

SOCIALPÆDAGØGERNE



BUPL

FOA



FAGLIGT FÆLLES FORBUND



Lokal procedureaftale

mellem

Vejen 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

LOKAL LØNDANNELSE

12. februar 2009

Denne procedureaftale indgås inden for rammerne af Fællesaftale om lokal løndannelse, indgået mellem bl.a. KL og BUPL, FOA, SL, 3F og Dansk Metal (KL 9.06).

1. Aftale- og forhandlingsbemyndigede.

Lokal løndannelse til ledere og basispersonale sker i henhold til Fællesaftale om lokal løndannelse (KL 9.06).

Det er målet på sigt, at lønforhandlingerne for basispersonalet i Vejen Kommune foregår decentralt mellem lederen og tillidsrepræsentanten på den enkelte institution.

Såfremt organisationerne ikke har delegeret forhandlingskompetencen til en tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant, er det organisationen, der indgår aftale med Vejen Kommune.

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

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

Der forhandles som udgangspunkt 1 gang årligt, hvis ikke andet aftales mellem parterne. Det tilstræbes, at forhandlingerne kan være afviklet, således at aftalte lønændringer kommer til udbetaling fra det tidspunkt nye midler er til rådighed.

Der kan udover nye midler til lokal løndannelse være tilbageløbsmidler til rådighed jf. "råderumspapiret" - bilag 1 til Fællesaftalen om lokal løndannelse.

Der kan af parterne til enhver tid fremsættes forslag på enkeltpersoner.

Lønpolitiske drøftelser og tidsfrist

Forinden der forhandles på institution-/afdelingsniveau skal der med organisationerne samlet foregå drøftelser mellem parterne om lønpolitiske overvejelser og økonomiske rammer for forhandlingerne, herunder om der er eventuelle 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 indeholdende de forhold, der ønskes drøftet/forhandlet. Parterne aftaler frister for udveksling af forhandlingsoplæg i forbindelse med de lønpolitiske overvejelser. Det tilstræbes, at parterne giver hinanden en frist på min. 4 uger, hvis ikke andet aftales.

Forhåndsftaler

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

De nye forhåndsftaler tilgår institutionerne og TR i kopi efter forhandlingerne er afsluttede.

Decentrale forhandlinger – individuelle aftaler:

Det er målet på sigt, at lønforhandlingerne foregår decentralt mellem tillidsrepræsentanten og lederen på den enkelte institution.

De decentrale forhandlinger pr. 1. april 2010 gennemføres decentralt, der hvor TR og leder føler sig rustet til det og har forhandlet tidligere.

Der udarbejdes lønindplaceringsskemaer på de decentralt aftalte individuelle lokale lønydelser, og der tilgår TR, leder og medarbejder en kopi af indplaceringen.

På institutioner, hvor leder og TR ikke tidligere har forhandlet lokal løn, kan forhandlingerne gennemføres samlet for de decentrale enheder mellem organisationens lokale afdeling og afdelingschefen for området, bistået af Intern Service - Personale, jf. bilag 1.

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

Nyansættelser

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

Så snart det er afgjort, hvem der ansættes, udarbejder Intern Service – Personale (IS-P) eller evt. den decentrale institution et forslag til lønindplacering, der sendes til enten TR (hvis organisationen har delegeret kompetencen til TR) eller til organisationens lokale afdeling.

Det aftales med hver enkelt organisation, hvordan der forholdes med tidsbegrænset ansatte, vikarer m.v.

I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af lokal løndannelse skal lønforholdene (jf. Fællesaftalen) som hovedregel være aftalt før tiltrædelsen.

Hvis dette ikke er muligt, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes: Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkaarne

1. Der kan kun udbetales grundløn samt centralt aftalte løndelev
2. Der kan udbetales den hidtidig stillingsindehavers grundløn og funktionsløn som en acontoløn
3. Der kan udbetales en acontoløn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end i pkt. 2.

Hvis der ikke inden for 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i Fællesaftalens § 20.

Ved væsentlige stillingsændringer m.v., der ikke sker efter medarbejdernes eget ønske, skal der optages forhandlinger, inden ændringen af lønnen effektueres.

4. Oplysninger der skal udveksles i forbindelse med forhandlingerne under punkt 2 og 3.

Det lokale økonomiske råderum

Inden de årlige forhandlinger af lokal løn oplyses størrelsen af midlerne til lokal løndannelse, herunder

- nye afsatte midler
- evt. tilbagefaldsmidler, der kan anvendes til varige forbedringer
- evt. tilbagefaldsmidler, der kan anvendes til engangstillæg.

Antal ansatte og aktuelt lønniveau

Det forudsættes, at begge parter har adgang til det samme informationsmateriale, herunder hvor mange ansatte, der forhandles for og det aktuelle lønniveau for de medarbejdere.

bejdere, for hvem der skal forhandles løn. Det forudsættes, at det nødvendige materiale udleveres af arbejdsgiver i god tid inden forhandlingen.

Lønudviklingsstatistik

Indtil videre er det FLDs statistikker, der kan præsenteres.

5. Formidling af aftaleresultater

Formidling af det aftalte er en fælles opgave, og det aftales ved forhandlingerne hvordan det skal foregå – se i øvrigt punkt 2.

6. Håndtering/løsning af lokale uenigheder


Der forholdes jf. Fællesaftalen.

7. Ikrafttræden og opsigelse


Denne procedureaftale har virkning fra 1. januar 2009.
Procedureaftalen kan opsiges med et gensidigt skriftligt varsel på 3 måneder, dog tidligst til den 31. marts 2011.

Såfremt procedureaftalen opsiges, skal der optages forhandlinger forud for aftalens udløb. En opsagt procedureaftale har virkning til forhandlingerne om en ny procedureaftale er afsluttet, forudsat at de centrale parter har aftalt, at en sådan skal foreligge.

For Den pædagogiske Branche




Dato BUPL



Dato SL

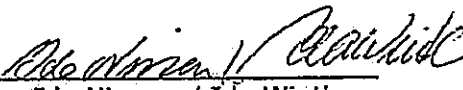


Dato FOA



Dato 3F

For Vejen Kommune

Dato:


Dato Ida Nissen / Ida Winther

Aftalen er evalueret i møde den 12. februar 2009 og erstatter tidligere indgået aftale af 7. december 2006.

Deltagere i mødet:

Fra BUPL: Kim Jørgensen og Bent Albrechtsen

Fra SL: Michael Madsen

Fra FOA: Jytte Mose

Fra 3F: Ulla Fogh

Fra Vejen K: Ida Nissen og Ida Winther