

Protokollat over tilpasningsforhandling for DSB SOV

1. Introduktion

1.1. Grundlag

Der er på baggrund af Industriens Overenskomst (IO) § 48, stk. 2 d.d. gennemført tilpasningsforhandlinger i forbindelse med DSB SOV indtræden i DI Overenskomst I.

1.2. Skæringsdato

Denne aftale træder i kraft den 1. oktober 2019 (herefter skæringsdagen). Parterne anerkender, at der kan opstå praktiske problemer i forbindelse med overgangen, som kan medføre uforudsete situationer. Disse drøftes i givet faldt konstruktivt i første omgang lokalt, og dernæst mellem overenskomstparterne, med henblik på en mindelig løsning.

1.3. Omfattede medarbejdergruppe

Aftalen omfatter stationspersonale, som pr. skæringsdagen er omfattet af "Organisationsaftale mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund" som forlænget pr. 1. april 2015 til 31. marts 2018 (OADJ), og disse medarbejdere omfattes tillige af dækningsområdet for Industriens Overenskomst, jf. pkt. 2.3.2. Endvidere omfattes stationspersonale, som efter skæringsdatoen ansættes under Industriens Overenskomst.

1.4. Parter i aftalen

Aftalen indgås af CO-industri for medlemsforbund heraf, Dansk Jernbaneforbund, og DI Overenskomst I for DSB SOV.

1.5. Implementering

1.5.1. Arbejdstid

Til og med den 30. september 2019 betaler virksomheden tillæg i henhold til cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten og cirkulære om natpenge mv. for tjenestemænd i staten med satserne gældende pr. 31. marts 2018, herefter betales efter nærværende aftales afsnit 4. Til og med den 30. september 2019 planlægges arbejdstiden i henhold til de hidtidige regler. Derefter planlægges arbejdstiden i henhold til bestemmelserne i denne aftale.

1.5.2. Pension og Fritvalgs Lønkonto

Fritvalgs Lønkonto etableres og opspares fra skæringsdagen. Pension indbetales efter IO pt. til Industriens Pension med virkning fra skæringsdagen. For så vidt angår medarbejdere, der er ansat før skæringsdagen henvises til afsnit 6 i denne aftale.

2. Rammer

2.1. Hovedaftalen DA/LO.

Det konstateres, at virksomheden ved overgangen til IO omfattes af Hovedaftalen mellem LO og DA, i stedet for hidtil gældende aftaler.

2.2. Samarbejdsaftalen DA/LO.

Det konstateres, at virksomheden ved overgangen til IO omfattes af Samarbejdsaftalen mellem LO og DA, i stedet for hidtil gældende aftaler.

2.3. Industriens Overenskomst.

2.3.1. Industriens Overenskomst (IO) træder med nedenstående modifikationer i kraft, og dette erstatter pr. skæringsdagen den på virksomheden gældende "Organisationsaftale mellem DSB og Dansk Jernbaneforbund" som forlænget pr. 1. april 2015 (OADJ) og dermed "Fællesoverenskomst mellem den selvstændige offentlige virksomhed DSB og OAO – Det statslige område" pr. 1. april 2015 (FOK).

2.3.2. Medarbejdere med ledelsesansvar (uden præjudice oplyst i bilag 1) omfattes dog ikke af IO. Disse medarbejdere vil fra den 1. oktober 2019 være omfattet af individuel kontrakt. Der udarbejdes inden den 1. oktober 2019 ny kontrakt. Det skal heri tilbydes den enkelte leder, at følgende elementer indgår i kontraktens bestemmelser:

2.3.2.1. 5 feriefridage efter de for DSB-chefer gældende regler.

- 2.3.2.2. § 9, stk. 1 i cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten
- 2.3.2.3. Orlov efter pkt. 8.3 og pkt. 8.4 i nærværende protokollat.
- 2.3.2.4. Pension, der betales med lederens pr. skæringsdagen gældende sats, indbetales til Sampension, i det omfang Sampension tillader dette, hvilket parterne opfordrer til.
- 2.3.2.5. Ferietillæg på 1½ %.

Lederen og virksomheden kan aftale andre vilkår end disse, hvis der er enighed om det, og lederen kan anmode en bisidder om bistand i forbindelse med forhandlingen. Bisidderen kan være en tjenestemandsansat tillidsrepræsentant for DJ. I øvrigt gælder efter skæringsdagen funktionærlovens varsler for vilkårsændringer ligeledes for disse vilkår.

3. Ansættelsesform

- 3.1. Medarbejdere, der er ansat før skæringsdagen, vil være ansat på funktionærlignende vilkår efter IO bilag 5 samt OADJ § 20, 1.-3. punktum. Virksomheden sørger for, at medarbejderne får en ny ansættelseskontrakt, der afspejler dette inden udgangen af oktober 2019. DSB fremsender udkast til paradigmer til DJ til orientering.
- 3.2. For nuværende ansatte gælder ud over IO bilag 5 FUL §§ 2a, 2b, hvilket afkrydses i bilag 5, pkt. 10.
- 3.3. Ansættelse fra skæringsdagen sker som timelønnet, med mindre bilag 5-ansættelse jf. pkt. 3.2 aftales mellem virksomhed og medarbejder. Som lokalaftale efter IO § 8, stk. 2 gælder pr. skæringsdagen den pr. d.d. gældende lokalaftale 2.1 for DSB Vedligehold A/S om ansættelse efter IO bilag 5 mv., jf. bilag 7.

4. Arbejdstid

4.1. Skifteholdsregler

IO § 15 erstatter pr. skæringsdagen reglerne om arbejdstid i Cirkulære om aftale om Arbejdstid for tjenestemænd i staten (AT-cir) kapitel 4. Det noteres, at der efter IO § 15 stk. 4 er mulighed for at etablere overarbejde med indtil 3 timer pr. uge, så der kan laves skifteholdsplaner med opsparing og senere afspadsering.

4.2. Skifteholdssatser

Der indgås den som bilag 2 vedlagte § 48-lokaltale om betalingssatser for skifteholdsarbejde. Det er imidlertid intentionen, at de lokale parter gennem forhandling, eventuelt ved lønforhandlinger overgår til satserne i IO.

4.3. Pauser

Følgende fra arbejdstidscirkulærets § 7 indgås som § 48-lokaltale, som kan opsiges efter IO § 8, stk. 2 ved udløbet af en overenskomstperiode for Industriens Overenskomst, dog tidligst pr. 1. marts 2020:

"Pauser medregnes i den præsterede arbejdstid, hvis de varer mindre end ½ time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet".

Pauser reguleres i øvrigt fra skæringsdagen af IO og til enhver tid gældende lokalaftaler.

4.4. Hviletid

Der indgås § 48-lokaltale om, at "Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan nedsættes fra 11 til 8 timer i forbindelse med frivillig bytning og overarbejde. Der kan højst være 10

arbejdsdage mellem 2 fridage. Det tilstræbes, at der årligt gives 26 weekendfri, hvor weekendfri omfatter både lørdagsdøgnet og søndagsdøgnet.”

4.5. Overarbejde

4.5.1. Der indgås § 48-aftale om, at § 8, stk. 1 og 2 og § 4, stk. 2 i arbejdstidscirkulæret (Modst.nr. 018-15) erstatter IO § 13.

4.5.2. Afspadsering

FOK § 16, stk. 1 og 3-8 overføres til § 48-lokalaftale.

5. Lønforhold

5.1. Lønnen fastsættes fra skæringsdagen efter IO kap. V, idet eksisterende aftaler om løn i OADJ § 2, stk. 4, § 4, stk. 1, og 4 og § 5, stk. 5 videreføres som § 48-lokalaftaler, dog kun gældende for medarbejdere ansat før skæringsdagen. Satsen omregnes i den forbindelse til aktuelle beløb, idet reguleringsordningen generelt bortfalder. Første lokale lønforhandling sker dog pr. marts 2020.

5.2. Som kompensation for manglende regulering af løn og genetillæg i perioden 1. april 2018 til skæringsdagen, modtager alle fuldtidsansatte medarbejdere, der er ansat inden skæringsdagen, et engangsbetalt beløb på 12.000 kr. Beløbet er ferieberettiget, men ikke pensionsberettiget og der betales ikke fritvalgsbidrag af beløbet. Deltidsansatte modtager et forholdsmæssigt beløb.

5.3. For nogle få medarbejdere (forventet 7 personer) vil ændringen i tillægsbetalingerne for arbejdstid, jf. punkt 4.2 betyde en lavere samlet tillægsbetaling ved de nuværende mødetider. Dette kompenseres for disse medarbejdere med en grundlønssstigning pr. skæringsdagen. Eksempelvis reduceres tillæggene for Catering Kbh, Medarb. 1 med 23,40 kr/uge, jf. beregningseksempel i bilag 8, hvilket kompenseres med $23,40 \times 52/12 = 101,40$ kr/måned.

6. Pension

6.1. Pensionsinstitut

6.1.1. Medarbejdere, som er omfattet af nugældende pensionsordning i Sampension inden skæringsdagen, bevarer pensionsordningen i Sampension.

6.1.2. Medarbejdere, der ikke er omfattet af pensionsordningen i Sampension på skæringsdagen, tilmeldes Industriens Pension efter reglerne i IO § 34, stk. 1.

6.2. Beregningsgrundlag

6.2.1. Medarbejdere omfattet af nugældende pensionsordning før skæringsdagen bevarer det hidtidige beregningsgrundlag for pension.

6.2.2. Medarbejdere, der ikke er omfattet af pensionsordningen i Sampension på skæringsdagen, får beregnet pension efter de for IO gældende regler.

6.3. Satsen

6.3.1. Medarbejdere, som er omfattet af nugældende pensionsordning før skæringsdagen, bevarer deres hidtidige pensionssats på 15 % eller 11,19 % frem til 30. september 2019, hvorefter denne udgør henholdsvis 14 % for medarbejdere, der har opnået en sats på 15 % og 10,19 % for medarbejdere, der har en sats på 11,19 %. Bidraget på pt. 4 % til Fritvalgs Lønkontoen beregnes/opspares ikke frem til den 30. september 2019. Fra dette tidspunkt oprettes Fritvalgs Lønkontoen, og medarbejderne kan vælge at overføre beløb herfra til pension efter de almindelige regler i IO.

6.3.2. Medarbejdere, hvis sats er 11,19 % på skæringsdagen, får ret til et pensionsbidrag på 14 % efter 4 års sammenlagt beskæftigelse i virksomheden, hvis denne anciennitet opnås inden den 31. december 2019.

6.3.3. Satsene i IO § 34, stk. 2 anvendes for medarbejdere, der ikke er omfattet af pensionsordningen i Sampension på skæringsdagen, dog betaler virksomheden 10% og medarbejderne et eget bidrag på 2%.

6.4. Gruppeliv

Gruppelivsordningen i FOK § 7 udgår, elever henvises til IO Lærlingebestemmelser § 13, stk. 7.

7. Tillidsrepræsentanter

7.1. Hvem omfattes.

Der indgås § 48-aftale om, at IO § 6 også omfatter nuværende og valgte frem til udgangen af februar 2020 til følgende hverv:

- suppleanter for tillidsrepræsentanter,
- SU-medarbejderrepræsentanter og
- suppleanter for SU-medarbejderrepræsentanter.

7.2. Rammer:

Ud over IO kap 1 gælder følgende:

Det er aftalt, at virksomhedens tillidsrepræsentanter får 3 dages fri med løn, efter nærmere aftale om tidspunktet, til at afholde møde med deres fagforbund om det nye overenskomstgrundlag.

Der indgås § 48-lokaftale om, at tillidsrepræsentanter kan deltage i faglige kurser, mv., hvis indhold tillige omfatter forhold af rent organisationsmæssig art (cirkulære 113/1971).

7.3. Økonomi

Det noteres, at med virkning fra skæringsdagen kan tillidsrepræsentanter søge vederlag efter IO § 5, stk. 3.

7.4. Afskedigelsesbeskyttelse

Der indgås § 48-lokaftale om, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med individuelt opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder, ved arbejdsmangel dog tillagt mindst 35 dage, samt at forflyttelse kan ske med opsigelsesvarsel, dog mindst 5 mdr., hhv. mindst 6 mdrs. varsel ved mindst 5 års sammenhængende virke som tillidsrepræsentant.

7.5. Repræsentation

Der indgås § 48-aftale om, at tillidsrepræsentanter, der er tjenestemænd, som hidtil også kan repræsentere overenskomstansatte indenfor den relevante afdeling, hvor både medarbejder og tillidsrepræsentant arbejder.

8. Fridage

8.1. Feriefridage.

Med virkning fra 1. maj 2019 gælder IO § 18, stk. 2, som erstatter "særlige feriedage" 1:1. Herved er den nuværende opsparingsordning neutraliseret.

8.2. Ferietillæg.

Det noteres, at forhøjelsen af ferietillægget fra 1 % til 1½ % bortfalder fra skæringsdagen, således at der beregnes ferietillæg med 1½ % af den ferieberettigede løn for optjeningsåret 2018 og de første 9 måneder af 2019. Efter skæringsdagen beregnes ferietillæg med 1 % af den ferieberettigede løn for oktober 2019 og herefter. Dette betyder, at ferietillægget, der er udbetalt i maj 2019, beregnes med 1½ % af den ferieberettigede løn for 2018, og at ferietillægget, der udbetales i maj 2020 beregnes med 1½ % af den ferieberettigede løn i januar-september 2019 og med 1 % af den ferieberettigede løn i oktober-december 2019.

8.3. Barsel

Der indgås § 48-lokalaftale om orlov jf. bilag 2.

8.4. Der indgås § 48-lokalaftale om barns 2. sygedag, jf. FOK § 17, stk. 6-8.

8.5. Seniorordning

Der indgås § 48-lokalaftale om seniorordning, jf. bilag 3.

9. Lokalaftaler

- 9.1. Eksisterende lokalaftaler¹, som er udtømmende oplyst i bilag 6, videreføres som lokalaftaler efter IO § 8, stk. 2, herunder med opsigelsesvarslet på to måneder. Frem til 16. december 2019 har begge parter hver især mulighed for at fremlægge yderligere lokalaftaler med henblik på, at de omfattes af den udtømmende liste i bilag 6. Efter den 16. december 2019 er listen endelig og udtømmende.
- 9.2. Lokalaftaler i relation til ny løn, herunder "Tildeling af kvalifikationsløn til stationsbetjente (under ny løn) SPO SOV samt ny lønaftale af 01.07.2007" (nr. 2 i bilag 6) er dog alene gældende for medarbejdere ansat før skæringsdagen, jf. punkt 5.1.
- 9.3. Det konstateres, at virksomhedens lokalaftaler er indgået med valgte tillidsrepræsentanter, hvorfor disse anses som fremsendt efter IO § 8, stk. 7.
- 9.4. Eksisterende lokalaftaler, som ikke er udtrykkeligt fraveget i dette protokollat, videreføres som lokalaftaler efter IO § 8, stk. 2.
- 9.5. Lokalaftaler, som i dette protokollat er omtalt som § 48-lokalaftaler vil fra den 1. marts 2020 være omfattet af IO § 8, stk. 2.

10. Flyttehjælp

Der udarbejdes § 48-lokalaftale om flyttegodtgørelse, jf. bilag 4.

11. Elever

Lærlinge går over på Industriens Overenskomst lærlingeregler på skæringsdagen. Der indgås § 48-lokalaftale om lønsatser for erhvervselever med satserne i OADJ, bilag 9.

Der er enighed om, at der i tilfælde af tekniske men ikke indholdsmæssige spørgsmål til denne tilpasningsaftale optages forhandlinger mellem aftalens parter.

København,

25/5-2019

For DIO I v/DI:


Christoffer Thomas Skov

For CO-industri:


Henrik Jensen

¹ Parterne noterer, at der i lokalaftalen "Ny Løn for overenskomstansatte" blandt andet er aftalt rangertillæg, som funktionstillæg til medarbejdere, der udfører rangering.

Liste over ledere

Produktionsgruppeleder Lars Rasmussen

Produktionsleder Anna Nalewajka

Lokalaftale om skifteholdsbetaling

For DSB Vedligehold A/S

Lokalaftalen omfatter medarbejdere under Industriens Overenskomst (IO) og træder i kraft ved overgangen til IO.

I stedet for skifteholdstillæg efter IO § 15, stk. 6.2 betales følgende tillæg pr. påbegyndt halve time:

1.

Hverdage fra kl. 18:00-06:00,:

Tillæg 1 i IO § 15, stk. 6.2 (pt. 41,50kr) – 12,62 kr. = pt. 28,88 kr.

2.

Fra lørdag kl. 14:00 til søndagsdøgnet afslutning samt på søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage:

Tillæg 2 i IO § 15, stk. 6.2 (pt. 88,85 kr) – 25,51 = pt. 63,34 kr.

3.

Ved lokal enighed kan denne lokalaftale ændres helt eller delvist.

4.

Denne lokalaftale kan opsiges efter IO § 8, stk. 2, dog tidligst til ophør den 1. marts 2020. Ved aftalens bortfald reduceres medarbejdernes timeløn/månedsløn og faste tillæg med værdien af differencen mellem de ovenstående reducerede satser og satserne i IO, pt. 1,9%.

Dato

Dato

For DSB SOV:

For medarbejderne:

§ 48- Lokalaftale – Barsel og adoption

Følgende omskrives til at handle om DSB SOV (paragrafhenvvisninger stammer fra Modst.nr. 036-15):

§ 2. Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser

En gravid ansat har ret til fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser, hvis undersøgelserne kun kan finde sted i arbejdstiden. Fraværet skal søges placeret til mindst mulig gene for arbejdsgiveren.

§ 3. Orlov før fødslen (graviditetsorlov)

En gravid ansat har ret til løn under orlov fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter barselsloven, jf. pt. lovbekendtgørelse nr. 571 af 29. april 2015 om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Stk. 2. Den ansatte har dog altid ret til orlov med løn i 6. og 5. uge før forventet fødsel.

§ 4. Orlov før modtagelsen (adoption)

En ansat, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark eller i udlandet, har ret til løn under orlov i den periode før modtagelsen, hvor den pågældende har ret til dagpenge.

§ 5. Orlov indtil 14 uger efter fødslen/modtagelsen (barselorlov, adoptionsorlov og fædreorlov)

Moderen har ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter fødslen.

Stk. 2. Faderen/medmoderen har i forbindelse med barnets fødsel ret til løn under orlov i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen/modtagelsen i hjemmet. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. Adoptanter har ret til løn under orlov én ad gangen i de første 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Stk. 4. Adoptanter har dog ret til løn, når de efter barselslovens § 8, stk. 6, holder orlov samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse.

§ 6. Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen (forældreorlov)

Moderen har ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov efter barselslovens § 9.

Faderen/medmoderen har ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov efter barselslovens § 9.

Stk. 2. Herudover har den ansatte ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis begge forældre er omfattet af barselsaftalen, kan denne lønret dog højst udnyttes af forældrene i 6 uger tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger mellem sig.

Stk. 3. Den ene adoptant har ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov efter barselslovens § 9, jf. § 8, stk. 7. Den anden adoptant har i samme periode ret til løn i 7 uger. Hvis adoptanterne ikke er af samme køn, tilkommer retten til de 7 uger den mandlige adoptant.

Stk. 4. Herudover har en adoptant ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. Hvis begge adoptanter er omfattet af barselsaftalen, kan denne lønret dog højst udnyttes af adoptanterne i 6 uger tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger mellem sig.

Stk. 5. Faderen/medmoderen/den anden adoptant har ret til at placere lønnet forældreorlov inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

§ 7. Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

En ansat, der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sin orlov efter barselslovens §§ 11 eller 12, udskyder/forlænger tilsvarende retten til løn efter denne aftales §§ 5 og 6.

Stk. 2. Det er en forudsætning for at bevare lønretten, at den pågældende fortsat er ansat hos samme arbejdsgiver, når den udskudte/forlængede orlov holdes.

§ 9. Dødfødsel, barnets død eller bortadoption

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

Stk. 2. Hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen, bevarer faderen/medmoderen ret til orlov med løn efter § 5, stk. 2.

Stk. 3. Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

§ 10. Faderens/medmoderens indtræden i moderens ret til fravær

Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan faderen/medmoderen indtræde i moderens ret til barselsorlov, jf. barselslovens § 7, stk. 2. Faderen/medmoderen har i sådanne tilfælde ret til løn under orloven.

§ 11. Løn

Lønnet orlov holdes før ulønnet orlov.

Stk. 2. Retten til løn under orlov efter dette kapitel er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter barselsloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Betingelsen om fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren gælder ikke

1. under fravær til graviditetsundersøgelser
2. under almindelig graviditetsorlov i 6. og 5. uge før forventet fødsel
3. under almindelig graviditetsorlov i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og indtil fødslen, når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes, at den ansatte ikke opfylder barsellovens beskæftigelseskrav
4. når en ansat har flere arbejdsgivere
5. når manglende dagpengeret og dermed refusionsadgang alene skyldes den ansattes længerevarende ophold uden for landets grænser.

§ 12. Lønberegning

For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, beregnes lønnen under orlov på samme måde som under sygdom.

Stk. 2. For andre ansatte beregnes lønnen som gennemsnittet af de seneste 4 ugers lønindtægt bestående af timeløn, akkordløn, bonus samt eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg. I beregningsgrundlaget indgår endvidere fast påregnelige arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte

tillæg. Den nævnte 4-ugers periode kan for den enkelte personalegruppe fraviges efter lokalt fastsatte bestemmelser.

§ 13. Pensionsbidrag

Under ulønnet orlov indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt arbejdsgiver- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

§ 19. Uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel

Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel uden for det tidsrum, hvor den ansatte har ret til orlov efter barselsloven, betragtes som sygefravær.

§ 20. Dokumentation mv.

En ansat skal efter anmodning dokumentere tidspunktet for forventet eller stedfunden fødsel.

Stk. 2. En ansat skal efter anmodning dokumentere, at adoptionsmyndighederne kræver, at barnet hentes på sit opholdssted, jf. § 4.

Stk. 3. En ansat skal efter anmodning fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af, om betingelserne for ret til orlov og løn efter denne aftale, herunder arbejdsgiverens krav på dagpengerefusion, er opfyldt.

Stk. 4. En ansat skal efter anmodning give de oplysninger om den anden af forældrenes evt. afholdelse/forlængelse/udskydelse/udsættelse af orlov, som er nødvendige for vurderingen af, om betingelserne for ret til orlov og løn efter denne aftale er opfyldt.

Denne lokalaftale kan opsiges efter IO § 8, stk. 2, dog tidligst til ophør den 1. marts 2020.

Dato

Dato

For DSB SOV:

For medarbejderne:

§48- Lokalaftale – seniorordning

Følgende omskrives til at handle om DSB SOV (paragrafhenvisninger stammer fra Perst.nr. 043-11):

Aftrapning i tid (deltid)

§ 3. Etablering af seniorordning med aftrapning i tid forudsætter, at den ansatte i sammenlagt 10 år har været ansat inden for staten og folkekirken mv.

(Fra § 2) Stk. 2. Etablering af seniorordning med aftrapning i tid forudsætter, at den ansatte er fyldt 60 år, når seniorordningen træder i kraft.

Stk. 3. Arbejdstiden skal udgøre mindst 15 timer pr. uge efter nedsættelsen.

§ 5 - For overenskomstansatte mfl. med forsikringsmæssig pensionsordning kan ansættelsesmyndigheden indbetale et ekstra pensionsbidrag, der højst må svare til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Stk. 2 (Fra § 2 Stk. 4). Etablering af seniorordning med betalt frihed og forudsætter, at den ansatte er fyldt 62 år, når seniorordningen træder i kraft.

§ 8. For overenskomstansatte mfl. med forsikringsmæssig pensionsordning kan ansættelsesmyndigheden indbetale et ekstra pensionsbidrag, der højst må svare til forskellen mellem det samlede pensionsbidrag i den nye stilling og det samlede pensionsbidrag i den hidtidige stilling.

§ 9. Der kan ydes et personligt, ikke-pensionsgivende tillæg, der højst må svare til forskellen mellem lønnen, ekskl. pensionsbidrag i den hidtidige stilling og lønnen, ekskl. pensionsbidrag i den nye stilling på tidspunktet for overgangen. Tillægget skal være fuldt aftrappet efter højst 3 år og skal aftrappes med mindst 1/3 for hver 12 måneder fra overgangen til den nye stilling. Tillægget

bortfalder dog fra måneden efter, at den ansatte har opnået den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 2. Hvis det er en forudsætning for seniorordningen, at den ansatte fratræder efter en periode på højst 7 år, kan der aftales en anden aftrapning end den i stk. 1 nævnte. Overgang til lavere løn kan ske på én gang eller ved gradvis aftrapning over en periode på højst 5 år.

Betalt frihed

§ 10. Ansættelsesmyndigheden kan til en ansat, der er fyldt 62 år, bevilge op til 1 dags frihed med løn pr. måned.

Stk. 2. Friheden kan afvikles som hele eller halve arbejdsdage, enkeltvis eller i sammenhæng, samt som enkelttimer. Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med den ansatte afviklingstidspunkt og/eller afviklingsbetingelser.

Denne lokalaftale kan opsiges efter IO § 8, stk. 2, dog tidligst til ophør den 1. marts 2020.

Dato

Dato

For DSB SOV:

For medarbejderne:



§ 48- Lokalaftale – Flyttegodtgørelse

Følgende omskrives til at handle om DSB SOV (paragrafhenvvisninger stammer fra Modst.nr. 058-06):

Kapitel 1. Afgrænsninger, definitioner og andre almindelige bestemmelser

Dækningsområde

Stk. 2. Aftalen gælder ikke for flytninger

- a) til og fra udlandet og
- b) til, i eller fra Grønland

Formål

§ 2. Aftalens formål er at godtgøre merudgifter ved forflyttelse, jf. § 3, stk. 1, samt flytninger omfattet af § 3, stk. 2.

Definitioner

§ 3. Ved forflyttelse forstås i denne aftale, at en medarbejder skifter tjenestested, og dette medfører flytning af familie og/eller bohave. Der udbetales flyttegodtgørelse efter reglerne i kapitel 2, 3 eller 4

- eventuelt suppleret med ydelser efter reglerne i kapitel 5 - til at dække udgifterne i forbindelse med forflyttelse.

Stk. 2. Aftalen gælder også i forbindelse med visse flytninger, hvor der ikke foreligger forflyttelse. I disse tilfælde udbetales godtgørelse efter reglerne i kapitel 6.

Andre almindelige bestemmelser

§ 4. Flyttegodtgørelse og godtgørelse efter kapitel 6 udbetales kun mod dokumentation for, at udgiften er afholdt, bortset fra supplerende godtgørelse.

§ 5. Der udbetales ikke flyttegodtgørelse i følgende tilfælde:

- a) når flytningen ikke er forårsaget af forflyttelsen,
- b) når flytningen ikke bringer medarbejderens bopæl væsentligt nærmere til det nye tjenestested,
- c) når medarbejderen ikke agter at foretage bopælsforandring.

Stk. 2. Stk. 1, litra b), finder ikke anvendelse ved ind- og udflytning af tjenesteboliger.

§ 6. Flyttegodtgørelse udbetales ikke ved første ansættelse, jf. dog § 27.

Stk. 2. Dog udbetales flyttegodtgørelse, når medarbejderen forflyttes indbyrdes mellem staten og folkekirken.

§ 7. Par, der har levet sammen i mindst 1 år, sidestilles i aftalen med ægtefæller. Samlivet kan kræves dokumenteret af folkeregisteret.

§ 8. Samlevende ægtefæller, der forflyttes til samme egn, kan alene få udbetalt den højeste godtgørelse, som en af ægtefællerne er berettiget til.

§ 9. Rejser i forbindelse med forflyttelse er ikke tjenesterejser.

Kapitel 2. Flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse

§ 10. Ved uansøgt forflyttelse forstås i denne aftale forflyttelse, der skyldes, at medarbejderen beordres til at skifte tjenestested. Til medarbejdere, der forflyttes uansøgt, udbetales flyttegodtgørelse efter reglerne i dette kapitel.

Stk. 2. Til medarbejdere, der i forbindelse med nedlæggelse eller flytning af tjenestesteder eller nedlæggelse af stillinger får nyt tjenestested, udbetales flyttegodtgørelse efter reglerne for uansøgt forflyttelse.

Godtgørelse af befodringsudgifter

§ 11. Medarbejderen og personer, der hører til husstanden, kan få godtgjort befodringsudgifter i forbindelse med flytningen med den afholdte udgift.

Stk. 2. Medarbejderen og/eller dennes ægtefælle kan desuden få godtgjort udgifterne til en besigtigelsesrejse til det nye tjenestested inden flytningen.

Godtgørelse af udgifter ved bohavets flytning

§ 12. Godtgørelse af udgifter ved bohavets flytning udbetales på følgende betingelser:

- a) medarbejderen skal indhente tilbud fra mindst 3 flytteforretninger og
- b) de modtagne flyttetilbud skal godkendes af det tjenestested, hvortil medarbejderen flytter.

Stk. 2. Hvis ingen af de flyttetilbud, medarbejderen selv har indhentet, kan godkendes, skal det tjenestested, hvortil medarbejderen flytter, fremskaffe et nyt flyttetilbud. Hvis medarbejderen

foretrækker at acceptere et andet højere tilbud, der ikke kan godkendes, må den pågældende selv betale forskelsbeløbet.

Stk. 3. Medarbejdere, der kun flytter med enkelte indbøgenstande, kan undlade at søge flyttetilbud godkendt. Medarbejdere, der selv foretager flytningen, kan få refunderet udgifterne til leje af transportmiddel samt eventuel færgeudgift/broafgift.

Stk. 4. Rimelige udgifter til autoriseret nedtagning og opsætning af belysningsmidler og sædvanlige husholdningsmaskiner refunderes.

Supplerende godtgørelse

§ 13. Der udbetales supplerende flyttegodtgørelse med følgende beløb:

Giftede	Enlige
29.390 kr.	17.280 kr.

Stk. 2. Er der ikke forløbet over 3 år siden sidste uansøgte forflyttelse, udgør den supplerende godtgørelse det dobbelte af de i stk. 1 nævnte beløb.

Stk. 3. Til enker og enkemænd udbetales supplerende godtgørelse med beløbet for gifte. Tilsvarende gælder for andre medarbejdere, der har hjemmeværende børn under 21 år.

Stk. 4. De i stk. 1 nævnte beløb er de pr. 1. oktober 2006 gældende satser.

Satserne reguleres hvert år pr. 1. januar på grundlag af den årlige procentvise ændring af nettoprisindekset for september måned.

Stk. 5. Godtgørelsen udbetales med den på flyttetidspunktet gældende sats.

Godtgørelse af huslejetab

§ 14. Som huslejetab betragtes i lejligheder leje, centralvarmebidrag og lignende, som medarbejderen ifølge kontraktlig forpligtelse må betale, hvis lejligheden er fraflyttet, og lejemålet ikke har kunnet bringes til ophør. Eventuelt boligtilskud (boligsikring) fradrages i lejebeløbet ved beregning af godtgørelsen.

Stk. 2. Som huslejetab betragtes ved bolig i fast ejendom - herunder ejerlejligheder - renteudgifter, hvis medarbejderen er flyttet til det nye tjenestested, og ejendommen ikke har kunnet sælges. Efter anmodning skal medarbejderen dokumentere dette over for sit tjenestested.

Stk. 3. Som huslejetab betragtes ved indehavelse af en andel i en andelsboligforening den boligafgift, som medarbejderen skal betale til andelsboligforeningen, hvis den pågældende er flyttet til det nye tjenestested, og andelen ikke har kunnet sælges.

Stk. 4. Lån i den ejendom, som medarbejderen forlader, og som er stiftet inden for en periode af 1 år forud for forflyttelsestidspunktet eller senere, kan ikke indgå i beregning af huslejetab efter stk. 2, medmindre der foreligger særlige omstændigheder.

Stk. 5. Godtgørelsen kan ikke udbetales for en længere periode end den, der svarer til den pågældende boligs normale opsigelsesvarsel, og ved bolig i ejerbolig og andelsboligforeninger normalt ikke ud over 6 måneder.

Stk. 6. Der kan ikke inden for samme tidsrum udbetales godtgørelse for huslejetab og udgifter foranlediget af dobbelt husførelse.

Godtgørelse af udgifter ved dobbelt husførelse

§ 15. Udbetaling af godtgørelse for dobbelt husførelse forudsætter, at den dobbelte husførelse er forårsaget af forflyttelsen, at medarbejderen ikke har mulighed for at skaffe sig passende bolig ved det nye tjenestested, herunder fordi den pågældendes hidtidige bolig ikke har kunnet sælges, samt at den forflyttede opretholder husførelse på det tidligere tjenestested af hensyn til ægtefællen og/eller hjemmeværende børn.

Stk. 2. Tjenestestedet kan udbetale godtgørelse for dobbelt husførelse i tilfælde, hvor medarbejderens husstand flytter til det nye tjenestested forud for tidspunktet for skift af tjenestested.

Stk. 3. Godtgørelse for dobbelt husførelse kan udbetales inden for en ramme, der ikke overstiger de godtgørelsesbeløb, der udbetales henholdsvis for dag- og nat udgifter under udstationering, jf.

gældende aftale om tjenesterejser. Kan medarbejderen vælge at rejse efter regning på tjenesterejser, godtgøres rimelige merudgifter ved dobbelt husførelse.

Stk. 4. Godtgørelse for udgifter ved dobbelt husførelse kan kun i ganske særlige tilfælde udbetales ud over 12 måneder. Medarbejderen skal på anmodning over for sit tjenestested godtgøre, hvad der er foretaget for at skaffe en ny bolig, herunder med hensyn til salg af den hidtidige bolig.

§ 16. Enlige medarbejdere, der ikke har kunnet sælge deres hidtidige faste ejendom, kan få godtgjort udgiften til midlertidig bolig på det nye tjenestested inden for det i § 15, stk. 4, fastsatte tidsrum og inden for den beløbsramme, der er fastsat for overnatningsgodtgørelse, jf. § 15, stk. 3.

§ 17. I stedet for godtgørelse for dobbelt husførelse, jf. § 15, kan der betales godtgørelse for udgifter til befordring med offentlige transportmidler mellem medarbejderens bopæl og det nye tjenestested eller godtgørelse for kørsel med eget befordringsmiddel efter lav sats, jf. gældende aftale om tjenesterejser.

Stk. 2. Godtgørelsen kan udbetales i det tidsrum, der er fastsat i § 15, stk. 4, dog maksimalt med det beløb, der kan udbetales efter § 15, stk. 3, og højst med det beløb, hvormed medarbejderens udgifter til transport mellem bopæl og tjenestested er forøget ved forflyttelsen.

§ 18. En medarbejder, der modtager godtgørelse for dobbelt husførelse, kan højst én gang om ugen få godtgjort udgiften til offentlige transportmidler til besøg hos familien.

Stk. 2. Hvis medarbejderen benytter fly, skal den pågældende selv betale merudgifterne i forhold til billigste offentlige transportmiddel. For rejser til og fra Bornholm refunderes udgiften til billigste flybillet.

Stk. 3. Hvis medarbejderen benytter egen bil eller motorcykel i de i stk. 1 nævnte tilfælde, kan den pågældende få udbetalt godtgørelse pr. km i henhold til gældende aftale om tjenesterejser og eventuel færgeudgift/broafgift, dog maksimalt et samlet beløb svarende til billigste offentlige transportmiddel.

Stk. 4. I stedet for godtgørelse af udgift til den i stk. 1 nævnte rejse til besøg hos familien kan medarbejderen, hvis de tjenstlige forhold ikke er til hinder herfor, efter tjenestestedets bestemmelse

få godtgjort befordringsudgift til ægtefælles og/eller hjemmeværende børns besøgsrejse til medarbejderens tjenestested inden for samme udgiftsbeløb som efter stk. 1-3.

Godtgørelse af udgifter til opmagasinering af bohave

§ 19. I stedet for godtgørelse af huslejetab eller godtgørelse for dobbelt husførelse kan der udbetales godtgørelse for opmagasinering af bohavet, indtil medarbejderen har skaffet sig en passende bolig, normalt dog højst i 12 måneder.

Godtgørelse for handelsomkostninger

§ 20. Udgifter til advokat- og ejendomsmæglersalærer, stempelafgift, tilstandsrapport, energimærkning, annonceudgifter samt tinglysningsafgifter i forbindelse med køb og/eller salg af fast ejendom kan godtgøres inden for et beløb af 55.000 kr.

Stk. 2. Ved erhvervelse og/eller overdragelse af en andel i en andelsboligforening kan der udbetales den i stk. 1 nævnte godtgørelse til dækning af udgifter til advokat og ejendomsmægler, stempelafgifter samt annoncer.

Stk. 3. Ud over de i stk. 1 eller 2 nævnte godtgørelser for dokumenterede udgifter udbetales en godtgørelse på højst 32.500 kr., dog ikke ud over det beløb, de dokumenterede udgifter udgør i henhold til stk. 1 eller 2.

Kapitel 3. Flyttegodtgørelse ved ansøgt forflyttelse i forbindelse med forfremmelse

§ 21. Ved ansøgt forflyttelse i forbindelse med forfremmelse forstås i denne aftale forflyttelse, der skyldes, at en medarbejder efter ansøgning skifter tjenestested i forbindelse med ansættelse i en stilling, der må betragtes som et avancement.

Stk. 2. Til medarbejdere, der forflyttes ansøgt i forbindelse med forfremmelse, udbetales flyttegodtgørelse efter reglerne i kapitel 2 bortset fra § 13 og § 20.

§ 22. Der udbetales supplerende godtgørelse med følgende beløb:

Giftede
15.280 kr.

Enlige
6.680 kr.

Stk. 2. Til enker og enkemænd udbetales supplerende godtgørelse med beløbet for gifte. Tilsvarende gælder for andre medarbejdere, der har hjemmeværende børn under 21 år.

Stk. 3. De i stk. 1 nævnte beløb er de pr. 1. oktober 2006 gældende satser.

Satserne reguleres som anført i § 13, stk. 4.

Kapitel 4. Flyttegodtgørelse ved ansøgt forflyttelse uden forbindelse med forfremmelse

§ 23. Ved ansøgt forflyttelse uden forbindelse med forfremmelse forstås i denne aftale, at en medarbejder efter ansøgning skifter tjenestested, uden at skiftet er omfattet af § 10 eller § 21.

Stk. 2. Med ansøgt forflyttelse uden forbindelse med forfremmelse sidestilles forflyttelse:

- a) i tilknytning til en medarbejders tilbagekomst fra tjenestefrihed uden løn,
- b) i tilknytning til en ugift medarbejders tilbagekomst efter værnepligtstjeneste,
- c) som disciplinær straf ved overførelse til andet arbejdssted.

Stk. 3. Til medarbejdere, der forflyttes efter ansøgning uden forbindelse med forfremmelse, udbetales flyttegodtgørelse efter reglerne i § 11, stk. 1, og § 12 med fradrag af 20 pct.

Kapitel 5. Forhøjet flyttegodtgørelse

§ 24. I tilfælde, hvor ansættelsesmyndigheden konkret skønner, at der foreligger behov for at dække flytteudgifter ud over de ydelser, som en ansøger til en stilling har ret til efter reglerne i kapitel 3

eller 4, kan der gives ansøgeren tilsagn om, at flyttegodtgørelsen bliver suppleret med ydelser som angivet i §§ 25-26.

§ 25. Ved ansøgt forflyttelse i forbindelse med forfremmelse, jf. kapitel 3, kan den supplerende godtgørelse, som den forflyttede har ret til ifølge § 22, udbetales med et beløb op til samme sats, som følger af aftalens § 13.

Stk. 2. Sammen med eller som alternativ til en forhøjet supplerende godtgørelse efter stk. 1 kan der tilbydes hel eller delvis dækning af sådanne handelsomkostninger, som efter aftalens § 20 tilkommer en medarbejder, der forflyttes uansøgt.

§ 26. Ved ansøgt forflyttelse uden forbindelse med forfremmelse, jf. kapitel 4, kan der helt eller delvis ses bort fra det fradrag på 20 pct., der efter § 23, stk. 3, sker ved udbetaling af flyttegodtgørelse efter aftalens § 11, stk. 1, og § 12.

Stk. 2. Kombineret med eller i stedet for helt eller delvist bortfald af fradrag på 20 pct. efter stk. 1 kan der gives tilsagn om delvis eller fuld godtgørelse efter reglerne i en eller flere af følgende bestemmelser i aftalen: § 11, stk. 2, om udgifter til besigtigelsesrejse, § 13 om supplerende godtgørelse, § 14 om godtgørelse af huslejetab, §§ 15-18 om godtgørelse af udgifter ved dobbelt husførelse, § 19 om godtgørelse af udgifter til opmagasinering af bohøve samt § 20 om godtgørelse for handelsomkostninger.

Kapitel 6. Godtgørelse uden forflyttelse

§ 27. Til medarbejdere, som ved første ansættelse flytter ind i en anvist tjenestebolig, udbetales godtgørelse efter aftalens regler i kapitel 4.

§ 28. Der udbetales godtgørelse efter aftalens regler i kapitel 2 bortset fra §§ 15-19, i følgende tilfælde:

- a) hvis medarbejderen uden at skifte tjenestested flytter ind i en anvist tjenestebolig,
- b) hvis medarbejderen - efter pålæg - fraflytter en anvist tjenestebolig efter afsked med rådighedsløn eller ventepenge,
- c) hvis medarbejderen efter pålæg fraflytter en lejebolig som følge af dens nedlæggelse,
- d) hvis medarbejderen - efter pålæg - fraflytter en anvist tjenestebolig uden forbindelse med afsked,
- e) når en efterlevende ægtefælle - efter medarbejderens - død fraflytter en tjenestebolig.

