



Lokal procedureaftale

Gældende fra
1. februar 2021

Aftalen er indgået mellem

Tønder Kommune

Og

Den lokale pædagogiske branche

repræsenteret ved

FOA - Fag og Arbejde
BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund
SL – Socialpædagogernes Landsforbund
3F – Faglig Fælles Forbund
Dansk Metal



Denne procedureaftale indgås inden for rammer af Fællesaftale om lokal løndannelse, indgået mellem KL og BUPL, FOA, SL, 3F og Dansk Metal.

Fællesaftalen om lokal løndannelse finder anvendelse i forhold til medarbejdere, omfattet af en overenskomst/aftale inden for den pædagogiske branche.

Aftale og forhandlingsbemyndigelse.

Oversigt over hvem der har forhandlings- og aftaleretten i forhold til det enkelte overenskomstområde eller medarbejdergruppe udarbejdes med den enkelte organisation. (bilag 1)

§ 1.

Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger

Stk. 1 Lønpolitisk drøftelse.

Der skal mellem kommunen og den pædagogiske branche ske en lønpolitisk drøftelse forinden de decentrale forhandlinger igangsættes. Disse drøftelser skal indeholde drøftelser af lønpolitiske overvejelser og økonomiske rammer for forhandlingerne, herunder om der er midler afsat til tværgående formål – såvel på tværs af – som inden for de forskellige forvaltningsområder. Kommunen indkalder til denne drøftelse i årets 1. kvartal.

Ved forhandlingerne på de enkelte områder/institutioner skal aftalte kriterier for løn, ydelser og tidsfrister være åbne og kendte for alle.

Resultatet af de lønpolitiske overvejelser skal bringes til kendskab for de decentrale forhandlingsparter. Det aftales mellem parterne, hvordan indholdet af drøftelserne formidles ud til de decentrale parter. Uanset forhandlingsniveau skal parterne forud for forhandlingen udveksle forhandlingsoplæg jf. § 4.

Stk. 2 Forhandling

Der skal i udgangspunktet ske forhandling en gang årligt.

Parterne udveksler forhandlingsoplæg i god tid forinden forhandlingerne indledes og senest 4 uger forinden en aftalt forhandlingsdato.

Forhandlingsdatoen skal fastsættes senest 6 uger efter begæring fra en af parterne.

Forhandlingerne gennemføres således, at der for det enkelte overenskomst område først indgås en forhåndsaf tale, eller indgås aftale om ændring af eksisterende forhåndsaf tale.

Når forhåndsaf tale er aftalt og på plads, kan der indgås aftaler om individuelle udmøntninger.

Stk. 3 Tilbageløbsmidler og individuel løndannelse



Der kan udover nye midler til lokal løndannelse være tilbageløbsmidler til rådighed jf. "råderumspapiret" – bilag 1 til Fællesaftalen om lokal løndannelse.

Udover den årlige forhandling kan hver af parterne til enhver tid fremsætte forslag på enkeltpersoner eller til nye funktionsområder.

§ 2.

Decentrale forhandlinger – individuelle aftaler

Det er målet på sigt, at lønforhandlingerne foregår decentralt mellem tillidsrepræsentanten og lederen på den enkelte institution ud fra en i forvejen indgået forhåndsaftale.

Der udarbejdes lønplaceringsskemaer på de decentralt aftalte individuelle lokale lønydelser, som tilgår organisationer/FTR/TR.

På institutioner, hvor leder og/eller TR ikke tidligere har forhandlet lokal løn, kan parterne frit vælge at lade sig repræsentere ved næste/nærmeste forhandlingsniveau – ved inddragelse af FTR eller lokal afdeling eller ved inddragelse af forhandlingssekretariatet.

På institutioner hvor der ikke er valgt en TR eller hvor kompetencen ikke er uddelegeret er det den respektive organisation/FTR der har forhandlings/aftalekompetencen. (se bilag 1)

Parterne er enige om at der gennemføres en forhandleruddannelse. Forhandlingssekretariatet planlægger uddannelsen når kompetenceniveauerne matcher hinanden.

§ 3.

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

Stk. 1 Nyansættelser

Parterne er enige om, at følgende procedure anvendes i forbindelse med lønindplacering ved nyansættelser:

- Udgangspunktet er, at lønforholdene skal være på plads inden ansøgeren tiltræder stillingen.
- Kommunen fremsender altid løntilbud til godkendelse ved den faglige organisation¹.
- En eventuel uenighed om løntilbuddet forhandles jfr. Gældende regler.
- Såfremt lønindplaceringen for en nyansat ikke kan finde sted før tiltrædelse vil kommunen udbetale en a'conto løn svarende til hvad den centrale overenskomst og forhåndsaftalte tilsiger.
-

Stk. 2 Stillingsændringer m.m.

