

Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – ÖLA 13

Parter

Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) å den andra.

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – ÖLA 13 – för arbetstagare som är medlemmar i Transport, anställda vid företag vilka bedriver miljö-, renhållnings-, återvinnings- eller flygplatsverksamhet. Till avtalet hör även bestämmelser enligt följande Bilagor 1–5 a.

- a) Löneavtal (Bilaga 1),
- b) Allmänna bestämmelser – AB – med ändringar i §§ 10, 13, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 33 och 35 (Bilaga 2),
- c) Centrala och lokala protokollsanteckningar (Bilaga 3),
- d) Centrala protokollsanteckningar (Bilaga 4),
- e) LOK 13 (Bilaga 5 och 5 a).

§ 2 Tillämpliga villkor

Parterna konstaterar

att för berörd arbetstagare tillämpas vid varje tidpunkt gällande: BIA, Prellön, Sommartid, TRAKT, AGS-KL, pensionsavtal, TFA-KL, TGL-KL samt KOM-KL, såvida överenskommelser inte träffats om annat.

§ 3 Ändringar och tillägg

I kollektivavtalet ska också ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna under avtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 5 Rekommendation om lokalt kollektivavtal LOK 13 m.m.

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommunalförbund och berörd arbetstagarorganisation att träffa kollektivavtal – LOK 13 – med den utformning och det innehåll som framgår av Bilaga 5.

För övriga arbetsgivare och berörd arbetstagarorganisation träffas härmed det lokala kollektivavtalet – LOK 13 – enligt Bilaga 5 a.

§ 6 Giltighet och uppsägning

Såvida inte särskilt anges, gäller ÖLA 13 för perioden 2013-04-01–2016-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs dess giltighet för en tid av 12 månader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal.

§ 7 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Justeras

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

För **Svenska Transportarbetareförbundet**

Löneavtal

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

§ 2 Löneöversyner

Utrymme vid löneöversyn

1. Vid löneöversyn beräknas ett utrymme. Utrymmet, som fastställs vid löneöversynstillfället, utgörs av summan av ett krontalsbelopp för varje medlem i arbetstagarorganisationen som är tillsvidareanställd med månadslön och beräknas enligt nedan.

2014

Utrymmet utgörs av 560 kronor.

2015

Utrymmet utgörs av 560 kronor.

2016

Utrymmet utgörs av 600 kronor.

Fördelning

2. Utrymmet enligt ovan fördelas i förhandlingar med arbetstagarorganisationen med beaktande av bl.a. de grundläggande principerna för lönesättning som framgår av § 1.

Anmärkning

Del av utrymmet kan, efter överenskommelse mellan de lokala parterna, användas till andra åtgärder.

3. Löneöversyn genomförs årligen och löneförändringar ska gälla fr.o.m. 1 april respektive år, såvida inte annat överenskoms.

Anmärkning

Vid löneöversynstillfället kan avtal om ingångslöner och/eller befattningslöner inom respektive yrke träffas.

4. Lönehöjning för tillsvidareanställda med månadslön avräknas utrymmet.

5. Överenskommelse kan träffas om annan beräkningstidpunkt, beräkning av utrymmet samt avräkning från utrymmet.

6. Månadsavlönad arbetstagare garanteras, såvida inte annat överenskoms lokalt, lönehöjning med 280 kronor per månad fr.o.m. den 1 april 2013, 280 kronor fr.o.m. den 1 april 2014 och 300 kronor fr.o.m. den 1 april 2015.

Lägsta löner

7. Den fasta kontanta lönen för arbetstagare som fyllt 19 år ska fr.o.m. 2013-04-01 uppgå till lägst 17 160 kronor och fr.o.m. 2014-04-01 uppgå till lägst 17 600 kronor och fr.o.m. 2015-04-01 uppgå till lägst 18 080 kronor.

För arbetstagare som under avtalsperioden fyller 19 år ska lönebeloppet enligt ovan gälla kalendermånaden efter det att arbetstagaren fyllt 19 år.

