

Liste over DJ-lokalaftaler vedr. stationspersonale i DSB SOV

1	Aftale om tjenestetillæg SPO SOV	28.01.2013
2	Tildeling af kvalifikationsløn til stationsbetjente (under ny løn) SPO SOV samt ny lønaftale af 01.07.2007	15.02.1010
3	Aftale mellem DSB og DJ stationspersonalets afdeling om vagtordning ved handicapassistance	
4	Aftale om efteruddannelse i sikkerhed (EUSR) (inkl. protokollat) SPO SOV	22.05.1996
5	Aftale om efteruddannelse i togklargøring (EUTKG og EUTKP) SPO SOV	28.01.1998
6	SR2-arbejdsleder SPO SOV	26.06.2014
7	Funktionstillæg til holdleder afløser SPO SOV	26.06.2014
8	Ekstraordinært bidrag til asbestudsatte	19.12.2007
9	Loss of License*	
10	Aftale mellem DSB og HK Trafik & Jernbane og Dansk Jernbaneforbund Stationspersonalet Områdegruppe DSB om beredskabsvagt ved vejræssige udfordringer	24.04.2017
11	Aftale mellem DSB Dansk Jernbaneforbund Sektion DSB om levering af uniform og arbejdsbeklædning*	23.08.2003
12	Aftale om rangergodtgørelse	26.03.1999

*Lokalaftalen er oprindelig indgået for flere medarbejdergrupper i DSB SOV, men er her videreført for medarbejdere omfattet af dette protokollat.

Aftale om tjenestetillæg

Mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund indgås aftale om et pensionsgivende (6%) tjenestetillæg.

Aftalen gælder for stationspersonale i DSB Fjern & Regionaltog, Togdrift Fremføring samt Materiel Klargøring.

Aftalen træder i stedet for aftale mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund om indsynertillæg af 7. august 2003 samt aftale om resultatløn for stationspersonale stationeret i DSB Togproduktion, Klargøring af 18. august 2008.

Tjenestetillægget udbetales når der i overvejende grad udføres følgende opgaver/tjenester:

- Rangering
- Indsugning af tog
- Klargøringsopgaver ved materiel, infrastruktur og anlæg
- En kombination af ovennævnte.

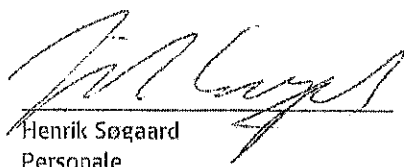
Tillægget udgør pr. år kr. 33.000 (niveauet pr. 31.03.2012). Tillægget udbetales som et fast månedligt beløb.

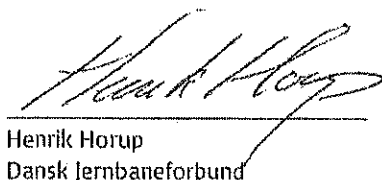
Aftalen træder i kraft den 1. februar 2013.

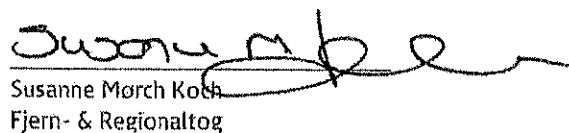
Aftalen om indsynertillæg og tillægsaftale af 01.06.2007 til indsyneraftalen samt aftale om resultatløn bortfalder (jf. ovenfor) fra samme dato for de medarbejdere, som omfattes af denne aftale.

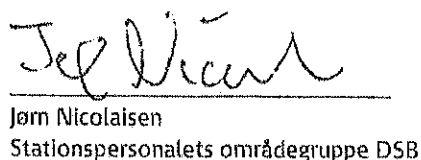
Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

København, den 28. januar 2013


Henrik Søgaard
Personale


Henrik Horup
Dansk Jernbaneforbund


Susanne Mørch Koch
Fjern- & Regionaltog


Jørn Nicolaisen
Stationspersonalets områdegruppe DSB

Aftale mellem DSB, DSB S-tog a/s og Dansk Jernbaneforbund om tildeling af kvalifikationsløn til stationsbetjente (under ny løn)

1. Indledning

Denne aftale er indgået i henhold til aftale om Ny Løn indgået mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund den 14. november 2007.

2. Formål

Kvalifikationsløn skal medvirke til at højne kvalitetsniveauet og principperne skal virke som motivationsfaktorer for den enkelte stationsbetjent.

Aftalens formål er at fastlægge principperne for tildeling af kvalifikationsløn for stationsbetjente.

3. Dækningsområde

Aftalen gælder for stationsbetjente som er tjenestegørende i DSB og i DSB S-tog a/s og som er omfattet af organisationsaftale indgået mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund henholdsvis DSB S-tog a/s og Dansk Jernbaneforbund. Aftalen gælder tillige tjenestemandsansatte stationsbetjente, der gør tjeneste i DSB og DSB S-tog a/s.

4. Principper

Principperne for tildeling af kvalifikationsløn består af

- Vurderingssamtale
- Vurderingskriterier
- Tillægsniveauer
- Evalueringsforum

4.1 Vurderingssamtale

Vurderingssamtalen afholdes af nærmeste leder.

Vurderingssamtalen skal afholdes hvert år fra 5. ansættelsesår. Anciennitet fra lignende tidligere job medtages i beregningen af, hvornår første vurderingssamtale skal afholdes. Eksempel: Tillægges 4 års anciennitet med fra tidligere job, skal den første vurderingssamtale ske 1 år efter ansættelse som stationsbetjent.

Vurderingssamtaler afholdes løbende i forhold til den enkelte stationsbetjents ansættelsesdato.

Eventuelle alvorlige ansættelsesretlige sanktioner (f.eks. advarsler), der opstået i vurderingsperioden, er ensbetydende med, at vurderingen udskydes til efterfølgende år.

Forud for samtalen skal stationsbetjenten have den nødvendige introduktion til og forståelse af kvalifikationsvurderingen. Endvidere skal stationsbetjenten have udleveret vurderingsskemaet forud for samtalen.

Vurderingssamtalen kan afholdes samme dag som MUS holdes. Der skal være tale om to separate samtaler.

Vurderingssamtalen danner grundlag for tildeling af kvalifikationstillæg. Ved de forskellige vurderingskriterier skal lederen ved vurderingen tilkendegive, hvordan den enkelte stationsbetjent kan opnå en højere vurdering fremover.

Ved egentlig negativ vurdering (det vil sige, at stationsbetjenten ikke lever op til niveauet for tilfredsstillende) anføres baggrunden herfor konkret på vurderingsskemaet. Der må ikke anføres negative forhold, som stationsbetjenten ikke allerede er gjort bekendt med inden vurderingen. Negativ vurdering skal altid følges op med anvisninger på, hvorledes stationsbetjenten kan forbedre sig på pågældende kriterier.

På baggrund af vurderingssamtalen indstiller lederen til nærmeste chef, hvorvidt den enkelte stationsbetjent skal tildeles et tillæg. Der udarbejdes kvartalsvise oversigter over tildeling af tillæg. Oversigterne sendes til HR, Aftaler & Forhandling og Dansk Jernbaneforbund.

Mellem de årlige samtaler skal der ske en generel løbende ledelsesmæssig opfølgning. Denne opfølgning foretages af den nærmeste leder.

4.2 Vurderingskriterier og pointgivning

De omfattede stationsbetjente vurderes ud fra seks kvalifikationskriterier, hvis niveau fastlægges som behov for forbedringer, forventet, god, fremragende og enestående.

Til hvert kriterie skal der formuleres en forklaring, der nærmere angiver, hvilke forhold der skal lægges vægt på i bedømmelsen af stationsbetjenten.

Kvalifikationskriterier er fastlagt i forhold til stationsbetjentenes hovedarbejdsområder, dvs. klargøring, værksted (inkl. lager), service og lager.

Vurderingsskema for hvert arbejdsområde med kvalifikationer, forklaringer og pointgivning for hvert hovedarbejdsområde er vist i bilag 1-4.

Vurderingen af hvert kriterie giver et antal point. Det samlede antal point angiver, hvorvidt stationsbetjenten kan tildeles et tillæg eller ej og hvilket tillægsniveau, der vil være tale om.

Der kan maksimalt opnås 30 point.

Vurderingsskemaet kan justeres fra år til år, jf. punkt 4.4.

Gennemført uddannelse kan ikke i sig selv være grundlag for tildeling af tillæg.

4.3 Tillægsniveauer

Side 3/4

I aftalen om Ny Løn af 14. november 2007 er fastlagt fire tillægsniveauer.

Det er aftalt, at indlægge et tillægsniveau yderligere, således der opereres med fem tillægsniveauer.

Den enkelte stationsbetjent er efter 2 år og 9 måneders ansættelse sikret tillægsniveau 1 og efter 5 års ansættelse er stationsbetjenten sikret tillægsniveau 2. Ansættelsesanciennitet i lignende stilling medtages i beregning af ancienniteten.

Nedenfor er angivet tillægsniveauer og det antal point, der skal opnås, for at et tillæg kan tildeles:

Tillægs-niveau	Beløb pr. år/måned, niveau 01.10.1997	Beløb pr. måned, niveau 01.04.2009	Antal point	Bemærkning
1	6.000/500	644	12	Opnås efter 2 år og 9 måneder
2	12.500/1.042	1.342	15	Opnås efter 5 år
3	20.000/1.667	1.800	18	
4	27.500/2.292	2.400	22	
5		3.000	28	

Tillægsniveauer angivet i 1997-niveau svarer det angivne i aftalen om Ny Løn. Tillægsniveauer angivet i 2009-niveau er de fem tillægsniveauer, aftalen om ny løn er udmøntet i for stationsbetjente.

Tillæg erhvervet med begrundelse i fastholdelse eller eventuelt rekrutteringstillæg indgår ikke i vurderingen af det samlede tillægsniveau, ligesom eventuelt funktionstillæg også holdes uden for.

4.4 Evalueringsforum

Der skal nedsættes et evalueringsforum med repræsentation af medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter.

I hver linjeenhed (underdirektør-niveau), der beskæftiger stationspersonale, etableres ét evalueringsforum. Etablering af yderligere evalueringsfora kan aftales lokalt.

Evalueringsforummet fastlægger selv antal deltagere, sammensætning og arbejdsform (møder, workshops, mødefrekvens, frist for indkaldelse og udsendelse materialer etc.), dog skal evalueringsforummet afholde mindst et møde om året.

Evalueringsforummet skal

- evaluere processen for tildeling af kvalifikationsløn
- drøfte behov for justering af principper
- følge den lokale lønudvikling

Behov for justering af principper fremsendes til HR, Aftaler & Forhandling og Dansk Jernbaneforbund.

5. Særligt for kvalifikationsvurderinger i 2010

Side 4/4

Vurderingssamtaler skal afholdes i perioden januar-marts 2010 og skal være afsluttet således, at en samlet oversigt kan indsendes til HR, Aftaler & Forhandling og Dansk Jernbaneforbund i april måned 2010.

De tildelte kvalifikationstillæg skal udbetales med tilbagevirkende kraft fra januar måned 2010.

6. Uddannelse

DSB skal sikre, at ledere, der skal varetage vurderingsopgaven, har de fornødne kompetencer på området.

7. Produktionsgruppeledere

Vurdering af produktionsgruppeledere indgår i den sædvanlige ledelsesvurdering. Såfremt det findes hensigtsmæssigt kan der fastlægges kriterier, som produktionsgruppelederne skal vurderes på baggrund af. Fastlæggelse af kriterier kan ske i evalueringsforummet, jf. punkt 4.4.

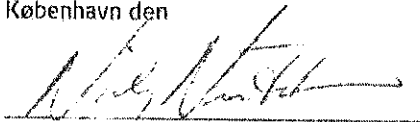
8. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft på underskriftstidspunktet.

9. Opsigelse

Aftalen kan af begge parter opsiges med tre måneders varsel. Aftalen ophører automatisk, såfremt aftalen om Ny Løn af 14. november 2007 bortfalder.

København den



Niels Nutzhorn
DSB, HR



Ulrik Salmonsén
Dansk Jernbaneforbund



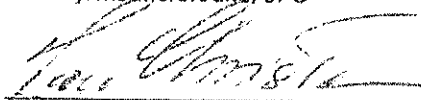
Frank Olesen
DSB, Fjern- & Regionaltog



Jørn Nicolaisen
Dansk Jernbaneforbund, SPO



Gert Frost
DSB, S-tog a/s



Jan K. Christiansen
Dansk Jernbaneforbund, SPO S-tog

Vurderingsskema
Stationsbetjente, klargøring

Kvalifikationer	Forklaring	Identificerer og løser de daglige opgaver eller udviser den ønskede adfærd					Angiv point
		Behov for forbedringer	Forventet	Godt	Fremragende	Endestående	
Point							
Unormale situationer	Fornuftig reaktion ved materiefejl, fejl på infrastruktur, ild, ulykker, vejforhold	1	2	3	4	5	
Sikkerhed	Anvender gældende sikkerhedsregler for færden på spor og perron, korrekt sikkerhedspåklædning	1	2	3	4	5	
Flexibilitet	Er villig til at påtage sig forskellige typer opgaver og også opgaver der skal udføres forskellige steder. Tilpasser sig skiftende omstændigheder	1	2	3	4	5	
Kvalitetsorienteret	Leverer den aftalte ydelse/produkt til aftalt kvalitet	1	2	3	4	5	
Samarbejde	Er åben overfor andres faglighed og forstår at arbejde sammen mod fælles mål	1	2	3	4	5	
Selvstændighed	Tager initiativ og udfører opgaver på egen hånd og løser problemerne straks de opstår	1	2	3	4	5	

Underskrift:

Dato:

Chef _____

Medarbejder _____

Vurderingsskema
Stationsbetjente, service

Kvalifikationer	Forklaring	Identificerer og løser de daglige opgaver eller udviser den ønskede adfærd					Angiv point
		Behov for forbedringer	Forventet	Godt	Fremragende	Endestående	
Point							
Kvalitets- og resourcebevidst	Kvalitets- og resourcebevidst i forhold til at anvende produkter og til at udføre arbejdet, og i forhold til DSB's generelle miljøpolitik.	1	2	3	4	5	
Håndlag	Udfører andre praktiske opgaver end de opgaver stillingen indeholder, herunder mindre vedligehold på stationer og anvender diverse specialværktøjer og redskaber	1	2	3	4	5	
Prøftere	Har overblik og forståelse for hvad der er værdiskabende og træffer valg ud fra dette	1	2	3	4	5	
Serviceminded	Motiveres af at levere optimale løsninger både for kunder og kolleger	1	2	3	4	5	
Selvstændig	Tager initiativ og udfører opgaver på egen hånd og løser problemer straks de opstår	1	2	3	4	5	
Proaktiv	Reagerer ved fejl og mangler i hverdagen, også hvis det ikke er indenfor eget arbejdsområde. Bidrager til en god rejseoplevelse ved at agere hurtigt og være "på forkant" overfor kunder	1	2	3	4	5	

Underskrift:

Dato:

Chef _____

Medarbejder _____

Vurderingsskema
Stationsbetjente, lager

Kvalifikationer	Forklaring	Identificerer og løser de daglige opgaver eller udviser den ønskede adfærd					Angiv point
		Behov for forbedringer	Forventet	Godt	Fremragende	Endestående	
Point							
Kvalitets- og resourcebevidst	Kvalitets- og resourcebevidst i forhold til at anvende produkter og til at udføre arbejdet, og i forhold til DSB's generelle miljøpolitik	1	2	3	4	5	
Kvalitetsorienteret	Leverer den aftalte ydelse/produkt til aftalt tid	1	2	3	4	5	
Fleksibilitet - opgaver og områder	Er villig til at påtage sig forskellige typer og afvigende opgaver og også opgaver der skal udføres forskellige steder og omstændigheder	1	2	3	4	5	
Serviceinded	Motiveres at at levere optimale løsninger både for kunder og kolleger	1	2	3	4	5	
Proaktiv	Reagerer ved fejl og mangler i hverdagen, også hvis det ikke er indenfor eget arbejdsområde og tager initiativ og udfører opgaver på egen hånd	1	2	3	4	5	
Sikkerhed	Er proaktiv i forhold til at inddrage sikkerhedsbestemmelser i det daglige arbejde og behandler materiel og andre arbejdsredskaber på en ordentlig og forsvarlig måde og sikrer, at materiel og værktøjer er klar til næste bruger	1	2	3	4	5	

Underskrift:

Dato:

Chef

Medarbejder

Vurderingsskema
Stationsbetjente, værksted (inkl. lager)

Kvalifikationer	Forklaring	Behov for forbedringer	Point				Angiv point
			Forventet	Godt	Fremragende	Ernstående	
Fokus på helhedsbetragtning Respekt omkring overlevering til næste i arbejdsprocessen	Udviser positiv holdning overfor arbejdet og virksomheden Sikrer god overlevering til næste led i arbejdsprocessen	1	2	3	4	5	
Kvalitetsbevidst Kvalitetsbevidst	Respekterer og overholder det der er aftalt	1	2	3	4	5	
Fokus på arbejde Videndeling Tolerant Fleksibel Hjælpsom	Er fleksibel i forhold til gruppen, så vi kan løse vores opgaver Hjælper andre, er medspiller, motiverer og opmuntre til samarbejde Lader gerne andre få nytte af min viden og lytter gerne til andres viden Er tolerant over for andres væremåde/accepterer forskelligheder	1	2	3	4	5	
Fokus på udvikling og mål Forretningsorienteret Foreslår forbedringer Kreativ Omstillingsparat	Deltager aktivt på måltavlemøderne Stiller forslag til forbedringer Deltager gerne i udviklingen af arbejdsprocesserne Er åben for nye måder at arbejde på	1	2	3	4	5	
Fokus på arbejdsmetoder Systematisk Respekterer og anvender LEAN Efterlever standarder	Udfører mit arbejde fagligt korrekt i forhold til dokumentationen Udfører og kvitterer løbende for job/fejtsynspunkter Er opmærksom på og reagerer på spild i arbejdsituationen Rydder op efter mig	1	2	3	4	5	
Fokus på initiativ Ansvarlig Initiativrig, engageret	Ser selv hvad der skal gøres og tager action Engagerer mig og er villig til at hjælpe uden for eget arbejdsområde Øger løbende min viden i forhold til mit job	1	2	3	4	5	

Underskrift:

Dato:

Chef

Medarbejder

Aftale mellem
DSB og DSB S-tog A/S
og
Dansk Jernbaneforbund
om
Ny Løn for tjenestemænd
samt
tilpasning af Ny Løn for overenskomstansatte

Vedhæftede beskrivelser udgør det samlede aftalekompleks vedrørende indførelse af Ny Løn for tjenestemænd (herunder udlånte tjenestemænd) ansat i DSB henført til Dansk Jernbaneforbunds forhandlingsområde.

Vedhæftede beskrivelser udgør tillige det samlede aftalekompleks vedrørende tilpasning af Ny Løn for overenskomstansatte i DSB og DSB S-tog A/S henført til Dansk Jernbaneforbunds forhandlingsområde.

Der er enighed om, ud over de i aftalerne givne tilsagn, at der skal indgås en særlig aftale for togpersonale i lønramme 20, stedtillæg VI, som samtidig oppebærer Flextillæg, således at det ved indgåelse af denne aftales sikres, at den gruppe også stiger i løn - ca. kr. 2.000 pr. år i nutidigt niveau.

Der er ligeledes enighed om, at der skal udarbejdes en liste, som beskriver hvilke stillinger, der er forfremmelsesstillinger specielt i Bilag M-sammenhæng.

Sluttelig skal der udarbejdes en plan for implementering af aftalen.

København den 14. november 2007



Ulfa Raun, afdelingstleder i DSB



Ulrik Salmensen, Formand DJ

Ny Løn til tjenestemænd Dansk Jernbaneforbund (DJ)

Formål

Formålet med Ny Løn for tjenestemænd DJ er, at opnå større fleksibilitet i aflønningen og honoreringen af den enkelte tjenestemand. Flexibiliteten indebærer, at det vil være muligt at honorere individuelt ud fra en række centrale forhold:

- Jobbet sværhedsgrad, anciennitet, kompetencer og personlige kvalifikationer.
- Egen indsats, kompetenceudvikling og opnåede resultater.
- Varetagelse af særlige funktioner eller arbejdsopgaver.

Overgangen til Ny Løn for tjenestemænd DJ giver endvidere mulighed for, at skabe sammenhæng mellem lønniveauerne og de principper der aflønnes efter, for både tjenestemænd og overenskomstansatte.

Forudsætninger

Indførelse af Ny Løn omfatter samtlige tjenestemænd omfattet af Djs forhandlingsområde i DSB samt udlånte tjenestemænd i DSB S-tog, Railion, Arriva og Scandlines.

Forud for overgang til Ny Løn omklassificeres alle stationsbetjente mv. til lønramme 16, alle togførere til lønramme 19 og alle lokomotivførere til lønramme 23. Praktikindøvere hos togrevisorerne i DSB S-tog omklassificeres til lrm 23. Såfremt nogle tjenestemænd oppebærer puljefinansierede tillæg, skal disse søges konverteret til lønrammer inden overgang. Togpersonalet har reguleret forløb til lønramme 20 og lokomotivpersonalet har reguleret forløb til lønramme 24 og det er disse lønrammer, der tages udgangspunkt i ved overgang til Ny Løn i henhold til bilag M fra forlig mellem Finansministeriet og CFU i 2002.

Forhandlings-/aftaleprocedure

Aftalens parter - DSB, DSB S-tog og DJ - har ansvaret for de overordnede mål med lønfastsættelsen understøtter DSB's forretningsmæssige mål og personalepolitikken.

Aftalens parter indgår centrale aftaler om de elementer, procedurer, metoder og værktøjer og lignende der skal indgå i lønsystemet. Aftalerne skal afspejle, hvad DSB vil bruge løn til.

En gang årligt drøfter parterne, om der er behov for at ændre på retningslinierne og principperne for den lokale løndannelse.

Aftalens parter forpligtiger sig til løbende at følge løndannelsen for tjenestemænd DJ, i form af møder, hvor overgangen til Ny Løn evalueres. På møderne bør der være fokus på, i hvor høj grad formålet med Ny Løn for tjenestemænd opfyldes.

Det forudsættes, at man på lokalt niveau bl.a. tilrettelægger den konkrete procedure for de lokale drøftelser, samt hvordan man kan skabe sammenhæng mellem strategi/mål, personalepolitik og lønpolitik.

Parterne forpligter sig til at beskrive:

- Faktorer, kriterier, vurderinger
- Lønnens regulering
- Procedurer for justering af lønsystemet (udskiftning af faktorer mm.)

Forhandling samt indgåelse af aftaler sker mellem DSB og DJ centralt i 3. kvartal efter forudgående drøftelse og indstilling fra de lokale parter.

