

Organisationsaftale

mellem

Banedanmark

og

Dansk Jernbaneforbund

1. april 2013

INDHOLD	SIDE
BEMÆRKNINGER	3
§ 1: Organisationsaftalens dækningsområde.	4
§ 2: Ansættelse	5
§ 3: Lønssystemet	5
§ 4: Tjenesteanciennitet	5
§ 9: Arbejdstid	6
§ 15: Tjenestefrihed til organisationsarbejde	6
§ 16: Opsigelse	6
§ 22: Arbejdstøj og velfærdsforanstaltninger	6
§ 38: Ikrafttrædelse og opsigelse	7
Bilag 1: Eksempler på kriterier til anvendelse ved forhandlinger om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg	8

- 0 -

Bemærkninger til aftalen:

Bemærkninger til § 3

Der lægges vægt på, at der skabes en sammenhæng mellem løn- og personalepolitik, herunder f.eks. hensyntagen til ligeløn. Det er derfor vigtigt, at der gives tillidsrepræsentanter og de lokale ledere gode muligheder for at indgå aktivt i anvendelsen af det nye lønsystem, idet det i den forbindelse tilstræbes, at forhandling af eventuelle kvalifikations- og funktionstillæg sker på det ledelsesmæssige niveau, hvor kendskabet til den enkelte medarbejder er størst.

Lønsystemet skal fungere som en af de motivationsfaktorer, der kan understøtte gode resultater og personalepolitiske mål.

Lønsystemet skal være med til at udvikle og fastholde kvalificerede og motiverede medarbejdere samt tiltrække nye.

Bemærkninger til de enkelte stk.

Til stk. 1

Hvis der indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemført et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efter-uddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

Tillæg gives på det tidspunkt hvor betingelserne for ydelse af tillæg er til stede.

Eksempler på kriterier til anvendelse ved forhandling om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg fremgår af bilag 1.

Funktionstillæg ydes, med mindre andet aftales, så længe funktionen varetages.

Tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationstillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Organisationsaftale

mellem

Banedanmark

og

Dansk Jernbaneforbund

1. april 2013

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger Fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer (OAO).

Paragraferingen er overensstemmende med Fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og OAO.

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen er gældende for

- a. medarbejdere, der ansættes som ufaglærte medarbejdere med baneteknisk viden (sporteknisk uddannelse), brovagter og sporsvejsere.

Der henvises til grænseaftale mellem DJ og 3F vedr. overflytning til nærværende overenskomst.

- b. Medarbejdere der ansættes som maskinkørere.

- c. medarbejdere, der ansættes som:

Kørestromsteknikere
Sikringsteknikere
Omformerteknikere/Koblingsledere
Faglærte sporteknikere (banetekniker)

og som har gennemgået en jernbaneteknisk uddannelse på 6 måneder (omformertekniker dog 18 måneder).

- d., Medarbejdere der udfører ledelsesopgaver, som hidtil er varetaget af medarbejdere med følgende stillingsbetegnelser:

Anlægs mestre
Banemestre
Brofogeder
Kørestromsmestre
Sikringsmestre
Svejemestre
Fagarbejdsleder
Fagspecialist

Produktionsleder

Stk. 2. Medarbejdere, der ansættes i henhold til § 1, litra d følger funktionærlovens regler.

§ 2. Ansættelse

Medarbejderne skal opfylde de for deres stilling fastsatte helbredskrav. Det vil fremgå af ansættelsesbrevet, om den pågældende stilling har særlige helbredskrav.

§ 3. Lønssystemet

Lønssystemet er etableret som et basislønssystem med en basisløn, der kan suppleres med funktions- og/eller kvalifikationstillæg mv.

Stk. 2. Basislønninger angives i årligt grundbeløb i 31. marts 2012 niveau.

- a. Basislønnen i gruppe 1 gælder for ufaglærte medarbejdere med baneteknisk viden eller medarbejdere, som ikke kan henføres til gruppe 2.

Basislønnen i gruppe 1 udgør på årsbasis: kr. 243.783

- b. Basislønnen i gruppe 2 gælder for maskinkørere.

Basislønnen i gruppe 2 udgør på årsbasis kr. 262.132

- c. Basislønnen i gruppe 3 gælder for medarbejdere med baneteknisk viden som udfører faglært arbejde.

Basislønnen i gruppe 3 udgør på årsbasis:

kr. 285.724 i Provinsen
kr. 293.981 i Hovedstaden

Løntrin 2 omfatter faglærte sporteknikere (tidligere benævnt banehåndværkere), kørestrømsteknikere og sikringsteknikere som har færdiggjort grunduddannelsen.

- d. Basislønnen i gruppe 4 gælder for ledere, jf. § 1, stk. 1, litra d eller højere stillinger som har selvstændigt ansvar for funktioner og medarbejdere.

Basislønnen i gruppe 4 udgør på årsbasis: kr. 308.005

Stk. 3. Deltidsansatte aflønnes forholdsmæssigt

§ 4. Tjenesteanciennitet

Som almindelig regel gælder, at ansættelse i Banedanmark/(DSB) medregnes som tjenesteanciennitet.

