



Ny aftale om midlertidig deltid / Orlov!

Der er nu opnået enighed med ledelsen om en ny aftale for hele K11.

Vi har længe været i forhandlinger med ledelsen om en ny aftale der kan viderefører forsøgsaftalen om mulighed for midlertidig deltidsansættelse eller orlov. Det er nu lykkedes at nå til enighed med ledelsen om en aftale.

Den nye aftale betyder at alle lokomotivførere nu har mulighed for at indgå en kontrakt med Arriva om ansættelse på deltid i en midlertidig periode der kan strække sig over hele kørerplansperioden. Det er ligeledes muligt at få uddannelsesorlov eller anden orlov i indeværende kørerplansperiode. Ordningerne er meget fleksible og kan tilpasses den enkeltes behov.

Hvad skal jeg gøre, hvis jeg gerne vil benytte et af tilbudene ?

Du er velkommen til at kontakte din lokalgruppeformand, hvis en af ordningerne har din interesse. Vi anbefaler at du sammen med din tillidsmand aftaler et møde med din driftsschef med henblik på at indgå en kontakt med Arriva.

På de følgende sider er aftalen gengivet i sin fulde ordlyd.

Med Venlig Hilsen

LPO ARRIVA

- ***Din områdegruppe!***



1. Indledning: Parterne er enige om at fortsætte aftalen om adgang til øget frihed for lokomotivpersonalet i en ny aftale. Aftalen løber denne gang over et helt køreplansskifte (K11) og indeholder de samme tilbud om frihed til forskellige formål, som den tidligere forsøgsaftale. Aftalen er indgået for at imødekomme lokomotivførernes ønsker om større fleksibilitet fra arbejdspladsens side til at kunne få uddannelsesorlov, anden orlov eller en midlertidig nedsættelse af arbejdstiden (deltid). Aftalen løber i en tids afgrænset forsøgsperiode (hele K11).

2. Indhold: Aftalen består af 3 afsnit som omhandler 3 forskellige tilbud om øget frihed:

1. Midlertidig deltidansættelse.
2. Uddannelsesorlov.
3. Anden orlov.

Alle tilbud er frivillige og er indrettet så den enkelte lokomotivfører kan skræddersy en løsning der passer til lige nøjagtigt ham eller hende.

Bemærk at midlertidig deltid og orlov (både uddannelses- og anden orlov) gives såfremt driften tilader det. Det er ledelsen der ud fra et objektivt og fair grundlag foretager denne vurdering.

2.1 Midlertidig deltid:

Der tilbydes en midlertidig deltidansættelse til alle lokomotivførere som i en kortere eller længere periode ønsker at gå ned i tid, for at opnå: Mere tid med børn/familie, mere tid til at kunne dyrke fritidsinteresser eller noget helt tredje. Der stilles ikke krav om årsagen til ønske om midlertidige deltidansættelse.

Der er ikke nogen begrænsninger på deltidansættelsens varighed (se dog pkt. 4). Det er alene op til den enkelte lokomotivfører om vedkommende ønsker deltidansættelse i f.eks. 3 eller 7 måneder. Der kan frit vælges fra 1-12 måneders varighed. Ansættelsesbrøken kan også frit vælges, dog skal man jf. overenskomsten som min. være ansat på 50%.

Der sker en forholdsmæssig nedgang i bruttoløn og pension mv. (afhængig af ansættelsesbrøken) Eksempelvis ved 20% nedgang i tid gives der ca. 4 ekstra fridage pr. måned og aflønning sker med 80% af en fuldtidsløn.

Placeringen af den ekstra frihed som følge af deltidansættelsen aftales i den kontrakt der indgås mellem virksomheden og lokomotivføreren (se bilag 1).

Lokomotivførere der vælger en ansættelsesbrøk på min. 80% kan fortsat vælge sig i tur under ordningen, idet deltidansættelsen kun er af midlertidig karakter.

Lokomotivførere der benytter sig af tilbuddet om midlertidig deltidansættelse er garanteret tilbagevendende til sin fuldtidsstilling ved kontraktperiodens udløb.



2.2 Uddannelsesorlov:

Der tilbydes uddannelsesorlov til alle lokomotivførere som måtte ønske at uddanne sig i en kortere eller længere periode. Der stilles ikke krav til uddannelsens art eller om den er relevant i forhold til jobbet som lokomotivfører.

Hvis uddannelsen er tilskudsberettiget via AMU-systemet oppebærer lokomotivføreren betaling under uddannelsen svarende til tilskuddets størrelse. I disse tilfælde tilskrives der ikke afspadsering.

Driftscheferne vil være behjælpelige med at afdække om den ønskede uddannelse er tilskudsberettiget.

Idet lokomotivføreren fortsat er i et uafbrudt ansættelsesforhold til Arriva Tog optjenes der fuld anciennitet under uddannelsesloven.

Lokomotivføreren kan fortsat vælge sig i tur selvom vedkommende ønsker uddannelsesorlov. Pladsen i turen dækkes af reserven under orloven og lokomotivføreren placeres atter i sin tur efter endt orlov.

Der kan ikke ske afsked under orloven.

Aftalen om orlov formaliseres i en skriftlig aftale (se bilag 2)

2.3 Anden orlov:

Der tilbydes orlov uden løn til alle lokomotivførere som af den ene eller anden årsag ønsker frihed fra arbejdspladsen i en kortere eller længere sammenhængende periode.

Lokomotivføreren kan frit vælge varigheden af orloven (se dog pkt. 4)

Idet lokomotivføreren fortsat er i et uafbrudt ansættelsesforhold til Arriva Tog optjenes der fuld anciennitet under orloven.

Lokomotivføreren kan fortsat vælge sig i tur selvom vedkommende ønsker orlov. Pladsen i turen dækkes af reserven under orloven og lokomotivføreren placeres atter i sin tur efter endt orlov.

Der kan ikke ske afsked under orloven.

Aftalen om orlov formaliseres i en skriftlig aftale (se bilag 2)

3. Tidsperiode: Det aftales at aftalen løber som et forsøg i 1 år i hele K11. I god tid inden aftalens udløb revurderes aftalen og det vurderes i den forbindelse om aftalen skal gøres permanent.

4. Ikrafttræden: Aftalen træder i kraft d. 12.12.2010 og er gyldig indtil 10.12.2011.

5. Opsigelse: Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel.