

ORGANISATIONSAFTALE
MELLEM BANEDANMARK
OG HK TRAFIK & JERNBANE
FOR
TRAFIKMEDARBEJDERE

1. april 2018

INDHOLD	SIDE
BEMÆRKNINGER	3
<u>KAPITEL 1: ORGANISATIONSAFTALES OMRÅDE</u>	
§ 1: Aftalens dækningsområde.	4
§ 2: Ansættelse	4
<u>KAPITEL 2: LØN</u>	
§ 3: Generelt om løn- og pensionsforhold	6
§ 4: Løngrupper og basislønninger	7
§ 5: Funktionsvederlag	9
§ 6: Øvrige lønmæssige bestemmelser	9
<u>KAPITEL 3: ARBEJDS TID</u>	
§ 7: Arbejdstidsregler	10
<u>KAPITEL 4: OPSIGELSE OG AFSKED</u>	
§ 8: Opsigelse	12
<u>KAPITEL 5: ØVRIGE BESTEMMELSER</u>	
§ 9: Uddannelse.	13
§ 10: Tillidsrepræsentantregler og tjenestefrihed til organisationsarbejde.	13
<u>KAPITEL 6. AFTALES GYLDIGHED</u>	
§ 11: Ikrafttrædelse og opsigelse	14
Protokollat om oprettelse af visse stillinger	16
Bilag 1: Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg	17
Bilag 2: Stationeringsdistrikter	18
Bilag 3: Supplerende bestemmelser vedrørende uddannelse og aflønning af medarbejdere	19
Bilag 4. Lønudvalget for trafikmedarbejdere i Banedanmark	20
Bilag 5. Rammeaftale om nye lønsystemer	22

Generelle bemærkninger

Banedanmark og HK Trafik & Jernbane har indgået medfølgende organisationsaftale for trafikmedarbejdere. Samtidig ophæves den tidligere organisationsaftale af 1. april 2015.

Organisationsaftalens parter er enige om, at det er ønskværdigt, at Banedanmark gennem sin personale- og ansættelsespolitik kan tiltrække og fastholde engagerede og fagligt kvalificerede medarbejdere samt give den enkelte mulighed for både faglig og personlig udvikling.

Parterne lægger særlig vægt på, at der skal skabes en sammenhæng mellem løn- og personalepolitik, således at der bliver en åben og klar sammenhæng mellem arbejdsfunktioner, kvalifikationer og løn. Det er derfor vigtigt, at der gives tillidsrepræsentanterne og lederne gode vilkår for indførelsen af det nye lønsystem. Der henvises generelt til tillidsrepræsentantaftalen, SU-aftalen og rammeaftalen om nye lønsystemer.

Aftalens parter lægger i øvrigt vægt på en øget fleksibilitet for medarbejdere, der ønsker mere fritid, og har i tilknytning dertil indgået rammeaftale af 5. maj 1998 om konvertering af særlige ydelser til frihed.

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

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser

Ad § 1.

Hvis den nuværende uddannelse til trafikleder ændres eller der er behov for at anvende/udvikle en ny uddannelse til trafikstyring indgår denne aftales parter aftale herom. Der er enighed mellem parterne om, at ændringen af medarbejdernes titel fra trafikdisponent til trafikleder ikke medfører nogen ændring i medarbejdernes arbejdsområde mv. Titlen trafikleder indebærer intet ledelsesansvar.

Ad § 2.

Medarbejderne ansat i henhold til denne organisationsaftale er omfattet af Banedanmarks personalepolitik, herunder afsnittet om det sociale kapitel i situationer med medarbejders efterfølgende manglende opfyldelse af ansættelsesbetingelserne.

Ad § 2 stk. 1.

Hvis der sker ændringer i strukturen i Trafikstyring, er parterne enige om at genforhandle afgrænsning af trafikmedarbejdernes tjenestested (stationeringsdistrikt).

Ad § 3.

Parterne er enige om løbende at følge og vurdere aftalens lønmodel i henseende til dens egnethed i forhold til udviklingen i stillingsstrukturer, arbejdsfunktioner, uddannelsesforhold m.v., jf. i øvrigt § 3, stk. 2 samt bilag 4 om lønudvalg.

KAPITEL 1: ORGANISATIONSaftALENS OMRÅDE M.V.

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

§ 1. AftALENS DÆKNINGSOMRÅDE:

Aftalen omfatter medarbejdere i Banedanmark, der er i gang med eller har bestået uddannelsen for trafikstyringsmedarbejdere, samt overenskomstansatte med tidligere sikkerhedsmæssig uddannelse i DSB/Banedanmark, benævnt transportdisponentuddannelsen, trafikmedhjælper- eller s-assistentuddannelsen, beskæftiget med trafikstyring og arbejdsledelse i forbindelse med trafikstyring.

Aftalen omfatter følgende kategorier af trafikmedarbejdere:

- Trafikelever
- Trafikledere
- Trafikale vagthavende
- Teamledere/togledere

Ved enighed kan andre personalegrupper henføres til organisationsaftalen.

§ 2. ANSÆTTELSE M.V.

Stk. 1 - Ansættelsesområde

En trafikmedarbejders ansættelsesområde er Banedanmark med tjenestested i et stationeringsdistrikt - jf. bilag 2. I ansættelsesbrevet angives herudover hjemstedet.

Trafikmedarbejderen vil fortrinsvis forrette tjeneste på hjemstedet, men skal også om fornødent kunne forrette tjeneste på andre tjenestesteder i stationeringsdistriktet.

I et turskifte kan indarbejdes et antal dage, hvor tjenesten ikke på forhånd er tilrettelagt. På disse disponible dage kan der ved udarbejdelsen af tjenestelisten efter behov forudtilrettelægges tjenestegøring på andre tjenestesteder i stationeringsdistriktet. Hvis dagene ikke er disponeret/tilrettelagt på forhånd, kan trafikmedarbejderen, hvis der skulle opstå et akut behov herfor, pålægges tjeneste enten på hjemstedet eller på et andet tjenestested i stationeringsdistriktet.

Det er dog – uanset distrikt og hjemsted – aftalt, at trafikmedarbejdere på en af følgende fjernstyringscentraler/kommandoposter kan udføre tjeneste på andre af disse fjernstyringscentraler/kommandoposter:

Fredericia Rfc, Århus Rfc, Herning Fc, Skanderborg Fc, Silkeborg Fc og Horsens kmp.

Det er – uanset distrikt og hjemsted – ligeledes aftalt, at trafikmedarbejdere på en af følgende fjernstyringscentraler/kommandoposter kan udføre tjeneste på andre af disse fjernstyringscentraler/kommandoposter:

København Rfc og Roskilde Rfc.

Herudover kan der forrettes tjeneste på andre hjemsteder uden for distriktet efter frivillig aftale mellem medarbejder og ledelse.

Stk. 2. Ansættelsesbetingelser

Som betingelse for ansættelse under denne organisationsaftale kræves, at ansøgere/ansatte opfylder de til hver tid gældende betingelser i lov, bekendtgørelse eller anden myndighedsforskrift.

Stk. 3.

Medarbejderne er omfattet af bestemmelserne i funktionærloven.

Stk. 4. Prøvetid

Prøvetid er ikke nødvendig ved ansættelse umiddelbart efter gennemførelse af den aktuelle uddannelse for trafikmedarbejdere.

Ved ansættelse 6 måneder eller mere efter uddannelsens afslutning eller hvis baggrunden er en anden tidligere sikkerhedsmæssig uddannelse, er prøvetiden 3 måneder i henhold til funktionærloven.

Stk. 5. Time- og månedslønnede

Ansættelse sker normalt på månedslønsvilkår.

Ansættelse på timelønsvilkår kan ske ved ansættelse til tidsbegrænsede opgaver eller ved ansættelse som afløser uden fast beskæftigelsesbrøk.

Ved ansættelse til beskæftigelse ud over 3 måneder ansættes straks på månedsløn, medmindre der er tale om ansættelse som afløser uden fast beskæftigelsesbrøk. Ved ansættelse som afløser uden fast beskæftigelsesbrøk kan ansættelse på timelønsvilkår anvendes uden tidsbegrænsning.

Ansættelse som timelønnet indgår som anciennitetgivende i forhold til løn, opsigelsesvarsel og jubilæum.

Stk 6. Underretning af tillidsrepræsentant

Ved ansættelse af medarbejdere i henhold til denne organisationsaftale, herunder trafikelever, gives der samtidig skriftlig underretning til den lokale tillidsrepræsentant.

Stk 7. Opslag af stillinger - procedure

For alle stillinger udarbejdes der et stillingsopslag, der indeholder en beskrivelse af arbejdsopgaver og af de ønsker eller krav til kvalifikationer, der knytter sig til stillingen. I opslaget angives løn i henhold til denne organisationsaftale. I stillingsopslaget oplyses der om størrelsen af basislønnen, eventuelt på forhånd aftalte funktionstillæg, og at der eventuelt vil kunne aftales yderligere funktions- og/eller kvalifikationstillæg.

Undtagelsesvist kan denne bestemmelse efter aftale fraviges.

KAPITEL 2. LØN

§ 3. GENERELT OM LØN- OG PENSIONSFORHOLD

Stk. 1. Lønudvalg

Der etableres et lønudvalg med repræsentanter for organisationsaftalens parter. Lønudvalgets nedsættelse, formål, opgaver og funktionsmåde er nærmere beskrevet i bilag 4.

Stk. 2. Lønssystemet

Lønssystemet er et basislønsystem og er etableret i henhold til rammeaftalen om nye lønsystemer af 21. januar 2009, hvis bestemmelser gælder, med mindre andet er nævnt. Den til enhver tid gældende rammeaftale er vedlagt som bilag 5 til denne organisationsaftale.

Stk. 3. Funktionstillæg

Der er centralt aftalt tillæg for følgende:

- Teamledere: 30.000 kr. årligt.
- Regionsinstruktører: 15.100 kr. årligt.
- Trafikale vagthavende på fjernbanen og togledere i DcDk 30.000 kr. årligt.

Tillæggene er angivet i niveau 31. marts 2012.

Stk. 4. Resultatløn

Der kan endvidere lokalt aftales supplerende lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den enkelte måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået, jf. fællesoverenskomsten § 5.

Stk. 5. Kriterier for tillæg

Eksempler på kriterier til anvendelse ved de lokale forhandlinger om fastsættelse af kvalifikations- og funktionstillæg fremgår af bilag 1.

Stk. 6. Regulering

Basisløn, funktionstillæg og lokalt aftalte kvalifikationstillæg reguleres med de generelle stigninger, der er aftalt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller som udmøntes via den aftalte reguleringsklausul.

§ 4. LØNGRUPPER OG BASISLØNNINGER:

Stk. 1. Løngrupper

Gruppe 0: Studerende.

Gruppe 1: Trafikelever under uddannelse i trafikstyring, jf. bilag 3.

Trafikledere, jf. bilag 2. Der ansættes ikke i løngruppe 1. Der indplaceres ikke i løngruppe 1 ved uansøgt forflyttelse.

Gruppe 2: Trafikledere, jf. bilag 2.

Gruppe 3: Trafikale vagthavende på fjernbanen og togledere i DcDk.

Gruppe 4: Teamledere.

Stk. 2. Basislønninger

a. Basislønnen for gruppe 0, studerende, fastsættes efter aftale mellem parterne, såfremt det bliver aktuelt med en trafikstyringsuddannelse, hvor væsentlige elementer har form af skole/-studium i offentligt regi.

b. Basislønnen for gruppe 1 udgør på årsbasis:

Trafikelever under
uddannelse, jf. bilag 3:

Pr. 1. april 2018

kr. 267.375 i Provinsen *)

kr. 277.205 i Hovedstaden *)

Pr. 1. oktober 2018

kr. 268.230 i Provinsen *)

kr. 278.091 i Hovedstaden *)

Basislønningerne var tidligere baseret på en 9 måneders uddannelse til trafikleder og er ikke ændret i forbindelse med, at uddannelsen til trafikleder i 2008 blev omlagt til en modulopbygget uddannelse, som medfører, at uddannelsestiden for den enkelte trafikleder vil variere. Basislønnen som færdiguddannet vil være den samme uanset den første samlede uddannelsestid. Såfremt en medarbejder efter det første samlede uddannelsesforløb derudover gennemfører 1 eller flere moduler af uddannelsen, forbliver medarbejderen i basisløngruppe 2 under gennemførelsen af disse.

For medarbejdere i en evt. kommende ny uddannelse i trafikstyring i Bandedanmarks regi fastsættes lønnen efter aftale mellem parterne, når uddannelsens varighed, struktur og forudsætninger mht. forudgående uddannelse mv. kendes.

* Til Provinsen henregnes stedtillægssats II – IV ekskl. Roskilde kommune
Til Hovedstaden henregnes stedtillægssats V – VI samt Roskilde kommune

Trafikledere, jf. bilag 2:

Pr. 1. april 2018

kr. 269.341 i Provinsen *)

kr. 279.826 i Hovedstaden *)

Pr. 1. oktober 2018

kr. 270.202 i Provinsen *)

kr. 280.720 i Hovedstaden *)

c. Basislønnen for gruppe 2, trafikledere,
jf. bilag 2 udgør på årsbasis:

Pr. 1. april 2018

kr. 315.148 i provinsen *)

kr. 320.391 i Hovedstaden *)

Pr. 1. oktober 2018

kr. 316.155 i provinsen *)

kr. 321.415 i Hovedstaden *)

d. Basislønnen for gruppe 3, trafikale vagthavende i Trafikstyring og togledere i DcDk udgør på
årsbasis:

Pr. 1. april 2018

kr. 346.014

Pr. 1. oktober 2018

kr. 347.120

e. Basislønnen for gruppe 4, teamledere udgør på årsbasis:

Pr. 1. april 2018

kr. 369.606

Pr. 1. oktober 2018

kr. 370.787

Alle basislønninger er angivet i niveau 31. marts 2012.

§ 5. FUNKTIONSVEDERLAG

Efter nærværende organisationsaftale oppebærer følgende medarbejdere funktionsvederlag ved midlertidig tjeneste i en stilling med en højere løngruppe under forudsætning af, at medarbejderen i funktionsperioden overtager det fulde ansvar i den stilling, hvori medarbejderen fungerer. Der udbetales funktionsvederlag beregnet på grundlag af basisløn og et evt. funktionstillæg i den stilling, hvori der fungerer.

1. En medarbejder fra gruppe 1, der fungerer i en stilling omfattet af gruppe 2.
2. En medarbejder fra gruppe 1 eller 2, der fungerer i en stilling omfattet af gruppe 3.
3. En medarbejder fra gruppe 1, 2 eller 3, der fungerer i en stilling omfattet af gruppe 4.
4. En medarbejder fra gruppe 1 eller 2, der kun varetager toglederfunktionen på S-banen, omfattes dog kun af gruppe 3.

Der udbetales funktionsvederlag for de dage, hvor funktionen varetages.

§ 6. ØVRIGE LØNMÆSSIGE BESTEMMELSER:

Ansatte omfattet af nærværende organisationsaftale er ikke omfattet af lokal- og cheflønsordningen.

KAPITEL 3. ARBEJDS-TID.

§ 7. ARBEJDS-TIDS-REGLER

Ansættelser sker som udgangspunkt på fuld tid.

Ansættelse sker i henhold til § 9 i Fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisation (OAO).

Medarbejderne følger aftale om arbejdstidsregler for tjenestemænd med nedenstående ændringer og tilføjelser.

Stk. 2. Arbejdstid

Medarbejdere som i driften går i et fastlagt turskifte og som ikke har indflydelse på deres møde- og afslutningstidspunkter, er omfattet af reglerne om højeste arbejdstid.

Stk. 3. Tjenestens tilrettelæggelse

Når der opstår behov for ny tjenestefordeling eller bestemmelser for tjenestegøring, skal der udarbejdes forslag, der tilstiles tillidsrepræsentanten(erne) for den pågældende personalegruppe.

Det samme gælder ændringer, idet sådanne om nødvendigt kan iværksættes straks, medmindre de er så væsentlige, at de kræver varsling i henhold til reglerne i funktionærloven.

Snarest muligt og senest 14 hverdage efter at forslagene er modtaget, skal personalet fremsætte evt. ønsker, hvorefter der optages forhandlinger om forslagene eller bestemmelserne.

Den, der opstiller sådanne forslag, skal i det omfang det er økonomisk og tjenstligt forsvarligt, tage hensyn til personalets ønsker.

Kan ledelsen ikke imødekomme personalets ønsker, og kan personalet ikke anerkende de herfor fremførte begrundelser, skal de trufne bestemmelser om tjenestefordeling tages til følge samtidig med, at der på ny indledes lokale forhandlinger om spørgsmålet.

Kan der ikke opnås enighed, iværksætter ledelsen tjenestefordelingen.

Stadfæstede tjenestefordelinger hhv. bestemmelser for tjenestegøring underskrives af de parter, der er enige herom. I givet fald ledelsen alene.

De berørte tillidsrepræsentanter har ret til at få udskrift af de stadfæstede lister.

Ved tilrettelæggelse af arbejdet skal der tages hensyn til den enkelte medarbejders muligheder for at skabe sammenhæng mellem arbejde, fritid og familieleven.

Ved tilrettelæggelsen af et fastlagt turskifte tilstræbes det, at der planlægges med maksimalt 10 disponible arbejdsdage for den enkelte medarbejder. Ved tilrettelæggelsen af faste turskifter bør det tilstræbes, at antallet af disponible dage fordeles ligeligt på alle medarbejdere. Ledelsen og pågældende tillidsrepræsentant kan undtagelsesvist indgå aftale om, at et turskifte kan indeholde mere end 10 disponible arbejdsdage.

Medarbejdere i fast tur vil kun i særlige tilfælde - hvor tjenstlige forhold gør det påkrævet - blive taget ud af denne tur.

Tilrettelæggelsen af afløsning i manglende ture på grund ferie, sygdom, barsel, uddannelse eller orlov, skal tilrettelægges så fast som muligt.

Stk. 4. Bekendtgørelse af fridage

Medarbejderne skal senest den 25. i den forudgående måned på tjenestelisten gøres bekendt med fridagene i den efterfølgende måned. Godtgørelse for manglende eller for sen bekendtgørelse gives efter regler for tjenestemænd.

Stk. 5. Frist for ansøgning om frihed

Ansøgning om frihed skal foreligge hos den bevilgende instans senest den 18. i måneden forud.

Stk. 6. Bekendtgørelse af tjenestelister

Arbejdet tilrettelægges, så tjenestelisten bekendtgøres på det aktuelle arbejdssted samt medarbejderens eget hjemsted senest den 25. i måneden forud.

Ændringer bør kun ske undtagelsesvis i ekstraordinære situationer og bør ske efter aftale med medarbejderen. Vagtændringer skal altid varsles hurtigst muligt. Det skal dog under alle omstændigheder tilstræbes, at varslat er på mindst 24 timer før arbejdet påbegyndes.

Stk. 7. Ændring af beskæftigelsesbrøk og daglig arbejdstid

Ved uansøgt ændring af beskæftigelsesbrøk skal der gives et varsel svarende til opsigelsesvarslerne i organisationsaftalens § 8.

Ligeledes skal der for deltidsansatte med mere end 8 timers beskæftigelse pr. uge, gives samme varsel såfremt placeringen af den daglige arbejdstid vedvarende ændres væsentligt.

Stk. 8. Nedsat arbejdstid

Såfremt en ansøgning om nedsat arbejdstid afslås, skal afslaget på anmodning begrundes skriftligt.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler om deltidsansættelse.

Stk. 9. Mertjeneste for deltidsansatte

For medarbejdere med nedsat tjeneste gælder det, at der ydes almindelig timeløn eller afspadsering uden 50 % tillæg ved beordret merarbejde op til fuldtidsnorm for normperioden.

Dog ved beordret mertjeneste, udover den forud bekendtgjorte tjeneste på den enkelte dag, der medfører tjeneste udover 7 timer og 24 min, betragtes overskridelsen som overarbejde.

Ved beordret merarbejde ud over fuldtidsnormen beregnes overarbejde efter de almindelige regler. Såfremt merarbejde forekommer kontinuerligt (indtil 3 måneder) eller planlægges for en periode, ændres beskæftigelsesbrøken svarende til den reelle beskæftigelse.

Stk. 10. Overarbejde

Nødvendigt overarbejde i større omfang bør konverteres til stillinger.

Kun nødvendigt overarbejde må finde sted og erstattes med tilsvarende frihed, med tillæg 50 pct. i tid. Den beregnede tid afrundes opad til hele timer.

Stk. 11. Ikke varslet overarbejde/merarbejde.

Hvis overarbejde /merarbejde ikke er varslet dagen før, bør der tages hensyn til individuelle ønsker om fritagelse for overarbejde/merarbejde.

KAPITEL 4. OPSIGELSE OG AFSKED

§ 8. OPSIGELSE

Opsigelsesvarsler

For de efter denne organisationsaftale ansatte medarbejdere er opsigelsesvarsler som følger (jf. funktionærloven):

Fra medarbejderens side:

I måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang.

Fra Banedanmarks side:

I måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen, derefter 3 måneder.

Opsigelsesvarslet forhøjes med 1 måned for hvert 3. ansættelsesår, dog højst til i alt 6 måneder.

Forudgående uafbrudt tjeneste på timeløn medregnes ved beregningen af opsigelsesvarslet.

Opsigelsen må ske så tidligt, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse kan herefter senest ske med

<u>et varsel på:</u>	<u>inden udløbet af:</u>
1 måned,	5 måneder
3 måneder,	2 år og 9 måneder
4 måneder,	5 år og 8 måneder
5 måneder,	8 år og 7 måneder
6 måneder,	herefter

Stk. 2. Skriftlig opsigelse

Opsigelsen skal være meddelt skriftligt senest den sidste i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe.

Prøvetid kan aftales skriftligt i ansættelsesbrevet i henhold til funktionærloven.

Stk. 3. Underretning om afskedigelser

Banedanmark meddeler enhver opsigelse af medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget hos Banedanmark i mere end 5 måneder samt enhver bortvisning af medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget hos Banedanmark i mere end 3 måneder, jf. § 16 stk. 6 og § 19 stk. 1 i Fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisation, skriftligt til

HK Trafik & Jernbane, Weidekampsgade 8, Postboks 470, 0900 København C

Tillidsrepræsentanten holdes orienteret ved forestående afskedigelser.

KAPITEL 5. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 9. UDDANNELSE

Uddannelse og udvikling

Banedanmark støtter udvikling og uddannelsesaktivitet hos medarbejderne. Dette kan ske i form af både teoretisk og praktisk uddannelse samt ved jobrotation.

Denne udvikling og uddannelse kan være rettet mod nødvendige kompetencer til varetagelse af de konkrete opgaver i medarbejderens aktuelle stilling og/eller kan være rettet mod en mere langsigtet udvikling af medarbejderen for at styrke udvikling/karriere i virksomheden i et større perspektiv og på arbejdsmarkedet generelt.

Det er hensigten løbende at udvikle personalet under denne organisationsaftale, så kompetencer i virksomheden er på højde med arbejdsmarkedets almindelige udvikling og således, at intern rekruttering og advancement er en reel mulighed.

Parterne er enige om, at uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling styrkes, og at Banedanmark positivt støtter medarbejdernes deltagelse i efter- og videreuddannelse.

Stk. 2. Aftalt uddannelse

Parterne lægger vægt på, at det aftalte princip om uddannelse realiseres konkret, både til gavn for virksomhedens behov og for den enkelte medarbejders behov. Uddannelse/udvikling kan tage udgangspunkt i fælles mål i Banedanmark og/eller i trafikstyringen for udvikling/højnelse af niveauet i for eksempel sprog (engelsk, tysk), logistik, kommunikation, IT - og i personlige ønsker.

I løbet af en to-årig periode bør alle medarbejdere under denne aftale som minimum ud over den loypligtige uddannelse være i gang med et aftalt uddannelses/udviklingsforløb (jf. virksomhedens regelsæt for MUS).

§ 10. TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER OG TJENESTEFRIHED TIL ORG. ARBEJDE

De ansatte er omfattet af Aftale for tillidsrepræsentanter i staten m.v. indgået mellem Finansministeriet og CFU med følgende tilføjelser:

Da det er væsentlig, at der på tjenestestederne sikres et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og da tillidsrepræsentanterne som hidtil vil være nøglepersoner i dette samarbejde, vil der med udgangspunkt i tillidsrepræsentantaftalen og Banedanmarks struktur gælde følgende:

Stk. 2. Forudsætninger for antal tillidsrepræsentanter

Der kan vælges én tillidsrepræsentant og én suppleant for organisationsaftalens medarbejdergrupper på områder med selvstændig personale- og budgetansvar, hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Hvis medarbejderne ønsker det, og områdets ledelse er enig heri, kan der under hensyn til områdets geografiske og/eller størrelsesmæssige forhold vælges mere end én tillidsrepræsentant.

Udgør antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe mindre end 5 på området, kan den pågældende gruppe søge bistand hos en tillidsrepræsentant på området, herunder tjenestemænd. Den pågældende gruppe kan, såfremt Banedanmark er enig heri, alternativt udgøre et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på et andet område under Banedanmark.

Dog jf. i øvrigt bemærkningerne til § 2 i Tillidsrepræsentantaftalen.

Stk. 3. Anmeldelse af valg

Valget anmeldes skriftligt af den pågældende organisation over for Banedanmark. Banedanmark kan over for organisationen gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden 3 uger efter modtagelse af anmeldelsen fra organisationen, jf. dog TR-aftalen § 2, stk. 6.

Stk. 4. Forhandling om ændring af valgområdet

Såfremt Banedanmark gennemfører organisationsændringer, der får betydning for valg af tillidsrepræsentanter, kan der mellem organisationsaftalens parter optages forhandling om ændring af valgområder.

Stk. 5. Tillidsrepræsentantens tjenestefrihed til organisationsarbejde

Der vil til forhandling med Banedanmark kunne tildeles tillidsrepræsentanterne tjenestefrihed uden lønafkortning i fornødent omfang.

Hel eller delvis tjenestefrihed uden løn til varetagelse af hverv som organisationsvalgt i en forhandlingsberettiget organisation kan gives uden tidsbegrænsning. Perioden er såvel anciennitets- som tjenesteanciennitetsgivende.

Stk. 6. Deltagelse i møder

For valgte omfattet af Tillidsrepræsentantaftalen (og delegerede), der ikke har hel tjenestefrihed uden løn til varetagelse af organisationsformål, er der adgang til følgende supplerende frihed uden lønafkortning:

Delegeretmøder, kredsmøder, kongresser, midtvejskonferencer, repræsentantskabsmøder, møder i hovedbestyrelse/bestyrelse, kredsbestyrelse, områdebestyrelse og gruppebestyrelse.

KAPITEL 6: AFTALENS GYLDIGHED

§ 11 IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE

Aftalen træder i kraft 1. april 2018 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021, jf. fællesoverenskomsten.

København, den


5/10-2018

For Banedanmark




Kristian Beltner
Områdechef
HR Personale

For HK Trafik & Jernbane



Lone Riis
Næstformand og forhandlingsleder
HK Trafik & Jernbane

For HK Trafik & Jernbane


Peder Bjerre
Fællestillidsrepræsentant
HK Trafik & Jernbane

Protokollat om oprettelse af visse stillinger

§ 1. Stillinger omfattet af organisationsaftalen

Følgende stillinger indgår i det trafikale beredskab:

Administrativ medarbejder, Trafikal Drift, Trafikstyring S-bane
Planlægger Roman, Trafikal Drift, Trafikstyring S-bane
Projektkoordinator, Trafikal Drift, Trafikstyring fjernbane

Disse 5 stillinger omfattes af nærværende organisationsaftale, jf. § 1.
Der er udarbejdet 5 stillingsbeskrivelser, som ikke er en del af nærværende organisationsaftale.

§ 2. Indplacering

Til stillingerne er der knyttet et funktionstillæg på 30.000 kr. årligt (niveau 31.marts 2012).

Stillingerne indplaceres i løngruppe 3, således at basislønnen udgør:

Pr. 1. april 2018
346.014 kr.

Pr. 1. oktober 2018
347.120 kr.

i niveau 31.marts 2012.

BILAG 1

Eksempler på kriterier til anvendelse ved lokale forhandlinger om fastsættelse af funktions- og kvalifikationstillæg

Fastsættelsen af kriterier for kvalifikations- og funktionstillæg forudsættes udviklet i Trafikstyring. De nedenfor under eksempler nævnte kriterier skal derfor udelukkende opfattes som inspiration. Der bør tages udgangspunkt i en lokal dialog om integration mellem løn- og personalepolitikken, herunder løn- og kompetenceudvikling.

Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:

- Efter- og videreuddannelse
- ansvarlighed
- arbejdskendskab, herunder erhvervs erfaring af betydning for udførelsen af jobbet
- fleksibilitet
- serviceorientering
- fornyelse og strategisk tænkning
- arbejds kvalitet
- selvstændighed i jobbet
- engagement
- samarbejde og social ansvarlighed
- jobopfyldelse
- erfaring fra jobrokering, jobbytte eller lignende
- individuelle resultater
- balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked
- rekruttering og fastholdelse, herunder hensynet til geografisk betingede lønforhold

Eksempler på kriterier for funktionstillæg:

- Specialistfunktioner
- ledelseskompentence, herunder personaleledelse
- selvstændig beslutningskompetence
- budgetansvar
- kompleks opgavevaretagelse
- konsulentfunktioner
- oplærings- eller uddannelsesfunktioner
- omstillings- og udviklingsopgaver
- projektdeltagelse
- IT-brugeransvarlig
- planlægningsopgaver og/eller koordinationsopgaver
- brugerkontakt m.v.
- kompensation for særlige ulemper og/eller særlige forpligtelser
- For udførelse af særlige opgaver, som ikke umiddelbart er omfattet af stillingens arbejdsfunktioner, jf. stillingsbeskrivelse i den tilhørende løngruppe
- Særligt krævende opgaver i forbindelse med projekter, herunder projektlederansvar

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

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

BILAG 2

Stationeringsdistrikter

Distrikt Nord:

Løngruppe 1: Frøderikshavn kmp, Hjørring kmp, Ellidshøj kmp, Skørping kmp,
Langå kmp, Skanderborg Fc, Viborg Fc, Silkeborg Fc

Løngruppe 2: Aalborg Fc, Århus Rfc, Struer Fc, Herning Fc

Distrikt Syd:

Løngruppe 2: Fredericia Rfc, Esbjerg Fc, Odense kmp, Padborg kmp

Distrikt Sjælland, Lolland/Falster:

Løngruppe 2: Nykøbing F Fc, Roskilde Rfc,

Distrikt København:

Løngruppe 1: Helgoland kmp,

Løngruppe 2: København Rfc, Helsingør kmp

Distrikt Hovedstad:

Løngruppe 2: Driftcenter Hovedstad, Høje Taastrup kmp, Hillerød kmp

BILAG 3

Supplerende bestemmelser vedrørende uddannelse og aflønning af medarbejdere

Lønforhold samt bilag 2 om trafiklederens indplacering i organisationsaftalens løngrupper suppleres med følgende:

1. Overenskomstansatte medarbejdere i Banedanmark, der efter ansøgning ansættes til at gennemgå uddannelse med henblik på efterfølgende ansættelse som trafikledere, henføres til organisationsaftalen for trafikmedarbejdere. De pågældende kan efter aftale bevare deres hidtidige aflønning under uddannelsen, dog således at den løn som de oppebærer mindst svarer til basislønnen i løngruppe 1. Ved ansættelse som trafikleder efter endt uddannelse sker aflønning altid efter nærværende overenskomst.
2. Banedanmark oplyser ved ansættelsen medarbejderen om hvor den teoretiske og praktiske uddannelse fortrinsvis vil foregå. Derudover må medarbejderen være forberedt på i løbet af uddannelsestiden at blive placeret på andre arbejdssteder end det i ansættelsesbeviset angivne hjemsted.
3. Stationeringsdistrikt og hjemsted efter endt uddannelse oplyses ved ansættelsen og anføres i ansættelsesbrevet.
4. Arbejdstiden under uddannelse er gennemsnitlig 37 timer pr. uge, og der gives mulighed for op til gennemsnitlig 1 times læsetid pr. arbejdsdag. Banedanmark afholder udgifter til bøger og andet undervisningsmateriale, som ikke udleveres på uddannelsen.

BILAG 4

Lønudvalget for trafikmedarbejdere i Banedanmark

Udvalgets nedsættelse.

Udvalget er nedsat i henhold til § 3, stk. 1 i organisationsaftalen pr. 1. april 2018 mellem Banedanmark og HK Trafik & Jernbane for Trafikmedarbejdere i Banedanmark.

Lønudvalget består af et centralt udvalg samt decentrale (distrikts)udvalg efter behov.

Det centrale lønudvalg har, med mindre andet aftales, 6 medlemmer, 3 repræsentanter for HK Trafik & Jernbane og 3 ledelsesrepræsentanter. Distriktsudvalg består af 2-3 repræsentanter fra hver side. Medlemmer af det centrale udvalg kan tillige være medlemmer af et distriktsudvalg.

Distriktsudvalgenes opgaver, kompetence og samspil med det centrale udvalg fastsættes af det centrale udvalg - herunder at der ved eventuelle tvister rettes henvendelse til det centrale udvalg, der om nødvendigt overtager sagen til videre behandling.

Udvalgets formål.

Udvalget er et centralt led i anvendelsen af lønsystemet. Formålet er at bidrage til en hensigtsmæssig anvendelse af systemets værktøjer til fremme af Banedanmarks forretningsmæssige mål - samt til medarbejdernes oplevelse af Trafikstyring, som en attraktiv arbejdsplads, med godt personligt engagement og lyst til at udvikle faglige og sociale kompetencer.

Udvalget har ansvaret for, at der i respekt af aftalemæssigt fastsatte regler og principper, tilrettelægges retningslinjer for målrettet anvendelse af lønmidler.

Formålet omfatter tillige klargøring over for medarbejderne af kriterierne for løn, sikring af større gennemskuelighed, oplevelse af retfærdighed og fairness i fordelingen af midlerne - og signalering af, hvilke forventninger medarbejderne kan have til løn - herunder at det i forbindelse med tildeling af tillæg er anvendelsen af erhvervet viden i det daglige arbejde, de opnåede resultater og de personlige og sociale kompetencer, der primært fokuseres på, jf. i øvrigt bilag 1.

Udvalgets opgaver.

Lønudvalget drøfter udformningen af forhandlingsprocedurer og retningslinjer for udmøntningen af den decentrale løn m.v. Det er herunder udvalgets opgave at tilse, at lønsystemet - herunder bestemmelserne om tillæg - i alle dele af Trafikstyring, anvendes efter hensigten således, at medarbejderne motiveres til en løbende udvikling af deres kompetencer og indsats der sikrer, at de på lige fod med andre kan indgå i fordelingen af tillæg.

Lønudvalget drøfter også principper og kriterier angående resultatlønsordninger.

Lønudvalget kan endvidere drøfte andre spørgsmål af relevans for håndteringen af lønsystemet, herunder lønstatistik

Udvalget drøfter løbende, og specielt som forberedelse til processen med den årlige lønfastsættelse, jf. § 3, stk. 10, følgende:

- Forhandlingsniveauer
- Lønudviklingen på grundlag af interne og eksterne lønstatistikker, jf. nedenfor
- Eventuelt behov for yderligere baggrunds- og støttemateriale
- Kriterier for tillæg
- Ensartethed i udmøntningen for alle medarbejdere i alle distrikter
- Tids- og handlingsplan for den årlige proces
- Eventuelle tvister opstået i distriktsudvalg
- Information fra udvalget og periodiske statusmeldinger til DSU-organisationen
- Løn-/forhandlingsteknisk uddannelsesbehov hos involverede i processen

Udvalget sørger for, at der for ledere og tillidsrepræsentanter, der skal varetage den decentrale lønfastsættelse, oprettes/tilbydes deltagelse i fælles seminar-/kursusvirksomhed, hvor der sættes fokus på deres fremtidige samspilsroller.

Banedanmark udarbejder og tilstiller mindst en gang årligt (senest 1. oktober) alle udvalgets medlemmer en anonymiseret oversigt over antal medarbejdere i de enkelte løngrupper med angivelse af basisløn og tillæg. Herudover udarbejdes efter aftale andre relevante statistikker til lønudvalget.

Lønudvalget drøfter herudover forhold vedrørende timelønsansatte og anvendelsen af vikarer i Banedanmark.

Formand / næstformand.

Udvalgets formand udpeges blandt ledelsesrepræsentanterne, og organisationsrepræsentanterne udpeger næstformanden. Tilsvarende gælder for distriktsudvalgene, hvis der også for disse ønskes en formel konstituering.

Møder.

Udvalget holder så vidt muligt møde i hhv. 1. og 3. kvartal hvert år - og i øvrigt efter behov. Formand og næstformand i forening indkalder til møderne med mindst 14 dages varsel og medsender forslag til dagsorden. Møderne ledes af formanden, og i tilfælde af dennes forfald af næstformanden.

Mødelederen drager efterfølgende omsorg for udsendelse af et beslutningsreferat til godkendelse blandt mødedeltagerne.

Økonomi.

Udvalgets udgifter afholdes af Banedanmark.

