



## Procedureaftale for lønforhandling i Holbæk Kommune

### Aftalens omfang

I henhold til Hællesaftaler om lokal løndannelse indgås procedureaftale mellem FOA Holbæk, DUPL Midtjylland, Socialpædagogerne Midtsjælland, DIF Holbæk-Odsherred, Dansk Metal Nordvestjylland, HK/KOMMUNAL, Teknisk Landsforbund, Danmarks Lærerforening, Dansk Socialrådgiverforening og Holbæk Kommune.

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

### Aftale- og forhandlingskompetence

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

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

Koncerndirektionen i kommunen har aftale- og forhandlingskompetencen for såvel individuelle lønafstalter som forhåndsafstalter for chefer.

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

Hver af parterne tilhører en eller flere relevante organisationer / foreninger og har dermed etableret relevante 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 præmisser for det økonomiske målrum jf. bilag A.

### Tidsfrister og regler for udvikling af de årlige forhandlinger

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

Der forhandles om udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt (gælder for LSN m.fl., pædagogiske områder, lektiske områder).

För LC, SOSU og Hus/Ren forhandles der en gang årligt, såfremt en af partene begærer det.

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling tages ikke initiativ til opfølging af en forhandling.

Den årlige forhandling finder sted i perioden august - december.

Udover den årlige forhandling kan der løbende forhandles såfremt 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 nyansættelse, stillingsændringer og omstruktureringer

Af ejergruppen skal i forbindelse med nyansættelser fremsænde lønforslag. Indeholdende stillingsbestignelse, tjenestested, navn og adresse til organisationens/lokale repræsentant. Lønforholdene i forbindelse med nyansættelser skal på vidt muligt visse astnært for tiltrædelsen. Hvis delto af praktiske grunde ikke er muligt vil udvalget handle i samråd med parterne om lokal handhæftelse (O.13) finde anvendelse:

1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønstillingerne.
2. Der kan kun udbetales grundligen samt kontrollert udtalte lønale
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehaveres grundligen + funktionsløn som en o'conto løn
4. Der kan udbetales en o'conto løn svarende til kommunens fastlæbning til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end plk. 2

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

Udvækling af oplysninger i forbindelse med forhandlinger

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

1. Udleveret relevant materiale jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (O.39, O.15)
  2. Udleveret alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsentanter, herunder en liste over de ansatte jf. lokal MØD-aftale § 16 stk. 4
- Såfremt der ikke er en tilidsrepræsentant på arbejdspladsen vil faststillede repræsentanten efter begæring få udleveret ovenstående oplysninger.
- Såfremt der hverken er tilidsrepræsentant eller faststillede repræsentant på arbejdspladsen, vil faststillede repræsentant ved udlevering af personaleorganisationen, efter begæring få udleveret ovenstående oplysninger.

Behandling / formidling af aftaleresultatet

Den enkelte direktør, chef eller leder udfører referat og konstaterer, Løn og Personale udarbejder, forhandlungsaftaler.

Aftaleresultatet af forhandlingen formidles af den respektive direktør, chef eller leder, eller efter aftale, i samråd med tilidsrepræsentanter medmindre andet aftales.

#### **Uenighed**

I tilfælde af uenighed (Interessetvist) 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, findes § 16 om Interessetvist i de enkelte fællesaftaler om lokal løndannelse anvendeligt.

#### **Undtagelser**

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

#### **Ikræfttrædelsedato og opsigelse**

Aftalen træder i kraft 1. august 2015. Aftalen kan efter anmodning fra en af parterne dræftes om gang. Bragt.

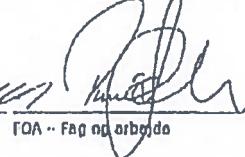
Tidligere aftale er samtidigt hermed bortfaldet.

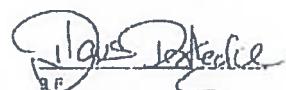
Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 inrånders varsel.

Dato: 14/12 - 15

  
Holbæk Kommune

  
DUPL

  
FOA - Fag og arbejde

  
HK Sjælland

  
Tekniske Landsforbund

  
Dansk Metal Nordvestjylland

  
Dansk Socialudgiverforening

  
Holbæk Lærerkreds