

# Overenskomst 2021–2024

Buschauffører ved Midttrafik, AarBus



**3F** Transport

**KL**

# **Overenskomst for buschauffører ved Midttrafik – AarBus**

KL

Fagligt Fælles Forbund - 3F

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning</b> .....	<b>3</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	3
§ 2. Afgrænsning .....	3
<b>Kapitel 2. Månedslønnede</b> .....	<b>3</b>
§ 3. Løn .....	3
§ 4. Grundløn .....	4
§ 5. Funktionsløn .....	4
§ 6. Kvalifikationsløn .....	5
§ 7. Resultatløn .....	6
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin .....	6
§ 9. Funktionærlov .....	6
§ 10. Pension .....	6
[O.21] § 11. Frit valg (tilbagefald pension) [O.21] .....	8
§ 12. ATP .....	9
§ 13. Arbejdstid .....	9
§ 14. Overarbejde .....	9
§ 15. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt .....	10
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag .....	10
§ 17. Uniform .....	10
§ 18. Legitimationskort / fri befordring .....	10
§ 19. Bibeskæftigelse .....	10
§ 20. Opsigelse .....	10
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår .....	12
§ 22. Ikrafttræden og opsigelse .....	13
<b>Protokollat 1 - Arbejdstid mv.</b> .....	<b>14</b>
§ 1. Arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse .....	14
§ 2. Ophold .....	14
§ 3. Fridage og afspadsring .....	15
§ 4. Tillæg mv. ....	15
<b>Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan</b> .....	<b>17</b>
§ 1. Formål .....	17
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning .....	17
§ 3. Drøftelse .....	18
<b>Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob</b> .....	<b>19</b>
§ 1. Ansat før 1. januar 2013 .....	19
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere .....	19
<b>Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder</b> .....	<b>20</b>
<b>Protokollat 5 - Personlig løngaranti og overgangstrin</b> .....	<b>22</b>
<b>Bilag A - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)</b> .....	<b>23</b>

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter buschauffører, som er ansat ved Midttrafik – AarBus.

#### *Stk. 2*

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og tjenestemænd på rådighedsløn.

### § 2. Afgrænsning

Ansatte, 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.

## 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*

Buschauffører er 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.

#### *Stk. 3*

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

#### *Stk. 4*

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

*Stk. 5*

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

*Stk. 6*

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

## § 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 tillæg</i>
Buschauffører	18 + 800,00 kr.
Buschauffører, der har gennemført erhvervsuddannelsen til personbefordring	22 + 800,00 kr.

Alle beløb er i 31/3 2000-niveau.

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:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) 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 + 800,00 kr.

Efter 4 års ansættelse ved busselskabet ydes løn svarende til løntrin 20 + 800,00 kr. medmindre løntrin 20 + 800,00 kr. er opnået i kraft af funktions- eller kvalifikationsløn.

Lønseddeltekst: Garantiløn + 4 år

Efter 8 års ansættelse ved busselskabet ydes løn svarende til løntrin 22 + 800,00 kr., medmindre løntrin 22 + 800,00 kr. er opnået i kraft af funktions- eller kvalifikationsløn.

Alle beløb er i 31/3 2000-niveau.

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. 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 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.

## § 8. Personlig løngaranti og overgangstrin

Bestemmelser vedrørende personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg er i Protokollat 5.

## § 9. Funktionærlov

For buschauffører gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 20. Opsigelse og § 21. 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.

## § 10. Pension

### Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark for buschauffører, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 9 måneders [O.21] (pr. 1. april 2022: 5 måneders) [O.21] sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,61 % [O.21] (pr. 1. april 2022: 15,25 %) [O.21] af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt hele måneden.

### Bemærkning:

1. De hidtidige bestemmelser i O.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelseskarrens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette

betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelseskares i henhold til stk. 1, punkt 1, litra b), hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

2. For optjening af karensperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).
3. Selskabet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karensperioden.
4. Ansatte som tidligere har været optaget i en kommunal eller regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, litra b), i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.
5. Dokumentation for at karenskravet er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt.

#### *Stk. 2*

Bestemmelserne i § 10 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

#### **Bemærkning:**

Ansatte på delpension er i relation til stk. 3 ikke at betragte som pensionerede og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

#### *Stk. 3*

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn er pensionsgivende medmindre andet er aftalt, jf. § 5, stk. 2, § 6, stk. 3 og § 7. Eventuel pension af resultatløn følger af § 7. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg

#### *Stk. 4*

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

#### *Stk. 5*

Selskabet indbetaler pensionsbidraget månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

#### *Stk. 6*

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

#### *Stk. 7*

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.



Den ansatte skal skriftligt oplyse selskabet om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

*Stk. 8*

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til pensionsordningen eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til selskabet og kan tidligst ændres efter et år.

## **[O.21] § 11. Frit valg (tilbagefald pension) [O.21]**

*Stk. 1*

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,00 %.

*Stk. 2*

Hvis den ansatte vælger 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*

Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

*Stk. 4*

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

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. ATP

A-sats gælder for alle ansatte.

## § 13. Arbejdstid

Protokollat 1 - Arbejdstid mv. gælder medmindre de lokale parter indgår en decentral arbejdstidsaftale

## § 14. Overarbejde

### *Stk. 1*

Ved overarbejde forstås arbejde udover det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid den enkelte arbejdsdag for den pågældende buschauffør.

### *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 chaufføren dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde udover 1 time betales en godtgørelse på 26,56 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

### *Stk. 4*

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

### *Stk. 5*

For overarbejde betales timeløn beregnet som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 4 - 6. Til timelønnen ydes et overtidstillæg efter bestemmelserne i henhold til stk. 6.

### *Stk. 6*

#### 1. Overtidstillæg

For de første 3 timer ydes et tillæg på 50%.

For de efterfølgende timer ydes et tillæg på 100%.

For kørsel på fridage ydes et tillæg på 100%.

#### 2. Ekstratjenester mv.

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

Såfremt 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 overarbejde. Overarbejde på anden station oplyses til stationstillidsrepræsentanten.

## **§ 15. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt**

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder.

## **§ 16. 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.

## **§ 17. Uniform**

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

## **§ 18. Legitimationskort / fri befordring**

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

## **§ 19. Bibeskæftigelse**

Fuldtidsbeskæftigede chauffører må ikke, uden for tjenestetiden, beskæftige sig med erhvervsmæssigt arbejde.

### **Bemærkning:**

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

## **§ 20. 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 Fagligt Fælles Forbund - 3F.

**Bemærkning:**

Underretning sker digitalt til:

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](mailto: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 Midttrafik – AarBus i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan 3F kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for 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.

## **§ 21. 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*

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 2.

*Stk. 3. Kompetencefond*

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.31).

**Bemærkning**

[O.21] Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til kr. 30.000 pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser. [O.21] Der søges via [www.denkommunalekompetencefond.dk](http://www.denkommunalekompetencefond.dk). Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for 3F.

*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 kr. 10.000 til eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende og efter og videreuddannelse, kan der søges op til kr. 20.000. Der søges via [www.tryghedspuljen.dk](http://www.tryghedspuljen.dk). Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for 3F.

*Stk. 5. Fleksjob*

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 3.

*Stk. 6. Personalegoder*

De ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 4.

## **§ 22. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

*Stk. 3*

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

København, den 29. oktober 2021

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kim Poder

## **Protokollat 1 - Arbejdstid mv.**

### **§ 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 drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale 3F-afdeling.

#### **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 dagligt 15 minutters arbejdstid 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*

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. 4*

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. 5*

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 mindst 25 minutters spiseophold 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.

### **§ 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 en 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 tildeles 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*

Fornyelse af kørekort og lægeundersøgelse i forbindelse hermed betales af selskabet, ligesom der gives den enkelte buschauffør fornøden frihed hertil.

**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. (31/3 2000-niveau). Tjeneste, der efter tilsigelse eller tilkaldelse udføres på en fridag, regnes altid for mindst 4 timers tjeneste.



København, den 29. oktober 2021

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kim Poder

## **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](http://www.personaleweb.dk).

Der henvises endvidere til [www.kompetenceweb.dk](http://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 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 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 29. oktober 2021

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kim Poder

## **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 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 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 29. oktober 2021

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kim Poder

## **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 tilsva-

rende 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 29. oktober 2021

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kim Poder

## **Protokollat 5 - Personlig løngaranti og overgangstrin**

### *Stk. 1*

Buschauffører, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 2002 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn samt et ureguleret tillæg på årligt 1.146,00 kr. (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe de pågældende buschauffører er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgang til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

### **Bemærkning:**

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

Lønseddeltekst: Overgangstillæg

### *Stk. 2*

Buschauffører, som ved overgang til Ny Løn blev ydet 1 overgangstrin, bevarer dette overgangstrin under ansættelsen i hidtidig stilling.

Lønseddeltekst: Overgangstrin

### *Stk. 3*

Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse hos selskabet. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende ansatte.

København, den 29. oktober 2021

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kim Poder

## 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)	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Nej
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 kapitel (05.41)	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstviftaftalen (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



**3F Transport,  
Logistik & Byg**

Sommervej 5  
8210 Aarhus  
Tlf.: 70 300 946  
[www.3f.dk/aarhus-tlb](http://www.3f.dk/aarhus-tlb)

**3F**

Fagligt Fælles Forbund  
Kampmannsgade 4  
1790 København V  
Tlf.: 70 300 300  
[www.3f.dk](http://www.3f.dk)