

## **FÖRHANDLINGSPROTOKOLL**

2004-05-05

### **FÖRHANDLINGAR RÖRANDE LÖN OCH ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR MED MERA FÖR BRANSCH-OMRÅDE ENERGI**

**PLATS:** KFS kontor, Hornsgatan 1, Stockholm

**PARTER:** Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) och SKTF, Civilingenjörsförbundet/Civilekonomerna, Förtecknade SACO-förbund samt LEDARNA

**NÄR-VARANDE:**

**För KFS**

Erik Acebo  
Inger Eriksson  
Eva Glückman  
Giggi Langlet  
Leif Lindh  
Bert Storm  
Erik Wall

**För SKTF**

Lena Meyer  
Björn Jonsson

**För Civilingenjörsförbundet/Civilekonomerna**

Leif B Eriksson  
Klas H Bergström

**För Förtecknade SACO-förbund**

Göran Lönngrén  
Jan Nilsson  
Erling Tidelius  
Lennart Sandström

**För LEDARNA**

Håkan Landberg

**§ 1**

**Ärende**

Parterna träffar överenskommelse om löneavtal och allmänna anställningsvillkor mm enligt nedan.

## § 2

### **Avtalsperiodens längd**

Detta avtal avser tiden 2004-04-01 – 2007-03-31 om inte annat avtalas i separat ordning.

## § 3

### **Löneöversyn**

Löneöversyn ska genomföras per 2004-04-01, 2005-04-01 och 2006-04-01. Löneöversyn för 2005 och 2006 ska planeras och genomföras i god tid innan revisionstidpunkterna.

Löneöversynen ska ske med utgångspunkt i branschavtalets § 6 LÖNEBESTÄMMELSER, i syfte att genom individuella lönejusteringar – baserade på den anställdes utveckling i fråga om kompetens och arbetsuppgifter – bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur eller tillämpa lokalt överenskomna lönesystem.

Löneöversynerna genomförs genom lokal lönebildning.

På endera lokala parternas begäran genomförs löneöversynen 2004 för SKTFs medlemmar istället i form av lokal förhandling med eventuell central medverkan.

Om inte de lokala parterna enas om annat gäller följande process för löneöversynerna.

#### ***Löneförhandlingsprocessen***

En väl fungerande lokal lönebildning förutsätter en konstruktiv och på ömsesidigt förtroende baserad samverkan mellan de lokala parterna. De lokala parterna ska verka för att finna samverkansformer som främjar arbetet med de lönepolitiska frågorna.

Arbetsgivarens lönepolitik ska vara tydlig och kommunicerad i företaget. Den lokala lönebildningen ska ge stöd åt verksamhetens och individens utveckling.

Företagets löneprinciper ska bygga på företagets lönepolitik och vara kommunicerad i verksamheten. Lönepolitiken har ett långsiktigt syfte. De långsiktiga målen måste därför omsättas i användbara delmål när det gäller differentiering, önskad lönestruktur och lönerelationer.

Lönekritierier ska vara framtagna på arbetsplatsen och kommunicerad hos arbetstagarna. Det är viktigt att medarbetaren vet på vilka grunder lönen sätts samt att sambandet mellan den enskildes lön och resultat är tydligt.

Lönekriterierna kan förändras över tid då verksamheten utvecklas.

#### ***Inför löneöversynen***

Arbetsgivaren kallar, vid varje löneöversyn, de lokala parterna till överläggning om den förestående löneöversynen. Under överläggningen går parterna igenom förutsättningarna för löneöversynen och fastställer en tidsplan för densamma. Vid överläggningen presenterar företaget sin lönepolitik och parterna

redogör för sina övergripande inriktningar för avtalsperioden. De lokala parterna går igenom företagets måluppfyllelse, produktivitet, lönsamhet, konkurrenssituation och resultat varvid hänsyn tas till omvärldsfaktorer, ekonomiska faktorer, tillväxtfaktorer och individuella faktorer. Vid överläggningen ska minnesanteckningar föras.

Enligt 10 § Jämställdhetslagen ska arbetsgivaren göra en årlig lönekartläggning. Arbetsgivare med minst tio anställda ska enligt 11 § Jämställdhetslagen dessutom upprätta en handlingsplan.

### ***Medarbetar- och lönesamtal***

Lokal lönebildning enligt denna modell förutsätter en strukturerad och väl fungerande dialog mellan lönesättande chef och medarbetaren. Samtalen ska bland annat behandla aktuella arbetsuppgifter, kompetenskrav, hur medarbetaren bidragit till verksamhetens utveckling och medarbetarens uppnådda resultat i relation till tidigare uppsatta mål. Samtalen ska även omfatta medarbetarens arbetssituation.

Som en del i dialogen genomförs lönesamtal. Utgångspunkten för samtalet är lönebildningen på företaget och en bedömning av hur väl medarbetaren uppfyller de lönekriterier som gäller på arbetsplatsen. De centrala parternas målsättning är att den enskilde medarbetaren och lönesättande chef kommer överens om ny lön under lönesamtalet. Arbetsgivaren lämnar förslag om ny lön till berörd arbetstagarorganisation. Förslaget ska grundas på vad som framkommit under överläggningen och lönesamtalet och bygga på de kriterier för lönesättning, som gäller vid företaget.

### ***Anmärkning***

Löneöversynen omfattar också föräldralediga och långtidssjuka.

### ***Förhandlingsordning***

Efter mellan de lokala parterna avslutad överläggning och genomförda lönesamtal mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, meddelar arbetsgivaren till respektive arbetstagarorganisation sitt förslag till ny lön på individnivå.

Om chef och enskild medarbetare inte kommit överens om ny lön eller om arbetsgivaren frångått de löneprinciper som behandlats vid de lokala parternas överläggning kan lokal arbetstagarorganisation påkalla förhandling inom två veckor efter det att arbetstagarorganisationen erhållit arbetsgivarens förslag till ny lön för medarbetarna. Om lokal förhandling inte påkallas anses arbetsgivarens förslag fastställt och får status av lokalt kollektivavtal.

För arbetstagarorganisation som föreslås få ingen eller ringa löneökning ska åtgärdsplan upprättas.

I de fall de lokala parterna inte kan träffa överenskommelse, ska

respektive central part ha medverkat innan de lokala förhandlingarna avslutas.

#### § 4

##### **Arbetsmiljö- och hälsofrämjande åtgärder**

I syfte att bidra till att minska ohälsotalen i företagen har parterna bland annat tagit fasta på kopplingen mellan begreppen ansträngning och vila. Begränsningar i möjligheten att spara semester och kompensationsledighet har därför införts i de allmänna anställningsvillkoren och större krav ställs på arbetsgivarna vid planeringen av semester och arbetstagarnas möjlighet att få ut kompensationsledighet.

KFS-projektet "Friskare Företag" kommer i fortsättningen att bedrivas i samarbete med och i förkommande fall under medverkan av de fackliga organisationerna.

Parterna har också enats om gemensamma utgångspunkter i frågan om arbetsmiljö- och hälsofrämjande åtgärder som framgår av **Bilaga 1**.

#### § 5

##### **Ändringar i Energiavtalets allmänna anställningsvillkor**

Ändringar och protokollsanteckningar framgår av **Bilaga 2**.

#### § 6

##### **Avtal om ersättning för resor och traktamente**

Avtal om ändring i "storstörningsavtalet" att gälla även vid entreprenad- anläggnings- och projektarbete utanför eget koncessionsområde framgår av **Bilaga 3**.

#### § 7

##### **Beloppsbilaga**

Belopp som framgår av bilaga till Allmänna anställningsvillkor (beloppsbilaga) höjs från och med 2005-10-01 med 7,3 %.

#### § 8

##### **Överenskommelse om arbetsgrupper**

Framgår av **Bilaga 4**.

#### § 9

##### **Anställda på särskilt visstidsförordnande**

För arbetstagare, som vid övergång till detta avtal omfattas av § 10 PA-KL och som fortsättningsvis är anställd hos arbetsgivare på särskilt visstidsförordnande, ska tillämpliga bestämmelser i AB-KFS i dess lydelse 1993-12-31 fortfarande gälla, om inte arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om annat.

## § 10

### **Uppsägningstid**

Överenskommelsen gäller för perioden 2004-04-01 – 2007-03-31 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader före avtalsperiodens utgång.

Om skäl föreligger kan överenskommelsen också sägas upp senast 2005-12-31 och överenskommelsen upphör då att gälla 2006-03-31.

Har överenskommelsen inte sagts upp inom föreskriven tid, förlängs den för en tid av ett år i sänder med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljd av förslag till ny överenskommelse.

## § 11

### **Förhandlingarnas avslutande**

Förhandlingarna avslutades 2004-05-05 sedan Erik Acebo, Lena Meyer Leif B Eriksson, Klas H Bergström, Göran Lönngren och Håkan Landberg dessförinnan utsetts att justera protokollet.

### **Vid protokollet:**

Leif Lindh

### **Justeras:**

Erik Acebo

Lena Meyer

Leif B Eriksson

Klas H Bergström

Göran Lönngren

Håkan Landberg

## Bilaga 1

### **Gemensamma utgångspunkter beträffande arbetsmiljö- och hälsofrämjande åtgärder**

Mot bakgrund av risk för höga ohälsotal vill parterna dels aktivera befintliga regler i lag och avtal, dels inspirera och förmedla idéer kring hur verksamheten på arbetsplatsen kan utvecklas och utformas.

Parterna kan konstatera att ohälsotalen på senare år nått en oönskad omfattning i många verksamheter. Bland annat anges belastning och ansträngning i arbetet som grunder samtidigt som ledighetsmöjligheter samlas på hög i banker för kompensations- och semester.

Även om ohälsotalen bland KFS-företagen jämförelsevis inte är höga idag är risken stor att de ökar till följd av åldersstrukturen om inte åtgärder vidtas. Det är också viktigt att uppmärksamma den äldre arbetskraftens situation vad gäller arbetstidsformer och kompetens.

Många KFS-företag arbetar redan idag aktivt för att minska ohälsotalen och flera av dem har blivit hälsodiplomerade. Erfarenheterna från dessa företag är genomgående att arbetet har givit resultat och sjukfrånvaron har minskat i avsevärd omfattning.

På olika sätt vill parterna söka åstadkomma en positivare situation för arbetslivet i allmänhet och för arbetstagarna i synnerhet. En analys av intentionerna ibland annat arbetstids- och semesterlag ger underlag för avtalsmässiga åtgärder.

### **Semester**

Redan vid semesterlagens tillkomst, för snart 70 år sedan, angavs som det främsta skälet att ge semesterledighet behovet av vila och återhämtning. Behovet är inte annorlunda idag, men möjligheterna till vila och rekreation används inte i den omfattning som lag och avtal ger.

Många av arbetstagarna i KFS-företagen har längre semester än vad lagen säger. Antalet sparade semesterdagar växer, samtidigt som behoven av vila och rekreation ökar genom ansträngning och belastning i arbetet. Semesterplaneringen från såväl arbetsgivarens som arbetstagarens sida måste därför ske med beaktande av hela semesterledigheten och inte endast huvudsemesterperioden.

### **Arbetstid**

Arbetstidens fysiologiska påverkan på människan är ett väl utforskat område. Fakta från forskning bör vara en av grunderna för en god arbetsplanering och arbetstidsförläggning. I EG-direktivet om arbetstid finns också kommentarer och anvisningar till situationer då "normalarbetstiden" störs.

Arbete i kontinuerligt treskiftsarbete är särskilt påfrestande. Skiftcyklernas ordning och möjlighet till återhämtning efter nattskift måste därför speciellt uppmärksammas.

Särskild ansträngning som övertidsarbete - ett oplanerat arbete utöver normalarbetstiden - bör normalt kompenseras med möjlighet till vila och återhämtning snarast.

Arbetsgivaren ska enligt Arbetstidslagen föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Anteckningarna utgör ett underlag för arbetsgivaren för att kunna kontrollera omfattningen av bland annat övertiden. De utgör också ett hjälpmedel och ett bedömningsunderlag i organisationsfrågor, bemanningsfrågor mm.

### **Arbetsmiljö**

Enligt Arbetsmiljölagen har arbetsgivaren huvudansvaret för arbetsmiljön men även arbetstagarna har ett ansvar och skyldigheter. Arbetsgivare och arbetstagare ska också samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Det är därför angeläget att de lokala parterna finner samarbetsformer som uppfyller lagens krav.

Arbetsgivarens skyldigheter att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete innefattar också att verksamheten ska organiseras så att bland annat rehabiliteringsansvaret kan fullgöras. Företagshälsovård utgör en nödvändig och självklar resurs, ett gott stöd i utrednings- och rehabiliteringsarbetet samt i det övriga arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivaren har ett övergripande ansvar för utbildning i arbetsmiljöfrågor enligt Arbetsmiljölagen. Parterna vill framhålla vikten av att också arbetsledare och andra chefer har en god utbildning i dessa frågor.

### **Fokus på kunskap och åtgärder**

KFS-projektet "Friskare företag" har som syfte att i samarbete med de fackliga organisationerna inspirera och förmedla idéer kring hur en hälsofrämjande verksamhet på arbetsplatsen kan utformas

Projektet ska genom kunskapsförmedling och information under 2004

- skapa tillgång till omvärldsresurser
- ge telefonrådgivning
- bevaka förändringar i lag och avtal
- hålla en idébank öppen för alla via KFS hemsida
- genomföra fyra seminarier
  - Konstruktiva lösningar av konflikter
  - Att motverka ohälsa i arbetslivet och främja friska företag
  - Ett friskt ledarskap
  - Småföretagens unika möjligheter i arbetsmiljöarbetet.

### **Övrigt**

Parterna har för avsikt att utveckla samarbetet beträffande arbetsmiljöfrämjande åtgärder. En partsgemensam referensgrupp till projektet "Friskare företag" tillsätts under hösten 2004. Senast den 30 september 2004 ska de centrala parterna ha träffat överenskommelse om referensgruppens sammansättning och arbetsordning.

## Ändringar i Allmänna anställningsvillkor

### § 1 Avtalets omfattning

**Moment 1** Avtalet gäller arbetstagare, som är anställd vid företag anslutet till Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) inom företagets verksamhetsområde, om inte annat avtal gäller.

### Moment 2 Annan reglering av avtalsinnehåll

**Moment 2b (Gäller inte Kommunal)** Arbetsgivare och arbetstagare får träffa överenskommelse om annan reglering avseende branschavtalets allmänna anställningsvillkor där så anges. Sådan överenskommelse ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och ska ses över årligen.

### § 2 Anställningsform med mera

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller med följande avvikelser.

Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

**Moment 1** Arbetstagare anställs tillsvidare eller tidsbegränsat med följande avvikelser.

**Moment 2** Provanställning kan ske enligt LAS 6 §. Provanställningen kan förlängas motsvarande tid arbetstagaren inte kunnat fullgöra arbete på grund av giltig frånvaro.

**Moment 2 punkt 2** utgår.

### § 3 Arbetstid

Arbetstidslagen (ATL) -----arbetstidsanpassningen.

Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

**Moment 1 utgår och blir nytt moment 1:4**

**Gamla Moment 1:4 blir nytt moment 1:6**

**Moment 1:5** Förläggning av ordinarie arbetstid, jour och beredskap bör vid behov anges i schema eller dylikt, som överenskommes med företrädare för lokal arbetstagarorganisation.

Förläggning av arbetstid i schema kan behandlas vid lokal förhandling. Skriftlig begäran om förhandling ska ske hos arbetsgivaren inom tio dagar från det att arbetstagarorganisationen fått arbetsgivarens schemaförslag. Om inte detta sker eller den lokala förhandlingen avslutas utan att parterna är överens fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden, med iakttagande av bestämmelser för arbetstid och förläggning.

Förhandling om arbetstid, enligt momenten 1:4 och 1:5, kan endast föras som lokal förhandling.

**Gamla moment 1:6 och 1:7 utgår**

**Gamla moment 1:8 blir nytt moment 1:7**



**Gamla moment 1:9 blir nytt moment 1:8** Lokalt kollektivavtal får träffas

- a) om annat uttag av övertid och annan begränsningsperiod för övertid, 8 § ATL
- b) om annat uttag av mertid, 10 § andra stycket ATL
- c) om undantag från reglerna om nattvila, 13 § första stycket ATL
- d) om annan reglering av bestämmelserna om veckovila, 14 § första stycket ATL

**Nytt moment 1:9** Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras

- a) om annat än att likställa kompensationsledighet med arbetad tid, 7 § andra stycket ATL
- b) om annan förläggning av raster, 15 § tredje stycket ATL
- c) om utbyte av rast mot måltidsuppehåll i andra fall än ovan, 16 § ATL

**Moment 1:10** Lokalt kollektivavtal kan,.....

## **Moment 2 Övertidsersättning**

**Moment 2:1** Tillägg som sista mening : Överenskommelse kan istället träffas om kompensation i annan form.

**Moment 2:2 andra stycket** Sådan överenskommelse ska vara skriftlig med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader och ses över årligen.

## **Gamla 2:4 blir nytt moment 2:5**

**Nytt moment 2:4** Arbetsgivaren har ett ansvar för planering av verksamhet, arbete, arbetstid och ledigheter. Detta ansvar betyder också att möjligheter ska skapas för arbetstagarna att kunna utnyttja sin rätt till ledighet i full omfattning och till vila och rekreation.

Om arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om att övertidskompensation ska tas ut i form av ledig tid, ska arbetsgivaren, efter skälig varseltid, särskilt beakta även arbetstagarens önskemål om tidpunkt för ledigheten.

Kompensationsledighet ska tas ut i så nära anslutning till övertidsarbetet som möjligt. Ledigheten tas ut senast fyra månader från dess intjänande. Från och med 2006-01-01 får kompensationsledighet sparas med högst 40 timmar.

Vid anställningens avslutande betalas sparad kompensationsledighet ut med motsvarande fyllnadslön per sparad timme.

**Moment 4:1** Nytt stycke: Lördag som sammanfaller med storhelg jämställs med helgdag.

**Moment 4:2** Andra stycket: Tid från klockan 18.00 fredag – måndag 07.00 och tid från 18.00 trettondagsafton-----

## **§ 4 Skriftlig varning**

**Gamla moment 1 flyttas till § 8 moment 1:13**

**Gamla moment 2 blir moment 1** Arbetstagare som i anställningen gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan tilldelas skriftlig varning.

Innan varning meddelas ska den anställdes lokala fackliga organisation varslas och den anställda underrättas om den tilltänkta åtgärden. Organisationen har rätt till-----

## **§ 5 Anställningens upphörande och uppsägningstid**

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller, med följande avvikelser.

Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

### **Gamla moment 1 till moment 2**

**Nytt moment 1** Uppsägningstider följer av LAS, om inte annat anges.

**Moment 2** Gäller endast anställda med anställningsavtal enligt detta avtal som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott.

Tillsvidareanställd med sammanhängande anställning sedan minst 12 månader, enligt detta avtal, har följande uppsägningstider

- a) vid uppsägning från arbetsgivarens sida: 6 månader
- b) vid uppsägning från arbetstagarens sida: 3 månader

Arbetsgivare får för särskilt fall besluta att nämnda uppsägningstider ska gälla även för arbetstagare med kortare anställningstid.

För arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år, eller fyllt 40 år och varit anställd under minst 10 år, är uppsägningstiden 12 månader, om uppsägningen beror på ändrad arbetsorganisation, att arbetsuppgifterna har upphört, att arbetstagaren är färdigrehabiliterad eller arbetstagarens sjukdom.

Uppsägning ska vara skriftlig.

### **Gamla moment 3 utgår**

**Nytt moment 3** Arbetstagare vid företag som blir medlemmar i KFS bibehåller de uppsägningstider som gällde före övergången till detta avtal, om inte annan överenskommelse träffas i samband med inrangeringsförhandlingar.

### **Gamla moment 4 utgår**

**Nytt moment 4** För tidsbegränsade anställningar, överstigande 6 månader, gäller en ömsesidig uppsägningstid av en månad.

Uppsägning från arbetsgivaren förutsätter saklig grund enligt LAS.

**Moment 6** Arbetstagare som inte önskar kvarstå i anställning efter 65 års ålder ska anmäla detta till arbetsgivaren senast tre månader före utgången av kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år.

Om inte annat följer av pensionsbestämmelser är arbetstagaren skyldig att utan uppsägning lämna sin anställning vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren fyller 67 år.

### **Gamla moment 7 blir moment 8**

**Nytt moment 7** Får arbetstagaren rätt till partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad, kan arbetsgivaren besluta om omreglering av anställningen i förhållande till graden av sjukersättning. Omregleringen ska ske utifrån verksamhetens krav och arbetstagarens arbetsförmåga. Om sjukersättning helt upphör genom att arbetsförmågan inte längre är nedsatt ska arbetsgivaren pröva om ny omreglering av anställningsvillkoren är möjlig.

## **§ 6 Lönebestämmelser**

Inledande löneprinciper.

Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

**Moment 1:2** Parterna utgår från att alla arbetstagare bidrar till tillväxten i ett företag. En förutsättning-----

**Moment 1:3 utgår och förs till löneavtalet**

**Ändrad moment numrering**

**Gamla moment 1:9 och 1:10 utgår**

**Gamla moment 1:11 blir nytt moment 1:8** Avräkningsperiod för avlöningsförmåner är kalendermånad. Avlöningsförmåner utbetalas någon av de sista fem dagarna i månaden.

**Moment 1:12 utgår och förs till löneavtalet**

**Moment 3 utgår**

**§ 7 Semester**

Andra stycket. Annan reglering enligt § 1 moment 2a och 2b kan göras.

**Nytt moment 4:1**

Arbetsgivaren har ett ansvar för planering av verksamhet, arbete, arbetstid och ledigheter. Detta ansvar betyder också att möjligheter ska skapas för arbetstagarna att kunna utnyttja sin rätt till ledighet i full omfattning och till vila och rekreation.

Arbetsgivaren ska avseende semesteruttag särskilt beakta behovet av planering för hela semesteråret, då arbetstagare kan vara berättigad till fler semesterdagar än huvudsemester eller riskera överskridande av antalet tillåtna sparade dagar.

Vid utläggning av semesterledighet, bör arbetsgivaren beakta arbetstagarens önskemål om tidpunkt för ledigheten.

**Nytt moment 8:1**

För arbetstagare med anställningsavtal enligt detta avtal, som ingåtts före 1998-09-01 och som gäller fortlöpande eller förlängs utan avbrott, är semesterlängden från och med det intjänandeår som arbetstagaren fyller 40 år 31 semesterdagar, från och med 50 år 32 semesterdagar.

**Nytt moment 8:2**

Arbetstagare vid företag som blir medlemmar i KFS bibehåller den semesterlängd som gällde före övergången till detta avtal, om inte annan överenskommelse träffas i samband med inrangeringsförhandlingar.

**Nytt moment 10**

Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara fem till ett senare semesterår.

Antalet sparade semesterdagar får sammanlagt – från och med 2006-01-01 - inte överstiga 25.

## **Nytt moment 11**

Om det beror på arbetsgivaren att betald semesterdag inte kunnat utläggas under semesteråret, överförs sådan dag till nästa semesterår som sparad semesterdag.

Sparade semesterdagar överstigande 25 ska tas ut i ledighet, senast under kommande kalenderår.

## **§ 8 Ledighet**

**Moment 1** Ledighet och förmåner vid sjukdom med mera

**Moment 1:2** Ny lydelse

Arbetstagare ska, för att vara berättigad till sjuklön enligt SjLL/detta avtal, snarast anmäla sjukdomen, olycksfallet eller arbetsskadan till arbetsgivaren. Arbetstagare ska även meddela arbetsgivaren datum då sjukfallet inträffade. Sjuklön utges som huvudregel inte för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet. Om arbetstagare varit förhindrad att göra sjukanmälan men sådan görs omedelbart efter det att hindret upphört ska sjuklön utbetalas även för tid före sjukanmälan.

Arbetstagare - som inte har sjuklönerätt enligt SjLL - ska meddela arbetsgivaren datum för sjukanmälan till allmän försäkringskassa samt uppgift om arbetstagaren får dagberäknad eller kalenderdagsberäknad sjukpenning.

**Moment 1:3** Ny lydelse

Från och med sjunde dagen efter sjukanmälan utges sjuklön endast om arbetstagare styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd genom läkarintyg. Sådant intyg ska inlämnas till arbetsgivaren snarast möjligt. Arbetsgivaren kan, för att utge sjuklön, kräva sådant intyg även vid kortare ledighet samt alltid begära att arbetstagare styrker nedsättningen av arbetsförmågan genom intyg från läkare, som anvisas av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ersätter då kostnaden för intyget till den del kostnaden inte ersätts eller borde ha ersatts av allmän försäkringskassa eller av försäkring som arbetsgivaren bekostar.

**Moment 1:4** Nytt andra stycke

Vid tillämpning av 7 § SjLL – sjuklöneperiod ska utlagd jour och beredskap anses utgöra "arbete åt arbetsgivaren".

**Nytt moment 1:13**

Arbetstagare kan för att förhindra att smitta sprids förbjudas att arbeta i väntan på resultatet av beordrad läkarundersökning eller efter läkares utlåtande. Arbetstagare behåller samtliga sina avlöningsförmåner under förbudet.

**Moment 2** Ledighet för vård av barn med mera

**Moment 2:1 andra stycket** Ordet garantinivå ändrat till lägstanivån

**Moment 2:1 tredje stycket** Föräldrapenningtillägget ändras till att utges för maximalt 90 dagar

## **Moment 2:2 andra stycket** Ny lydelse

Ersättningen utges under högst 270 kalenderdagar per födsel. Beloppet som utbetalas motsvarar 80 % av den del av lönebortfallet som överstiger 7.5 prisbasbelopp – beräknat per kalenderdag. Beräkningen av lönebortfallet ska ske efter samma grunder som beräkning av föräldrapenning enligt AFL, det vill säga vid kalenderdagberäkning föräldrapenning

Månadslön x12

365

**Moment 3:1** Utgår

**Moment 3:2** Utgår

**Moment 4:1** Utgår

**Moment 4:2** Utgår

**§ 10** Ny rubrik Pensionsförmåner, avtalsförsäkringar och Trygghetsavtal

Bilaga 1 förd till § 10 med denna lydelse

Lokalt kollektivavtal ska träffas om pensionsförmåner och avtalsförsäkringar.

### **Nytt moment 1**

Parterna har på KFS-området tecknat centralt kollektivavtal om pensioner - PA-KFS - att tillämpas efter tecknande av lokalt kollektivavtal.

Lokalt kollektivavtal kan träffas om överenskommelse om annan pensionsplan.

### **Nytt moment 2**

Arbetsgivare ska träffa lokalt kollektivavtal om TFA-KL eller vid tillämpning av annan pensionsplan annan försäkring med motsvarande innehåll.

Arbetstagare äger inte att föra talan mot arbetsgivare eller hos denne anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.

### **Nytt moment 3**

Arbetsgivare ska träffa lokalt kollektivavtal om AGS-KL eller vid tillämpning av annan pensionsplan annan försäkring med motsvarande innehåll.

### **Nytt moment 4**

Arbetsgivare ska träffa lokalt kollektivavtal om TGL-KL eller annan Tjänstegrupplivförsäkring. Underlåter arbetsgivare detta gäller vad som sägs i försäkringsbestämmelser TGL-KL § 28 angående vite med mera. Avlider arbetstagare och utges inte försäkringsbelopp enligt för kommunal eller annan anställning gällande bestämmelser om grupplivskydd (riskskydd vid dödsfall), ska till dödsboet utges begravningshjälp med belopp motsvarande hälften av det prisbasbelopp som, enligt AFL, gäller för det år dödsfallet inträffar.

### **Nytt moment 5**

Arbetsgivare, som omfattas av det centralt tecknade kollektivavtalet Trygghetsavtal KFS, ska följa centralt kollektivavtal om årlig avsättning till kollektivavtalsstiftelsen KFS-företagens Trygghetsfond.

## **Protokollsanteckningar**

- 1** Utgår och flyttas till löneavtalet
- 2** Utgår och förs till § 8 moment 4:1 sista stycket
- 3** Blir protokollsanteckning 1, Ny lydelse:

### **1 Utrymme för arbetstidsåtgärder (Arbetstidskonto)**

Utrymmet för arbetstidsåtgärder är centralt reglerat för avtalsområdet och har framöver det värde som gällde per den 31 mars 2004. Lokala överenskommelser om tillämpningen av bestämmelserna förekommer. Reglerna för arbetstidskonton är desamma som gällde för föregående avtalsperiod. Möjligheten till avsättning för pensionspremie gäller dock inte från och med den 1 januari 2005.

