

Overenskomst for bane-, lokomotiv-, stations- og togpersonale ved lokalbanerne

KL

Dansk Jernbaneforbund

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning	5
Kapitel 2. Månedslønnede.....	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	6
§ 5. Funktionsløn	7
§ 6. Kvalifikationsløn	8
§ 7. Resultatløn.....	9
§ 8. Mødetillæg	9
§ 9. Pension.....	9
§ 10. ATP	11
§ 11. Arbejdstid.....	11
§ 12. Barns 1. og 2. sygedag	11
§ 13. Arbejdsbeklædning	12
§ 14. Opsigelse	12
§ 15. Opklaring af ulykker.....	13
§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	14
Kapitel 3. Baneteknikerelever.....	14
§ 17. Elevtid.....	14
§ 18. Løn, beregning og lønudbetaling.....	14
§ 19. Overarbejde	15
§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (baneteknikerelever)	15
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse.....	15
§ 21. Ikrafttræden og opsigelse	15
Protokollat 1 - Arbejdstid/-planlægning, ændringer af turliste, arbejdstidsbestemte ydelser mv.	17
§ 1. Turnus	17
§ 2. Turlister.....	18
§ 3. Fridage	18
§ 4. Inddragelse af fridage	19
§ 5. Vederlag for ekstraordinær tilkaldelse.....	19
§ 6. Ubekvem arbejdstid (UA)	19
§ 7. Rejsetid.....	20
§ 8. Arbejdstid og udgifter ved tjenesterejser/kurser.....	20
§ 9. Rådighedstjeneste	20
§ 10. Overarbejde/merarbejde og overarbejds-/merarbejdsbetaling.....	20
§ 11. Natpenge	21
§ 12. Godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, mandage, Grundlovsdag og juleaftensdag.....	21
§ 13. Hviletid og fridøgn	22
§ 14. Kompensation for ændring af tjeneste	22
§ 15. Kompensation til kørelærere i forbindelse med forberedelses- og afslutningstjeneste	22

§ 16. Ikrafttræden og opsigelse	23
Bilag 1 - Supplerende arbejdstidsregler for lokomotivførere beskæftiget med togfremføring	24
Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	27
Bilag A - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	29
Bilag B - Aftale mellem lokalbanerne og Dansk Jernbaneforbund om rekruttering af lokomotivførere til lokalbanerne jfr. Protokollat af 20. november 2008 mellem KL og Dansk Jernbaneforbund § 5 stk. 1	30
Bilag 1 til aftale om rekruttering af lokomotivførere	31

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

1. tog-, stations- og banepersonale,
2. lokomotivførere,
3. værkstedsformænd og
4. baneteknikerelever,

som er ansat ved lokalbanerne.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Som betingelse for ansættelse som lokomotivfører kræves, at ansøgeren

1. er fyldt 21 år,
2. opfylder helbredskravene i den til enhver tid gældende bekendtgørelse om helbredskrav på jernbaneområdet,
3. har gennemgået folkeskolens 9 (10) - årige grundskole suppleret med HTX eller er faglært inden for metal- eller elfagene,
4. har afgangsbetegnelse på niveau for udvidet engelsk i folkeskolen, eller tilsvarende niveau (gerne suppleret med endnu et fremmedsprog) og
5. har bestået en psykoteknisk prøve med tilfredsstillende resultat.

Bemærkning til stk. 2:

Den mellem parterne indgåede aftale af 20. november 2008 er indarbejdet som bilag B i overenskomsten. Af aftalen fremgår en opstilling af de uddannelser, som er adgangsgivende til lokomotivføreruddannelsen hos lokalbanerne.

Stk. 3

Ved betjening af lokomotiver og motorvognsmateriel kan der kun anvendes lokomotivførere. Undtaget herfra er betjening af rangertraktorer, banetjenestens arbejdskøretøjer, oprangering på stationer med togværksteder, når dette gøres inden for stationernes I-signaler, samt prøvekørsel i forbindelse med reparationer.

Bemærkning til stk. 3:

Fravigelse kan ske efter aftale mellem tillidsrepræsentanten og banen.

§ 2. Afgrænsning

Stk. 1

Ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

Stk. 2

Baneteknikerelever aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 3.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2

De ansatte følger bestemmelserne i Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01).

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse er indgået mellem KL og en række OAO-organisationer og en række FTF-organisationer.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

I forbindelse med den månedlige lønudbetaling gives mulighed for lønforskrivning til dækning af de ansattes kontingent til Tjenestemændenes Låneforening og Forsikringsagenturforeningen.

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, evt. nyansat.

Stk. 2

Grundlønnen for tog-, stations- og banepersonale er:

Stillingsbetegnelse:	Grundløn Den 1. april 2021 kr. (31/3 2000-niveau)	[O.21] Grundløn Den 1. april 2022 kr. (31/3 2000-niveau)
Banebetjente og stationsbetjente	193.756	195.256
Håndværkere (faglærte) og baneteknikere	218.244	219.744
Mestre	231.021	232.521
Togrevisor	218.244	218.244
		[O.21]

Lønseddeltekst: Grundløn

Stk. 3

1. Grundlønnen for lokomotivførere i hovedstadsområdet er:

Lokomotivfører	Grundløn kr. (31/3 2000-niveau)
Basisgruppe 1 – offentlig grunduddannelse	227.828
Basisgruppe 2 – anvendes fra den 1. i måneden efter den måned, hvor lokomotivførerlicens og 1. certifikat er opnået hovedstadsområdet	244.863

2. Grundlønnen for lokomotivførere i provinsen er:

Lokomotivfører	Grundløn kr. (31/3 2000-niveau)
Basisgruppe 1 – offentlig grunduddannelse	222.503
Basisgruppe 2 – anvendes fra den 1. i måneden efter den måned, hvor lokomotivførerlicens og 1. certifikat er opnået	234.215

Lønseddeltekst: Grundløn

Bemærkning:

Følgende baner henføres til hovedstaden:

- Frederiksværkbanen
- Lyngby-Nærum banen
- Gribskovbanen
- Hornbækbanen
- Lille Nord

Øvrige baner henføres til provinsen.

Stk. 4

Indplacering i basisgrupper:

1. Lokomotivførere under uddannelse aflønnes efter basisgruppe 1.
2. Efter endt uddannelse/opnået certifikat aflønnes lokomotivførere efter basisgruppe.

Stk. 5

[O.21] Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Dog foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.[O.21]

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

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

Lønseddeltekst: Kørelærertillæg

Stk. 3

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

Lønseddeltekst: Uddannelsestillæg

Stk. 4

Sikringsmontører ydes et pensionsgivende tillæg på 4.200 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Sikringsmontørtillæg

Stk. 5

Til togrevisorer med gruppelederfunktion skal der lokalt indgås aftale om ydelse af funktionsløn.

Stk. 6

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidig lønforbedring omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Banebetjente, stationsbetjente, håndværkere, baneteknikere, mestre og togrevisorer, som har 3 års beskæftigelse inden for faget/på baggrund af grunduddannelsen, ydes et pensionsgivende tillæg på 10.817 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Erfaring 3 år

Stk. 3

1. Lokomotivførere, som har 2 års beskæftigelse som lokomotivfører på grundlag af grunduddannelsen, ydes et pensionsgivende tillæg på 9.582 kr. årligt (31/3 2000-niveau) i hovedstadsområdet og 11.712 kr. årligt (31/3 2000-niveau) i provinsen.

Lønseddeltekst: Erfaring 2 år

2. For lokomotivførere, som har 5 års beskæftigelse som lokomotivfører på grundlag af grunduddannelsen, forhøjes de pensionsgivende tillæg efter nr. 1 til 20.399 kr. årligt (31/3 2000-niveau) i hovedstadsområdet og til 22.529 kr. årligt (31/3 2000-niveau) i provinsen.

Lønseddeltekst: Erfaring 5 år

Stk. 4

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

§ 7. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 8. Mødetillæg

Stk. 1

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

Lonseddeltekst: Mødetillæg

Stk. 2

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

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

Mødetillægget udbetales ikke til lokomotivførere, som udfører værkstedstjeneste.

§ 9. Pension

Stk. 1

Der oprettes pensionsordning i Sampension for

1. ansatte, som

- a) er fyldt 21 år og
- b) har mindst 10 måneders [O.21] pr. 1. april 2022: 5 måneders [O.21] sammenlagt offentlig beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 8,69% [O.21] (pr. 1. april 2022: 9,19%) [O.21] af de pensionsgivende londele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt hele måneden.

2. ansatte, som

- a) er fyldt 25 år og
- b) har mindst 4 års offentlig beskæftigelse

- i. [O.21]pr. 1. april 2022: har mindst 3 års offentlig beskæftigelse,
- ii. pr. 1. april 2023: har mindst 2 års offentlig beskæftigelse,
- iii. pr. 1. april 2024: har mindst 5 måneders offentlig beskæftigelse [O.21].

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,50% [O.21] (pr. 1. april 2022: 15,00%) [O.21] af de pensionsgivende lønde,le, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Bemærkning:

Banen kan beslutte, at anden relevant beskæftigelse indgår i beregningen for ansatte, som er fyldt 25 år.

Stk. 2

Ansatte, som er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, nr. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter stk. 1, nr. 2.

Stk. 3

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for privatbanetjenestemænd, pensionerede privatbanetjenestemænd og andre, der får udbetalt egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til og ansatte ved beskæftigelsesarbejder for erhvervshæmmede g ved revalideringsforanstaltninger.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Bemærkning

Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension. De nærmere regler følger af lovgivning og af aftale mellem overenskomstparterne og pensionsselskabet.

Stk. 4

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt. Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde,le.

Stk. 5

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde,le.

Stk. 6

Banen indbetaler pensionsbidraget til Sampension, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 7

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse.

Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 8

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 9

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til pensionsordningen eller købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
2. Løndelen er ikke pensionsgivende
3. Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til banen og kan tidligst ændres efter et år.

§ 10. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 11. Arbejdstid

Bestemmelser om arbejdstid/-planlægning, ændringer af turliste, arbejdstidsbestemte ydelser mv. findes i Protokollat 1 – Arbejdstid.

§ 12. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 13. Arbejdsbeklædning

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 14. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Dansk Jernbaneforbund, CVR. nr.: 31472016.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med banen, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller banens forhold. Begæring om forhandling skal fremsættes inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse, hvis begæring herom er fremsendt til banen inden 14 dage efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i banen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Dansk Jernbaneforbund kræve sagen indbragt for en faglig voldgiftsret, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for banen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af Dansk Jernbaneforbund, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Kapitel 2.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden.

For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller banens forhold, kan det pålægges banen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 15. Opklaring af ulykker

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

§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2 SU og tillidsrepræsentanter (05.80)

Bemærkning:

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 3 Personalegoder

Bane-, lokomotiv-, stations- og togpersonale er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 2.

Kapitel 3. Baneteknikerelever

§ 17. Elevtid

Uddannelsens varighed fastsættes i henhold til § 15 i Bekendtgørelse nr. 1514 af 15. december 2010 om erhvervsuddannelser.

§ 18. Løn, beregning og lønudbetaling

Stk. 1

Baneteknikerelever, som ikke er fyldt 25 år, aflønnes således:

- 1. år: 106.566 kr. (31/3 2000-niveau) årligt.
- 2. år: 120.129 kr. (31/3 2000-niveau) årligt.

Stk. 2

Baneteknikerelever, som er fyldt 25 år, aflønnes således:

- 193.756 kr. (31/3 2000-niveau) årligt.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

Baneteknikerelever får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 19. Overarbejde

Stk. 1

Baneteknikerelever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Stk. 2

Baneteknikerelever over 18 år, som undtagelsesvis deltager i overarbejde, får overarbejdsbetaling efter en årsløn på 193.756 kr. (31/3 2000-niveau).

Baneteknikerelever er i øvrigt omfattet af Protokollat 1, § 10. Overarbejde.

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (baneteknikerelever)

Stk. 1

Baneteknikerelever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

§ 3, stk. 2,	Fællesaftale om lokal løndannelse
§ 10	ATP
§ 11	Arbejdstid
§ 12	Barns 1. og 2. sygedag
§ 15	Opklaring af ulykker

Bemærkning:

Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interesseløst og gennemsnitslønsgaranti i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Stk. 2

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

Stk. 3

Aftale om befordringsgodtgørelse for elever (28.01) gælder.

Stk. 4

Ansættelsesmyndigheden betaler skolepenge og rekvisitter til elevernes skoleundervisning i elevtiden.

Stk. 5

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på institutioner med kostafdelinger, jf. Bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009 med senere ændringer om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi, refunderer ansættelsesmyndigheden elevens udgifter til den af institutionen fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 21. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges skriftligt af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

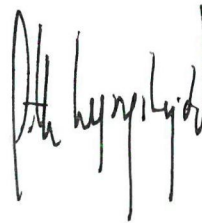
Stk. 3

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 11.03.2022

For

KL



For

Dansk Jernbaneforbund



Protokollat 1 - Arbejdstid/-planlægning, ændringer af turliste, arbejdstidsbestemte ydelser mv.

§ 1. Turnus

Stk. 1

Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den normale arbejdstid gennemsnitlig 37 timer om ugen.

Arbejdstiden er fastsat i den bekendtgjorte tjenesteliste for lokomotivførere, der kører i fast afalt tur.