Stk. 2. Der udbetales kun supplerende flyttegodtgørelse ved første flytning, når medarbejderen midlertidigt fraflytter en tjenestebolig som følge af nedrivning og/eller istandsættelse, og medarbejderen senere flytter tilbage til tjenesteboligen.

§ 29. Der udbetales en éngangsgodtgørelse svarende til 100 pct. af det fastsatte årlige boligbidrag i følgende tilfælde:

- a) når medarbejderen fraflytter en tjenestebolig ved afsked med pension,
- b) når medarbejderen modtager rådighedsløn eller ventepenge og fraflytter en lejebolig,
- c) når en efterlevende ægtefælle fraflytter en lejebolig, ved medarbejderens død.

Denne lokalaftale kan opsiges efter IO § 8, stk. 2, dog tidligst til ophør den 1. marts 2020.

Dato

Dato

For DSB SOV:

For medarbejderne:

Bilag 6

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	15.02.2010
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 afløsere 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 vejrmæssige 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 oprindeligt indgået for flere medarbejdergrupper i DSB SOV, men er her videreført for medarbejdere omfattet af dette protokollat.



IO aftale

Lokalaftale 2.1.

Lokalaftale mellem DSB Vedligehold A/S, Fællesorganisation Jernbanedrift og Dansk Jernbaneforbund fra- vigelsen af Industriens Overenskomst

Gyldighedsområde

Aftalen omfatter håndværkere og stationspersonale ansat i DSB Vedligehold A/S.

Aftalens punkt 2 omfatter yderligere tjenstemands ansat stationspersonale ud-
lånt til DSB Vedligehold A/S.

1. Månedslønnet

Håndværkere og stationspersonale ansættes som månedslønnede medarbejdere, jf. Indu-
striens Overenskomst bilag 5.

2. Opgørelse af normtiden

Da medarbejderen er månedslønnet, jf. pkt. 1, vil der som udgangspunkt ikke ske
en opgørelse af timer og fridage, når arbejdstiden ændres/flyttes p.g.a. afbrydelse,
omlægning eller overflytning, jf. Industriens Overenskomst § 8.

Det tilstræbes at alle indgåede turskifter løber sin fulde længde (f.eks. et 10 ugers
rul i 10, 20, 30, 40 osv. uger), dette indgår som en vigtig del af turskifteforhandlin-
gen

Hvis der ved fuldt varsel (2 måneder) eller gensidig enighed sker ændringer hvor
turskiftet ikke er gennemløbet i sin fulde længde, vil overnorm på 1 vægt eller
mere blive kompenseret med anden frihed (1:1) – den enkelte medarbejder eller
dennes tillidsrepræsentant skal selv gøre opmærksom på dette.

I særlige tilfælde, hvor turskifter nødvendigvis må ombydes med kort varsel (5*24
timer) vil der ske en fuldstændig opgørelse af den enkelt medarbejders eventuelle
overnorm.

Aftalen tages op til vurdering senest efter ½ år indgåelse, for at vurdere om inten-
tioner i aftalen er overholdt. Hvis intentionerne ikke er overholdt bortfalder be-
stemmelsen til genforhandling.

De gældende regler for overarbejdsbetaling, jf. Lokalaftale indgået mellem DSB
Vedligehold A/S og Dansk Jernbaneforbund om overarbejde, ændres ikke som
følge af denne bestemmelse.

88
CTS



3. Fritvalgs Lønkonto

Ved ansættelse og ved overgang til Industriens Overenskomst vælger medarbejderne, hvorledes penge på Fritvalgs Lønkontoen skal anvendes.

Der kan vælges de i overenskomsten beskrevne ordninger.

Den valgte ordning fortsætter, indtil medarbejderen positivt vælger en anden ordning. Ændring i valg skal ske senest den 1. april og har gyldighed fra 1. maj.

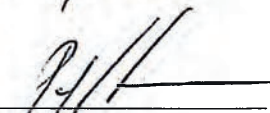
Såfremt medarbejderne vælger at få Fritvalgs Lønkontoen udbetalt, vil udbetalingen ske med maj måneds løn og november måneds løn.

4. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. april 2017.

Aftalen kan opsiges med 2 måneders varsel, jf. Industriens Overenskomst § 8, og kan opsiges enkeltvis af aftalens parter, uden at dette berører aftalens gyldighed over for aftalens øvrige parter.

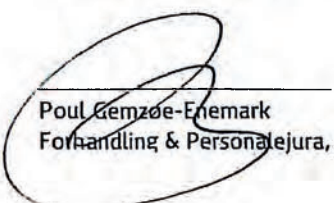
Dato: 7/12-18


Per Schrøder
Direktør Drift, DSB

Dato: 22/2 2018


Dan Kirchhoff
Dansk Jernbaneforbund, DSB SPO

Dato: 7-12-18


Poul Gemzøe-Enemark
Forhandling & Personalejura, DSB

Dato: 8-2-19


Jens Christian Kjeldsen
Fællesorganisationen Jernbanedrift

Bilag 8

	Nat ma-fre Timer	DI nat Timer	Nat lø-øp	Weekend	Week DI	Nuv sats nat 23,61	Nuv sats week 42,22	Samlet	Vedi.sats nat 28,88	Vedl.sats week 63,34	Samlet	Pr uge
Medarbejder 1	12		9			283,32		283,32	259,92		259,92	-23,40
Medarbejder 2		9	6			212,49		212,49	173,28		173,28	-39,21
Medarbejder 3	22,5		17			531,23		531,23	490,96		490,96	-40,27
Medarbejder 4+5	0											
KAC morgen	0		0	17,66			745,61	745,61		1.118,58	1.118,58	372,98 6 medarbe
KAC morgen kørende	0		0	26,5			1.118,83	1.118,83		1.678,51	1.678,51	559,68 8 medarbe
KAC aften	160	158,33	48	48	47,5	4.910,88	2.026,56	6.937,44	4.572,57	3.008,65	7.581,22	643,78 8 medarbe
KAC Nat	152	150,4	40	40	39,6	4.533,12	1.688,80	6.221,92	4.343,55	2.508,26	6.851,82	629,90 8 medarbe
DSBregler								16.050,83				
IO tilpas regler											18.154,29	
Ekstraomkostninger pr år											109.379,95	


 CTS