

Overenskomst for rutebilchauffører ansat ved Bornholms Regionskommune

KL

Fagligt Fælles Forbund - 3F

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	4
Kapitel 2. Månedslønnede	4
§ 3. Løn	4
§ 4. Funktionærlov.....	5
§ 5. Pension	5
§ 6. Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning.....	5
§ 7. ATP	6
§ 8. Arbejdstid	6
§ 9. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	6
§ 10. Arbejde i forskudt tid.....	7
§ 11. Barns 1. og 2. sygedag.....	7
§ 12. Uniform	7
§ 13. Faglig strid.....	7
§ 14. Øvrige bestemmelser	8
§ 15. Opsigelse	8
§ 16. Bibeskæftigelse.....	10
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	10
Kapitel 3. Timelønnede	11
§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	11
§ 19. Overarbejde.....	11
§ 20. Søgnehelligdage	11
§ 21. Opsigelse	12
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	12
Kapitel 4. Ikrafttrædelse og opsigelse	12
§ 23. Ikrafttræden og opsigelse	12
Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	13
§ 1. Formål.....	13
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	13
§ 3. Drøftelse	14
Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	15
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	15
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	15
Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	16
Bilag A - Løn.....	18
§ 1. Løn	18
Bilag B - Oversigt over lønninger for rutebilchauffører pr. 1. marts 2017, 1. marts 2018 og 1. marts 2019	20

Bilag C - Arbejdstid	23
§ 1. Arbejdstidsbestemmelser.....	23
§ 2. Tjeneste på andre ruter	27
Protokollat vedrørende pauseregler og lokalaftaler om pauser (afskrift).....	28
Eksempler på opgørelse af turnus (afskrift).....	29
Bilag D - Tillæg for arbejde i forskudt tid.....	30
§ 1. Arbejde i forskudt tid.....	30
Bilag E – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	32

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter rutebilchauffører, som er ansat ved Bornholms Regionskommune.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke:

1. Tjenestemænd, tjenestemænd på rådighedsløn og pensionerede tjenestemænd.
2. Ansatte, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har betalt bidrag til.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Rutebilchauffører, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

Stk. 2

Rutebilchauffører, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

Bemærkning

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar samme år.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen og tillægsbetalinger samt pension for rutebilchauffører sker i henhold til de til enhver tid gældende takster i Landsoverenskomst for Rutebilkørsel af 8. marts 2017 indgået mellem DI Overenskomst I (AKT) og 3F's Transportgruppe, jf. Bilag A og B.

Stk. 2

Lønnen til deltidsbeskæftigede, beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuld-tidsbeskæftigede.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag.

§ 4. Funktionærlov

For rutebilchauffører gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 15. Opsigelse og § 17. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 5. Pension

Med virkning fra den 1. januar 1993 er der iværksat en pensionsordning. Ordningen omfatter rutebilchauffører over 18 år med 2 måneders anciennitet indenfor de sidste 2 år.

Bidraget udgør i alt 12,00%. Lønmodtageren betaler 4,00% af bidraget og arbejdsgiveren betaler 8,00%.

Indbetalingerne foretages af arbejdsgiveren til PensionDanmark eller et af dette selskab valgt administrationsselskab.

Præmiebetalingen til pensionsordningen udgør med 2/3 arbejdsgiverbetalt og 1/3 lønmodtagerbetalt af den A-skattepligtige løn.

Bemærkning:

Hvis medarbejderen i forvejen er optaget i en arbejdsmarkedspension er der krav på pension fra 1. ansættelsesdag og/eller hvis medarbejderen inden for de sidste 2 år har været beskæftiget indenfor PensionDanmark's område, under en overenskomstdækkende kørsel på gummihjul (godstransport, turistkørsel, taxakørsel, rutebilkørsel), skal denne anciennitet medregnes ved opgørelsen af 2 måneders anciennitetskravet.

§ 6. Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december.

Ekstra lønmodtagerbidrag skal være et fast kronebeløb.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen.

§ 7. ATP

For rutebilchauffører gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	94,65 kr.	189,35 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	63,10 kr.	126,25 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	31,55 kr.	63,10 kr.

§ 8. Arbejdstid

For rutebilchauffører i Bornholms Regionskommune gælder bestemmelserne om arbejdstid i henhold til bestemmelserne i Bilag C med mindre der indgås en decentral arbejdstidsaftale mellem parterne, jf. Bilag E, pkt. 12.

§ 9. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1. Overarbejde/merarbejde

Merarbejde betales med timeløn.

For arbejde ud over 37 timer betales følgende tillæg til timelønnen:

For de første 3 timer 50%.

Derefter 100%.

Overtidstillægget beregnes af timelønnen.

Stk. 2. Opgørelse af rammeturnus

Hvis arbejdstiden i rammeturnus ved den gennemsnitlige opgørelse overstiger 37 timer, afregnes timer udover gennemsnitligt 37 timer med overtidbetaling. De første 3 timer afregnes med 50% og de øvrige med 100%.

Opgørelsen af den ugentlige arbejdstid foretages ved turnusperiodens udløb.

Stk. 3. Bortfald af tillæg

Ved udbetaling af overarbejdsbetaling bortfalder tillæg i henhold til § 1, stk. 1, og stk. 6, i Bilag D.

Stk. 4. Tjeneste på fridage

Rutebilchauffører, der undtagelsesvis gør tjeneste på deres fridag, erholder betaling for mindst 4 overarbejdstimer i henhold til stk. 1.

Stk. 5. Afspadsring

Nedenstående regel om afspadsring dækker:

Afspadsring af overarbejde, hvor tillægget løbende er udbetalt.

Afspadsring af erstatnings- og kompensationsfridage i forbindelse med søgnehelligheder, jf. Bilag D - § 1, stk. 7.

- a) Der er principiel enighed om, at ovennævnte afspadsres.
- b) Hvis ikke afspadsring finder sted, men der aflønnes for de opsparede timer forudsættes, at arbejdsgiver og den ansatte er enige herom. Dette gælder også ved fratrædelse.

- c) Der afspadseres time for time og i hele dage/vagter. Evt. overskydende timer udbetales.
- d) Afspadseringstidspunktet aftales normalt mellem parterne. Dog kan arbejdsgiver varsle afspadsering med 2 døgns varsel inden kl. 12,00 og inddrage varsløst afspadsering med 1 døgns varsel inden kl. 12.00 begrundet i afvikling af det normale arbejde.
- e) Afspadseringstimer kan ikke anvendes til opsupplering af den ugentlige arbejdstid medmindre andet aftales skriftligt.
- f) Der kan ikke aftales/varsles afspadsering, hvis det indebærer at chaufførens samlede afspadseringssaldo bliver negativ ved lønningsperiodens udgang.

§ 10. Arbejde i forskudt tid

Tillæg for arbejde i forskudt tid m.m. sker i henhold til de til enhver tid gældende takster i Landsoverenskomst for Rutebilkørsel af 8. marts 2017, indgået mellem DI Overenskomst I (AKT) og 3F's Transportgruppe, jf. bilag D.

§ 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 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 rutebilchaufføren 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.

§ 12. Uniform

Uniform mv. udleveres efter lokale aftaler eller efter reglerne i Landsoverenskomst for Rutebilkørsel af 8. marts 2017.

§ 13. Faglig strid

Som bestemmelser for behandling af faglig strid og overenskomstbrud gælder den mellem parterne i tilslutning til nærværende overenskomst indgåede hovedaftale.

§ 14. Øvrige bestemmelser

Stk. 1. Bøder

Idømte bøder, der skyldes mangler eller fejl ved vognene, der er arbejdsgiveren bekendt, betales af denne.

Stk. 2. Mangler og fejl

Mangler og fejl skal uopholdeligt meddeles til virksomhedens ledelse.

Stk. 3. Forældelse

Alle uoverensstemmelser mellem rutebilchauffører og arbejdsgiveren, hvorom der ikke senest 3 måneder efter forholdets opståen er givet organisationerne meddelelse, betragtes som forældede.

Stk. 4. Forefaldende arbejde

Ud over den ved rutebilerne forekommende kørsel, herunder fornøden ekspedition, kan rutebilchaufførerne beskæftiges ved forefaldende arbejde i virksomheden. Ved manuel vognvask og smøring udleveres nødvendige personlige støvler og overall (kittel). Ved transport af smudsigt gods stilles arbejdshandsker til rådighed.

Stk. 5. Fornyelse af kørekort

Fornyelse af kørekort og lægeundersøgelse betales af arbejdsgiveren. Der gives den enkelte chauffør frihed for den tid, der medgår til lægebesøg mv. i forbindelse med kørekortfornyelsen.

Stk. 6. Anskaffelse/fornyelse af førerkort

For medarbejdere, der er ansat på tidspunktet, hvor arbejdsgiveren erhverver et køretøj med digital Tachograf, som skal anvendes, afholder arbejdsgiveren omkostninger ved medarbejderes erhvervelse af førerkort. Såfremt medarbejderen inden for en periode på 6 måneder fra kortets udstedelse opsiges ansættelsesforholdet, kan arbejdsgiveren kræve omkostninger til udstedelse af kortet refunderet i fuldt omfang. Refusionen af omkostninger kan ske ved modregning i forbindelse med sidste lønafregning.

Ved bortkomst af førerkortet afholder medarbejderen selv omkostninger til udstedelse af erstatningskort, dog ikke ved røveri/overfald, hvor der foreligger politirapport.

I forbindelse med nyansættelse kan arbejdsgiveren kræve som forudsætning for ansættelsesforholdet, at medarbejderen er i besiddelse af førerkort, hvorfor medarbejderen ved nyansættelse selv bærer omkostningen til erhvervelse af førerkort.

§ 15. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Fagligt Fælles Forbund – 3F

CVR-nummer: 31378028

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:

den.offentlige.gruppe@3f.dk

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

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller selskabets forhold.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved Bornholms Regionskommune i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan 3 F kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor selskabet inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af 3F, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Kapitel 2.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller selskabets forhold, kan det pålægges selskabet at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8

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.

§ 16. Bibeskæftigelse

Fuldtidsbeskæftigede rutebilchauffører må ikke, uden for tjenestetiden, beskæftige sig med erhvervsmæssigt arbejde uden ansættelsesmyndighedens forudgående godkendelse.

Bemærkning:

Ved erhvervsmæssigt arbejde forstås ikke fritidsbeskæftigelse, som fx fritidsundervisning, hverv i bestyrelser ol.

§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2. Udviklingsplan

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 1.

Stk. 3. Kompetencefond

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

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte med kan søge op til 25.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. [O.18] Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for 3F. [O.18]

Stk. 4. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til bl.a. kompetenceudvikling og efteruddannelse. Der søges via www.tryghedspuljen.dk.
[O.18] 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 3F. [O.18]

Stk. 5. Fleksjob

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 2.

Stk. 6. Personalegoder

De ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 3.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen beregnes i henhold til Bilag B.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag.

§ 19. Overarbejde

Timelønnede chaufførers overarbejde afregnes pr. dag efter gældende satser i § 9, stk. 1 og 2.

Såfremt chaufføren i en uge indtræder i en vagt med en ugentlig arbejdstid på under 37 timer aflønnes der alene for den effektive arbejdstid i den pågældende uge. Hvis en chauffør derimod arbejder mere end 37 timer i en enkelt arbejdsuge, ydes herfor overarbejdsbetaling for det ugentlige arbejde ud over 37 timer.

Ved arbejde udover den tildelte vagt den pågældende dag ydes endvidere overarbejdsbetaling.

§ 20. Søgnehelligdage

Stk. 1

Ansatte, som har været beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

Stk. 2

Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

§ 21. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Rutebilchauffører er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3	Løn
§ 7	ATP
§ 8	Arbejdstid
§ 10	Arbejde i forskudt tid
§ 12	Uniform
§ 14	Øvrige bestemmelser
§ 17	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 2

Aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag E.

Stk. 3

Rutebilchauffører, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved barsel og lov om sygedagpenge.

Kapitel 4. Ikrafttrædelse og opsigelse

§ 23. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra den 1. marts 2018, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 18. december 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kim Poder

Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for rutebilchauffører.

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 medbestemmelsesudvalg kan drøfte om kommunens 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

Kommunen 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 18. december 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kim Poder

Protokollat 2 - 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 parter deltage. 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 ansatte 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 18. december 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kim Poder

Protokollat 3 - 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 medarbejders 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 18. december 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kim Poder

Bilag A - Løn

§ 1. Løn

Stk. 1

Lønnen samt tillægsbetalinger for rutebilchauffører ændres i henhold til lønblad, jf. Bilag B.

Stk. 2

Timelønnede chauffører aflønnes for effektiv arbejdstid med den til enhver tid gældende grundtimeløn, specielt tillæg samt chaufførtillæg i henhold til Landsoverenskomst for Rutebilkørsel af 8. marts 2017 indgået mellem DI Overenskomst I (AKT) og 3F's Transportgruppe.

Timelønnede chauffører kan ikke aflønnes for færre timer end den pågældende dags normale arbejdstid. Ved den pågældende dags normale arbejdstid forstås den vagt, som reservechaufføren/afløseren skal indtræde i den pågældende dag.

Timelønnede chauffører kan alene anvendes til afløsning af rutebilchauffører under disses fravær, samt til ikke køreplanlagt kørsel – akut kørsel (fx tognedbrud) samt anden kortvarig ekstrakørsel (fx julebusser, festivalbusser o.l.) selv om de ikke herved afløser bestemte rutebilchauffører

Timelønnede chauffører (reservechauffører) erholder et tillæg på 5,00 kr. pr. arbejdsdag.

Stk. 3. Specielt tillæg

Der udbetales et specielt tillæg pr. præsteret arbejdstime i henhold til lønblad. Tillægget udgør 1,19 kr. pr. time.

Grundtimelønnen indeholder fejltællingsgodtgørelse og bybustillæg.

Stk. 4. Chaufførtillæg

Til rutebilchauffører udbetales et chaufførtillæg på 4,95 kr. pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 5. Garagearbejdertillæg

Til garagearbejdere udbetales et garagearbejdertillæg på 4,95 kr. pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 6. Erhvervsuddannelsesbevis

Medarbejdere der er i besiddelse af ”svendebrev” [O.17] og medarbejdere, der opnår besiddelse af erhvervsuddannelsesbevis som rutebilschauffører [O.17], får et tillæg på 4,00 kr. pr. time.

Bemærkning:

Der betales kun for effektiv tid, idet oprunding af tid og tillæg på dags-/ugebasis er bortfaldet pr. 1. marts 1995.

Stk. 7. Modregning

Der er adgang til at modregne i ikke-overenskomstmæssige tillæg, personlige tillæg og lignende.

[O.17] Bemærkning:

Der betales kun for effektiv tid, idet oprunding af tid og tillæg på dags-/ugebasis er bortfaldet 1. marts 1995. [O.17]

Stk. 8. Anciennitetstillæg

Til månedslønnede rutebilchauffører, der har været beskæftiget ved rutebilkørsel eller anden kørsel, betales følgende anciennitetstillæg:

Anciennitet	Pr. måned
Efter 1 år	1.043,77 kr.
Efter 3 år	1.130,35 kr.
Efter 5 år	1.216,93 kr.
Efter 7 år	1.303,51 kr.
Efter 9 år	1.390,09 kr.

Ved ansættelsen tillægges der anciennitetstillæg for dokumenteret forudgående beskæftigelse som buschauffør med planmæssig kørsel. Ved overflytning af anciennitetstillæg beregnes det nye tillæg et anciennitetstrin lavere.

Bemærkning:

Ved overarbejde ydes ikke anciennitetstillæg, da dette alene ydes som et fast tillæg pr. måned.

Stk. 9. Lokal løndannelse

[O.17] Pr. 1. marts 2018 er rutebilschauffører omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område (09.07).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20).
3. 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. **[O.17]**

Bilag B - Oversigt over lønninger for rutebilchauffører pr. 1. marts 2017, 1. marts 2018 og 1. marts 2019¹

Rutebilchauffører på fuld tid

	Pr. 1. marts 2017	Pr. 1. marts 2018	Pr. 1. marts 2019
Timeløn	136,17 kr.	138,67 kr.	141,17 kr.
Specielt tillæg	1,19 kr.	1,19 kr.	1,19 kr.
Chaufførtillæg	4,95 kr.	4,95 kr.	4,95 kr.
Samlet timeløn inkl. specielt tillæg og chaufførtillæg	142,31 kr.	144,81 kr.	147,31 kr.
Samlet månedsløn inkl. specielt tillæg og chaufførtillæg	22.817,04 kr.	23.217,87 kr.	23.618,71 kr.

Timelønnede chauffører

	Pr. 1. marts 2017	Pr. 1. marts 2018	Pr. 1. marts 2019
Timeløn (inkl. bybustillæg og fejltællingspenge)	136,17 kr.	138,67 kr.	141,17 kr.
Specielt tillæg pr. præsteret time	1,19 kr.	1,19 kr.	1,19 kr.
Chaufførtillæg	4,95 kr.	4,95 kr.	4,95 kr.
Samlet timeløn	142,31 kr.	144,81 kr.	147,31 kr.

Tillæg pr. arbejdsdag [O.17] (kun timelønnede reservechauffører) [O.17] 5,00 kr.

Anciennitetstillæg (§ 1, stk. 8, i Bilag A)

Anciennitet	Pr. time	Pr. måned
Efter 1 år	6,51 kr.	1.043,77 kr.
Efter 3 år	7,05 kr.	1.130,35 kr.
Efter 5 år	7,59 kr.	1.216,93 kr.
Efter 7 år	8,13 kr.	1.303,51 kr.
Efter 9 år	8,67 kr.	1.390,09 kr.

Erhvervsuddannelsesbevis

For rutebilchauffører med erhvervsuddannelsesbevis betales 4,00 kr. pr. time.

Overarbejdstillæg (§ 9, stk. 1, i overenskomsten)

Overarbejdstillæg – for de første 3 timer (50%)	Pr. 1. marts 2017	Pr. 1. marts 2018	Pr. 1. marts 2019
Overarbejdstillæg af timeløn	68,09 kr.	69,34 kr.	70,59 kr.
Timeløn (inkl. bybustillæg og fejltællingspenge)	136,17 kr.	138,67 kr.	141,17 kr.
Specielt tillæg pr. præsteret time	1,19 kr.	1,19 kr.	1,19 kr.

¹ Lønningerne vil blive reguleret i forbindelse med ændringer i den private Landsoverenskomst for rutebilkørsel mellem DIO I (AKT) og 3F's Transportgruppe i 2017.

Chaufførtillæg	4,95 kr.	4,95 kr.	4,95 kr.
I alt for en overarbejdstime (50%)	210,40 kr.	214,15 kr.	217,90 kr.

Overarbejdstillæg – for de følgende timer (100%)	Pr. 1. marts 2017	Pr. 1. marts 2018	Pr. 1. marts 2019
Overarbejdstillæg af timeløn	136,17 kr.	138,67 kr.	141,17 kr.
Timeløn (inkl. bybustillæg og fejltællingspenge)	136,17 kr.	138,67 kr.	141,17 kr.
Specielt tillæg pr. præsteret time	1,19 kr.	1,19 kr.	1,19 kr.
Chaufførtillæg	4,95 kr.	4,95 kr.	4,95 kr.
I alt for en overarbejdstime (100%)	278,48 kr.	283,48 kr.	288,48 kr.

Aftentillæg (§ 1, stk. 1 a, i Bilag D)

For arbejde mellem kl. 18.00 og kl. 24.00, på lørdage fra kl. 14.00, betales et tillæg på

Aftentillæg	Pr. 1. marts 2017	Pr. 1. marts 2018	Pr. 1. marts 2019
Pr. time	21,32 kr.	21,66 kr.	22,01 kr.
Pr. minut	0,3553 kr.	0,3610 kr.	0,3668 kr.

Nattillæg (§ 1, stk. 1 a, i Bilag D)

For arbejde mellem kl. 24.00 og kl. 06.00 betales et tillæg på

Nattillæg	Pr. 1. marts 2017	Pr. 1. marts 2018	Pr. 1. marts 2019
Pr. time	24,75 kr.	25,15 kr.	25,55 kr.
Pr. minut	0,4125 kr.	0,4192 kr.	0,4258 kr.

Søndagstillæg (§ 1, stk. 1 b, i Bilag D)

For effektiv arbejdstid på søn- og helligdage, samt grundlovsdag fra kl. 12.00 samt ventetid på færger, betales til rutebilchauffører et tillæg på:

Søndagstillæg	Pr. 1. marts 2017	Pr. 1. marts 2018	Pr. 1. marts 2019
Pr. time	32,54 kr.	33,06 kr.	33,59 kr.
Pr. minut	0,5423 kr.	0,5510 kr.	0,5598 kr.

Tillægget ydes ved vagtstart på kalenderdagen søndag eller helligdag og ydes herefter driftsdøgnet ud.

Ledbustillæg (§ 1, stk. 2, i Bilag D)

3,00 kr. pr. time (der betales mindst for halve timer pr. dag).

Trafiktælling (§ 1, stk. 4, i Bilag D)

5,00 kr. pr. arbejdstime (der betales mindst for halve timer pr. dag).

Handicaptillæg (§ 1, stk. 5, i Bilag D)

Handicaptillægget gives for speciel rutekørsel, særligt for handicappede, hvor der kræves og anvendes uddannelsen ”Befordring af bevægelseshæmmede”.

Tillægget udgør:

Handicaptillæg	Pr. 1. marts 2017	Pr. 1. marts 2018	Pr. 1. marts 2019
Pr. time	4,81 kr.	4,81 kr.	4,81 kr.
Pr. minut	0,0802 kr.	0,0802 kr.	0,0802 kr.

Delt tjeneste (§ 1, stk. 6, i Bilag D)

Tillæg for delt tjeneste pr. arbejdsdag på:

Delt tjeneste	Pr. 1. marts 2017	Pr. 1. marts 2018	Pr. 1. marts 2019
Pr. time	76,00 kr.	77,22 kr.	78,46 kr.

Pension (§ 5 i overenskomsten)

I alt 12,0% af den A-skattepligtige løn. Heraf betaler arbejdsgiveren 8,0% og lønmodtageren 4,0%.

Note: Der betales kun for effektiv tid, idet oprunding af tid og tillæg på dags-/ugebasis er bortfaldet pr. 1. marts 1995. Se dog særregler for ledbus og trafikbetaling.

Bilag C - Arbejdstid

§ 1. Arbejdstidsbestemmelser

Der er enighed om, at arbejdstiden på alle områder udnyttes effektivt, og at der undgås forstyrrelser i driften.

Stk. 1. Ugentlig arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer med 2 ugentlige fridøgn.

Mindst hvert fjerde fridøgn skal, når ikke særlige omstændigheder umuliggør det, falde på en søn- eller helligdag.

Der kan lokalt i virksomheden aftales en kortere arbejdsuge end 5 dage. Der kan lokalt forhandles om indførelse af 6-dages uge.

Såfremt der er indgået en lokalaftale om ovennævnte, kan der ske kombination af arbejdsuger med forskelligt antal arbejdsdage i turnusperioden.

Driftsuge

Virksomheden fastsætter driftsugens start, fx første morgenbus søndag kl. 04.00 (eller anden dag). En driftsuge indledes i dette eksempel søndag kl. 04.00 og løber 7 x 24 timer frem.

Stk. 1 a. Fridøgn

Et fridøgn efter Landsoverenskomsten er 24 timer. Herudover skal Arbejdstidslovens krav til et ugentligt hviledøgn overholdes.

Hvis der forekommer to sammenhængende fridøgn indenfor samme driftsuge skal i forlængelse af disse ligge en daglig hvileperiode, således at varigheden i alt er 59 timer (11+24+24).

Såfremt der indgås en skriftlig aftale med tillidsrepræsentanten, kan varigheden i ovennævnte tilfælde med to sammenhængende fridøgn aftales til minimum 48 timer.

Stk. 2. Daglig arbejdstid

Driftsdøgn

Et driftsdøgn er tidligst starttidspunktet for anlæggets første morgenbus (vagtstart). Driftsdøgnet er 24 timer. En chauffør kan ikke vagtplanlægges til at starte to vagter i samme driftsdøgn.

Daglig maksimal arbejdstid

Den daglige maksimale arbejdstid er 8 timer og 50 minutter.

Den daglige maksimale arbejdstid kan fraviges for indtil 10% af virksomhedens samlede antal vagter inden for det enkelte trafikalselskabs område/anlæg med en maksimal betalt vagtlængde på 10 timer.

Den daglige maksimale arbejdstid beregnes på baggrund af betalt arbejdstid. I den tekniske beregning af den daglige maksimale arbejdstid kan dog udelades indtil 2 x 15 minutters betalt transporttid pr. vagt. Ved betalt transporttid forstås såvel tom- og garagekørsel som evt. transport af medarbejder.

Såfremt der kan opnås skriftlig aftale med den lokale tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant herom, kan der vedrørende vagter på lørdage, søn- og helligdage aftales anden arbejdstid end angivet oven for i denne bestemmelse.

Stk. 3. Pauser

Pauser ved vagter over 5 timer

Ved vagter på over 5 timer skal der mindst afholdes én sammenhængende pause á minimum 25 minutters varighed. I stedet for denne pause kan med tillidsrepræsentanten lokalt skriftligt aftales kortere pause(r)/ophold.

Note: Ved opgørelse af vagtlængden medregnes både arbejdsgiver betalte og selvbetalte pauser. Vagtlængden opgøres derfor fra tjenestetidens begyndelse en given dag til tjenestetidens ophør, se dog § 1, stk. 5 om delte vagter.

Den daglige arbejdstid kan kun afbrydes 2 gange ud over en daglig pause. For disse afbrydelser gælder følgende: Pausens længde er minimum 20 minutter og maksimalt 60 minutter. De 60 minutter skal forstås som sammenlagt 60 minutter i en vagt. Pausetid udover de første 60 minutter regnes som effektiv arbejdstid.

Pauser/ophold på under 20 minutter regnes som effektiv arbejdstid.

Note: Ved for sen ankomst til pause skal der betales overtid for den tid forsinkelsen vedrører. Det er dog i den forbindelse altid en forudsætning at pausen er vagtplaneret til minimum 20 minutter.

Pausebetaling

Ved vagter på over 5 timer betales 25 minutters pause af arbejdsgiveren. Såfremt der med tillidsrepræsentanten aftales en kortere pause, tillægges den manglende pausetid den daglige arbejdstid, og indgår hermed i såvel den daglige maksimale arbejdstid som ugentlige arbejdstid.

Stk. 4. Placering af pause

Afbrydelse til pause kan først finde sted 1 time efter vagtens begyndelse og senest 1 time før vagtens afslutning. Denne regel kan dog fraviges for maksimalt 15% af vagternes vedkommende.

En pause kan ikke starte eller slutte en vagt

Note: Ved pauseplacering i delte vagter gælder endvidere bestemmelsen i § 1, stk. 5 b.

Note: Der er ikke ændret i tidligere forudsætninger vedrørende faciliteter for afholdelse af pauser.

Stk. 5. Delte vagter

a) Anvendelse af delte vagter

For delte vagter gælder: tjenesteafbrydelse kun på hjemstedet og minimum 61 minutter. Tjenesteafbrydelse kan først finde sted 2 timer efter vagtens begyndelse og skal være afsluttet senest 2 timer før vagtens afslutning.

Note: Tjenesteafbrydelsen medregnes ikke ved opgørelse af vagtens længde. Tjenesteafbrydelsen suspenderer således vagten med den virkning at tjenesteafbrydelsesperioden ikke medregnes i den enkelte vagtlængde.

Delt tjeneste kan ikke anvendes på lørdage, samt søn- og helligdage. Såfremt der med den lokale tillidsmand kan opnås lokal enighed herom, kan der undtagelsesvis placeres delt tjeneste på lørdage, samt søn- og helligdage.

Delt tjeneste skal for den enkelte chauffør fastsættes inden for en daglig ramme på 13 timer. Rammen kan tidligst starte kl. 05.00 og senest afsluttes kl. 21.00. For maksimalt 10% af vagterne kan der afviges fra denne ramme med start kl. 05.00 op til en afslutning kl. 22.30.

Som udgangspunkt kan der ikke udføres delt tjeneste på arbejdsuger der er kortere end 5 dages arbejdsuger.

Såfremt der kan opnås skriftlig aftale med den lokale tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant herom, kan der udføres delt tjeneste på arbejdsuger der er kortere end 5 dages arbejdsuger.

b) Placering af pause i en delt vagt

Når der placeres en pause i en delt vagt i tidsrummet før tjenesteafbrydelsen, er det en forudsætning, at dette tidsrum minimum udgør 2 timer plus pausens længde. Når der placeres en pause i en delt vagt i tidsrummet efter tjenesteafbrydelse, er det en forudsætning, at dette tidsrum minimum udgør 2 timer plus pausens længde. Herudover gælder reglen om placering af pause i § 1, stk. 4.

Pauser i delte vagter kan placeres op til tjenesteafbrydelsen, således at pausen tillægges arbejdstiden. Overstiger arbejdstiden før eller efter tjenesteafbrydelsen 4½ time, skal en pause på minimum 25 minutter dog indlægges her.

Note: *Vedr. tillæg for delt tjeneste henvises til Bilag D - § 1, stk. 6.*

Stk. 6 a. Turnus

En turnus er et forud tilrettelagt og afgrænset tidsforløb. Chaufføren kender på forhånd rækkefølgen af sine vagter og fridage. En turnusperiode skal gentages mindst én gang.

I en turnus er den ugentlige arbejdstid i gennemsnit 37 timer. Arbejdstiden for den enkelte uge må ikke overstige 42 timer eller være under 32 timer. Turnusperiodens længde kan maksimalt være 16 uger.

Stk. 6 b. Rammeturnus

For rutebilchauffører til "løs tjeneste" uden fast turnus kan der etableres rammeturnus af op til seks ugers varighed med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer. Arbejdstiden for den enkelte uge må ikke overstige 42 timer eller være under 32 timer, der udlignes i turnusperioden.

Hvis arbejdstiden i rammeturnus ved den gennemsnitlige opgørelse overstiger 37 timer afregnes de overskydende timer jf. § 9, stk. 2 i overenskomsten

Note: *Arbejdstiden i den enkelte uge kan ikke overstige 42 timer, medmindre der er aftalt overarbejde i den enkelte uge. Der skal minimum afregnes for 32 timer.*

Chaufføren kender på forhånd rækkefølgen af sine fridage i rammeturnussen.

Alle rutebilchauffører i rammeturnus meddeles vagt senest kl. 12.00 arbejdsdagen før. Op til fridage meddeles vagt til chaufføren senest kl. 12.00 dagen før fridagen.

Note: *De vagter der tildeles en rammeturnuschauffør, skal ikke være fikseret forud. Det vil sige at rammeturnuschaufføren kan køre egne vagter.*

Den maksimale daglige rammetid, inden for hvilken den enkelte chaufførs vagt kan placeres, er på 14 timer. Ved ændringer af den enkelte chaufførs ramme skal gives et varsel på 2 arbejdsdage.

Stk. 6 c. Legal ændring af turnus

Legale ændringer kan medføre ændringer af vagtindhold og turnuslængde.

En turnus kan med 7 dages varsel legalt ændres af arbejdsgiveren, når der i en turnusperiode forekommer ændrede vagter som følge af:

- Køreplansskift (ny køreplan) i henhold til kontrakten med trafikskabet
- Løbende ændringer fra trafikskabets side som ikke fremgår af køreplanen.
- Ændring af kørsel en gang pr. år ved overgang til og fra sommerferieperioden og en gang pr. år til og fra aftenskolekørsel

Opgørelse ved legal ændring

Den allerede gennemførte del af turnusperioden opgøres efter de almindelige regler for opgørelse af turnus, således at chaufførens arbejdstid er 37 timer i gennemsnit. For det antal timer, der ligger udover 37 timer i gennemsnit for perioden, ydes overarbejdsbetaling.

Parterne er enige om, at evt. overarbejdstimer, som følge af såvel konverterede vagter som almindeligt pålagt overarbejde, ikke indgår i opgørelsen i forbindelse med opgørelse ved legal ændring af turnus.

Note 1: Der henvises til de viste eksempler vedr. legal ændring nedenfor

Note 2: Gælder dog også kørsel, hvor denne foregår uden kontrakt med trafikskab, men udarbejdes af den enkelte virksomhed (køreplansskift).

Stk. 6 d. Ændring af enkelte vagter i turnus, hvor turnus fortsætter efterfølgende

Der kan endvidere legalt foretages ændringer af enkelte vagter i en turnus, når der fra trafikskabets side forekommer ændrede vagter som følge af påske, Store Bededag, Kristi Himmelfartsdag, fredag efter Kristi Himmelfartsdag, pinse, jul og nytår (herunder også d. 24.12, d. 31.12 samt søndage inden jul ændret til lørdagskørsel). I disse tilfælde ændres alene den enkelte vagt, hvorefter turnussen efterfølgende fortsætter uændret. Der betales altid for længden af den turnusplanlagte vagt. Overarbejde ydes, i det omfang længden af vagten overstiger den turnusplanlagte vagtlængde.

Note: Parterne er enige om, at der, som hidtil praktiseret i branchen, fortsat ikke er tale om brud på turnus i tilfælde af vagt-/fridagsbytte, Grundlovsdag, 1. maj, ferie og afspadsering.

Stk. 6 e. Ændring af vagter i skoleferier

Der er ikke tale om brud på turnus, når der forekommer ændrede vagter som følge af skolernes efterårsferie, juleferie og vinterferie. Konverterede vagter som følge af skolernes efterårsferie, juleferie og vinterferie skal varsles over for chaufføren med 14 dages varsel. Hvis ændringerne i den enkelte uge indebærer flere timer i ugen end oprindeligt planlagt, tilskrives disse timer afspadseringssaldoen som overarbejde. Hvis ændringerne indebærer færre timer, sker der ikke fradrag.

Parterne er enige om, at ovennævnte principper er under forudsætning af de almindeligt kendte og forekommende skoleferieperioder og aftenskolekørsel. Hvis der som følge af lovgivning sker væsentlige ændringer i forudsætningerne for det aftalte, skal dette genforhandles i overenskomstperioden.

Stk. 6 f. Brud på turnus

Ved uvarslet ændring eller ved overenskomststridig ændring af turnus er betalingen følgende:

For den turnusperiode, hvori bruddet sker, samt for den turnusperiode der lå forud herfor, skal arbejdstiden opgøres med udgangspunkt i 37 timer for hver enkelt uge frem til bruddet. Der kan herefter ikke gøres yderligere bodskrav gældende.

Parterne er enige om, at evt. overarbejdstimer, som følge af såvel konverterede vagter som almindeligt pålagt overarbejde, ikke indgår i opgørelsen i forbindelse med opgørelse ved brud på turnus.

Note: Der henvises til de viste eksempler nedenfor.

Stk. 6 g. Øvrige bestemmelser om turnus

Der udarbejdes en vagtplan som forevises tillidsmand/chauffør. Planen udarbejdes så tidligt, at eventuelle ændringer kan foretages og rettes.

Kører en chauffør i fast vagtturnus og arbejdsgiveren ønsker at skifte ham/hende til anden vagtturnus, skal dette varsles med mindst 7 dage.

Ved overførsel fra fast turnus til rammeturnus skal chaufføren varsles med sit individuelle opsigelsesvarsel.

Stk. 7. Ventetid på færger

Ved ventetid på færgeruter med en sejltid på 1 time og derover, betales der 50% af den til enhver tid værende timeløn. Der betales for mindst halve timer pr. dag. Ventetid i øvrigt kan ikke forekomme.

Såfremt tjenestetiden indenfor den i stk. 6 a nævnte turnusperiode ikke er fuldt udnyttet, fradrages det manglende i eventuel ventetid på færgeruter.

§ 2. Tjeneste på andre ruter

Stk. 1. Betaling på andre ruter

Selv om en chauffør overvejende anvendes til tjeneste på en bestemt rute, skal han/hun uden særligt vederlag være pligtig at forrette tjeneste på andre busruter for samme arbejdsgiver, hvis behovet skyldes ferie, sygdom eller afspadsering. Chaufføren oppebærer i så fald en betaling på 1 minut pr. km efter den til enhver tid gældende grundlønstimesats i overenskomsten, beregnet fra bopælen til det fremmede arbejdssted.

Note: Den betalte transporttid efter stk. 1 medregnes ved opgørelsen af den daglige maksimale arbejdstid og ved opgørelsen af den ugentlige maksimale arbejdstid.

Stk. 2. Kørselsgodtgørelse

Endvidere betaler arbejdsgiver kørselsgodtgørelse (statens takster højeste sats) for den forøgede afstand fra bopælen til det fremmede arbejdssted, medmindre arbejdsgiveren sørger for anden transport.

Protokollat vedrørende pauseregler og lokalaftaler om pauser (afskrift)

Parterne er enige om følgende.

Landsoverenskomstens § 1, stk. 3, skal forstås således, at ved vagter, hvor der efter overenskomsten skal indlægges en obligatorisk pause, dvs. ved vagter på over 5 timer, betales 25 minutters pause.

Om denne regel præciseres følgende:

Hvis der lokalt med tillidsrepræsentanten ved vagter over 5 timer aftales en kortere pause til erstatning for den obligatoriske pause på 25 minutter, tillægges den manglende pausetid den daglige arbejdstid. At den manglende pausetid tillægges den daglig arbejdstid betyder, at den indgår i beregningen af såvel maksimal daglig arbejdstid som beregningen af den egentlige arbejdstid efter overenskomsten.

Eksempel til ovenstående (§ 1, stk. 3):

Der indgås en lokal aftale om, at ved vagter over 5 timer kan indlægges en kortere pause til erstatning for den obligatoriske pause på minimum 25 minutter. Der indlægges en pause på 10 minutter. Dette indebærer, at chaufføren ved disse vagter udover betaling for den faktisk afholdte pause på 10 minutter skal have betaling for yderligere 15 minutter – således at der i alt er betalt for 25 minutters pause.

Eksempel til ovenstående (§ 1, stk. 3):

I en vagt omfattet af ovennævnte regler, hvor der er indgået lokalaftale om kortere pause i stedet for 25 minutters pause ved vagter over 5 timer, indlægges følgende pauser: 10 minutter, 10 minutter og 5 minutter. I dette tilfælde skal chaufføren ligeledes have betaling for yderligere 15 minutter, der ikke afholdes, men tillægges den daglige arbejdstid. Da de 15 minutters pause skal tillægges den daglige arbejdstid, skal de 15 minutter således kunne indeholdes ved beregningen af såvel maksimal daglig arbejdstid som ugentlig arbejdstid.

Eksempler på opgørelse af turnus (afskrift)

Eksempel ved "legal ændring" ved ændring af turnus:

Der er på forhånd planlagt to ens turnusperioder efter hinanden f.eks. på hver 8 uger. Den første turnusperiode gennemløbes uden ændringer, men i turnusperiode 2 indtræder køreplansskift i uge 2.

Konsekvens efter ovenstående: for de to første uger i turnusperiode 2 gælder, at chaufføren er garanteret 37 timer i gennemsnit for perioden og at det antal timer der ligger ud over 37 timer i gennemsnit betales med overarbejdsbetaling. Der er ingen ekstra betalingskonsekvenser for turnusperiode 1. Tilsvarende ville ændring som følge af køreplansskift i f.eks. i uge 2 i turnusperiode 1 alene have som betalingskonsekvens, at der skal ske opgørelse efter gennemsnitsberegning for de første to uger i periode 1. Ligeledes hvis der er planlagt tre på hinanden flg. ens turnusperioder og der sker en ændring pga. køreplansskift i uge 2 i periode 3, skal der ske gennemsnitsopgørelse for de to første uger i periode 3.

Eksempel ved uvarslet ændring/overenskomststridig ændring af turnus (brud på turnus):

Der er på forhånd planlagt to ens turnusperioder efter hinanden f.eks. på hver 8 uger.

Der sker brud på turnus i turnusperiode 2. Konsekvens: der skal ske poseopfyldning eller overarbejdsbetaling svarende til 37 timer for hver enkelt uge for periode 1 og 2 frem til bruddet.

Hvis der i dette eksempel var tale om tre på hinanden flg. ens turnusperioder og bruddet sker i periode 3, får bruddet kun betalingskonsekvens for periode 3 og for den forudgående periode (der kan herefter ikke gøres yderligere bodskrav gældende vedrørende dette brud).

Protokollat om forsøgsordninger vedrørende turnus

Der er d.d. indgået følgende aftale mellem AKT og SiD vedrørende lokale forsøgsordninger om turnussystemer i henhold til Landsoverenskomst for Rutebilkørsel 2000-2004. Parterne er enige om, at sådanne forsøgsordninger kan være relevante af hensyn til særlige lokale forhold og for at afprøve alternative systemer.

Parterne er enige om, at hvor de lokale parter ønsker at afprøve en lokal forsøgsordning, der indebærer en afvigelse fra reglerne om ændring af turnus, er parterne positivt indstillet overfor dette.

Den lokale forsøgsordning skal godkendes af organisationerne.

Bilag D - Tillæg for arbejde i forskudt tid

§ 1. Arbejde i forskudt tid

Stk. 1. Forskudttidstillæg

a) Aften- og nattillæg

For arbejde og ved ventetid på færger mellem kl. 18.00 og kl. 24.00, på lørdage dog fra kl. 14.00, betales et tillæg, jf. Bilag B.

Mellem kl. 24.00 og kl. 06.00 betales et tillæg, jf. Bilag B.

Tillægget ydes driftsdøgnet ud.

b) Søn- og helligdagstillæg

For effektiv arbejdstid på søn- og helligdage samt grundlovsdag fra kl. 12.00 samt ventetimer på færger, betales til rutebilchauffører et tillæg, jf. Bilag B. Tillægget ydes ved vagtstart på kalenderdagen søndag eller helligdag og betales herefter driftsdøgnet ud.

Stk. 2. Ledbus

For kørsel med ledbus betales et tillæg, jf. Bilag B. Der betales for mindst pr. halve timer pr. dag.

Når der køres med påhængsvogn(e) erholder chaufføren 2,50 kr. ekstra pr. dag.

Stk. 3. Udstationering

Ved udstationering, hvor der sker overnatning i anden by, betales kost og logi af arbejdsgiveren efter godkendt regning. I disse tilfælde betales ved benyttelse af eget transportmiddel en kørselsgodtgørelse efter statens takster (højeste sats) for forøget afstand fra bopæl til udstationeringsstedet, medmindre arbejdsgiveren sørger for anden transport.

Stk. 4. Trafiktælling

Når der ud over normal optælling (trafiktælling) til virksomhedens interne brug foretages mere omfattende tælling til brug for region, kommune eller trafikelskab, og der ikke gives særlig medhjælp hertil, betales et tillæg, jf. Bilag B, hvori optællingen foretages. Der oprundes til halve timer pr. dag.

Stk. 5. Handicapkørsel

Ved kørsel i speciel rutekørsel særligt for handicappede betales et tillæg, jf. Bilag B ud over grundtimelønnen i Landsoverenskomstens § 2 til rutebilchauffører, som har gennemgået kurset "Befordring af bevægelseshæmmede", og hvor uddannelsen anvendes og kræves. Dette tillæg betales ikke ved andre former for kørsel, herunder almindelig rutekørsel, uanset materielindretning eller passagerer.

Stk. 6. Delt tjeneste

For delt tjeneste betales et tillæg, jf. Bilag B.

Stk. 7

Til rutebilchauffører, som arbejder på en søgnehelligdag samt Grundlovsdag fra kl. 12.00, ydes en erstatningsfridag med en normalløn svarende til det arbejdede antal timer.

Såfremt en chaufførs normale fridag falder på en sønehelligdag, ydes en kompensationsfridag svarende til gennemsnittet af en dags timetal i en turnusperiode. Såfremt den ugentlige fridag falder på Grundlovsdag, ydes frihed svarende til halvdelen af ovennævnte.

Bemærkning:

Når en chauffør arbejder i en fem dages uge, udgør kompensationsfridagen 7,4 time (Dette er dog betinget af at den normale ugentlige arbejdstid, sådan som denne er angivet i Bilag C, § 1, stk. 1, er på 37 timer).

Afspadsering sker i henhold til overenskomstens § 9, stk. 5.

Bilag E – Vejledende bilag om 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 månedslønnede?	Omfatter time-lønnede?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40) Bemærkning: <i>Stillingsbetegnelse</i> er ikke omfattet af aftalen om beskæftigelsesanciennitet men af Aftale om lønanciennitet mv. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet, jf. § 3 (04.40).	Ja	Ja.
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja
8	Supplerende pension (04.72)	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej
10	Gruppeliv (04.74)	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Nej	Nej
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	6. ferieuge mm. (05.11) ²	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ³
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Nej ⁴
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja

² Aftalen træder først i kraft den 1. september 2020.

³ Kun omfattet af Kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager.

⁴ Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja