

**Aftale for tjenestemandsansatte driftsledere  
ansat i MOVIA og tjenestegørende i ARRIVA  
Danmark A/S**

KL

FOA - Fag og Arbejde

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 2. Løn .....	3
§ 3. Grundløn .....	3
§ 4. Funktionsløn .....	4
§ 5. Kvalifikationsløn .....	4
§ 6. Resultatløn.....	4
§ 7. Supplerende pension.....	5
§ 8. ATP .....	5
§ 9. Arbejdstid .....	5
§ 10. Betaling for forskudt tjeneste, rådighedstjeneste mv. ....	6
§ 11. Barns 1. og 2. sygedag.....	6
§ 12. Talsmand .....	6
§ 13. Øvrige ansættelsesvilkår .....	7
§ 14. Ikrafttræden og opsigelse .....	8

## § 1. Hvem er omfattet

### Stk. 1

Denne aftale er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandregulativet for kommuner inden for KL's forhandlingsområde og omfatter tjenstemandsansatte driftsledere ansat i Hovedstadens Udviklingsråd (HUR) og tjenestegørende i ARRIVA Danmark A/S' driftsområde.

Aftalen finder alene anvendelse for allerede tjenestemandansatte driftsledere.

Det nævnte tjenestemandregulativ samt pensionsregulativet og øvrige regulativer for amtskommunale tjenstemænd er gældende for de omhandlede stillinger.

Aftalen omfatter ikke overenskomstansatte driftsledere.

## § 2. Løn

### Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

### Stk. 2

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

## § 3. Grundløn

### Stk. 1

Tjenestemandansatte driftsledere aflønnes efter løntrin 45[O.08](Med virkning fra 1. april 2009 løntrin 46 + 2.000 kr.)[O.08].

#### Bemærkning:

Tillægget er ikke-pensionsgivende og i 31/3 2000-niveau.

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2009 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

### Stk. 2

Personlige tillæg kan forhandles individuelt mellem ARRIVA Danmark A/S og driftslederen. Resultatet skal godkendes af Forbundet af Offentligt Ansatte.

### Stk. 3

Virksomheden er forpligtet til en gang årligt at drøfte og vurdere medarbejderens løn.

## § 4. Funktionsløn

### *Stk. 1*

Funktionsløn gives ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), 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 gruppens grundløn.

### *Stk. 2*

Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Funktionsløn kan være varig eller tidsbegrænset.

### **Bemærkning:**

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere arbejde, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg..

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for funktionsløn er fastlagt. Der vil ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere ansatte udfører opgaver, der er omfattet af forhåndsftalen.

### *Stk. 3*

Funktionsløn ydes - med mindre andet aftales - som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. Juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. April 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg bevarer deres status som ikke pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

## § 5. Kvalifikationsløn

### *Stk. 1*

Kvalifikationsløn gives ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

### *Stk. 2*

Kvalifikationsløn aftales decentralt.

### *Stk. 3*

Kvalifikationsløn ydes med mindre andet aftales som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. Juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. April 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg bevarer deres status som ikke pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

## § 6. Resultatløn

[O.08] 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 engangsbetalt eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-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. **[O.08]**

## § 7. Supplerende pension

Såfremt der er aftalt en supplerende pensionsordning vil pensionsprocenten udgøre 12,5 %.

Det vil også lokalt være muligt at aftale ikke pensionsgivende tillæg.

Såfremt der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg under 3.800 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, med mindre andet aftales. Når den samlede ikke-pensionsgivende tillægsmasse udgør 3.800 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau), etableres pensionsordning.

Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder.

## § 8. ATP

1. For ansatte under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
> 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
> 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

2. **[O.08]** Med virkning fra 1. januar 2009 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00	180,00
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00	120,00
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00	60,00 <b>[O.08]</b>

## § 9. Arbejdstid

*Stk. 1*

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer inkl. frokostpause på 30 min. på arbejdsdage.

*Stk. 2*

Arbejdstidens placering tilrettelægges lokalt under hensyntagen til arbejdets karakter.

*Stk. 3*

Driftsledere honoreres ikke for overarbejde, men er omfattet af bestemmelserne i Aftale om betaling m.v. til tjenestemænd under midlertidig tjeneste i højere stilling.

*Stk. 4*

Hvis grundlovsdag falder på en arbejdsdag, betragtes denne som en helligdag fra kl. 12.00.

### **§ 10. Betaling for forskudt tjeneste, rådighedstjeneste mv.**

Driftsledere ansat efter denne aftale, som efter tjenstlig ordre udfører arbejde i forskudt tid, vederlægges herfor i overensstemmelse med den mellem KL og en række personaleorganisationer indgåede Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet, medmindre andet aftales.

### **§ 11. 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 sygedag **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009 første og anden sygedag) **[O.08]**, 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.

*Stk. 4*

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

### **§ 12. Talsmand**

Tjenestemandsansatte driftsledere er ikke omfattet af tillidsrepræsentantreglerne, men kan i deres midte vælge en talsmand, der vil være omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse, medmindre andet aftales.

Talsmanden skal anmeldes til virksomheden.

### § 13. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til afsnit i KL's Løn- og Personale:

1. **[O.08]** Ansættelsesbreve (04.11)**[O.08]**
2. **[O.08]** Lønninger (04.30)**[O.08]**
3. Decentral løn (04.25)
4. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
5. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
6. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
7. Åremålsansættelse (04.50)
8. **[O.08]** Supplerende pension (04.72)**[O.08]**
10. **[O.08]** Gruppeliv (04.74)**[O.08]**
11. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
12. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
13. Deltidsarbejde (04.83)
14. **[O.08]** Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)**[O.08]**
15. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)
17. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
18. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
19. **[O.08]** Ferie (05.12)  
Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,5 %. Der er mellem parterne enighed om, at ved fratræden modregnes udbetalt særlig feriegodtgørelse kun med de beregnede 1,5 %
20. **[O.08]** Barsel mv. (05.13)**[O.08]**
21. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
22. **[O.08]** Seniorpolitik (05.21)**[O.08]**
23. **[O.08]** Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)**[O.08]**
24. Befordringsgodtgørelse (05.71)
25. **[O.08]** Kompetenceudvikling (05.31)**[O.08]**
26. Socialt kapitel (05.41)
27. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
28. Retstviftalen (05.61)
29. **[O.08]** Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)**[O.08]**
30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

31. [O.08]Aftale om trivsel og sundhed (05.35))[O.08]
32. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)

**Bemærkning:**

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

**§ 14. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Overenskomsten gælder fra 1. april 2008, hvor intet andet er anført.

*Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelsen skal ske skriftligt.

*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

For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde