



Procedureaftale for lokal løndannelse

for perioden 1. april 2024 til 31. marts 2026

HR Jura
Rådhuset, Torvet
7400 Herning
Tlf. 9628 2828
Lokal 2541

hrjmp@herning.dk
www.herning.dk

Sagsnummer:
81.15.00-G01-1937-23

Kontaktperson:
Michael Hjorth Poulsen

Dato: 30-05-2024

Overenskomstparternes centrale aftale(r) om lokal løndannelse samt Herning Kommunes lønpolitik sætter rammen for lokal løndannelse ved Herning Kommune.

Denne lokale procedureaftale er indgået mellem Herning Kommune og den forhandlingsberettigede organisation i henhold til de(n) centrale aftale(r) om lokal løndannelse. Procedureaftalen indeholder de lokale parter nærmere aftale om procedurer for forhandling og indgåelse af lønaftaler, tidsterminer for de årlige lønforhandlinger i overenskomstperioden 1. april 2024 – 31. marts 2026 m.m.

Aftaleparterne håber, at bestemmelserne i procedureaftalen kan styrke synlighed, gennemsigtighed og legitimiteten i løndannelsen, bidrage til at understøtte gode og konstruktive lønforhandlinger samt fremme en effektiv afvikling af lønforhandlingerne i overenskomstperioden.

Aftaleparterne henleder opmærksomheden på, at lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder samt rekruttering og fastholdelse af ansatte.

§ 1. Forhandlingskompetence

Stk. 1. Forhåndsftaler

Ved Herning Kommune er forhandlings- og aftaleretten i forhold til eventuel forhåndsftale (dækkende overenskomstgruppe, der er beskæftiget inden for flere forvaltninger) hos et forhandlingsudvalg. HR og Organisation er ansvarlig for nedsættelse af forhandlingsudvalg, og HR og Organisation yder i øvrigt konsulentbistand i forbindelse med hele forhandlingsforløbet.

Forhåndsftaler dækkende en personalegruppe, der alene er repræsenteret inden for en forvaltning indgås af forhandlingsudvalg, hvori forvaltningsdirektøren og/eller afdelingschef indgår.

Stk. 2. Lokale forhåndsftaler samt individuelle lønaftaler

Ved Herning Kommune er forhandlings- og aftaleretten i forhold til eventuel lokal forhåndsaftale¹ samt individuelle lønaftaler på samme niveau som ansættelseskompetencen². For nærmere oplysninger henvises til Herning Kommunes delegationsplan på personaleområdet.

Kompetencen til indgåelse af aftale om tildeling af løntrin og/eller aftale om særlige pensionsmæssige vilkår til tjenestemænd og reglementsansatte er på samme niveau som ansættelseskompetencen, men der er krav om samråd med HR og Organisation forud for indgåelse af aftale.

Stk. 3. Den forhandlingsberettigede organisation

Forhandlings- og aftaleretten varetages af den forhandlingsberettigede organisation. Den forhandlingsberettigede organisation kan uddelegere forhandlings- og aftaleretten til en fællestillidsrepræsentant, en tillidsrepræsentant eller lokal repræsentant³ på arbejdspladsen, ved særskilt meddelelse til Herning Kommune.

§ 2. Tidsfrister og regler for lønforhandlinger i overenskomstperioden

Stk. 1. Forhandlinger på arbejdspladsniveau

Lønforhandlingerne i overenskomstperioden gennemføres som udgangspunkt i følgende terminer:

- 3. kvartal 2024 (dog 4. kvartal i fald evt. forhåndsaftale skal genforhandles)
- 2. kvartal 2025

Forhandlingerne ligger senere i det første overenskomstår grundet tidspunktet for afslutning af overenskomstforhandlingerne samt tidspunktet for indgåelse af denne procedureaftale.

HR og Organisation udsender lederinformation om procedureaftalen, herunder om de aftalte forhandlingsterminer. 1-2 måneder forud for forhandlingsterminerne i 2024 og 2025 udsender HR og Organisation lederadvisering om den kommende forhandlingstermin. Den forhandlingsberettigede organisation orienteres ved kopi af lederadviseringen.

Tidsterminen i 2024 forskydes som angivet, i fald evt. forhåndsaftaleforhandling jf. § 2, stk. 2, skal gennemføres.

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling forud for eller i løbet af forhandlingsterminen, afvikles der ingen forhandling det pågældende år.

Med forhandlingsterminerne er der ikke taget stilling til en eventuel lønforbedrings ikrafttrædelsestidspunkt. Det konkrete ikrafttrædelsestidspunkt aftales, både hvor ikrafttrædelsestidspunktet er/ikke er givet af andre omstændigheder. "Andre omstændigheder" kan fx være afslutning på uddannelse eller overtagelse af andre arbejdsopgaver. Ofte vil 1. april være ikrafttrædelsestidspunktet, men det konkrete ikrafttrædelsestidspunkt vil være en del af aftalen (tilsvarende løntillægs størrelse m.m.).

¹ Med *lokal forhåndsaftale* menes i denne sammenhæng aftale dækkende typisk én institution/afdeling

² Med undtagelse af lønnen til forvaltningschefer, hvor kommunaldirektøren har kompetencen (ansættelseskompetencen ligger hos kommunalbestyrelsen)

³ På mindre områder, hvor der ikke findes en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen

Parterne er enige om, at råderumspapiret "Det lokale økonomiske råderum i de(n) centrale aftale(r) om lokal løndannelse er gældende, og at det økonomiske råderum opgøres ude på de enkelte arbejdspladser. Parterne er enige om, at drøftelse af det økonomiske råderums størrelse indgår som et naturligt led i forhandlingerne. Og at MED-udvalg i forbindelse med udvalgets drøftelse af budgettet kan drøfte budgettets konsekvenser for råderummet til lokal løn, herunder kommunens prioritering af midler til lokal løn.

Parterne opfordrer til, at de lokale parter tidligt i forhandlingsforløbet laver en forventningsafstemning, herunder drøfter de økonomiske rammer for forhandlingen.

Til inspiration for forhandlingsprocessen henvises til det vejledende procesforløb for den lokale forhandlingsproces (bilag 1).

Aftaleparterne henviser til, at der på rette niveau (afhængig af hvor forhandlingerne foregår) eventuelt kan laves en plan for lønforhandlingerne i hele overenskomstperioden, med henblik på at styrke synlighed, gennemsigtighed og legitimitet i løndannelsen på arbejdspladsen. I planen kan fx indgå MED-drøftelse af lønpolitik, budgettets konsekvenser for råderummet til lokal løn m.m.

Stk. 2. Genforhandling af forhåndsaftale

Hvis en af de forhandlingsberettigede parter ønsker genforhandling af eksisterende forhåndsaftale fremsættes anmodning herom. Anmodning fremsættes over for forhandlingsmodparten senest 30. juni 2024.

Fristerne er fastsat således, at genforhandlingen forventes at kunne afsluttes forud for forhandlingerne på arbejdspladsniveau, jf. § 2, stk. 1.

Snarest muligt efter at forhandlingsanmodning er fremsat, indgås der konkret aftale mellem parterne om genforhandlingsprocessen.

Stk. 3. Udveksling af forhandlingsoplæg

Parterne udveksler forhandlingsoplæg i god tid forinden forhandlingerne indledes og senest 2 uger forinden en aftalt forhandlingsdato, medmindre der konkret aftales andet.

Parternes forhandlingsoplæg skal indeholde de forhold/temaer, der ønskes forhandlet/drøftet – evt. bud på konkrete bestemmelser kan indgå. Indeholder forhandlingsoplæg forslag om udmøntning af løn til enkeltpersoner, skal der indgå begrundelser for den foreslåede lønforbedring.

Den forhandlings- og aftaleberettigede organisation/tillidsrepræsentant vil herudover – efter konkret anmodning – kunne få tilsendt følgende oplysninger fra Herning Kommune:

- Oversigt over ansatte efter de(n) enkelte overenskomst(er)
- Den aktuelle lønindplacering for de ansatte (lønspecifikationens bagsideoplysninger)

Den forhandlings- og aftaleberettigede organisation/tillidsrepræsentant kan finde lønstatistik for Herning Kommunes ansatte på <https://www.krl.dk/#/main>.

§ 3. Nyansættelser og væsentlige stillingsændringer m.v.

Stk. 1. Procedure ved nyansættelser

Lønforholdene skal så vidt muligt være på plads inden en stilling tiltrædes.

Så snart Herning Kommune har afgjort, hvem der ansættes i stillingen tages kontakt – ved fremsendelse af lønindplaceringsforslag – til den forhandlings- og aftaleberettigede organisation.

Såfremt lønforholdene for en nyansat mod forventning ikke er på plads før tiltrædelsen, benyttes én af følgende muligheder:

1. Der indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene
2. Der udbetales grundløn samt centralt aftalte løndelev
3. Der udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn samt funktionsløn som a conto-løn
4. Der udbetales a conto-løn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2

Den nyansatte skal oplyses om, hvilken af ovennævnte muligheder der udbetales løn efter, indtil der er opnået enighed om lønforholdene mellem de forhandlings- og aftaleberettigede parter.

Såfremt parterne ved en lokal forhandling ikke opnår enighed om lønforholdene, videreføres forhandlingen i henhold til tvistløsningssystemet jf. de(n) centrale aftale(r) om lokal løndannelse.

Stk. 2. Væsentlige stillingsændringer m.v.

Ved stillingsændringer, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold, skal der snarest muligt og som udgangspunkt forinden ændringerne gennemføres, være gennemført forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår.

Forud for forhandlinger i forbindelse med væsentlige stillingsændringer fremsender kommunen relevant baggrundsmateriale, herunder fx udkast til stillingsbeskrivelser ved ændringer af stillinger eller oplæg, der danner udgangspunkt for omstruktureringer.

§ 4. Formidling af aftaleresultat

Stk. 1. Forhandlinger på arbejdspladsniveau

Som afslutning på forhandlinger på arbejdspladsniveau afklares det mellem parterne – under hensyntagen til kultur og praksis på arbejdspladsen – hvordan resultatet af forhandlingen udmeldes.

Lederen informerer som hovedregel medarbejderen om indgået individuel lønaftale, og udleverer en kopi af aftalen til medarbejderen.

Supplerende til individuelle lønaftaler kan parterne overveje, hvorvidt der ligeledes bør udarbejdes beslutningsreferat fra lønforhandlingen, hvorved der fx også skabes dokumentation, hvor aftale ikke udløser tillæg/lønfremsgang.

Stk. 2. Forhåndsftaler

Når de eventuelle forhandlinger af forhåndsaftale(r) er afsluttet, afklares det mellem parterne, hvordan orienteringen af ledere, tillidsrepræsentanter og de berørte medarbejdere håndteres.

§ 5. Håndtering/løsning af lokale uenigheder

Stk. 1. Håndtering/løsning af lokale uenigheder

Opstår der en interesseløst håndteres denne i henhold til bestemmelserne i de(n) centrale aftale(r) om lokal løndannelse.

Stk. 2

Hvis en af parterne på institutions-/arbejdspladsniveau finder, at den anden part ikke efterlever aftalen, skal der rettes henvendelse til den anden part herom. HR og Organisation (og den forhandlingsberettigede organisation i de tilfælde, hvor tillidsrepræsentanten har kompetencen og har varetaget forhandlingen) inddrages, i fald tvisten ikke løses på institutions-/arbejdspladsniveau.

§ 6. Udmøntningsgaranti

Stk. 1. Udmøntningsgaranti

Der er ingen udmøntningsgaranti i overenskomstperioden.

§ 7. Generelt

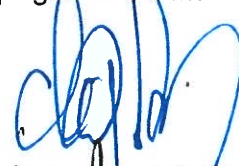
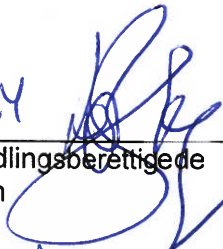

Stk. 1. Procedureaftale

Denne procedureaftale indgår som supplement til de(n) centrale aftale(r) om lokal løndannelse og kan ikke forringe denne/disse.

§ 8. Opsigelse af procedureaftale

Stk. 1. Opsigelsesbestemmelse

Procedureaftalen er gældende for perioden 1. april 2024 – 31. marts 2026, men kan dog af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en måneds udløb.

30/5.24		4/6 2024	
Dato	Herning Kommune	Dato	Den forhandlingsberettigede organisation
			Socialpædagogerne Midt- og Vestjylland