Lønssystemets elementer

Ny Løn for tjenestemænd DJ består af følgende lønelementer:

- Basisløn
- Kvalifikationstillæg (herunder fastholdelsestillæg)
- Funktionstillæg

Basisløn

Basislønnen aftales centralt mellem DSB og DJ.

Basislønnen er løn for grundlæggende varetagelse af arbejdsfunktionen og forpligtelsen til løbende at holde sig ajour i forhold til de krav, arbejdsområdet stiller. I basislønnen medregnes også grundlæggende personlig og faglig kvalificering. Basislønnen er angivet i 1.10.97-niveau.

Basislønnen udgør for stationsbetjente årligt	192.700 kr.
Basislønnen udgør for produktionsgrubeledere årligt	226.200 kr.
Basislønnen udgør for tøgførere årligt	209.400 kr.
Basislønnen udgør for toginstruktører årligt	268.000 kr.
Basislønnen udgør for lokomotivførere årligt	234.500 kr.
Basislønnen udgør for lokomotivførere (kørelærer) årligt	253.000 kr.
Basislønnen udgør for lokomotivinstruktører årligt	268.000 kr.

Basislønnen er pensionsgivende.

Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg er et tillæg der kan gives ud over basislønnen (og ud over det, der er aftalt i karrieremodeller). Kvalifikationstillæg er baseret på de krav stillingen stiller til kvalifikationer og kompetencer eller de kvalifikationer og kompetencer medarbejderen er i besiddelse af, og som er relevante for stillingen.

Kvalifikationstillæg er pensionsgivende.

Tildeling af kvalifikationstillæg

Kriterier

Kvalifikationstillæg tildeles på grundlag af en årlig samlet ledelsesmæssig vurdering af, i hvor høj grad medarbejderen lever op til de vurderingsparametre, der er fastlagt efter forhandling med DJ/områdegrubeformanden (fællestillidsrepræsentanten). Resultatet af vurderingen - jf. efterfølgende - er således grundlaget for fastsættelsen af kvalifikationstillæg.

Generelle forudsætninger for tildeling af tillæg

Eventuelle alvorlige personalesager, der er opstået i vurderingsperioden er ensbetydende med, at muligheden for tillæg udskydes til næste vurdering.

Urimelig vurdering

Hvis en medarbejder finder, at han/hun er blevet urimeligt behandlet af sin nærmeste leder kan medarbejderen efter de normale spilleregler inddrage en tillidsrepræsentant eller forelægge problemet for lederens foresatte.

Vurderingsparametre

Aftales for de enkelte grupper efter forudgående drøftelse lokalt.

Uddannelse

Gennemført uddannelse er i sig selv ikke grundlag for tildeling af tillæg.

Tillægsform og niveau

Tillægsstørrelsen fastlægges i årlig grundbeløb (niveau 01-10-97) og opdeles i tillægsniveauer. Generelt er niveauerne:

6.000 - 12.500 - 20.000 - 27.500 kr.

For gruppeleder (produktionsgruppeleder og produktionsgruppeleder med særligt ansvar), lokomotivinstruktører og toginstruktører er niveauerne ligeledes:

6.000 - 12.500 - 20.000 - 27.500 kr.

Funktionstillæg

Hvis medarbejderen varetager særlige funktioner eller arbejdsopgaver, kan der tildeles et funktionstillæg. I sagens natur vil ikke alle opnå et funktionstillæg. Funktionstillæg kan være permanent eller midlertidigt/tidsbegrænset. Ophører den særlige funktion eller arbejdsopgave bortfalder funktionstillægget med 3 måneders varsel med mindre andet er aftalt.

Eventuelle forslag til nye aftaler om funktionstillæg kan fremsættes af begge parter.

Funktionstillæg er pensionsgivende.

For følgende medarbejdergrupper er der på forhånd aftalt funktionstillæg:

Funktionstillæg i årligt grundbeløb 1.10.97

Stationsbetjent, rangering samt rangerfører:

Tillægget er aftalt til 10.000 kr.

Stationsbetjent, rangerfører (kørelærer):

Tillægget er aftalt til 21.000 kr.

Stationsbetjent, holdleder:

Tillægget er aftalt til 20.000 kr.

Stationsbetjent, produktionsgruppeleder med særligt ansvar:

Tillægget er aftalt til 12.600 kr.

Togfører, Flex:

Tillægget er aftalt til 8.400 kr.

Togfører, Stikprøve:

Tillægget er aftalt til 10.500 kr.

Togfører, Praktikindøver:

Tillægget er aftalt til 16.800 kr.

Lokomotivinstruktør, personaleleder:

Tillægget er aftalt til 16.800 kr.

Tillæg til aftale om Ny Løn

DSB forpligter sig til at sikre, at enhver tjenestemand, der overgår til Ny Løn, ikke går ned i løn og som minimum opnår den slutløn, som han eller hun kunne forvente at opnå efter skalalønssystemet. Ved overgang til Ny Løn er det tjenstemandsancienniteten, der er afgørende for indplaceringen i løngrupperne uden ledelse og instruktion.

For at kunne sikre at tjenestemændenes slutløn bliver den samme efter overgangen til Ny Løn, vil DSB udfærdige en oversigt over tjenestemændenes nuværende skalalønsplacering og forventede løn/karriereforsøg. På den måde vil det ved overgangen til Ny Løn ligge fast, hvilken slutløn den enkelte tjenestemand ville have oppebåret efter skalalønssystemet.

Efter overgangen til Ny Løn er det muligt, at den enkelte tjenestemand opnår sin slutløn før han eller hun ville have opnået den efter skalalønssystemet. Det kan f.eks. ske ved, at tjenstemanden bliver tildelt en række kvalifikations og/eller funktionstillæg. Ligeledes vil en tjenestemand også kunne opnå en løn, der ligger ud over det, der var hans eller hendes forventede slutløn efter skalalønssystemet.

Forskelslønsrammer og § 55-tillæg skal ligeledes konverteres.

Hvis en medarbejder efter overgang til Ny Løn afskediges med rådighedsløn vil rådighedslønnen bestå af basisløn, anciennitetstillæg, kvalifikationstillæg og funktionstillæg (såfremt det ikke er midlertidigt/tidsbegrænset)

Anciennitetstillæg

Der indføres anciennitetstillæg for medarbejdere, der har mere end 3 års anciennitet i DSB. Tillæg tildeles pr. automatik efter antal år ansat i DSB. Tjenstemandsancienniteten er afgørende for tillægsniveauet for medarbejdergrupper uden ledelse og instruktion.

Tillægsform og niveau

Tillægsstørrelsen fastlægges i årlig grundbeløb (niveau 01-10-97) og opdeles i tillægsniveauer. Generelt er niveauerne således:

1. tillægsniveau, 10 års anciennitet	=	4.200 kr.
2. tillægsniveau, 13 års anciennitet	=	8.400 kr.
3. tillægsniveau, 15 års anciennitet	=	16.800 kr.
(1. tillægsniveau gælder kun for lokomotivførere)		

For lokomotivfører (kørelærer) er niveauerne:

1. tillægsniveau, 10 års anciennitet	=	5.900 kr.
2. tillægsniveau, 13 års anciennitet	=	8.400 kr.
3. tillægsniveau, 15 års anciennitet	=	12.600 kr.

For gruppeleder (produktionsgruppeleder og produktionsgruppeleder med særligt ansvar), lokomotivinstruktører og toginstruktører er niveauerne:

1. tillægsniveau, 3 års anciennitet	=	8.400 kr.
2. tillægsniveau, 5 års anciennitet	=	16.800 kr.

Anciennitetstillæg er pensionsgivende.

Aftaler

Aftaler om løn for medarbejdere omfattet af denne aftale er kun gyldige, såfremt de er underskrevet af DSB, Aftaler & Forhandling hhv. Dansk Jernbaneforbund/Områdegruppen.

Parterne forpligter sig til at gennemgå samtlige lokalaftaler, hvori der indgår løndelev, i forbindelse med overgangen til Ny Løn. Aftaler, der ønskes fortsat skal derfor genforhandles.

Det er aftalt, at overgang til Ny Løn indeholder honorering for

- ✓ ønsket om flexibilitetstillæg/funktionsløn for at fremføre IC4
- ✓ ønsket om genindførelse af MR koblertillæg
- ✓ ønsket om et tillæg til særligt belastede lokomotivførere kørelærere
- ✓ ændring af togføreruddannelsen
- ✓ de igangsatte drøftelser af ændring i afgangsp proceduren for tog- og lokomotivpersonale på udvalgte strækninger (Hedensted, Aalborg nærbane og LilleSyd) samt i IC4-materiel

Lokomotivførere mv.

Tjenestemænd

	Basisløn	Anc.tillæg	Kvalifikationstillæg		Lønspænd	Funk.tillæg	
Lokomotivfører	1.10.97						
Efter 10 år	234.500	4.200	12.500	27.500	251.200	266.200	
Efter 13 år	234.500	8.400	12.500	27.500	255.400	270.400	
Efter 15 år	234.500	16.800	12.500	27.500	263.800	278.800	
Lokomotivfører kørelærer							
Efter 10 år	253.000	5.900	12.500	27.500	271.400	286.400	
Efter 13 år	253.000	8.400	12.500	27.500	273.900	288.900	
Efter 15 år	253.000	12.600	12.500	27.500	278.100	293.100	
Lokomotivinstruktør						Personale- leder	
	268.000		6.000	27.500	274.000	295.500	16.800
Efter 3 år	268.000	8.400	6.000	27.500	282.400	303.900	16.800
Efter 5 år	268.000	16.800	6.000	27.500	290.800	312.300	16.800
<hr/>							
Lokomotivfører	1.04.07	1,217913					
Efter 10 år	285.601	5.115	15.224	33.493	305.940	324.208	
Efter 13 år	285.601	10.230	15.224	33.493	311.055	329.324	
Efter 15 år	285.601	20.461	15.224	33.493	321.285	339.554	
Lokomotivfører kørelærer							
Efter 10 år	308.132	7.186	15.224	33.493	330.542	348.810	
Efter 13 år	308.132	10.230	15.224	33.493	333.586	351.855	
Efter 15 år	308.132	15.346	15.224	33.493	338.702	356.970	
Lokomotivinstruktør						Personale- leder	
	326.401		7.307	33.493	333.708	359.893	20.461
Efter 3 år	326.401	10.230	7.307	33.493	343.939	370.124	20.461
Efter 5 år	326.401	20.461	7.307	33.493	354.169	380.354	20.461

12
12

Tjenestemænd

	Basisløn	Anc.tillæg	Kvalifikationstillæg	Løbspænd	Praktikindøver Flex	Evt. funktionstillæg	Stikprøve
Togførere	1.10.97						
Efter 10 år	209.400	12.500	27.500	221.900	23.300	8.400	10.500
Efter 13 år	209.400	12.500	27.500	230.300	16.800	8.400	10.500
Efter 15 år	209.400	12.500	27.500	238.700	16.800	8.400	10.500
Toginstruktør							
	268.000	6.000	27.500	274.000	295.500	Personaleleder 8.400	
Efter 3 år	268.000	6.000	27.500	282.400	303.900	8.400	
Efter 5 år	268.000	6.000	27.500	290.800	312.300	8.400	
Togførere	1.04.07	1,217913					
Efter 10 år	255.031	15.224	33.493	270.255	288.524	28.377	10.230
Efter 13 år	255.031	15.224	33.493	280.485	298.754	20.461	10.230
Efter 15 år	255.031	15.224	33.493	290.716	308.985	20.461	10.230
Toginstruktør							
	326.401	7.307	33.493	333.708	359.893	Personaleleder 10.230	
Efter 3 år	326.401	7.307	33.493	343.939	370.124	10.230	
Efter 5 år	326.401	7.307	33.493	354.169	380.354	10.230	

