

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

KL

FOA - Fag og Arbejde

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	3
§ 2. Løn .....	3
§ 3. Grundløn .....	3
§ 4. Funktionsløn .....	3
§ 5. Kvalifikationsløn .....	4
§ 6. Resultatløn .....	4
§ 7. Supplerende pension .....	5
§ 8. ATP .....	5
§ 9. Frit valg .....	5
§ 10. Arbejdstid .....	6
§ 11. Betaling for forskudt tjeneste, rådighedstjeneste mv. ....	6
§ 12. Barns 1. og 2. sygedag.....	6
§ 13. Talsmand .....	7
§ 14. Opsigelse .....	7
§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår .....	7
§ 16. Ikrafttræden og opsigelse .....	7
 <b>Bilag A - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) .....</b>	 <b>9</b>

## § 1. Hvem er omfattet

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

Aftalen finder alene anvendelse for allerede tjenestemandsansatte driftsledere.

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

Aftalen omfatter ikke overenskomstansatte driftsledere.

## § 2. Løn

### *Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

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

### *Stk. 2*

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

## § 3. Grundløn

### *Stk. 1*

Tjenestemandsansatte driftsledere aflønnes efter løntrin 46 + et ikke-pensionsgivende tillæg på 3.000 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

### *Stk. 2*

Personlige tillæg kan forhandles individuelt mellem ARRIVA Danmark A/S og driftslederen. Resultatet skal godkendes af FOA – Fag og Arbejde.

### *Stk. 3*

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

## § 4. Funktionsløn

### *Stk. 1*

Funktionsløn gives ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

### *Stk. 2*

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

Funktionsløn kan være varig eller tidsbegrænset.

**Bemærkning:**

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

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

*Stk. 3*

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

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

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

## **§ 5. Kvalifikationsløn**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Kvalifikationsløn aftales decentralt.

*Stk. 3*

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

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

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

## **§ 6. Resultatløn**

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 engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

## § 7. Supplerende pension

Såfremt der er aftalt en supplerende pensionsordning, vil pensionsprocenten udgøre 14,30%.

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

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

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

### Bemærkning:

Tjenestemænd har ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling, jf. Rammeaftalen om supplerende pension til tjenestemænd m.fl. (23.10).

## § 8. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

## § 9. Frit valg

### Stk. 1

Der ydes et kontant beløb til den ansatte svarende til 1,30% [O.21] (pr. 1. april 2022: 1,82%) [O.21] af følgende løndele: Løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.

### Stk. 2

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

- Der ydes ikke særlig feriegødtgørelse af dette beløb.
- Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

### Stk. 3

Beløbet kan ikke konverteres til løntrin.

### Stk. 4

Den ansatte kan vælge at indbetale beløbet efter stk. 1 til en supplerende pensionsordning, jf. § 7.

### Stk. 5

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling.

### Stk. 6

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.

## **§ 10. Arbejdstid**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Arbejdstidens placering tilrettelægges lokalt under hensyntagen til arbejdets karakter.

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

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

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

## **§ 12. 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. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

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

**Bemærkning:**

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

*Stk. 2*

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

*Stk. 3*

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

*Stk. 4*

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

### **§ 13. Talsmand**

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

Talsmanden skal anmeldes til virksomheden.

### **§ 14. Opsigelse**

*Stk. 1*

I forbindelse med uansøgt afskedigelse skal høringskrivelse i henhold til tjenestemandensregulativets § 29 sendes til FOA, Fag og Arbejde.

#### **Bemærkning**

Underretning til organisationen sker digitalt

FOA, CVR-nummer: 46 02 45 16

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:  
[foa@foa.dk](mailto:foa@foa.dk)

*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.

### **§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår**

*Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår*

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

*Stk. 2 Særlig feriegodtgørelse*

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,95 % Der er mellem parterne enighed om, at ved fratræden modregnes udbetalt særlig feriegodtgørelse kun med de beregnede 1,95%.

### **§ 16. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Aftalen gælder fra 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

*Stk. 2*

Aftalen kan opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Opsigelsen skal ske skriftligt.

*Stk. 3*

Indtil der indgås ny aftale, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 10/2-2022

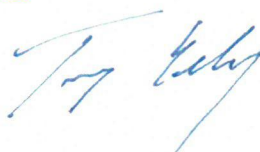
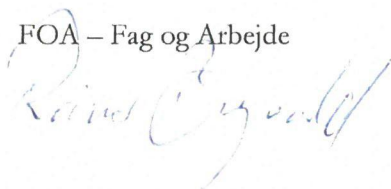
For

KL



For

FOA – Fag og Arbejde





## Bilag A - 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?
1	Ansættelsesbreve (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) <sup>1</sup>	
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 kapitel (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

<sup>1</sup> Aftalen træder først i kraft den 1. september 2020.