



Aftale om resultatløn for tjenestefordelere i Trafikal Drift

I henhold til Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer af 10. november 2011 (perst nr. 060-11) og aftale om justering af tjenestemandslønninger mv. af 24. maj 2009 (perst nr. 038-09) aftaler Banedanmark og HK Trafik & Jernbane følgende:

Formål

Formålet med indførelse af resultatløn for tjenestefordelerne er generelt at skabe bedre resultater via reduktion af omkostningerne, højnelse af kvaliteten og endelig at gøre medarbejdernes indsats mere synlig.

Udmøntning af resultatløn forudsætter, at der rent faktisk opnås en forbedring i forhold til hidtidigt eller fastsat niveau. Ligeledes forudsættes det, at medarbejderne ved deres indsats har haft en væsentlig betydning for resultatet.

Endelig forventes det som hidtil, at medarbejderne udfører samtlige arbejdsopgaver uden hensyntagen til, hvorvidt arbejdsopgaverne er et led i resultatlønsaftalen.

§ 1. Personkreds

Aftalen omfatter tjenestefordelerne i Trafikal Drift.

§ 2. betingelser for udmøntning af resultatløn

Der kan fastsættes mål både for den enkelte tjenestefordeler og samlet for tjenestefordelerne i en sektion.

Resultatløn udbetales som et ikke-pensionsgivende engangsvederlag, som maksimalt kan udgøre 10.000 kr. (aktuelt niveau og ureguleret) pr. medarbejder pr. halvår.

Resultatløn opgøres og udbetales hvert halve år, der følger kalenderåret. Udbetaling af bonus skal senest ske 2 måneder efter udløbet af 2. og 4. kvartal.

Indlånede medarbejdere får ikke del i resultatløn, medmindre de gør tjeneste som tjenestefordelere i et fuldt halvår.

Tiltræder en medarbejder i opgørelsesperioden, tilkommer der medarbejderen en forholdsmæssig andel af den opnåede resultatløn ved opgørelsesperiodens udløb.



Fratræder en medarbejder i opgørelsesperioden, tilkommer der medarbejderen en forholdsmæssig andel af den opnåede resultatløn ved opgørelsesperiodens udløb.

Der udbetales som udgangspunkt ikke resultatløn ved fravær fra arbejdspladsen. Fravær fra arbejdspladsen på grund af sygdom i en periode på syv på hinanden følgende dage opgjort kvartalvis og tjenestefri fratrækkes resultatopgørelsen. Fravær fra arbejdspladsen på grund af uddannelse, barselsorlov, kortere sygdomsperioder og fravær forbundet med arbejdet betragtes ikke som fravær efter denne bestemmelse. Tillidsrepræsentantens fravær fra arbejde i forbindelse med sit hverv medfører ikke fradrag i resultatløn.

Beregning af resultatløn sker ved en pointskala, der fastsætter hvilket beløb der skal udbetales.

Ledelsen meddeler, efter en drøftelse med medarbejderne, hvis der ændres på hvilke mål, der indgår i resultatlønnen, eller hvis vægtningen af målene ændres. Meddelelsen gives til medarbejderne med en måneds varsel til udgangen af et halvår. For nuværende fastsættes der 5 mål, der hver kan indbringe maksimalt 20 points. De nuværende mål fremgår af aftalens bilag.

6. Ikrafttræden og opsigelse

Nævrende resultatlønsaftale træder i kraft d. 1. januar 2012 og kan opsiges til ophør skriftligt af en af parterne med 3 måneders varsel til udgangen af et kvartal.

København den 18. juli 2012

For HK Trafik & Jernbane

Lars-Henrik Bech Hansen
HK Trafik & Jernbane

For Banedanmark

Klaus Bergman
Områdechef Trafikstyring

For Banedanmark

Charlotte Smidt
HR Direktør