



## **Procedureaftale for forhandling af løn i Lejre Kommune**

Denne procedureaftale er udarbejdet i henhold til de aftaler om lokal løndannelse, der er indgået mellem KL og den enkelte faglige organisation på et givent overenskomstområde.

Aftalen omfatter medarbejdere ansat under de overenskomster, som er indgået af de faglige organisationer der har indgået procedureaftalen. Overenskomsterne fremgår af bilag A.

Aftalen er gældende pr. 1. juli 2017.

Med denne aftale ønsker aftalens parter at øge samarbejdet omkring arbejdsgangen og forhandlingen af løn til nuværende og kommende medarbejdere i Lejre Kommune.

Vi arbejder på et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem kommunen og de forhandlingsberettigede faglige organisationer, og arbejder på at undgå fejl og misforståelser.

Vores mål er at sikre, at lønforhandlingerne i Lejre Kommune foregår på en så gennemsigtig og velstruktureret måde som mulig. På den måde bidrager aftalen til at øge den sociale kapital.

## **Tidsfrister og aftaler om afvikling af forhandlingerne**

### Forhåndsftaleforhandlinger

Der er enighed om, at aftalerne om lokal løndannelse indgået mellem KL og de respektive organisationer er gældende, således at en lønforhandling, altid kan ske inden for en 6 ugers frist.

For at opnå intentionen med denne procedureaftale følges tidsfristerne nedenfor i videst mulig omfang. (Se bilag C)

Såfremt en organisation eller Lejre Kommune ønsker forhandling af en forhånds-aftale, er tidsfristen for anmodning inden udgangen af 4. kvartal.

Anmodningen rettes til Personale & Arbejdsgiver i Lejre Kommune.



Hvis der skal forhandles om en forhånds aftale, skal det ske i 1. kvartal det efterfølgende år med mindre andet aftales.

Forhånds aftalerne kan opsiges efter opsigelsesbestemmelserne i de enkelte forhånds aftaler eller gældende praksis.

#### Individuelle lønforhandlinger

Eventuelle individuelle lønforhandlinger planlægges og gennemføres i videst mulig omfang samlet inden for de enkelte faglige organisationers område, som hovedregel en gang årligt i 2. kvartal.

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om en forhandling, vil der ikke blive afholdt en lønforhandling. Der er enighed om, at der kun gennemføres lønforhandlinger, såfremt en medarbejder eller en faglig organisation har bedt om det.

Hvis en af parterne fremsætter krav om individuel lønforhandling, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, med mindre andet aftales.

Det enkelte MED-udvalg har i 3. kvartal, eller senest inden de individuelle lønforhandlinger finder sted, en lønpolitisk drøftelse, herunder hvilke kriterier der er relevante i forhold til de enkelte forhandlinger.

Forud for individuelle forhandlinger udveksles lønforslag.

Umiddelbart efter en forhandling udarbejdes et kort referat fra forhandlingen. Det skal fremgå tydeligt, hvis der er forhold, der ikke kunne opnås enighed om.

#### **Udveksling af oplysninger**

De faglige organisationer kan trække lønstatistik på [www.krl.dk](http://www.krl.dk), men kan efter anmodning få oplysninger svarende til bagsiden af en lønseddel tilsendt af KØA-LØN, jf. statistikgrundlaget for lokale lønforhandlinger.

I forbindelse med den årlige forhandling udleverer KØA LØN efter anmodning fra den faglige organisation en oversigt over det aktuelle lønniveau for ansatte i den pågældende faggruppe til TR/FTR eller den faglige organisation. Kontaktperson hertil er den ansvarlige lønkonsulent på området. Alternativt kontaktes KØA LØN på [personalekontor@Lejre.dk](mailto:personalekontor@Lejre.dk)

#### **Nyansættelser, stillingsændringer og omstruktureringer m.v.**

Ved nyansættelser fremsender den forhandlingsberettigede Direktør/Centerchef eller leder jf. bilag B inden ansættelse forslag til lønindplacering til den forhandlings- og aftaleberettigede part. Hvis dette af praktiske grunde ikke kan lade sig



gøre, følges bestemmelserne i aftalerne om lokal løndannelse (09.01):

- 1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.
- 2. Der kan kun udbetales grundløn og centralt aftalte løndelev.
- 3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn og funktionsløn som en a'contoløn.
- 4. Der kan udbetales en a'contoløn svarende til løntilbuddet til den pågældende, idet tilbudet forudsættes at være højere end pkt. 2.

Ved væsentlige stillingsændringer og omstruktureringer skal der snarest muligt og så vidt muligt inden ændringen træder i kraft forhandles løn og ansættelsesvilkår.

Såfremt der er en lokal forhandlings- og aftaleberettiget part sendes forslag til lønaftale hertil.

Samtidig sender Lejre Kommune CV, stillingsopslag og kontaktoplysninger til den relevante forhandlings- og aftaleberettigede part, så vi sikrer, at der er mulighed for at organisationen kan få kontakt til medarbejderen.

#### **Information**

Resultaterne fra forhandlingerne formidles lokalt efter aftale til de relevante medarbejdere. Det er den ansvarlige leder og evt. organisationens repræsentant, der har ansvaret for dette.

#### **Evaluering af aftalen**

Aftalen evalueres inden udgangen af 2019.

#### **Uenighed**

Hvis der opstår uenighed, så følges regler for uenighed i den relevante Aftale om lokal løndannelse indgået mellem KL og den enkelte organisation eller branche.

#### **Opsigelse**

Denne procedureaftale kan opsiges af hver part med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.



Lejre Kommune den 2. juni 2017.

For

Lejre Kommune

Helle Dykensborg  
Lille Bygherre

AC Alex Ryberg  
BUPL Klausen Billek Lassen  
DSR  
FOA Tor Pedersen  
HK Klaus R. Nish  
Lejre Lærereforening  
Skolelederforeningen  
SL Anders Jensen  
DS  
3F  
TL Trud Nish



## Bilag A - overenskomster

Aftalen er gældende for medarbejdere ansat under:

- Overenskomst for akademikere ansat i kommuner
- Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv.
- Overenskomst for pædagoger der er ansat i en lederstilling
- Overenskomst for syge- og sundhedsplejesker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jordmødre, farmakonomer, tandplejere m.fl.
- Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter
- Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter
- Overenskomst for dagplejere
- Overenskomst for social- og sundhedspersonale
- Overenskomst for husassistenter
- Overenskomst for administration og IT mv.
- Overenskomst for tandklinikassistenter
- Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne
- Overenskomst for ledere m.fl. indenfor skoleområdet
- Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ansat ved døgninstitutioner mv.
- Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere
- Overenskomst for teknisk service
- Overenskomst for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører og faglærte murere m.fl.
- Overenskomst for håndværkere og IT-supportere
- Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og elever
- Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område
- Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger
- Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder



## Bilag B - Forhandlings- og aftaleretten

I Lejre Kommune gælder følgende principper for forhandlings- og aftalekompetencen for:

- 1) **Forhåndsftaler:**  
Centerchefen og en repræsentant fra Personale & Arbejdsgiver forhandler for området. Centerchefen har mulighed for at inddrage/delegere til ledelsesrepræsentanter på området.

De individuelle lønforhandlinger foregår så vidt muligt lokalt, dvs. udgangspunktet er at nærmeste leder forhandler med den lokale tillidsrepræsentant/organisation.

Derfor gælder følgende for:

- 2) **Direktører:**  
Kommunaldirektøren forhandler for direktørerne.
- 3) **Centerchefer:**  
Kommunaldirektør og direktionsrepræsentant forhandler for centerchefer, så de vurderes og drøftes ud fra fælles kriterier, som forud er drøftet og aftalt i enighed i direktionen. En repræsentant fra Personale & Arbejdsgiver deltager efter aftale.
- 4) **Virksomhedsledere:**  
Centerchef forhandler for området. En repræsentant fra Personale & Arbejdsgiver deltager efter aftale.
- 5) **Souschefer, afdelingsledere/teamledere, gruppeledere:**  
Den relevante centerchef eller virksomhedsleder forhandler.
- 6) **Medarbejdere:**  
Hver centerchef har forhandlingskompetencen på egne medarbejdere. For medarbejdere ansat i virksomheder har virksomhedslederen forhandlingskompetencen med mulighed for delegering. For medarbejdere ansat i teams/afdelinger har lederen forhandlingskompetencen afhængig af bevillingsansvaret.

Såfremt der ønskes forhandlinger på flere medarbejdere samlet koordineres forhandlingsforløb af Personale & Arbejdsgiver.

Forhandlings- og aftalekompetencen for den faglige organisation oplyses forinden en forhandling, herunder oplysning om hvorvidt kompetencen er delegeret til FTR, TR eller andre.

I forhold til forhandlingskompetencerne for chefer og ledere i Lejre Kommune, kan Lejre Komme til enhver tid ensidigt ændre disse forhandlings- og aftalekompetencer.



## Bilag C – Skema med tidsfrister<sup>1</sup>

	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal
Forhåndsaf-taleforhandlinger				Anmodning om forhandling af en forhåndsaf-tale skal ske inden udgangen af 4. kvartal. <sup>2</sup> <u>Ansvar:</u> Den faglige organisation eller den ansvarlige leder sender anmodning til Personale & Arbejdsgiver.
	Evt. forhandling af forhåndsaf-tale, skal ske i 1. kvartal det efterfølgende år efter anmodning, medmindre andet aftales.			
Individuelle lønforhandlinger		Lønforhandlinger planlægges og gennemføres i videst muligt omfang en gang årligt i 2. kvartal. <sup>2</sup>  <u>Ansvar:</u> Den enkelte medarbejder/den faglige organisation eller den forhandlingsberettigede direktør/centerchef/leder tager initiativ jf. bilag B.	MED-udvalg har i 3. kvartal, eller senest inden de individuelle lønforhandlinger finder sted, en lønpolitisk drøftelse.  <u>Ansvar:</u> Formanden for MED-udvalget.	
Nyansættelser, stillingsændringer og omstrukturering m.v.	<p>Ved nyansættelser: Inden ansættelse fremsendes forslag til lønindplacering til den forhandlings- og aftaleberettigede part. Hvis dette ikke er muligt, da følges bestemmelserne i aftalerne om lokal løndannelse (KL 09.01)</p> <p>Ved væsentlige stillingsændringer og omstruktureringer: Snarest muligt inden ændringen træder i kraft forhandles løn og ansættelsesvilkår</p> <p><u>Ansvar:</u> Den forhandlingsberettigede direktør/centerchef/leder, jf. bilag B</p>			

<sup>1</sup> Tidsfristerne for forhandling af løn i Lejre Kommune er gældende pr. 1. juli 2017

<sup>2</sup> Hvis en part fremsætter krav om individuel lønforhandling, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af begæring, medmindre anden aftale. Denne regel gælder altid.