

**Aftale for tjenestemandslignende ansatte ved
lokalbanerne**

(bane-, lokomotiv-, stations- og togpersonale)

KL

Dansk Jernbaneforbund

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Aftalens område	3
§ 2. Generelle bestemmelser	3
§ 3. Løn	3
§ 4. Resultatløn.....	4
§ 5. Mødetillæg.....	4
§ 6. Pension	4
§ 7. Afskedigelse.....	4
§ 8. ATP	4
§ 9 Særligt tillæg.....	5
§ 10. Arbejdstid.....	5
§ 11. Barns 1. og 2. sygedag.....	5
§ 12. Arbejdsbeklædning.....	5
§ 13. Opklaring af ulykker	6
§ 14. Øvrige ansættelsesvilkår	6
§ 14. Ikrafttræden og opsigelse	6
 Protokollat 1 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	 8
 Bilag A - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	 10

§ 1. Aftalens område

Denne aftale er indgået i henhold til Reglement for tjenestemandslignende ansatte ved Lokalbanerne.

Bemærkning:

Lokalbaner: Lokaltog A/S, Nordjyske Jernbaner A/S, Midtjyske Jernbaner A/S.

§ 2. Generelle bestemmelser

Stk. 1

Samtlige generelle bestemmelser og aftaler for tjenestemandslignende ansatte ved lokalbanerne gælder.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis forud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 3. Løn

Stk. 1

Stillingsbetegnelse	Løntrinsforløb
Lokomotivfører	30, 31, 33, 35, 37
Togrevisor	29, 30, 32
Banemestre og banehåndværkere	29, 31, 33
Banebetjente	25, 27, 29, 31

Lønseddeltekst: Løntrin

[O.21] Stk. 1a

Banemestre, banehåndværkere og banebetjente ydes pr. 1. april 2022 et årligt ikke-pensionsgivende tillæg på 1.500 kr. (31/3 2000-niveau). [O.21]

Stk. 2

Lokomotivførere med kørelærerfunktion ydes et årligt ikke-pensionsgivende tillæg på 11.216 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Kørelærertillæg

Stk. 3

Togrevisorer med uddannelsesfunktion ydes et årligt ikke-pensionsgivende tillæg på 7.300 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Uddannelsestillæg

§ 4. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbetalt eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

§ 5. Mødetillæg

Stk. 1

Lokomotivførere og togrevisorer ydes et ikke-pensionsgivende mødetillæg på 185,26 kr. (31/3 2000-niveau) pr. fremmøde til lokomotivførere og togrevisorer.

Lønseddeltekst: Mødetillæg

Stk. 2

Mødetillægget udbetales ved rettidigt fremmøde og ved fravær i op til 5 dage efter en påkørsel eller et overfald.

Mødetillægget udbetales ikke ved grunduddannelsens skoleophold, under fravær på grund af ferie, grounding, sygdom, afspadsering og anden form for orlov/fravær.

Mødetillægget udbetales ikke til lokomotivførere, som udfører værkstedstjeneste.

§ 6. Pension

Der henvises til Pensionsreglement for tjenestemandslignende ansatte ved lokalbanerne.

§ 7. Afskedigelse

Der henvises til Kapitel 5 i Reglement for tjenestemandslignende ansatte ved lokalbanerne.

§ 8. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 9 Særligt tillæg

Der ydes et tillæg til den enkelte tjenestemand svarende til 1,0% [O.21] (pr. 1. april 2022: 1,5%) [O.21] af det aktuelle løntrin, som anført i § 3, stk. 1.

Tillægget ydes pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig ferie-godtgørelse heraf.

Tillægget kan ikke inddrages i konvertering til løntrin.

Lønseddeltekst: Særligt tillæg

§ 10. Arbejdstid

Bestemmelser om arbejdstid/-planlægning, ændring af turliste, arbejdstidsbestemte ydelser mv. findes i Protokollat 1 til Overenskomst for bane-, lokomotiv-, stations- og togpersonale ved lokalbanerne.

§ 11. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 12. Arbejdsbeklædning

Stk. 1

[O.21] Der udleveres arbejdsbeklædning og uniform i overensstemmelse med de lokal-aftaler m.v., der er gældende hos arbejdsgiveren.

Stk. 2

Arbejdsbeklædning og uniform udleveres herefter i overensstemmelse med eventuelle aftaler, og medarbejderen er forpligtet til at anvende arbejdsbeklædningen og bære uniform efter arbejdsgiverens regler. [O.21]

§ 13. Opklaring af ulykker

I forbindelse med jernbaneuheld/ulykker har de ansatte pligt til at medvirke til sagens opklaring i de tilfælde, hvor Havarikommissionen for civil luftfart og jernbane ikke har overtaget sagen for at få opklaret hændelsesforløbet af uheldet eller ulykken.

§ 14. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag A.

Bemærkning:

[O.21] Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder (23.06) gælder for tjenestemandsansatte. [O.21]

Stk. 2. Beskæftigelsesanciennitet

Bemærkning:

For tjenestemandslignende ansatte gælder Aftale om lønanciennitet mv. for kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet i stedet for Aftale om beskæftigelsesanciennitet

Stk. 3. SU og tillidsrepræsentanter (05.80)

Bemærkning:

Når der i aftalen nævnes institutioner/kommune betyder det også lokalbaner.

§ 9, stk. 2 og 3 erstattes af følgende:

”Hvis tjenesten tillader det, ydes Nyvalgte og anmeldte tillidsrepræsentanter frihed til deltagelse i de af Dansk Jernbaneforbund arrangerede grunduddannelser for tillidsrepræsentanter med max 3 personer om året.

Områdegruppeformænd og anmeldte lokaltillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, som er medlem af Dansk Jernbaneforbund ydes op til 5 dages frihed om året til deltagelse i møder og kurser/seminarer arrangeret af Dansk Jernbaneforbund.

Valgte til Dansk Jernbaneforbunds hovedbestyrelse og udvalg nedsat af disse ydes frihed til indkaldte møder med max 15 dage (111 timer) om året.

Der ydes frihed til deltagelse i forhandlingsmøder med KL i fornødent omfang.

Frihed ydes i det omfang, det er foreneligt med tjenestens varetagelse.

Stk. 4. Personalegoder

Bane-, lokomotiv-, stations- og togpersonale er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 1.

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2021.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes lønnen efter den aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelse af aftalen.

København, den 11. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lind Lyngskjold

For

Dansk Jernbaneforbund

Preben Pedersen

Protokollat 1 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

Bemærkning:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 11. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lind Lyngskjold

For

Dansk Jernbaneforbund

Preben Pedersen

Bilag A - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfattet?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6.ferieuge mm. (05.11)	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja