



Aftale om Midlertidig deltid og orlov i K13!

Aftalen giver mulighed for at alle Lkf. kan tage orlov eller gå midlertidig på nedsat tid i K13:

Aftalen er en regulær forlængelse af den eksisterende aftale for K12 som udløber medio December 2012.

Den nye aftale løber frem til udgangen af K13 i midten af December 2013.

Du kan fortsat kombinere orlov og uddannelse med løn:

I lighed med tidligere er det muligt at kombinere en uddannelsesorlov med den 1 uges uddannelse alle kan vælge med fuld grundløn. Det betyder at du kan vælge en uddannelse der er længere end 1 uge og derved få en kombination af uddannelsesorlov med refusion (dagpengeniveau) og fuld grundløn. Eneste krav for at kombinere ordningerne er at den valgte uddannelse er relevant jf. aftale 2011-14 om uddannelse.

Hvis du er interesseret i en uddannelse/kursus skal du enten henvende dig til din tillidsmand eller til din driftschef, som vil være behjælpelig.

Hvis du ønsker almindelig orlov eller midlertidig deltid vil vi opfordre dig til at kontakte din driftschef, idet det er ham der vurderer hvor mange der kan få orlov og hvornår.

Aftalen er gengivet i sin fulde ordlyd på de følgende sider.

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 kørerplansskifte (K13) og indeholder de samme tilbud om frihed til forskellige formål, som den tidligere aftale for perioden K12. 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 periode (hele K13).

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

1. Midlertidig deltidsansættelse.
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 udfra et objektivt og fair grundlag foretager denne vurdering.

2.1 Midlertidig deltid:

Der tilbydes en midlertidig deltidsansættelse 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 deltidsansættelse.

Der er ikke nogen begrænsninger på deltidsansættelsens varighed (se dog pkt. 4). Det er alene op til den enkelte lokomotivfører om vedkommende ønsker deltidsansættelse 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 deltidsansættelsen 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 deltidsansættelsen kun er af midlertidig karakter.

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

2.2 Uddannelsesorlov:

Der tilbydes uddannelsesorlov, udover rammerne i aftale nr. 2011-14 om adgang til uddannelsesmuligheder for lokomotivpersonale. Uddannelsesorloven tilbydes i forlængelse eller kombination med tilbuddet i aftale nr. 2011-14 og



tilbydes 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.

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 uddannelsesorloven.

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 i et 1 år i hele K13. 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. 09.12.2012 og er gyldig indtil 14.12.2013.

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