

## Aftale vedrørende principper og fordeling af opgaver i mellem Lokomotivfører B og Stationsbetjent med A-certifikat

### Indledning

Denne aftale beskriver principper og fordeling af klargørings- og rangeropgaver på stationer og værkstedsopgaver som kan udføres af Stationsbetjente med A-certifikat og Lokomotivførere med B-certifikat.

### Baggrund

Med de fortsatte behov og krav til uddannelse, efteruddannelse og rutine på infrastruktur og materiel for Stationsbetjent med A-certifikat og Lokomotivfører B, er det nødvendigt med en enkel fordeling af opgaver i mellem de 2 kategorier. Samtidig har DSB behov for at kunne anvende de givne kompetencer til Stationsbetjent med A-certifikat og Lokomotivfører B på en hensigtsmæssig måde der understøtter målene inden for økonomi og arbejdsmiljø. Det er en forudsætning i aftalen at effektiviteten i Lokomotivfører B turene ikke udhules.

### Indhold

#### Stationer hvor lokomotivfører B udfører alle opgaver i forbindelse med togproduktionen:

Helsingør, Nykøbing F., Kalundborg, Næstved, Aalborg, Struer, Esbjerg, Tinglev og Odense. På disse stationer kan stationsbetjente deltage i togproduktionsopgaver, dog ikke som Stationsbetjent med A-certifikat.

#### Stationer hvor Stationsbetjent med A-certifikat primært udfører alle opgaver i forbindelse med togproduktionen:

Helgoland, Østerport, Klargøringscenter Kastrup og København. Nedenstående er endvidere gældende:

- Ved overlevering af lokomotiv og vogne imellem Stationsbetjent med A-certifikat og Lokomotivfører B udfører Lokomotivfører B altid teknisk klargøring på lokomotivet og vogne.
- Ved togfremførsel med lokomotiv og vogne gælder, at det kun er Lokomotivfører B, der kører til/fra perron.

Særskilt for Maskindepot Gb/Otto Bussesvej gælder endvidere:

- Stationsbetjent med A-certifikat kan levere lokomotiver til/fra værksted Maskindepot Gb/Otto Bussesvej.

Særskilt for Østerport gælder endvidere:

- Ved vendetid af materiel på 1 time og derunder er det et planlægningsprincip, at Lokomotivfører B bliver på materiellet.

#### Aarhus og Fredericia

Lokomotivfører B udfører opgaver relateret til togproduktion.

Stationsbetjent med A-certifikat udfører opgaver relateret til togproduktion, eksklusiv kørsel til/fra perron.

- Ved overlevering af togsæt imellem Stationsbetjent med A-certifikat og Lokomotivfører B udfører Lokomotivfører B altid teknisk klargøring af togsættet.

Særskilt for ikke planlagt udskiftning af togsæt i driftssituationen gælder endvidere;

- At Stationsbetjent med A-certifikat kan køre togsæt til/fra perron.

#### Overgangsordning Aarhus og Fredericia

Antallet af Lokomotiver med B i terminalture reduceres til minimum 10 i Aarhus (ekskl. ansvarshavende ture) og minimum 6 i Fredericia (ekskl. ansvarshavende ture). Reduktionen sker henover årene 2018-2020 med nedenstående antal i tur:

Køreplansskift	Aarhus	Fredericia
K18	-2	-2
K19	-2	0
K20	-3	-2

Eventuel reducere af behov for Lokomotivfører B i Aarhus og Fredericia med baggrund i ovenstående reduktion i terminaltur, må ikke afstedkomme afskedigelser eller forflyttelse mod eget ønske af Lokomotivfører B. Dette er gældende frem til Køreplansskiftet K21.

#### Gyldighedsområde

Denne aftale omfatter Stationsbetjente med A-certifikat og Lokomotivfører B under Dansk Jernbaneforbunds dækningsområde.

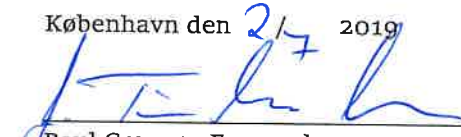
#### **Ikrafttræden**

Denne aftale træder i kraft 1. juni 2019 og udløber 1. marts 2020.

#### **Opsigelse**

Aftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en måned udgang.

København den 2/7 2019

  
 Poul Gemzøe-Enemark  
 Underdirektør  
 DSB

  
 Henrik Horup  
 Forbundsformand  
 Dansk Jernbaneforbund

  
 Søren Max Kristensen  
 Områdegruppeformand LPO DSB



## Lokalaftale om anciennitetsmæssig indplacering for LPO S-tog

Lokomotivpersonalet indplaceres i indplaceringsrækken efter indbyrdes tjenesteanciennitet.

Indplacering sker på baggrund af ansættelsesdatoen i samarbejde med LPO-S-tog.

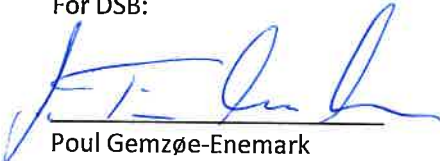
Indplaceringsrækken ajourføres løbende i et af DSB oprettet system.

Indplaceringsrækken er tilgængelig for samtlige medarbejdere omfattet af denne aftale.

Parterne er enige om, at nærværende fælles indplaceringsrække er i henhold til JA § 19, stk. 2, og gældende for tjenestemænd og overenskomstansatte lokomotivpersonale under LPO S-togs område.

København den 2/7 2019

For DSB:



Poul Gemzøe-Enemark

For LPO-S



Thomas Bryan-Lund

## Lokalaftale om ferie for LPO-S

Ferie administreres og søges elektronisk i det af virksomheden anvendte ferieplanlægningssystem.

### Sommerferie 1. maj – 30. september

Sommerferien skal søges i hele uger.

Der kan højst søges 3 uger i første runde i ferienesystemet. Disse 3 uger kan dog deles op. Alle har ret til at holde 3 ugers sammenhængende sommerferie.

### Vinterferie 1. oktober – 30. april

Vinterferien skal søges med minimum 5 sammenhængende dage.

For juleferie kan der højst søges til og med den 28. december og nytåret kan tidligst søges fra og med den 29. december.

### Generelle regler

Kvoterne for henholdsvis sommer og vinterferie aftales inden ferievalgene går i gang. Hvis enighed om kvoterne ikke kan opnås, fastsætter DSB kvoterne, således at ferielovens bestemmelser kan opfyldes.


Såfremt virksomheden får mulighed for at hæve feriekvoterne på et senere tidspunkt, aftales reglerne for tildeling på dette tidspunkt. Dernæst lægges ferien ud til søgning.

Ubrugt feriekvote lægges ud til søgning af enkelt dage efter sommer- og vinterferievalgene er slut. Sådanne feriereservationer overgår til tjenestefordelingen senest 6 uger forud for de tegnede ferier.

Hvis en medarbejder bliver afskediget eller forflyttet og således ikke får udnyttet en tegnet ferieperiode, kan ferien genindtegnes i henhold til gældende ferievalsregler.

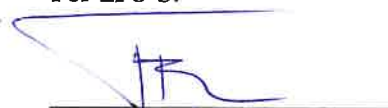
København den 2/7 2019

For DSB:



Poul Gemzøe-Enemark

For LPO-S:



Thomas Bryan-Lund

**Retningslinjer for information og tilkald af tillidsrepræsentant for LPO S-tog.**

Ved følgende forhold skal tillidsrepræsentanten for LPO S-tog omgående underrettes af ledelsen:


- Påkørsler, nær ved påkørsler
- Alvorlige sikkerhedsforseelser/hændelser
- Overfald/vold for LKF er involveret
- Alvorlige arbejdsskader, som fordrer indlæggelse på hospital
- Afsporinger/havari
- Ved mistanke om misbrug/påvirket af rusmidler
- Ved bombetrusler, terrortrusler etc.

Tillidsrepræsentanten vurderer, om det er nødvendigt med personligt fremmøde.


DSB sikrer, at der indkaldes til en drøftelse mellem den lokale ledelse og TR LPO S-tog med henblik på at opnå enighed om en løsning der gør det muligt for en af tillidsrepræsentanterne at stå til rådighed. Der skal i den sammenhæng tages hensyn til at driften prioriteres.

København den 27/7 2019

For DSB:

  
Poul Gemzøe-Enemark

For LPO-S:

  
Thomas Bryan-Lund

## **Lokalaftale om togpersonaleledernes vagtordning**

### **1. Indhold af ordningen**

Togpersonaleledernes vagttelefon tager sig af sager vedrørende vold, trusler, rusmidler i tjenesten samt personpåkørsler og andre alvorlige hændelser, der involverer togpersonale.

Vagttelefonen er tilgængelig døgnet rundt. Inden for normal arbejdstid er den primære tilgang den/de relevante togpersonaleleder/e.

Vagttelefonen kan kontaktes af tjenestegørende togpersonale, forretningscheferne, driftsledelsen mv.

Hvis et problem ikke kan løses via telefon, benyttes det til enhver tid og situation mest gunstige transportmiddel, enten tog, egen bil eller taxa.

I situationer hvor der alene er behov for orientering af ledelsen/vagttelefonen, sendes en mail til egen leder, med en kort beskrivelse af hændelsen. Det kan f.eks. være efter en episode med en kunde, som muligvis vil klage, eller hvor der af anden grund kan være særlig grund til at informere om det.

Alle togpersonaleledere indgår i vagtordningen, idet lederne selv planlægger dækningen og har ansvar for, at vagttelefonen til hver en tid er bemannet. Der honoreres efter den konkrete fordeling af vagter.

Alle opkald til vagttelefonen registreres, og den leder, der har weekendvagten, er ansvarlig for udfærdigelse og afsendelse af en samlet vagtrapport for den forgangne uge.

### **2. Transport**

Som transport til uheldsstedet benyttes det mest hensigtsmæssige transportmiddel.

Dog skal følgende prioritering iagttages: tog / tjenestebil / egen bil / taxa.

Der ydes godtgørelse for kørsel i egen bil efter statens gældende takster og regler.

Benyttes taxa til befordring anvendes udleverede taxakort, hvis muligt.

### **3. Ferie og sygdom**

Under ferier og sygdom afløser deltagerne hinanden.

Fridage og dage med anden frihed, på hvilke der etableres ledervagt, betragtes som givet, uanset om vagten har været aktiveret eller ej.

#### 4. Vagtens tilrettelæggelse

Deltagerne tilrettelægger selv vagten i det § 16 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse af 2. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn iagttages.

#### 5. Aflønning af vagten

Ledervagten aflønnes totalt med et årligt puljebeløb på kr. 550.744,48 i nutids kr. (1. januar 2019).

Beløbet er ikke pensionsgivende.

Beløbet er godtgørelse for deltagelse i vagten samt betaling for løsning af opgaver. Der aflønnes således ikke yderligere for deltagelse i og arbejde udført under vagten, ligesom der ikke optjenes afspadsering under vagten.

Der honoreres ikke, når togpersonalelederen ikke deltager i vagtordningen, herunder under sygdom og ferie og anden frihed.

Beløbet udbetales efter indberetning 1 gang i kvartalet. Indberetning skal være HR i hænde senest den 10. i måneden efter kvartalsudløbet.

#### 6. Opsigelse

Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

2/7-2019

\_\_\_\_\_  
For Togdrift

  
\_\_\_\_\_  
For Togpersonalets områdegruppe

  
\_\_\_\_\_  
For DSB

## Aftale om Loss of License

Medarbejdere beskæftiget under LPO DSB og LPO S-togs dækningsområde er omfattet af nærværende aftale frem til de opfylder betingelserne i Loss of License i nugældende Jernbaneoverenskomst.

Øvrige medarbejdere er omfattet af aftalen indtil udløbet af indeværende overenskomstperiode 1. marts 2020.

### 1. Formål

Denne aftale omhandler en godtgørelsesordning, der udbetales ved afsked af helbredsmæssige årsager. Aftalens formål er at etablere en økonomisk ordning for overenskomstansatte medarbejdere, der ikke kan få fornyet sin helbredelsesgodkendelse, og som må fratræde sin stilling som følge heraf. Godtgørelsen er derfor ikke en kompensation for mistet lønindtægt eller lignende.

Formålet med at indføre godtgørelsesordningen er at skabe et grundlag for en hurtig håndtering af helbredssager og for at sikre et økonomisk grundlag for at kunne påbegynde efteruddannelse eller omskoling til andet job.

### 2. Dækningsområde

Aftalen gælder for medarbejdere ansat i DSB i henhold til Jernbaneoverenskomsten under forudsætning af, at betingelser i pkt. 3 kan opfyldes.

### 3. Betingelser

For at være omfattet af godtgørelsesordningen skal medarbejderen udføre arbejde i en arbejdsfunktion, som forudsætter helbredsgodkendelse af Trafikstyrelsen.

Endvidere kræves det, at medarbejderen ikke får fornyet sin helbredelsesgodkendelse af Trafikstyrelsen i forhold til jobfunktionen, og at medarbejderen af den grund bliver afskediget fra sin stilling i DSB.

Ved afskedigelse af andre årsager – eksempelvis som følge af helbredsmæssige årsager, der umuliggør arbejde i nogen funktion, ikke kun i funktioner omfattet af helbredsbekendtgørelsen – gives ikke mulighed for udbetaling af godtgørelsen. De konkrete forhold kan inddrages i den vurdering det i pkt. 5 nævnte udvalg skal foretage.

Trafikstyrelsens godkendelse sker i henhold til den til enhver tid gældende helbredsbekendtgørelse.

Det er endvidere en betingelse for at være omfattet af ordningen, at medarbejderen har opnået mindst 2 års anciennitet i den helbredsgodkendte i stilling.

Ydermere er det en betingelse, at opsigelsesvarslet fra DSB for den pågældende medarbejder ikke overstiger groundingperioden.

Herudover vil der blive foretaget en konkret vurdering af de individuelle forhold, herunder forhold i Trafikstyrelsens afgørelsesgrundlag. Herudover vil arbejdsevne og grundlag for

KJ  
EM



efteruddannelse/omskoling (realistisk eller ej) blive inddraget i den konkrete vurdering. Den konkrete vurdering foretages af det i pkt. 5 nævnte udvalg.

En medarbejder, der er én gang har modtaget godtgørelse og senere genansættes i en jobfunktion i DSB, kan ikke igen blive omfattet af ordningen. Der vil således ikke opnås udbetaling af godtgørelsen, hvis den pågældende i et senere ansættelsesforhold ikke bliver helbredsgodkendt og må fratræde af den grund.

#### 4. Godtgørelsesbeløb

Godtgørelsen udgør 200.000 kr. skattefrit.

Godtgørelsen udbetales på fratrædelsestidspunktet. Dette tidspunkt kan ændres, såfremt arbejdet i det i pkt. 5 nævnte udvalg tilsiger det.

#### 5. Udvalg

Der nedsættes et udvalg bestående af en repræsentant fra DSB (HR) og en repræsentant fra Dansk Jernbaneforbund. Udvalget behandler alle sager om udbetaling af godtgørelses før afgørelse om afsked (på grund af helbred) træffes. Begge parter kan indkalde til møde.

Udvalget skal foretage en vurdering af sagens konkrete individuelle forhold, jf. pkt. 3. Udvalget træffer afgørelse om sagens konkrete individuelle forhold skal medføre bortfald af retten til godtgørelse, selv om betingelserne i pkt. 3 i øvrigt er opfyldt.

Under hensyntagen til udvalgets arbejde, er parterne forpligtet til at give hinanden meddelelse straks, der opnås kendskab til (påtænkt) afsked af helbredsmæssige årsager.

#### 6. Opsigelse


Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Dansk Jernbaneforbund er indstillet på, at denne godtgørelsesordning kan erstattes af en forsikringsordning, hvor den enkelte medarbejder beskattes af det beløb, der indbetales til forsikringen. Ved ændring til forsikringsordning skal forsikringsbeløbet svare til det til enhver tid gældende godtgørelsesbeløb i henhold til denne aftale og være skattefrit. Dækningsområdet skal være identisk med denne aftales dækningsområde, jf. punkt 2 (med eventuelle senere ændringer)

#### 7. Ikrafttræden og underskrift

Denne aftale træder i kraft den 1. juni 2019.

København den 2/7 2019



---

Poul Gemzøe-Enemark  
Underdirektør  
DSB



---

Henrik Horup  
Forbundsformand  
Dansk Jernbaneforbund



## Retningslinjer for ønsker om forflytninger gældende for Lokomotiv- og Togførere F&R.

Den enkelte medarbejder Lkf/Tgf kan indgive ønske om at blive flyttet til et andet tjenestested.

Ansøgning skal sendes til egen leder, som sikrer, at medarbejdere skrives op på en liste over medarbejdere, der ønsker at flytte tjenestested.

Ansøgningen er bindende, hvorfor den enkelte medarbejder har pligt til at annullere ønsket, hvis det ikke længere er aktuelt.

Ved ansøgning om forflyttelse til Tinglev, skal medarbejderen kunne tysk på brugerniveau i forhold til myndighedskrav og regelsæt.

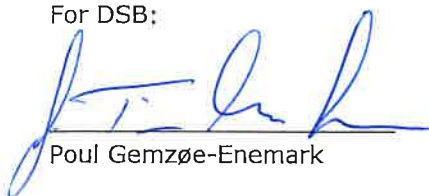
Den ansvarlige for flytte listen sikrer, at der til hver en tid er en opdateret liste tilgængelig indeholdende navn, nuværende tjenestested, ønske om fremtidige tjenestested, tids stempel på hvornår ønsket er indgivet og ansættelsesdato.

Forud for kommende køreplanskifte gennemgås listen i de respektive turudvalg/planlægningsudvalg, hvor der tages stilling til, hvilke ønsker der kan imødekommes.

Dette sker senest i august måned forud for kommende køreplanskifte. Listen gennemgås ligeledes forud for rekruttering.

København den 2/7 2019

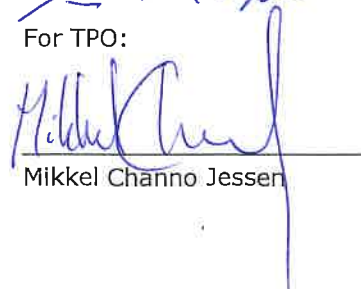
For DSB:

  
Poul Gemzøe-Enemark

For LPO-DSB:

  
Søren Max Kristensen

For TPO:

  
Mikkel Channo Jessen

## Aftale om SAR-kørsel og PI for TPO DSB

### SAR-kørsel

Parterne er enige om, at DSB og i forbindelse med udarbejdelse eller revidering af virksomhedens nugældende retningslinjer for SAR-kørsel, vil sørge for at invitere TPO til forudgående drøftelse heraf.

### Udvælgelse til PI

Parterne er enige om, at DSB vil inddrage TPO i forbindelse med drøftelsen af det geografisk behov og fordeling af PI.

### Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft den 1. juni 2019.

### Opsigelse

Denne aftale kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel.

København den 2/7 2019



Poul Gemzøe-Enemark  
Underdirektør  
DSB



Mikkel Channo Jessen  
Områdegruppeformand

## **Protokollat om aftale om samarbejde og tillidsrepræsentanter i DSB SOV**

Der er indgået følgende lokalaftale om samarbejde og tillidsrepræsentanter for lokomotiv- og togpersonale i DSB SOV mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund:

### **1.0 Dækningsområde**

Aftalen dækker lokomotiv- og togpersonale, der er omfattet af Jernbaneoverenskomsten indgået mellem DIO I og Dansk Jernbaneforbund samt tjenstemandsansat lokomotiv- og togpersonale.

### **2.0 Struktur**

Der er tale om én samlet tillidsrepræsentantstruktur.

Uanset om tillidsrepræsentanter er ansat som tjenstemænd eller overenskomstansatte, varetager de hvervet som tillidsrepræsentant for både tjenstemænd og overenskomstansatte. Tillidsrepræsentanter vælges efter denne aftale og ikke efter cirkulære om tillidsrepræsentanter i Staten mv. af 30. september 2008 eller efter Jernbaneoverenskomsten indgået mellem DIO I og Dansk Jernbaneforbund.

Der kan vælges 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe (TPO/LPO) pr. depot, dog vil der for KH kunne vælges 3 tillidsrepræsentanter pr. medarbejdergruppe (TPO/LPO/LPO-S) og 2 tillidsrepræsentanter pr. medarbejdergruppe (TPO/LPO) i henholdsvis Aarhus og Fredericia.

For henholdsvis LKI-gruppen og TGI-gruppen kan der vælges 1 tillidsrepræsentant.

Der kan herudover vælges 1 formand og 1 næstformand med tillidsrepræsentantstatus for henholdsvis TPO, LPO og LPO-S.

### **3.0 Regelgrundlag**

Denne aftale erstatter § 32 i Jernbaneoverenskomsten indgået mellem DIO I og Dansk Jernbaneforbund samt cirkulære om tillidsrepræsentanter i Staten mv. af 30. september 2008 undtaget de bestemmelser, der ikke kan fraviges, jf. § 16. De bestemmelser, der ikke kan fraviges, gælder kun for tjenstemandsansatte tillidsrepræsentanter, medmindre andet fremgår eksplicit af aftalen.

### **3.1 Tillidsrepræsentantens virksomhed**

Tjenstemandsansatte tillidsrepræsentanter varetager de lokale forhandlingsopgaver, som fra Dansk Jernbaneforbund er delegeret til den pågældende på baggrund af aftaler indgået mellem (central)organisationerne og Finansministeriet.

Overenskomstansatte tillidsrepræsentanter kan også varetage disse forhandlingsopgaver.

EM  
F.7

### 3.2 Opgaver

Tillidsrepræsentanten og ledelsen har pligt til at arbejde for et positivt samarbejde på virksomheden. Tillidsrepræsentanten og ledelsen er ligeledes pligtig til at arbejde for overholdelse af overenskomsten samt andre kollektive aftaler, der indgås med binding for virksomheden.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer medarbejderne i forbindelse med fagretlig lokal behandling af ansættelsesretlige sager. Herudover deltager tillidsrepræsentanten i udvalgsarbejde, der er lokal forankret.

De valgte tillidsrepræsentanter deltager i samarbejdsudvalg og andre udvalg, som ledelsen eller samarbejdsudvalg nedsætter. Deltagelsen i udvalgsarbejde følger de respektive regler for de konkrete udvalg.

### 3.3 Arbejdstid

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når der tages hensyn til virksomhedens arbejdsopgaver og tillidsrepræsentantopgavernes omfang. Ved tilrettelæggelse af tillidsrepræsentanten samlede opgaver tages hensyn til såvel DSB's arbejde som tillidsrepræsentantopgaver.

#### Afbrydelse af arbejdet

Funktionen som tillidsrepræsentant skal ske uden afbrydelse af arbejdet, med mindre der sker en opfordring hertil direkte fra ledelsen eller tillidsrepræsentanten forudgående har aftalt dette med nærmeste leder.

#### Honorering

Udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant må ikke medføre, at den pågældende stilles lønmæssigt ringere, end hvis vedkommende havde udført sit sædvanlige arbejde.

Såfremt der sker en afbrydelse som følge af en opfordring fra ledelsen eller efter forudgående aftale med ledelsen, skal tillidsrepræsentanten honoreres herfor, så der ikke sker løntab ved denne afbrydelse af arbejdet.

#### Arbejdstidsopgørelse

Den del af medarbejderens normale arbejdstid, som efter opfordring fra eller aftale med ledelsen medgår til udførelse af tillidsrepræsentantarbejde i relation til medarbejderne, tillidsrepræsentanten repræsenterer, medregnes ved opgørelsen af den pågældendes arbejdstid.

Derudover medregnes den tid, herunder eventuel rejsetid, som tillidsrepræsentanten efter opfordring fra ledelsen bruger på tillidsrepræsentantarbejdet. Der vil således kunne forekomme tilfælde, hvor tillidsrepræsentantarbejdet udløser over-/merarbejdsbetaling.

Den tid, som medarbejderen ud over sin normale arbejdstid anvender til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen.

Ved togulykker kan tillidsrepræsentanten tilkaldes uden forudgående aftale med ledelsen. I disse tilfælde skal tillidsrepræsentanten hurtigst muligt orientere sin nærmeste ledelse om

tilkaldet efterfølgende.

#### Frikøb

Formænd og næstformænd skal udføre sædvanlig tjeneste i mindst 25 pct. af den normale arbejdstid for fuldtidsansatte medarbejdere inden for det pågældende område. Kravet om mindst 25 pct. kan undtagelsesvist fraviges efter aftale med ledelsen.

Derudover har LPO DSB 1 yderligere frikøbt, som udfører sædvanlig tjeneste i 25 % af den normale arbejdstid for fuldtidsansatte medarbejdere inden for det pågældende område.

Herudover har LPO DSB og TPO hver timer svarende til 0,75 FTE (fuldtidsansat) til fordeling efter LPO DSB's henholdsvis TPO valg. Disponeringen af timerne meddeles ledelsen samtidig med anmeldelse af tillidsrepræsentanter jf. pkt. 6.0.

#### **Frihed til uddannelse og organisationsarbejde**

Efter aftale med ledelsen gives der tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i relevante kurser arrangeret af forbundet.

Tillidsrepræsentanten bør så vidt muligt inden for de første 24 måneder efter nyvalg gives frihed til deltagelse i uddannelse for tillidsrepræsentanter.

Tillidsrepræsentanter har op til fem arbejdsdage om året til relevant uddannelse og organisationsarbejde med løn. Dog har lokalgruppeformænd (maks. en pr. depot pr. medarbejdergruppe) op til 10 arbejdsdage om året med løn til samme formål. Frihed derudover er ulønnet.

#### **3.4 Tillæg**

Specielt vedrørende arbejdstidsbestemte tillæg, arbejdsbestemte tillæg, resultatløn og tillæg efter nye lønsystemer bemærkes følgende:

##### **Arbejdstidsbestemte tillæg**

Ved udførelse af tillidsrepræsentantarbejde på ubekvemme tidspunkter er tillidsrepræsentanten berettiget til arbejdstidsbestemte tillæg efter de regler, der i øvrigt gælder for den pågældendes ansættelsesforhold.

Dette gælder, både når tillidsrepræsentantarbejdet udføres i forbindelse med den pågældendes sædvanlige arbejde, og når tillidsrepræsentanten tilkaldes af ledelsen uden for sin sædvanlige arbejdstid.

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentants sædvanlige tjeneste på ubekvemme tidspunkter omlægges på grund af den pågældendes varetagelse af opgaver som tillidsrepræsentant, tilkommer der normalt ikke tillidsrepræsentanten godtgørelse for mistede arbejdstidsbestemte tillæg.

Der ydes dog kompensation for sådanne mistede arbejdstidsbestemte ydelser, hvis tjenesten omlægges på grund af tillidsrepræsentantarbejde på ledelsens foranledning.

##### **Arbejdsbestemte tillæg**

Arbejdsbestemte tillæg ydes under udførelse af tillidsrepræsentantarbejde, hvis det arbejde,

③

vedkommende normalt skulle have udført i det pågældende tidsrum, ville have udløst sådanne tillæg.

Arbejdsbestemte tillæg ydes således kun, i det omfang det af tjenestelliste, arbejdsplan etc. fremgår, at tillægget ville være blevet ydet, hvis tillidsrepræsentanten havde udført sit normale arbejde.

#### **Tillæg begrundet i tillidsrepræsentanthvervet**

Der kan lokalt efter konkret vurdering indgås aftale om ydelse af tillæg til en tillidsrepræsentant.

Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgiverens foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

#### **4.0 Anvisning af arbejdsplads**

Ledelsen skal anvise tillidsrepræsentanten en passende arbejdsplads med adgang til it-udstyr, der kan anvendes til udførelse af tillidsrepræsentantopgaver. Hvis det på grund af særlige forhold ikke kan lade sig gøre, skal der optages drøftelse for at finde en anden løsning.

#### **5.0 Valgbarhed**

Tillidsrepræsentanten vælges blandt organiserede medarbejdere med mindst 9 måneders ansættelse ved ansættelsesmyndigheden. Elever og lærlinge er ikke valgbar. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at tillidsrepræsentanten vælges blandt ansatte, hvis beskæftigelsesgrad ikke afviger væsentligt fra den typiske beskæftigelsesgrad for den medarbejdergruppe, den pågældende repræsenterer, samt at den pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

#### **6.0 Anmeldelse af valg af tillidsrepræsentanter**

Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation over for ledelsen. Ledelsen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at meddelelsen fra organisationen er modtaget.

#### **7.0 Opsigelse af tillidsrepræsentanter**

Overenskomstsansatte tillidsrepræsentanter kan opsiges i henhold til reglerne i Jernbaneoverenskomsten § 32, stk. 5 og stk. 6.

Tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter kan opsiges henholdsvis forflyttes i henhold til reglerne i cirkulære om tillidsrepræsentanter i Staten mv. af 30. september 2008 §§ 12 og 13, med senere ændringer.

#### **8.0 Supplerende arbejdsskadeforsikring**

A7 EM

Tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter er fortsat omfattet af den supplerende arbejdsskadeforsikring for tillidsrepræsentanter mv., tegnet i ALKA forsikring, policenr. 40-011028608.

### 9.0 Opsigelse

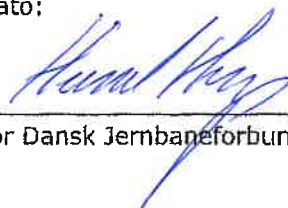
Nærværende lokalaftale kan opsiges af begge parter med 4 måneders varsel til genforhandling. Aftalen kan tidligst opsiges til udgangen af februar 2020. Efter opsigelsen har parterne, med mindre de aftaler andet, to måneder til at genforhandle aftalen. Hvis der ikke er opnået enighed i forbindelse med genforhandling bortfalder den opsagte aftale ved opsigelsesvarslets udløb.

B

Dato: 15-11-18

  
For DSB

Dato:

  
For Dansk Jernbaneforbund



## **Aftale om principper for bemanning af tog**

Denne beskrivelse af principper for bemanning af tog erstatter tidligere principper samt alle tidligere kutymmer for bemanning og rolle fordeling i tog.

### **Formål og værdi ved principperne**

Formålet med beskrivelsen af principperne er at sikre en bemanning i togene, som imødegår de af myndighederne stillede sikkerhedskrav, den af DSB ønskede servicegrad i togene, et godt arbejdsmiljø samt tryghed for togpersonalet og kunder.

### **Principperne**

Grundbemandingen tager udgangspunkt i samtlige tog, hvor der er behov for togførere. Endvidere er der særtog og andre specialrejseaktiviteter, som f.eks. fodboldguideture og børneguideture, som er ud over grundbemandingen. Bemanningen fremgår af bilag 1.

Alle, der er sat ud til et tog, er tjenestegørende i toget, og er dermed en del af teamet, der skal yde den bedste service og sikkerhed for kunderne, jf. Serviceguiden og jobbeskrivelserne. Alle skal derfor medvirke til, at toget betjenes så godt som muligt, uanset hvilket togsæt man er sat ud til.

### **Tryghedsbemanning**

Tryghedsbemandingen udsættes for at sikre personale og kunder i de tidsrum og tog, hvor der er forhøjet risiko for konflikter, vold og trusler om vold mod personale eller kunder.

Tryghedsbemandingen sikrer, at der minimum er 2 m/k i toget i de tidsrum, hvor der er behov herfor. Ordinære ture i togene indgår i tryghedsbemandingen, og der udsættes kun ekstra bemanning i de tog, hvor personalet er under 2 m/k.

Omfang af tryghedsbemanning fremgår af bilag 1.

Udover de i bilag 1 nævnte tidsrum, kan der også planlægges tryghedsbemanning ved behov i andre, særligt udsatte tog. De særligt udsatte tog drøftes og aftales i Planlægningsudvalget inden planlægning af den kommende køreplan.

Hvis der på driftsdøgnet, er reserver ud over de trafikalt bestilte, skal disse prioriteres og disponeres ud at køre som tryghed i tog, hvor der ikke allerede er udsat tryghed.

Alt togpersonale kan indgå i tryghedsbemandingen, også togpersonale som ikke er helbreds- eller sikkerhedsgodkendt. Undtaget er dog elever under uddannelse, der kører med praktikindøver. For at sikre såvel personalet arbejdsmiljø som kundernes serviceoplevelse i toget, skal alt personale inkl. tryghedsbemanning være uddannet i materiellet. Dog kan der dispenseres fra dette, f.eks.



hvis der indføres nyt materiel eller benyttes materiel med begrænset antal uddannet personale. Dette aftales ved dispensering i Planlægningsudvalget, hvor der ligeledes aftales varighed af dispensationen samt hvilket tiltag, der iværksættes for at sikre, at behørig uddannelse finder sted.

#### **Arbejdsbeskrivelser**

Arbejdsbeskrivelserne er udarbejdet i sammenhæng med Serviceguiden, således at de i form og indhold afspejler disse principper for bemanning. Alt togpersonale skal som minimum have uddannelse som togfører og arbejde som enhedsmedarbejder i toget.

#### **Paskørsel**

Pas (kørsel som passager) optræder kun i forbindelse med kørsel i materiel man ikke er uddannet is amt til/fra uddannelse/mødeaktivitet (eksempelvis for faglige repræsentanter). Disse ture er ikke tjenestegørende i toget.

#### **Evaluering af principperne**

DSB og DJ/TPO evaluerer løbende den aktuelle bemanning i togene i Planlægningsudvalget.

#### **Ikrafttræden**

Aftalen træder i kraft den 1. juni 2019.

#### **Opsigelse**

Aftalen kan opsiges af hver af parterne med et varsel på 3 måneder til en måneds udgang.

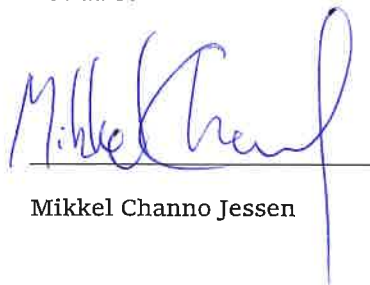
København den 2/7 2019

For DSB:



Poul Gemzøe-Enemark

For TPO:



Mikkel Channo Jessen

## Bilag 1

### Principper for bemanning i Tog

1 togfører pr. tog (i tog uden gennemgang 1 togfører pr. togsæt)

2 togførere pr. tog i tog med mere end to togsæt

For IC4:

1 togfører pr. 2 togsæt

I tog, hvor infrastrukturmæssige forhold af sikkerhedsmæssige årsager nødvendiggør det, udsættes yderligere togførere.

I tog med udvidet 1'klasse kontingent (A-D/E) udsættes yderligere 1. togfører.

#### Tog med enmandsbetjening

Stikprøvevis billetkontrol i tog med enmandsbetjening. Ved alle enmandsbetjente strækninger udsættes som udgangspunkt 2 m/k. Dog kan togfører i tidsrummet 04.00-20.00 køre alene, men ikke tvinges til det.

#### Tryghedsbemanning

Øst: Mandag til søndag fra kl. 20.00 til 04.00

Vest: Fredag og lørdag fra 20:00 til 04:00

Kyst: Torsdag til lørdag fra 22.00 til 04.00

#### Tunnelkørsel

Der udsættes minimum togførere svarende til sikkerhedsbestemmelserne i DSB Sin instruks. Ved passage af Storebælt med dobbeltdækkermateriel udsættes altid minimum 2 togførere, uanset betjeningskoncept.

EM  
PMS

**Aftale**  
**mellem**  
**DSB og Dansk Jernbaneforbund**  
**om pligtmæssig fratrædelsesalder**

**Dækningsområde**

Aftalen gælder for lokomotivpersonale ansat i DSB SOV, og som var omfattet af aftalen af 13. februar 1990 om pligtig afgangsalder.

**Ordningen**

Tjenestemandsansat lokomotivpersonale, der søger sig afskedige som følge af, at den pågældende har nået den pligtige afgangsalder i henhold til aftalen fra 1990, dvs. 65 år, kan få tillagt op til 5 pensionsår.

Tillæg af pensionsår kan kun ske, såfremt den pågældende fratræder sin stilling inden 1. marts 2020.

Der henvises til aftalen 13. februar 1990 og aftale af 14. september 2009 (vedlagt).

**Ikrafttræden**

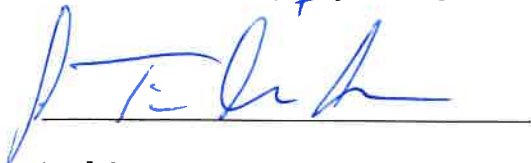
Aftalen træder i kraft 1. juni 2019, dog således at lokomotivpersonale, der er fratrådt i perioden 1. april 2017 og frem til 1. juni 2019 tillægges pensionsår i henhold til nærværende aftale.

**Opsigelse/ophører**

Aftalen kan ikke opsiges, idet aftalen ophører uden yderligere varsel med udgangen af februar 2020.

**Underskrift**

København, den 2/7 juni 2019



Poul Gemzøe-Enemark  
Underdirektør  
DSB



Henrik Horup  
Forbundsformand  
Dansk Jernbaneforbund

**Aftale mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om ophør af pligtigafgangsalder for lokomotivførere**


Som følge af forbud mod at forskelsbehandle på grund af alder, jf. lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (forskelsbehandlingsloven) er det aftalt, at den gældende aftale mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om aldersgrænse for afsked på grund af alder, lokomotivførere (aftale 360.1) af 13. februar 1990 ophører med virkning fra dags dato.

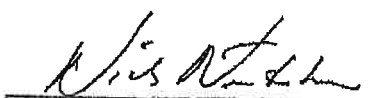
Pension for de tjenestemænd, der er omfattet af aftalen af 13. februar 1990, beregnes i henhold til tjenestemandspensionsloven.

I henhold til lovbekendtgørelse af 19. marts 2004 (nr. 230) om tjenestemandspension betyder det, at en tjenestemand, der er omfattet af aftalen af 13. februar 1990, og som søger sig afskediget som følge af, at den pågældende har nået den afgangsalder, der var fastsat i aftalen, dvs. 65 år, får fastsat pensionen på grundlag af den pensionsalder den pågældende ville have opnået ved tjeneste indtil sit fyldte 70. år (jf. tjenestemandspensionsloven § 17, stk. 1) og på grundlag af tjenestemandspensionsloven § 6 og § 12. Det samme gælder, når tjenestemanden afskediges eller søger sig afskediget efter at have opnået den afgangsalder, der var fastsat i aftalen, men inden den pågældende fylder 70 år (jf. tjenestemandspensionsloven § 17, stk. 2).

Lovgrundlag og dokumenterede oplysninger på pensioneringstidspunktet vil danne grund for beregning og udbetaling af pension til den pågældende.

København den 14. september 2009

  
For Dansk Jernbaneforbund  
Ulrik Salmonsén

  
For DSB  
Niels Nutzhorn

EM 

**Aftale mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om ophør af pligtigafgangsalder for lokomotivførere**

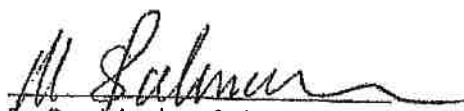
Som følge af forbud mod at forskelsbehandle på grund af alder, jf. lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (forskelsbehandlingsloven) er det aftalt, at den gældende aftale mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om aldersgrænse for afsked på grund af alder, lokomotivførere (aftale 360.1) af 13. februar 1990 ophører med virkning fra dags dato.

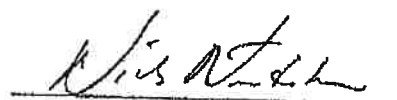
Pension for de tjenestemænd, der er omfattet af aftalen af 13. februar 1990, beregnes i henhold til tjenestemandspensionsloven.

I henhold til lovbekendtgørelse af 19. marts 2004 (nr. 230) om tjenestemandspension betyder det, at en tjenestemand, der er omfattet af aftalen af 13. februar 1990, og som søger sig afskediget som følge af, at den pågældende har nået den afgangsalder, der var fastsat i aftalen, dvs. 65 år, får fastsat pensionen på grundlag af den pensionsalder den pågældende ville have opnået ved tjeneste indtil sit fyldte 70. år (jf. tjenestemandspensionsloven § 17, stk. 1) og på grundlag af tjenestemandspensionsloven § 6 og § 12. Det samme gælder, når tjenestemanden afskediges eller søger sig afskediget efter at have opnået den afgangsalder, der var fastsat i aftalen, men inden den pågældende fylder 70 år (jf. tjenestemandspensionsloven § 17, stk. 2).

Lovgrundlag og dokumenterede oplysninger på pensioneringstidspunktet vil danne grund for beregning og udbetaling af pension til den pågældende.

København den 14. september 2009

  
For Dansk Jernbaneforbund  
Ulrik Satmønsen

  
For DSB  
Niels Nutzhorn

EM 

Aftale

mellem

DSB

og

Dansk Jernbaneforbund om aldersgrænser for afsked på grund af alder lokomotivførere

I henhold til § 45, stk 2, jf § 29 i bekendtgørelse nr 671 af 2. oktober 1986 af lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken samt senere ændringer samt med finansministeriets bemyndigelse fastsættes for de i denne aftale anførte stillinger følgende aldersgrænser, ved hvilke afsked skal finde sted:

§ 1

Lokomotivinstruktører, lokomotivførere, lokomotivførere (kørelærere), elektroførere, elektroførere (kørelærere), og lokomotivassistenter afskediges med udgangen af den måned, i hvilken de fylder 65 år, jf dog § 2, stk 2.

§ 2

Bestemmelsen i § 1 har virkning fra den 1. april 1991.

stk 2

Indtil den 1. april 1991 gælder for de af aftalen omfattede tjenestemænd følgende aldersgrænser, ved hvilke afsked skal finde sted.

Indtil 31. marts 1990	70 år
Fra 1. april 1990 til 31. marts 1991	66 år

København, den

For DSB

For Dansk Jernbaneforbund

EM DM

## Aftale nr 360.1

### mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om aldersgrænse for afsked på grund af alder lokomotivførere

#### 1. Indledning

I henhold til § 45, stk 2, jævnfør § 29 i bekendtgørelse nr 671 af 2. oktober 1986 af lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken samt senere ændringer samt med finansministeriets bemyndigelse fastsættes for de i denne aftale anførte stillinger følgende aldersgrænser, ved hvilke afsked finder sted.

#### 2. Indhold

##### § 1

Lokomotivinstruktører, lokomotivførere, lokomotivførere (kørelærere), elektroførere, elektroførere (kørelærere), og lokomotivassistenter afskediges med udgangen af den måned, i hvilken de fylder 65 år, jævnfør dog § 2, stk 2.

##### § 2

Bestemmelsen i § 1 har virkning fra den 1. april 1991.

##### Stk 2

Indtil den 1. april 1991 gælder de af aftalen omfattede tjenestemænd følgende aldersgrænser, ved hvilke afsked skal finde sted.

Indtil 31. marts 1990 70 år

Fra 1. april 1990 til 31. marts 1991 66 år

#### 3. Ikrafttræden

Aftalen trædte i kraft som anført i § 2, stk 1 og 2.

København, den 13. feb. 1990

For DSB  
Monrad  
(sign)

For Dansk Jernbaneforbund  
E Nygaard Jespersen  
(sign)

EM Oms



**Rammeaftale**

**om**

**resultatlønsaftaler for ledere omfattet af DJ's aftaleret på løn**

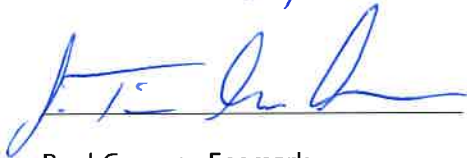
Rammeaftale af 14. januar 2014 videreføres for så vidt angår tjenestemænd.

Aftalen af 14. januar 2014 med bilag af 5. december 2013 vedlægges.

Aftalen træder i kraft 1. juni 2019.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

København, den 27 juni 2019



Poul Gemzøe-Enemark  
Underdirektør  
DSB



Henrik Horup  
Forbundsformand  
Dansk Jernbaneforbund

## Rammeaftale om resultatlønsaftaler for ledere omfattet af DJ's aftaleret på løn

Formålet med at tilbyde mulighed for resultatlønsaftaler er at skabe større opmærksomhed omkring operatørvirksomhedens resultater, herunder skabe mere direkte sammenhæng mellem opnåede resultater og lønnen.

Det er frivilligt for DSB, DSB Vedligehold A/S og DSB Øresund A/S og den enkelte leder at indgå en resultatlønsaftale.

Såfremt DSB koncernen vælger, ikke at anvende resultatlønsaftaler som ledelsesinstrument, kan der ikke forventes at ske kompensation herfor.

Resultatlønsaftalen indgås mellem den pågældende leder og den nærmeste foresatte chef, inden for rammer fastlagt af DSB's direktion, den pågældende direktør.

Resultatlønsrammen aftales årligt og anvendes dynamisk for at sikre størst mulig fokus på virksomhedens og enhedens mål. Rammen beregnes som en procentdel af medarbejderens årløn, inkl. pension og faste tillæg. Rammerne fastsættes af ledelsen og udgør for nuværende mellem 10 % og 25 % af bruttoårlønnen.

Opbygning af mål følger den af ledelsen vedtagne model. Såfremt der sker væsentlige ændringer i resultatlønsmodellen tages disse op med den faglige organisation.

Lederen kan medtage sin faglige organisation som bisidder ved aftaleindgåelse.

Resultatlønsaftalen ændrer ikke aftaler om ansættelsesforhold i øvrigt og den udbetalte resultatløns er ikke pensionsgivende.

Resultatløn indgås for 1 år ad gangen og kan bortfalde iht. gældende regler.

Resultatlønsaftalen er gældende for et kalenderår, og de opnåede resultater danner grundlag for udbetaling af resultatlønnen. Udbetaling vil normalt ske med lønudbetalingen ultimo april det følgende år.

## Personale

14. januar 2014

Aftaler & Vilkår  
Telegade 2  
2630 Tåstrup

[www.dsb.dk](http://www.dsb.dk)

Såfremt den enkelte medarbejder stopper som leder, bortfalder resultatløn iht. gældende regler.

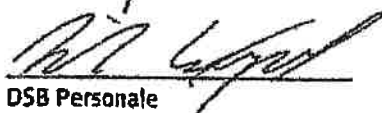
Ikrafttræden og opsigelse

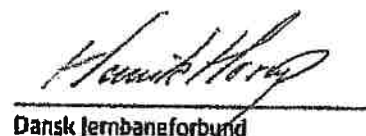
Aftalen træder i kraft den 1. januar 2014 og erstatter hidtidige rammeaftaler om resultatløn for ledere i DSB.

Nærværende aftale kan opsiges af parterne med 3 måneders varsel til udgangen af måneden.

Dato:

14/1-2014

  
DSB Personale

  
Dansk Jernbaneforbund

EM  
DMS

Løg. Nr. 16.0.

Til: Implementeringsforum

Cc: Direktørkredsen  
Bestyrelsesformanden og næstformanden

Fra: Adm. direktør

Resultatløn

Administrerende  
direktør

5. december 2013

Som led i at skabe en resultat- og forbedringsorienteret kultur i DSB arbejdes der med resultatløn. Følgende skal sikres:

DSB  
Telegade 2  
DK-2630 Taastrup  
Tlf: 33 53 43 00  
Mail: ITL@dsb.dk

1. Det er som udgangspunkt kun ledere i DSB, der tilbydes resultatløn. Afvigelser herfra kan kun ske efter indstilling fra direktøren og godkendelse af personaledirektør.
2. DSB's resultatlønsmodel består af fem til syv mål. Et virksomhedsmål (vægt 25%), et områdemål (vægt 25%) og tre til fem personlige mål (samlet vægt 50%).
3. Resultatlønsrammen fastsættes en gang årligt som en procentdel af lederens årlige basisløn, inkl. faste tillæg.
4. Resultatløn kan, medmindre andet fremgår af den enkelte medarbejders ansættelseskontrakt, bortfalde uden yderligere varsel fra år til år og bortfalder automatisk, såfremt den enkelte medarbejder stopper som leder.
5. Resultatlønsmaal fastsættes årligt, med afsæt i enhedens forretningsplan og målsætningsmøder.
6. Den løbende håndtering af resultatløn i DSB sker i henhold til intern manual for Personale og Regnskab.

Jesper T. Lok

LEM  
Pms



# RESULTATLØN I DSB

Manual for håndtering af resultatløn i DSB

Internt arbejdsdokument for:

Personale  
Regnskab

21. november 2013

## Indhold

1.	Førmål med resultatløn i DSB	3
1.1	Generelle forhold	3
1.2	Hvem er omfattet?	3
2.	Løndeie og afgrænsning	4
3.	Resultatlønsrammer	4
3.1	Budgetmæssige rammer for resultatløn	4
3.2	Resultatlønsrammer	4
4.	Resultatlønsmodellen	5
4.1	Virksomhedsmål	5
4.2	Områdemål	6
4.3	Personlige målepunkter	6
5.	Måltal	6
6.	Opgørelse	6
6.1	Beregning af resultatopnåelse	7
6.2	Beregning af resultatløn	7
6.3	Systemunderstøttelse af beregning	7
7.	Køntrolprocedurer	7
7.1	Målfastsættelse	7
7.2	Opgørelse af resultater	7
7.3	Udbetaling af resultatløn	8
8.	Særlige forhold	8
8.1	Stillingsskift/organisationsændringer	8
8.2	Fratrædelse	8
8.3	Barsel og andet fravær	8

## 1. Formål med resultatløn i DSB

DSB's resultatlønskoncept er et led i arbejdet med at skabe en resultat- og forbedringsorienteret kultur i DSB.

For at sikre sammenhæng til DSB's overordnede resultatdannelse, skal fastlæggelsen af målepunkter i resultatlønsmodellen tage udgangspunkt i DSB's værditræ.

Værditræet giver en fælles retning for, hvordan vi skaber værdi i DSB.

Værditræet er et værktøj, der logisk nedbryder målene i vores overordnede løfter til underliggende målepunkter.

Det er disse målepunkter, der skal ses som drivere til DSB's omdømme, og sammen udgør de vores helt centrale nøgletal.

Værdiskabelsesmodellen viser ligeledes sammenhængen mellem DSB's mål, der bliver brudt ned til den enkelte leder og udmøntet i resultatlønsaftalen.

Konceptet skal således være med til at sætte retning og motivere den enkelte leder til at prioritere de indsatsen, der skaber størst værdi for DSB.

### 1.1 Generelle forhold

Resultatlønsaftalen ændrer ikke aftaler om ansættelsesforhold i øvrigt og den udbetalte resultatløn er ikke pensionsgivende.

Resultatløn indgås for 1 år ad gangen og kan bortfalde uden yderligere varsel fra år til år.

Resultatløn bortfalder automatisk, såfremt den enkelte medarbejder stopper som leder.

### 1.2 Hvem er omfattet?

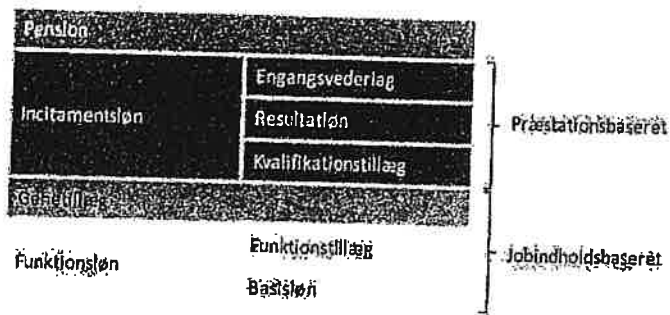
Det er som udgangspunkt kun ledere i DSB, der tilbydes resultatløn. Afvigelser herfra kan kun ske efter indstilling fra direktøren og godkendt af personaledirektør.

Hvilke ledere/medarbejdere der tilbydes resultatløn aftales i forlængelse af den årlige organisationsanalyse.



## 2. Løndelev og afgrænsning

Resultatløn indgår som én blandt flere løndelev, som kan inddelles i 2 overordnede dele; en jobindholdsbaselet og en præstationsbaselet.



Resultatløn belønner ud fra graden af opnåede resultater for et antal fastsatte mål. Resultatlønnen kan være individuel eller gruppebaselet. Disse retningslinjer omfatter alene individuelt baselet resultatløn.

Der kan ikke ydes engangsvederlag for opgaver der i forvejen er dækket af en resultatlønsaftale.

## 3. Resultatlønsrammer

### 3.1 Budgetmæssige rammer for resultatløn

Økonomi beregner prognose for udbetaling af resultatløn og afsætter en centrale pulje til resultatløn. Prognosen revideres kvartalsvis eller ved større omorganiseringer.

Resultatlønsrammer for 2014 vil senest foreligge april 2014, hvorefter den pulje der skal afsættes til resultatløn kan beregnes.

### 3.2 Resultatlønsrammer

Fastsættelsen af resultatlønsrammer sker i efteråret, i forbindelse af organisationsanalyse.

Seneste års resultatlønsrammer og forslag til rammer for det kommende år udarbejdes af Personale og fremsendes til direktørerne. I dialog med de respektive direktørområder, fastsættes kommende års rammer.

Personale fører løbende kontrol af udvikling og rapporterer til direktørmødet.

Resultatlønsrammen for 2013 er beregnet på udbetalt basisløn i 2012 og resultatlønsramme 2012.

Resultatlønsrammen er defineret som en procentdel af lederens årlige basisløn, inkl. faste tillæg. Rammen skal ligge mellem 10 % og 25 % af årslønnen.

Der anvendes følgende bånd for resultatlønsrammen:

- Direktion 20 - 25 %
- Direktører, herunder underdirektører 15 - 20 %
- Chefer og ledere 10 - 15 %
- Eventuelle specialister 10 - 15 %

Årslønnen beregnes på alle lønarter i følgende lønkodegrupper:

- Basisløn
- 06 Udligningstillæg
- 07 Kvalifikationstillæg
- 08 Funktionstillæg
- 31 Statens pensionsbidrag øvkl.
- 32 Statens pensionsbidrag tjm. § 36 \*

\* Pensionsbidraget for tjenestemænd beregnes på den reelle pensionsprocent, ikke den forhøjede procentsats

Resultatlønsrammen beregnes på de beløb der er bogført i den pågældende regnskabsperiode. Ved ændringer i ansættelse (ledelse) anvendes datoperiode fra SAP.

#### 4. Resultatlønsmodellen

Resultatlønsmodellen består af mellem 5 og 7 målepunkter. Undtaget herfor er stabsvendte direktørområder, samt direktionen, hvor der ikke opstilles særskilte områdemål. Her vægter Virksomhedsmålet i stedet 50 %.

Virksomhedsmål	25 %	Resultatlønsmodel
Områdemål	25 %	
3 - 5 personlige mål	50 %	

##### 4.1 Virksomhedsmål

Målepunkt for Virksomhedsmål fastsættes af DSB's direktion i november/december måned, i forlængelse af Bestyrelsens godkendelse af budget for det kommende år. Selve måltallet kan, såfremt målepunktet er et økonomisk mål, afvente Virksomhedsmødets godkendelse af regnskabet i april måned.

Virksomhedsmålet vægter 25 % af den samlede resultatlønsaftale og gælder for alle resultatlønsaftaler.

#### 4.2 Områdemål

Målepunkt for Områdemål aftales mellem den adm. direktør og de respektive direktører i november/december måned, i forbindelse med indgåelse af resultatlønsaftaler for direktørgruppen. Så vidt muligt fastsættes måltallet også på dette tidspunkt.

Områdemålet vægter 25 % af den samlede resultatlønsaftale og gælder for alle resultatlønsaftaler indenfor det pågældende direktør område

#### 4.3 Personlige målepunkter

Personlige mål fastsættes af aftaleholders nærmeste leder og omfatter 3 til 5 personlige målepunkter. Målene vægter i alt 50 % af den samlede resultatlønsaftaler. Målfastsættelsen sker som led i processen for MUIS i 1. kvartal.

Målepunkter defineres hovedsageligt som resultatmål eller som effektmål, mens anvendelse af indsatsmål så vidt muligt undgås.

#### 5. Måltal

---

Til hvert målepunkt fastsættes der 3 grænseværdier for mål:

- **Under mål - 0 %:** Angiver den nederste værdi for målepunktet og udløser en resultatopnåelse på 0 %
- **Mål pågældende år - 50 %:** Repræsenterer det mål som det forventes at lederen kan indfri i den pågældende periode. Målet defineres som en forbedring i forhold til resultatet året før, alternativt en fastholdelse af et allerede højt niveau. Værdien udløser en resultatopnåelse på 50 %.
- **Over mål - 100 %:** Er den øverste værdi og repræsenterer et resultat der er et stykke over det forventede. Værdien udløser en resultatopnåelse på 100 %.

Der anvendes så vidt muligt symmetri i fastsættelsen af grænseværdier for hhv. 0 %, 50 % og 100 %.

Før at der kan interpoleres i forbindelse med beregning af resultatopnåelse skal alle mål være målbare.

#### 6. Opgørelse

---

Målopfyldelsen for de personlige mål opgøres af nærmeste leder i forbindelse med MUIS og resultaterne indtastes i systemløsningen.

### 6.1 Beregning af resultatopnåelse

Der bruges interpolation til at udregne resultatopnåelsen, når det opnåede resultat ligger mellem værdierne for 0 % og 50 % hhv. 50 % og 100 %.

### 6.2 Beregning af resultatløn

Beregning af resultatlønsaftalens værdi sker ved at gange resultatopnåelsen i procent med den tilhørende vægt. Resultaterne for de enkelte mål summeres og ganges herefter med den beregnede aftaleramme.

Udbetaling kan maksimalt udgøre 100 % af resultatlønsrammen.

### 6.3 Systemunderstøttelse af beregning

#### Gældende for 2013:

Beregning af resultatopnåelse og resultatløn til udbetaling sker ved anvendelse af SAP BW. Den beregnede resultatløn kan herefter overføres til lønudbetaling i SAP.

#### Fra 2014:

Beregning af resultatopnåelse gennemføres i SAP BW. Den samlede, beregnede resultatopnåelse indlæses i SAP lønsystem, hvor de konkrete lønbeløb beregnes og udbetales.

## 7. Kontrolprocedurer

For at sikre mod svig og fejl er der iværksat godkendelsesprocedurer via bedstepraktikprincippet ved hhv. målfastsættelse og opgørelse af resultatmål.

### 7.1 Målfastsættelse

Målfastsættelsen sker ved indtastning af mål i PM-systemet. Indtastningen kan gennemføres af aftalens parter direkte i systemet.

Når begge parter har godkendt aftalen, ændres aftalens status i systemet til [Afventer virksomheds- og områdemål].

Når aftalerne er godkendt indenfor et område, samles Personaleaftalerne i ét ark og fremsendes til samlet, endelig godkendelse hos pågældende underdirektør/direktør.

### 7.2 Opgørelse af resultater

Opgørelsen af aftalerne sker ved indtastning af resultater for året i PM-systemet. Indtastningen kan gennemføres af aftalens parter direkte i systemet.

Når begge parter har godkendt opgørelsen, ændres aftalens status i systemet til [Afsluttet].

Når opgørelserne er godkendt indenfor et område, samler Personale opgørelserne i et ark og fremsendes til samlet, endelig godkendelse hos pågældende underdirektør/direktør.

### 7.3 Udbetaling af resultatløn

#### Gældende for 2013:

Beregning af resultatløn sker ved automatisk beregning i SAP BW. Den beregnede resultatløn overføres herefter til lønudbetaling i SAP.

#### Fra 2014:

Beregning af resultatopnåelse gennemføres i SAP BW. Den samlede, beregnede resultatopnåelse indtæses i SAP lønsystem, hvor de konkrete lønbeløb beregnes og udbetales.

## 8. Særlige forhold

---

### 8.1 Stillingsskift/organisationsændringer

Ved stillingsskift lukkes aftalen. Målopfyldelsen for de personlige mål anses for at være indfrie, hvilket giver en udbetalingsgrad på 50 %. Udbetaling afventer årsopgørelsen af virksomheds- og områdemål og udbetales samtidig med øvrige resultatlønsaftaler i maj måned.

Personale modtager via SAP advisering om gennemført stillingsskifte. Gammelt skema gøres op og lukkes. Nyt skema oprettes og advisering fremsendes til chef og leder. Den modtagne chef udarbejder ny resultatlønsaftale gældende fra ansættelsestidspunktet og resultatlønsmålene tages ind i systemet.

### 8.2 Fratrædelse

Ved fratrædelse, samt tilfælde hvor DSB vælger at fristille medarbejderen, opgøres resultatlønnen efter følgende principper:

- Målopfyldelsen for aftalen anses for at være indfriet, svarende til en udbetalingsgrad på 50 %

Den udbetalte resultatløn beregnes forholdsmæssigt frem til tidspunktet for fratrædelse.

### 8.3 Barsel og andet fravær

Barselperioder, samt perioder med fravær med løn indgår i resultatlønsopgørelsen.

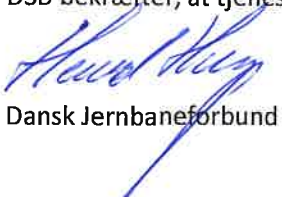
Orlovperioder uden løn indgår ikke i opgørelsen af resultatlønsaftalen.

### UA-tid under sygdom

Parterne har drøftet om Jernbaneoverenskomstens §16 om sygdom giver medarbejdere ret til at få godskrevet UA-tid, jf. overenskomstens § 3, stk. 4, på dage, hvor de er sygemeldte.

Der er enighed om at drøfte spørgsmålet som en del af forberedelserne til den førstkommende overenskomstfornyelse efter 2020. Begge parter forbeholder sig deres stillingtagen til spørgsmålet.

DSB bekræfter, at tjenestemænd følger statens cirkulære om beregning af løn under betalt fravær.

  
Dansk Jernbaneforbund

  
DIO i v. DI

### Brug af normnedsættende dage (LPO S-tog)

Efter indgåelsen af lokalaftale om arbejdstidsregler og ferie for lokomotivpersonalet i DSB S-tog for overenskomstansatte og tjenestemænd, som der blev opnået enighed om den 29. maj 2019, er der enighed om i en forsøgsperiode frem til starten af S20 at placere normnedsættende dage op ad fridage, med mindre driftsmæssige grunde i enkeltstående tilfælde forhindrer dette. I de tilfælde, hvor der tildeles enkeltstående normnedsættende dage, skal der tages højde for u hensigtsmæssige døgnrytmeskift.

I perioden frem mod S20 vil DSB dokumentere i hvor mange tilfælde det ikke har været muligt at lægge en normnedsættende fridag i sammenhæng med andre fridage.

Forud for starten af S20 drøfter turudvalget, om det er muligt at indskrive ordningen med placeringen af normnedsættende dage op ad fridage i lokalaf talen om arbejdstidsregler på en omkostningsneutral måde.

LPO S-tog

2/7 2019



Thomas Bryan-Lund

DSB



Tine Moe Svendsen