8. Lön för arbetstagare med fast kontant lön i yrke där arbetsgivaren kräver och arbetstagaren har yrkesförberedande gymnasieutbildning samt ett års sammanlagd anställning i yrket hos arbetsgivaren efter genomgången utbildning ska fr.o.m. 2013-04-01 uppgå till lägst 18 970 kronor och fr.o.m. 2014-04-01 uppgå till lägst 19 520 kronor och fr.o.m. 2015-04-01 uppgå till lägst 20 120 kronor.

9. Överenskomna belopp i centralt eller lokalt kollektivavtal proportioneras med hänsyn till arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Lokal förhandlingsordning

10. Lokala parter kan träffa överenskommelse om att hantera lönesättningsfrågorna på annat sätt än som beskrivs i denna paragraf.

Anmärkning

Om lönerna ska vara individuellt differentierade med hänsyn till åstadkomna arbetsresultat gäller att

- kriterier för sådan differentiering tydliggörs i de olika verksamheterna,
- lönen på individnivå avgörs på den nivå i organisationen där den enskildes arbetsresultat kan bedömas,
- individuella samtal förs med arbetstagare om uppställda mål, resultat och med koppling till lön.

§ 3 Förhandlingar m.m.

1. Förhandlingar om lön upptas då part så begär.
2. Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagare.

Anmärkningar

1. Möjligheterna till överenskommelse om lön mellan arbetsgivare – arbetstagare, vid andra tillfällen än nyanställning, förutsätter att de lokala parterna enats om principer härför.
 2. Överenskommelse arbetsgivare – arbetstagare ska ingå i det kollektivavtal som upprättas mellan parterna i nästkommande löneöversynsförhandling.
3. Central förhandling kan påkallas i fall som framgår av § 5.

§ 4 Fredsplikt

Förhandlingar som avses i §§ 2 och 3 ska föras under fredsplikt.

§ 5 Förhandlingsordning

1. Central part får påkalla central förhandling senast en månad efter det att den lokala förhandlingen avslutats enbart i fråga om fördelning (§ 2 punkt 2) enligt respektive löneöversyn.

Anmärkning

Vid hantering av lönefrågorna enligt § 2 punkt 10 kan centrala förhandlingar påkallas endast då utrymmet inte lagts ut.

2. Enas inte de centrala parterna ska frågan bindande avgöras av särskild skiljenämnd, om central part begär prövning av frågan genom skriftlig framställan inom en månad från den dag, då den centrala förhandlingen anses avslutad.

Centrala och lokala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Löneöversyn

1. Yrkande från respektive part ska, såvida inte annat lokalt överenskoms, presenteras för motparten senast 3 månader före den tidpunkt som respektive löneöversyn avses gälla från. Yrkandena förutsätts vara motiverade och ha sin grund såväl i arbetsrättslagstiftningen som i löneavtalets ”Grundläggande principer för lönesättningen”.

Annan åtgärd än lön

2. Om lokal överenskommelse innebär annan åtgärd än lön ska detta för berörd arbetstagare särskilt anges. Sådan åtgärd ska även beaktas när arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen genomför kartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor.

Innehåller överenskommelse enligt ovan avkortad arbetstid ska den för jämförelse enligt diskrimineringslagen i lönehänseende beräknas på följande sätt:

Arbetstagarens fasta kontanta lön efter arbetstidsförkortning delas med kvoten av ordinarie arbetstid för arbetstagaren efter arbetstidsförkortning per vecka genom ordinarie arbetstid för heltid enligt centralt kollektivavtal.

Löneöversyn för ackordsavlönade

3. Tillsvidadreanställda ackordsarbetare bidrar till löneutrymmet enligt Löneavtalets § 2. Lönehöjning för ackordarbetare avräknas utrymmet.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som sön- och/eller helgdag ska tillförsäkras 9 fridagar per fyra veckorsperiod. Motsvarande ska gälla vid längre beräkningsperioder. Möjlighet att avstå enstaka fridag finns för arbetstagare som så önskar.

2. Förlängs beräkningsperioden med stöd av § 13 mom. 6 f) och arbete därmed förläggs till lördag–söndag i större utsträckning än tidigare fordras lokalt kollektivavtal.
3. Om en arbetstagares arbetspass sträcker sig över dygnsgränsen (midnatt) ska arbetspasset hänföras till det dygn under vilket den övervägande delen av arbetspasset infaller.
4. För arbetstagare som har träffat överenskommelse om undantag från kompensation för overtidsarbete bör, om förutsättningarna ändras, en översyn ske av lönesättningen.

Semester

5. Arbetstagare som är månadsavlönad och har semesterlagens semesterår får semesterlönetillägg med 1 100 kronor per semesterdag för högst 25 av årets betalda semesterdagar. Detta gäller för heltidsanställd arbetstagare. Beloppet minskas med hänsyn till sysselsättningsgrad och partiell ledighet.

Sjuklön m.m.

6. Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat överenskommelse, som komplement till lön enligt §§ 16–17 om prestationslön, ackordslön, resultatlön eller liknande eller andra alternativa löneformer, får parterna även träffa kollektivavtal om huruvida och på vilket sätt sådan lön ska ingå i beräkningsunderlag för sjuklön enligt 6 § SjLL. Sådan förhandling får endast föras som lokal förhandling.
7. Arbetsgivaren kan efter prövning medge att ersätta arbetstagare för inkomstbortfall, i form av lön och andra anställningsförmåner enligt § 28 mom. 5, som uppstått i samband med personskada genom våld och/eller misshandel i arbetet. Ersättning utges endast för den del av lönebortfallet som inte ersätts på annat sätt. Ersättningen inbegriper semesterlön och semesterersättning enligt avtalet och semesterlagen.

Civil- och värnplikt

8. AB § 30 Civil- och värnplikt i dess lydelse 2012-04-30 gäller såvida inte de lokala parterna träffar överenskommelse om annat.

Uppsägningstider m.m.

9. Arbetstagare som 2011-12-31 kvalificerat sig för uppsägningstid enligt AB § 33 mom. 1 i lydelse 2011-12-31 behåller denna så länge arbetstagaren kvarstår i samma anställning.

10. AB § 33 mom. 2 gäller inte.

Övriga anteckningar

Distansarbete

1. Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering.

Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning.

Sammanläggning av anställningar

2. Är arbetstagare anställd samtidigt i flera anställningar hos samme arbetsgivare kan lokala förhandlingar upptas syftande till att anställningarna sammanläggs till en anställning. Tvist om sammanläggning i enskilt fall kan inte hänskjutas till central förhandling. Uppstår tvist om den principiella innebörden av denna rekommendation kan sådan tvist däremot föras som central förhandling.

Pensionsavgifter

3. Sedan lokalt kollektivavtal om löneväxling träffats kan arbetsgivaren och arbetstagaren överenskomma om att arbetstagaren får avsätta del av avlöningsförmåner till avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL §§ 13–14.

Träffas lokalt kollektivavtal om löneväxling mellan Svenska Transportarbetareförbundet och arbetsgivaren är det lokala kollektivavtalet giltigt först efter godkännande av förbundet centralt.

Centrala protokollsanteckningar

Anteckningar till Löneavtal

Skiljenämnd

1. Skiljenämnden består av 3 ledamöter, av vilka Arbetsgivarförbundet Pacta utser en, berörd arbetstagarorganisation (den centrala arbetstagarorganisationen) en och nämnda parter gemensamt en, tillika ordförande.

De centrala parterna svarar envar för sina representanters kostnader för medverkan i nämnden. Kostnaderna för ordförandens medverkan delas lika mellan parterna.

Jämställdhet

2. I diskrimineringslagen åläggs arbetsgivare och arbetstagare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

För att en utveckling i denna riktning ska vara möjlig på en övergripande nationell nivå krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete. Dessutom fordras en samsyn på arbetsmarknaden framförallt inom och mellan de fackliga organisationerna.

Partsgemensamt arbete

3. För att skapa ett positivt samband mellan medarbetarens lön, motivation och resultat krävs tydliga och kända riktlinjer för lönesättningen. Centrala parter är därför eniga om vikten av partsgemensamt arbete om individuell och differentierad lön.

4. Parterna är ense om att bevaka arbetet i den mellan Biltrafikens Arbetsgivarförbund och Transport tillsatta arbetsgruppen rörande belastningsfrågor och i förekommande fall utvärdera arbetsgruppens resultat samt utreda i vad mån detta resultat kan ha betydelse inom avtalsområdet.

Lönepolitik

5. Det är angeläget att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa övergripande riktlinjer bör vara enhetliga för arbetsgivarens olika verksamheter.

Pensionsavgift

6. Om arbetstagaren har rätt att välja pensionsavgift är parterna överens om att den fasta kontanta lön som ligger till grund för beräkning av löneökningstrymme för lokala förhandlingar också ska gälla vid lönekartläggning och analys av löner enligt diskrimineringslagen och i andra sammanhang samt vid statistikinsamling.

Anteckningar till AB

Arbetstid

1. Dygnsvila enligt arbetstidslagen (ATL) bör så långt det är möjligt följas vid förläggning av ordinarie arbetstid.

Om dygnsvilan enligt arbetstidslagen (ATL) utifrån ett verksamhetsperspektiv inte kan uppnås bedömer parterna att objektiva skäl finns till att tillämpa de avvikelser från ATL som anges i AB § 13 mom. 6 g–h). Parterna anser att arbetstagare därigenom erhåller lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG, artikel 18, genom gällande kollektivavtalsreglering och lagstiftning.

Medbestämmandelagen

2. 33 § MBL är inte tillämplig på AB § 27, på lokal överenskommelse som kan ha träffats med stöd av bestämmelserna i AB § 5 mom. 1 b) eller på § 27 mom. 9.

3. Bestämmelserna i AB och specialbestämmelsen innebär inte någon reglering av MBL:s dispositiva regler med undantag av § 4 mom. 2, § 10 mom. 7, § 11, § 12 mom. 1, § 13 mom. 5, § 22 mom. 6 och § 27 mom. 9.

Lokal företrädare för arbetstagarorganisation

4. I AB anges att arbetsgivaren får träffa kollektivavtal i vissa i avtalet angivna frågor. Sådant kollektivavtal får endast, såvida den centrala arbetstagarorganisationen inte skriftligen meddelar arbetsgivaren annat, träffas med Svenska Transportarbetareförbundets lokalavdelningar.

Övriga anteckningar

Ändringar i lagstiftning

1. Endera part kan påkalla förhandling om ändringar i AB under avtalsperioden.

Löneöversyn 2016

2. Parterna är överens om att behålla den 1 april som datum för löneöversyn. Målsättningen är att förhandlingar om ny Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor ska kunna genomföras med hänsyn tagen till den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll och en tolv månadersperiod som bas för löneökningnivån.

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13

§ 1 Innehåll m.m.

Nedan nämnd arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffar denna dag detta kollektivavtal – LOK 13 – om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. för arbetstigare för vilka gäller Allmänna bestämmelser – AB.

Till avtalet hör

- 1.** mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelserna enligt ÖLA 13 § 1 – Bilagorna 4, 5 och 5 a undantagna – §§ 2, 3 och 4,
- 2.** de bestämmelser i övrigt som parterna nedan träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet avlöser gällande kollektivavtal – LOK 12 – och gäller t.o.m. 2016-04-30 med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid förlängs dess giltighet för en tid av 12 kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av 3 kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till nytt kollektivavtal i frågor som avses i ÖLA 13.

Säger central part upp ÖLA 13 upphör LOK 13 att gälla vid samma tidpunkt som ÖLA 13 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.

§ 3 Övrigt

Förhandlingen förklaras avslutad.

..... den2013

För
(arbetsgivarparten)

.....
(underskrift)

För
(arbetstagarparten)

.....
(underskrift)

Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m. – LOK 13

§ 1 Innehåll m.m.

Till kollektivavtalet mellan de lokala parterna – LOK 13 – hör mellan de centrala parterna överenskomna bestämmelser enligt ÖLA 13 § 1 – Bilagorna 4, 5 och 5 a undantagna – §§ 2, 3 och 4.

§ 2 Giltighet och uppsägning

Säger central part upp ÖLA 13 upphör LOK 13 att gälla vid samma tidpunkt som ÖLA 13 om inte annat överenskoms mellan de centrala parterna.