



Resultatlønsaftale for Trafikstyring

1. Indledning

Nærværende resultatlønsaftale er midlertidig indtil de overordnede retningslinjer for resultatløn i Banedanmark er udarbejdet. Den beskriver principperne for udmøntning af resultatløn i Banedanmark trafikstyring. Resultatlønsaftalen omfatter alle medarbejdere i de produktionsvendte funktioner i Trafikstyring, herunder de medarbejdere der fysisk er placeret udenfor Banehuset og som beskæftiger sig med opgaver indenfor planlægning. Øvrige administrative medarbejdere er ikke omfattet.

Nærværende resultatlønsaftale gælder ikke for de resultatlønskontrakter, der indgås mellem chefen for trafikstyring og område-/sektionschefer eller på lignende niveau.

De lokale mål på S-banen fastsættes for de enkelte teamlederes hold i trafikstyring, hvor der fokuseres på de for tjenestestederne/holdene internt rettede mål.

For Trafikstyring Fjern og DcDk er der tre mål, som er aftalt centralt.

2. Formål

Formålet med indførelse af resultatløn i trafikstyring er generelt at skabe bedre resultater via reduktion af omkostningerne, højnelse af produktkvaliteten 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 holdet/medarbejderne udfører samtlige arbejdsopgaver uden hensyntagen til, hvorvidt arbejdsopgaverne er et led i resultatlønsaftalen.

På baggrund af ovenstående kan udbetalingen skønsmæssigt forhøjes efter aftale i det decentrale lønudvalg maksimalt svarende til en fordobling af den objektivt beregnede resultatløn. Ligeledes kan den efter aftalen beregnede resultatløn skønsmæssigt nedsættes efter aftale i det decentrale lønudvalg, såfremt ovenstående forhold vedrørende udførelse af samtlige opgaver, i særlig grad gør sig gældende.

3. Nærmere betingelser for udmøntning af resultatløn

På S-banen:

Resultatløn udbetales holdvis. Et hold kan bestå af f.eks. alle medarbejdere på en given arbejdsplads, et fastsat hold i en større fjernstyringscentral, en administrativ afdeling, en blanding af de to førstnævnte eller lignende. Inddeling af medarbejdere i hold med henblik på resultatløn foretages af ledelsen.



Indlånte medarbejdere indgår ikke i optjening af resultatløn, medmindre de gør tjeneste på samme hold i et fuldt kvartal.

Resultatløn udbetales som et ikke pensionsgivende engangsvederlag, som maksimalt kan udgøre 2000 kr. (aktuelt niveau og ureguleret) pr. medarbejder pr. kvartal.

Resultatløn opgøres kvartalsvis men udbetales hvert halve år, der følger kalenderåret. Udbetaling af resultatløn skal senest ske 1 måned efter udløbet af 2. og 4. kvartal.

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, ferie 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. Tilidsrepræsentantens fravær fra arbejde i forbindelse med sit hverv medfører ikke fradrag i resultatlønnen.

For Trafikstyring Fjern og DcDK:

Resultatløn udbetales til alle ved opfyldelse af det samlede mål. Resultatløn opgøres i januar måned 2010 og udbetales med lønnen i februar 2010.

Medarbejdere indlånt fra administrationen indgår ikke i optjening af resultatløn, medmindre de gør tjeneste i Trafikstyring Fjern eller DcDK i et fuldt kvartal.

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, ferie 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. Tilidsrepræsentantens fravær fra arbejde i forbindelse med sit hverv medfører ikke fradrag i resultatlønnen.



4. Målfastsættelse og beregning af resultatløn

Udmøntning af resultatløn til holdene på S-banen sker på baggrund af de for tjenestestederne/holdene i cockpittet fastsatte mål. Der kan for hvert tjenestested/hold opsættes maksimalt 5 mål. 2 af målene i S-banen skal være betjeningsfejl (antal påvirkede tog - PVT) og datakvalitet i Drifts- og fejlrappporter. Hvert mål skal minimalt vægte 15 % og maksimalt 70 %.

Ledelsen meddeler, efter en drøftelse i det decentrale lønudvalg, hvis der ændres på hvilke mål der indgår i resultatlønnen eller hvis vægtningen af målene ændres. Meddelelsen gives med en måneds varsel til udgangen af et kvartal,

Beregning af resultatløn sker ved at det fastsættes hvilket beløb den enkelte medarbejder maksimalt kan opnå kvartalsvis for det enkelte mål. Det maksimale beløb kræver en overopfyldelse af målet i cockpittet. Derefter fastsættes hvilket beløb der udløses ved en lavere opfyldelse af målet.

For Trafikstyring Fjern og DcDK er der tre mål for 4. kvartal 2009.

Det første mål er det månedsvise antal af påvirkede tog (PVT) i RDS kode 100 gruppen. Der er udarbejdet et nyt regularitetsbudget til Trafikstyring Fjern og DcDK (vedlagt som bilag 1). Hvis det månedsvise regularitetsbudget målt i antal PVT opnås pr. hold, udbetales der i oktober og november måned 330 kr. (aktuelt niveau og ureguleret), og i december måned 340 kr. (aktuelt niveau og ureguleret) til alle driftsvendte medarbejdere. Hver måned opgøres således separat. Hvis regularitetsbudgettet pr. hold ikke opnås i den enkelte måned udbetales månedens resultatløn ikke.

Det andet mål er den månedsvise kanalregularitet. Hvis Banedanmark opnår en månedlig regularitet på 93,9 % i oktober udbetales der 250,00 kr. (aktuelt niveau og ureguleret) til alle driftsvendte medarbejdere, hvis der opnås en månedlig regularitet på 93,9 % i november udbetales der 250,00 kr. (aktuelt niveau og ureguleret) til alle driftsvendte medarbejdere, og hvis der opnås en månedlig regularitet på 93,9 % i december udbetales der 250,00 kr. (aktuelt niveau og ureguleret) til alle driftsvendte medarbejdere. Hver måned opgøres således separat. Hvis regularitetsbudgettet ikke opnås i den enkelte måned udbetales månedens resultatløn ikke.

Det tredje mål er Banedanmarks samlede kanalregularitet, som pr. 31. december 2009 skal være 93,9 %. Hvis målet opnås udbetales der 750 kr. (aktuelt niveau og ureguleret) til alle driftsvendte medarbejdere. Hvis den samlede kanalregularitet pr. 31. december 2009 er under 93,9 % udbetales de 750 kr. ikke til medarbejderne.

5. Lokale tvister

Eventuelle lokale uoverensstemmelser – som ikke kan løses ved lokal forhandling i det decentrale lønudvalg – forelægges til afgørelse i det centrale lønudvalg. De almindelige fagretslige regler gælder for videre behandling af tvister.

6. Aftaleperiode og ophør

Nærværende resultatlønsaftale træder i kraft d. 1. oktober 2009 og kan opsiges til ophør skriftligt af en af parterne med 3 måneders varsel til udgangen af et kvartal. Aftalen udløber uden yderligere varsel d. 31. december 2009.

banedanmark



Genforhandling/justering af resultatlønsaftalen kan finde sted af lønudvalget ved væsentlige ændringer af det grundlag, hvorpå resultatlønsaftalen er indgået.

København den 5. oktober 2009

For HK Trafik & Jernbane

Peter Jessen

HK Trafik & Jernbane

For Banedanmark

8.10.2009

Klaus Bergman

Områdechef Trafikstyring Fjern

For Banedanmark

8/10-09

Kirsten Kornerup

Områdechef Trafikkoordinering

For Banedanmark

Kristian Beltner

Sektionschef HR Service