Tjenestemænd

	Basisløn	Anc.tillæg	Kvalifikationstillæg	Lønspænd	Evt. funktionstillæg	
					Rangering	Holdleder
Stationsbetjente	1.10.97					
Efter 10 år	192.700	12.500	27.500	205.200	220.200	10.000
Efter 13 år	192.700	8.400	27.500	213.600	228.600	10.000
Efter 15 år	192.700	16.800	27.500	222.000	237.000	10.000
Produktionsgruppeleder						
	226.200	6.000	27.500	232.200	253.700	Særligt ansvar 12.600
Efter 3 år	226.200	8.400	27.500	240.600	262.100	12.600
Efter 5 år	226.200	16.800	27.500	249.000	270.500	12.600
Stationsbetjente	1.4.07	1,217913				
Efter 10 år	234.692	15.224	33.493	249.916	268.184	12.179
Efter 13 år	234.692	10.230	33.493	260.146	278.415	12.179
Efter 15 år	234.692	20.461	33.493	270.377	288.645	12.179
Produktionsgruppeleder						
	275.492	7.307	33.493	282.799	308.985	Særligt ansvar 15.346
Efter 3 år	275.492	10.230	33.493	293.030	319.215	15.346
Efter 5 år	275.492	20.461	33.493	303.260	329.445	15.346

Ny Løn til overenskomstansatte Dansk Jernbaneforbund (DJ)

Formål

Formålet med tilpasning af Ny Løn for overenskomstansatte henført til DJ, er at skabe sammenhæng mellem lønniveauerne og de principper der aflønnes efter, for både tjenestemænd og overenskomstansatte, samt fleksibilitet i aflønningen og honoreringen af den enkelte medarbejder. Flexibiliteten indebærer, at det vil være muligt at honorere individuelt ud fra en række centrale forhold:

- Jobbet sværhedsgrad, anciennitet, kompetencer og personlige kvalifikationer.
- Egen indsats, kompetenceudvikling og opnåede resultater.
- Varetagelse af særlige funktioner eller arbejdsopgaver.

Forhandlings-/aftaleprocedure

Aftalens parter - DSB, DSB S-tog og DJ - har ansvaret for de overordnede mål med lønfastsættelsen understøtter DSB's forretningsmæssige mål og personalepolitikken.

Aftalens parter indgår centrale aftaler om de elementer, procedurer, metoder og værktøjer og lignende der skal indgå i lønsystemet. Aftalerne skal afspejle, hvad DSB vil bruge løn til.

Én gang årligt drøfter parterne, om der er behov for at ændre på retningslinierne og principperne for den lokale løndannelse.

Aftalens parter forpligtiger sig til løbende at følge løndannelsen, i form af møder, hvor tilpasningen af Ny Løn evalueres. På møderne bør der være fokus på, i hvor høj grad formålet med Ny Løn opfyldes.

Det forudsættes, at man på lokalt niveau bl.a. tilrettelægger den konkrete procedure for de lokale drøftelser, samt hvordan man kan skabe sammenhæng mellem strategi/mål, personalepolitik og lønpolitik.

Parterne forpligtiger sig til at beskrive:

- Faktorer, kriterier, vurderinger
- Lønnens regulering
- Procedurer for justering af lønsystemet (udskiftning af faktorer mm.)

Forhandling samt indgåelse af aftaler sker mellem DSB og DJ centralt i 3. kvartal efter forudgående drøftelse og indstilling fra de lokale parter.

Lønsystemets elementer

Ny Løn for overenskomstansatte DJ'ere består af følgende lønelementer:

- Basisløn
- Kvalifikationstillæg (herunder fastholdesestillæg)
- Funktionstillæg
- Anciennitetstillæg

Basisløn

Basislønnen aftales centralt mellem DSB og DJ.

Basislønnen er løn for grundlæggende varetagelse af arbejdsfunktionen og forpligtelsen til løbende at holde sig ajour i forhold til de krav, arbejdsområdet stiller. I basislønnen medregnes også grundlæggende personlig og faglig kvalificering.

Basislønnen er pensionsgivende.

Basislønninger mv. fremgår af vedlagte oversigter.

Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg er et tillæg der kan gives ud over basislønnen (og ud over det, der er aftalt i karrieremodeller). Kvalifikationstillæg er baseret på de krav stillingen stiller til kvalifikationer og kompetencer eller de kvalifikationer og kompetencer medarbejderen er i besiddelse af, og som er relevante for stillingen.

Kvalifikationstillæg er pensionsgivende.

Tildeling af kvalifikationstillæg**Kriterier**

Kvalifikationstillæg tildeles på grundlag af en årlig samlet ledelsesmæssig vurdering af, i hvor høj grad medarbejderen lever op til de vurderingsparametre, der er fastlagt efter forhandling med DJ/områdegruppeformanden (fællestillsrepræsentanten). Resultatet af vurderingen - jf. efterfølgende - er således grundlaget for fastsættelsen af kvalifikationstillæg.

Generelle forudsætninger for tildeling af tillæg

Eventuelle alvorlige personalesager, der er opstået i vurderingsperioden er ensbetydende med, at muligheden for tillæg udskydes til næste vurdering.

Urimelig vurdering

Hvis en medarbejder finder, at han/hun er blevet urimeligt behandlet af sin nærmeste leder kan medarbejderen efter de normale spilleregler inddrage en tillidsrepræsentant eller forelægge problemet for lederens foresatte.

Vurderingsparametre

Aftales for de enkelte grupper efter forudgående drøftelse lokalt.

Uddannelse

Gennemført uddannelse er i sig selv ikke grundlag for tildeling af tillæg.

Tillægsform og niveau

Tillægsstørrelsen fastlægges i årlig grundbeløb (niveau 01-10-97) og opdeles i tillægsniveauer. Generelt er niveauerne:

6.000 - 12.500 - 20.000 - 27.500 kr.

For gruppeleder (produktionsgruppeleder og produktionsgruppeleder med særligt ansvar), lokomotivinstruktører og toginstruktører er niveauerne ligeledes:

6.000 - 12.500 - 20.000 - 27.500 kr.

Funktionstillæg

Hvis medarbejderen varetager særlige funktioner eller arbejdsopgaver, kan der tildeles et funktionstillæg. I sagens natur vil ikke alle opnå et funktionstillæg. Funktionstillæg kan være permanent eller midlertidigt/tidsbegrænset. Ophører den særlige funktion eller arbejdsopgave bortfalder funktionstillægget med 3 måneders varsel med mindre andet er aftalt.

Eventuelle forslag til nye aftaler om funktionstillæg kan fremsættes af begge parter.

Funktionstillæg er pensionsgivende.

Funktionstillæg mv. fremgår af vedlagte oversigter.

Anciennitetstillæg

Der indføres anciennitetstillæg for medarbejdere, der har mere end 3 års anciennitet i DSB. Tillæg tildeles pr. automatik efter antal år ansat i DSB. Løn og tjenesteancienniteten er afgørende for tillægsniveauet for medarbejdergrupper uden ledelse og instruktion.

Tillægsform og niveau

Tillægsstørrelsen fastlægges i årlig grundbeløb (niveau 01-10-97) og opdeles i tillægsniveauer. Generelt er niveauerne således:

1. tillægsniveau, 13 års anciennitet	=	8.400 kr.
2. tillægsniveau, 15 års anciennitet	=	16.800 kr.

For grupeleder lokomotivfører (kørelærer) er niveauerne:

1. tillægsniveau, 13 års anciennitet	=	8.400 kr.
2. tillægsniveau, 15 års anciennitet	=	12.600 kr.

For grupeleder (produktionsgrupeleder og produktionsgrupeleder med særligt ansvar), lokomotivinstruktører og toginstruktører er niveauerne:

1. tillægsniveau, 3 års anciennitet	=	8.400 kr.
2. tillægsniveau, 5 års anciennitet	=	16.800 kr.

Anciennitetstillæg er pensionsgivende.

Aftaler

Aftaler om løn for medarbejdere omfattet af denne aftale er kun gyldige, såfremt de er underskrevet af DSB, Aftaler & Forhandling hhv. Dansk Jernbaneforbund/Områdegruppen.

Parterne forpligter sig til at gennemgå samtlige lokalaftaler, hvori der indgår løndelev, i forbindelse med tilpasningen til Ny Løn. Aftaler, der ønskes fortsat skal derfor genforhandles.

DSB forpligter sig til at sikre, at alle der berøres af tilpasningen til Ny Løn, ikke går ned i løn.

Ved tilpasning til Ny Løn er det løn- og tjenesteanciennitet (ved samme jobfunktion), der er afgørende for indplaceringen i løngrupperne uden ledelse og instruktion.

For at kunne sikre at slutlønnen bliver den samme efter tilpasningen til Ny Løn, vil DSB udfærdige en oversigt over de overenskomstansattes nuværende lønindplacering og forventede løn/karriereforløb. På den måde vil det ved tilpasningen til Ny Løn ligge fast, hvilken slutløn den enkelte medarbejder ville have oppebåret.

Efter tilpasningen til Ny Løn er det muligt, at den enkelte opnår sin slutløn før han eller hun ville have opnået den efter det oprindelige system. Det kan f.eks. ske ved, at medarbejderen bliver tildelt en række kvalifikations og/eller funktionstillæg. Ligeledes vil en overenskomstansat også kunne opnå en løn, der ligger ud over det, der var hans eller hendes forventede slutløn efter det oprindelige system.

Det er aftalt, at tilpasningen til Ny Løn indeholder honorering for

- ✓ ønsket om flexibilitetstillæg/funktionsløn for at fremføre IC4
- ✓ ønsket om genindførelse af MR kobertillæg
- ✓ ønsket om et tillæg til særligt belastede lokomotivførere kørelærere
- ✓ ændring af togføreruddannelsen
- ✓ de igangsatte drøftelser af ændring i afgangsproceduren for tog- og lokomotivpersonale på udvalgte strækninger (Hedensted, Aalborg nærbane og LilleSyd) samt i IC4-materiel

Togførere/ togrevisorer mv.

Togførere

	Basistion 1.10.97	Anc.tillæg	Kvalifikationstillæg	Lønspænd	Funk tillæg Strikprøve	Flex	Praktikindøv
Togførere							
Begyndelseløn	164.046			164.046	19.300	12.600	36.500
Efter 9 mdr	171.357			171.357	19.300	12.600	36.500
Efter 1 år og 9 mdr	180.671			180.671	19.300	12.600	36.500
Efter 3 år	180.671	6.000	27.500	186.671	19.300	12.600	36.500
Efter 5 år	180.671	12.500	27.500	193.171	19.300	12.600	36.500
Efter 8 år	183.400	12.500	27.500	195.900	19.300	12.600	36.500
Efter 10 år	209.400	12.500	27.500	221.900	10.500	8.400	23.300
Efter 13 år	209.400	8.400	27.500	230.300	10.500	8.400	16.800
Efter 15 år	209.400	16.800	27.500	238.700	10.500	8.400	16.800
<hr/>							
	01.04.07		1,217913				
Togførere							
Begyndelseløn	199.794			199.794	23.506	15.346	44.454
Efter 9 mdr	208.698			208.698	23.506	15.346	44.454
Efter 1 år og 9 mdr	220.042			220.042	23.506	15.346	44.454
Efter 3 år	220.042	7.307	33.493	227.349	23.506	15.346	44.454
Efter 5 år	220.042	15.224	33.493	235.265	23.506	15.346	44.454
Efter 7 år	223.365	15.224	33.493	238.589	23.506	15.346	44.454
Efter 8 år				256.858	4.750		303.225
Efter 10 år	255.031	15.224	33.493	270.255	23.506	15.346	44.454
Efter 13 år	255.031	10.230	33.493	280.485	12.788	10.230	28.377
Efter 15 år	255.031	20.461	33.493	290.716	12.788	10.230	20.461
				308.985	12.788	10.230	20.461
							313.734
							323.965

Toginstruktører

	Basisløn 01.10.97	Anc. tillæg	Kvalifikationstillæg	Lønspænd	Personaleleder
Toginstruktør	268.000	6.000	27.500	274.000	295.500
Efter 3 år	268.000	8.400	27.500	282.400	303.900
Efter 5 år	268.000	16.800	27.500	290.800	312.300
<hr/>					
Toginstruktør	01.04.07	1.217913			
Efter 3 år	326.401	7.307	33.493	333.708	359.893
Efter 5 år	326.401	10.230	33.493	343.939	370.124
Efter 5 år	326.401	20.461	33.493	354.169	380.354
					10.230
					10.230
					10.230

RF

Lokomotivførere mv.

Lokomotivførere

	Basisløn 01.10.97	Anc. tillæg	Kvalifikationstillæg	Rekrutterings-/ fastholdelsestillæg	Lønspænd
Lokomotivførere					
Begyndelsesløn	209.121			16.800	225.921
Efter 9 mdr	221.177			16.800	237.977
Efter 3 år	221.177	6.000	27.500	12.600	239.777
Efter 5 år	221.177	12.500	27.500	8.400	242.077
Efter 8 år	223.846	12.500	27.500	8.400	244.746
Efter 10 år	234.500	12.500	27.500	4.200	251.200
Efter 13 år	234.500	8.400	27.500		255.400
Efter 15 år	234.500	16.800	27.500		263.800
<hr/>					
	01.04.07		1,217913		
Lokomotivførere					
Begyndelsesløn	254.691			20.461	275.152
Efter 9 mdr	269.374			20.461	289.835
Efter 3 år	269.374	7.307	33.493	15.346	292.028
Efter 5 år	269.374	15.224	33.493	10.230	294.829
Efter 8 år	272.625	15.224	33.493	10.230	298.079
Efter 10 år	285.601	15.224	33.493	5.115	305.940
Efter 13 år	285.601	10.230	33.493		311.055
Efter 15 år	285.601	20.461	33.493		321.285

SP

Lokomotivfører kørelærer

	Basisløn 01.10.97	Anc.tillæg	Kvalifikationstillæg	Rekrutterings-/ fastholdelsestillæg	Lønspænd
Lokomotivførere					
Efter 3 år	253.000		6.000	7.600	266.600 288.100
Efter 5 år	253.000		12.500	2.600	268.100 283.100
Efter 8 år	253.000		12.500	4.200	269.700 284.700
Efter 10 år	253.000		12.500	5.900	271.400 286.400
Efter 13 år	253.000	8.400	12.500		273.900 288.900
Efter 15 år	253.000	12.600	12.500		278.100 293.100
Lokomotivførere					
	01.04.07		1.217913		
Efter 3 år	308.132		7.307	9.256	324.696 350.881
Efter 5 år	308.132		15.224	3.167	326.522 344.791
Efter 8 år	308.132		15.224	5.115	328.471 346.740
Efter 10 år	308.132		15.224	7.186	330.542 348.810
Efter 13 år	308.132	10.230	15.224		333.586 351.855
Efter 15 år	308.132	15.346	15.224		338.702 356.970

Lokomotivinstruktur

	Basisløn 01.10.97	Anc. tillæg	Kvalifikationstillæg	Lønsænd	Funk.tillæg Personale- leder
Lokomotivinstruktur	268.000		6.000	274.000	16.800
Efter 3 år	268.000	8.400	27.500	303.900	16.800
Efter 5 år	268.000	16.800	27.500	312.300	16.800
<hr/>					
Lokomotivinstruktur 1.04.07	1,217913				
Efter 3 år	326.401		7.307	333.708	20.461
Efter 5 år	326.401	10.230	33.493	370.124	20.461
Efter 5 år	326.401	20.461	33.493	380.354	20.461

R.F.

Stationsbetjente mv.

Stationsbetjent

	Basisløn 1.10.97	Anc.tillæg	Kvalifikationstillæg	Løbspænd	Funk tillæg rangering I	rangering II	Holdleder
Stationsbetjente Begyndelsesløn	172.030			172.030	10.000	14.800	20.000
Efter 9 mdr	180.849			180.849	10.000	14.800	20.000
Efter 2år 9 mdr	180.849		6.000	186.849	10.000	14.800	20.000
Efter 5 år	180.849		12.500	193.349	10.000	14.800	20.000
Efter 8 år	180.849		12.500	193.349	10.000	14.800	20.000
Efter 10 år	192.700		12.500	205.200	10.000	10.000	20.000
Efter 13 år	192.700	8.400	12.500	213.600	10.000	10.000	20.000
Efter 15 år	192.700	16.800	12.500	222.000	10.000	10.000	20.000
<hr/>							
Stationsbetjente Begyndelsesløn	1.04.07		1,217913	209.518	12.179	18.025	24.358
Efter 9 mdr	220.258			220.258	12.179	18.025	24.358
Efter 2år 9 mdr	220.258		7.307	227.566	12.179	18.025	24.358
Efter 5 år	220.258		15.224	235.482	12.179	18.025	24.358
Efter 8 år	220.258		15.224	235.482	12.179	18.025	24.358
Efter 10 år	234.692		15.224	249.916	12.179	12.179	24.358
Efter 13 år	234.692	10.230	15.224	260.146	12.179	12.179	24.358
Efter 15 år	234.692	20.461	15.224	270.377	12.179	12.179	24.358

RF

Stationsbetjente mv.

Produktionsgruppeleder

	Basisløn 1.10.97	Anc. tillæg	Kvalifikationstillæg	Lønspænd	Funk tillæg Særligt ansvar
Begyndelsesløn	226.200			226.200 226.200	12.600
Efter 3 år	226.200	8.400	6.000	240.600 240.600	12.600
Efter 5 år	226.200	16.800	12.500	255.500 270.500	12.600
<hr/>					
1.04.07			1,217913		
Begyndelsesløn	275.492			275.492 275.492	15.346
Efter 3 år	275.492	10.230	7.307	293.030 293.030	15.346
Efter 5 år	275.492	20.461	15.224	311.177 329.445	15.346



**Aftale
mellem DSB og DJ, Stationspersonalets afdeling
om
vagtordning ved handicapassistance**

Deltagerkreds og vagtens omfang

I forbindelse med bestillinger og opfølgning på hjælp til handicappede ned til 12 timer før afrejsetidspunktet, samt sikre hjælpen til handicappede ved uregelmæssigheder m.m etableres en vagtordning.

Medarbejdere, der koordinerer handicapassistance for stationerne - for Jylland/Fyn placeret i Fredericia og Struer og for Sjælland placeret på København H, er omfattet af aftalen.

DSBs Kundecenter og koordineringen af handicapassistance skal fungere således, at bestillinger på hjælp til handicappede kan bestilles senest 12 timer før afrejse hen over hele døgnet. Derfor skal den fysiske hjælp koordineres i forhold til den assistance der skal leveres på stationer, dels til vores egen servicemedarbejdere, og dels til underleverandører.

Medarbejderne er samlet i et vagthold og alle medarbejdere er udstyret med bærbar PC - trådløs forbindelse samt iPhone - der sikrer viderestilling til den medarbejder, som har vagten.

Vagtens tilrettelæggelse

I arbejdstiden, som normal omfatter tidsrummet 7.00 -19.00 mandag - fredag og mellem 8.00 - 15.00 lørdage/S&H, kontaktes medarbejderne i handicapkoordineringen pr. mail eller telefon efter normal procedure.

På hverdage mellem 19.00 - 24.00, samt på lørdage/S&H mellem 15.00 - 24.00, skal en medarbejder fra vagtholdet kunne træffes og håndtere hhv. bestillinger på handicapassistance samt sikre yderligere hjælp ved uregelmæssigheder eller erstatningskørsel i nødvendigt omfang, samt hvis hjælpen på planlagte assistancer er udeblevet.

Vagten etableres på alle årets dage. Medarbejderne i gruppen kan selv aftale, hvorledes vagten skal fordeles mellem medarbejderne i gruppen - hvilket vil sige, at den f.eks. også kan deles mellem relativt få medarbejdere, såfremt det findes mest formålstjenstligt. Såfremt formålet med vagten ikke opfyldes, vil ledelsen fordele vagterne.



Såfremt vagten falder på en fridag eller anden frihed, betragtes friheden som afviklet, uanset om der har været tilkald eller ej.

Aflønning af vagten

Vagtordningen aflønnes med 152,50 pr. vagtdøgn (kr. 148,08 i niveau 31. marts 2012).

For tid ved tilkald og anden effektiv arbejdstid uden for normal arbejdstid, indgår tiden i arbejdstidsopgørelsen. Såfremt normen overskrides udbetales det som overarbejde, i henhold til tjenestemændenes arbejdstidsregler.

Lidtrædelse

Såfremt det er driftsmæssig muligt, og sker efter aftale med nærmeste leder, kan en medarbejder med 3 måneders varsel udtræde af ordningen. Ledelsen kan varsle en medarbejders udtræden af vagtordningen med 1 måneders varsel.

Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft pr. 1. september 2016, aftalen erstatter tidligere aftaler der er indgået på tilsvarende vagtordninger.

For DSB:

Dato: 16.03.17

Michael Wulff

For DJ, SPO

Dato: 02.02.2017

Jørn Nicolaisen

Dato: 02.02.2017

Tine Moe Svendsen

AFTALE

mellem

DSB passager,

DSB gods

og

Dansk Jernbaneforbund, Stationspersonalets afdeling

Der er mellem DSB passager, DSB gods og Dansk Jernbaneforbund, SPA indgået aftale om efteruddannelse af togklargøringsmedarbejdere i sikkerhed - EUSR - for at sikre, at togklargøringsmedarbejdere er kvalificeret til at bestride sit arbejde indenfor sikkerhedstjenesten.

Aftalen omfatter alle klargøringsmedarbejdere, der

- er beskæftiget med rangeropgaver af enhver art herunder også arbejdsledere indenfor arbejdsområdet
- betjener signalposter
- decentral behandler sager vedrørende overtrædelse af sikkerhedsbestemmelserne begået af ovenstående medarbejdere.

EUSR skal gennemgås hvert 4. år og afsluttes med skriftlig prøve. Kursus har en varighed af 1 dag (7 lektioner), der forestås af instruktører, som er afprøvet og godkendt af DSB trafikstyring.

Ved den skriftlige prøve gives 100% for korrekt besvarelse af alle spørgsmål.

Klargøringsmedarbejdere med:

- mindst 64 % har bestået
- mindre end 64 % skal deltage i nyt kursus. Hvis medarbejderen ikke opnår 64 % ved 2. prøve, indkaldes den pågældende til mundtlig overhøring i faget sikkerhed.



Har medarbejderen ikke bestået den første EUSR-prøve, må medarbejderen ikke udføre sikkerhedstjeneste før ny prøve er bestået.

Gennemført uddannelse som erhvervselev, voksenerhvervselev hhv stationsbetjent på prøve registres som første gennemførte sikkerhedsuddannelse og indkaldes derfor hvert 4. år efter afsluttet uddannelse til EUSR.

Medarbejdere, der i en periode på 2 år ikke har været beskæftiget med de opgaver som aftalen vedrører, skal mundtlig overhøres for at dokumentere det nødvendige kendskab til sikkerhedsbestemmelserne, før de genoptager sikkerhedstjeneste, jf gældende retningslinie for overhøring i SR fra DSB trafikstyring.

Gennemført og bestået EUSR registreres i IPAS.

Overgang 1996 - 2000

Der foretages opgørelse over medarbejdere i de enkelte enheder, beskæftiget med de arbejdsopgaver, aftalen omfatter i januar måned 1996.

Med udgangspunkt for tidspunktet i gennemført grunduddannelse i sikkerhed, opdeles enhedens medarbejdere i 4 grupper, således at medarbejdere med den ældste sikkerhedsuddannelse indkaldes til EUSR i 1996, næstældste i 1997 osv.

Ved udgangen af år 2000 skulle alle medarbejdere, der er omfattet af aftalen have gennemgået efteruddannelse i sikkerhed.

København den

Dansk Jernbaneforbund (SPA)

København den 22.5. 1996

DSB passager

København den 06.06. 1996

DSB gods

Per Møhlholm
divisionschef

Protokolat
til

Aftale mellem DSB passager, DSB gods og Dansk Jernbaneforbund, Stationspersonalets afdeling vedrørende efteruddannelse af togklargøringsmedarbejdere.

I tilslutning til ovennævnte aftale, er det efterfølgende aftalt, at Stationspersonalets afdeling skal have tilbudt at overvære den skriftlige EUSR-prøve. Der ydes ikke tjenestefrihed hertil.

DSB uddannelse sender underretning til Stationspersonalets afdeling samtidig med indkaldelse af kursusdeltagelse.

København den

København den 09.08.1996

Dansk jernbaneforbund (SPA)

DSB passager

København den 06.08.1996

DSB gods

Per Møhlholm
divisionschef

AFTALE

DSB materiel,

DSB gods

og

Dansk Jernbaneforbund, Stationspersonalets afdeling

Der er mellem DSB materiel, DSB gods og Dansk Jernbaneforbund, SPA indgået aftale om efteruddannelse af togklargøringsmedarbejdere i togklargøring - EUTKG og EUTKP - for at sikre, at togklargøringsmedarbejdere er kvalificeret til at bestride arbejdet indenfor togklargøring.

Aftalen omfatter alle klargøringsmedarbejdere, der:

- er beskæftiget med rangeropgaver af enhver art herunder også arbejdsledere indenfor arbejdsområdet
- deltager i eller selvstændigt varetager arbejdsfunktioner indenfor togklargøring.

EUTKG, for togklargøringsmedarbejdere ved DSB gods, og EUTKP, for togklargøringsmedarbejdere ved DSB materiel, skal gennemgås hvert 4. år og afsluttes med skriftlig prøve. Kurset har, for hhv EUTKG og EUTKP, en varighed af 2 dage (14 lektioner). Undervisningen forestås af instruktører, som er afprøvet og godkendt af hhv DSB gods og DSB materiel.

Ved den skriftlige prøve gives 100 % for korrekt besvarelse af alle spørgsmål.

Klargøringsmedarbejdere med:

- mindst 64 % har bestået
- mindre end 64 % skal deltage i nyt kursus. Hvis medarbejderen ikke opnår 64 % ved 2. prøve, indkaldes den pågældende til mundtlig/praktisk overhøring i faget togklargøring.

Har medarbejderen ikke bestået den første EUTKG hhv EUTKP - prøve, må medarbejderen ikke udføre togklargøringsopgaver før ny prøve er bestået.

DSB materiel

Gennemført uddannelse som erhvervselev med speciale, togklargøring, voksenerhvervselev med speciale togklargøring hhv stationsbetjent på prøve registreres som første gennemførte togklargøringsuddannelse og indkaldes derefter hvert 4 år til efteruddannelse i togklargøring.

Medarbejdere, der i en periode på 2 år ikke har været beskæftiget med de opgaver aftalen vedrører, skal mundtlig overhøres for at dokumentere det nødvendige kendskab til togklargøring, før de genoptager togklargøringsopgaver, jf gældende retningslinier for overhøring i EUTKG hhv EUTKP fra DSB gods hhv DSB materiel.

Gennemført og bestået EUTKG - EUTKP registreres i IPAS.

Med udgangspunkt for tidspunkt i gennemført grunduddannelse i togklargøring, indeles enhedens medarbejdere i 4 grupper, således at medarbejdere med ældste togklargøringsuddannelse indkaldelse til EUTKG hhv EUTKP først.


København, den 28.01.98

København, den 21/1-98




N. S. Hansen
sekretariatsleder

For DSB materiel



For Dansk Jernbaneforbund, SPA

København, den



For DSB gods

Aftale

mellem

DSB og Dansk Jernbaneforbund, SPO DSB om tillæg for udførelse af arbejde som SR2-arbejdsleder

1. Aftalens indhold

Kun uddannede og godkendte medarbejdere kan udføre arbejde som SR2-arbejdssteder.

Når der udføres SR2-arbejdslederopgaver, betales der kr. 35,00 pr. time man udfører opgaven. Betalingen ydes også for rejsetid til og fra stedet, hvor opgaven skal løses. Betalingen ydes som hele og halve timer.

Såfremt der ikke kan anvises spiserum og toiletfaciliteter, øges betalingen til kr. 45,00 pr. time man udfører opgaven. Betalingen ydes også for rejsetid til og fra stedet, hvor opgaven skal løses. Betalingen ydes som hele og halve timer.

Transport til arbejdssteder, der ligger udenfor eget tjenestested, kan ske på følgende måder:

- Med tog.
- Tog og evt. taxa det sidste stykke.
- Anvendelse af egen bil. Betaling sker efter statens regler
- Kørsel i områdets tjenestebil efter aftale med området.

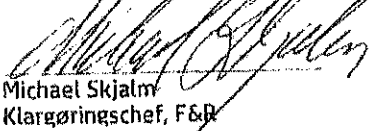
2. Ikrafttræden

Nærværende aftale erstatter "Aftale mellem DSB Produktion, Togsæt og Dansk Jernbaneforbund, Stationspersonalets Områdegruppe DSB om tillæg for udførelse af arbejde som SR-arbejdsleder (banevagter)" af 26. oktober 2006, "Aftale mellem DSB Produktion, Fremføring og Dansk Jernbaneforbund, Stationspersonalets Områdegruppe DSB om tillæg for udførelse af arbejde som SR-arbejdsleder (banevagter)" af 18. oktober 2005 samt "Aftale mellem DSB Salg og Dansk Jernbaneforbund, Stationspersonalets Områdegruppe DSB om tillæg for udførelse af arbejde som SR-arbejdsleder (banevagter)" af 3. marts 2004.

Nærværende aftale har virkning fra underskrivestidspunktet og kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til en måneds udgang.

3. Underskrifter

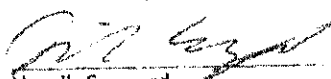
For DSB


Michael Skjalm
Klærgøringschef, F&B

For Dansk Jernbaneforbund, SPO

Jørn Nicolaisen
Områdegruppemand, SPO

Dato: 4/6-14


Henrik Søgaard
Forhandlingschef, Personale

Aftale

mellem

DSB og Dansk Jernbaneforbund, SPO DSB om funktionstillæg til holdleder afløsere

1. Aftalens indhold

I henhold til nærværende aftale kan det lokalt aftales, at der gives et funktionstillæg til månedslønnede stationsbetjente, der ikke er udnævnte holdledere, når disse fungerer som holdleder afløsere.

Arbejdsopgaverne i denne sammenhæng kan variere fra område til område men kan eksempelvis omfatte omdisponering, koordinering af øvrige medarbejders opgaver, informering af medarbejderteamet i tilfælde af uregelmæssigheder, modtagelse og videreformidling af oplysninger om løbende driftsændringer, herunder korrigeringer til/fra produktionsgruppeleder, driftsleder, kommandopost, ISS eller andre

Tillægget udgør kr. 14,50 pr. time (niveau 31. marts 2012).

Tillægget er ikke pensionsgivende.

Det aftales lokalt, hvilke ture, der udløser tillægget.

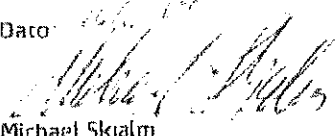
2. Ikrafttræden

Nærværende aftale erstatter "Lokalaftale mellem DSB Fremføring og Stationspersonalets Områdegruppe DSB" af 22. september 2009, "Aftale om funktionstillæg mellem DSB Produktion, Toesæt, Klargøring og Dansk Jernbaneforbund Stationspersonalets Områdegruppe DSB" af 17. august 2005 samt "Aftale om funktionstillæg mellem DSB Fjern- & Regionaltog, OBS (Toeservice) og Dansk jernbaneforbund Stationspersonalets Områdegruppe DSB" af 14. januar 2011

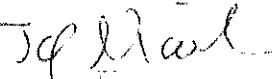
Nærværende aftale har virkning fra underskrivestidspunktet og kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til en måneds udgang.

underskrifter


For DSB

Dato: 15.07.2014

 Michael Skjalim
 Klargøringschef, F&R

For Dansk Jernbaneforbund, SPO

Dato: 15.07.2014

 Jørn Nicolaisen
 Områdegruppeformand, SPO

Dato:


 Henrik Søgaard
 Forhandlingschef, Personale

Ekstraordinært bidrag til asbestudsatte

Som en udløber af asbestsagen i DSB og DSB S-tog A/S ultimo 2006 og primo 2007 har DSB i samarbejde med de faglige organisationer i DSB besluttet uden præjudice at yde nuværende og tidligere medarbejdere, der er blevet syge af asbesten i DSB og DSB S-tog A/S, et ekstraordinært økonomisk bidrag.

1. Bidraget gives til følgende nuværende og tidligere medarbejdere:

- Nuværende medarbejdere ansat i den selvstændige offentlige virksomhed DSB (passagervirksomheden DSB)
- Nuværende medarbejdere ansat i DSB S-tog a/s
- Udlånte medarbejdere
- Tidligere medarbejdere, som er fratrådt den selvstændige offentlige virksomhed DSB eller DSB S-tog a/s, dvs. efter 1.1.99, for at gå på pension (alderspension, helbredsbetingsbet pension) eller rådighedsløn.
- Tidligere medarbejdere i DSB, som er fratrådt før 1.1.99 for at gå på pension eller rådighedsløn og som er fratrådt en af de enheder/funktioner, som findes inden for den eksisterende passagervirksomhed DSB SOV eller DSB S-tog a/s (reparation, vedligeholdelse eller klargøring af passagerjernbanemateriel, kørende eller salgspersonale samt støttefunktioner til de nævnte funktioner)

For at være berettiget til bidraget skal alle opfylde nedennævnte betingelser 1 til 10.

2. For andre tidligere medarbejdere vil DSB skønsmæssigt fra gang til gang vurdere, om der er grundlag for udbetaling af det ekstraordinære bidrag. Følgende tidligere medarbejdere vil være omfattet af den skønsmæssige vurdering:

- Tidligere medarbejdere, som er overgået til andet arbejde uden for DSB, DSB SOV eller DSB S-tog a/s, herunder tidligere medarbejdere, som er blevet overdraget i forbindelse med udskillelse af følgende aktiviteter (rederi, busser, gods, bane og erhvervsrejser)
- Tidligere medarbejdere, som for at gå på pension eller rådighedsløn før 1.1.99 er fratrådt en enhed, som ikke findes i inden for den eksisterende passagervirksomhed DSB SOV eller DSB S-tog a/s, dvs. pensionerede tidligere medarbejdere fra områderne rederi, busser, gods, bane og erhvervsrejser.

Kriterierne for skønnet vil blandt andet være den pågældendes anciennitet i DSB og ancienniteten på en tidligere asbestudsat arbejdsplads i DSB. Derudover vil dokumenteret eller sandsynliggjort asbestudsættelse under ansættelsen i DSB,

eksempelvis ved at den pågældende medarbejder fremlægger alle arbejdsmedicinske udtalelser, veje tungt som kriterium.

Side 2/3

Da den skønsmæssige vurdering vil være konkret begrundet i den pågældendes ansættelsesforløb vil DSB i tvivlstilfælde også overveje muligheden af at yde et skønsmæssigt fastsat lavere beløb, bl.a. hvis asbestudsættelsen også kan være sket på andre arbejdspladser end i DSB.

I forbindelse med foretagelsen af skønnet vil den faglige organisation, hvorunder pågældende hører, blive hørt skriftligt. Hvis DSB og den faglige organisation ikke umiddelbart er enige i skønnet, vil DSBs administrerende direktør og den udpegede repræsentant for den faglige organisation drøfte sagen, før medarbejderen får DSB's afgørelse. Er den faglige organisation ikke enig i afgørelsen, kan afgørelsen indbringes for en ordinær ad hoc voldgift, der træffer endelig og bindende afgørelse. Voldgiftsretten sammensættes således, at den pågældendes organisation og DSB hver udpeger en voldgiftsmand, og opmanden udpeges af Østre Landsrets præsident. Omkostningerne forbundet med voldgiftssagen deles ligeligt mellem DSB og den faglige organisation.

Betingelserne, der alle skal være opfyldt både for de direkte omfattede og de skønsmæssigt omfattede, er følgende:

1. Den nuværende eller tidligere medarbejder i DSB eller DSB S-tog A/S har fået anerkendt sin asbestrelaterede sygdom som en arbejdsbetinget lidelse efter arbejdsskadeskringsloven.
2. Anerkendelsen som arbejdsbetinget lidelse skal have udløst "mén godtgørelse" via en foreløbig eller endelig afgørelse fra Arbejdsskadestyrelsen. Såfremt sagen herefter appelleres vil medarbejderen få udbetalt et foreløbigt bidrag med baggrund i Arbejdsskadestyrelsens afgørelse vedr. den samlede erstatning. Når der foreligger en endelig afgørelse vil bidraget blive reguleret, men kun i opadgående retning, jf. i øvrigt pkt. 8.
3. Lidelsen stammer helt eller delvis fra ansættelsen i DSB eller DSB S-tog A/S. Personer, der er ansat i en af de to virksomheder efter 31.12.06, er ikke omfattet.
4. Bidragets størrelse udgør en faktor 1,5 i forhold til den samlede erstatning fra Arbejdsskadestyrelsen, hvad enten denne er foreløbig eller endelig. Tilsvarende gælder i forhold til den endelige afgørelse i en appelleret sag. Dvs. at hvis en person får 200.000 kr. i erstatning, udbetaler DSB 300.000 kr. til pågældende. Beløbet er skattepligtigt, og modtageren har selv forpligtelsen til at oplyse værdien til skattemyndighederne.
5. Såfremt en medarbejder opfylder betingelse 1-3 ovenfor udbetales der yderligere 25.000 kr. for hvert hjemmeboende barn under 21 år (barnet skal være hjemmeboende og under 21 år på tidspunktet for anmodning om udbetaling fra DSB eller DSB S-tog A/S). Også dette beløb beskattes og indberettes af modtageren. Som hjemmeboende børn betragtes biologiske børn, adopterede børn og ægtefælles/samlevers børn, der har haft fælles bopæl med medarbejderen i min. 2 år.

66

Beløbet reguleres tilsvarende Arbejdsskadestyrelsens regulering af mén godtgørelsesbeløbet.

Side 3/3

6. Er medarbejderen afgået ved døden inden udbetalingen af bidraget, udbetales beløbet til pågældendes livsarvinger eller ægtefælle. Hvis pågældende ikke efterlader sig livsarvinger eller ægtefælle, bortfalder forpligtelsen til at udbetale beløbet.

7. Udbetaling af bidraget sker ved, at medarbejderen eller en fuldmagtshaver indsender kopi af et afgørelsesbrev (evt. -brevene) fra Arbejdsskadestyrelsen med anmodning om at få bidraget udbetalt.

8. Der vil fra DSB's eller DSB S-tog A/S's side ikke ske modregning i bidragsbeløb i forbindelse med evt. retssag om udbetaling efter erstatningsansvarsloven.

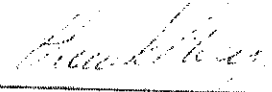
9. Forældelse af krav om betaling af bidrag efter reglerne i dette notat regnes fra det tidspunkt, hvor der foreligger en afgørelse fra Arbejdsskadestyrelsen.

10. Såfremt en medarbejder får genoptaget sin sag i Arbejdsskadestyrelsen, er DSB og DSB S-tog A/S indstillet på også at genoptage behandlingen af sagen af de i nærværende notat omtalte regler.

Dato: 19/12-07


Søren Eriksen
DSB

Dato:


Henrik Horup
Dansk Jernbaneforbund

Dato


Andreas Hasle
HK Trafik & Jernbane

Aftale

om

Loss of License - godtgørelsesordning

§ 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 helbredsgodkendelse, og som må fratræde sin stilling af den grund. 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 helbreds-sager 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, DSB S-tog a/s og DSB Vedligehold A/S i henhold til organisationsaftale mellem DSB henholdsvis DSB S-tog a/s og Dansk Jernbaneforbund under forudsætning af, at betingelser nævnt i § 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 helbredsgodkendelse af Trafikstyrelsen i forhold til jobfunktionen, og at medarbejderen af den grund bliver afskediget fra sin stilling i DSB eller DSB S-tog a/s.

Ved afskedtgelse af andre årsager - eksempelvis som følge af helbredsmæssige problemer, 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 § 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 stilling.

Ydermere er det en betingelse, at opsigelsesvarsløbet fra DSB eller DSB S-tog a/s for den pågældende medarbejder ikke overstiger groundingperioden.

Herudover vil der blive foretaget en konkret vurdering af individuelle forhold, herunder forhold i Trafikstyrelsens afgørelsesgrundlag. Herudover vil arbejdsevne og grundlag for efteruddannelse/omskoling (realistisk eller ej) blive inddraget i den konkrete vurdering. Den konkrete vurdering foretages af det i § 5 nævnte udvalg.

En medarbejder, der én gang har modtaget godtgørelse og senere genansættes i en jobfunktion i DSB eller i DSB S-tog a/s, kan ikke igen blive omfattet af godtgørelsesordningen. 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 fraviges, såfremt arbejdet i det i § 5 nævnte udvalg tilsiger det.


§ 5. Udvalg

Der nedsættes et udvalg bestående af repræsentanter fra DSB (HR) og Dansk Jernbaneforbund. Udvalget behandler alle sager om udbetaling af godtgørelsesbeløbet 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. § 3. Udvalget træffer afgørelse, om sagens konkrete individuelle forhold skal medføre bortfald af retten til godtgørelsen, selv om betingelserne i § 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 og anden ordning

Denne aftale kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, *dog holdigst til 01.04.2013* 

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 en hver tid gældende godtgørelsesbeløb i henhold til denne aftale og være skattefrit. Dækningsområdet skal være identisk med denne aftales dækningsområde, jf. § 2 (med eventuelle senere ændringer).

§ 7. Ophør af andre aftaler

Denne aftale erstatter det tidligere aftalte om en forsikringsordning, jf. notat af 29. april 2010.

§ 8. Ikrafttræden og underskrift

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2011.

København den 1. februar 2012



Niels Nutzhorn

DSB



Ulrik Salmonsén

Dansk Jernbaneforbund



**Aftale
mellem DSB,
HK Trafik & Jernbane og
DJ, Stationspersonalets områdegruppe DSB
om
Beredskabsvagt ved vejmæssige udfordringer**

Deltagerkreds og vagtens omfang

DSB's ledelse ønsker et beredskab i forbindelse med større vejmæssige udfordringer ved sne / glatføre. Da det er Stationservice & Kontraktstyring der har det daglige ansvar for driften af stationerne bliver beredskabet implementeret herigennem.

Beredskabet træder i kraft ved unormale vejsituationer så som sne, storm, orkan, skybrud og ved andre lignende situationer.

Beredskabets opgave er at indhente information over stationernes tilstand, således at vores ledelse og andre interessenter til enhver tid kan få et overblik over hvor "slem det står til".

Derudover er det beredskabets opgave at følge op overfor:

- Banedanmark/ DSB's underleverandører ved vintervejr og glatførebekæmpelse.
- ISS ved, storm, orkan, skybrud og andre lignende situationer

Det er DSB's ledelse eller ledelsen i Stationservice & Kontraktstyring der beslutter når vi går i Beredskab. DMI's varsler følges løbende, og det er på baggrund af disse, at der tages stilling til et evt. beredskab.

Det daglige ansvar for beredskabsvagten, herunder udvælgelse af deltagere, uddannelse, værktøjer, opgavebeskrivelser, etc. varetages af Stationservice og Kontraktstyring.

Deltagere i beredskabsvagten er pt. 4 serviceinspektører samt 1 regionskoordinator i Stationservice. Der skal som minimum være 5 deltagere i Beredskabsvagten. Udtræder en deltager skal der ifølge de foreskrevne regler udpeges/indføres en anden kompetent deltager.

Periode og benyttelse

Beredskabsvagten etableres som en ugevagt i alle døgnets timer i perioden fra 01. oktober til 31. marts.

Beredskabsvagten skal til enhver tid kunne kontaktes på vagttelefon. Nummer og mail til Beredskabsvagten er; 24683737 - Stationserviceberedskab@dsb.dk. Efter igangsættelse af beredskabsvagten i overvågningen, følges procedure som beskrevet i OneNote Stationservice Beredskab - Aktionkort 55.



Beredskabsvægten skal til enhver tid kunne kontaktes på vagttelefon. Den maksimale reaktionstid for oprettelse af delvis operationelt beredskab (online) er på 30 minutter og fuldt operationelt beredskab inden for 60 minutter efter vagten er aktiveret.

Alle deltagere i beredskabsvægten kan aktiveres i muligt omfang ved større hændelser, som kræver mere end en beredskabsvagt.

Ferie og sygdom

Under ferier og kortere sygdomsperioder afløser deltagerne hinanden.

Vagtens tilrettelæggelse

Deltagerne tilrettelægger selv beredskabsvægten for en uge ad gangen i det § 16 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse af 2. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn iagttages.

Vagtplan findes i OneNote – Stationssservice beredskab.

En uge i beredskabsvægten starter mandag kl. 18.00 til mandag kl. 18.00.

Vagt på fridage

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

Aflønning af vagten

Beredskabsvægten aflønnes med 5.149,91 pr. uge. (5.000 i niveau 31.03.2012) Beløbet er ikke pensionsgivende.

Beløbet er godtgørelse for deltagelse i vagten men også godtgørelse for aktivering af det egentlige beredskab i - og uden for normal arbejdstid. Herudover ydes der ikke overarbejdsbetaling eller særlige ydelser for arbejdet, idet der er taget højde herfor i fastsættelsen af den faste aflønning.

Medarbejderne er selv ansvarlig for at tilrettelægge den øvrige arbejdstid således, at den arbejdstid som generes under vagten og under beredskab afvikles løbende.

Udstyr

Deltagerne i beredskabsvægten får stillet nødvendige arbejdsredskaber til rådighed. Udstyret tilbageleveres ved udtræden af beredskabsvægten.

Uddannelse

Alle som indgår i beredskabsvægten modtager løbende uddannelse i udstyr, hjælpemidler samt beredskabsvægtens opgaver



Udtrædelse

Såfremt det er driftsmæssig muligt, og sker efter aftale med nærmeste leder, kan en medarbejder med 3 måneders varsel udtræde af ordningen. Ledelsen kan varsle en medarbejders udtræden af vagtordningen med 1 måneders varsel. Se yderligere under; Deltagerkreds og vagtens omfang.

Evaluering

Der føres løbende log over belastningen på beredskabsaftalen. Loggen indeholder oplysninger om tidspunkt for og antal og type af henvendelser. Loggen danner grundlag for en evt. revision af nærværende aftale.

Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft ved underskrift af denne aftale, og erstatter evt. tidligere indgåede tilsvarende vagtordninger.

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

For DSB:

Dato: 16.03.17

Michael Wulff

For HK Trafik & Jernbane:

Dato:

Mette Kofoed

Dato: 28.04.17

Tine Moe Svendsen

For DJ, Stationspersonalet Områdegruppe DSB:

Dato: 24.02.2017

Jørn Nicolaisen

Dansk Jernbaneforbund

DSB Sektionen

Medlemsinformation Nr. 02.2003

Dansk Jernbaneforbund overdrog forhandlings- og aftaleretten på uniform og arbejdsklædning til DSB Sektionen. Efterfølgende har DSB Sektionen forhandlet og indgået aftale om arbejdsbeklædning for medarbejdere DSB. Aftalen med bilag følger hermed:

Arbejdsbeklædning for medarbejdere i DSB (undtagen DSB S-tog A/S) organiseret i Dansk Jernbaneforbund.

1. Aftalen

Denne aftale erstatter tidligere indgået aftale om levering af arbejdsbeklædning efter behov, dateret 16.08 1993.

2. Baggrund

Udgangspunktet for levering af arbejdsbeklædning er Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1273 af 18. december 1996 om sikkerhedskrav m.v. til personlige værnemidler. Af bekendtgørelsens § 2 fremgår: "Ved personlige værnemidler forstås ethvert udstyr, beklædning og lignende, der er bestemt til at bæres eller holdes af brugeren til beskyttelse mod én eller flere risici, der kan true brugerens sikkerhed og sundhed." Hertil kommer Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 746 af 28. august 1992 om brug af personlige værnemidler. Af § 6 fremgår: "Arbejdsgiveren skal forsyne de ansatte med personlige værnemidler. Arbejdsgiveren afholder udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af personlige værnemidler og har ejendomsretten hertil. Af § 12 fremgår: " De ansatte skal bruge de udleverede personlige værnemidler straks ved arbejdets påbegyndelse og under hele dets udstrækning".

Af et påbud fra Arbejdstilsynet til DSB den 14. oktober 1993 skal medarbejdere, der færdes i og ved spor være synlige, hvorfor arbejdsbeklædning skal opfylde det krav om synlighed, som fremgår af DS 471.

Banestyrelsen kræver, at fremmede entreprenørers medarbejdere skal være genkendelige på sporområderne. Dette krav gælder også for DSB medarbejdere, hvorfor alt arbejdstøj skal have DSB logo..

Det gennemgående krav er, at arbejdsbeklædningen skal opfylde DS 471 og dermed opfylde de helt elementære krav til medarbejderens sikkerhed, når de færdes i og ved spor. En Projektgruppe, hvor bl.a. Dansk Jernbaneforbund var deltager, har valgt at sikkerhedsarbejdsbeklædningen sammensættes af orange og mørk blå farve, således at den blå farve primært er placeret på den øverste del af benklæderne og den nederste del af jakker.

For medarbejdere der arbejder, hvor der ikke stilles krav om synlighed i henhold til Arbejdstilsynets krav, leveres arbejdstøj i ensfarvet blå.

3. Sortiment og point

Aftale om sortiment og point tildeling tager udgangspunkt i de arbejdsopgaver den enkelte gruppe udfører. Sortiment er "koblet op på" tjenestestedet.

Det fremgår af de vedhæftede 6 bilag hvilket sortiment, der kan rekvireres og antal årlige point, den enkelte kan rekvirere arbejdsbeklædning for.

Den enkelte medarbejders konto tilskrives årligt den 1. januar det aftalte antal point i henhold til de arbejdsopgaver, der udføres. Skifter en medarbejder arbejdsområde, hvor der er andre krav til arbejdsbeklædningen, overføres medarbejderen til aftalen for den nye arbejdsfunktion. Det skal i hvert enkelt tilfælde vurderes, om der skal gives en 1. gangs levering eller der alene skal gives en supplementslevering ud fra tidligere tildelt arbejdsbeklædning.

Ved nyansættelse gives medarbejderen en 1.gangs levering af den aftalte arbejdsbeklædning.

Medarbejdere, der ansættes i løbet af et kalenderår, tildeles det følgende år point i forhold til ansættelsestidspunktet. F.eks. ved ansættelse 1.4 tildeles 9/12 af den aftalte årlige point sum for den pågældende arbejdsfunktion.

Ikke anvendte point overføres til efterfølgende år. Der kan maksimum overføres en saldo svarende til det årlige antal tildelte point.

Ved forflyttelse til andet arbejdsområde hvor der er andre krav, f.eks. uniformskrav, eller ved afsked, kan medarbejderen ikke gøre krav på eventuelt ikke anvendte point.

Aftaleparterne hhv. sikkerhedsorganisationen kan beslutte, at sikkerhedsarbejdsbeklædning skal anvendes.

4. Bestilling af arbejdsbeklædning

Den medarbejder, der er omfattet af point tildeling kan indenfor den tildelte og til rådighed værende pointsum, selv rekvirere arbejdsbeklædning on-line på Intranettet og det kan ske løbende i forhold til medarbejderens behov. Medarbejdere, der ikke anvender eller har adgang til Intranettet kan henvende sig til nærmeste foresatte, der vil foranledige bestilling af de ønskede beklædningsdele.

Medarbejderen er pligtig til at bruge de udleverede personlige værnemidler straks ved arbejdets påbegyndelse og under hele dets udstrækning. Disponere medarbejderen sine point på en sådan måde, at han/hun ikke er i besiddelse af den nødvendige arbejdsbeklædning eller at arbejdsbeklædningen ikke fremstår i god og ordentlig stand, kan medarbejderen pålægges at anskaffe manglende arbejdsbeklædning for egen regning.

Størrelsen på de enkelte beklædningsgenstande fremgår på det skærmbillede, i hvilket der foretages bestilling.

Det er den enkelte medarbejders ansvar, at rigtig størrelse bestilles. Ændres der ikke i størrelse ved bestilling af arbejdsbeklædning, vil der blive leveret samme størrelse som ved sidste forudgående levering.

Medarbejdere, der ikke kan anvende standard størrelser, har mulighed for at få taget mål, således at arbejdsbeklædningen passer den pågældende. (se pkt. 11).

5. Levering

Levering af bestilt arbejdsbeklædning vil normalt ske indenfor 10 dage. Skal arbejdsbeklædningen ske efter særmål, er leveringsfristen op til 10 uger.

Medarbejderen kan ved bestilling vælge, om leveringen skal ske til arbejdsstedet eller til privatadressen.

6. Fejl og mangler

Hvis der i forbindelse med modtagelse af arbejdsbeklædning konstateres fejl og mangler ved den modtagne arbejdsbeklædning, skal beklædningsdelene returneres inden 10 dage med angivelse af, hvori fejl og mangler består. Den/de returnerede beklædningsdele skal være forsvarligt indpakket, således at de ikke beskadiges under transporten.

Der kan ikke tages hensyn til klager over fejl eller mangel som afgives senere end 10 dage.

Vejledning og procedure for bytning/tilbagesendelse fremgår af Intranettet.

7. Tjenestefrihed og længerevarende sygdom

Ved tjenestefrihed mv. kan pointoptjeningen sættes i stå.

8. Tilbagelevering

Slidt eller brugt arbejdsbeklædning skal ikke returneres. Medarbejderen har ansvar for, at beklædningsdelene bortskaffes på en måde, således at de ikke kan anvendes af andre og DSB Logo ikke kan misbruges.

9. Renholdelse

Vask og renholdelse af arbejdsbeklædningen fremgår af aftaler i de enkelte virksomheder.

10. Beskadiget arbejdsbeklædning

Ved beskadigelse af arbejdsbeklædning ved uheld under arbejdets udførelse, henvises medarbejderen til den stedlige leder, der vurderer, om der skal rekvireres erstatning for den beskadigede beklædningsdel.

11. Måltagning

På Intranettet er der en generel instruktion i måltagning. De medarbejdere, som har behov for måltagning i forbindelse med bestilling af arbejdsbeklædning kan på Intranettet finde de adresser, hvor måltagning kan finde sted.

Aftale om måltagning sker mellem den pågældende medarbejder og den lokale leder.

12. Opsigelse

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

København den 2003

For DSB

For Dansk Jernbaneforbund

DSB Sektionen

Hensik Mortensen

Formand

Dansk Jernbaneforbund DSB Sektionen

På de følgende sider følger bilagene 1-6 omkring sortiment.

Aftale

Aftale mellem DSB, DSB S-tog A/S og Dansk Jernbaneforbund om ranger-
godtgørelse indenfor stationsområderne

§ 1

Til medarbejdere, der direkte deltager i eller leder og forbereder rangertjeneste gives en ureguleret godtgørelse på 1,64 kr. pr. time, hvor sådan tjeneste udføres.

§ 2

Til medarbejdere, som leder rangerhold bestående af mindst 2 mand inkl. rangerlederen, men ekskl. føreren af den anvendte trækraft eller leder et radiodirigeret rangerhold, der udover føreren og rangerlederen består af mindst 1 person gives en ureguleret godtgørelse på 3,28 kr. pr. time.

Rangerlederen skal være udpeget og have ansvar for hjælperen. Der kan kun være 1 rangerleder for hvert træk.

§ 3

Til medarbejdere, der betjener rangertrækraftenheder gives en reguleret godtgørelse på 4,04 kr. (niveau 01.10.97) pr. time, hvor der udføres rangering.

Godtgørelse efter § 3 kan ikke oppebæres samtidig med godtgørelse efter § 1 og 2 eller samtidig med time- og dagpenge. Godtgørelsen kan ikke oppebæres i S-tog.

§ 4


Godtgørelse i henhold til § 1, 2 og 3 udbetales under sygdom og ferie mv.

Denne aftale træder i kraft den 1. april 1999 og træder i stedet for aftale af 23.05.1984 om rangergodtgørelse og aftale af 9.02.1989 om kørepenge.

København den ^{28/3 99}


DSB


DSB S-tog A/S


Dansk Jernbaneforbund