som varar längre tid än en månad, skall en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar gälla.
2. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid när behov av extra arbetskraft föreligger. Den lokala fackföreningen har möjlighet att begära förhandling om tillsvidareanställning om arbetstagaren mera regelbundet anställs för viss tid.
3. Anställning för viss tid vid behov av extra arbetskraft får användas vid tillfälliga och kortsiktiga behov av arbetskraft. Arbetskraftsbehovet kan återkomma periodiskt. Denna anställningsform får inte användas för att täcka ett kontinuerligt arbetskraftsbehov.

Mom 2:3 Tillsvidareanställning

I övriga fall gäller anställningsformen tillsvidareanställning.

Mom 3 Anställningsbevis

Arbetsgivaren skall, i samband med att anställningsavtal träffas, för arbetstagaren bekräfta den anställningsform som gäller. Detta skall ske genom skriftligt anställningsbevis, som fastställts av avtalsparterna. I anställningsbeviset skall också anges om arbetsgivaren och den anställde träffat överenskommelse om halvtids- eller annat deltidsarbete. Därvid skall även anges arbetstidens längd per vecka. Arbetsgivaren är skyldig att till den lokala fackliga organisationen insända kopia av upprättat anställningsbevis.

Mom 4 Uppsägningstid

1. Med undantag av vad som sägs i mom 2:1 och mom 2:2 punkt 1 ovan gäller den uppsägningstid som stadgas i lagen (1982:80) om anställningsskydd enligt senaste lydelsen*. Även beträffande formkraven vid uppsägning gäller vad som stadgas i lag om anställningsskydd.
2. Uppsägningstid räknas fr o m dagen efter den dag då uppsägning skett.

* För utdrag ur lagen se avtalsbilaga nr 5.

Mom 5 Bristande iakttagande av uppsägningstid

Om arbetstagare slutar sin anställning utan att iaktta bestämd uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön och semesterersättning avdra ett belopp motsvarande grundlönen (tarifflönen) per dag x det antal dagar av uppsägningstiden arbetstagaren ej har tjänstgjort.

Mom 6 Intyg

Arbetstagare äger vid anställningens upphörande erhålla intyg, angivande tjänstgöringens art och omfattning.

Protokollsanteckning

Då arbetstagare uppsäger sin anställning eller uppsägs från anställningen, lämnar arbetsgivaren på begäran arbetsgivarintyg avsett för arbetslöshetskassa.

Mom 7 Turordning

1. Överenskommelse får träffas mellan arbetsgivare och lokal facklig organisation om avvikelser från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning. Hänsyn skall härvid kunna tas till bl a yrkeskvalifikationer. Därutöver skall företagets krav och behov i personalhänseende särskilt beaktas liksom företagets möjlighet att bedriva konkurrenskraftig verksamhet.
2. Begreppet driftsenhet skall, såvida ej annat överenskommes, avse företagets samtliga arbetsplatser på orten i fråga.
3. Omfattar driftsenheten flera avtalsområden med Svenska Transportarbetareförbundet som part, kan lokal överenskommelse träffas om att turordningen skall avse samtliga dessa avtalsområden inom driftsenheten.

Mom 8 Varning och suspension

1. Om en anställd har gjort sig skyldig till allvarlig förseelse i tjänsten kan arbetsgivaren tilldela honom skriftlig varning. Sådan åtgärd skall omgående delges den lokala fackföreningen. Fackföreningen har möjlighet att inom tre veckor från delfåendet göra invändning mot åtgärden.
2. Om en anställd gjort sig skyldig till förseelse/misskötsel, som kan föranleda uppsägning eller avsked, skall arbetsgivaren överväga att använda disciplinpåföljd i form av suspension i stället för uppsägning eller avsked.

Om arbetstagarparten har påkallat förhandling och yrkat att arbetsgivaren skall tillgripa disciplinpåföljd i stället för uppsägning eller uppsägning i stället för avsked, får arbetsgivaren inte låta åtgärden gå i verkställighet förrän parterna förhandlat lokalt och/eller centralt.

Om överenskommelse om suspension träffas skall den anställde godkänna åtgärden. Under suspensionstiden har arbetsgivaren inga ekonomiska förpliktelser gentemot den anställde.

Mom 9 Lag om anställningsskydd

Utöver vad som avtalats gäller vad som stadgas i lagen (1982:80) om anställningsskydd enligt senaste lydelsen.

Mom 10 Omställningstid vid sänkt sysselsättningsgrad

Denna bestämmelse reglerar omställningstid för en arbetstagar om en arbetsgivare genomför en omorganisation som innebär att en anställning ändras endast i förhållande till sysselsättningsgraden. En förutsättning är att arbetsgivaren i en sådan arbetsbristsituation enligt 7 § anställningsskyddslagen erbjudit arbetstagaren fortsatt anställning med lägre sysselsättningsgrad och att sysselsättningsgraden som en konsekvens av detta minskas.

En arbetstagar om får minskad sysselsättningsgrad enligt ovan har rätt till en omställningstid.

Omställningstiden är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha tillämpats om arbetstagaren i stället skulle ha sagts upp när omställningstiden inleddes.

Omställningstiden innebär oförändrad lön och andra anställningsförmåner och inleds när arbetstagaren accepterat erbjudandet om anställning med lägre sysselsättningsgrad.

Den nya lägre sysselsättningsgraden ska börja tillämpas när omställningstiden löpt ut, om inte överenskommelse om annat träffats lokalt eller individuellt.

§ 6 Arbetstid

Mom 1 Arbetstidsbegrepp

Ordinarie arbetstid är den för den enskilda anställda gällande normala arbetstidsförläggningen enligt reglerna i de följande momenten.

Övertid är arbetstid utöver den för den enskilde anställda gällande ordinarie arbetstiden.

Såväl ordinarie arbetstid som övertid kan vara utlagd under bastid, ob-tid, kvalificerad ob-tid och storhelgs ob-tid. Med dessa begrepp förstås följande:

Bastid - omfattar tiden kl. 07.00 - 17.00 på vardagar (måndag - fredag).

Ob-tid omfattar tiden kl. 05.00 - 07.00 och kl. 17.00 - 20.00 på vardagar (måndag - fredag).

Kvalificerad ob-tid omfattar tiden

- kl. 00.00 - 05.00 och kl. 20.00 - 24.00 på vardagar (måndag - fredag)

- kl. 00.00 - 24.00 på lör-, sön- och helgdagar samt nyårs-, och midsommarafton.

- kl. 17.00 - 24.00 på fredagar

Storhelgs ob-tid omfattar tiden

- kl. 00.00 - 24.00 på nedan angivna helger.

Nyårsdagen, Trettondag jul, Långfredagen, Påskdagen, Annandag påsk, Första maj, Kristi Himmelfärd, Pingstdagen, Nationaldagen, Midsommardagen, Alla Helgons dag, Julafton, Juldagen och Annandag jul.

Mom 2 Ordinarie arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden utgör 40 timmar per helgfri vecka (måndag - fredag).
2. Med iakttagande av bestämmelserna i mom 4 må den ordinarie arbetstiden läggas ut med i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka (måndag – fredag) beräknat över en längre period än en vecka.
3. I vecka med helgdag skall den ordinarie arbetstiden för övriga dagar vara densamma som enligt tjänstgöringslista för helgfri vecka.
4. Vid tvåskiftsarbete skall arbetstagare erhålla två timmars extra lön utöver månadslön. Som alternativ kan i stället två timmars kompensationsledighet utges om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om det.

5. Prov- och tillsvidareanställd arbetstagare äger rätt att, om annan lokal överenskommelse med Svenska Transportarbetareförbundet inte träffas, för varje fullgjord ordinarie arbetstimme mellan kl. 22.00 - 06.00 tillgodoräkna sig 1,2 minuter ledig tid. Med fullgjord arbetstid jämställs ledig tid på grund av permission och kompensationsledighet.

Utläggning av intjänad ledig tid sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan uttag av kompensationsledighet ske i form av kontant betalning som motsvarar aktuell lön per timme.

Mom 3 Ledighetsdagar

1. Ledighetsdagar är lör- och söndagar, helgdagar samt midsommar-, jul- och nyårsafton.
2. Föreligger behov att utlägga ledighetsdagar på annat sätt än enligt punkt 1 ovan, är den anställde dock berättigad att erhålla minst åtta ledighetsdagar per 4 veckorsperiod, varav sex utläggs sammanhängande över lördag – söndag om inte överenskommelse om annat träffas lokalt.
3. Om inte lokal överenskommelse om annat träffats ska arbetstagare de år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag istället erhålla annan ledig dag utan löneavdrag. Arbetsgivaren ska samråda med arbetstagaren vid förläggning av den lediga dagen.

Mom 4 Förläggning av ordinarie arbetstid - tjänstgöringslista

1. Arbetstiden skall förläggas så, att företagets möjlighet att bedriva sin verksamhet utan störningar underlättas.
2. Arbetstiden skall förläggas enligt en av arbetsgivaren skriftligen och i samråd med förtroendemannen eller de anställda upprättad tjänstgöringslista, vilken skall finnas tillgänglig på arbetsplatsen, så att den som berörs därav kan ta del av densamma.

På begäran av respektive fackförening skall denna tillställas kopia av gällande tjänstgöringslista.

3. Tjänstgöringslista skall tillkännages minst 14 dagar före dess ikraftträdande. Efter överenskommelse mellan arbetsplatsparterna kan nämnda varseltid förkortas. I trängande fall, exempelvis vid sjukdomsfall, fordonsskador eller leveranssvårigheter, må tjänstgöringslista ändras med kortare varseltid.

Tillämpas genomsnittsberäkning enligt mom 2, punkt 2, skall tjänstgöringslistan avse motsvarande period som genomsnittsberäkningen.

Tillämpas icke genomsnittsbereäkning skall tjänstgöringslista avse minst en vecka.

Vid ändrade förutsättningar kan tjänstgöringslista efter överenskommelse läggas om under löpande giltighetstid.

Anmärkning 1

Vid uppvärmning av eldningsoljor (eventuellt i förening med andra oljor) i cisterner kan arbetstidsförläggningen ändras efter skäligt varsel. Detta skall motsvara den tid som rimligen fordras för att de anställda skall kunna anpassa sig efter de nya arbetsförhållandena och varseltiden får ej understiga ett dygn.

4. För förläggning av ordinarie arbetstid under nattetid (kl. 00.00 - 05.00) erfordras överenskommelse mellan arbetsplatsparterna.
5. Under ordinarie arbetstid skall rasternas sammanlagda längd per dag vara högst en timme, såvida arbetsplatsparterna ej träffar överenskommelse om annat. Förläggning av rasterna bestäms av arbetsgivaren efter samråd med berörda arbetstagare.
6. Vid uppgörande av tjänstgöringslista iakttas, att denna för fast anställda såvitt möjligt i förekommande fall skiftar regelbundet.

Anmärkning 2

I samband med att tidigare förekommande "måltidsersättningar" 1966 inräknades i avtalets löner avvägdes dessa så, att de anses innefatta en ersättning för olägenheten av eventuella avvikelser från normala rasttider och för eventuellt under måltidsrast utfört arbete.

Protokollsanteckningar

1. Infaller ledighetsdag under en sjukdomsperiod eller under semester berättigar detta icke till annan ledighetsdag i stället.
2. Individuell avräkning av arbetstiden görs icke i samband med att arbetstagare slutar eller nyanställs respektive åtnjuter semester.

Mom 5 Övertid

1. Då arbetsgivaren så fordrar, är den anställda skyldig att utföra arbete jämväl på annan tid än den för honom gällande ordinarie arbetstiden i den mån detta ej strider mot gällande lag (se även punkt 2 nedan). Meddelande om övertid skall lämnas så tidigt som möjligt - helst dagen före. Befrielse från övertidsarbete skall medges om bärande skäl föreligger. Tvist i sistnämnda avseende får ej föranleda att arbetet fördröjs.

2. Vid uttag av kompensationsledighet ska motsvarande tid återföras som tillgänglig övertid.

Anmärkning

1. Se även anmärkningen till § 6, mom 4, slutet.
2. Vid nattarbete i samband med lossning eller lastning av tankbåt gäller vissa speciella regler för vilotid. Reglerna framgår av avtalsbilaga nr 3.

Mom 6 Allmän mertid

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidсанställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar per arbetstagare under ett kalenderår (allmän mertid). Extra mertid eller nödfallsövertid regleras inte i detta moment.

§ 7 Premielön, arbetsstudier

Mom 1 Tillämpning av premielön

I de fall då förutsättningar härför föreligger och då antingen arbetsgivarparten eller arbetstagarparten så påyrkar, betalas premielön utöver de i § 8 angivna tidlöner.

Anmärkning

Med "förutsättningar" avses bl a att tidsåtgången för ett arbete skall vara påverkbar och i förväg kunna bestämmas med tillräcklig noggrannhet, att arbetet fortlöpande är registrerbart och att tidsåtgången vid arbetets utförande kan registreras med godtagbar noggrannhet.

- a) Skriftlig överenskommelse om premielön träffas mellan arbetsplatsparterna. Arbetsgivaren representeras härvid normalt av särskilt utsedd premielöneansvarig. Denna överenskommelse skall ange tillämpat premielönesystem och andra villkor.
- b) Om en arbetsgivare för visst arbete önskar införa ett för företaget enhetligt premielönesystem och som skall gälla flera arbetsplatser inom företaget, skall överenskommelse träffas med Svenska Transportarbetareförbundet.
- c) De centrala parterna må träffa överenskommelse om premielön för visst arbete (centralt premielönesystem). Sådant system skall tillämpas om endera parten så begär.

Överenskommelse om premielönesystem utformas skriftligt eller gäller under avtalstiden såvida icke annat angetts eller berörda parter enats om att träffa ny överenskommelse.

Mom 2 Regler för utformning av premielön

Vid upprättande av premielön skall följande regler gälla.

Överenskommelse om premielön enligt andra regler än nedan angivna kan träffas mellan ett företag och Svenska Transportarbetareförbundet.

a) *Omfattning*

Det arbete som premielönen omfattar skall anges i överenskommelsehandlingen och utgör sådana arbeten där tidsåtgången i förväg kunnat fastställas och där tiden sålunda anslagits i premielönelista för respektive arbetsplats.

Premielönelista upprättas med hjälp av centralt och/eller lokalt framtagna normtider.

För arbeten av tillfällig natur kan överenskommelse om premielön träffas mellan arbetsledningen och berörda arbetstagare under förutsättning att arbetets omfattning samt anslagen tid i förväg kan fastställas samt att använd tid kan registreras.

b) *Tidunderlag för premielön*

Premielön skall grundas på anslagna tider, framtagna genom arbetsstudier eller annat underlag, baserat på systematisk analys.

Anslagna tider skall vara så normerade, att de kan upparbetas med 30 % vid motsvarande arbetsprestationer över normprestation.

Tidunderlagen skall vara väl dokumenterade och utformade så att de ger ett riktigt mått på tidsåtgången för respektive arbete samt medger en god anpassning till olika förutsättningar i arbetet.

c) *Registrering av arbete och tidsåtgång*

Registrering av utfört arbete skall ske på sådant sätt att korrekta mått erhålls och att mätningen kan granskas av den anställde.

I de fall sådan registrering sker på annat sätt än genom mätning av antal producerade/distribuerade enheter, skall formerna för denna omvandling klart anges i överenskommelsehandlingen.

Tidsåtgången för premielönesatta arbeten redovisas av den anställde genom daglig redovisning.

d) *Individ- eller grupppremie*

Premielön kan utföras som individ- eller grupppremie.

Om premielön är utformad som grupppremie skall överenskommelsehandlingen innehålla uppgifter om de arbetsuppgifter som respektive grupp omfattar.

Vid grupppremielön bör eftersträvas små grupper avpassade efter samarbete och liknande krav.

Vid grupppremie beräknas lönen så att varje deltagare erhåller del i premielönesumman i förhållande till det antal timmar denne deltagit i premielönearbetet.

I de fall gruppmedlemmarnas arbetsinsatser mäts och registreras individuellt, kan överenskommelse träffas om att deltagarna erhåller del i premielönesumman i förhållande till det antal anslagna timmar, som var och en presterat.

e) *Beräkning av premie och redovisning av premielöneresultat för de anställda*

Använd tid i premiearbete skall registreras och premien månadsvis räknas fram genom att "intjänad tid", d v s skillnaden mellan anslagen tid och använd tid, multipliceras med avtalets penningfaktor.

Penningfaktorn för 2023: 27:61 kr

Penningfaktorn för 2024: 28:52 kr

Penningfaktorerna ovan framgår även av tabellen i slutet av § 8 mom 11.

Exempel	Anslagen tid	10 timmar
	Använd tid	<u>8 timmar</u>
	Intjänad tid	2 timmar

Premie 2 timmar x penningfaktorn

Förutsatt att det är möjligt och att någon av parterna så begär samt att det reglerats i överenskommelsehandlingen skall

- redovisning av intjänad tid respektive premie ske till berörd personal med kortare tidintervall än avlöningsperioden, som utgör 1 månad,
- månatligt lönebesked utformas så att därav framgår anslagna tider och utförda arbetsvolymen och
- förplanerad tid utlämnas i samband med körorder.

Anmärkning

Premielönens storlek för en viss avlöningsperiod (månad) bestäms av intjänad tid netto under hela perioden och ej av delposter i redovisning enligt ovan.

f) Premiekompensation

I stället för premielön gäller i vissa fall de regler om premiekompensation, som anges i § 8, mom 6.

Mom 3 Ändring av anslagen tid eller pris

1. Anpassningen av anslagna tider till ändrade förutsättningar i arbetet skall ske på sådant sätt att tidunderlaget så långt möjligt alltid svarar mot förutsättningarna.

Ändring av anslagen tid eller pris skall sålunda ske, när nya produktionsmedel, arbetsmetoder eller andra förutsättningar för den anslagna tiden förändras så att de anställdas prestationsmöjlighet ökar eller minskar.

När sålunda förutsättningarna för ett arbete förändras, skall följande ordning tillämpas för anpassning av tidunderlaget:

- a) Anpassning skall ske snarast vid alla sådana ändringar i förutsättningarna, som är av större betydelse för ifrågavarande arbete och med lätthet kan iakttas.
- b) Minst en gång per 12-månadersperiod genomförs översyn för att tillrättalägga tidunderlaget i förhållande till sådana mindre förändringar i förutsättningarna, som var för sig är av mindre betydelse, men som sammantagna kan ha en märkbar inverkan på prestationsmöjligheterna.

Anmärkning

Vid individuell premielön åsyftas med "större betydelse" förändringarnas betydelse för den enskilde.

Vid 12-månadersöversynen skall, oavsett om denna föranleder ändrade tiddata eller ej, motparten underrättas skriftligt om resultatet.

2. Premien för ett visst arbete upphör att gälla i och med att förutsättningarna för anslagen tid ändras, dock först sedan skriftlig anmälan skett till motparten.
3. I och med att premien upphör att gälla skall arbetsplatsparterna träffa överenskommelse om de villkor som skall gälla intill dess förslag om ny anslagen tid framlagts.

Överenskommelse kan därvid träffas om tillfälligt anslagen tid, annan tillfällig premie eller att ny anslagen tid skall gälla retroaktivt från den dag premien upphörde.

Har överenskommelse inte träffats gäller tidlön.

4. Förslag om ny anslagen tid skall snarast tillställas arbetstagarparten i form av nya tidlistor i 2 exemplar. Eventuell erinran mot den nya anslagna tiden skall göras snarast. Om erinran gjorts och överenskommelse om att ny anslagen tid inte träffats inom två månader efter det att förslag framlagts, skall tidlön tillämpas för om den närmast följande löneperioden, såvida inte parterna i avvaktan på kontrollstudier, granskning av tidunderlag eller annan liknande kontroll, träffat överenskommelse om annan dag för tillämpning av tidlön.

Mom 4 Överenskommelsehandlingar

Överenskommelse om centralt respektive lokalt system skall utformas skriftligt.

Anmärkning

Vid detta avtals träffande föreligger överenskommelse om "centralt system" för transportarbete vid oljedepåer.

Denna överenskommelse finns intagen såsom avtalsbilaga nr 6.

Mom 5 Delgivning av premielöneunderlag

Ombud för Svenska Transportarbetareförbundet äger rätt att ta del av grunderna för tillämpat premielönesystem även som av arbetsstudierna. Detsamma gäller ifråga om statistik, diagram och tabeller i den mån dessa ligger till grund för premielöneuppgörelse. Uppgifter i dylika handlingar är av intern natur och får icke delges utomstående.

Mom 6 Arbetsstudier

Arbetsstudier skall ske i den anda som uttrycktes i det mellan SAF och LO 1972-06-01 upprättade rationaliseringsavtalet.

Det förutsätts att vederbörande parter medverkar till ett korrekt resultat av arbetstidsstudiearbetet.

Om vid uppkommen tvist kontrollstudier anordnas, äger representant för Svenska Transportarbetareförbundet att följa desamma. Varje part svarar för sina kostnader vid kontrollstudier.

§ 8 Avlöningsbestämmelser

Mom 1 Löneform

1. För tillsvidareanställda på hel- respektive deltid tillämpas i regel månadslön.
2. För visstidsanställda tillämpas i regel *timlön*.
3. Månadslön och timlön kallas gemensamt *tidlön*.
4. Utöver tidlön kan *premielön* förekomma enligt de regler som anges i mom 6 nedan samt i § 7.

Anmärkning till punkt 1 ovan

1. För deltidsanställd med månadslön gäller som minsta månadslön, beloppen i tabellen i mom 11 reducerade i samma proportion, som vederbörandes ordinarie veckoarbetstid står till full veckoarbetstid.
2. Med arbete på halvtid förstås halvt heltidsarbete. Arbetstagare, som har halvtidsarbete, skall avlönas med halva månadslönen för heltidsanställd.

Halvtidsanställd arbetstagare, som arbetar utöver halv arbetstid, avlönas för överskjutande tid med timlön.

Anmärkning till punkt 2 ovan

Beträffande visstidsanställd är parterna av den uppfattningen att det kan vara praktiskt och ändamålsenligt att tillämpa månadslön även för denna kategori, t ex när arbetstidsvolymen är någorlunda regelbunden och någorlunda lika månad för månad.

Mom 2 Begreppet befattning

De arbetsuppgifter som tilldelats en anställd, bildar tillsammans hans befattning. En befattning kännetecknas av arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad. Beskrivning av och benämningar på de befattningar som depåavtalet är uppbyggt av, framgår av mom 11.

Mom 3 Lönebelopp

1. De minsta tidlöner, som gäller för fullt kompetenta anställda, fyllda 18 år, i olika befattningar, framgår av tabeller i mom 11.
2. De i tabellerna angivna lönerna benämns grundlöner.
3. Av samma tabeller framgår även förekommande lönetillägg per timme respektive månad.

Mom 4 Beräkningsregler m m för lön och löneavdrag*

* Beträffande sjuklön - se §§ 13 och 14.

1. Anställd skall uppbära de löneförmåner som utges för den befattning denne varaktigt innehar.

Om en anställd varaktigt övergår till ny befattning tillämpas från övergångstillfället grundlönen enligt den nya befattningen. Har den anställda vid övergången redan högre tidlön än den grundlön som gäller för den nya befattningen, sker dock ingen sänkning av den utgående lönen i samband med övergången.

Är övergången till ny befattning av icke varaktig natur behålls lön enligt den tidigare befattningen. Övergång av icke varaktig natur t ex tjänstgöring i annan befattning såsom sjuk- eller semestervikarie, i utbildningssyfte eller som prov för eventuellt varaktig förflyttning.

Även vid övergång av icke varaktig natur betalas dock ett lönetillägg, om tjänstgöringsperioden omfattar 10 arbetsdagar i följd eller mera. Storleken av och formen för sådant tillägg kommer arbetsledningen och vederbörande anställd överens om.

2. Vid full närvarotid är månadslönen densamma oavsett antalet arbetsdagar respektive arbetstimmar ordinarie tid i en viss kalendermånad.
3. Vid all annan frånvaro än betald semester, kompensationsledighet och permission enligt § 15 görs avdrag från månadslönen enligt följande regler:

För varje timmes frånvaro görs avdrag med 1/175 av månadslönen. För varje påbörjad 6 minutersperiod är avdraget 1/10 av ovanstående timavdrag.

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med hela månadslönen.

Om månadsavlönad, enligt punkt 5 nedan, betalas efter timlöneberäkning och om vederbörandes arbetstid härvid förkortas därför att det infaller en helg eller helgdagsafton, gäller följande:

Sådan bortfallen tid betraktas som "faktiskt arbetade timmar" (utan ob tillägg), såvida ej annat följer av punkt 4 nedan.

Anmärkning (gäller även punkt 5 nedan)

För deltidsanställda med månadslön skall divisorn 175 räknas om i samma proportion som vederbörandes ordinarie veckoarbetstid står till full veckoarbetstid.

4. Är anställd frånvarande utan giltigt förfall på dag med för honom gällande ordinarie arbetstid och är detta sista dag före respektive första dag efter

helg, görs avdrag även för den tid varmed ordinarie arbetstid minskats på grund av helgen.

Anmärkning

Reglerna i ovanstående punkt 4 innebär att helglön ej betalas ut till timavlönade.

5. Om månadsavlönad börjar eller slutar sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen per timme (månadslönen dividerad med 175 x antalet under månaden faktiskt arbetade timmar).
6. Lönetillägg samt timlöner beräknas per påbörjad tiondelstimme (6 minutersperiod) och betalas med 1/10 av ersättningen för full timme.

Mom 5 Penningfaktor för premielön

Den penningfaktor som skall tillämpas vid premielönesystem enligt § 7 framgår av tabellen i slutet av mom 11.

Mom 6 Premiekompensation

1. I de fall ingen del av närvarotiden betalas med premielön, utges i mom 11 angivna lönetillägg - premiekompensation - utöver den individuella tidlönen.
2. När premielöneförutsättningar enligt § 7 finns och/eller premielön tillämpas, kan arbetsplatsparterna, efter egna bedömningar och på endera sidans begäran, träffa överenskommelse om att i stället för premielön tillämpa i punkt 1 angiven premiekompensation.

Sådan överenskommelse skall gälla tills vidare, dock minst 12 månader och med en ömsesidig löpande uppsägningstid av minst två månader, såvida arbetsplatsparterna ej överenskommer om annan giltighets och/eller uppsägningstid.

Protokollsanteckning

I punkt 2 nämnda möjlighet att träffa överenskommelse om premiekompensation i stället för premielön bör utnyttjas när objektiva skäl föreligger.

