

Procedureaftale for lønforhandling i Holbæk Kommune

Aftalens omfang

I henhold til Fællesaftaler om lokal løndannelse indgås procedureaftale mellem FOA Holbæk, BUPL Midtjylland, Socialpædagogerne Midtjylland, 3F Holbæk-Ods herred, Dansk Metal Nordvestjylland, HK/KOMMUNAL, Teknisk Landsforbund, Danmarks Lærereforening, Dansk Socialrådgiverforening og Holbæk Kommune.

Aftalen omfatter alle lokale lønforhandlinger som gennemføres mellem Holbæk Kommune og en af de ovenstående faglige organisationer.

Aftale- og forhandlingskompetence

Aftaler om lokal løndannelse indgås mellem kommunen og repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Aftale- og forhandlingskompetencen i Holbæk Kommune er delegeret til den enkelte chef for så vidt angår individuelle lønforhandlinger medmindre kompetencen er delegeret. Forhandling og indgåelse af forhåndsaftaler, varetages af de respektive chefer for de enkelte områder i samarbejde med Lun og Personale og relevante ledere.

Koncerndirektionen i kommunen har aftale- og forhandlingskompetencen for såvel individuelle løn-aftaler som forhåndsaftaler for chefer.

Organisationen bedes ved delegering af aftale- og forhandlingskompetencen til en lokal tillidsrepræsentant meddele dette skriftligt til kommunen.

Hver af parterne tilrettelægger relevant uddannelse / information for egne forhandlere.

Lønpolitiske drøftelser

Som led i de årlige forhandlinger føres der lønpolitiske drøftelser med den enkelte organisation/(lokale) repræsentanter.

I forbindelse med de lønpolitiske drøftelser, orientere kommunen om de budgetmæssige principper for det økonomiske råderum jf. bilag A.

Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger

Afholdelse af forhandling finder sted senest 6 uger efter modtagelsen af anmodning om forhandling, medmindre andet aftales.

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt (gælder for HK m.fl., pædagogiske område, tekniske område).

For LC, SOSU og i tus/ren forhandles der en gang årligt, såfremt en af parterne begærer det.

Hvis nogen af parterne fremsætter krav om forhandling tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Den årlige forhandling finder sted i perioden august - decembris.

Udover den årlige forhandling kan der løbende forhandles skriftligt en af parterne fremsætter begæring herom.

Forhandlingen foregår som hovedregel ved et forhandlingsmøde mellem de 2 parter men kan også foregå skriftlig ved enighed mellem parterne.

Forhandlinger ved nyansættelser, stillingsændringer og omstruktureringer

Arbejdsgiveren skal i forbindelse med nyansættelser fremsende lønforslag indeholdende stillingsbetegnelse, tjenestested, navn og adresse til organisationen/(lokale) repræsentant. Lønforholdene i forbindelse med nyansættelser skal så vidt muligt være afkast for tilsvarende. Hvis dette af praktiske grunde ikke er muligt vil nødvendige løsninger udføres jf. Fællesaftalerne om lokal handling (O.13) finde anvendelse:

1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvikarerna.
2. Der kan kun udbetales grundløn samt kontrakt aftalte lønde.
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en øconto løn
4. Der kan udbetales en øconto løn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2

Ved væsentlige stillingsændringer/omstruktureringer som medfører væsentligt ændret stillingsindhold skal der snarest muligt indledes forhandlinger om løn og ansættelsesvilkår. I den forbindelse udleveres relevant baggrundsmateriale parterne imellem.

Udvælgelse af oplysninger i forbindelse med forhandlinger

Inden den årlige forhandling vil tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen, ved begæring til Løn og Personale, få:

1. Udleveret relevant materiale jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (O4.39, O.15)
2. Udleveret alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte jf. lokal MED-aftale § 16 stk. 4

Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen vil fællestillidsrepræsentanten efter begæring få udleveret ovenstående oplysninger.

Såfremt der hverken er tillidsrepræsentant eller fællestillidsrepræsentant på arbejdspladsen, vil den lokale afdeling af personaleorganisationen, efter begæring få udleveret ovenstående oplysninger.

Behandling / formidling af aftaleresultater

Den enkelte direktør, chef eller leder udfører referat og lønforhold. Løn og Personale udarbejder forholdsaftaler.

Aftaleresultater af forhandlingen formidles af den respektive direktør, chef eller leder, eller efter aftale, i fællesskab med tillidsrepræsentanter, modkomitee andet aftales.

Uenighed

I tilfælde af uenighed (Interessevist) aftales ny forhandlingsdato med deltagelse af en repræsentant fra Løn og Personale og en repræsentant fra den lokale faglige organisation.

Såfremt der ikke kan opnås enighed mellem Løn og Personale og den lokale faglige organisation, finder § 16 om Interessevist i de enkelte Fællesaftaler om lokal løndannelse anvendelse.

Undtagelser:

Procedureaftalen kan fraviges - men kun efter konkret aftale mellem Løn og Personale og organisationen inden for det pågældende område.

Ikrafttrædelsesdato og opsigelse

Aftalen træder i kraft 1. august 2015. Aftalen kan efter anmodning fra en af parterne drøftes en gang årligt.

Tidligere aftale er samtidigt hermed bortfaldet.


Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.


Dato: 14/12 - 15



Holbæk Kommune



BUPL



FOA - Fag og arbejde



a P


Socialpædagogerne


Dansk Metal Nordvestsjælland


HK Sjælland


Teknisk Landsforbund


Dansk Socialrådgiverforening


Hillerød Lærerkreds