

Lokal procedureaftale
mellem
Sønderborg kommune
og
den lokale pædagogiske branche

repræsenteret ved

BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk

SL – Socialpædagogernes Landsforbund

FOA – Fag og Arbejde

3F – Fagligt Fælles Forbund

Dansk Metal

Denne procedureaftale indgås inden for rammerne af Fællesaftale om lokal løndannelse, indgået mellem KL og BUPL, FOA, SL, 3F samt Dansk Metal.

Fællesaftalen om lokal løndannelse finder anvendelse i forhold til medarbejdere, omfattet af en overenskomst/aftale inden for den pædagogiske branche.

Aftale og forhandlingsbemyndigelse.

Oversigt over, hvem der har forhandlings- og aftaleretten i forhold til det enkelte overenskomstmåde/medarbejdergrupper, udarbejdes med den enkelte organisation i forbindelse med forhandling af forhåndsaftaler og vedlægges som bilag.

§ 1 Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger

Stk. 1 Lønpolitisk drøftelse

Der skal mellem kommunen og den pædagogiske branche ske en lønpolitisk drøftelse snarest muligt efter budgetvedtagelsen. Disse drøftelser skal indeholde drøftelser af lønpolitiske overvejelser og økonomiske rammer for forhandlingerne, herunder om der er midler afsat til tværgående formål – såvel på tværs af - som inden for de forskellige forvaltningsområder.

Ved forhandlingerne på de enkelte områder/institutioner skal aftalte kriterier for løn, ydelser og tidsfrister være åbne og kendte for alle.

Resultatet af de lønpolitiske overvejelser skal bringes til kendskab for de decentrale forhandlingsparter. Det aftales mellem parterne, hvordan indholdet af drøftelserne formidles ud til de decentrale parter. Uanset forhandlingsniveau skal parterne forud for forhandlingen udveksle forhandlingsoplæg jf. § 4.

Stk. 2 Forhandling

Der skal ske forhandling en gang årligt.

Parterne udveksler forhandlingsoplæg i god tid forinden forhandlingerne indledes og senest 4 uger forinden en aftalt forhandlingsdato.

Forhandlingsdatoen skal fastsættes senest 6 uger efter begæring fra en af parterne.

Forhandlingerne gennemføres således, at der for det enkelte overenskomst område først indgås en eventuel forhåndsaftale, eller indgås aftale om en ændring af en eksisterende forhåndsaftale.

Når forhåndsaf-talen er indgået, indgås der aftale(r) om udmøntning af løn til enkeltpersoner.

Stk. 3 Tilbagefaldsmidler og individuel løndannelse

Der kan ud over nye midler til lokal løndannelse være tilbagefaldsmidler til rådighed jf. "råderums-papiret" – bilag 1 til Fællesaftalen om lokal løndannelse.

Drøftelse af det økonomiske råderum – herunder tilbagefaldsmidler - er en naturlig del af den årlige lønforhandling på den enkelte arbejdsplads. En eventuel uenighed behandles efter denne aftales § 6.

Ud over den årlige forhandling kan hver af parterne til enhver tid fremsætte forslag på enkeltpersoner. Lønaftaler for enkeltpersoner indgås på lønftaleblanket (p.t. nr. E-4981-540).

§ 2 Decentrale forhandlinger – individuelle aftaler

Det er målet på sigt, at lønforhandlingerne foregår decentralt mellem tillidsrepræsentanten og lederen på den enkelte institution ud fra en i forvejen indgået forhåndsftale.

På institutioner, hvor der ikke er valgt en TR, eller hvor kompetencen ikke er uddelegeret, er det den respektive organisation/FTR, der har forhandlings/aftalekompetencen, jf. bilag.

§ 3 Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer mv.

Stk. 1 Nyansættelser.

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

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

2) Så snart kommunen har afgjort, hvem der skal ansættes, udfylder lederen lønftaleblanket (p.t. nr. E-4981-540).

3) Såfremt kommunen ikke har lønforslag, der ligger ud over overenskomstens og en eventuel forhåndsftales bestemmelser, udleverer lederen en kopi af blanketten til ansøgeren og TR med lederens underskrift. Såfremt, der ikke er valgt en TR, sender lederen blanketten til den forhandlingsberettigede organisation. TR eller organisationen har herefter mulighed for inden for 4 uger at fremsætte begæring om forhandling. Fristen forlænges med eventuelle søgnehellidage.

4) Såfremt kommunen har lønforslag, der ligger ud over overenskomstens og en eventuel forhåndsftales bestemmelser, optager lederen forhandling med TR eller organisationen snarest muligt. Lønftalen indgås på lønftaleblanket (p.t. nr. E-4981-540). Lederen udleverer en kopi af lønftalen til ansøgeren og TR, eller hvis en sådan ikke er valgt, til organisationen.

5) Såfremt lønindplaceringen for en nyansat ikke kan finde sted forinden tiltrædelsen, benyttes en af følgende muligheder:

**der indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene
der udbetales grundløn samt centralt aftalte lønde
der udbetales grundløn samt centralt aftalte lønde samt tillæg efter forhåndsftale
der udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en
a'contoløn
der udbetales en a'contoløn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet
tilbuddet forudsættes at være højere end pind 2.**

6) Såfremt parterne ikke opnår enighed om lønforholdene, videreføres forhandlingen efter § 20 i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Stk. 2 Stillingsændringer m.m.

Parterne er enige om, at lønforholdene i forbindelse med stillingsændringer og andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold, håndteres efter samme principper som ved nyansættelser.

§ 4 Oplysninger der skal udveksles i forbindelse med forhandlingerne under §§ 1, 2 og 3

Det lokale økonomiske råderum.

Senest 4 uger inden de årlige forhandlinger af lokal løn oplyses størrelsen af midlerne til lokal løndannelse, herunder

- Nye afsatte midler
- Eventuelle tilbagefaldsmidler, der kan anvendes til varige forbedringer
- Eventuelle tilbagefaldsmidler, der kan anvendes til engangsbeløb.

Derudover fremsendes/ udleveres senest 4 uger inden forhandlingen

- oversigt over de ansatte efter de enkelte overenskomster
- det aktuelle lønniveau for hver af de ansatte
- lønudviklingsstatistik for de ansatte (FLD) efter nærmere drøftelse

Desuden udveksler parterne forhandlingsoplæg indeholdende de forhold, der ønskes forhandlet / drøftet. Forhandlingsoplægget skal som minimum indeholde de begrundede temaer, som ønskes forhandlet.

Såfremt forhandlingsoplægget indeholder forslag om udmøntning af løn til enkeltpersoner, skal disse ligeledes være begrundet.

Parterne er enige om, at der kan indgå anden lønstatistik materiale i grundlaget for forhandlingerne, idet sådant forudsættes fremsendt sammen med forhandlingsoplægget.

§ 5 Formidling af aftaleresultater i forbindelse med den årlige lønforhandling

Når parterne har indgået aftale om udmøntning af løn, foretager lederen og TR en formidling af aftaleresultater overfor den samlede personalegruppe snarest muligt efter, at aftalen er indgået. Form og indhold aftales på den enkelte arbejdsplads.

Herudover formidles resultatet fra arbejdsgiveren, senest en uge efter aftaleindgåelsen således:

HR sender en kopi af forhåndsaftalen til den forhandlingsberettigede organisation og lægger den på kommunens Intranet.

Lederen sender en kopi af eventuelle konkrete individuelle lønaftaler til de berørte medarbejdere og TR. Hvis der ikke er valgt en TR, sender lederen kopien til den forhandlingsberettigede organisation.

Såfremt en medarbejder har været bragt i forslag, men ikke har opnået lønforbedringer, informerer lederen snarest muligt medarbejderen om resultatet og begrundelsen.

§ 6 Håndtering/løsning af lokale uenigheder.

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

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 Sønderborg Kommune og repræsentanter for den relevante faglige organisation inddrages, såfremt tvisten ikke løses på institutions- eller arbejdspladsniveau.

Tvister i øvrigt jf. Fællesaftalen om lokal løndannelse § 20

§ 7 Opsigelse af procedureaftalen.

Stk. 1

Procedureaftalen har virkning fra 1. oktober 2009.

Stk. 2

Procedureaftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til en 31. marts. Opsigelsen skal ske skriftligt.

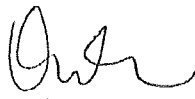
Stk. 3

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

Stk. 4

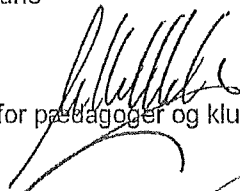
En opsagt procedureaftale har virkning, til en ny procedureaftale er indgået, eller der er konstateret uenighed.

For
Sønderborg Kommune



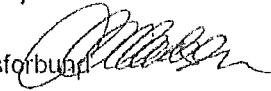
Dato: 28/9-2009

For
BUPL - Forbundet for pædagoger og klubfolk



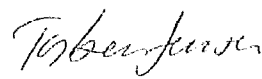
Dato: 28/9-09

For
SL - Socialpædagogernes Landsforbund



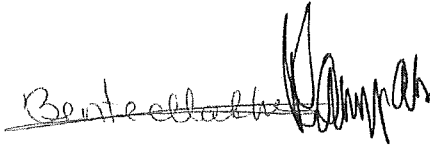
Dato: 28/9 2009

For
FOA - Fag og Arbejde



Dato: 27/9-2009

For
3F - Fagligt Fælles Forbund



Dato: 8/10-2009

For
DM - Dansk Metal



Dato: 18/11-2010