Mom 7 Övertidskompensation

1. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan, i stället för ersättning i form av pengar, ersättning för övertid utges i form av ledighet från ordinarie arbetstid, enligt punkt 7 nedan. Förläggning av ledigheten sker efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Kan överenskommelse inte träffas utges ersättning i form av pengar. Övertidsersättningen utgörs dels av arbetstagarens timlön (i förekommande fall = månadslönen dividerad med 175), dels av ett övertidstillägg.

Med uttrycket "ordinarie arbetstid" nedan åsyftas den för den enskilde anställda gällande förläggningen av hans ordinarie arbetstid.

2. Infaller övertid (arbetad eller fiktiv) under ob tid respektive kvalificerad ob tid utges övertidskompensation, men ej ob tillägg. Infaller övertidsarbete under storhelgs ob-tid skall både övertidstillägg och ob-tillägg utges.
3. Övertidstillägget är antingen enkelt eller dubbelt enligt följande regel:

Dubbelt övertidstillägg gäller för övertid, som infaller

- på vardagar (måndag - fredag) kl. 00.00 - 05.00 och kl. 20.00 - 24.00,
- på lördagar, söndagar, helgdagar, nyårs-, midsommar- och julafton samt på för den enskilde enligt tjänstgöringslista arbetsfria vardagar kl. 00.00 - 24.00.

Enkelt övertidstillägg gäller för all annan övertid.

4. Övertidstilläggets storlek framgår av mom 11.
5. För övertidsarbete, som icke sammanhänger med den ordinarie arbetstiden (måltidsrast anses härvid ej bryta sådant samband) samt för övertidsarbete på sön- och helgdagar utgår betalning dels för utfört arbete, dock minst för tre timmar övertidsarbete, dels dessutom för en timmes restid.

Skulle enligt 3-timmarsregeln i föregående stycke betalning utges för längre tid än den faktiskt arbetade, fastställs övertidstilläggets storlek för sådan fiktiv (icke arbetad) övertid med utgångspunkt från den faktiskt fullgjorda övertidens förläggning. I förekommande fall skall fiktiv övertid anses börja omedelbart efter den faktiskt arbetade övertidens slut. Av restiden skall en halvtimme anses förlagd omedelbart efter den betalda (arbetade eller fiktiva) övertidens slut.

6. Om en anställds kompensationsledighet till följd av övertidsarbete från ett kalenderår kvarstår outtagen den 31 januari påföljande kalenderår skall, om inte överenskommelse om annat träffats med den anställda, den tid som överstiger 40 timmar ersättas genom kontant betalning.

7. Då kompensation utges i form av ledighet utgår den enligt följande:

Ledighet med	för varje övertidstimme
2 timmar	utförd på lördagar och helgdagsaftnar, på söndagar och helgdagar samt på för den enskilde arbetsfria dagar
1,5 timme	utförd i övriga fall

Med uttrycket "sön- och helgdagar" enligt ovan avses tiden fram till kl. 05.00 nästkommande vardag.

Anmärkning

Vid nattarbete i samband med lossning eller lastning av tankbåt gäller vissa speciella regler för vilotid. Reglerna framgår av avtalsbilaga nr 3.

Mom 8 Ob-tillägg

För den del av den ordinarie arbetstiden, som förlagts till ob tid, kvalificerad ob tid och storhelgs ob tid enligt reglerna i § 6, mom 1, skall den anställde uppbära det lönetillägg per timme, som framgår av mom 11.

Mom 9 Ersättning för merkostnad vid vissa arbetsresor

Om arbete på ordinarie arbetstid utom bastid medför att resor mellan arbetsplats och ordinarie bostad ej kan ske på likartat sätt, som den anställde normalt använder och om detta dessutom medför en ofrånkomlig merkostnad, ersätts den enligt följande: Använder den anställde färdstätt, som godkänts av arbetsgivaren, ersätts verifierad merkostnad. Som sådan räknas vid resa med egen bil 1 kr per km, dock högst för 25 km körning varje dag.

Mom 10 Utbetalning av lön

1. Vid utbetalning av månads- och timlön till den enskilde via företagets bank skall utbetalningen vara tillgänglig för lyftning den 25:e i månaden.

Vid utbetalning via annan bank skall månads- och timlönen vara tillgänglig för lyftning den 26:e i månaden.

Om den 25:e resp 26:e infaller på sön- eller helgdag skall utbetalning ske närmast påföljande vardag.

Om ett månadsskifte innehåller flera sön- och helgdagar i följd skall överenskommelse träffas om utbetalningen.

2. Avdrag för frånvaro respektive utbetalning av förekommande tillägg (för övertid, ob tid m m) samt premielön verkställs vid ordinarie löneutbetalningstillfälle månaden efter den på vilken avdragen, tilläggen respektive premielönen belöper sig.
3. De anställda skall erhålla tillfredsställande redovisning för hur lönen beräknats.
4. Beträffande timavlönade samt även beträffande sådana månadsavlönade, som börjat eller slutat sin anställning under månaden, äger arbetsgivaren rätt att med avsteg från punkt 1 ovan betala ett à-kontobelopp i slutet av intjänandemånaden för slutreglering påföljande månad enligt punkt 2 ovan.

Mom 11 Tabeller över grundlöner och tillägg

- Lönetabell 1 april 2023 – 31 mars 2024

Lokal lönepott

Förutom i tabellerna redan höjda löner erhåller varje företag en allmän pott om 3,73 kr per timme för individuell fördelning.

Potterna skall fördelas enligt reglerna i bilaga 8.

Bilförare					
Förare av fordon med en totalvikt som överstiger 3,5 ton och kräver körkort minst * BC * E.					
Anm					
Genomgången förarkurs (kurs som godkänts av de centrala parterna) räknas som 2 år i yrket. Fortsättningskurs, som godkänts på samma sätt, räknas som 1 år i yrket.					
Befattning	Antal år i yrket, d v s vana inom respektive befattning normalt förekommande arbetsuppgifter m m	Lönegrupp		Minsta månadslön i kronor	Minsta timlön i kronor
		Anställningstid i företaget			
		Under 1 år	1 år och mer		
Bilförare	Mindre än 2 år i yrket	111		20 255	115,74
			112	20 979	119,88
-”-	2 men ej 4 år i yrket	113		20 979	119,88
				114	21 693
-”-	Minst 4 år i yrket	115		22 047	125,98
				116	22 771
-”-	Minst 6 år i yrket	117		22 771	130,12
				118	23 487
-”-	Minst 8 år i yrket	119		23 133	132,19
				120	23 847

Depåpersonal					
Personal vid oljedepåer, lager och förråd m m					
Befattning	Antal år i yrket, d v s vana inom respektive befattning normalt förekommande arbetsuppgifter m m	Lönegrupp		Minsta månadslön i kronor	Minsta timlön i kronor
		Anställningstid i företaget			
		Under 1 år	1 år och mer		
Depåman	Mindre än 2 år i yrket	221		18 652	106,58
			222	19 359	110,62
-”-	2 men ej 4 år i yrket	223		19 359	110,62
			224	20 080	114,74
-”-	Minst 4 år i yrket	225		20 428	116,73
			226	21 144	120,82
-”-	Minst 6 år i yrket	227		21 144	120,82
			228	21 863	124,93
-”-	Minst 8 år i yrket	229		21 516	122,95
			230	22 216	126,95
Depåtekniker	2 men ej 4 år i yrket och dessutom utför någon eller några av nedanstående arbetsuppgifter: a) med självständigt ansvar för större del av lager jämte kontrollansvar för in- och utgående varor och/eller b) med ansvar (under överinseende av arbetsledare) för lossning eller lastning av tankbåt c) med vissa arbetsuppgifter av administrativ karaktär	283		21 693	123,96
			284	22 412	128,07

	d) personal med minst 4 års vana vid kvalificerat arbete inom bilmekaniker-, reparatörs-, anläggningsmontörs- eller maskinistfacket och med självständigt ansvar för monterings-, reparations- eller underhållsarbeten				
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 4 år i yrket	285	286	22 771 23 487	130,12 134,21
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 6 år i yrket	287	288	23 487 24 208	134,21 138,33
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 8 år i yrket	289	290	23 847 24 568	136,27 140,39
Arbetande depåförman	Minst 4 år i yrket och med, utöver lagerarbetet, självständigt ansvar för och kontroll av helt eller större del av lager samt med ansvar för medarbetarnes arbete och säkerhet	261	262	23 282 24 007	133,04 137,18
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 6 år i yrket	263	264	24 007 24 717	137,18 141,24
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 8 år i yrket	265	266	24 379 25 093	139,31 143,39

Fabrikspersonal					
Personal vid gasdepåer och smörjoljefabriker					
Befattning	Antal år i yrket, d v s vana inom respektive befattning normalt förekommande arbetsuppgifter m m	Lönegrupp		Minsta månadslön i kronor	Minsta timlön i kronor
		Anställningstid i företaget			
		Under 1 år	1 år och mer		
Fabriksman	Mindre än 2 år i yrket	321	322	18 652 19 359	106,58 110,62
-"-	2 men ej 4 år i yrket	323	324	19 359 20 080	110,62 114,74
-"-	Minst 4 år i yrket	325	326	20 428 21 144	116,73 120,82
-"-	Minst 6 år i yrket	327	328	21 144 21 863	120,82 124,93
-"-	Minst 8 år i yrket	329	330	21 516 22 216	122,95 126,95
Fabriks- tekniker	2 men ej 4 år i yrket och dessutom utför någon eller några av nedanstående arbetsuppgifter: a) med självständigt ansvar för hel arbetsprocess och med kontrollansvar för framställd produkt b) med vissa arbetsuppgifter av administrativ karaktär c) personal med minst 4 men ej 6 år inom bilmekaniker-, reparatörs- eller maskinistfacket och med självständigt ansvar för monterings-, reparations- eller underhållsarbeten eller skötsel av ångcentral	383	384	21 693 22 412	123,96 128,07
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 4 år i yrket	385	386	22 771 23 487	130,12 134,21

-"-	Lika närmast föregående, men med minst 6 år i yrket	387	388	23 487 24 208	134,21 138,33
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 8 år i yrket	389	390	23 847 24 568	136,27 140,39
Arbetande fabriksförman	Minst 4 år i yrket och med, utöver fabriksarbetet, självständigt ansvar för och kontroll av hel eller större del av fabrik samt med ansvar för medarbetares arbete och säkerhet	361	362	23 282 24 007	133,04 137,18
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 6 år i yrket	363	364	24 007 24 717	137,18 141,24
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 8 år i yrket	365	366	24 535 25 093	140,20 143,39

Tillägg

Penningfaktor	Kronor per intjänad timme	27,61
Premiekompensation	Kronor per månad	563
Övertidstillägg, enkelt	Kronor per timme	66,56
-"- , dubbelt	-"-	133,12
Ob-tillägg, enkelt	-"-	38,32
-"- , dubbelt	-"-	76,64
-"- , storhelg	-"-	114,96
Vid lossning av Eo 1	Kronor per kundstopp	4,28
Vid lossning av övriga produkter	-"-	1,49

- Lönetabell 1 april 2024 – 31 mars 2025

Lokal lönepott

Förutom i tabellerna redan höjda löner erhåller varje företag en allmän pott om 3,13 kr per timme för individuell fördelning.

Potterna skall fördelas enligt reglerna i bilaga 8.

Bilförare					
Förare av fordon med en totalvikt som överstiger 3,5 ton och kräver körkort minst * BC * E.					
Anm					
Genomgången förarkurs (kurs som godkänts av de centrala parterna) räknas som 2 år i yrket. Fortsättningskurs, som godkänts på samma sätt, räknas som 1 år i yrket.					
Befattning	Antal år i yrket, d v s vana inom respektive befattning normalt förekommande arbetsuppgifter m m	Lönegrupp		Minsta månadslön i kronor	Minsta timlön i kronor
		Anställningstid i företaget			
		Under 1 år	1 år och mer		
Bilförare	Mindre än 2 år i yrket	111		20 750	118,57
			112	21 495	122,83
-”-	2 men ej 4 år i yrket	113		21 495	122,83
				114	22 229
-”-	Minst 4 år i yrket	115		22 593	129,10
				116	23 338
-”-	Minst 6 år i yrket	117		23 338	133,36
				118	24 073
-”-	Minst 8 år i yrket	119		23 709	135,48
				120	24 444

Depåpersonal					
Personal vid oljedepåer, lager och förråd m m					
Befattning	Antal år i yrket, d v s vana inom respektive befattning normalt förekommande arbetsuppgifter m m	Lönegrupp		Minsta månadslön i kronor	Minsta timlön i kronor
		Anställningstid i företaget			
		Under 1 år	1 år och mer		
Depåman	Mindre än 2 år i yrket	221	222	19 103 19 829	109,16 113,31
-"-	2 men ej 4 år i yrket	223	224	19 829 20 571	113,31 117,55
-"-	Minst 4 år i yrket	225	226	20 928 21 665	119,59 123,80
-"-	Minst 6 år i yrket	227	228	21 665 22 404	123,80 128,02
-"-	Minst 8 år i yrket	229	230	22 047 22 768	125,98 130,10
Depåtekniker	2 men ej 4 år i yrket och dessutom utför någon eller några av nedanstående arbetsuppgifter: e) med självständigt ansvar för större del av lager jämte kontrollansvar för in- och utgående varor och/eller f) med ansvar (under överinseende av arbetsledare) för lossning eller lastning av tankbåt g) med vissa arbetsuppgifter av administrativ karaktär	283	284	22 229 22 969	127,02 131,25

	h) personal med minst 4 års vana vid kvalificerat arbete inom bilmekaniker-, reparatörs-, anläggningsmontörs- eller maskinistfacket och med självständigt ansvar för monterings-, reparations- eller underhållsarbeten				
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 4 år i yrket	285	286	23 338 24 073	133,36 137,56
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 6 år i yrket	287	288	24 073 24 813	137,56 141,79
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 8 år i yrket	289	290	24 444 25 184	139,68 143,91
Arbetande depåförman	Minst 4 år i yrket och med, utöver lagerarbetet, självständigt ansvar för och kontroll av helt eller större del av lager samt med ansvar för medarbetares arbete och säkerhet	261	262	23 863 24 609	136,36 140,62
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 6 år i yrket	263	264	24 609 25 338	140,62 144,79
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 8 år i yrket	265	266	24 990 25 725	142,80 147,00

Fabrikspersonal					
Personal vid gasdepåer och smörjoljefabriker					
Befattning	Antal år i yrket, d v s vana inom respektive befattning normalt förekommande arbetsuppgifter m m	Lönegrupp		Minsta månadslön i kronor	Minsta timlön i kronor
		Anställningstid i företaget			
		Under 1 år	1 år och mer		
Fabriksman	Mindre än 2 år i yrket	321	322	19 103 19 829	109,16 113,31
-"-	2 men ej 4 år i yrket	323	324	19 829 20 571	113,31 117,55
-"-	Minst 4 år i yrket	325	326	20 928 21 665	119,59 123,80
-"-	Minst 6 år i yrket	327	328	21 665 22 404	123,80 128,02
-"-	Minst 8 år i yrket	329	330	22 047 22 768	125,98 130,10
Fabriks- tekniker	2 men ej 4 år i yrket och dessutom utför någon eller några av nedanstående arbetsuppgifter: d) med självständigt ansvar för hel arbetsprocess och med kontrollansvar för framställd produkt e) med vissa arbetsuppgifter av administrativ karaktär f) personal med minst 4 men ej 6 år inom bilmekaniker-, reparatörs- eller maskinistfacket och med självständigt ansvar för monterings-, reparations- eller underhållsarbeten eller skötsel av ångcentral	383	384	22 229 22 969	127,02 131,25
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 4 år i yrket	385	386	23 338 24 073	133,36 137,56

-"-	Lika närmast föregående, men med minst 6 år i yrket	387	388	24 073 24 813	137,56 141,79
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 8 år i yrket	389	390	24 444 25 184	139,68 143,91
Arbetande fabriksförman	Minst 4 år i yrket och med, utöver fabriksarbetet, självständigt ansvar för och kontroll av helt eller större del av fabrik samt med ansvar för medarbetares arbete och säkerhet	361	362	23 863 24 609	136,36 140,62
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 6 år i yrket	363	364	24 609 25 338	140,62 144,79
-"-	Lika närmast föregående, men med minst 8 år i yrket	365	366	25 156 25 725	143,75 147,00

Tillägg

Penningfaktor	Kronor per intjänad timme	28,52
Premiekompensation	Kronor per månad	563
Övertidstillägg, enkelt	Kronor per timme	68,76
-"- , dubbelt	-"-	137,52
Ob-tillägg, enkelt	-"-	39,58
-"- , dubbelt	-"-	79,16
-"- , storhelg	-"-	118,74
Vid lossning av Eo 1	Kronor per kundstopp	4,42
Vid lossning av övriga produkter	-"-	1,54

§ 9 Semester

Mom 1 Semester enligt lag

Semester utgår enligt lag, dock med iakttagande av vad som sägs i mom 2 - 11 nedan.

Mom 2 Förhandling om huvudsemester

Angående förläggning av sådan semesterledighet som avses i 12 § semesterlagen (huvudsemester) för Svenska Transportarbetareförbundets medlemmar, skall vad som i lagen om medbestämmande i arbetslivet föreskrivs om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning.

Förhandlingsskyldigheten skall i sådan fråga fullgöras gentemot förtroendemannen på arbetsplatsen.

Mom 3 Semesterledighet - arbetspass

1. Vid pass/skifttjänstgöring enligt arbetstidsschema utan semesteruppehåll (driftuppehåll) kan på grund av arbetstidsschemats konstruktion under semestern infallande arbetspass respektive fripass variera mellan arbetstagarna. Med hänsyn härtill skall den för vederbörande gällande semesterledigheten uttryckas i arbetspass i stället för semesterdagar. Omräkningen till arbetspass skall ske under hänsynstagande till den för vederbörande gällande genomsnittliga veckoarbetstiden och det genomsnittliga antalet timmar per arbetspass, med iakttagande av att antalet semesterdagar enligt lagen är 25. För beräkningen tillämpas följande formel:

$$\frac{\text{antal semesterdagar} \times \text{ordinarie genomsnittlig veckoarbetstid}}{5}$$

genomsnittlig passlängd (tim/dag)

Vid brutet passantal skall utjämning ske till närmast högre hela tal.

2. Som dygnsgräns vid pass/skifttjänstgöring i samband med semesterledighet skall gälla den tidpunkt, då eftermiddagspasset slutar, vid vilken tidpunkt även nattpasset i semesterhänseende skall anses börja. I de fall enbart nattpass förekommer, skall som dygnsgräns gälla den tidpunkt, då nattpasset börjar.

Anmärkning

Exempel för beräkning av semesterledighet i skift/pass enligt ovanstående formel redovisas i avtalsbilaga 7.

Mom 4 Sparade semesterdagar

1. Arbetstagare, som under ett semesterår vill utnyttja möjligheten att spara semesterdagar enligt 18 § semesterlagen, skall meddela detta till arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets huvudsemester bestäms, dock senast den 1 april samma år.
2. Om inte annat överenskommes, skall arbetstagare, som vill ta i anspråk sparade semesterdagar i samband med årets huvudsemester, underrätta arbetsgivaren härom senast då förläggningen av årets huvudsemester bestäms. Vill arbetstagaren i andra fall ta ut sådana dagar, skall underrättelse lämnas senast 3 månader innan ledigheten tar sin början.
3. Sparade semesterdagar skall tas ut i den tidsföljd som de sparats.

Mom 5 Semesterledighet för visstidsanställda

Arbetstagare, som anställts för viss tid enligt kollektivavtalets bestämmelser och vars anställning inte avses pågå längre än 3 månader, har inte rätt till semesterledighet, såvida inte detta klart överenskommits vid anställningen. Semesterersättning utbetalas dock enligt lag.

Mom 6 Beräkning av semesterlön

1. Semesterlönen utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg om 0,8 % av den vid semestertillfället aktuella månadslönen per betald semesterdag.

Semesterlönen per dag skall för semesteråret 1 april 2023- 31 mars 2024 uppgå till lägst 1 506 kr för heltidsarbetande arbetstagare.

Semesterlönen per dag skall för semesteråret 1 april 2024- 31 mars 2025 uppgå till lägst 1 556 kr för heltidsarbetande arbetstagare.

För deltidsarbetande nedräknas beloppet i proportion till arbetstiden.

Anmärkning 1

Procentsatsen för semestertillägget anpassas i förekommande fall till antalet semesterpass. Se tabell i avtalsbilaga 7.

Anmärkning 2

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas i enlighet med principerna i § 8, mom 10.

2. Semesterlön för premielön och/eller andra rörliga semesterlönegrundande tillägg, som utges förutom månadslön, beräknas enligt 12,5 % -principen. Sådan semesterlön skall utbetalas i sin helhet som ett engångsbelopp vid det sista ordinarie lönetillfället i maj månad under semesteråret, oavsett när

under semesteråret motsvarande semesterledighet erhålls eller om den anstälde väljer att spara semester.

Semesterlön för den, som vid ingången av semesteråret var avlönad uteslutande med timlön, beräknas också enligt 12,5 % -principen och utbetalas vid det sista ordinarie lönetillfället under maj månad, oavsett när under semesteråret semesterledigheten erhålles.

Anmärkning 3

Med månadslön avses kontant månadslön samt eventuella fasta, månadsbaserade lönetillägg.

Med rörliga lönedelar avses premielön, ob tillägg, övertidsersättning och därmed jämställda löneelement.

Traktamenten, ersättning för särskilda kostnader eller andra ersättningar, som inte har karaktären av lön, är inte semesterlönegrundande.

Protokollsanteckning

Den nu i semesterreglerna införda bestämmelsen att semesterlön för premielön och andra semesterlönegrundande tillägg, som utbetalas i maj, skall utbetalas i sin helhet oavsett om den anstälde sparar semester eller ej, innebär också att inget tillägg för denna del av semesterlönen utges då sparad semester tas ut. Bestämmelsen i mom 9, punkt 1 innebär således samma grundmånadslön med semestertillägg.

3. Vid obetald semesterledighet äger arbetsgivaren göra avdrag med 4,6 % av månadslönen för varje uttagen obetald semesterdag.

Anmärkning 4

Procentsatsen anpassas i förekommande fall till antalet semesterpass.

4. Överenskommelse om andra former för beräkning och utbetalning av semesterlön och semesterersättning kan träffas mellan arbetsgivare och Svenska Transportarbetareförbundet.

Mom 7 Semesterlönegrundande frånvaro

För varje hel dag/helt arbetspass under intjänandeåret, som arbetstagaren varit frånvarande från arbetet utan lön och som enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande, skall semesterunderlaget för rörliga lönedelar ökas med ett belopp, motsvarande den genomsnittliga dagsinkomsten på de lönedelar som utbetalas utöver månadslönen.

På motsvarande sätt beräknas för timavlönade ett tillägg för semesterlönegrundande frånvaro under hel dag/helt arbetspass som genomsnittsinkomsten per timme för arbetad tid under intjänandeåret, multiplicerad med genomsnittligt antal timmar per arbetsdag under samma tid.

Mom 8 Ändrad sysselsättningsgrad

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, skall den vid semestertillfället aktuella månadslönen proportioneras i förhållande till hans andel av full ordinarie arbetstid vid arbetsplatsen under intjänandeåret.

Om sysselsättningsgraden har ändrats under löpande kalendermånad, skall vid beräkningen användas den sysselsättningsgrad, som gällt under det övervägande antalet kalenderdagar av månaden.

Anmärkning

Denna regel har huvudsaklig betydelse vid övergång från heltid till deltid eller vice versa.

Mom 9 Semesterlön - sparade semesterdagar

1. Arbetstagaren skall erhålla samma semesterlön för sparad semesterdag, som för övriga semesterdagar under det semesterår, då de sparade dagarna tas ut.
2. Arbetstagaren kan dock ha haft en annan sysselsättningsgrad i semesterlagens mening under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades, än under det intjänandeår som föregår det semesterår då de sparade dagarna tas ut. Kan arbetsgivaren eller arbetstagaren visa att så är fallet, skall semesterlönen för de sparade dagarna i stället beräknas i proportion till arbetad tid under det eller de intjänandeår som de sparade dagarna hänför sig till.
3. Föregående stycke skall endast tillämpas såvida skillnaden i sysselsättningsgrad i förhållande till ordinarie arbetstid uppgår till minst 25 %. Med sysselsättningsgrad avses den procentuella del av ordinarie arbetstid, som avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Mom 10 Semesterersättning

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen för varje outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg enligt mom 6, punkt 1. Härvid kan den regel som anges i anmärkningen till mom 6, punkt 3 äga motsvarande tillämpning. För de fall den anställde förutom månadslön också haft rörliga semesterlönegrundande tillägg, beräknas semesterersättningen som 12,5 % på dessa rörliga lönedelar.

Semesterersättning skall betalas ut utan oskäligt dröjsmål och senast vid ordinarie löneutbetalningstillfälle månaden efter anställningens upphörande. Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande, skall den betalas ut inom en vecka från det att hindret upphört.

Arbetstagare, som till följd av exempelvis sjukdom, varit förhindrad att ta ut semester under semesteråret skall, efter semesterårets utgång, erhålla avlösning av kvarvarande rätt till semesterlön enligt ovan angivna regler om semesterersättning.

Mom 11 Lokala överenskommelser

Kollektivavtalets semesterlönebestämmelser utgör inte hinder för lokala överenskommelser i form av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare i frågor, som inte särskilt reglerats i semesterlönebestämmelserna och då semesterlagen medger sådana lokala överenskommelser.

§ 10 Beklädnadsförmåner

För fast anställda arbetstagare gäller följande beklädnadsförmåner, i den mån icke ändringar i innehållet i beklädnadsförteckningen och därtill fogade anvisningar avseende visst företag eller viss arbetsplats vidtagits genom överenskommelse mellan berört företag och Svenska Transportarbetareförbundet:

X anger att nedanstående persedlar skall tillhandahållas	Skinntröja/skinnväst	Överdragskläder	Sommar- resp vintermössa	Arbets- handskar	Skydds- skor
Bilförare	X	X	X	X	X
Övriga arbetstagare		X		X	X
I den mån persedlar ej tillhandahålls enligt ovan, tillkommer vid arbete utomhus eller inomhus i uppvärmd lokal	X		X		

Allmänna anvisningar till beklädnadsförmånerna

- Skinntröja eller skinnväst enligt arbetstagarens val.
- Tvättare och smörjare i arbetsgivarens garage erhåller på begäran överdragskläder av vattentät väv i stället för vanliga överdragskläder samt vid behov gummistövlar.
- Regnkläder tillhandahålls vid behov.
- Överdragskläder skall utgöras av rock samt vanliga byxor eller hängselbyxor eller överdragsuniform, allt i arbetsgivarens val.
- Persedlar tillhandahålls i mån av behov. De skall vara av god kvalitet och utbytas, när de enligt allmän uppfattning kan anses vara förslitna. I lager liggande begagnade persedlar skall förbrukas innan utlämning av nya plagg sker. Såväl begagnade persedlar som sådana, avsedda att tillhandahållas vid behov, skall vara väl rengjorda.

- f) Alla persedlar förblir arbetsgivarens egendom.
- g) Av arbetsgivaren tillhandahållna klädespersedlar får endast bäras i tjänsten enligt arbetsgivarens anvisningar. Utlämnade persedlar skall av arbetstagaren förvaras och vårdas med omsorg. När persedel för första gången utlämnas till arbetstagare, skall denne lämna kvitto därpå. Vid utbyte av persedel skall den gamla återlämnas till arbetsgivaren.
- h) Smärre reparationer ombesörjs av arbetstagaren. Tvättning och övrig persedelvård ombesörjs och bekostas av arbetsgivaren.
- i) Två par skyddsskor utlämnas till arbetstagare per 12-månadersperiod. Arbetstagare, som erhållit skyddsskor, är skyldig bära dessa i arbetet.

§ 11 Traktaments- och reseersättning

Mom 1 Traktamente

Arbetsplatsparterna kan, med utgångspunkt från gällande skattelagstiftning, träffa överenskommelse om ersättning för ökade levnadskostnader vid resor i tjänsten.

Syftet med sådan överenskommelse är att i traktamentshänseende jämställa olika grupper av anställda inom företaget.

Träffas ej överenskommelse gäller följande.

Vid av arbetsgivaren beordrad resa utom hemorten, då övernattning måste ske (tjänsteresa), utges traktamente enligt nedan.

Traktamente vid tjänsteresa

Traktamente i kr för dag			
		Bortovaro mer än 3 månader	
Avresa efter kl. 12.00 eller hemkomst före kl. 19.00	Heldag	Avresa efter kl. 12.00 eller hemkomst före kl. 19.00	Heldag
130	260	91	182

Om arbetsgivaren ej betalar kostnaden för logi utgår traktamente för natt med 130 kronor.

Parterna är överens om att beloppen ska följa Skatteverkets schablonbelopp (ovanstående belopp gäller inkomståret 2023).

Till bilförare vid förrättning inom Sverige utbetalas traktamente enligt detta moment.

Traktamente utges endast vid överliggningar utom stationsorten. I sådana fall utges ersättning enligt följande:

- logitraktamente 239 kr
- dagtraktamente 164 kr per halvt dygn

Dygnet räknas från den tidpunkt, då arbetstagaren lämnar stationsorten. Nytt traktamente per halvt dygn utges, när tiden för bortovaron med minst en timme överstiger halvdygnet.

Nu nämnda ersättningar utges inte i de fall då arbetsgivaren tillhandahåller kost respektive logi av tillfredsställande beskaffenhet.

Mom 2 Reseersättning

Arbetsgivaren betalar vid tjänsteresa biljettkostnad för II klass på järnväg och II klass på båt.

Vid nattfärd av sådan längd, att sovvagn respektive hyttplats erfordras, betalar arbetsgivaren sovvagnsbiljett i II klass på järnväg eller hyttplats i II klass på båt, varvid traktamente för nattlogi ej utges.

Mom 3 Lön under färdtid

För färdtid under tjänsteresa, då arbete icke utförs, utges lön enbart för den tid färden upptar under för den anställde gällande ordinarie arbetstid.

Mom 4 Varseltid

Order om resa skall om möjligt lämnas dag före avresedagen.

§ 12 Personalförsäkringar

- Tjänstegrupplivförsäkring, TGL
- Omställningsförsäkring, AGB och omställningsstöd
- Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS
- Avtalspension SAF-LO
- Försäkring om föräldrapenningtillägg, FPT
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA

Anmärkning

Ovannämnda försäkringar tecknas via Fora AB, 101 56 STOCKHOLM, Telefon: 08-787 40 10, www.fora.se

§ 13 Sjuklön m m

Mom 1 Sjukdom

Ersättning vid sjukdom, olycksfall m m utges enligt lag samt i förekommande fall enligt i § 12 nämnda personalförsäkringar.

Mom 2 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen (1991:1047) om sjuklön (SjLL) med tillägg i mom 3, tredje stycket. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i mom 4. Utgångspunkten är härvid att sjuklönens storlek alltid relateras till inkomstbortfallet.

När en arbetstagare blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra skall han/hon snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare skall han/hon så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han/hon beräknar kunna återgå i arbete.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärarersättning.

Sjuklön skall som huvudregel inom utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (§ 8, första stycket SjLL).

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Arbetstagare skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han/hon har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (§ 9, SjLL).

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om den anställda styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (§ 8, andra stycket SjLL).

Om arbetsgivaren så begär skall arbetstagaren för rätt till sjuklön styrka nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag. När sådant intyg begärs ska arbetsgivaren anvisa läkare samt stå för kostnaden för intyget jämte eventuell skälig resekostnad.

Mom 4 Sjuklönens storlek

Den sjuklön som arbetsgivaren skall utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan:

Sjukdom t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska karensavdraget för vecko- eller månadsavlönad arbetstagare motsvara 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden. För deltidsanställda proportioneras avdraget i förhållande till gällande ordinarie veckoarbetstid. För arbetstagare med reducerad arbetstid på grund av skiftarbete skall avdraget proportioneras i förhållande till gällande arbetstidsmått. Avdrag för varje frånvarotimme görs med ett belopp som motsvarar timlönen för respektive arbetstagare. Avdrag får inte göras för fler timmar än den anställde faktiskt är frånvarande.

För timavlönade gäller att karensavdrag motsvarande 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden ska göras på samma sätt som ovan. För resterande frånvarotid i sjuklöneperioden utges 80 % av utebliven lön, d v s den lön som den timavlönade skulle uppburit om denne inte varit sjuk.

Ovanstående förutsätter att den timavlönade har kvalificerat sig för rätt till sjuklön enligt 3 § sjuklönelagen.

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

För sjukfrånvaro upp till 1/5 av veckoarbetstiden

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För sjukfrånvaro överstigande 1/5 av veckoarbetstiden

$$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på obekvämt arbetstid utges dessutom sjuklön med 80 % av den ob-ersättning, som arbetstagaren gått miste om.

Om arbetstagaren skulle ha utfört premielönearbete utges dessutom sjuklön med 80 % av den premielön, som arbetstagaren gått miste om.

Anmärkning 1

Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar efter det en tidigare sjukperiod avslutats betraktas denna som en fortsättning på föregående sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras till det att karensavdrag om 1/5 av den ordinarie veckoarbetstiden har gjorts.

Anmärkning 2

Med veckoarbetstid avses arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid. Karensavdraget ska spegla hur arbetstagaren i genomsnitt arbetar. Genomsnittsberäkningen ska därför baseras på förhållanden under en för arbetstagaren representativ och jämförbar period så att genomsnittet på ett

rättvist sätt speglar arbetstagarens arbetstidsförhållande. Ju mera varierande en arbetstagare arbetar från vecka till vecka desto viktigare kan det bli att ha en längre jämförelseperiod och tvärtom. En jämförelseperiod om en till tre månader torde i de flesta fall vara tillräcklig.

Anmärkning 3

Om arbetstagaren under de senaste 12 månaderna, räknat från den aktuella sjuklöneperiodens början, haft tio karenstillfällen enligt ovan görs sjukavdrag och utges sjuklön den första frånvarodagen efter vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 1/5 av veckoarbetstiden.

Anmärkning 4

För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 1/5 av veckoarbetstiden.

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande. Arbetsgivaren skall göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrad arbetstid.

Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen per sjukperiod

Fr o m 15:e kalenderdagen görs avdrag per dag med

månadslönen x 12

365

Mom 5 Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärappenning gäller följande. För varje timme en arbetstagare är frånvarande görs avdrag med

månadslönen x 12

52 x veckoarbetstiden

för frånvaro t o m 14: kalenderdagen

§ 14 Ledighet och lön i samband med barns födelse m m

Mom 1 Ledighet

Manlig arbetstagare, som enligt reglerna i föräldraledighetslagen (1995:584) har rätt att avhålla sig från arbetet i samband med barns födelse, skall om han önskar sådan ledighet, underrätta arbetsgivaren därom i god tid och senast två månader i förväg samt ange vilken tidsperiod ledigheten avser.

Vad sålunda sagts gäller även manlig eller kvinnlig arbetstagare, som enligt nyssnämnda lag äger rätt till ledighet i samband med att arbetstagaren i sitt hem tar emot barn såsom fosterbarn eller adoptivbarn.

Mom 2 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning görs avdrag för varje frånvarotimme med:

månadslönen x 12
52 x veckoarbetstiden

Vid frånvaro hel kalendermånad görs avdrag med arbetstagarens hela månadslön.

§ 15 Permission

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag.

Med bibehållen lön avses att avdrag på utgående lön

(månadslön/veckolön/timlön jämte premielön/premiekompensation) ej göres. Vid nära anhörigs begravning alternativt urnsättning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar.

Permission skall beviljas i följande fall:

- eget bröllop,
- egen 50-årsdag,
- förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall,
- efter remiss av företagsläkare eller, om sådan ej finns, annan av arbetsgivaren godkänd läkare får den anställda besöka sjukvårdsinrättning vid högst tre tillfällen per kalenderår. Rör det sig om arbetsrelaterad skada gäller inte begränsningen om högst tre tillfällen efter remiss enligt ovan,
- nära anhörigs frånfalle,

- nära anhörigs begravning, alternativt nära anhörigs urnsättning. För den förrättning för vilken den anställde inte beviljas permission skall den anställde erhålla nödvändig tjänstledighet om högst en dag utan lön,
- plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig.

Som nära anhörig räknas make/maka, barn, barnbarn, syskon, föräldrar och svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.

Protokollsanteckningar

Med make/maka likställs ogifta som stadigvarande sammanbor under äktenskapsliknande förhållanden på samma mantalsskrivningsadress.

Anhållan om permission skall göras i så god tid som möjligt. Orsaken till permissionen skall på förhand eller, om så inte kan ske, i efterhand styrkas om arbetsgivaren så begär.

Anmärkning

Vid sjukdomsfall som avser hemmavarande barn under 12 år gäller i första hand bestämmelserna i § 14 mom 2. Därefter tillämpas reglerna för permission om förutsättningarna härför föreligger.

§ 16 Förhandlingsordning

Gäller fr.o.m. 1 juni 2023

Förhandlingsordningen tillämpas på förhandlingar som begärs lokalt från och med den 1 juni 2023. För förhandlingar som begärts lokalt dessförinnan tillämpas således tidigare förhandlingsordning.

Mom. 1 Förhandlingsskyldighet

Förhandlingar ska föras i den ordning som följer av denna förhandlingsordning vid rättstvister och intresseförhandlingar rörande anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna samt vid medbestämmandeförhandlingar.

Förhandlingsordningen gäller inte vid tvister om arbetskyldighet enligt 34 § MBL och lönetvister enligt 35 § MBL. För dessa gäller i stället 37 § MBL, om inte parterna avtalar om annat.

Mom. 2 Förhandlingar på lokal och central nivå

Förhandlingar sker först på lokal nivå (lokal förhandling) och därefter, om enighet inte har uppnåtts, på central nivå (central förhandling).

Lokal förhandling förs mellan arbetsgivare och berörd avdelning inom Svenska Transportarbetareförbundet.

Central förhandling förs mellan parterna på förbunds nivå.

Mom. 3 Tid för att begära förhandling och väcka talan vid rättstvister

3.1 Rättstvister om lag och avtal

Lokal förhandling

I rättstvister ska lokal förhandling begäras senast fyra månader efter att den part som begär förhandling har fått kännedom om den omständighet som ligger till grund för tvisten och senast inom två år efter att omständigheten inträffat.

För tvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, tvister om skadestånd för brott mot LAS och tvister om otillåten visstidsanställning gäller dock de frister som anges i punkterna 3.2-3.4.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast två månader efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast tre månader efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

Anmärkning

För en arbetstagares fordran på lön eller annan ersättning som är otvistig och som har förfallit till betalning gäller preskription enligt lag.

3.2 Tvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande

Lokal förhandling

I tvister om ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande ska lokal förhandling begäras senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått ett sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket lagen om

anställningsskydd uppgår dock fristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast en månad efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast två veckor efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

3.3 Tvister om skadestånd för brott mot lagen om anställningsskydd (LAS)

Lokal förhandling

I tvister om brott mot bestämmelser i LAS där part vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk ska lokal förhandling begäras senast fyra månader från att den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning.

Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket LAS eller 19 § andra stycket LAS, räknas tidsfristen för att begära lokal förhandling istället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket LAS, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 6 f § LAS räknas tidsfristen från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast två månader efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast fyra månader efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

3.4 Tvister om otillåten visstidsanställning

Lokal förhandling

I tvister om otillåten visstidsanställning där arbetstagaren yrkar att anställningen ska gälla tills vidare ska lokal förhandling begäras senast en månad efter att visstidsanställningen löpt ut.

Central förhandling

Central förhandling ska begäras senast en månad efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast två veckor efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angivna tidsfrister är rätten till förhandling förlorad. Väcks inte talan inom angiven tid har parten förlorat sin talan.

Mom. 4 Tid för att begära förhandling m.m. vid medbestämmandeförhandlingar

Central förhandling

Efter lokal förhandling enligt 11, 12, 21 och 38 §§ medbestämmandelagen (MBL) ska central förhandling begäras senast en vecka efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Talan i domstol vid tvist om tystnadsplikt enligt 21 § MBL

Part som efter fullgjorda förhandlingar vill föra tvisten vidare ska väcka talan i domstol senast tio dagar efter att den centrala förhandlingen avslutades.

Anmärkning

Förhandlingsordningen reglerar inte när lokala medbestämmandeförhandlingar senast ska begäras.

Mom. 5 Tid för att begära förhandling vid övriga intresseförhandlingar

Central förhandling

Efter lokal intresseförhandling ska central förhandling begäras senast två månader efter att den lokala förhandlingen avslutades.

Preskription

Begärs inte förhandling inom angiven tidsfrist är rätten till central förhandling förlorad.

Anmärkning

Förhandlingsordningen reglerar inte när lokala intresseförhandlingar senast ska begäras.

Mom. 6 Utformning av förhandlingsframställan

Om parterna inte enas om annat ska begäran om förhandling vara skriftlig och ange vilken fråga som förhandlingen avser.

Mom. 7 Tiden inom vilken en lokal eller central förhandling ska påbörjas

Har förhandling begärts inom rätt tid ska förhandlingen påbörjas snarast möjligt.

Lokal förhandling enligt 11, 12, 21 och 38 §§ MBL ska om möjligt påbörjas inom en vecka och senast inom två veckor. Central förhandling enligt nämnda bestämmelser ska påbörjas inom en vecka. Övriga förhandlingar ska påbörjas inom tre veckor. Parterna kan komma överens om längre tid.

Mom. 8 Förhandlingsprotokoll

Om parterna inte enas om annat ska protokoll föras över förhandlingen. Protokollet bör tas fram skyndsamt och justeras av parterna.

Mom. 9 Hur förhandlingar avslutas

En lokal eller en central förhandling är avslutad då parterna kommer överens om att avsluta förhandlingen eller om ena parten gett motparten skriftligt besked om att denne anser att förhandlingen är avslutad.

En anteckning om när förhandlingen avslutades bör göras i förhandlingsprotokollet, om sådant förts.

Äldre version av Förhandlingsordningen

Gäller t.o.m. 31 maj 2023

1. Uppstår tvist angående tolkningen eller tillämpningen av detta avtal eller av annan orsak, skall därom förhandlas först mellan de tvistande själva och därefter, såvida ej enighet uppnåtts, mellan organisationerna på ömse sidor.
2. Om särskild form eller förhandlingsordning för behandling av viss fråga anges i detta avtal eller annan uppgörelse mellan de centrala parterna skall sådan ordning tillämpas, oavsett vad som normalt gäller enligt efterföljande punkter.
3. För handläggning av sådana avtals- och förhandlingsfrågor, som rör en viss arbetsplats, utser arbetarparten bland de anställda på arbetsplatsen en förtroendeman att föra medlemmarnas talan.
4. Förhandlingar benämns arbetsplats-, lokala eller centrala förhandlingar.
5. Arbetsplatsförhandlingar påkallas mellan arbetsledning eller annan därtill utsedd representant för arbetsgivaren och förtroendeman (benämnda arbetsplatsparterna). Lokal förhandling påkallas mellan arbetsledning och berörd avdelning inom Svenska Transportarbetareförbundet, representerat av lokalombudsman eller annan behörig företrädare för avdelningen (benämnda de lokala parterna). Påkallande av förhandling mellan de lokala parterna skall vara skriftlig och protokoll skall upprättas över sådan förhandling. Har förhandling påbörjats mellan arbetsplatsparterna kan den på endera partens begäran fortsättas mellan de lokala parterna.
6. Först när tvistefrågan behandlats vid arbetsplats- och/eller förhandling enligt ovan och man i ett visst fall ej nått överenskommelse, träder de centrala parterna (Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet) i förhandling. För att förhandling mellan arbetsplatsparterna skall kunna föras vidare direkt till central förhandling förutsätts dock medgivande av vederbörlig avdelning inom Svenska Transportarbetareförbundet. Det är de centrala parterna obetaget att enas om att från början handlägga en tvistefråga centralt.
7. Arbetsgivareförbundets centrala representanter skall icke träda i förhandling direkt med arbetarpartens lokala representanter utan medgivande av Svenska Transportarbetareförbundet och ej heller skall Svenska Transportarbetareförbundets centrala representanter träda i förhandling direkt med enskild medlem i arbetsgivareförbundet utan dess medgivande.

8. Arbetstagares fordran på grund av detta avtal skall, för att kunna göras gällande mot arbetsgivaren, skriftligen framställas till honom inom fyra månader efter det fordran uppkommit.
9. Därest fråga uppstår om skadestånd på grund av avtalsöverträdelse, må icke skadeståndsplikt gälla, utan att ärendet hänskjutits till eller godkänts av de centrala parterna.
10. Därest uppkommen tvist endera parten vill anhängiggöra talan hos Arbetsdomstolen, skall detta ske senast inom tre månader från den dag tvisten genom förhandlingar mellan organisationerna slutbehandlats.
11. Strejk, blockad, bojkott eller lockout får i intet fall ske för att framkalla ändring i eller tillägg till detta avtal eller förbindas med yrkande om sådan ändring eller tillägg eller vidtas i övrigt i strid mot fredspliktsreglerna i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
12. Såsom brott mot detta avtal må icke anses sådan strejk, blockad, bojkott eller lockout eller annan därmed jämförlig åtgärd, vilken efter medgivande från vederbörande huvudorganisation företagits för att bispringa annan i fall, då denne själv äger vidta stridsåtgärder; dock vare part pliktig att minst en vecka förut ge motparten tillkänna sin avsikt att vidta den åtgärd, varom är fråga.

Protokollsanteckning 1

1. Arbetsgivarparten motsätter sig icke att, vid skadeståndsyrkande på grund av lönefordran mot arbetsgivare, vid bedömning av skadeståndets storlek hänsyn tas även till lönefordran, uppkommen före här ovan angiven preskriptionstid av fyra månader.
2. För den händelse tvist uppkommer om skadeståndsskyldighet föreligger för arbetstagare till följd av skada på arbetsgivarens eller annan persons egendom och härigenom uppkommit ekonomiska förluster, skall, om endera parten så påfordrar, förhandlingar upptas om eventuell ersättningskyldighet.

Protokollsanteckning 2

På därom i förväg gjord framställning från Svenska Transportarbetareförbundet är arbetsgivaren skyldig, att då anledning därtill föreligger, förete avlöningslistor, arbetstidskort, arbetstidsschema samt andra handlingar, som organisationen behöver för att tillvarata arbetstagarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

§ 17 Granskning av handlingar

På därom i förväg gjord framställning från Svenska Transportarbetareförbundet är arbetsgivaren skyldig, att då anledning därtill föreligger, förete avlöningslistor, arbetstidskort, arbetstidsschema samt andra handlingar, som organisationen behöver för att tillvarata arbetstagarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

§ 18 Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA)

Den av parterna träffade överenskommelsen om en gemensam nämnd, som erhållit benämningen Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA) samt överenskommelsen om avgiftsuttag gäller på avtalsområdet.

§ 19 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 april 2023 t o m den 31 mars 2025. Avtalet prolangeras därefter med ett år om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 31 mars 2025. Begäran om förhandling ska göras skriftligen och vara motparten tillhanda senast kl. 17.00 den 31 januari 2025. Om begäran om förhandling görs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tiden efter den 31 mars 2025 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Sådan uppsägning ska göras skriftligen.

Avtal som har prolangerats i enlighet med andra meningen i föregående stycke prolangeras därefter för ett år i sänder om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 31 mars respektive år. I sådant fall gäller på motsvarande sätt vad som anges i föregående stycke om begäran om förhandling och uppsägning med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm 8 maj 2023

Motorbranschens Arbetsgivareförbund

Jennie Banér

Svenska Transportarbetareförbundet

Magnus Thelander

Bilaga 1 Lokala bestämmelser

Stockholm:

Praxis att anordna personaltransport till och från arbetsplatsen på Loudden bibehålls under avtalstiden. Transporterna avser sträckan Loudden - tunnelbanestationen vid Karlaplan eller efter överenskommelse mellan arbetsplatsparterna annan lämplig hållplats för allmänna kommunikationsmedel.

Stockholm och Göteborg:

Där lagerpersonal tillfälligt överflyttas till arbete på fatbåtar och pråmar i Stockholm och Göteborg tillämpas kollektivavtalet för lager- och transportarbete, varvid emellertid för övertidsersättning skall gälla, att sådan utgår endast vid arbete utöver 8,5 tim respektive 5,5 tim per dag samt att lokalt må överenskommas om utbetalande av visst traktamente i stället för fri kost och logi. I övrigt gäller detta avtal ej ordinarie personal på fatbåtar och pråmar.

Bilaga 2 Regler för nattarbete i samband med lossning eller lastning av tankbåt

Vid nattarbete (kl. 23.00 - 05.00) efter fullgjort helt dagspass gäller i samband med lossning eller lastning av tankbåt följande:

Vilotid

Om arbetstagaren varit sysselsatt efter kl. 23.00 äger han rätt och - om arbetsledningen så fordrar - har han skyldighet att utta en tid om åtta timmar för vila. Ledigheten för vila räknas och skall uttas i omedelbar anslutning till arbetets slut efter ifrågavarande natt.

Om arbetet påbörjas efter kl. 00.00, dag efter fullgjort arbetspass, skall den ordinarie arbetstiden avkortas med minst det antal timmar som den anställde arbetat mellan kl. 00.00 - 05.00.

Arbetstagare som varit sysselsatt med nattarbete natt mot lördag/söndag eller helgdag erhåller en extra nattersättning om 125 kronor om arbetet pågår efter kl. 23.00.

Är fast anställd frånvarande från ordinarie arbetstid enligt ovanstående vilotidsregel görs avdrag från hans månadslön för den vilotid som överskrider åtta timmar enligt § 8, mom 4, punkt 3.

Exempel på beräkning av tid för vila

Om arbetet slutar kl. 03.00, skall den anställde åter vara i tjänst kl. 11.00. Om arbetet efter lossning under natt slutar kl. 10.00 behöver arbetstagaren ej återkomma i tjänst under ordinarie arbetstid, eftersom 8-timmarsgarantin för vilotid utlöper efter ordinarie arbetstidens slut. (Exemplen utgår från antagandet att ordinarie arbetstid utlagts under bastid).

Bilaga 3 Utdrag ur lag (1982:80) om anställningsskydd

"§ 11 För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Anställningsavtalet ingånget före den 1 januari 1997

Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av

två månader vid fyllda 25 år,
tre månader vid fyllda 30 år,
fyra månader vid fyllda 35 år,
fem månader vid fyllda 40 år,
sex månader vid fyllda 45 år."

Anställningsavtalet ingånget efter den 1 januari 1997

Anställningstid mindre än två år	Uppsägningstid en månad
två år	två månader
fyra år	tre månader
sex år	fyra månader
åtta år	fem månader
tio år	sex månader

OBS! MBL:s regler om primär förhandlingsskyldighet vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Bilaga 4 Chaufförspremie

Överenskommelse

mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet om central premielön avseende transportarbete vid oljedepåer (chaufförspremie).

Vid arbetsplats, som tillämpar central premielön för transportarbete vid oljedepåer, skall detta ske enligt kollektivavtalets bestämmelser samt nedan angivna regler.

1. Överenskommelsehandling

För varje arbetsplats upprättas en överenskommelse, som bl a skall innehålla tidlista, baserad på den centralt fastställda tidlistan.

2. Giltighetstid

Överenskommelsens giltighetstid är densamma som för kollektivavtalet, såvida inte parterna träffar överenskommelse om annan giltighetstid.

3. Omfattning

Premielön omfattar allt arbete, för vilket tider anslagits i tidlistan.

Tidlistan baseras på den av avtalsparterna fastställda "centrala tidlistan".

Alla arbetsstörningar (inklusive väntetider) upp till 0,2 timmar per gång ingår i premielönen oavsett deras orsak.

Om störningens varaktighet överstiger 0,2 timmar ersätts överskjutande tid med tidlön.

Om pågående premielönearbete måste avbrytas på grund av arbetsstörningar av följande art, ersätts dessa i sin helhet med tidlön:

Punktering, fordonshaveri, dikeskörning, trafikolycka med eget fordon, allt med påföljande bärgning och/eller reparation.

4. Garantilön

Den anställdes månadslön respektive timlön utgör garantilön.

5. Premie

Utöver månadslön utgår premie. Premien räknas fram genom att "intjänad tid" (anslagen tid minus använd tid) multipliceras med avtalets penningfaktor.

Penningfaktorn för 2023: 27:61 kr

Penningfaktorn för 2024: 28:52 kr

Exempel

Anslagen tid	10 timmar
Använd tid	<u>8 timmar</u>
Intjänad tid	2 timmar

Premie 2 timmar x avtalets penningfaktor

6. Individ- eller grupppremie

Premielönen skall utformas som individuell premie, såvida inte arbetsplatsparterna kommer överens om grupppremie.

I överenskommelse om grupppremie skall anges gruppens eller gruppernas sammansättning.

7. Redovisning av premie

Förutsatt att det är möjligt och att någon av parterna så begär samt att det reglerats i överenskommelsehandlingen skall

- redovisning av intjänad tid respektive premie ske till berörd personal med kortare tidsintervall än avlöningsperioden, som utgör en månad
- månatligt lönebesked utformas så att därav framgår anslagna tider och utförda arbetsvolymen,
- förplanerad tid utlämnas i samband med körorder.

