

**Organisationsaftale**

**for**

**faglærte håndværkere**

**ved DSB Vedligehold A/S**

**pr. 1. april 2015**

## Indhold

§1. Organisationsaftalens dækningsområde.....	3
§ 2. Ansættelse.....	3
§ 4. Løn.....	3
§ 10. Arbejdsbestemte tillæg .....	5
§ 11. Arbejdstid.....	5
§ 12. Arbejdstidsbestemte tillæg/overarbejde .....	5
§ 20. Opsigelse.....	5
§ 24. Arbejdstøj.....	5
§ 31. Elever.....	5
§ 32. Opsigelse af organisationsaftalen .....	6
Bilag 1 .....	6

Ansættelsesvilkår er i henhold til den mellem Offentligt Ansattes Organisationer - Det Statslige Område (OAO-S) og DSB Vedligehold A/S indgåede virksomhedsoverenskomst med nedenstående ændringer og tilføjelser.

Organisationsaftalens paragraffer refererer til paragrafferne i virksomhedsoverenskomsten.

Nærværende organisationsaftale mellem DSB Vedligehold A/S og Dansk Metal, Dansk EI-Forbund, Malerforbundet i Danmark og Fagligt Fælles Forbund udgør sammen med virksomhedsoverenskomsten pr. 1. april 2015 det fælles overenskomstgrundlag.

## §1. Organisationsaftalens dækningsområde

For at blive omfattet af organisationsaftalen skal medarbejderen have gennemgået en uddannelse som håndværker inden for de medunderskrivende håndværkeres fagområde. Uddannelsen skal endvidere være en relevant forudsætning for varetagelse af de arbejdsopgaver, der henlagt til stillingen.

Følgende stillingsbetegnelser er gældende:

- Månedslønnede håndværkere M –HVK
- Månedslønnede bygningshåndværkere M-BGHVK
- Månedslønnede erhvervselever M-ERH EV

I de følgende paragraffer er alle benævnt håndværkere, med mindre andet er anført.

## § 2. Ansættelse

Ansættelse finder sted i DSB Vedligehold A/S med angivelse af et tjenestested.

Håndværkere skal opfylde de for stillingen nødvendige helbredskrav (f.eks. fornøden synsstyrke, farvesans og høreevne).

## § 4. Løn

### Stk. 1. Ansættelse

Ansættelsen sker på månedsløn.

Basislønnen udgør kr. 277.552 i niveau 31.03.2012.

### Stk. 2. Funktionstillæg

Der kan aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres. Funktionstillægget skal afspejle arbejdsopgavens omfang, sammensætning og kravene til de enkelte job.

Funktionstillæg bortfalder, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Ved opsigelse af aftale om funktionstillæg, gives der skriftlig meddelelse til den enkelte håndværker om aftalens opsigelse, og tillægget bortfalder med et varsel svarende til håndværkerens individuelle opsigelsesvarsel, med mindre andet aftales.

### Stk. 3. Kvalifikationstillæg

Der kan ligeledes aftales tillæg for kvalifikationer mv., på grundlag af:

- håndværkerens faglige og personlige jobrelaterede kvalifikationer

- kvaliteten af opgavevaretagelsen
- balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked
- hensynet til rekruttering og fastholdelse

Kvalifikationstillægget udbetales, så længe håndværkeren lever op til det grundlag, på hvilket tillægget er givet. Kvalifikationstillægget kan aftales som et midlertidigt tillæg. Ved opsigelse af aftale om kvalifikationstillæg, bevarer håndværkeren tillægget som en personlig ordning, med mindre andet aftales.

#### **Stk. 4. Engangsvederlag**

Der kan aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

#### **Stk. 5. Resultatløn**

Såfremt en af aftalens parter ønsker det, skal der indledes drøftelser om resultatlønsaftale.

#### **Stk. 6. Tillægsformen.**

Tillæg efter stk. 2 og 3 kan aftales i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i grundbeløb 31.03.2012.

#### **Stk. 7. Pension.**

Basislønnen, varige tillæg og midlertidige tillæg i henhold til stk. 2 og 3 er pensionsgivende. Engangsvederlag er ikke pensionsgivende.

#### **Stk. 8. Arbejdstidsbestemte tillæg**

Ud over basislønnen og eventuelle tillæg ydes arbejdstidsbestemte tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler.

#### **Stk. 9. Reguleringer**

Basisløn, funktionstillæg og eventuelle centralt aftalte kvalifikationstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, med mindre andet er aftalt.

#### **Stk. 10. Forhandlinger og indgåelse af aftaler**

Basisløn forhandles og aftales ved indgåelse af organisationsaftalen for faglærte håndværkere i DSB Vedligehold A/S.

Aftaler om såvel funktions- som kvalifikationstillæg indgås mellem den pågældende enhed og en repræsentant udpeget af organisationen på baggrund af en indstilling udarbejdet af den lokale ledelse, håndværkeren og dennes tillidsrepræsentant, jf. bilag 1.

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for funktionstillæg er fastlagt. Løntillæg udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Forslag til ændringer og tildeling af tillæg kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst en gang om året, hvis en af parterne begærer det. Ændringer af tillæg kan aftales løbende i såvel op- som nedadgående retning, såfremt begge parter er enige heri.

Kan der ikke lokalt opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende organisation. Evt. forhandling skal afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæring, med mindre andet aftales.

Kan der ikke opnås enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem organisationsaftalens parter. Forhandlinger afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, med mindre andet er aftalt.

Hvis der ikke ved denne forhandling kan opnås enighed mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

#### **Stk. 11. Tillidsrepræsentanter**

Tillidsrepræsentanter har samme adgang til funktions- og kvalifikationstillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

## **§ 10. Arbejdsbestemte tillæg**

Til bygningshåndværkere, der anvender eget håndværktøj, ydes et tillæg på 160 kr. pr måned.

## **§ 11. Arbejdstid**

Der kan lokalt indgås aftale om rådighedsvagtordning.

## **§ 12. Arbejdstidsbestemte tillæg/overarbejde**

Overarbejdsbetaling beregnes som 1/1924 af den samlede faste løn (basisløn, overgangstillæg, funktions- og kvalifikationstillæg) tillagt 50 %.

## **§ 20. Opsigelse**

### **Stk. 1. Opsigelsesvarsler**

Ved opsigelse finder de i funktionærloven gældende regler anvendelse.

Opsigelsesvarsel bortfalder ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning. Ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvist, bortfalder varslet.

### **Stk. 2. Prøvetid**

Der kan indgås skriftlig aftale om, at vedkommende i de første 3 måneder er ansat på prøve, og at opsigelsesvarsel i dette tidsrum er 14 dage fra DSB Vedligehold A/S's side.

I prøvetiden kan håndværkeren opsiges ansættelsesforholdet til øjeblikkelig fratræden.

### **Stk. 3. Underretning om afskedigelser**

Tillidsrepræsentanten bør holdes orienteret ved forestående afskedigelser.

## **§ 24. Arbejdstøj**

Til håndværkere leveres 1 sæt sikkerhedsfodtøj hvert år.

## **§ 31. Elever**

### **Stk. 1. Løn- og ansættelsesvilkår**

Elever er omfattet af den mellem Finansministeriet og en række håndværkerorganisationer indgåede aftale om aflønning af elever inden for visse håndværksfag.

### **Stk. 2. Uoverensstemmelser**

Eventuel uoverensstemmelse mellem elev og praktiksted søges forligt ved forhandling mellem nærværende organisationsaftales parter medvirken forinden indbringelse for Det faglige udvalg.

## § 32. Opsigelse af organisationsaftalen

Denne organisationsaftale har virkning fra den 1.april 2015 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts dog tidligst til den 31. marts 2018.

København, den 28/7-15



Ulla Raun  
DSB Vedligehold A/S



Ole Rosschou  
Dansk Metal



Allan Steenberg Andersen  
Dansk EI-Forbund



Tonny Olsen  
Malerforbundet i Danmark



Khud Jensen  
Fagligt Fælles Forbund

## Bilag 1

### Lønpolitik, forhandling om tillæg m.v. og vejledende kriterier for tillæg

#### Lønpolitik

I forbindelse med indførelse af et nyt lønsystem er organisationsaftalens parter enige om, at lønpolitikken på organisationsaftalens område skal anvendes aktivt til at fremme gode resultater og personalepolitiske mål.

Der vil blive lagt vægt på, at lønnen fastlægges efter konkrete arbejdsindhold samt aflønningsformer, som kan tiltrække og fastholde kompetente håndværkere.

Der vil endvidere blive lagt vægt på aflønningsformer, der kan motivere såvel arbejdsområder som håndværkere til at udvikle den kompetence, som efterspørges eller vil blive efterspurgt inden for arbejdsområdet.

Målet er, at få sammenhæng mellem arbejdspladsens opgaver og planer for kompetenceudvikling og at dette understøttes af basislønsystemet.

Der bør være synlige sammenhænge mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor. Det skal af den enkelte aftale fremgå hvilke kriterier, der er lagt til grund for det individuelle aftalte tillæg.

### **Forhandling af og aftale om tillæg**

Forhåndsamtaler, hvori kriterierne for funktions- eller kvalifikationstillæg er fastlagt, aftales på divisionsniveau.

Medarbejdersamtaler og drøftelse af ændring af eventuelle tillæg bør være afsluttet inden 1. oktober og færdig forhandlet i divisionerne inden 1. december.

Bortfald og ændringer af allerede aftalte tillæg i nedadgående retning skal varsles med 3 måneder. Forvaltningslovens § 19 skal iagttages.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten for området drøfter og indstiller hvem, der skal tildeles funktions- og/eller kvalifikationstillæg samt størrelsen heraf. Det skal altid af indstillingen fremgå hvilke kriterier, der ligger til grund for indstillingen. Drøftelse kan evt. ske i et lokalt aftalt lønudvalg. Afvisning af forslag til funktions- og/eller kvalifikationstillæg begrundes konkret.

Aftale om tillæg indgås mellem divisionen og den af organisationerne udpegede tillidsrepræsentanten i divisionen med baggrund i den lokale indstilling. Hvor det er hensigtsmæssigt oprettes et lønudvalg i divisionen.

### **Uenighed om tildeling af tillæg**

Kan der ikke i divisionen efter drøftelse mellem parterne opnås enighed om tillæg evt. efter behandling i lønudvalget, kan tvisten indbringes for organisationsaftalens parter, jf. § 4 stk. 10.

### **Eksempler på kriterier for tillæg**

Der kan gives følgende eksempler på kriterier for **funktionstillæg**. Eksemplerne er ikke udtømmende, med skal alene opfattes som inspiration.

Håndværkere:

- Fejlfinding/repairation
- Operatør ved CNC-styrede maskiner, hvor flere maskiner styres
- Instruktør/lærer i specialkurser samt uddannelse af erhvervselever og voksenlærlinge
- Gruppeledere med kendskab til EDB og planlægning
- Arbejdsopgaver på et fagligt højt niveau, der kræver specialviden
- Varetager tværgående koordineringsfunktion
- Gruppeleder med ansvar for teknik
- Udfører specialopgaver i højteknologiske områder som supervisor (fejlfindere) på rullende materiel og andre højteknologiske områder
- Gruppeledelse
- Ensidig gentagen arbejdsfunktion

#### Håndværkere med arbejdsledelse:

- Fordeler daglig arbejde
- Tilsyn med arbejdets udførelse samt kvaliteten heraf
- Udarbejder tids- og økonomiplaner i relation til andre håndværkeres arbejde
- Rekvirerer materialer
- Behandler fejlrapporter

#### Bygningsforvaltere i Salg og Stationer:

- Ansvarsområdets geografiske størrelse og antallet af bygninger
- Deltagelse i vagtordninger i forbindelse med bygninger

Eksemplerne er ikke udtømmende. Andre kriterier, der lokalt kan opnås enighed om, kan også lægges til grund for udmøntning af funktionstillæg.

Der skal være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Der kan gives følgende eksempler på kriterier for **kvalifikationstillæg**. Eksemplerne er ikke udtømmende, men skal alene opfattes som inspiration. Kvalifikationstillægget afhænger normalt af, om den erhvervede kvalifikation har indflydelse på opgavevaretagelsen.

#### Eksempler:

- Efter- og videreuddannelse
- Ansvarlighed
- Arbejdskendskab, herunder erfaring af betydning for jobbet
- Flexibilitet
- Arbejdskvalitet
- Selvstændighed i jobbet
- Engagement
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte eller lignende
- Individuelle resultater
- Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked
- Rekruttering og fastholdelse