

Den 24. februar 2009

Dato	25-3-09
Fagsbehandler	Brent
Samlet	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>

Lokal procedureaftale

mellem

Billund Kommune

og

den lokale pædagogiske branche.

Denne aftale indgås inden for rammene af Fællesaftale om Lokal Løndannelse, indgået mellem bl.a. KL og BUPL, FOA - Fag og Arbejde, Socialpædagogernes Landsforbund, 3F og Dansk Metal.

Fællesaftale om Lokal Løndannelse finder anvendelse i forhold til medarbejdere, omfattet af en overenskomst/aftale inden for den pædagogiske branche.

I forhold til denne lokale aftale er den pædagogiske branche repræsenteret ved: BUPL, Socialpædagogernes Landsforbund, FOA - Fag og Arbejde, 3F og Dansk Metal.

1. Aftale og forhandlingsbemyndigede

Forhandlings- og aftaleretten i forhold til de enkelte overenskomstområder/medarbejdergrupper fremgår af vedlagte bilag 1.

Parterne er enige om, at tilbyde relevant uddannelse til de forhandlere, der skal varetage forhandlings- og aftaleretten på institutions- eller arbejdspladsniveau.

2. Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger mellem Billund Kommune og de enkelte faglige organisationer.

Der forhandles som udgangspunkt én gang pr. år i forhold til nye midler samt midler jf. råderumspapiret (bilag 1 til fællesaftale om lokal løndannelse).

Hvor det er muligt, skal der forhandles således, at aftalte lønændringer kommer til udbetaling fra det tidspunkt, hvor de nye midler er til rådighed.

Ud over den årlige forhandling kan der løbende forhandles i forhold til tilbagefaldsmidler, når en af parterne fremsætter begæring herom.

Lønpolitiske drøftelser og tidsfrist

Førenden der forhandles lokal løndannelse skal der fælles for Billund Kommune foregå drøftelser mellem parterne om lønpolitiske overvejelser og økonomiske rammer for forhandlingerne.

Resultatet af de lønpolitiske drøftelser skal bringes til kendskab for alle, der varetager forhandlingsopgaver.

Som en del af procedureaftalen skal der drøftes hvorledes Aftalen om Individuel Kompetenceudvikling kan implementeres blandt ledergruppen inden for den pædagogiske branche, såfremt der anvendes lokale lønmidler hertil.

Ved forhandlingerne på de enkelte områder/institutioner skal aftalte kriterier for lønydelser og tidsfrister være åbne og kendte for alle. Parterne aftaler frister for udveksling af forhandlingsoplæg i forbindelse med den lønpolitiske drøftelse. Fristen er som udgangspunkt min. 2 uger.

Forhåndsaftaler

Forhandlingerne gennemføres således, at der for det enkelte område kan indgås forhåndsftaler eller indgås aftale om ændring i tidligere indgåede forhåndsftaler. Forhåndsftaler færdigforhandles inden forhandlingerne på de decentrale niveauer kan iværksættes.

En forhåndsftale kan til enhver tid genforhandles/ændres ved enighed mellem aftalens parter. Udgangspunktet for genforhandling/ændring af en forhåndsftale er ikke nødvendigvis, at den gældende forhåndsftale først opsiges.

Når forhandlingerne om forhåndsftalen for det enkelte område er afsluttet, foretager Billund Kommune udnævnelse af lokal løndannelse til enkeltpersoner på baggrund af forhåndsftalen.

3. Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer, omstruktureringer m.v.

Nyansættelser

Parterne er enige om, at følgende procedure anvendes i forbindelse med lønindplacering ved nyansættelser:

Udgangspunktet er, at lønforholdene skal være på plads inden ansøgeren meddeler accept af ansættelsestilbuddet.

Ved nyansættelser aftaler Billund Kommune lønindplacering samt erfaringsdato med enten TR, FTR eller organisationen. Såfremt organisationen anmoder om det, fremsender Billund Kommune stillingsbeskrivelse.

Materialet fremsendes til den repræsentant, som den relevante forhandlings- og aftaleberettigede organisation har bemyndiget til at indgå individuelle lønaftaler (fremgår af vedlagte bilag 1 om forhandlings- og aftaleretten inden for det pågældende overenskomstområde/medarbejdergruppe).

Kan der ikke lokalt opnås enighed om lønindplaceringen, forhandles spørgsmålet mellem repræsentanter for den relevante faglige organisation og kommunen; jf. den nedenfor under pkt. 7 beskrevne procedure ("niveau 1-forhandling").

Indtil der er enighed om lønindplaceringen, udbetales det Billund Kommunes tilbyder.

Væsentlige stillingsændringer/omstruktureringer

Forud for forhandlinger i forbindelse med væsentlige stillingsændringer/omstruktureringer mv. fremsender kommunen baggrundsmateriale, herunder f.eks. udkast til stillingsbeskrivelser ved ændringer af stillinger eller oplæg, der danner udgangspunkt for omstruktureringer. Materialet fremsendes til den repræsentant, som den relevante forhandlings- og aftaleberettigede organisation har bemyndiget til at indgå individuelle lønaftaler (fremgår af vedlagte bilag 1 om forhandlings- og aftaleretten inden for det pågældende overenskomstområde/medarbejdergruppe).

4. De oplysninger, der skal udveksles i forbindelse med forhandlingerne under punkt 2 og 3

Uanset forvaltningsniveauet, skal parterne ved de årlige forhandlinger udveksle forhandlingsoplæg, indeholdende de forhold, der ønskes forhandlet/drøftet.

Forhandlingsoplægget skal som minimum indeholde de temaer, som ønskes forhandlet - evt. bud på konkrete bestemmelser kan indgå. Såfremt forhandlingsoplægget indeholder forslag om udmøntning af løn til enkeltpersoner, skal der indgå begrundelser for den foreslåede lønforbedring.

Inden forhandlinger fremsender den forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart oplysning om størrelsen af det økonomiske råderum for forhandlingen på det pågældende forvaltningsniveau/institutionsniveau, jf. bilag 1 til Fællesaftale om Lokal Løndannelse.

Inden forhandlingen for det forvaltningsniveau, der dækker hele kommunen, fremsender Billund Kommune efter anmodning følgende oplysninger:

- det aktuelle lønniveau for de ansatte
- lønudviklingsstatistik for de ansatte
- oversigt over de ansatte efter de enkelte overenskomster
- det aktuelle lønniveau for hver af de ansatte
- lønudviklingsstatistik for de ansatte (FLD) med den nødvendige/relevante detaljeringsgrad

På underliggende forvaltningsniveauer og institutionsniveau forudsættes det, at det lokale økonomiske råderum forud for forhandlingerne er oplyst.

5. Formidling af aftaleresultater

Når parterne har indgået aftale om udmøntning af løn eller andet, foretages der en formidling af aftaleresultater overfor det berørte personale/de berørte personalegrupper på følgende måde senest 2 uger efter, at aftalen er indgået:

1) Formidling af indholdet i en ny/ændret forhåndsaftale kan ske som et samarbejde mellem repræsentanter for kommunen og den faglige organisation.

2) Formidlingen omkring forhåndsaftaler og/eller evt. indgåede aftaler om andet end individuel løn kan ske ved orienteringsmøde for de medarbejdere, der omfattes af aftalen.

3) Ved aftaler om individuel lønforbedring giver arbejdsgiverparten en skriftlig besked om den indgåede lønaftale. Orienteringen kan evt. ske ved, at arbejdsgiveren fremsender medarbejderen en kopi af den individuelle aftale.

4) Såfremt andet ikke konkret er aftalt, forudsættes det, at arbejdsgiverparten drager omsorg for, at formidlingen sker snarest og senest 2 uger efter, at aftalen er indgået.

5) Lederen har pligt til, at give personlige tilbagemeldinger til de medarbejdere, som har været til forhandling.

6. Væretagelse af organisationernes forhandlings- og aftaleret

Såfremt organisationens forhandlings- og aftaleret er delegeret til en på institutionen/arbejdspladsen valgt tillidsrepræsentant, forudsættes det, at der inden væretagelsen af opgaven, har fundet en afklaring sted om tid og aflønning af tillidsrepræsentantens opgave i henhold til de overordnede aftaler der gælder i kommunen.

Såfremt organisationens forhandlings- og aftaleret ikke er delegeret til en tillidsrepræsentant/fellestillidsrepræsentant gennemføres følgende procedure:

- Forhandlingsoplæg og lønpolitik fremsendes til relevant faglig organisation
- Den faglige organisation forhandler med arbejdsgiverparten
- Organisationen indgår aftale med den forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart

7. Håndtering / løsning af lokale uenigheder

Opstår der en interesseløst på institutions- eller arbejdspladsniveau vedrørende udmøntning af lokal løndannelse, forhandles spørgsmålet mellem kommunen og repræsentanter for den relevante faglige organisation med henblik på at bilægge tvisten (niveau 1).

Bilægges interesseløst ikke, anvendes § 20 i Fællesaftale om Lokal Løndannelse.

Hvis en af parterne på institutions- eller arbejdspladsniveau finder, at den anden part ikke efterlever aftalen, skal der rettes henvendelse til den anden part herom. Kommunale repræsentanter og repræsentanter for den relevante faglige organisation inddrages, såfremt tvisten ikke løses på institutions- eller arbejdspladsniveau.

8. Ikrafttræden og opsigelse

Denne procedureaftale har virkning fra den 1. januar 2009.

Procedureaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelse skal ske skriftligt.

Såfremt procedureaftalen opsiges, skal der optages forhandlinger forud for aftalens udløb.

En opsagt procedureaftale har virkning til, forhandlingerne om en ny procedureaftale er afsluttet.

Den 24. februar 2008.

For Billund Kommune

For BUPL - Forbundet for pædagoger og klubfolk

For SL - Socialpædagogernes Landsforbund

For FOA - Fag og Arbejde

For Dansk Metal

Birger F. L.
3F VARDE-BILLUND
TELEFON 70 300 864
E-MAIL: VARDE-BILLUND@3F.DK
WWW.3F-VARDE-BILLUND.DK