

Overenskomst

Tjenestemandsansatte buschauffører
ved Aarbus, KL

Aftale for tjenestemandsansatte buschauffører ved Aarbus

KL

FOA – Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	3
§ 1. Aftalens område	3
§ 2. Generelle bestemmelser	3
Kapitel 2. Månedslønnede	3
§ 3. Løn	3
§ 4. Grundløn	3
§ 5. Funktionsløn	4
§ 6. Kvalifikationsløn	4
§ 7. Pension af funktions- og kvalifikationsløn	5
§ 8. Resultatløn	6
§ 9. Supplerende pension	6
§ 10. ATP	6
§ 11. Frit valg	6
§ 12. Arbejdstid	7
§ 13. Overarbejde	7
§ 14. Arbejde i forskudt tid, holddrift mv.	8
§ 15. Barns 1. og 2. sygedag	9
§ 16. Uniform	9
§ 17. Uoverensstemmelser	9
§ 18. Pensionering	9
§ 19. Legitimationskort / fri befordring	9
§ 20. Bibeskæftigelse	9
§ 21. Opsigelse	9
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår	10
§ 24. Ikrafttræden og opsigelse	10
Protokollat 1 - Arbejdstid og fridage mv. ved Aarbus	12
§ 1. Arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse	12
§ 2. Ophold	13
§ 3. Fridage og afspadsering	13
§ 4. Tillæg mv.	14
Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	15
§ 1. Formål	15
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	15
§ 3. Drøftelse	16
Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	17
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	17
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere	17
Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	18
Bilag A - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	21

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Aftalens område

Aftalen, der er indgået efter § 32 i tjenestemandregulativet for kommuner inden for KL's forhandlingsområde, og omfatter buschauffører ansat ved Aarbus.

§ 2. Generelle bestemmelser

Samtlige generelle bestemmelser i aftaler for tjenestemænd ansat i kommuner gælder.

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

Tjenestemandsansatte buschauffører ved Aarbus er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område (09.07)
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 3

Medmindre andet er anført, er tillæg årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis forud.

Stk. 5

Tjenestemanden får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, som en buschauffør er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet/eventuelt nyansat.

Stk. 2

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin og årligt ikke-pensionsgivende tillæg</i>	<i>Løntrin og årligt ikke-pensionsgivende tillæg [O.24] Pr. 1. april 2025:</i>
Buschauffører	18 + 1.520	18 + 3.220
Buschauffører, der har gennemført erhvervsuddannelsen til personbefordring	22 + 1.520	22 + 3.220 [O.24]

Lønseddeltekst. Grundløn og grundlønstillæg

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- tidsbegrænsede aftaler
- 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 aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, 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

Der gives en garantilønsordning til buschauffører med grundløntrin 18 + et ikke-pensionsgivende tillæg på 1.520 kr.). [O.24] pr. 1. april 2025: tillæg på 3.220 kr. [O.24]

Efter 4 års ansættelse ved busselskabet ydes løn svarende til løntrin 20 + et ikke-pensionsgivende tillæg på 1.520 kr. [O.24] pr. 1. april 2025: tillæg på 3.220 kr. [O.24], medmindre løntrin 20 + et ikke-pensionsgivende tillæg på 1.520 kr. [O.24] pr. 1. april 2025: tillæg på 3.220 kr. [O.24] er opnået i kraft af funktions- eller kvalifikationsløn.

Lønseddeltekst: Garantiløn + 4 år

Efter 8 års ansættelse ved busselskabet ydes løn svarende til løntrin 22 + et ikke-pensionsgivende tillæg på 1.520 kr. [O.24] pr. 1. april 2025: tillæg på 3.220 kr. [O.24], medmindre løntrin 22 + et ikke-pensionsgivende tillæg på 1.520 kr. [O.24] pr. 1. april 2025: tillæg på 3.220 kr. [O.24] er opnået i kraft af funktions- eller kvalifikationsløn.

Lønseddeltekst: Garantiløn + 8 år

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af 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 aftaler om kvalifikationsløn, der er givet som ikke-pensionsgivende tillæg bevarer deres status som ikke-pensionsgivende medmindre andet aftales.

Generelle bemærkninger til kvalifikations- og funktionsløn:

Systematisk anvendelse af medarbejder(udviklings)samtaler og uddannelsesplanlægning er et velegnet fundament for udviklingen af den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

I forbindelse med afviklingen af medarbejdersamtaler kan det med fordel aftales, hvilke videre-, efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for funktions- og/eller kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil herefter ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver og/eller erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

§ 7. Pension af funktions- og kvalifikationsløn

Funktions- og kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Hvis lokalt aftalt funktionsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

1. oprykning til et løntrin, eller

2. varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg Tjenestemænd kan højst opnå pension efter løntrin 49 efter denne bestemmelse, eller
3. der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr., vælges en af ovennævnte muligheder

§ 8. 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 engangsbetaling eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, men 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.

§ 9. Supplerende pension

Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder (23.10).

Bemærkning:

Tjenestemænd har ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling.

§ 10. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 11. Frit valg

Stk. 1

Med virkning fra den 1. april 2019 ydes den tjenestemandsansatte buschauffører et kontant beløb svarende til 1,36% [O.24] Den 01.04.25: 2,36% [O.24] af følgende lønde: den pensionsgivende løn på løntrin samt alle pensionsgivende tillæg.

Stk. 2

Ved kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.

- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Beløbet kan ikke konverteres til løn.

Stk. 4

Den ansatte kan vælge at indbetale beløbet efter stk. 1, til en supplerende pensionsordning, jf. § 10.

Stk. 5

Allerede ansatte giver besked senest den 1. oktober skriftlig besked til ansættelsesmyndigheden om, hvorvidt de ønsker et kontant beløb eller ekstra pensionsbidrag.

Foretages intet aktivt valg, ydes kontant udbetaling.

Stk. 6

Nyansatte giver skriftlig besked ved ansættelsen.

Stk. 7

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

§ 12. Arbejdstid

For ansatte gælder bestemmelserne om arbejdstid i henhold til bestemmelserne i Protokollat 1 medmindre der indgås en decentral arbejdstidsaftale mellem parterne, jf. Protokollat 1.

§ 13. Overarbejde

Stk. 1

Ved overarbejde forstås arbejde udover det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid den enkelte arbejdsdag for den pågældende buschauffør. Overtid for den enkelte dag afrundes op ad til halve eller hele timer.

Stk. 2

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 3

Tilsigelse til overarbejde skal meddeles buschaufføren dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde udover 1 time betales en godtgørelse på 26,56 kr. pr. gang.

Stk. 4

For timer, for hvilke der betales overarbejdstillæg, betales ikke forskudt tids- og/eller weekendtillæg.

Stk. 5

1. For overarbejde betales timeløn beregnet som 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 4-6. Til timelønnen ydes et overtidstillæg: Overtidstillæg

For arbejde udover den i stk. 1 angivne arbejdstid ydes der for de første 3 timers overarbejde et tillæg på 50 %.

For de efterfølgende timer ydes et tillæg på 100 %.

For kørsel på fridage ydes et tillæg på 100 %.

2. Tilfældig forlængelse af tjenesten

For tilfældig forlængelse af tjenesten, der er forårsaget ved almindelig forsinkelse, gives der ikke godtgørelse. Er forsinkelsen over ¼ time, kan der dog af trafikledelsen gives tilladelse til bytning eller afkortning af turen for at opnå afløsning.

Hvis rettidig afløsning ikke opnås, gives der overarbejdsvederlag for den tid, hvormed tjenesten forlænges udover ¼ time.

Overarbejde på anden station end hjemstationen bør principielt undgås gennem en normal mandskabssituation på alle stationer. I ekstraordinære tilfælde, hvor sådant overarbejde alligevel er uundgåeligt af hensyn til driftsafviklingen, udbetales overarbejdet. Overarbejde på anden station oplyses til stationstillidsmanden.

§ 14. Arbejde i forskudt tid, holddrift mv.

Stk. 1

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder med de i stk. 2 og 3 nævnte undtagelser.

Stk. 2

Arbejdstidsaftalens § 7, stk. 1, finder ikke anvendelse. I stedet er følgende gældende:

Hvor skifteholdsarbejdet er tilrettelagt med dagligt roterende skift, skal friheden mellem de daglige vagter udgøre mindst 11 timer. Friheden kan dog 1 gang pr. turnusuge nedsættes til 8 timer. Hvor den beregnede arbejdstid adskiller sig fra den faktiske arbejdstid, beregnes friheden i forhold til den faktiske arbejdstid.

Stk. 3

Arbejdstidsaftalens § 14, stk. 5, finder ikke anvendelse, således at der afregnes minut for minut pr. måned uden afrunding.

§ 15. 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. tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

Hvis buschaufføren misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af, om anmodningen om tjenestefrihed skal imødekommes, 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.

§ 16. Uniform

Uniform mv. udleveres efter hidtidige bestemmelser eller efter lokal aftale.

§ 17. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om forståelse af denne aftale forelægges for den i tjenestemandensregulativets Kapitel 9 omhandlede voldgiftsret.

§ 18. Pensionering

Ved pensionering fra det 65 år eller senere fastsættes pensionen på grundlag af den pensionsalder, som tjenestemanden ville have opnået ved tjeneste indtil 70 års alderen, dog maksimalt 37 års pensionsalder.

§ 19. Legitimationskort / fri befordring

Til hver buschauffør udleveres et frikort/legitimationskort med foto, der giver ret til personlig fri befordring med selskabets busser.

§ 20. Bibeskæftigelse

Uden for tjenestetiden må buschaufføren ikke for sig selv eller andre være beskæftiget med erhvervsmæssig kørsel.

§ 21. Opsigelse

Stk. 1

I forbindelse med uansøgt afskedigelse skal høringskrivelser i henhold til tjenestemandensregulativets § 29 sendes til FOA.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA, CVR-nummer 46024516.

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

Stk. 2

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.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2. Udviklingsplan

Buschauffører er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 3.

Stk. 3. Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale kompetencefond (05.32).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 25.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse og 50.000 kr. pr. år til masteruddannelsen. Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for FOA.

Stk. 4. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter Hvis der søges til kompetencegivende og efter og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for FOA.

Stk. 5. Fleksjob

Buschauffører er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 4.

§ 24. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen er gældende fra 1. april 2024 hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Aftalen kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Stk. 3

Indtil der indgås ny aftale, fastsættes lønnen efter de aftaler om tjenestemandslønninger, der er gældende den dag, til hvilken aftalen blev opsagt.

København, den 25 / 2 - 2025

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

FOA

Thomas Brücker

Protokollat 1 - Arbejdstid og fridage mv. ved Aarbus

§ 1. Arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse

Stk. 1

Arbejdstiden fastlægges på basis af lokalt aftalte turnusperioder på grundlag af den ugentlige normtid på 37 timer.

Deltidsansættelse kan ske efter forudgående forhandling med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet.

Bemærkning:

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten og udefra kommende kan efter forudgående drøftelse opnå deltidsbeskæftigelse.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for overførsel fra deltidsstilling til fuldtidsstilling eller om forøgelse af deltidskvoten, hvis muligheden opstår.

Stk. 2

Arbejdstiden regnes fra buschaufførens mødetidspunkt til afløsningstidspunkt/sluttidspunkt. For kørende tjenester indeholdes et dagligt 15 minutters tillæg med 10 minutter før afgang og 5 minutter efter ankomst som godtgørelse for den tid, der medgår til regnskabsaflæggelse, overtagelse og aflevering af vogne, rapportskrivning og lignende.

Stk. 3

For rutebiltjenester indeholdes det 15 minutters tillæg således:

Ved morgenudkørsel	18 min.
Ved afregning ved afløsning	12 min.
Ved afregning ved overtagelse	10 min.
Ved afregning og aflevering af vogn på station Nord og Syd	23 min.

For følgende linjer ydes afstandsgodtgørelse ved overtagelse og aflevering af vogne:

Linje 71 i Solbjerg	26 min.
Linje 72 i Tranbjerg	19 min.
Linje 74/75 i Tilst	17 min.

Stk. 4

Mindste dagbetaling for en buschauffør, der efter tilsigelse møder til arbejde, er 4 timers løn, uanset om den pågældende kommer i arbejde eller ej.

Stk. 5

Den daglige arbejdstid ved kørende tjenester mandag-fredag må ikke overstige 9 timer og 15 minutter. Arbejdstiden på rådighedstjenester på alle ugedage og på kørende tjenester på lørdage samt søn- og helligdage må ikke overstige 10 timer og 15 minutter.

Stk. 6

Nye turnus- og tjenesteplaner udarbejdes i samråd med buschaufførernes repræsentanter og skal derefter mindst 14 dage inden de træder i kraft, forelægges tillidsrepræsentanterne til erklæring.

§ 2. Ophold

Stk. 1

Tjenesteplanerne indrettes således, at der pr. tjeneste bliver ophold på 12 % af køretiden ved en endestation, hvor der findes opholdsrum. Der skal for hver tjeneste være et spiseophold på mindst 25 minutters - inden for de 12 %.

Stk. 2

Der indlægges et reguleringsophold, som efter kørsel i tur er på 3 minutter, og efter tomkørsel er på 2 minutter. Endvidere indlægges et 3 minutters reguleringsophold ved udkørsel og et 3 minutters reguleringsophold ved hjemkørsel med henblik på ændret skiltning o.l. De omtalte reguleringsophold indgår ikke i beregningen af de 12% ophold, som er omtalt i stk. 1. Heri indgår ej heller ophold under 10 minutter regnet fra vognens ankomst til vognens afgang fra endestationen.

Stk. 3

Ophold på 2 timer og derunder regnes som arbejdstid.

§ 3. Fridage og afspadsering

Stk. 1

Buschauffører har ret til de i planerne skemalagte fridage. For buschauffører under uddannelse kan fridagene udskydes.

Stk. 2

Der skal være mindst 48 timer fra tjenestens ophør før ordinær fridag til tjenestens begyndelse efter ordinær fridag.

Stk. 3

For hvert hele års beskæftigelse som buschauffør gives 37 timer og 40 minutter.

Bemærkning:

Ved arbejdstidsnedsættelse der måtte bringe den ugentlige arbejdstid under 37 timer, reduceres timeværdierne forholdsmæssigt.

Er de i et år (1/5 – 30/4) indtjente timer ikke afviklet inden årets udløb (30/4), kan indtil 13 timer og 20 minutter overføres til det følgende år, men tildes i så fald af selskabet.

Stk. 4

Hvis en buschauffør skifter fra én turnus til en anden, ydes der en erstatningsfridag, såfremt der mellem fridagene derved bliver mere end 6 arbejdsdage.

Stk. 5

De med fornyelse af kørekort forbundne udgifter refunderes og der gives chaufføren en fridag med løn til lægebesøg mv. i forbindelse med fornyelsen af kørekort.

Bemærkning:

Det forudsættes, at pågældende er omfattet af selskabets kørekortordning.

§ 4. Tillæg mv.

Til buschauffører, der har fridag eller fritid, men tilkaldes til tjeneste betales et tilkaldetillæg på 20,45 kr. Tjeneste, der efter tilsigelse eller tilkaldelse udføres på en fridag, regnes altid for mindst 4 timers tjeneste.

København, den 25 / 2 - 2025

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

FOA

Thomas Brücker

Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for buschauffører.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk.

Der henvises endvidere til www.kompetenceweb.dk

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante, herunder uddannelsen som ejendomsservicetekniker og vagtuddannelsen) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i selskabets personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder.

Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt.

Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Bemærkning:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelses-udvalg kan drøfte om selskabets politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2

Selskabet og organisationens (lokale)repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

Stk. 3

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 25 / 2 - 2025

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

FOA

Thomas Brücker

Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

Ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

For medarbejdere ansat i fleksjob 1. januar 2013 og senere henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

København, den 25 / 2 - 2025

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

FOA

Thomas Brücker

Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at ansættelsesmyndigheden 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 ansættelsesmyndigheden 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. Ansættelsesmyndigheden 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, helbredsbedømmelse, 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 25 / 2 - 2025

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

FOA

Thomas Brücker

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

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter tjenestemandsansatte?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Ja
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6. ferieuge mm. (05.11)	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
27	Socialt kapital (05.41)	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja
35	Aftale om opsparing af frihed (05.16)	Ja

APRIL 2025

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2024-2026

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på foa.dk.

Produktion: Design & Digital/AK

OK-Haandbog_Tjenestemandsaftale - buschauffører ved Aarbus_01042025

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Teknik- og Servicesektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle dit arbejde og vores fag på teknik- og serviceområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.