- 2** = gamla protokollsanteckning 4.
- 3** = gamla protokollsanteckning 5
- 4** = gamla protokollsanteckning 6
- 5** = gamla protokollsanteckning 8
- 6** = gamla protokollsanteckning 9

### **Gamla protokollsanteckning 7 utgår**

**Ny protokollsanteckning 7.** Parterna inom EFAs område har tillsatt en arbetsgrupp för att bland annat diskutera arbetstidsfrågan. Parterna är överens om att i en egen arbetsgrupp beakta utgången av arbetet i EFAs arbetsgrupp och vidta erforderliga anpassningar inom KFS branschavtal Energi samt att behandla frågan om vila efter utfört övertidsarbete under nattetid och frågan om förändringar i schemalagd beredskap/arbete.

**8** Arbetstagare anställd 2004-03-31 och på vilken § 8 moment 3 då var tillämpligt omfattas även framgent av bestämmelsen i oförändrad lydelse.

En förutsättning för rätt till ersättning enligt bestämmelsen är dock att arbetstagaren före aktuell tjänstgöring anmäler anspråk på ersättning till arbetsgivaren.

**KFS Branschområde Energi: Avtal om ersättning för resor och trakta-  
mente;**

- ? vid arbete enligt samverkansavtal vid ”storstörningar” i eldistributionen, samt
- ? entreprenad-, anläggnings- och projektarbete utanför eget koncessionsområde, egen produktion och produktionsanläggning

---

**ALLMÄNT**

---

Avtalsbestämmelserna ingår som bilaga till TRAKT 91.

Avtalet tillämpas i samband med arbete enligt samverkansavtal om insatser vid storstörningar utanför ordinarie stationeringsort, i övriga fall tillämpas avtalet TRAKT 91

Överenskommelse om avvikelser från detta avtal kan träffas mellan arbetsgivare och berörd medarbetare.

Villkoren för arbete utanför stationeringsorten ska vara kända innan arbetet påbörjas.

I förekommande fall utbetalas ersättningar för

Reskostnad

Färdtid

Traktamente

Resetillägg

Vid beräkning av reskostnader och färdtidsersättning, räknas resan normalt från den anställdes stationeringsort. Arbetsgivare och medarbetare kan träffa överenskommelse om att resan kan påbörjas från annan plats.

Vid arbete utanför en femmilsgräns (vägavstånd 50 km) från stationeringsorten eller annan överenskommen plats, som medför övernattningskostnader, utbetalas traktamente.

Ersättning i samband med arbete utanför stationeringsorten utbetalas efter det alternativ som innebär lägsta sammanlagda kostnad för arbetsgivaren.

---

**FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR FÄRDTIDERSÄTTNING**

---

Färdtidsersättning betalas för den tid utanför ordinarie arbetstid, som går åt för att företa en beordrad tjänsteresa. Föreligger samma dag färdtid både före och efter ordinarie arbetstid, ska de båda tidsperioderna räknas samman.

Tid för medarbetare som kör bil eller annat fordon är arbetstid oberoende av vem som äger fordonet. Medarbetare är skyldig att medta passagerare och utrustning i rimlig omfattning<sup>1)</sup>

---

<sup>1)</sup> Vid tjänsteresa med bil, egen eller företagets, då gods eller personer transporteras för företagets räkning, räknas restiden som ordinarie arbetstid. För tid utanför ordinarie arbetstid utges övertidsersättning, inte färdtidsersättning. Om tjänsteresan med bil företas endast för att transportera medarbetaren själv utges färdtidsersättning för tid utanför ordinarie arbetstid.

Bekostar företaget sovplats på båt eller tåg, betalas inte färdtidsersättning för den tid mellan klockan 22.00 - 08.00, då medarbetaren disponerar sovplatsen.

---

#### **FÄRDTIDERSÄTTNINGENS STORLEK**

---

Färdtidsersättning betalas per timme med

månadslönen  
220

När resan företagits under tiden från klockan 18.00 dag före arbetsfri dag till klockan 06.00 påföljande arbetsdag är färdtidsersättningen

månadslönen  
180

Färdtidsersättning enligt divisorn 220 utges för högst 6 timmar per kalenderdygn.

Vid tillämpning av formlerna för beräkning av färdtidsersättning ska en deltid-ansättnings lön räknas upp så att den motsvarar full ordinarie arbetstid.

---

#### **KOSTNADERSÄTTNINGAR VID ARBETE UTANFÖR STATIONERINGSORTEN**

---

##### **ARBETEN SOM INTE MEDFÖR ÖVERNATTNING**

---

Medarbetare som under minst 6 timmar utför arbete på arbetsplats belägen mer än 10 kilometer från stationeringsorten får en måltidsersättning om 75 kronor per dag.

---

##### **ARBETE SOM MEDFÖR ÖVERNATTNING**

---

Vid arbete på arbetsplats belägen mer än 50 kilometer från såväl stationeringsort som bostadsort och som medför övernattning får medarbetare, som ersättning för ökade levnadsomkostnader, traktamente och resetillägg enligt följande:

---

#### **KORTTIDSFÖRRÄTTNING (ERSÄTTNING I KRONOR)**

---

	<b>TRAKTAMENTE</b>	<b>RESETILLÄGG</b>	<b>SUMMA</b>
Halvdag	100	118	218
Hel dag	200	239	439
Natt	100		100
Dygn <sup>2)</sup>	300	239	539

---

#### **LÅNGTIDSFÖRRÄTTNING, MER ÄN 15 DYGN (ERSÄTTNING I KRONOR)**

---

	<b>TRAKTAMENTE</b>	<b>RESETILLÄGG</b>	<b>SUMMA</b>
Dag	200	82	282
Natt	100		100
Dygn <sup>2)</sup>	300	82	382

---

<sup>2)</sup> Dygnersättningen gäller då arbetsgivaren **inte** tillhandahåller fritt nattlogi och/eller **inte** ersätter medarbetaren för sådan kostnad vid övernattning.



---

**KOSTAVDRAG**

---

Avdrag för fri kost görs enligt RSV:s normer.

---

**FRIA HEMRESOR OCH PERMISSION**

---

Vid arbete på ett avstånd som är längre än 350 km från den anställdes stationeringsort gäller att den anställda efter det att arbetet pågått i 4 veckor äger rätt till en fri hemresa samt därefter en hemresa var 4:e vecka tills arbetet är avslutat. Reskostnadsersättning utgår för flyg alternativt 2:a klass tågbiljett. Reskostnad för resa till och från flygplats/tågstation betalas av företaget.

I samband med avslutat arbete (om arbetet pågått minst 4 veckor) får medarbetaren en betald permissionsdag,

---

**ANMÄRKNINGAR**

---

1. Med halvdag vid korttidsförrättning avses resdag som påbörjats efter klockan 12.00 eller avslutats före klockan 19.00.
  2. Arbetsuppehåll som varar högst fem arbetsdagar medför inte ändring av traktaments- eller resetilläggsbelopp.
  3. Då arbetsgivaren svarar för aktuell logikostnad utges inte natttraktamente.
  4. Semesterersättning och -tillägg enligt lag och avtal är inkluderade i ovanstående ersättningar.
-

## **Bilaga 4**

### **Gemensamt utvecklingsarbete.**

Parterna är överens om att under avtalsperioden gemensamt genomföra utvecklingsarbete kring kompetensutveckling och därmed sammanhörande frågor. I arbetsgruppens uppdrag ingår att göra en översyn av § 8 moment 5 i KFS branschavtal.

En partsgemensam arbetsgrupp tillsätts. Senast den 30 september 2004 ska de centrala parterna ha enats kring arbetsgruppens sammansättning och en projektplan ska ha tagits fram före november månads utgång 2004. Slutlig avstämning av gruppens arbete sker senast den 30 september 2006.

### **Arbetsgrupp KFS – Ledarna**

KFS och Ledarna är överens om att bilda en arbetsgrupp, för att undersöka förutsättningarna att införa "Avtal om lokal lönebildning" inom KFS branschområden Energi, VA samt Fastighet och Näringsliv.

Arbetsgruppen bildas och startar sitt arbete under hösten 04.

## Lönebilaga

Gäller från och med 2004-04-01, förändringar från och med 2005-10-01

### SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

De särskilda ersättningarna enligt § 3 Moment 2 - 3 inbegriper semesterlön och semesterersättning med belopp som förutsätts i SemL.

---

#### 1 KOMPENSATION FÖR ÖVERTIDSARBETE OCH FyllNADSTJÄNSTGÖRING (§ 3 MOMENT 2)

---

Övertidskompensation och fyllnadslön utges per timme enligt nedan.

Fyllnadslön	120 procent	
Enkel övertid	180 procent	av <u>månadslönen</u>
Kvalificerad övertid	240 procent	165

#### Anmärkning

För deltidsanställd arbetstagare ska månadslönen uppräknas till lön som om arbetstagaren är heltidsanställd med full ordinarie arbetstid.

---

#### 2 FÄRDTIDSERSÄTTNING (§ 3 MOMENT 3)

---

Färdtidsersättning per timme utges enligt nedan.

För de första 10 timmarna under en kalendervecka	För tid därutöver under kalenderveckan
--	--

Från och med 2004-04-01

47:50 kr/tim

95:00 kr/tim

Från och med 2005-10-01

51:00 kr/tim

102:00 kr/tim

Den sammanlagda färd- och väntetiden per kalendervecka framräknas och avrundas i förekommande fall till hela och halva timmar, varvid påbörjad halvtimme räknas som hel halvtimme.