

Procesbeskrivelse og tidsplan for Lokal Løndannelse 2024 - 2026

Indledning

Denne procesbeskrivelse fastlægger de nærmere rammer for håndteringen af Lokal Løndannelse i overenskomstperioden 2024 – 2026 i Ikast-Brande Kommune.

Der er fortsat ni aftaler om lokal løndannelse. Aftalerne fordeler sig på to grundmodeller, dog er aftalerne for Hus/Ren og Sundhedskartellet blandede modeller.

Lønpolitiske drøftelser

For Model 1 gælder, at hvis en af parterne begærer det, føres der årligt lønpolitiske drøftelser mellem kommunen og de enkelte organisationer. (SOSU, LC, Hus/Ren)

For Model 2 gælder, at der føres lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer som led i de årlige lønforhandlinger, med mindre andet aftales lokalt. (HK m.fl., pædagogisk område, teknisk område, chefer, bibliotekarer m.fl., akademikere m.fl., Sundhedskartellet)

Procedureregler

For Model 1 gælder, at hvis en af parterne anmoder om det, forhandles der en gang årligt. (SOSU, LC, Hus/Ren)

For Model 2 gælder, at kommunen indkalder til et samlet møde med de lokale repræsentanter for organisationerne, som er omfattet af aftalen om lokal løndannelse med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger. Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, med mindre andet aftales lokalt. (HK m.fl., pædagogisk område, teknisk område, chefer, bibliotekarer m.fl., akademikere m.fl., Sundhedskartellet)

Fælles for både Model 1 og Model 2 er det aftalt, at kommunen indkalder (de lokale) repræsentanter for de faglige organisationer til møde og fastlægger den lokale proces for lønforhandlingerne herunder frister og regler.

Hvis der ikke er aftalt frister og regler, skal der være en forhandling senest seks uger efter, at den faglige organisation har anmodet om det.

Ikast-Brande Kommune inviterer alle fagområder til et møde omkring indgåelse af aftale om tidsplan for forhandling for hver ny overenskomstperiode. Aftalen om tidsplan for overenskomstperioden 2024-2026 fremgår nedenfor.

I Ikast-Brande Kommune er der tradition for, at mange midler er bundet i forhåndsaftalerne, hvilket sikrer lønudvikling i kommunen og samtidig nedsætter råderummet for individuelle forhandlinger. Særligt på skoleområdet, dagpasningsområdet og ældreområdet bindes midlerne i forhåndsaftaler.

Finansiering af Lokal Løndannelse

Midler til Lokal Løndannelse skal findes i det lokale råderum i lønbudgettet. Elementerne som påvirker det økonomiske råderum i opad- eller nedadgående retning findes i de respektive aftaler om lokal løndannelse.

Procenten for Ikast-Brande Kommunes andel for anvendte Lokale Lønmidler var 8,0 % i november 2010. Procenten er i forbindelse med O.15 blevet reguleret. Ved udgangen af 2023 anvender Ikast-Brande Kommune 7,4 % til Lokal Løndannelse.

I aftalen mellem KL og Forhandlingsfælleskabet om overenskomst og aftalefornyelsen pr. 1. april 2024 er garantiordningen suspenderet og Direktionen har i Ikast-Brande Kommune besluttet at holde øje med udviklingen via den årlige HR-beretning og afvente nye garantiordninger, som indføres ved næste overenskomstindgåelse.

Målsætningen er, at Ikast-Brande Kommune vil fastholde en fornuftig lønudvikling og det vil som udgangspunkt sige, at Kommunen fastholder det nuværende niveau af Lokal Løn på 7,4 %.

Forhandlingskompetence

Aftale- og forhandlingsretten for forhåndsftaler i Ikast-Brande Kommune varetages som udgangspunkt af den respektive direktør/afdelingschef i samarbejde med Løn og Personale. For individuelle aftaler, er det som udgangspunkt den enkelte leder, der har forhandlingsretten. Hvis dette ændres, giver Ikast-Brande Kommune særskilt besked til de omfattede organisationer.

Aftale- og forhandlingsretten varetages af den forhandlingsberettigede organisation. Såfremt den forhandlingsberettigede organisation uddelegerer aftale- og forhandlingsretten til en tillidsrepræsentant eller lokal repræsentant på arbejdspladsen, meddeles dette særskilt.

Tidsplan for forhandling for perioden 1. april 2024 til 31. marts 2026.

16. april 2024	Vurdering af niveau for Lokal Løns procenten og præsentation af procesbeskrivelse og tidsplan for forhandling af Lokal Løndannelse i Direktionen.
10. juni 2024	Afholdelse af dialogmøde og godkendelse af procesbeskrivelse og tidsplan for O.24 mellem Ikast-Brande Kommune og de lokale repræsentanter fra de forhandlingsberettigede organisationer, mødet foregår virtuelt.
18. juni 2024	Præsentation af procesbeskrivelse og tidsplan for forhandling i Hovedudvalget, vedlagt oversigt over procentfordelingen af lokale lønmidler ved Ikast-Brande Kommune november 2010, november 2015, november 2020 og november 2023
Juni-august 2024	Information til Ikast-Brande Kommunes ledere omkring tidsplan og procedure for forhandling af lokal løn.
5. november 2024, 2025	Sidste frist for organisationerne til at melde ind, hvis de ønsker generelle forhandlinger af forhåndsftaler og lokalftaler.
Oktober - december 2024, 2025	Forhåndsftaler forhandles, hvis en af parterne ønsker dette.
2. halvår 2024, 2025	Mulighed for afholdelse af individuelle lønsamtaler mellem medarbejder og leder. Der er ikke tale om forhandling, men en samtale omkring forventninger til løn.
Marts 2025, 2026	Udviklingen af procentfordelingen af lokale lønmidler ved Ikast-Brande Kommune fra 1. november 2010 til 2023 fremgår af HR-beretningen. Hvis Hovedudvalget ønsker yderligere opgørelser af procentfordelingen af lokale lønmidler leveres disse fra Løn og Personale.
Januar - april 2025, 2026	Parterne forhandler eventuelle forslag på individniveau. Forslag udveksles 14 dage før forhandlingen. Forhandlingen kan omfatte midler fra flere år i overenskomstperioden.
Bedes der herudover om forhandling fra en af parterne skal forhandlingen gennemføres indenfor 6 uger fra anmodningen. Der kan i perioden være mere end en forhandling, hvis en af parterne beder om forhandling. Der henstilles dog til at individuelle forhandlinger sker i perioden januar til april	

Styring af Lokal Løndannelse

Andelen af lønsummen, som anvendes til Lokal Løn, er nedenfor opgjort på forvaltningsniveau. Dette er nødvendigt, da der er store individuelle forskelle på personalegrupperne. Tallene er udtryk for, hvor stor en del af lønsummen, der er Lokal Løn (opgjort i KRL)

Enhed	Andel af lønsum til Lokal Løn			
	November 2010	November 2015	November 2020	November 2023
Børne- & Fællesskabsområdet	8,2 %	7,3 %	7,8 %	7,7 %
Teknik- og Stabsområdet	12,3 %	14,0 %	14,6 %	14,1 %
Voksenområdet	6,6 %	5,9 %	5,7 %	6,4 %
Hele Kommunen	8,0 %	7,4 %	7,6%	7,4%

Som nævnt agter Ikast-Brande Kommune at fastholde den nuværende andel af den samlede lønsum ved kommunen til fordeling som Lokal Løn. Der afventes herefter nye garantiordninger.

Med henblik på at sikre at dette mål indfries, forestår Løn og Personale følgende opgaver:

- Ved hjælp af KRL opgøres de Lokale Lønmidler som procent af forvaltningens samlede lønsum. Hovedudvalget har besluttet at udviklingen følges i HR-beretningen. De enkelte forvaltninger har herved et mål for brugen af Lokale Lønmidler.

Det bemærkes i den forbindelse, at 7,4 % er et total-tal for hele kommunen, men også, at dette tal varierer mellem forvaltningerne. Det skyldes, at de forskellige overenskomstgrupper historisk har haft en forskellig fastsættelse og udvikling i andelen af lokale lønmidler.

- Løn og Personale forelægger Direktionen og Hovedudvalget relevant statistik for udviklingen i Lokal Løndannelse.

Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger i forbindelse med nyansættelser og væsentlige stillingsændringer mv.

Udgangspunktet er, at lønforholdene så vidt muligt skal være på plads inden en stilling tiltrædes. Så snart Ikast-Brande Kommune har afgjort hvem der ansættes i stillingen tages kontakt til den relevante forhandlings- og aftaleberettigede organisation/FTR/TR.

Såfremt lønindplaceringen for en nyansat mod forventning ikke er på plads før tiltrædelsen, udbetales grundløn samt centralt aftalte lønde.

Efter aftale med organisationen, kan en af følgende muligheder i stedet benyttes:

- der indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene
- der udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn og funktionsløn som en a'conto løn
- der udbetales a'conto løn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2

Såfremt parterne ved en lokal forhandling ikke opnår enighed om lønforholdene, videreføres forhandlingerne efter aftale om lokal løndannelse.

Parterne er enige om, at der ved stillingsændringer som medfører væsentligt ændret stillingsindhold, snarest muligt og forinden ændringerne gennemføres, skal være gennemført forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår.

Udveksling af oplysninger

Ved den årlige forhandling udveksler parterne forhandlingsoplæg indeholdende de forhold, der ønskes forhandlet. Såfremt der er tale om udmøntning af løn til enkeltpersoner, skal der indgå begrundelser for den foreslåede lønforbedring.

Kommunen fremsender ved anmodning

- oversigt over ansatte efter de enkelte overenskomster
- den aktuelle lønindplacering, lønsammensætning samt erfaringsdato for de ansatte
- lønudviklingsstatistik for ansatte

Inden forhandlingen fremsender forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart oplysninger om størrelsen af det samlede økonomiske råderum for forhandlingen.

Taget til efterretning i Direktionen den 16. april 2024

Godkendt af Ikast-Brande Kommune og de lokale repræsentanter fra de forhandlingsberettigede organisationer den 10. juni 2024

Fremsendt til Hovedudvalgets orientering den 18. juni 2024