

## Procedureaftale for lokal løndannelse i Struer kommune

### Formål

Parterne er enige om, at formålet med denne procedureaftale er at virke som supplement til de centrale aftaler vedrørende lokal løndannelse/ny løn.

Det er således alene hensigten, at denne procedureaftale skal medvirke til at udfylde ordlyden i de centrale aftaler vedrørende lokal løndannelse medmindre andet fremgår af nærværende aftale.

Denne procedureaftale er indgået i henhold til de centrale aftaler vedrørende lokal løndannelse, indgået mellem KL og de faglige organisationer.

### Forhandlings- og aftalekompetence

Forhandlings- og aftalekompetence indebærer, at der er bemyndigelse til at forhandle og indgå aftale (-r) indenfor de rammer, der er besluttet af kommunens ledelse, henholdsvis den forhandlingsberettigede organisation.

Det forudsættes, at hver part er ansvarlig for at være og gøre modparten bekendt med deres forhandlings-/aftalekompetence.

Tværgående forhåndsftaler samt individuelle lønaftaler for centerchefer aftales mellem direktionen og den forhandlingsberettigede organisation.

Decentrale forhåndsftaler på institutions-/afdelingsniveau indgås mellem centerchef/afdelingsleder og den forhandlingsberettigede organisation. Løn og Personale deltager i forhandlingen.

Individuelle lønaftaler indgås mellem nærmeste leder og den forhandlingsberettigede organisation.

Indgåelse af aftaler om tildeling af løntrin og/eller aftale om særlige pensionsmæssige vilkår til tjenestemænd skal godkendes af direktionen.

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

Hvis en af parterne begærer det, forhandles der én gang årligt. Der forhandles som udgangspunkt i perioden april – oktober.

Dato for forhandling aftales og afholdes hurtigst muligt, dog senest 6 uger efter modtagelsen af forhandlingsanmodningen, medmindre andet aftales. Parterne udveksler i god tid og senest 2 uger før forhandlingstidspunkt forhandlingsoplæg.

Forhandlingerne gennemføres i følgende rækkefølge:

1. Forhåndsftaler
2. Decentrale forhåndsftaler på institutions-/afdelingsniveau
3. Individuelle lønaftaler

Hvis ingen af parterne anmoder om forhandling, tages der ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

## **Procedureaftale for lokal løndannelse i Struer kommune**

### **Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer m.v.**

I forbindelse med nyansættelse tager ansættelsesstedet initiativ til forhandling af lønnen med den forhandlingsberettigede organisation. Lønforholdene skal så vidt muligt være aftalt før tiltræden og så vidt muligt inden der indgås aftale om ansættelsesforholdet.

Ansættelsesstedet skal i den forbindelse tilstræbe, at den forhandlingsberettigede organisation i forhold til det konkrete ansættelsesforhold inddrages rettidigt i forhold til forhandling af lønindplaceringen.

I forbindelse med væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer m.v. skal ansættelsesstedet tage initiativ til forhandling af lønnen med den forhandlingsberettigede organisation. Den forhandlingsberettigede organisation kan også fremsætte forslag til forhandling af lønnen, og der skal i så fald gennemføres en forhandling.

Forhandling af lønnen i forbindelse med væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer m.v. udløser ikke automatisk ekstra lønelementer, men der kan være tale om, at lønnen kan sammensættes på en anden måde.

### **Oplysninger, der skal udveksles i forbindelse med årlige forhandlinger, nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer m.v.**

Såfremt en af parterne anmoder om en årlig lønforhandling, er der enighed om, at forslag, der ønskes drøftet, normalt skal fremsættes skriftligt overfor modparten, medmindre der konkret er enighed om andet.

Efter konkret anmodning fra en forhandlingsberettiget organisation skal der inden en forhandling fremsendes relevant materiale til brug for forhandlingen. På anmodning fremsendes oversigt over ansatte efter de(n) enkelte overenskomst(er) og den aktuelle lønindplacering for de ansatte.

I forbindelse med en nyansættelse fremsender ansættelsesstedet oplæg til lønsammensætningen til den forhandlingsberettigede organisation. Forslag skal normalt fremsættes skriftligt med mindre, der konkret er enighed om noget andet.

I forbindelse med nyansættelse skal ansættelsesstedet videreformidle kontaktoplysninger til den forhandlingsberettigede organisation (f.eks. tillidsrepræsentant) om den nyansatte således, at den forhandlingsberettigede organisation har mulighed for at tage kontakt til den nyansatte.

## **Procedureaftale for lokal løndannelse i Struer kommune**

Opmærksomheden henledes i den forbindelse på reglerne om, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser indenfor det område og den gruppe vedkommende repræsenterer, skal holdes bedst muligt orienteret.

Ansættelsesstedet skal i forbindelse med nyansættelse videregive nødvendige og tilstrækkelige oplysninger, f.eks. stillingsopslag, funktionsbeskrivelse m.v. til den forhandlingsberettigede organisation således, at der er den fornødne information til stede til brug for forhandling af lønsammensætningen.

Såfremt der i det konkrete tilfælde er behov for yderligere oplysninger, udleveres disse på begæring.

Der er enighed om, at der ikke kan videregives oplysninger, som er tavshedsbelagte.

### **Løsning af lokal uenighed**

Der er enighed om, at der skal udfoldes store bestræbelser på at finde en løsning lokalt mellem ansættelsesstedet og den forhandlingsberettigede organisation.

Såfremt der ikke kan opnås enighed lokalt i forbindelse med den årlige lønforhandling m.v., udarbejdes der et uenighedsreferat inden forhandlingen afsluttes således, at begge parter opfattelse fremgår.

Anmodning om løsning af lokal uenighed ved den individuelle lønforhandling – mellem ansættelsesstedet og den forhandlingsberettigede organisation – fremsendes til Løn og Personale, der herefter virker som konsulent med henblik på at få sagen endeligt afsluttet. Det kan i den forbindelse være nødvendigt at inddrage såvel den lokale tillidsrepræsentant som organisationens lokale afdeling afhængig af, hvordan forhandlingskompetencen er delegeret fra organisationens side.

Løsning af rets- og interessedvister følger i øvrigt de centrale tvistløsningsregler, jf. gældende aftaler.

### **Formidling af aftaleresultater**

For medarbejdere, for hvem der er indgået en aftale om en lønændring, er der enighed om, at resultatet formidles af den enkelte leder – enten elektronisk eller ved kopi af lønaftalen. Lederen kan mundtligt supplere med angivelse af de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen medmindre andet er aftalt konkret.

Medarbejdere der har været indstillet, men hvor der ikke er indgået aftale om lønændring skal ligeledes have besked herom. Det aftales til forhandling om afslaget gives af nærmeste leder eller den forhandlingsberettigede organisation.

## **Procedureaftale for lokal løndannelse i Struer kommune**

### **Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser**

Denne aftale er gældende fra 4. maj 2022

Aftalen kan ændres ved enighed imellem parterne.

De enkelte organisationer, som er omfattet af denne aftale, kan opsige aftalen med 3 måneders varsel. Der skal således ikke ske opsigelse fra den samlede kreds af forhandlingsberettigede organisationer.

Hvis en af parterne ønsker aftalen genforhandlet skal det ske i opsigelsesperioden.

Såfremt der ikke opnås enighed om en ny procedureaftale i opsigelsesperioden gælder de centrale aftaler, jfr. ovenstående.

### **Bekræftelse på indgået procedureaftale**

Struer Kommune bekræfter ved fremsendelse af denne procedureaftale til de forhandlingsberettigede organisationer, at praksis vil være som beskrevet i aftalen med virkning fra den 1. maj 2022

Hvis de enkelte organisationer ikke indenfor en frist på 14 dage efter, at de har modtaget denne procedureaftale har rettet henvendelse til Løn og Personale, anser Struer Kommune procedureaftalen som accepteret af den enkelte organisation.

Struer Kommune, den 19. april 2022

---

Jesper Thyrring Møller  
Kommunaldirektør