8. Registrering av arbete och tidsåtgång

Mätning av utfört arbete respektive tidsåtgång sker genom företagets rutiner och på sätt, som anges i avtalets § 7, mom 2, punkt c, som har följande lydelse:

"Registrering av utfört arbete skall ske på sådant sätt att korrekta mått erhålls och att mätningen kan granskas av den anställde.

I de fall sådan registrering sker på annat sätt än genom mätning av antal producerade/distribuerade enheter, skall formerna för denna omvandling klart anges i överenskommelsehandlingen.

Tidsåtgången för premielönesatta arbeten redovisas av den anställde genom daglig redovisning.

9. Inkörningstillägg

När bilförare, som inte har vana av oljetransporter, utför arbete på premielön, skall för dennes första 100 anslagna timmar i premielönen utgetts ett inkörningstillägg om 15 % av anslagen tid.

Bilaga 5 Exempel på beräkning av nettosemester i arbetspass med användande av formeln i § 9, mom 3

I avtalets § 9, mom 3 har parterna infört en regel att semester för anställda, som har pass/skifttjänstgöring enligt arbetstidsschema, skall bestämmas i arbetspass.

Den formel som härvid används, bygger på att det i förväg fastställs hur många arbetspass, som genomsnittligt ingår i en skift/passvecka. Formeln har följande utseende:

$$\frac{\text{antal semesterdagar} \times \text{ordinarie genomsnittlig veckoarbetstid}}{5}$$

genomsnittlig passlängd (tim/dag)

Beräkningsmetoden skall i första hand användas för att beräkna semestern för sådana arbetstagare, som arbetar efter ett pass/skiftschema med tjänstgöringskyldighet under lördagar, söndagar och helger och där verksamheten inte avbryts för samtidig semester. Formeln kan också användas för att beräkna nettosemester för sådana anställda, som arbetar bara vissa dagar i veckan.

Exempel 1

Anställd på flygplats med passtjänstgöring.

Schemalagt arbete med 10 fridagar per 4-veckorsperiod.

Den anställde önskar ta ut hela sin semester under året.

Veckoarbetstid 38,25 timmar

$$\text{Genomsnittlig passlängd} = \frac{38,25 \times 4}{(4 \times 7) - 10} = 8,5 \text{ tim/dag}$$

Antal pass motsvarande 25 semesterdagar:

$$\frac{25 \times 38,25}{5} = 22,5 \text{ vilket räknas upp till 23 pass}$$

Den anställdes semester skall sålunda läggas ut under 23 arbetspass.

Exempel 2

Samma förutsättningar som i exempel 1, men den anställde önskar spara fem semesterdagar.

Antal pass motsvarande 20 semesterdagar:

$$\frac{20}{8,5} \times 38,25 = 18 \text{ arbetspass}$$

Exempel 3

Chaufför, tjänstgörande enligt 5/4-systemet, önskar ta ut hela sin semester under året.

Passlängd 10 tim/dag.

Veckoarbetstid 40 tim

Antal pass motsvarande 25 semesterdagar:

$$\frac{25}{10} \times 40 = 20 \text{ arbetspass}$$

Semestertillägg i procent av aktuell månadslön vid utläggning av nettosemester i arbetspass

Semesterpass	Semestertillägg i procent
25	0,80
24	0,83
23	0,87
22	0,91
21	0,95
20	1,00
19	1,05
18	1,11
17	1,18
16	1,25

Bilaga 6 Förhandlingsordning vid fördelning av lokala pott

Förslag till fördelning

Förslag till fördelning av lokal pott skall lämnas av arbetsplatsparterna.

Med arbetsplatsparter avses arbetsledning eller annan därtill utsedd representant för arbetsgivaren och förtroendemannen eller annat ombud, i företaget anställd, som utsetts av Svenska Transportarbetareförbundets lokalavdelning.

Lokalombudsmannen kan vid behov bistå förtroendeman eller ombud vid framtagning av förslag till fördelning av den lokala potten.

Vid företag där fackliga förtroendemän eller ombud inte kan utses, trots att medlem/medlemmar finns, representeras de anställda av Svenska Transportarbetareförbundet lokalt.

Vid arbetsplatser där Svenska Transportarbetareförbundet inte har någon anställd medlem, fördelar arbetsgivaren potten efter samråd direkt med de anställda.

Överenskommelse

Överenskommelse om fördelning av lokala pott träffas i en regional företagsdelegation som består av lika antal från vardera parten, dock högst 3, utsedda av företaget och 3 som utses av Svenska Transportarbetareförbundet regionalt.

Kan parterna inte enas om pottfördelningen, utläggs potten generellt.

Uträkning av lokal pott

Lokal lönepott = Summa månadsarbetstid x pott i öre/tim

Anmärkning

Månadsarbetstid = 175 timmar för heltidsanställda. För deltidsanställda skall månadsarbetstiden räknas om i samma proportion som vederbörandes ordinarie veckoarbetstid står till full veckoarbetstid.

Förutsättningarna för fördelning av pott till visstidsanställda bestäms lokalt enligt ovan.

Månadsarbetstiden skall vid respektive pottuträkning omfatta all personal som är anställd den 1 november 2020 och den 1 april 2022.

De som anställs efter det att uppgörelse träffas om individuella löner skall, efter provperiodens utgång, erhålla en individuell del som framräknas enligt företagets värderingssystem.

Enligt avtalsöverenskommelsen utges den lokala potten per arbetsplats.

Efter överenskommelse kan dock nedanstående alternativ tillämpas:

Alternativ 1

Företag med små arbetsplatser, som ingår i en regional företagsorganisation, kan räkna fram lönepotten för regionen och därmed få en mer rättvis fördelning. På arbetsplats med bara en anställd är det inte möjligt att göra någon individuell fördelning. Överenskommelse enligt detta förfarande träffas i den regionala företagsdelegationen.

Alternativ 2

Företag med små arbetsplatser med endast en eller två anställda per arbetsplats kan träffa överenskommelse med Transport centralt om att räkna fram och fördela lönepotten för hela riket.

Gemensam bestämmelse för alternativ 1 och 2

Månadsarbetstiden skall omfatta all personal som är anställd den 1 november 2020 och den 1 april 2022.

De som anställs efter det att uppgörelse träffas om individuella löner skall, efter provperiodens utgång, erhålla en individuell del som framräknas enligt företagets värderingssystem.

Fördelning av lokal pott

Det förutsätts att arbetsplatsparterna gemensamt analyserar **arbetsuppgifter och ansvarsområden** och att bedömningsgrunderna och genomförandet av individuell lönehöjning anpassas till de lokala förutsättningarna.

Bilaga 7 Arbetstidsavtal för arbetare

I 6 § Depåavtalet finns viktiga regler om arbetstid.

Genom detta avtal har parterna gjort undantag från arbetstidslagen (SFS 1982:673) i dess helhet. Parterna har vidare gjort avvikelser från lagen om visst vägtransportarbete (SFS 2005:395) i den utsträckning som 2 § i den lagen medger. Avvikelserna framgår nedan.

Med mobil arbetstagare avses arbetstagare som omfattas av förordningen (EEG) 561/2006 om kör- och vilotider. När lärlingar, praktikanter samt i fordonet medföljande personal, som inte är förare, deltar i arbete som omfattas av förordningen (EEG) 561/2006 anses de vara mobila arbetstagare. Detta gäller endast vid tillämpning av detta avtal.

Övriga arbetstagare kallas stationära arbetstagare.

Detta avtal skall, med de inskränkningar som anges nedan, tillämpas på varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Arbetsgivare, som är bunden av detta avtal, får tillämpa avtalet på arbetstagare, vilken sysselsätts i arbete som avses med avtalet, även om arbetstagaren inte är medlem i den avtalsslutande organisationen på arbetstagarsidan.

För stationära arbetstagare gäller följande undantag från avtalets tillämpning:

Arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

Arbete som utförs av arbetstagare i företagsledande ställning eller därmed jämförlig ställning eller annars av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende.

Arbete som utförs av medlem av arbetsgivarens familj.

Tvister angående tolkning och tillämpning av detta avtal skall handläggas enligt gällande förhandlingsordning i Depåavtalet.

1 § Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden utgör i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, raster ej inräknade. Angående helgdagar se § 6 mom 2 punkten 3 och mom 3 Depåavtalet.

Vid beräkning av ordinarie arbetstid räknas veckan från och med söndag eller annan dag enligt vad som tillämpas på arbetsstället.

2 § Arbetstid vid nattarbete

1. Stationära arbetstagare

Med natt avses perioden kl. 22-06. Med nattarbetande avses arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt dagliga arbete nattetid samt arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid nattetid.

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om 24 timmar inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om 17 veckor.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Avvikelse får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Enligt 5 § får den sammanlagda arbetstiden aldrig överstiga 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst 17 veckor.

Avvikelse från andra och tredje styckena kan göras i lokal överenskommelse under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

2. Mobila arbetstagare

Med nattetid avses perioden mellan kl. 01-05. Annan fyratimmarsperiod mellan kl. 00-07 kan bestämmas genom lokal överenskommelse.

Om någon del av arbetstiden är förlagd nattetid, får arbetstiden inte överstiga tio timmar under den 24-timmarsperiod som påbörjas efter avslutad dygns- eller veckovila enligt art 8 eller art 9 i rådets förordning (EEG) 561/2006 om kör- och vilotider eller art 8 i AETR-överenskommelsen.

Avvikelse från tiotimmarsbegränsningen får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Avvikelse från andra stycket får göras i lokal överenskommelse.

3 § Övertid

1. Vad är övertid?

Övertid är den arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid.

Är arbetstiden förlagd i schema med utjämning av arbetstiden under en längre period än en vecka utgör övertid den tid som överstiger genomsnittet 40 timmar per helgfri vecka.

Av § 6 i kollektivavtalet framgår närmare vad som förstås med ordinarie arbetstid samt övertid.

Infaller helgtid på ordinarie arbetstid skall den ordinarie arbetstiden för övertidens beräkning reduceras med den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort om helgdagen varit vardag. Helgtid som infaller på en söndag reducerar inte arbetstiden.

Vid beräkning av övertid skall ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord arbetstid.

2. Övertidens omfattning

All nedanstående tid skall inräknas i den sammanlagda arbetstiden, vilken regleras i 5 §.

a) Allmän övertid

Då särskilt behov föreligger får övertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår, så kallad allmän övertid.

För stationära arbetstagare får allmän övertid tas ut med högst 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad.

Arbetstagare kan på förfrågan medges befrielse från övertidsarbete. Befrielse kan komma att meddelas endast om möjlighet till det finns och något missbruk av sådan befrielse inte sker från arbetstagarens sida.

b) Extra övertid

Lokal överenskommelse kan träffas om uttag av ytterligare 150 timmar, så kallad extra övertid.

c) Förberedelse- och avslutningsarbete

Till förberedelse- eller avslutningsarbete, som, för att verksamheten skall kunna fortgå utan hinder, nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden, får övertid tas ut med högst sex timmar i veckan eller, när det behövs

med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, högst 24 timmar under en tid av fyra veckor.

Övertid som tas ut enligt denna punkt minskar utrymmet för allmän övertid och extra övertid.

d) Nödfallsövertid

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamhet eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut i den utsträckning som förhållandena kräver.

4 § Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Tid under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning anses inte vara jourtid.

Avvikelse från första stycket kan göras i lokal överenskommelse.

5 § Sammanlagd arbetstid

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden enligt detta moment skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Om arbetstagare utför arbete som omfattas av både punkterna 1 och 2 nedan för samma arbetsgivare skall arbetstiderna läggas samman.

Vid tillämpning av denna paragraf räknas veckan från och med måndag till och med söndag.

1. Stationära arbetstagare

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst 17 veckor.

I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden istället skall vara längre, högst 52 veckor. Förlängning av beräkningsperioden förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

2. Mobila arbetstagare

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om högst 17 veckor. I lokal överenskommelse kan bestämmas att beräkningsperioden skall vara längre, dock högst 26 veckor.

Den sammanlagda arbetstiden får inte under någon vecka överstiga 60 timmar.

Avvikelse från 60-timmarsbegränsningen ovan kan bestämmas genom lokal överenskommelse.

Om arbetstagare utfört arbete som omfattas av (EEG) 561/2006 för flera arbetsgivare, skall begränsningarna ovan gälla summan av antalet arbetade timmar hos de olika arbetsgivarna. Arbetsgivaren skall skriftligen av arbetstagaren begära uppgifter om sådant arbete som utförts för annan arbetsgivare. Arbetstagaren är skyldig att skriftligen tillhandahålla denna information.

6 § Rast, måltidsuppehåll och pauser

1. Rast

Med rast avses avbrott i den dagliga arbetstiden under vilket arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Längden och förläggningen av raster skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger och skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

1.1 Stationära arbetstagare

Rast skall förläggas så att arbetstagare inte utför arbete mer än sex timmar i följd. Avvikelse härifrån får göras i lokal överenskommelse. Sådan avvikelse förutsätter att berörda arbetstagare beviljas motsvarande kompensationsledighet eller ges lämpligt skydd.

Rasternas sammanlagda längd per dag skall vara högst en timme, såvida arbetsplatsparterna inte träffar överenskommelse om annat.

1.2 Mobila arbetstagare

Den sammanlagda tiden för rast får inte överstiga en timme och 30 minuter per dag. Rasten skall uppgå till minst 30 minuter om arbetstiden omfattar mellan sex och nio timmar. Om arbetstiden överstiger nio timmar skall rasten uppgå till minst 45 minuter. Rasten får delas upp på flera perioder om minst 15 minuter vardera. Måltidsrast/huvudrast får dock inte understiga 30 minuter. Övriga raster får inte vara kortare än 15 minuter.