Stk. 2. Ved overgang efter ansøgning til ansættelse i en anden stilling inden for Banedanmark kan der aftales (ny) prøvetid, inden for hvilken tidligere erhvervet tjenesteanciennitet ikke har betydning for opsigelsesvarslets længde.

Stk. 3. Ved afbrydelse af beskæftigelsen ved Banedanmark som følge af arbejdsmangel medregnes tidligere beskæftigelse i tjenesteancienniteten, såfremt afbrydelsen er under 5 år.

Stk. 4. Såfremt medarbejderen selv er skyld i afbrydelsen (herunder selv har ønsket at forlade tjenesten for at søge andet arbejde eller lignende) medregnes tidligere beskæftigelse i tjenesteancienniteten kun såfremt afbrydelsen er på under 60 dage.

Stk. 5. I tilfælde af arbejdsmangel opsiges de overtallige medarbejdere efter konkret vurdering. Herunder indgår Banedanmarks mulighed for at skaffe anden beskæftigelse i Banedanmark, samt hensynet til de pågældendes anciennitet.

§ 9. Arbejdstid

Medarbejderne er omfattet af de til enhver tid gældende aftaler om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

Stk. 2. Medarbejderne er ligeledes omfattet af aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

§ 15. Tjenestefrihed til organisationsarbejde

Der henvises til aftale mellem Finansministeriet og CFU om tillidsrepræsentanter for ansatte i staten.

§ 16. Opsigelse

Medarbejdere omfattet af denne organisationsaftale er omfattet af de i Fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og OAO fastsatte regler om opsigelse.

Stk. 2. Der kan i det enkelte ansættelsesforhold aftales prøvetid.

§ 22. Arbejdstøj og velfærdsforanstaltninger

Til alle omfattet af denne organisationsaftale udleveres arbejdstøj efter behov. Såfremt arbejdet tillige nødvendiggør personlige værnemidler udleveres sådanne efter behov.

Stk. 2. De nærmere retningslinjer for udlevering af arbejdstøj og personlige værnemidler fastlægges i Banedanmarks enkelte forretningsområder og enheder i samarbejde med medarbejdernes faglige organisationer.

Stk. 3. Banedanmark er ansvarlig for, at der anvises medarbejderne skur eller andet passende opholdsrum, jf. Arbejdsministeriets bkg. nr. 589 af 22. juni 2001 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder i henhold til lov om arbejdsmiljø.

Stk. 4. Ved arbejder der ikke vedvarer ud over 3 dage, samt hvor det i praksis er umuligt at opstille skur, er Banedanmark berettiget til ikke at opstille sådanne, men betaler i så fald en erstatning på 39 kr. pr. mand (31. marts 2012 niveau) pr. arbejdsdag, såfremt der falder mindst 1 spisepause i den tid af arbejdsdagen, hvor der ikke kan anvises skur.

Sik. 5. Såfremt afstanden mellem arbejdsstedet og skuret overstiger 100 m, må arbejderne ved spisepauserne, dersom de indtager deres måltid i skuret, tilbagelægge den overskydende vejlængde i arbejdstiden med benyttelse af de transportmidler, der måtte være til rådighed.

Stk. 6. Banedanmark sørger for opvarmning og rengøring af skuret/opholdsrummet.

§ 38. Ikrafttrædelse og opsigelse


Denne organisationsaftale har virkning fra 1. april 2013 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2015. Aftalen ophæver samtidig den tidligere organisationsaftale mellem Dansk Jernbaneforbund og Banedanmark af 13. marts 2008.

København, den ^{7/3}..... 2013

København, 22.06.2013



Banedanmark
Kristian Beltner
Sektionschef
Personalejura og Rekruttering
HR



Dansk Jernbaneforbund
Henrik Horup
Formand

Bilag 1**Eksempler på kriterier til anvendelse ved forhandlinger
om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg.****Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:**

- Efter- og videreuddannelse
- Relevant kompetencegivende uddannelse.
- Arbejdskendskab, herunder erhvervs erfaring af betydning for udførelsen af jobbet
- Fleksibilitet, herunder jobrokering og jobbytte
- Arbejdskvalitet
- Selvstændighed i jobbet
- Samarbejde og social ansvarlighed
- Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked
- Rekruttering og fastholdelse

Eksempler på kriterier for funktionstillæg:

- Specialistfunktioner
- Ledelseskompetence/funktion, herunder personaleledelse
- Maskinføring
- Selvstyrende grupper
- Kompleks opgavevaretagelse
- Oplærings- eller uddannelsesfunktioner
- Omstillings- og udviklingsopgaver
- Projektdeltagelse
- Planlægningsopgaver og/eller koordinationsopgaver
- Lagerstyring/indkøb
- Kompensation for særlige ulemper og/eller særlige forpligtelser

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som parterne er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktions-/kvalifikationstillæg.

Der bør være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor, hvorfor de kriterier, som ligger til grund for tillæg, bør fremgå af hver enkelt aftale.

- 0 -