

Dato	18-10-07
Sagsbehandler	Michael
Scannet	ja <input checked="" type="checkbox"/> nej

24. August 2007

Procedureaftale

mellem

Region Syddanmark og

organisationerne i den pædagogiske branche.

Denne aftale indgås inden for rammerne af Fællesaftale om lokal løndannelse, indgået mellem bl.a. KL, Amtrådsforeningen og BUPL, Fag og Arbejde (FOA), SL, 3F samt 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 for Region Syddanmark er den pædagogiske branche repræsenteret ved: SL, 3F, Dansk Metal og FOA.

1. Aftale og forhandlingsbemyndigede

Forhandlings- og aftaleretten i forhold til de enkelte overenskomstområder/medarbejdergrupper vil fremgå af et bilag, som udarbejdes i forbindelse med indgåelse af aftalen.

Parterne er enige om, at sikre sig, at de forhandlere, der skal varetage decentral forhandlings- og aftaleret på institutions- eller arbejdspladsniveau, har de nødvendige værktøjer og kompetencer til at håndtere forhandlingen.

Parterne er ligeledes enige om, i fællesskab frem til næste overenskomstperiode at undersøge mulighederne for hvilke fælles tiltag der evt. uddannelsesmæssig kan iværksættes for såvel leder som TR.

2. Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger

Der forhandles som udgangspunkt en gang pr. år i forhold til forlodsfinansierede midler. Der forhandles som hovedregel i 3. og 4. kvartal, således at aftalte lønændringer kommer til udbetaling fra det tidspunkt nye midler er til rådighed (pr. 1. januar.) Ud over de forlodsfinansierede midler, er der midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. "råderumspapiret" (bilag 1 til Fællesaftale om lokal løndannelse).

Lønpolitiske drøftelser og tidsfrist

Inden der forhandles decentralt skal der være en drøftelse af lønpolitikken for det pågældende tjenestested, jf. § 5 i Fællesaftale om lokal løndannelse.

I forhold til de områder hvor der ikke er sket en decentralisering, drøftes de løn- og personalepolitiske kriterier og elementer mellem de relevante parter, jf. § 5 i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Resultatet af de lønpolitiske drøftelser, samt aftalte kriterier for lønydelser og tidsfrister skal være åbne og kendte for alle.

Parterne aftaler frister for udveksling af forhandlingsoplæg i forbindelse med den lønpolitiske drøftelse.

Forhandling afholdes senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

Forhåndsaftaler

Forhandlingerne gennemføres således, at der for det enkelte overenskomstområde indgås en forhåndsftale eller indgås aftale om ændring i tidligere indgået forhåndsftale.

En forhåndsftale kan til enhver tid genforhandles /ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Indgåede forhåndsftaler kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af et kalender år.

Såfremt en forhåndsftale er opsagt, skal der optages forhandlinger forud for aftalens udløb.

Når forhandlingerne om forhåndsftalen for det enkelte område er afsluttet, indgås der aftale(r) om udmøntning af løn til enkeltpersoner på baggrund af forhåndsftalen.

Der foretages i den sammenhæng konkrete beregninger på belastning af udmøntningsgarantien.

Forhåndsftaler afregnes en gang for alle, medmindre parterne aftaler andet. Tilsvarende gælder, at tidligere indgåede forhåndsftaler betragtes som afregnet, således at fremtidig udmøntning ikke belaster udmøntningsgarantien, medmindre parterne konkret aftaler andet.

Allerede eksisterende forhåndsftaler indgået med de tidligere amter videreføres (også for nyansatte) indtil der er forgået en harmoniseringsforhandling af de amtslige aftaler eller indtil andet aftales.

Individuelle lønforhold

Lønforholdene for den enkelte ansatte skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

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, herunder også midlertidige ansættelser:

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

Så snart regionen har afgjort, hvem der ansættes, tages kontakt til den repræsentant, som den relevante forhandlings- og aftaleberettigede organisation har bemyndiget til at indgå individuelle lønaftaler.

Såfremt lønindplaceringen for en nyansat ikke kan finde sted før tiltræden, benyttes en af følgende muligheder:

- a) der indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene
- b) der udbetales grundløn samt centralt aftalte løndelev
- c) som acontoløn udbetales hidtidige stillingsindehavers grund- og funktionsløn
- d) der udbetales en acontoløn svarende til regionens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end under pkt. b.

Modellen aftales med den enkelte organisation.

Indplaceringen ved nyansættelse forudsættes indeholdende alle såvel centrale som lokalt aftalte lønelementer og indgår ikke i beregninger af udmøntningsgarantien.

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

Væsentlige stillingsændringer/omstruktureringer

Parterne er enige om, at der i forbindelse med væsentlige stillingsændringer og/eller omstruktureringer snarest muligt - og forinden ændringer effektueres - skal være indledt forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår.

Kompetenceudvikling.

Ved indgåelse af aftaler om kompetenceudvikling indgås samtidig aftale om, hvorvidt aftalen får lønmæssige konsekvenser.

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

Ved de årlige forhandlinger udveksler parterne forhandlingsoplæg indeholdende de forhold, der ønskes forhandlet/drøftet. Parterne udveksler forhandlingsoplæg i god tid

inden forhandlingen og senest 4 uger før aftalt forhandlingsdato. Forhandlingsdatoen skal fastsættes senest efter 6 uger efter begæring fra en af parterne

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 forhandlingen fremsender regionen samtidig følgende oplysninger:

- antal ansatte efter de enkelte overenskomster
- den aktuelle lønsammensætning for samtlige ansatte indenfor det enkelte overenskomstråde opdelt pr. arbejdsplads.
- lønudviklingsstatistik for de ansatte, såvel samlet som kønsopdelt.

Inden forhandlingen fremsender den forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart en oversigt over det beløb som via forlodsfinansieringen er til rådighed ved forhandlingen. Såfremt der måtte være tilbageløbsmidler til rådighed ved forhandlingen vil dette beløb ligeledes blive oplyst.

Forhåndsaftaler om løn for funktioner, der udføres for flere end "egen institution" / regionen, belaster de relevante institutioners / regionens økonomiske råderum forholdsmæssigt.

Ved nyansættelser fremsender den forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart snarest muligt stillingsbeskrivelse (evt. stillingsopslag) og en kopi af ansættelseskontrakten samt et forslag til lønindplacering. Endvidere oplyses telefonnummer og adresse, samt oplysning om erfaringsdato/særlige kvalifikationer og dokumentation for tidligere ansættelser.

Forud for forhandlinger i forbindelse med stillingsændringer mv. fremsender den forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart baggrundsmateriale, herunder f.eks. udkast til stillingsbeskrivelser ved ændringer af stillinger eller oplæg, der danner udgangspunkt for omstruktureringer. Materialet fremsendes til den forhandlingsberettigede organisation.

Materialet fremsendes til den repræsentant, som den relevante forhandlings- og aftaleberettigede organisation har bemyndiget til at indgå individuelle lønaftaler jf. bilag 1.

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 en uge efter, at aftalen er indgået:

- 1) Formidling af indholdet i en ny/ændret forhåndsftale aftales konkret mellem repræsentanter for regionen og den faglige organisation.
- 2) Formidling af forhåndsftaler 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 sker ved, at arbejdsgiveren

fremsender medarbejderen en kopi af den individuelle aftale, med tilhørende forklaringer.

- 4) Såfremt en medarbejder har været bragt i forslag, men ikke har opnået lønforbedringer forpligter arbejdsgiveren sig til at informere medarbejderen om resultatet og begrundelsen.

6. Varetagelse af organisationernes forhandlings- og aftaleret

Kompetencen til at forhandle og indgå aftaler bør (så vidt muligt) placeres på niveauer der matcher hinanden.

Udgangspunktet er, at organisationerne har kompetencen til såvel forhandling som indgåelse af aftaler. Organisationerne kan vælge at delegere forhandlings- og aftaleretten til FTR/TR, så det svarer til graden af delegation af kompetence- og aftaleretten på arbejdsgiverside. Ved delegation af forhandlings- og/eller aftalekompetence forudsætter parterne, at vilkårene forlods er aftalt såvel tids- og lønmæssigt.

Aktuel oversigt over delegation fremgår af vedlagte bilag 1. Parterne er enige om, at der fra begge sider kan foretages ændringer af gældende delegation.

Når der fra arbejdsgiverside sker delegation/decentralisering af forhandlingskompetencen, forudsættes det, at principperne for den lokale lønøkonomi på arbejdspladsniveau er åben og kendt for de lokale parter, jf. Fællesaftale om lokal løndannelse §7.

7. Håndtering / løsning af lokale uenigheder

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

Bilægges interesseløsten 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. Repræsentanter for regionen og repræsentanter for den relevante faglige organisation indrages, såfremt tvisten ikke løses på institutions- eller arbejdspladsniveau.

8. Ikrafttræden og opsigelse

Denne procedureaftale træder i kraft i forbindelse med lønforhandlingerne for 2007 og fremefter.

Procedureaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 2008. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Ændringer i aftalen kan dog ske uden varsel ved enighed mellem parterne.

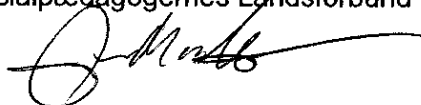
Såfremt en procedureaftale er opsagt, skal der optages forhandlinger forud for aftalens udløb.

Dato: 14/9 2007

For
Region Syddanmark



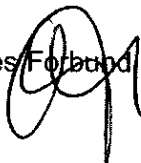
For 21/9-2007
SL - Socialpædagogernes Landsforbund



For 25/9-2007
FOA - Fag og Arbejde



For 1.10.2007
3F - Fagligt Fælles Forbund



For
Dansk Metal



Bilag 1

Oversigt over forhandlingskompetence

Region Syddanmark.

Forhandlingskompetencen hos Region Syddanmark:

- Forhåndsftaler for alle stillingsgrupper
- Løn for ledergruppen (centerledere, forstandere og institutionsledere).
- Løn for ansatte i Regionshuset.

For øvrige stillingsgrupper gælder, at den fulde løn og ansættelseskompetence er udlagt til decentralt niveau hos den enkelte institutionsleder.

Socialpædagogernes Landsforbund, Kreds Syddanmark og Kreds Lillebælt.

Foreløbig oversigt over fordeling af kompetence til at forhandle og indgå lønftaler på SL's område i Region Syddanmark.

SL Kreds Syddanmark:

TR:

SL Kreds Lillebælt:

Forhåndsftaler for alle medlemsgrupper.

Løn ved væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer for alle stillingsgrupper.

Løn ved nyansættelser for ledergruppen.

Lønindplacering af basisstillinger, i de tilfælde hvor TR ikke har fået udlagt kompetencen, (det vil sige TR har ikke gennemgået SL's grunduddannelse), eller hvor der ikke er valgt en TR.

TR. :

Individuelle lønftaler for øvrige stillingsgrupper (med undtagelse af ledergrupper) indenfor

Rammerne af såvel overenskomst, de indgåede forhåndsftaler eller andre konkrete aftaler indgået mellem Region Syddanmark og SL kreds Lillebælt.

- Løn ved stillingsændringer og omstruktureringer som berører den enkelte, eller grupper af medarbejdere.
- Generelle årlige forhandlinger.
- Løn for ledere.
- Løn for tillidsrepræsentanter.
- Lønindplaceringer hvor TR ikke har fået udlagt kompetencen.
Hvor TR er fraværende i længere tid.
Hvor der ikke er valgt TR
- Godkende og underskrive alle lønindplaceringsskemaer – også ved ændringer.

TR. :

- Medvirker, sammen med ledelsen, ved udarbejdelsen af forslag til indplaceringer i henhold til forhåndsftalerne omkring:
 - Nyansættelser
 - Projekter
 - Alle former for kvalifikationsløn hvor der skal en vurdering til
 - Indstillinger til resultatløn.
 - Underskrive som TR inden fremsendelse til FOA

Ovenstående er som udgangspunkt gældende for alle tillidsrepræsentanter. Der gives besked omkring den enkelte tillidsrepræsentants rolle såfremt/når den adskiller sig fra ovenstående.

Forhandlingskompetencen hos Region Syddanmark:

- **FOA – Fag og Arbejde afdelinger på Fyn**
- **FOA afdelingerne:**
 - Forhåndsftaler for alle medlemsgrupper – hvor forhåndsftaler aftales
 - Atypiske stillinger
 - Løn for tillidsrepræsentanter
 - Lønindplaceringer hvor TR ikke har fået udlagt kompetence
 - Hvor der ikke er valgt TR
- **TR:**
 - Nyansættelser
 - Projekter
 - Alle former for kvalifikationsløn, hvor der skal vurdering til
 - Underskrive som TR
- Dette er som udgangspunkt gældende for alle tillidsrepræsentanter. Der gives besked omkring den enkelte tillidsrepræsentants uddelegering af kompetence/rolle såfremt/når den adskiller sig fra ovenstående.

3F Vejle

Foreløbig oversigt over opgavefordeling indenfor ovenstående område i Region Syddanmark.

3F Kongeåen

Foreløbig oversigt over opgavefordeling indenfor ovenstående område i Region Syddanmark.