

Riksavtal

arbetstagare på civilflygområdet



1 oktober 2023 – 30 september 2025

Svenska Flygbranschen
Svenska Transportarbetareförbundet

Riksavtal

Parter

- Svenska Flygbranschen
- Svenska Transportarbetareförbundet

Avtalsområde

Arbetstagare på civilflygområdet

Giltighetstid

1 oktober 2023 – 30 september 2025

Innehållsförteckning

| | | |
|-----------------|--|-----------|
| § 1 | Avtalets omfattning..... | 1 |
| § 2 | Arbetets ledning och fördelning..... | 1 |
| § 3 | Föreningsrätten..... | 1 |
| § 4 | Anställning | 2 |
| § 5 | Uppsägning | 3 |
| § 6 | Ordinarie arbetstid | 5 |
| § 7 | Övertidsarbete..... | 7 |
| § 8 | Beredskapstjänst | 8 |
| § 9 | Deltidsanställning | 8 |
| § 10 | Löner | 9 |
| § 11 | Löneutbetalning | 9 |
| § 12 | Avdrag vid frånvaro | 9 |
| § 13 | Arbete utom tjänsteort, resor och traktamenten..... | 10 |
| § 14 | Permission..... | 10 |
| § 15 | Semester | 11 |
| § 16 | Sjuklön m m..... | 14 |
| § 17 | Försäkringar | 18 |
| § 18 | Beklädnadsförmåner | 19 |
| § 19 | Omklädningsrum | 19 |
| § 20 | Ordningsregler | 19 |
| § 21 | Flyttningsreglemente..... | 19 |
| § 22 | Förhandlingsordning..... | 20 |
| § 23 | Avtalets giltighetstid..... | 24 |
| Bilaga A | Löner m m..... | 25 |
| Bilaga B | Flyttningsreglemente..... | 30 |
| Bilaga C | Förteckning över särskilda överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket..... | 32 |
| Bilaga D | Protokollsanteckningar som ej återfinns i avtalstrycket | 33 |
| Bilaga E | Förteckning över avtalsbundna företag..... | 34 |
| Bilaga F | Riktlinjer för individuell lönesättning..... | 35 |

Kollektivavtal

mellan Svenska Flygbranschen och Svenska Transportarbetareförbundet avseende arbetstagare på civilflygområdet, vilka är anställda hos de företag som återfinns i Bilaga E.

Kollektivavtalets tillämpningsområde, grundförutsättningar

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1

Detta kollektivavtal omfattar de till Svenska Flygbranschen anslutna företag, som angivits på särskild förteckning vid avtalets upprättande (Bilaga E).

De arbetstagare som omfattas av detta avtal, framgår av Bilaga A (Löner).

Mom 2

Inkoppling under detta avtal skall ske med verkan från den första i månaden efter den då framställning därom gjorts från någondera parten.

§ 2 Arbetets ledning och fördelning

Mom 1

Med iakttagande av bestämmelserna i detta avtal äger arbetsgivaren rätt att ensam leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetstagare samt att använda arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller ej.

Mom 2

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

Mom 3

Förekommande arbetsuppgifter, för vilka arbetstagare är anställda enligt detta avtal, utgöres av verkstadstjänst och mekanikertjänst samt i anslutning härtill förekommande arbeten, som har samband med företagets speciella verksamhetsform.

§ 3 Föreningsrätten

Arbetsgivarens respektive arbetstagarens rätt att tillhöra och verka för facklig organisation samt att utnyttja medlemskapet kallas föreningsrätt. Föreningsrätten skall på ömse sidor lämnas okränkta.

Anser arbetstagare att arbetsgivaren vidtagit åtgärd, som kan tolkas som angrepp på föreningsrätten, äger han att, innan 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 arbetstagarnas fackorganisation.

Anställning, uppsägning

§ 4 Anställning

Mom 1

Arbetstagare anställs och uppsäges av arbetsgivaren eller av denne utsedd företrädare.

Mom 2

Anställning gäller tills vidare om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har överenskommit om annat enligt mom 4, 6 och 7 nedan.

Mom 3

För anställning hos företaget krävs friskintyg, om företaget så påfordrar. Arbetsgivaren ersätter kostnaden för läkarintyget.

Mom 4 Provanställning

Under de första sex månaderna av anställningstiden kan arbetstagaren anställas på prov. Om arbetstagaren varit frånvarande under sammanlagt 30 dagar under provperioden kan provanställningen efter överenskommelse med den anställde förlängas med motsvarande tid. Om någondera parten önskar bryta anställningen före provperiodens slut eller ej vill att anställningen skall fortsätta efter provperiodens slut, skall part underrätta motpart härom 14 dagar dessförinnan.

Arbetsgivare, som önskar förfara enligt ovan, skall om arbetstagaren är medlem i Svenska Transportarbetareförbundet samtidigt med underrättelsen varsla förbundets lokala fackliga organisation härom. Sådant varsel skall lämnas till den person på arbetsplatsen som av förbundet utsetts att vara facklig förtroendemans med uppgift att mottaga sådant varsel eller om sådan ännu ej utsetts till lokalavdelningen. I sådana fall har såväl arbetstagaren som den fackliga organisationen rätt till en överläggning. Sådan överläggning skall begäras omgående och komma till stånd under underrättelsetiden 14 dagar. För det fall överläggning begärs meddelas slutligt besked i samband med överläggningen. Om någon överläggning ej begärs eller överläggning ej kommer till stånd under underrättelsetiden, skall underrättelsen betraktas som ett slutligt besked angående provanställningens upphörande.

Om arbetstagaren är organiserad i annan facklig organisation skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen lämna varsel till denna organisation. Om arbetstagaren är oorganiserad skall något varsel ej lämnas. Såväl den enskilde arbetstagaren som dennes eventuella organisation har rätt till en överläggning med arbetsgivaren.

Har besked ej lämnats vid provperiodens utgång om att provanställningen upphör vid provanställningsperiodens slut, övergår provanställningen i tillsvidareanställning.

Mom 5

Vid förnyad anställning, som vinnes inom tre år från den tidpunkt, då arbetstagaren tidigare varit anställd hos arbetsgivaren, äger arbetstagaren rätt att tillgodoräkna sig föregående anställningstid för inträde i alla de rättigheter, som detta avtal omfattar.

Mom 6 Anställning för viss tid

Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa överenskommelse om anställning för viss tid när anställningen avser vikariat vid exempelvis arbetstagares sjukdom, militärtjänstgöring och semester. Avbrytes vikariatsanställning som varar längre tid än en månad skall en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar gälla.

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.

Mom 7 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 anges om anställningen avser deltidsarbete med angivande av arbetstidens längd per vecka. Arbetsgivaren är skyldig att till den lokala fackföreningen insända kopia av anställningsbevis.

§ 5 Uppsägning

Mom 1

Med undantag av vad som sägs i § 4 mom 4 och mom 6 första stycket ovan gäller den uppsägningstid som stadgas i lagen om anställningsskydd. Även beträffande formkraven vid uppsägning gäller vad som stadgas i lagen om anställningsskydd.

Mom 2

Om en anställd på grund av särskilda omständigheter vill lämna sin tjänst före uppsägningstidens slut bör arbetsgivaren pröva om så är möjligt.

Mom 3

Om arbetstagare slutar sin anställning utan att iakttaga bestämd uppsägningstid, är arbetsgivaren berättigad att från inestående lön och semesterersättning avdra ett belopp motsvarande tidlönen per dag gånger det antal dagar av uppsägningstiden arbetstagaren ej har tjänstgjort.

Mom 4

Uppsägning från den anställdes respektive arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

Uppsägningstid räknas från dagen efter den dag då uppsägning skett.

Mom 5

När uppsägning har skett från arbetsgivarens eller den anställdes sida har den anställda rätt att erhålla tjänstgöringsbetyg, som utvisar anställningstiden, arbetsuppgifterna samt om den anställda så begär, vitsord beträffande det sätt på vilket arbetet utförts.

Arbetstagare som slutar sin anställning äger rätt att utfå slutlön samt betyg senast vid nästkommande månads avlöningstillfälle efter det att anställningen upphört.

Protokollsanteckning

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

Mom 6 Turordning

Överenskommelse får träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation om avvikelser från bestämmelserna om turordning vid uppsägning respektive företrädesrätt till ny anställning. Hänsyn skall härvid tas till bl a yrkeskvalifikationer.

Begreppet driftsenhet skall, såvida ej annat överenskommes, avse företagets samtliga arbetsplatser på orten ifråga.

Omfattar driftsenheten flera avtalsområden med Svenska Transportarbetareförbundet som part kan lokal överenskommelse träffas om att turordningen skall avse samtliga dessa avtalsområden inom driftsenheten.

Mom 7 Varning och suspension

Om arbetstagaren 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 delfäendet göra invändning mot åtgärden. Om arbetstagaren gjort sig skyldig till förseelse som kan föranleda uppsägning eller avskedande kan arbetsgivaren och den lokala fackföreningen stället för uppsägning eller avskedande överenskomma om suspension för viss tid.

Arbetstagaren skall godkänna sådan åtgärd. Under suspensionstid har arbetsgivaren inga ekonomiska förpliktelser gentemot arbetstagaren. Kan överenskommelse om suspension för viss tid ej träffas eller kan arbetstagaren inte godkänna sådan överenskommelse, kan frågan om suspension hänskjutas till central förhandling.

Kan överenskommelse om suspension inte träffas vid central förhandling, kan frågan om uppsägning eller avsked i sista hand prövas av domstol.

Mom 8 Lagen om anställningsskydd

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

Arbetstid

§ 6 Ordinarie arbetstid

Om ingen annan överenskommelse träffats/träffas mellan parterna gäller följande.

Mom 1

Ordinarie arbetstid skall i genomsnitt utgöra 40 timmar per helgfri vecka och förläggas mellan kl 07.00 och 17.00 under måndag-fredag. Ordinarie arbetstid förläggas i en följd om inte annat överenskommes med den anställde eller den lokala fackliga organisationen.

Mom 2

Arbetstagare skall vid arbetstidens början befinna sig på sin arbetsplats, klädd och färdig för arbetet.

Tid för omklädsel och tvättning efter arbetet, för avlöningens utbetalande samt för tidkontroll, inräknas icke i fullgjord arbetstid. Arbetstagaren är skyldig att ställa sig till efterrättelse de anordningar för arbetstidens kontrollerande, som företaget vidtager.

Mom 3

Vid behov kan dock enligt företagets bedömning den ordinarie arbetstiden förläggas till tvåskift, varvid arbetstiden genomsnittligt skall utgöra 38 timmar per helgfri kalendervecka i genomsnitt per 12-veckorsperiod om inte annat överenskommit lokalt. Begränsningsperiodens längd räknas från vecka 1-12, 13-24 o s v om inte annat överenskommit lokalt. Av schemat skall framgå såväl tidpunkten för tjänstgöringens början och slut, som de fridagar vilka skall infalla under den i schemat upptagna tiden, samt tiden för rast. Denna arbetstid kan förläggas på alla veckodagar mellan kl 06.00 – 23.00, såvida ej annan överenskommelse träffas.

Anmärkning:

Schemaperioden är fyra veckor om inget annat överenskommes. Utjämning av arbetstiden ska ske i perioder om 12 veckor och dessa perioder räknas från vecka 1-12, 13-24 o.s.v. om inte annat överenskommes lokalt.

Arbetet kan vid behov jämväl förläggas till treskift, varvid den ordinarie arbetstiden skall utgöra 36 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per 4-veckorsperiod eller annan period, varom överenskommelse träffas. Schema skall upprättas i enlighet med första stycket.

Vid pass om max 5 timmar med start mellan kl 03.00 och kl 04.30 ska möjlighet till uppehåll om max 20 minuter ges då trafiken så medger.

Den anställde skall i genomsnitt beredas två fridagar per vecka. Den anställde skall under en period om fyra veckor beredas sammanhängande ledighet under minst en lördag – söndag. Såsom fridag gäller en sammanhängande, från tjänstgöring fri tid, av minst 30 timmar, där icke i undantagsfall överenskommelse beträffande kompensation träffas.

Anmärkning:

Helgfri vecka innebär vecka där ingen helgdag infaller under måndag till fredag. Schema som möjliggör skiftläggning på helgdagar som infaller måndag till fredag ska medföra kompensation. Julafton, nyårsafton och midsommarafton likställs i detta sammanhang med helgdag.

Mom 4

Ersättning vid skiftarbete, se Bilaga A.

Mom 5

Ordinarie arbetstid kan vid behov förläggas på annan tid än ovan sägs. För sådan förskjuten arbetstid (utanför kl 07.00-17.00 måndag-fredag) betalas tillägg för förskjuten ordinarie arbetstid enligt bestämmelserna i Bilaga A. Innan beslut fattas om förläggning av förskjuten arbetstid skall samråd ske med den lokala fackföreningen.

Mom 6 Nationaldagen

Anställd som arbetar på nationaldagen (6 juni) som infaller på lördag eller söndag intjänar en extra ledighetsdag. Ledighet utgår i proportion till arbetstidsmättet.

Arbetsgivaren lägger ut ledigheten under det år som den intjänas. För det fall ledigheten inte läggs ut skall en dagslön utbetalas i december månad det år som ledigheten intjänas.

Mom 7 Dygnsvila

Parterna enas härmed om att göra undantag från reglerna om utläggning av dygnsvila i § 13 ATL enligt nedan.

1. Bakgrund:

Arbetslagstiftningen ger på flera sätt en grund för de lokala parterna att anpassa regelverket efter förutsättningarna ute på de olika arbetsplatserna. Eftersom arbetstidsreglerna utgör en social skyddslagstiftning måste de centrala parterna medverka för att avsteg skall kunna ske. Svenska Flygbranschen och Transport medger att de lokala parterna, med beaktande av punkten 2 nedan, träffar lokala överenskommelser angående bestämmelserna om dygnsvila i § 13 ATL.

2. Lokala kollektivavtal:

Avvikelse får göras från reglerna om dygnsvila genom lokal överenskommelse, under förutsättning att arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller bereds annat lämpligt skydd. Med lämpligt skydd kan avses längre sammanhängande fridagar, olika former av kompensationsledighet eller arbetstagarnas möjlighet att själv påverka arbetstidens förläggning. Ersättning i pengar kan dock inte anses som ett lämpligt skydd.

Mom 8 Samverkan – arbetstidens förläggning

I företagen ska det finnas en kommitté med deltagare från arbetsgivare och de lokala parterna som har i uppdrag att rådgöra om schemaläggningsprinciperna utifrån verksamhetens behov av bemanning. Särskild uppmärksamhet bör ägnas frågan om schemaläggning och bemanning vid treskiftarbete.

Samtalen skall föras i god dialog och med ömsesidig respekt i en positiv och konstruktiv anda med målet att förbättra och effektivisera planeringsprocessen, som bör komma både företagen och de enskilda individerna tillgodo.

I kommittén bör lika antal representanter från företaget som från den lokala fackliga organisationen ingå. Som ordförande och sammankallande fungerar arbetsgivaren. Sammanträdesfrekvensen är satt till två gånger per år och sammanträde ska hållas senast fem dagar efter kallelse från arbetsgivaren. Vid behov kan part påkalla extra sammanträde med kommittén.

En kontinuerlig avstämning av kommitténs arbete görs i samband med de ordinarie sammanträdena.

Anmärkning 1

Denna paragraf omfattar i tillämpliga delar även deltidsanställda.

Anmärkning 2

Om särskilda omständigheter föreligger kan de lokala parterna träffa en skriftlig överenskommelse om annan begränsningsperiod eller omfattning av den ordinarie arbetstiden för viss arbetstagare eller för en grupp av arbetstagare. En sådan överenskommelse kan träffas för en period om högst tolv månader. Uppsägning av överenskommelsen måste göras minst tre månader före giltighetstidens utgång om parterna inte har avtalat om något annat.

§ 7 Övertidsarbete

Mom 1

Arbete, utfört på annan tid än den ordinarie arbetstiden, betraktas som övertidsarbete. Arbetstagare är skyldig utföra övertidsarbete i den utsträckning gällande lag medger. Arbetstagare, som anför skäl, som av arbetsgivaren kan godkännas, må ej förvägras befrielse från övertidsarbete. Det åligger arbetsgivaren att tillse att arbetstagare ej utsätts för risk för ohälsa eller överansträngning vid utförande av övertidsarbete.

Mom 2

Arbetstagare med fullgjord föregående dagarbetstid, vilken utfört övertidsarbete som sträcker sig efter kl 22.00 och som pågått i minst 5 timmar, skall efter arbetets slut beredas 10 timmars ledighet. Har övertidsarbetet för sådan arbetstagare påbörjats inom samma dygn och minst 4 timmar före ordinarie arbetstids början, skall 10 timmars ledighet beredas honom efter 5 timmars arbete från övertidsarbetets början.

Arbetstagare i treskift, vilken i direkt anslutning efter ordinarie arbetstid utfört minst 5 timmars övertidsarbete, skall efter arbetets slut, beredas 10 timmars ledighet.

Arbetstagare i tvåskift, vilken i direkt anslutning till eftermiddagsskiftet utfört övertidsarbete skall beredas minst 6 timmars ledighet efter arbetets slut.

Ledighet enligt styckena 1, 2 och 3 ovan skall ej innebära löneavdrag.

Mom 3

Vid beräkning av övertid medräknas ej den till måltidsraster använda tiden och ej heller den från den dagliga ordinarie arbetstiden försummade, såvida ej försummelse skett utan arbetstagarens förvållande och anmälan därom blivit gjord eller arbetstagaren erhållit ledighet.

Om övertidsarbete skall börja omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut och kan beräknas räcka minst två timmar, är arbetstagaren berättigad att åtnjuta erforderlig tid för måltidsrast, varav 15 minuter räknas arbetstagaren tillgodo såsom arbetstid.

Meddelande om övertidsarbete lämnas, där så kan ske, till arbetstagaren under ordinarie arbetstid dagen innan.

Mom 4

Vid särskild inkallelse till tjänstgöring på fritid erhåller arbetstagare avtalsenlig lön för minst tre timmar. Såsom särskild inkallelse räknas all övertid, som icke sker i direkt anslutning till den ordinarie arbetstidens början eller slut.

Vid beordrat arbete under tid, då tillgång till ordinarie trafikmedel saknas, betalar arbetsgivaren arbetstagarens resekostnad till och från arbetet. Arbetsgivaren avgör i varje särskilt fall, vilket färdstätt arbetstagaren skall använda.

Mom 5

Ersättning vid övertidsarbete, se Bilaga A.

§ 8 Beredskapstjänst

Med beredskapstjänst avses tid då arbetare ej har arbetsskyldighet men ålägges vara anträffbar för att inom föreskriven tid efter varsel infinna sig på arbetsplatsen.

Varsel om beredskapstjänst bör lämnas i så god tid som möjligt.

Ersättning vid beredskapstjänst, se Bilaga A.

§ 9 Deltidsanställning

Mom 1 Lön vid deltidanställning

Med arbete på halvtid förstås halvt heltidsarbete. Arbetstagare som har halvtidsarbete skall avlönas med halv månadslön för heltidsanställd.

Arbetsgivare och arbetstagare kan överenskomma om annan deltidanställning än halvtidsanställning, varvid deltidanställd arbetstagare avlönas med månadslön i proportion till för deltidanställningen fastställd arbetstid.

Halvtidsanställd arbetstagare som arbetar utöver halv arbetstid samt deltidanställd som arbetar utöver fastställd deltid upptill motsvarande heltid avlönas för överskjutande tid med timlön.

Timlön beräknas enligt principerna för beräkning av timlöneavdrag för heltidsanställd vid tjänstledighet.

I anställningsbeviset skall anges om anställningen avser halvtidsarbete eller deltidarbete med angivande av arbetstidens längd per vecka.

Mom 2 Överenskommelse angående deltidarbete

Företagen skall tillse, att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete skall arbetstidsschema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema skall all regelbundet återkommande arbetstid angivas.

Sociala förmåner enligt lag och avtal är i vissa fall beroende av arbetstidens längd och förläggning. En arbetstid understigande 16 timmar per vecka medför sålunda, att rätten

till avgångsbidragförsäkring, grupplivförsäkring och pensionsförmåner reduceras. Den årliga arbetsinkomsten måste överstiga basbeloppet för att arbetstagaren skall tillgodoräknas pensionspoäng för ATP.

Den deltidsanställda skall informeras om dessa bestämmelser - liksom om de övriga anställningsvillkor - som gäller vid deltidsarbete. Där så är praktiskt möjligt och i fall där den anställda så önskar skall arbetstiden för den deltidsanställda bestämmas så att den anställda blir berättigad till de ovan angivna sociala förmånerna.

Vid utökat arbetskraftsbehov skall i första hand deltidsanställda erbjudas ett högre antal timmar.

Löner, traktamenten, m m

§ 10 Löner

Se Bilaga A.

§ 11 Löneutbetalning

Månadslön utbetalas i efterskott och skall finnas tillgänglig på banklönekonto senast den 28:e i varje månad eller om denna dag är lördag, söndag eller helgdag närmast föregående helgfri dag.

Arbetstagare skall själv eller genom befullmäktigat ombud avhämta sin avlöning. Anmärkning, att bekommet lönebelopp ej motsvarar det för arbetstagaren uppgivna, göres omedelbart till avlöningsförrättaren. Anmärkning mot uträkningen av avlöningsbeloppet skall göras till vederbörande kontor senast inom en vecka där så kan ske.

§ 12 Avdrag vid frånvaro

Vid frånvaro från arbetet på grund av tjänstledighet och annan frånvaro göres avdrag enligt följande

Vid frånvaro hel kalendermånad:
Grundlön + ev fasta tillägg.

Vid frånvaro del av månad:
Timlön = $\frac{\text{Grundlön} + \text{ev fasta personliga tillägg}}{\text{veckoarbetstiden} \times 4,333}$.

Beträffande avdrag vid tjänstledighet vid tillfällig vård av barn se § 16 mom 6 och avdrag vid sjukdom § 16 mom 4.

Anmärkning

1. Uträkning av timlön beräknas utifrån heltidsanställning
2. Vid arbete kortare tid än hel timme sker avrundning till närmaste sexminutersperiod

§ 13 Arbete utom tjänsteort, resor och traktamenten

Mom 1

Arbetstagares stationsort bestämmes av arbetsgivaren, varvid dock vid stadigvarande förflyttning till annan stationsort 3 månaders varseltid om möjligt skall tillämpas.

Flyttningskostnaderna ersättes i enlighet med till detta avtal fogat flyttningsreglemente, Bilaga B.

Mom 2

Vid arbete på annan ort än den där arbetstagaren är stationerad samt vid tjänsteresor utgår ersättning enligt statens allmänna resereglemente.

Mom 3

Vid tjänsteresa inom Sverige erhåller arbetstagare i förekommande fall dels traktamente enligt mom 2 ovan, dels ordinarie tidlön för så lång tid resan varar, dock högst för 10 timmar per kalenderdygn. I den mån restid infaller under ordinarie arbetstid, utgår för sådan tid ordinarie lön. Då sovplats beredes arbetstagaren äger han icke uppbära ersättning för restid mellan kl 23.00 och 07.00. Med restid menas den tid resp flyg-, järnvägs-, spårvägs-, bil-, buss- eller båtresa varar. Restid är ej att anse såsom arbetstid.

Anmärkning

Vid resa och tjänstgöring utomlands träffas lokal överenskommelse mellan parterna rörande traktaments- och ersättningsvillkor.

Ledigheter, frånvaro

§ 14 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t ex vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom arbetstagares familj eller nära anhörigs frånfälle) kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar.

Permission beviljas med en dag vid eget bröllop, egen 50-årsdag samt med två dagar i samband med dödsfall inom familjen (maka/make, barn, barnbarn, föräldrar, syskon, mor- och farföräldrar, svärföräldrar). Permission vid egen bohagsflyttning beviljas med en dag per kalenderår.

Anställd som arbetat del av dag och därefter måste lämna arbetsplatsen under återstoden av arbetsdagen på grund av arbetsskada skall erhålla permission under denna tid.

Förutsättningar för att permissionslön skall utges är dock att arbetsskadan inte föranleder sjukskrivning för längre tid än sju dagar räknat från och med insjuknandedagen enligt socialförsäkringsbalken (fd. lagen om allmän försäkring).

§ 15 Semester

Mom 1

Semester utgår enligt lag, dock med iakttagande av vad som sägs i mom 2 – 8 nedan.

Mom 2

Angående förläggning av sådan semesterledighet som avses i 12 § semesterlagen (huvudsemester) för Svenska Transportarbetareförbundets medlemmar skall vad som i lagen om medbestämmande i arbetslivet föreskrives om arbetsgivares förhandlingskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Förhandlingskyldigheten skall i sådan fråga fullgöras gentemot den på arbetsplatsen som av förbundet utsetts att vara förtroendemans med uppgift att handlägga semesterförläggningsfrågor. Förtroendemannen får sådan ställning så snart arbetsgivaren erhållit meddelande härom och behåller denna ställning till dess annat meddelats. Finns förtroendemans utsedd på viss arbetsplats enligt förhandlingsordning eller eljest skall denne vara sådan förtroendemans som ovan sagts utan att särskilt meddelande därom behöver lämnas.

Mom 3

Vid pass/skifttjänstgöring enligt arbetstidsschema utan semesteruppehåll (drifts-
uppehåll) 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 semesterveckor enligt lagen är fem.

För beräkningen tillämpas följande formel:

$$\frac{\text{Antal semesterdagar} \times \text{ordinarie genomsnittlig veckoarb.tid}}{5 \times \text{genomsnittlig passlängd (i tim per pass)}}$$

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

Formeln kan också användas för att beräkna nettosemester för anställda som arbetar blott vissa dagar i veckan.

Exempel

1. Vid pass/skifttjänstgöring med 36 tim arbetstid per helgfri vecka

Genomsnittlig arbetstid per pass 8 tim.

Antalet pass motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

$$\frac{25}{5} \times \frac{36}{8} = 22,5 \text{ vilket uppräknas till 23 arbetspass.}$$

2. Vid pass/skifttjänstgöring med 38 tim arbetstid per helgfri vecka

Genomsnittlig arbetstid per pass 11 tim.

Antalet pass motsvarande 25 semesterdagar blir då följande:

$$\frac{25}{5} \times \frac{38}{11} = 17,3 \text{ vilket uppräknas till 18 arbetspass.}$$

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.

Mom 4

Parterna har uppmärksammat att det på arbetsplats med verksamhet under veckoslut kan uppstå svårigheter med bemanningen under sådan tid till följd av reglerna i 9 § semesterlagen om rätt till ledighet under veckoslut i samband med semester av viss längd.

Parterna är ense om att en sådan situation utgör ”särskilda skäl” enligt 9 § semesterlagen och medger avsteg från lagens regler. Bemanning kan då ske genom att arbetstagare som avlöser varandra i semesterhänseende delar på tjänstgöringen under ett sådant veckoslut så att verksamheten under veckoslutet kan fortgå i normal omfattning.

Mom 5

Arbetstagare, som under ett semesterår vill utnyttja möjligheten att spara semesterdagar enligt 18 § semesterlagen, skall meddela detta till arbetsgivaren i samband med att förläggnings av årets huvudsemester bestäms, dock senast den 1 april samma år.

Om inte annat överenskommes, skall arbetstagare, som vill ta i anspråk sparade semesterdagar i samband med årets huvudsemester, underrätta arbetsgivaren härom, senast då förläggnings av årets huvudsemester bestäms. Vill arbetstagaren i andra fall ta ut sådana dagar, skall underrättelse lämnas senast tre månader innan ledigheten tar sin början.

Sparade semesterdagar skall tas ut i den tidsföljd som de sparats.

Mom 6

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

Mom 7

Mom 7:1

Semesterlönen utgöres av den på semestertiden belöpande aktuella fasta månadslönen och semestertillägg motsvarande för varje betald semesterdag 0,8 % av arbetstagarens vid semestertillfället aktuella fasta månadslön.

Anmärkning

Procentsatsen anpassas med hänsyn till antalet semesterpass (skiftgående och deltidsanställd personal).

Semesterlön på rörliga lönedelar utgör 13 % och utbetalas i samband med ordinarie månadslönebetalning.

Anmärkning

Med månadslön avses fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta förstemens-, förmans-, kallortstillägg eller liknande).

Med rörliga lönedelar avses sådana lönedelar som har direkt samband med arbetstagarens personliga arbetsinsats.

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

Mom 7:2

Semesterlön för sådan arbetstagare, som är avlönad uteslutande med timlön, skall utgå enligt principen för rörliga lönedelar enl mom 7:1 och denna semesterlön skall utbetalas om ett engångsbelopp vid sista ordinarie lönetillfället i maj månad oavsett när under semesteråret motsvarande semesterledighet erhålls. Semesterlönetillägg på rörliga lönedelar kan alternativt betalas i enlighet med vad som angivits under mom 7:1, 2 st.

Mom 7:3

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från arbetstagarens aktuella fasta månadslön med 4,6 % av månadslönen.

Anmärkning

Procentsatsen anpassas med hänsyn till antalet semesterpass (skiftgående och deltidsanställd personal).

Mom 7:4

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

Mom 7:5

Om arbetstagaren under intjänandeåret haft annan sysselsättningsgrad än vid semestertillfället, skall den vid semestertillfället aktuella fasta 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.

Mom 7:6

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella fasta månadslönen per uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

Mom 7:7

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas på samma sätt som andra rörliga lönetillägg vid ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med semestern.

Anmärkning

Hänsyn tas härvid till de variationer som kan uppstå på grund av semesterberäkning enligt den så kallade passmetoden.

Mom 7:8

Sparade semesterdagar skall uttas i den ordning de sparats.

Arbetstagare skall erhålla samma semesterlön för sparad semesterdag som för övriga

semesterdagar under det semesterår då de sparade dagarna tas ut.

Semesterlön för sparade semesterdagar beräknas enligt ovan med undantag för rörliga lönedelar, vilka betalas löpande.

Semesterlön för sparad semesterdag skall proportioneras enligt mom 7:5.

Mom 7:9

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

Mom 7:10

Semesterlönen enligt 7:1 och 7:2 skall per dag för heltidsarbetande arbetstagare som fyllt 18 år uppgå till lägst 1 364 kr (från 1 oktober 2024 lägst 1 409 kr per månad) för semesteråret. För deltid arbetande nedräknas beloppen i proportion till arbetstiden.

Mom 8

Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i mom 7 och skall betalas ut utan oskäligen dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande. Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande skall den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

§ 16 Sjuklön m m

Rätt till sjuklön utgår enligt lagen om sjuklön med iakttagande av följande.

Mom 1 Rätt till sjuklön

En sjuklöneperiod omfattar de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod då arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt p g a sjukdom. För den del av sjukperioden som karensavdrag görs utgår dock inte sjuklön. Om en sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde skall de båda perioderna i sjuklönesammanhang räknas som en period. De mellanliggande kalenderdagarna skall ej räknas in i sjukperioden.

För den som visstidsanställd för kortare tid än en månad inträder dock rätten till sjuklön först sedan den anställde tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

Mom 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

När en arbetstagare blir sjuk och därefter ej kan arbeta skall han snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. Vidare skall han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

Arbetstagare har ej rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Detta gäller dock ej om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

Mom 3 Försäkran och läkarintyg

Mom 3:1

Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk och i vilken omfattning som hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdom. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ut sjuklönen innan arbetstagaren har lämnat försäkran.

Mom 3:2

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

Om särskilda skäl föreligger kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren för rätt till sjuklön styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg från tidigare dag.

Kostnaden för sådant läkarintyg ersättes av arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan fordra att sådant intyg skall utfärdas av läkare som anvisats av arbetsgivaren.

Mom 4 Beräkning av sjuklön

Mom 4:1

Sjuklön utgår ej under den tid karensavdrag enligt nedan görs. Under resterande tid i sjuklöneperioden utgår sjuklön för sådan tid som arbetstagare skulle utfört arbete under överenskommen arbetstid om han ej varit sjuk.

Om arbetstagaren återinsjuknar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde, utgör den nya sjukperioden fortsättning på den tidigare, i fråga om karensavdrag, ersättningens storlek och sjuklöneperiodens längd. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras till det att karensavdrag om 1/5 av veckoarbetstiden har gjorts.

Antalet karenstillfällen per 12-månadersperiod får ej överstiga 10.

Sjuklön beräknas enligt följande:

Vid arbetstagares frånvaro på grund av sjukdom görs sjukavdrag enligt följande:

För sjukfrånvaro upp till 1/5 av veckoarbetstiden:

Helt karensavdrag görs för varje frånvarotimme upp till 1/5 av veckoarbetstiden.

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För sjukfrånvaro överstigande 1/5 av veckoarbetstiden:

Sjukavdrag görs för varje timme med

$$\frac{20\% \times \text{månadslönen} \times 12,2}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

För sjukfrånvaro fr o m 15:e kalenderdagen görs avdrag per dag med

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Anmärkning 1

Avdrag får inte göras för fler timmar än den anställde faktiskt är frånvarande.

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

För timavlönade gäller att karensavdrag motsvarande 1/5 av veckoarbetstiden görs med ett belopp som motsvarar timlönen för respektive arbetstagare. 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. Detta förutsätter att den timavlönade har kvalificerat sig för rätt till sjuklön enligt 3 § sjuklönelagen.

Till arbetstagare som under sjukperioden, dock ej under tid då karensavdrag görs, skulle ha varit berättigad till kontant ersättning för förskjuten ordinarie arbetstid och övriga tillägg (dock ej övertidsersättning) utges dessutom 80 % av ifrågavarande tillägg.

Till arbetstagare som omfattas av ackords-, prestations- eller liknande lönesystem och ej tillgodoräknas utfall under sjukfrånvaro utges härutöver 80 % av det genomsnittliga utfallet per timme under den beräkningsperiod då sjukdomsfallet inträffade, dock ej under tid då karensavdrag görs.

Mom 4:2 Definition av månadslön

Med månadslön avses i detta moment grundlön + förstemanstillägg + eventuella fasta personliga tillägg inklusive push-back/bogseringsbonus.

Mom 4:3

Arbetstagare, som enligt beslut av Försäkringskassan av medicinska skäl har rätt till sjuklön om 80 % redan från första ersättningsdagen, erhåller sjuklön beräknad på samma sätt som för om den andra ersättningsdagen.

Mom 4:4

Vid styrkt läkarbesök och av läkare ordinerad behandling skall ordinarie lön utgå för högst tre timmar per tillfälle i den mån ersättning för inkomstbortfall ej utgår till arbetstagare från försäkringskassa eller eljest. Beträffande permission vid skada i arbetet, se § 14.

Mom 4:5

Efter sjukdom må arbetstagare, i den mån arbete finnes vid vederbörande verkstad åter erhålla arbete vid densamma med iakttagande, att sådan arbetstagare har företräde till anställningen före eventuellt anställd ersättare. Härför fordras dock, att arbetstagaren utan onödigt dröjsmål anmäler sin önskan om återgång hos arbetsgivaren.

Anmärkning

Annan beräkning av sjuklön m m kan tillämpas efter lokal överenskommelse. Sådan överenskommelse gäller med tre månaders ömsesidig uppsägningstid.

Mom 5 Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FPT)

Sedan den 1 januari 2014 gäller Försäkring om Föräldrapenningtillägg istället för bestämmelserna om föräldralön. Försäkringen administreras av Fora och försäkras i AFA Försäkring.

Se <https://www.afaforsakring.se/>

Mom 6 Tillfällig föräldrapenning

Vid frånvaro med tillfällig föräldrapenning, görs löneavdrag per frånvarotimme med

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

Mom 7 Smittbärare

Om en arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt socialförsäkringsbalken görs avdrag per timme med

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

Protokollsanteckning 1

Efter avtalets ingående äger batterimontör, om han så önskar, undergå läkarundersökning på arbetsgivarens bekostnad hos av arbetsgivaren anvisad läkare. Sådan undersökning äger därefter rum så ofta arbetsgivarens läkare finner erforderligt.

Protokollsanteckning 2

Parterna konstaterar att försäkringar enligt lag och avtal avseende arbetsskador syftar till att den skadelidande inte skall drabbas av inkomstförlust till följd av arbetsskada. Med arbetsskada avses skada som godkänns av Försäkringskassan.

I den mån arbetstagaren på grund av arbetsskadan är förhindrad att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter och av företaget omplaceras till annat arbete med lägre lön skall företaget genom personligt tillägg tillförsäkra honom samma fasta lön som betalas för tidigare arbete.

Sådan löneutfyllnad skall endast utgå därest Försäkringskassan inte helt eller delvis ersätter mellanskillnaden.

Arbetstagaren är skyldig att på arbetsgivarens begäran meddela Försäkringskassan den fasta lönen för det nya arbetet.

Försäkringar

§ 17 Försäkringar

Mom 1

Nedan angivna AFA-försäkringar skall gälla i enlighet med de överenskommelser som träffats mellan Svenskt Näringsliv och LO

- tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- försäkring om avgångsbidrag (AGB)
- avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- avtalspension SAF-LO
- trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Nedan angivna försäkring skall gälla i enlighet med den överenskommelse som träffats mellan Svenskt Näringsliv och LO:

- Avgiftsbestämd omställningsförsäkring.
- Försäkring om Föräldrapenningtillägg (FPT)

Mom 2

Arbetstagare, som av arbetsgivaren beordras att medfölja på flygning, är på arbetsgivarens bekostnad flygolycksfallsförsäkrad till följande belopp:

- dödsfall 10 x det basbelopp som gäller för januari månad detår
- fullständig invaliditet olycksfallet inträffar.

Den anställde avstår för sig och sina rättsinnehavare från alla anspråk på skadeersättning från företaget resp dess personal utöver de anspråk på företaget, som arbetstagaren med stöd av detta avtals bestämmelser kan resa beträffande försäkring, därest icke från företagets sida uppsåt eller grov vårdslöshet föreligger.

Protokollsanteckning

Arbetsgivarparten har förklarat, att arbetstagare, som befinner sig ombord under flygning, är beordrad härtill.

Beklädnadsförmåner, omklädningsrum

§ 18 *Beklädnadsförmåner*

Mom 1

Företaget tillhandahåller ändamålsenliga skyddskläder och övrig skyddsutrustning som fordras för tjänsten. Företaget bekostar tvättning och underhåll för utrustningen.

Beträffande uniformspliktig personal hänvisas till av respektive företag fastställt uniformsreglemente.

Mom 2

Tillhandahållna klädespersedlar är företagets egendom. Det åligger personalen att väl vårda persedlarna. Förstöres persedel genom arbetstagarens vårdslöshet, är denne ersättningsskyldig för persedeln.

§ 19 *Omklädningsrum*

Vid ordinarie arbetsplats håller arbetsgivaren uppvärmt mat- och omklädningsrum samt klädsåp, tvättmedel och handdukar.

Ordningsregler, flyttningsreglemente

§ 20 *Ordningsregler*

Av respektive företag särskilt utfärdade ordningsregler gäller.

§ 21 *Flyttningsreglemente*

Se bilaga B.

Förhandlingsordning, giltighetstid

§ 22 Förhandlingsordning

Gäller för förhandlingar som begärs lokalt från och med den 1 december 2023.

För förhandlingar som begärts lokalt dessförinnan, tillämpas därmed 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 arbetsskyldighet enligt 34 § MBL och lönetvister enligt 35 § MBL. För dessa gäller istället 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.

§ 23 Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller fr o m den 1 oktober 2023 t o m den 30 september 2025. Avtalet prolongeras därefter med ett år om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 30 september 2025. Begäran om förhandling ska göras skriftligen och vara motparten tillhanda senast kl. 17.00 den 31 juli 2025. Om begäran om förhandling görs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tiden efter den 30 september 2025 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid. Sådan uppsägning ska göras skriftligen.

Avtal som har prolongerats i enlighet med andra meningen i föregående stycke prolongeras därefter för ett år i sänder om inte begäran om förhandling görs senast två månader före den 30 september 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 den 11 oktober 2023

SVENSKA FLYGBRANSCHEN

**SVENSKA TRANSPORT-
ARBETAREFÖRBUNDET**

Linda Räfsbäck

Tommy Wreeth

Karoline Edlund

Anders Gustafsson

Petra Enmalm

Petri Perälä

Mira Hjelm Östh

Johan Einarsson

Bilagor

Bilaga A Löner m m

Inledning

De centrala parterna ställer sig positiva till och åtar sig att verka för lokal lönebildning.

Vid nyanställning råder fri lönesättning varvid arbetsgivaren ska beakta utbildning, yrkesvana och svårighetsgrad. Arbetsgivaren har även att ta hänsyn till avtalets lägsta lönenivåer, se nedan.

Vid den årliga lönerevisionen har arbetsgivaren att välja mellan två alternativa fördelningsmodeller. Alternativen är kostnadsneutrala och syftar till att fördela det utrymme som centrala parter enats kring.

Definitioner

- Grundlön: den fasta månadslönen
- Garantidel: den del av det totala löneökningstrymmet som den anställde är garanterad vid tillämpning av alternativ 1.
- Pottdel: den del av det totala löneökningstrymmet som arbetsgivaren har att individuellt fördela i samband med tillämpning av alternativ 1.
- Generell fördelning: lönerevision enligt alternativ 2. Ingen individuell fördelning sker. Utgående löner höjs med samma procent.

Lönerevision

Alternativ 1 (garantidel + pottdel)

Det totala löneökningstrymmet utgörs av två delar; en garantidel och en pottdel som bestäms av de centrala parterna.

Alla anställda har alltid rätt till en garantidel. Arbetsgivaren fördelar därefter individuellt det utrymme som finns i potten. Lokala parter kan träffa överenskommelse om annan pottdel.

Efter fördelningen får den nya grundlönen inte understiga den lägсталönen.

Alternativ 1 kräver att arbetsgivaren tagit fram lönekriterier som MBL-förhandlats med lokal facklig part samt att lönekriterierna blivit förankrade på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska genomföra individsamtal med samtliga anställda. Se bilaga F för Riktlinjer för individuell lönesättning.

Arbetsgivare som önskar genomföra lönerevision enligt alternativ 1 ska påkalla en MBL-förhandling och presentera ett fördelningsförslag för den fackliga parten senast tre (3) veckor före revisionstidpunkten. Se partsgemensamt framtagen förhandlingsframställan där vilka uppgifter som ska bifogas framgår.

Den lokalt fackliga parten utövar en viktig kontrollfunktion. Lokal facklig part kontrollerar att det finns förankrade kriterier, att arbetsgivaren genomfört individsamtal samt att hela löneutrymmet fördelats. Vad en enskild individ erhållit i löneökning är inte föremål för den fackliga kontrollfunktionen. Konstaterar lokal facklig part att arbetsgivaren inte fullgjort sina skyldigheter enligt företagets lönepolicy kan arbetstagarorganisationen begära central förhandling. Om centrala parter ej kan enas sker generell fördelning enligt alternativ 2.

Alternativ 2 (generell fördelning)

Utgående löner för samtliga höjs med 4,1 % 1 oktober 2023 och 3,3 % 1 oktober 2024. Alternativ 2 kräver inte att arbetsgivaren tar fram lönekriterier eller genomför vare sig förankringsprocess, individsamtal eller förhandling.

Löner och tillägg

Nedan angivna löner är att betrakta som garantilöner. Arbetsgivaren ansvarar för att arbetstagarernas grundlön vid nyanställning och efter genomförd lönerevision ligger lägst på garantilönenivå.

1. Arbetstagare är garanterad en grundlön varje månad enligt nedan

| | 2023-10-01 | 2024-10-01 |
|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Ingångslön | 26 468 kr | 27 342 kr |
| 3 års yrkeserfarenhet | 28 339 kr | 29 274 kr |

Uppflyttning sker från och med den 1:a i månaden efter att den anställde uppfyllt efterfrågad yrkeserfarenhet.

Lön vid visstidsanställning

Vid visstidsanställning en månad eller mer utgår:

Grundlön + ev fasta tillägg i proportion till för deltidsanställningen fastställt arbetstidsmått.

Vid visstidsanställning mindre än en månad utgår timlön enligt följande:

Timlön = $\frac{\text{Grundlön} + \text{ev fasta personliga tillägg}}{\text{Veckoarbetstiden} \times 4,333}$

Anmärkning

1. Uträkning av timlön beräknas utifrån heltidsanställning
2. Vid arbete kortare tid än hel timme sker avrundning till närmaste sexminutersperiod

Ersättning för skiftarbete

HUVUDREGEL: Rörlig OB-ersättning

För företag som efter den 1 januari 2008 blir bundna av Riksavtal arbetstagare på civilflygområdet skall rörlig OB enligt nedan tillämpas.

Företag som före den 1 januari 2008 är bundna av Riksavtal arbetstagare på civilflygområdet och tillämpar fast och rörlig skiftersättning enligt alternativregeln eller annat lokalt system för OB-ersättning kan välja att kvarstå med detta eller att övergå till rörligt OB enligt huvudregeln.

| | 2023-10-01 | 2024-10-01 |
|--|------------|------------|
| Måndag-fredag | | |
| Från kl 18.00-24.00 | 33,99 | 35,11 |
| Tisdag-fredag | | |
| Från kl 00.00-06.00 | 74,18 | 76,63 |
| Lördag-måndag | | |
| Från kl 00.00 – 06.00 | 69,54 | 71,83 |
| Från kl 00.00 | 72,64 | 75,04 |
| Trettondagen, 1 maj, Nationaldagen 6 juni, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag till kl 06.00 första vardagen efter respektive helg. | | |
| Från kl 18.00 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 00.00 på pingst-, midsommar- och jul- afton till kl 06.00 första vardagen efter respektive helg. | 136,05 | 140,54 |

Anmärkning

Övertidsersättning och OB ersättning kan inte utgå samtidigt.

ALTERNATIVREGEL: Fast och rörlig skiftersättning

Vid tvåskifts- respektive treskiftsarbete utgår en extra ersättning med 2 540 kr per månad (2 624 kr per månad från 1 oktober 2024) respektive 3 155 kr per månad (3 259 kr per månad från 1 oktober 2024).

Övertidsersättning utgår samtidigt med skiftarbete endast i sådant fall att avtalets bestämmelser innebär att sådan övertidsersättning utgår under ordinarie arbetstid enligt skiftschema.

Anmärkning

Skifttillägg utgår till skiftgående personal även vid deltagande i av företaget beordrade kurser.

Vid arbete under nedanstående tider utges, utöver fast skiftersättning enligt ovan, en rörlig skiftersättning med 4:26 kr från den 1 oktober 2023 (4:40 kr från 1 oktober 2024) per arbetad timme.

Måndag-fredag

Från kl 18.00-24.00

Tisdag-fredag

Från kl 00.00-06.00

Lördag-måndag

Från lördag kl 00.00

Till måndag kl 06.00

Vid **helger** gäller dock följande:

Från kl 00.00 Trettondagen, 1 maj, Nationaldagen 6 juni, Kristi Himmelfärdsdag och Alla Helgons dag till kl 06.00 första vardagen efter respektive helg.

Från kl 18.00 på skärtorsdagen och nyårsafton samt från kl 00.00 på pingst-, midsommar- och julafton till kl 06.00 första vardagen efter respektive helg.

Övertidsarbete

Övertidsarbete betalas med den ordinarie lönen jämte följande tillägg. Ordinarie tidlön per timme beräknas genom att summan av grundlön samt eventuellt ålderstillägg, certifikattillägg, 1:e man-tillägg, eventuella fasta personliga tillägg divideras med 173.

| | 2023-10-01 | 2024-10-01 |
|--|-------------------|-------------------|
| A. Vardagar | 57:26 kr/tim | 59:15 kr/tim |
| B. Lördagar, söndagar, helgdagsaftnar och helgdagar | 93:17 kr/tim | 96:24 kr/tim |

Övertidersättning enligt B gäller från kl 00.00 nämnda dagar till kl 07.00 efter nämnda dagar.

Anmärkningar

1. Ersättning för beordrat övertidsarbete utgår för varje 1/4-timme, förutsatt att mer än hälften av denna tidsrymd förflutit som övertidsarbete.
2. Jul-, nyårs-, påsk-, pingst- och midsommarafton betraktas som helgdagar.
3. Vid kontinuerligt skiftarbete erhålles helgtillägg utöver övertidstillägg med belopp enligt B ovan från kl 18.00 dag före helgdag.
4. Övertidsarbete, som berättigar till ersättning, må efter överenskommelse i varje särskilt fall kompenseras med ledighet, varvid varje arbetad övertidstimme enligt A, skall motsvara 1,5 timme och enligt B 2 timmar.

Beredskapstjänst

Vid beredskapstjänst utgår följande ersättning:

288 kr från 1 oktober 2023 (298 kr från 1 oktober 2024) för helgfri vardag utom lördag samt

418 kr från 1 oktober 2024 (432 kr från 1 oktober 2024) för lör-, sön-, helgdagar och i Bilaga A omnämnda fridagar (avser dygn och tiden 0–24).

Vid beredskapstjänstgöring enligt ovan men understigande 8 timmar i följd per kalenderdygn utgår ersättning med 148 kr från 1 oktober 2023 (153 kr från 1 oktober 2024) respektive 281 kr från 1 oktober 2023 (290 kr från 1 oktober 2024).

Vid inkallelse till tjänstgöring utgår övertidsersättning i vanlig ordning.

Förskjuten ordinarie arbetstid enl § 6 mom 5

| | 2023-10-01 | 2024-10-01 |
|---|-------------------|-------------------|
| 1. Vardagar | 54:80 kr/tim | 56:61 kr/tim |
| 2. Lördagar, söndagar, helgdagsaftnar och helgdagar | 89:15 kr/tim | 92:09 kr/tim |

Lönetillägg

Om de lokala parterna inte träffar en skriftlig överenskommelse om annat utgår i förekommande fall nedanstående tillägg. En förutsättning för tilläggen är att individen utför de arbetsuppgifter som är kopplade till tillägget.

Loadmaster med singelkompetens: Arbetstagaren ska leda och fördela arbetet vid lastning av flygplan, ansvara för lastsäkring och rapportering av last. Sådan loadmaster erhåller tillägg med 1 093 kr per den 1 oktober 2023 (1 129 kr per den 1 oktober 2024).

Loadmaster med dubbelkompetens: Utöver de arbetsuppgifter som beskrivs ovan för loadmaster med singelkompetens ansvarar arbetstagaren för DLR. Sådan loadmaster erhåller tillägg med 1 770 kr per den 1 oktober 2023 (1 828 kr per den 1 oktober 2024).

Pushback och towing: Vid utförande av pushback och towing utgår ersättning med 531 kr per den 1 oktober 2023 (548 kr per den 1 oktober 2024).

Bilaga B Flyttningsreglemente

Mom 1

Arbetstagare, som av arbetsgivaren förflyttas från en tjänstgöringsort (stationsort) till en annan, äger av arbetsgivaren erhålla skälig ersättning för flyttningskostnader m m enligt nedan angivna grunder.

Mom 2

Vid förflyttning må utgå resekostnadsersättning för den flyttande själv enligt bestämmelserna i arbetsgivarens resereglemente.

Här jämte må i förekommande fall resekostnadsersättning utgå för den flyttandes hustru eller sammanboende och barn. Ersättningen beräknas för varje särskild person för resa i klass järnväg med sovvagn, om sådan använts. Vid resa med fartyg beräknas avgift för hyttplats. Vid färd med annat fortskaffningsmedel utgår, under iakttagande av att kostnaderna icke onödigtvis fördyras, ersättning för vad som verkligen utgivits, under förutsättning att arbetsgivarens medgivande härtill på förhand inhämtats.

Den flyttande må allenast för sig själv utöver resekostnadsersättningen åtnjuta traktamentsersättning enligt bestämmelserna i resereglementet under restiden.

Mom 3

Ersättningen må vidare utgå för vederbörligen verifierade kostnader för transport av flyttsaker, vartill icke räknas automobil eller motorbåt. Sådan ersättning skall dock ifråga om transport mellan den nuvarande och den nya tjänstgöringsorten icke uppgå till högre belopp än som motsvarar kostnaden för det i frakthänseende billigaste transportsättet. Ej heller må ersättning utgå för större viktmängd än 6.500 kg.

Där vid transport på järnväg frakten enligt gällande taxebestämmelser skall beräknas efter viss lägsta vikt, må ersättning för dylik transport utgå efter nämnda vikt.

Den flyttande är skyldig att för transporten anlita av arbetsgivaren anvisad speditör.

Mom 4

Ersättning må jämväl beräknas för skäliga och av verifierationer styrkta kostnader för flyttsakernas inpackning på avflyttningsorten samt uppäckning på nya tjänstgöringsorten (stationsorten) ävensom för nödigt emballage.

Mom 5

Den flyttande må jämväl kunna, efter granskning i varje särskilt fall av företedda detaljerade verifierationer, tilldelas ersättning för särskilda med flyttningen direkt sammanhängande utgifter, som icke förut omförmälts, dock högst 1 000 kr.

Mom 6

Efter prövning i varje särskilt fall må den flyttande äga uppbära ersättning för den merutgift, som på grund av flyttningen uppstått därigenom att han, trots styrkta försök att undvika dylik utgift, nödgats vidkännas kostnad för bostad på såväl den gamla som den nya tjänstgöringsorten (stationsorten).

Sådan ersättning må icke för längre tid än ett år och icke i något fall utgå med högre belopp än som motsvarar en tredjedel av den avlöning, som under den tid ersättningen avser, tillkommer den flyttande.

Bilaga C Förteckning över särskilda överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket

- Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd
- Avtal om Stiftelsen Trygghetsfonden SAF-LO
- Omställningsavtalet
- Pensionsöverenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK

Bilaga D Protokollsanteckningar som ej återfinns i avtalstrycket

Stockholm 29 april 1992

Parterna är överens om att betalda måltidsuppehåll så långt möjligt skall avvecklas och ersättas av måltidsraster. Lokala och centrala överenskommelser angående måltidsuppehåll avvecklas.

Avtal eller tillämpning som innebär att skiftgående personal kompenseras för helgdag som infaller på lördag tas bort med verkan fr o m den 30 juni 1993.

Bilaga E Förteckning över avtalsbundna företag

Amapola Flyg AB

Aviator Airport Services Sweden AB

Avincis Aviation Sweden AB

Coor Service Management APS AB

Gate Gourmet Sweden AB

Hemavan Tärnaby Airport AB

Jetpak Group AB

Jetpak Malmö AB

Jetpak Sverige AB

Kristianstad Airport AB

SAS Ground Handling Sweden AB

Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden

Stockholm Skavsta Flygplats AB

Sunclass Airlines ApS Danmark filial Sverige

Växjö Småland Airport AB

Örebro Läns Flygplats AB

Bilaga F Riktlinjer för individuell lönesättning

Riktlinjerna är partsgemensamt framtagna och är tänkta att stimulera löneprocessen avseende individuell lönesättning samt att vägleda parterna i detta arbete. Syftet med individuell lönesättning är att bidra till ökad produktivitet och lönsamhet samt därmed en ökad trygghet i anställningen. Genom att varje anställd bedöms efter sin egen förmåga och sina egna insatser har de anställda, genom engagemang och personlig utveckling, möjlighet att påverka sin lön.

Upprätta, förhandla, förankra

Arbetsgivaren upprättar en policy för vad som styr lönesättningen, d.v.s. vilka kriterier som är viktiga i bedömningen. De centrala parterna har i detta dokument tagit fram förslag på fyra lönekriterier. Varje kriterium innehåller förslag på olika bedömningsgrunder. Dessa kan arbetsgivaren välja bland och utgå från men det är viktigt att lönepolicyn anpassas till den egna verksamheten. Kriterierna ska därefter förhandlas med Svenska Transportarbetareförbundet.

För att den individuella lönesättningen ska få avsedd verkan är det viktigt att företagets kriterier för lönesättning görs kända för de anställda och förankras på arbetsplatsen i god tid.

Förankringen av lönepolicyn sker lämpligen vid arbetsplatsträffar och vid samtal med de enskilda arbetstagarna. Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten.

Genom att diskutera kriterier för lönepolicyn vid samtal med enskilda arbetstagare, får arbetsgivaren en direkt koppling till den anställdes behov av och önskemål om vidareutbildning eller annan kompetensutveckling. En inventering görs av den anställdes kunskaper och företagets behov vartefter en utbildningsplan för individen upprättas.

Individsamtal ska vara en naturlig del av lönefördelningsprocessen. Inom ramen för förankringsarbetet av lönepolicyn på arbetsplatsen kan det vara klokt att skriftligt dokumentera när den anställde tagit del av underlaget.

Det är arbetsgivarens ansvar att informera de anställda om utfallet av lönefördelningen. Utfallet ska även motiveras för den enskilde.

Lönekriterier

De lönekriterier som de anställda ska bedömas enligt ska vara tydliga, enkla och anpassade till verksamhetens krav. Lönekriterierna ligger till grund för vilken löneökning som ska utgå vid lönerevisionen. Löneskillnader ska vara väl motiverade och sakligt grundade. Bästa resultat för ökat engagemang och främjandet av de anställdas utveckling uppnås om kriterierna fastställs och förankras på den enskilda arbetsplatsen.

Samma löneprinciper ska gälla för alla anställda oavsett kön. De lokala parterna ska inför de löneförhandlingar som ska ske enligt avtalen, genomföra en lönekartläggning. Framgår det av dessa analyser att det finns omotiverade löneskillnader i företaget utifrån kön ska dessa justeras.

I framtagandet av lokala riktlinjer kan följande frågor vara till hjälp:

- Vad ska företaget och dess anställda kännetecknas av för att tillsammans bli framgångsrika?
- Hur företaget ska nå ökad produktivitet och uppsatta mål samtidigt som arbetstagarna motiveras till personlig utveckling och engagemang?
- Vilka krav ställer det på den anställde och företaget?
- Hur säkerställer vi en rättvis lönefördelning kopplat till arbetet?

Exempel på lämpliga kriterier:

- Personliga
- Yrkesmässiga
- Ansvar
- Utveckling

Lokala parter har möjlighet att träffa överenskommelse om kriterier som avviker från denna bilaga samt överenskomma om andra löneformer.

Kriterierna är avsedda och ska utformas så att mervärde ges för arbetsgivaren och den anställde.

1. Personliga

Kriteriet avser att värdera individrelaterade faktorer. Till exempel: personlig effektivitet, mångkunnighet och flexibilitet, förmåga att ta ansvar för verksamheten, förmåga till helhetssyn, idériakedom, omdöme, initiativförmåga, pedagogisk, lätt för att samarbeta och förmåga att entusiasmera andra.

2. Yrkesmässiga

Kriteriet avser att mäta kunskaper, färdigheter och erfarenheter som är direkt kopplade till yrkesrollen. Till exempel: god branschkännedom, språkkunskaper, pedagogiska och teoretiska färdigheter, noggrannhet och servicekänsla. Använder den anställde sina kunskaper, färdigheter och erfarenheter för att förbättra förutsättningarna för verksamheten? Delar den anställde med sig av sina kunskaper och erfarenheter?

3. Ansvar

Kriteriet avser att mäta ansvar som ingår i befattningen. Kriteriet avser även att mäta ansvar som normalt inte ingår i befattningen, men som avgränsar sig till den egna arbetsinsatsen. Här kan faktorer som arbetsuppgifternas svårighetsgrad och ansvar som därav följer vägas in. Till exempel: tar den anställde ansvar för ålagda arbetsuppgifter och fattade beslut? Exempel på ansvar inom befattningen är beställning, kvalitetskontroll, planering, arbetsledning och för att bibehålla god arbetsmiljö och säkerhet i sitt arbete.

4. Utveckling

Kriteriet avser att mäta individens utveckling av kunskaper och färdigheter relevanta för verksamheten. Till exempel: individen utvecklar sin skicklighet genom utbildning eller praktik.

Svenska Flygbranschen
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