Arbejde herudover er overarbejde.

Stk. 2

For deltidsansatte i turnus reduceres arbejdstiden i perioden i overensstemmelse med den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Stk. 3

Arbejdstiden beregnes for en periode på ikke mindre end 4 uger, medmindre andet er aftalt. Arbejdstiden for perioden udgør 7,4 timer gange antallet af kalenderdage fratrasket fridage og eventuelle søgnehellidage. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time, og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdspladsen.

Stk. 4

Når der opstilles nye ture og ny turnus, skal de udarbejdede forslag gives til tillidsrepræsentanterne og fællestillidsrepræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation. Det samme gælder ændringer, idet disse dog om nødvendigt kan iværksættes straks.

Senest 14 hverdage efter, at forslagene er modtaget, fremsætter tillidsrepræsentanterne og fællestillidsrepræsentanten eventuelle ønsker fra de ansatte, hvorefter der optages forhandling om forslagene. Hvis der ikke kan opnås enighed om forslagene, forelægges sagen med oplysning om de indtagne standpunkter for selskabets ledelse, der træffer afgørelse efter samråd med pågældende arbejdssted og vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning:

Ture er dagsplan med angivelse af møde- og sluttid og arbejdsopgaver.

Turnus er plan over ture og fridage mv. for en periode på ikke under 4 uger (fast tur).

Turliste er turnussen for en kalendermåned, hvor der er angivet ferie, afspadsring mv.

§ 2. Turlister

Stk. 1

Turlisten, som udarbejdes for 1 kalendermåned ad gangen, angiver ture, fridøgn, ferie, søgnehelligdagsfrihed, afspadsering, kursus, uddannelse mv.

Stk. 2

Under afholdelse af ferie indregnes ferien i arbejdstiden med det antal timer, der fremgår af turlisten.

Stk. 3

Turlisten skal være bekendtgjort for de ansatte senest den 25. i måneden forud for dens ikrafttræden.

Bemærkning:

Ifølge aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode, medmindre andet er aftalt.

§ 3. Fridage

Stk. 1

Der gives normalt 2 sammenhængende fridage pr. uge.

I de måneder, hvor der forekommer helligdage (Grundlovsdag undtaget) uden for søndage, forhøjes antallet af fridage tilsvarende for de ansatte, der ikke i forvejen altid har fri på disse dage.

Der må højst være 10 arbejdsdage mellem fridagene. En fridag skal have en varighed på mindst 40 timer, dog mindst 36 timer, hvis fridagen indeholder et kalenderdøgn. Ved 2 sammenhængende fridage, skal varigheden være mindst 64 timer, dog mindst 56 timer, hvis fridagene indeholder 2 kalenderdøgn. Den ansatte har krav på 26 fridage pr. kvartal.

Bemærkning:

Aftale om afvigelse fra arbejdsmiljølovens regler om fridøgn er hjemlet i beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hviletid og fridøgn § 20 ff.

Stk. 2

Den ansatte skal så vidt muligt have mindst 22 fridage på søn- og helligdage i hvert kalenderår. Hvis den ansatte ikke i løbet af kalenderåret får denne helligdagsfrihed, ydes der ham i det følgende ferieår at antal særlige feriedage, således at der for hver mistet helligdagsfrihed til og med 7 fridage ydes $\frac{1}{2}$ feriedag med afrunding opad til hel feriedag, og for hver yderligere mistet helligdagsfrihed ydes 1 feriedag.

§ 4. Inddragelse af fridage

Stk. 1

Hvis en fridag, som er fastlagt i turnussen eller i turlisten, undtagelsesvis må inddrages, eller den ansatte ikke har fået tildelt det fastsatte antal fridage for kvartalet, ydes erstatningsfridage med tillæg af frihed på 50% af den tjeneste, der blev præsteret på den inddragne fridag. Tillægget afrundes opad til hele timer.

Stk. 2

Erstatningsfridage skal varsles med mindst 72 timer.

Stk. 3

Hvis der ikke kan afholdes erstatningsfridage inden for den følgende kalendermåned, ydes overarbejdsbetaling, dog mindst for 6 timers tjeneste pr. inddraget fridag. Hvis den mistede fridag var beliggende på en af de 4 påskehelligdage, de 2 pinsehelligdage eller de 2 julehelligdage, og erstatningsfridagen ikke har kunnet afholdes inden for den følgende kalendermåned, ydes kontant vederlag forhøjet med 50%, jf. § 11.

§ 5. Vederlag for ekstraordinær tilkaldelse

Stk. 1

Ved tilkald på tjenstedage uden for den arbejdstid, der er fastlagt i arbejdsplanen, ydes et vederlag svarende til overarbejdsbetaling med tillæg af 100% for den første arbejdstime og almindelig overarbejdsbetaling for de følgende arbejdstimer med afrunding opad til nærmeste halve time, dog mindst for 5 timer ved første tilkald og 3 timer for evt. senere tilkald.

Stk. 2

Ved tilkald på fridage forholdes som efter § 5, inddragelse af fridage.

§ 6. Ubekvem arbejdstid (UA)

Stk. 1

For hver fulde 37 timers tjeneste, der ifølge ordre eller efter turlisten udføres i tiden kl. 17-06, ydes der 3 timers frihed. I beregningen indgår tillige tjeneste, der udføres i tiden kl. 14-17 som led i tilrettelagt tjeneste, hvoraf mindst halvdelen ligger efter kl. 17.

Stk. 2

Den indtjente frihed afvikles efterhånden, som den er indtjent, i det omfang det er muligt, ved tildeling af ekstra fridage, jf. § 4.

Bemærkning:

UA-tid både optjenes og afvikles under sygefravær.

Stk. 3

Regnskabet over indtjent frihed opgøres en gang årligt for perioden 1. oktober – 30. september og afvikles inden 31. marts året efter opgørelsen. Hvis afvikling ikke har fundet sted, ydes et vederlag for de resterende timer efter satserne for overarbejde på udbetalingstidspunktet.

I stedet for at blive afspadseret, kan UA-tid efter lokal aftale afregnes ved at yde et tillæg til timelønnen på 3/37 pr. times arbejde i aften-/natperioden

Stk. 4

Optjening af UA-tid gælder alene for ansatte aflønnet under løntrin 49, hvis arbejdstid er kontrollabel.

§ 7. Rejsetid

Stk. 1

Ved arbejde uden for det faste tjenestested medregnes rejsetiden til og fra det midlertidige arbejdssted som arbejdstid.

Stk. 2

Ved deltagelse i bevilgede/pålagte kurser medregnes rejsetid til og fra det pågældende kursussted i arbejdstiden.

§ 8. Arbejdstid og udgifter ved tjenesterejser/kurser

Stk. 1

En undervisningsdag på et bevilget kursus medregnes i arbejdstiden med 7,4 time.

Stk. 2

Der ydes time/dagpenge efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

§ 9. Rådighedstjeneste

Stk. 1

Ved rådighedstjeneste i hjemmet medregnes 1/3 af rådighedstjenesten som arbejdstid. Ved rådighedstjeneste på tjenestestedet, medregnes 3/4 af tiden som arbejdstid.

Stk. 2

Hvis der udføres egentligt arbejde under rådighedstjenesten, medregnes tiden i arbejdstiden.

§ 10. Overarbejde/merarbejde og overarbejds-/merarbejdsbetaling

Stk. 1

Ansatte aflønnet med 35.925 kr. (31/3 2000-niveau) og derover pr. måned er ikke omfattet af overarbejdsreglerne, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2

Ansatte aflønnet under 35.925 kr. (31/3 2000-niveau) pr. måned er omfattet af overarbejdsreglerne, medmindre deres arbejdstid ikke er kontrollabel, dvs., at den ansatte i vidt omfang selv afgør arbejdstidens placering på ugedage og klokkeslæt. Alle ansatte, der er omfattet af en vagtplan – går i tur – er omfattet af overarbejdsreglerne. Ansatte omfattet af en flekstidsaftale er i udgangspunktet omfattet af overarbejdsreglerne.

Stk. 3

Overarbejde er arbejde, der er pålagt fuldtidsansatte aflønnet under 35.925 kr. (31/3 2000-niveau) pr. måned med kontrollabel arbejdstid ud over det gældende arbejdstimetal i turlisten.

Stk. 4

Overarbejde afspadseres i den følgende kalendermåned med tillæg af 50%. Overarbejde afspadseres fortrinsvis som hele fridage, der varsles afholdt som erstatningsfridage efter § 4. Hvis overarbejdet ikke har kunnet afspadseres inden for dette tidsrum, ydes timeløn + 50%. Timelønnen udregnes som 1/1924 af årsbruttolønnen inkl. fast påregnelige tillæg.

Stk. 5

Merarbejde for deltidsansatte er arbejdstid op til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte og godtgøres med timeløn. Arbejde herudover betragtes som overarbejde, som godtgøres efter stk. 4.

§ 11. Natpenge

For tjeneste i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 ydes 18,59 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time (natpenge). For rådighedstjeneste i hjemmet ydes ikke natpenge. Natpengene beregnes pr. påbegyndt halve time.

§ 12. Godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, mandage, Grundlovsdag og juleaftensdag

Stk. 1

Til ansatte, der efter ordre eller efter godkendt turliste udfører tjeneste på

1. lørdage efter kl. 14 [O.21] (1. april 2022: lørdage efter kl. 13) [O.21]
2. søn- og helligdage kl. 00-24
3. grundlovsdag efter kl. 12
4. juleaftensdag efter kl. 14,

ydes pr. time 40,22 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt ½ time (weekend- og helligdagstillæg)

Stk. 2

Hvis den ansatte arbejder på lørdage før kl. 14 som led i turlisten, hvoraf mindst halvdelen udføres efter kl. 14, ydes weekendtillæg/lordagstillæg for hele tjenesten.

Stk. 3

Hvis den ansatte arbejder mandage eller hverdage efter søgnehelligdage inden kl. 06 som led i turlisten, der påbegyndes søndag mv. kl. 24 eller tidligere, ydes der weekendtillæg/mandagstillæg for hele den del af tjenesten, der ligger inden kl. 06.

Stk. 4

For rådighedstjeneste i hjemmet ydes ingen godtgørelse.

Stk. 5

For det kørende personale beregnes godtgørelserne fra tidspunktet for tjenestens tiltrædelse på hjemstedet til tidspunktet for tjenestens fratrædelse på hjemstedet. Opgørelse af timerne foretages for den enkelte tjenestetur.

Under udstationering ydes godtgørelsen for den tid, der medregnes som arbejdstid. I øvrigt betragtes udstationeringsstedet i henseende til beregning af godtgørelsen som hjemstedet.

§ 13. Hviletid og fridøgn

Stk. 1

Hviletiden mellem to døgns hovedarbejder udgør mindst 11 timer. Hviletiden kan dog undtagelsesvis af hensyn til omskiftning i tjenesten, fx i forbindelse med fridagstildeling, nedsættes til 8 timer. Sådan forkortet hviletid kan bringes i anvendelse én gang om ugen og vil ikke kunne anvendes i direkte tilslutning til tjenester, der påbegyndes og/eller afsluttes i tidsrummet efter kl. 23.00 og før kl. 05.00.

Stk. 2

Bestemmelserne indeholder i et vist omfang afvigelser fra arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn. Aftale om sådan fravigelse er hjemlet i beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af den 23. maj 2002 om hviletid og fridøgn § 19 ff.

Togpersonalets rådighedstjeneste i hjemmet begynder, hvis anden underretning ikke foreligger, først 11 timer efter den foregående tjenesteturs ophør. Rådighedstjenesten ender, så snart den ansatte er underrettet om ny tur eller har modtaget meddelelse om, at han i et nærmere opgivet tidsrum fritages for pligten til at opholde sig hjemme.

§ 14. Kompensation for ændring af tjeneste

Stk. 1

Ændres en tjeneste med færre end 72 timer før tjenestens begyndelse kompenseres med 50% tillæg for de timer, der falder på andre tidspunkter end den hidtidige tjeneste.

Ekstra timer ud over den i turen fastsatte ydes som overtid ud over norm pr. dag ved varsel under 72 timer.

Stk. 2

Ændres en tjeneste med mere end 72 timer, kan evt. mertid kompenseres ved reduktion af timer på en anden vagt i den pågældende måned.

§ 15. Kompensation til kørelærere i forbindelse med forberedelses- og afslutningstjeneste

Ved forberedelses- og/eller afslutningstjeneste ydes en kompensation på 15 minutter for forberedelse og 15 minutter ved afslutningstjeneste.

Kompensation gives kun til lokomotivførerkørelærere, som har elev med til indøvelseskørsel på lokomotiver/motorvogne, og kun i de tilfælde hvor det fremgår af tjenestelisterne, at der skal foretages forberedelses- og afslutningstjeneste på trækraftenheder.

Hvis eleven er rekrutteret fra håndværkergruppen på banens værksted, og at man derved må formode, at vedkommende er i besiddelse af et forudgående kendskab til forberedelses- og afslutningstjeneste på lokomotiverne/motorvognene, kan den pågældende lokomotivførerkørelærer ikke få kompensation i forbindelse med forberedelses- og afslutningstjeneste.

Optjent kompensation opspares til frihed, som tildeles af tjenestefordeleren. Ydes der kompensation, har denne ikke indflydelse på turens tjenestetid (dagsnorm).

§ 16. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen gælder fra 1. april 2021.

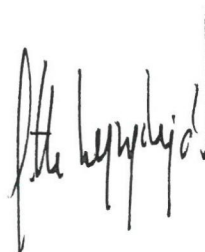
Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Opsigelsen skal ske skriftligt. Hver af parterne kan opsiges aftalen selvstændigt.

København, den 11.03.2022

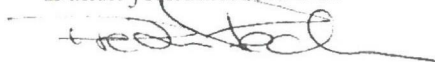
For

KL



For

Dansk Jernbaneforbund



Bilag 1 - Supplerende arbejdstidsregler for lokomotivførere beskæftiget med togfremføring

Protokollatet gælder kun for de dage, hvor lokomotivføreren er beskæftiget med togfremføring.

Højeste arbejdstid

Arbejdstiden er fastsat i den bekendtgjorte tjenesteliste for lokomotivførere, der kører i fast aftalt tur.

Arbejde herudover er overarbejde.

Daglig arbejdstid

Den enkelte tjenestes varighed beregnes med mindst 6 timer.

Som personlig tid og spadseretid beregnes 12 minutter ved tjenestens start.

Til tjenestens afslutning beregnes normalt 10 minutter.

Teknisk tid, herunder førerrumsskifte, aftales lokalt under hensyntagen til de pålagte opgaver og disses varighed.

Hvor spadseretid udgør over 4 minutter, aftales yderligere tid lokalt.

UA-tid kan indregnes i de faste ture.

Tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste (forsinkelser) betragtes som overarbejde, hvis disse udgør mere end 5 minutter pr. tjeneste.

Ordinær tjeneste

Ved ordinær tjeneste forstås:

1. For lokomotivførere i fast tur: De i turen gældende tjenester.
2. For lokomotivførere i reserven: Den forud tilrettelagte tjeneste den enkelte dag.

Hvis den ordinære tjeneste forlænges ud over de nævnte 5 minutter, opgøres overarbejdet på den enkelte dag og skrives på månedsopgørelsen. Overarbejde afrundes til nærmeste ½ time.

I de tilfælde hvor der beregnes overtid, skal dette fremgå af tograpport eller lignende.

Den samlede tjenestetid er summen af de ordinære tjenester i måneden.

Lokomotivførere i reserven skal hver måned opgøre den samlede tjenestetid i forhold til den beregnede højeste arbejdstid.

Lokomotivførere i fast tur foretager ikke opgørelse.

Den højeste arbejdstid er antallet af arbejdsdag * 7,4 time (dagsnorm).

Hvis den samlede arbejdstid overskrider højeste arbejdstid, beregnes overarbejde i den aktuelle måned som forskellen oprundet til nærmeste ½ time.

Opgjort overarbejde som følge af den ordinære tjeneste på den enkelte dag holdes uden for denne beregning.

Alt overarbejde beregnes med et tillæg på 50%.

Ved forsinkelser i forbindelse med fremføring af tog er hovedreglen, at lokomotivføreren fører sit tog hjem til eget depot under hensyntagen til sikkerhedsmæssige forhold.

Hviletid og maksimumtjeneste

Det skal iagttages, at hviletiden på egen station mellem to tjenester udgør mindst 11 timer.

Togforsinkelser har ingen indflydelse på den planlagte overgang mellem tjenester.

Tjenesten i eller ved fremførelse af tog må ikke vare over 9½ timer inkl. forberedelse og afslutningstjeneste. Hvis den del af tjenesten falder mellem kl. 01.30 og kl. 05.00, må tjenesten ikke vare over 8 timer.

Der må pr. måned højst tilrettelægges med 9 tjenester, heraf 2 på hinanden følgende, mellem kl. 01.30 og kl. 05.00.

Der må ikke tilrettelægges med over 50 nattimer (22-06) i den enkelte måned.

Fridage

Af de 52 årlige fridage skal mindst 26 tildeles som weekend-frihed. Definitionen på en weekend- frihed er en dobbelt fridag, hvori indgår en lørdag eller en son- og helligdag.

Reservepersonalet skal tildeles mindst 6 dobbelte fridag i det enkelte kvartal. Mindst 5 af disse skal være weekend-friheder.

Der må højst planlægges 7 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Pauser

Der må maksimalt udføres 5 timers tjeneste uden pause.

Ved pauser forstås én stor pause på mindst 30 minutter eller op til 3 pauser, hvoraf én af pauserne skal være på mindst 20 minutter. Denne pause kan ikke placeres i starten eller slutningen af en tjeneste. Ved flere pauser skal disse tilsammen udgøre 45 minutter.

Pause i tjenester på op til 6 timer skal være minimum 30 minutter, som dog kan deles i 2 pauser.

Udelte pauser kan ikke placeres i starten eller slutningen af en tjeneste.

Afvielser fra ovennævnte bestemmelser kan kun ske ved lokal aftale.

Bemærkning

Placeringen af pauser skal sikre, at formålet med pausen tilgodeses, jf. Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (04.81).

En pause kan beregnes fra togets planmæssige ankomst til togets planmæssige afgang.

Der kan ikke planlægges arbejde i planlagte pauser.

Under pauser har lokomotivføreren fortsat ansvaret for trækraften, hvis denne forlades, og der ikke har fundet afløsning sted.

På stedet, hvor der holdes pauser, skal der være adgang til spisefaciliteter, toilet og håndvask.

Rådighedstjeneste

Rådighedstjeneste på tjenestestedet medregnes fuldt ud i arbejdstiden. Tjenesterne tilrettelægges efter regler for øvrige tjenester.

Der kan indlægges rådighedstjeneste i hjemmet, der dækker hele tjenstedøgnet.

Sådanne rådighedstjenester beregnes med dagsnormen (7,4 time).

Tilkaldes rådighedsvagten til tjeneste, beregnes tjenesten med 1/3 af rådighedstiden plus tjenesteturens tid. Strækker tjenesten sig efter kl. 16.30, beregnes der overtid for tiden efter kl. 16.30.

Beregnet overtid kan udbetales.

Varsles rådighedsvagten tjeneste inden sidste tjeneste for rådighedsdagen, beregnes kun den effektive tjeneste.

Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

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

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

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

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

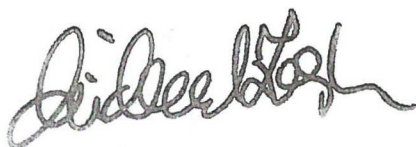
Bemærkning:

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

København, den 11.03.2022

For

KL



For

Dansk Jernbaneforbund



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

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomster.

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

¹ Kun omfattet af bestemmelser om seniordage

Bilag B - Aftale mellem lokalbanerne og Dansk Jernbaneforbund om rekruttering af lokomotivførere til lokalbanerne jfr. Protokollat af 20. november 2008 mellem KL og Dansk Jernbaneforbund § 5 stk. 1

Parterne er enige om, at lokomotivførers faglige niveau er en faglært uddannelse med en tillægsuddannelse som lokomotivfører.

Parterne er enige om, at ansøgere skal:

- Være fyldt 21 år,
- Have gennemgået folkeskolens 9/10 årige grundskole med afgangsbetegnelse for et fremmedsprog (engelsk eller tysk),
- Have dokumentation for en af metalindustriens eller el-fagets grunduddannelse med mindst 3½ års uddannelsestid. Bilag 1 opremler fag og uddannelser der d.d. opfylder dette krav.

Parterne er enige om, at der nedsættes et paritetisk rekrutteringsudvalg på 4 personer, der mindst 2 gange årligt, eller efter behov drøfter ansøgninger, der ikke opfylder ovenstående betingelser, med henblik på, om der kan gives merit fra beslægtede uddannelser.

Parterne er enige om, at tillidsmanden inddrages ved ansættelsessamtaler for lokomotivførerstillinger.

Parterne er enige om, at denne aftale indskrives i overenskomsten fra 1. april 2011.

Bilag 1 til aftale om rekruttering af lokomotivførere

Følgende uddannelser, der dokumenteres ved et svendebrev, kan d.d. ansættes som lokomotivfører under uddannelse:

Karrosserismed	4 år
Industri tekniker (maskin eller plast)	4 år
Værktøjsmager	4 år
Finmekaniker	4 år
Klejsmed	4 år
Smed (rustfast, plade og konstruktions, aluminiums, bygnings- og landbrugs)	
VVS energitekniker	4 år
Skibsmontør	4 år
Skibsbygger	4 år
Beslagsmed	4 år
Automekaniker/-elektromekaniker	4 år
Lastvognsmekaniker	4 år
Entreprenørmaskinmekaniker	4 år
Landbrugsmaskinmekaniker	4 år
Automatikfagtekniker	4 år
Motorcykelmekaniker	4 år
Elektriker	4 år

Andre godkendte uddannelser der giver adgang til optagelsesprøve som lokomotivfører:

Maskinmester

Pilot med uddannelse og licens til kommerciel flytransport

HTX eksamen