Vid rastförläggning skall gällande kör- och vilotidslagstiftning följas.

2. Måltidsuppehåll

Rast får bytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om detta är oundgängligen påkallat med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses. Sådant måltidsuppehåll inräknas i arbetstiden.

3. Pauser

Arbete skall anordnas så, att arbetstagare kan ta de pauser som behövs utöver raster. Sådana arbetspauser skall beredas arbetstagarna i den utsträckning som arbetsförhållandena kräver. Pausernas längd och förläggning skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger. Pauserna räknas in i arbetstiden.

7 § Vila

1. Dygnsvila för stationära arbetstagare

Arbetstagare skall beredas minst 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådant avvikelse förutsätter att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden kl. 00-05 ingå. Avvikelse får göras om det är nödvändigt med hänsyn till arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter. Avvikelse får även göras genom lokal överenskommelse.

2. Veckovila för stationära arbetstagare

Arbetstagare skall beredas minst 35 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sådant veckovila skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande, som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden motiverar det får en ledighet om minst 24 timmar tillämpas.

Avvikelse från första stycket får göras genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds lämpligt skydd.

I gällande lagstiftning finns bestämmelser om veckovila vid utförande av vissa transporter.

3. Dygns- och veckovila för mobila arbetstagare

Dygns- och veckovila skall förläggas enligt bestämmelserna i (EEG) 561/2006 om kör- och vilotider.

8 § Registrering av arbetstid, övertid med mera för mobila arbetstagare

Arbetsgivaren skall registrera arbetstagarnas arbetstid på sådant sätt att övertid, sammanlagd arbetstid, jourtid, nattarbete samt rasternas förläggning kan utläsas. Registren skall bevaras hos arbetsgivaren i minst två år efter det att den tidsperiod som arbetet omfattar har löpt ut. Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren lämna denne en kopia av den registrerade arbetstiden. Samma rätt tillkommer Svenska Transportarbetareförbundets lokala avdelning.

9 § Anteckningar om övertid, mertid och jourtid för stationära arbetstagare

Arbetsgivaren skall föra anteckningar om övertid, mertid och jourtid. Arbetstagare har rätt att själv eller genom annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer facklig organisation som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Bilaga 8 Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet i företagen

1 § Gemensamma utgångspunkter, mål och inriktning

Parternas målsättning med denna rekommendation är att den skall främja utvecklingen i företagen av arbetsmiljö, trafiksäkerhet och företagshälsovård och därigenom ge förutsättningar för stimulerande och utvecklande arbetsuppgifter i en trygg och säker arbetsmiljö och samtidigt lägga en grund för samverkan i arbetsmiljöfrågor.

Möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda uppgifter skall eftersträvas. Riskerna med ensamarbete bör särskilt beaktas.

En god arbetsmiljö innebär således inte bara trygghet mot ohälsa och olycksfall utan också ett meningsfullt arbetsinnehåll som kan ge möjlighet till personlig utveckling.

Som en resurs för företagen och de anställda finns Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd (TYA). Dess verksamhet omfattar förebyggande arbetsmiljöarbete, produktutveckling, information samt utbildning.

Parterna är överens om att fortlöpande följa lagstiftningens utveckling på arbetsmiljöområdet.

2 § Samråd och samverkan

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare skall bedrivas genom en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. Här beaktas särskilt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete. Behov och omfattning av resurserna på företaget avgörs i samverkan. I det förebyggande arbetet utgör företagshälsovården en naturlig resurs.

För att man skall lyckas med det systematiska arbetsmiljöarbetet är samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare nödvändigt. De anställda och deras fackliga företrädare skall därför beredas möjlighet att delta i detta arbete. Skyddsombuden skall enligt arbetsmiljölagstiftningen informeras samt även ges möjlighet att aktivt delta i planering och genomförandearbetet.

Den fackliga organisationens roll är att vara aktiv. Skyddsombuden har en särskild roll att verka för att arbetsgivaren lever upp till lagstiftningens krav vad avser systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning samt rehabilitering.

Samverkan och lokala överenskommelser inskränker inte arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen. Alla medarbetare och skyddsombud har en skyldighet att aktivt medverka till att skapa en god arbetsmiljö. Samråd mellan företaget och den fackliga organisationen bör ske innan skyddsombud utses. De regionala

skyddsombuden äger tillträde till samtliga arbetsställen som omfattas av avtalsområdet.

3 § Rehabilitering och arbetsanpassning

Arbetsgivaren har skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Drabbas arbetstagare av ohälsa - oberoende av orsak - är det arbetsgivarens ansvar att se till att rehabilitering kommer till stånd. Det är arbetsgivaren som skall se till att en rehabiliteringsutredning görs.

Arbetsgivaren skall vidare ansvara för att det finns en organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på företaget.

Inte endast fysiska frågor utan även arbetsorganisation, arbetsinnehåll och de anställdas inflytande över villkoren i stort skall beaktas. För arbetstagare som omfattas av denna rekommendation utgör trafiken en integrerad del av arbetsmiljön.

Rehabiliteringsskyldigheten omfattar även de åtgärder som behövs när en individ av olika skäl inte fungerar i sin befattning.

Den anställde har ett ansvar i rehabiliteringsarbetet. Arbetstagaren skall lämna alla upplysningar som är nödvändiga för att arbetsgivaren skall kunna genomföra en rehabiliteringsutredning. Den anställde skall också i möjligaste mån aktivt medverka i sin egna rehabilitering.

Skyddsombud eller facklig organisation är betydelsefulla samarbetspartners när det gäller företagets arbete med arbetsanpassning och rehabilitering.

Där resultatet av ett rehabiliteringsarbete är av allmänintresse avseende fysiska eller psykosociala arbetsmiljön skall erfarenheterna spridas inom företaget.

Företaget bör i anpassnings- och rehabiliteringsarbetet även beakta de regler som finns avseende krishantering. Inom företaget skall en plan för krishantering finnas.

4 § Trafiksäkerhet

Inom varje företag bör det finnas en trafiksäkerhetspolicy som anger företagets syn och arbete med trafiksäkerheten. I en policy kan exempelvis arbetsuppläggning, fordonskontroller, bältesförekomst-/användning ingå.

För att säkerställa trafiksäkerheten är det vidare lämpligt att inom företaget ha en alkohol- och drogpolicy. Vid framtagandet av policyn skall fackliga ombud och/eller andra representanter för de anställda ges tillfälle att medverka.

5 § Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Det är parternas uppfattning att det är av största vikt att personal i arbetsledande ställning, skyddsombud och - i förekommande fall - ledamöter i skyddskommittéer samt andra befattningshavare som har beslutsfunktioner, som påverkar arbetsmiljön har erforderliga kunskaper om arbetsmiljöfrågor.

Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Detta bör ske så snart som möjligt sedan skyddsombuden utsetts. Chefer, specialister och andra anställda, som har funktioner som påverkar arbetsmiljöfrågorna, bör också utbildas. Viss arbetsmiljöutbildning kan också behövas för övriga anställda. Här uppmärksammas särskilt de nyanställdas behov av introduktion och information.

Utbildningens innehåll, val av utbildningsmaterial, utbildningens omfattning, tidsplan, hur utbildningen skall genomföras samt eventuellt tillkommande ersättningsfrågor utformas av parterna i TYA.

6 § Företagshälsovård

På arbetsplatser där arbetsförhållandena så kräver skall finnas företagshälsovård eller annan motsvarande oberoende experthjälp att tillgå. Som gemensam benämning på företagshälsovård och annan oberoende experthjälp används här nedan ordet företagshälsovård.

Parterna är ense om att företagshälsovården utgör en viktig resurs för företagen och dess anställda.

Där så är praktiskt möjligt, bör alla anställda ha tillgång till företagshälsovård. Arbetsmiljön regleras i bl. a Arbetsmiljölagen. Det enskilda Depåföretaget har ansvar för arbetsmiljöarbetet. Inom avtalsområdet förekommer hälsofarliga ämnen varför parterna rekommenderar att anställda som i sitt arbete handskas med dessa ämnen erbjuds en årlig hälsoundersökning.

Företagshälsovård kan upphandlas utifrån eller ordnas som en självständig del av företagets verksamhet.

Finns skyddskommitté på företaget skall denna behandla frågor om företagshälsovård. Om skyddskommitté ej finns, skall - i förekommande fall - skyddsombud behandla frågorna.

När företagshälsovård finns att tillgå skall den ha som främsta uppgift att medverka i det förebyggande arbetsmiljöarbetet och rehabiliteringsverksamheten. Därvid skall såväl medicinska, tekniska och psykosociala aspekter beaktas utifrån ett helhetsperspektiv.

I företagshälsovårdens uppgifter kan bl a även följande ingå:

- medverka till att ta fram underlag för de beslut som krävs för arbetsmiljö och anpassningsbefrämjande samt rehabiliterande åtgärder i företaget.
- uppföljning av de förhållanden som kan påverka de anställdas hälsotillstånd.
- rådgivning samt medverka till att ändamålsenliga samt sunda och säkra arbetsförhållanden skapas

Företagshälsovården skall i förekommande fall ges möjlighet att medverka i ett tidigt skede. Dess arbete skall utövas i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Bilaga 9 Avtal angående utbildning och utveckling i företagen

Det ställs idag höga krav på medarbetarna i branschens företag. Utvecklingen inom branschen har gjort att kraven på kompetens vid anställningens ingående blir allt högre. Flera företag ställer krav på en grundläggande gymnasiekompetens. Detta skapar möjligheter för medarbetarna att utvecklas inom företaget. En fortlöpande kompetensutveckling är nödvändig i ett modernt transportföretag för att bli starka individen, höja statusen, öka konkurrenskraften och behålla personalen. Med anledning härav har parterna enats om följande.

Kompetenskrav vid anställningens ingående

Parternas gemensamma uppfattning är att det för en anställning i branschen bör krävas yrkeskunskaper som antingen motsvarar gymnasieskolans fordonsprogram, gren transport, eller annan utbildning som är relevant för aktuell befattning. Dessa krav bör även gälla inhyrd personal. Beträffande semestervikarier och skolungdomar behöver dock inte kompetenskravet ställas lika högt. Kravet på kompetens kan uppnås på flera sätt, t ex vuxenutbildning eller dokumenterad praktisk yrkeserfarenhet inom branschen.

Parterna skall genom TYA:s försorg ta fram en grundläggande utbildning. Denna skall kunna tillhandahållas företag som anställer personal utan ovannämnda kompetens. Utbildningen anpassas beroende på branschgren (åkeri, terminal etc). Utbildningen bör genomföras inom sex månader från en tillsvidareanställningens ingående.

Yrkesbevis

TYA tillhandahåller yrkesbevis till den som:

fullgjort gymnasieskolans fordonsprogram gren transport med godkänt resultat, inklusive svenska, engelska och matematik eller

genomfört TYA:s teoriprov för gren transport med godkänt resultat i kombination med 30 månaders praktiktid eller

var yrkesverksam före den 1 januari 2003 och har arbetsgivarens intyg om tillräcklig kompetensnivå.

Kompetensutveckling i företaget

De lokala parterna skall gemensamt medverka till goda förutsättningar för de anställda att klara verksamhetens nya kunskaps- och kvalifikationskrav. En grund härför är ett fortlöpande, systematiskt och målinriktat utvecklingsarbete, som syftar till vidareutbildning av redan yrkesverksamma i företaget. Exempel på lämplig vidareutbildning är:

Yrkes/Maskinförare

- trafiksäkerhet
- ADR kompetens
- ergonomi
- datafrågor
- företagsekonomi
- kundhantering
- miljökorning
- miljö- och kvalitetsfrågor

Terminalarbetare

- ADR-kompetens
- logistik
- ergonomi
- data
- ekonomi
- kvalitetsfrågor

Företagen ska tillhandahålla varje enskild arbetstagare all kompetensutveckling nödvändig för arbetet. Dock lägst ett genomsnitt om åtta timmar årligen under en femårsperiod. I detta ska YKB fortbildning, för chaufförer, ingå. All kompetensutveckling ska ersättas med grundlön. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan ersättning i form av grundlön utges i form av kompensationsledighet timme för timme.

Om en arbetstagare inte årligen tillhandahållits kompetensutveckling enligt ovan, ska företaget kunna uppvisa en kompetensutvecklingsplan.

För det fall kompetensutveckling ej tillhandahållits enligt ovan, kan Transportarbetareförbundet påkalla förhandling för brott mot Bilaga 11.

Införes lagstiftning eller annan bindande reglering på området skall ovan angiven tid avräknas.

Allmän icke yrkesanknuten utbildning

Företag bör främja och stödja en anställd som önskar höja sin kompetens i allmänna ämnen. Denna utbildning sker på icke betald arbetstid.

Arbetsbok/Föreläsningsbok

Alla utbildningar som den anställde genomgår skall kunna samlas i en personlig arbetsbok/föreläsningsbok som parterna tagit fram.

Avslutande kommentar:

Parterna är överens om att informera Arbetsförmedlingen och berörda myndigheter om innehållet i detta avtal samt branschens kompetenskrav.

Motorbranschens Arbetsgivareförbund

Box 5384
102 49 Stockholm
tel 08 762 71 00
info@transportforetagen.se
transportforetagen.se

Svenska Transportarbetareförbundet

Box 714
101 33 STOCKHOLM
tel 010 480 30 00
transport@transport.se
transport.se