Parterne er enige om at ved stillingsændringer, omstruktureringer og arbejdsomlægninger som medfører væsentligt ændret stillingsindhold snarest muligt, og helst forinden ændringer gennemføres, skal være indgået aftale om løn- og ansættelsesvilkår i den nye funktion.



Det er kommunens ansvar, at sikre at oplysninger om stillingsændringer, omstruktureringer mv. tilgår organisationerne med henblik på indgåelse af aftale om løn- og ansættelsesvilkår.

Stk. 3 Løntillæg som udmøntes enten jf. den centrale overenskomst eller en lokalt indgået forhåndsaf tale.

- Medarbejderen modtager meddelelse om ændringen, og der sendes en kopi til den faglige organisation. I meddelelsen skal det fremgå med hvilken hjemmel tillægget udmøntes.
- Der bliver ikke fremsendt oplysning ved løbende anciennitet stigninger.
- Hvis der i forhåndsaf talen er aftalt et rammebeløb eller et minimumsbeløb, f.eks. "at der udmøntes et tillæg på min. 7.500 skal dette være drøftet med TR inden fremsendelsen.
- Alle aftaler jf. stk. 3 er aftaler, der er indgået med hjemmel i en forhåndsaf tale eller en overenskomstbestemt, hvorfor det ikke kræves fornyet underskrift af organisationen.

Stk. 4 Individuelle aftaler

- Fremsendes som lønaftale til den faglige organisation
- Tønder kommune afventer organisationens godkendelse eller deres anmodning om forhandling, hvorefter forhandling påbegyndes.
- En eventuel uenighed om lønforslag skal jf. fællesaftalen om ny løn fremsendes til Tønder kommune indenfor en tidsfrist på 6 uger, hvorefter forhandling påbegyndes.
- Indtil der er opnået enighed om lønaftalen udbetale en a`conto løn svarende til hvad den centrale overenskomst og forhåndsaf talte tilsiger.
- Når der er opnået enighed informeres medarbejderen om det aftalte individuelle tillæg.

§ 4.

Oplysninger der skal udveksles i forbindelse med forhandlingerne under §§ 1.2 og 3

Det lokale økonomiske råderum

Senest 4 uger inden de årlige forhandlinger af lokal løn oplyses størrelsen af midlerne til lokal løndannelse, herunder

- Nye afsatte midler
- Evt. tilbagefaldsmidler, der kan anvendes til varige løntillæg eller engangsbeløb

Derudover fremsendes/udleveres senest 4 uger inden forhandlingen

- Oversigt over de ansatte efter de enkelte overenskomster
- Aktuelt lønniveau med angivelse såvel lokalt som centralt udmøntede tillæg

Desuden udveksler parterne forhandlingsoplæg indeholdende de forhold, der ønskes forhandlet/drøftet. Forhandlingsoplægget skal som minimum indeholde de begrundede temaer, som ønskes forhandlet.

Såfremt forhandlingsoplægget indeholder forslag om udmøntning af løn til enkeltpersoner, skal disse ligeledes være begrundet.



Parterne er enige om at der kan indgå anden lønstatistisk materiale i grundlaget for forhandlingerne, idet sådant forudsættes fremsendt sammen med forhandlingsoplægget.

Såfremt der gennemføres særlige lønprojekter for enkelte faggrupper, der belaster den økonomiske ramme udover gruppens forholdsmæssige andel skal dette tages op ved den lønpolitiske drøftelse.

§ 5.

Formidling af aftaleresultater

Stk. 1

Når parterne har indgået aftale om udmøntning af løn, foretager nærmeste leder og TR en formidling af aftaleresultatet overfor den samlede personalegruppe senest en uge efter, at aftalen er indgået

Herudover formidles resultatet fra nærmeste leder, senest en uge efter aftaleindgåelsen således:

Ved fremsendelse af kopi af forhåndsaf-talen til de berørte arbejdspladsers TR og den forhandlingsberettigede organisation.

Ved fremsendelse af kopi af konkret individuel indplacering til den enkelte medarbejder, organisationen og TR.

Såfremt en medarbejder/leder har været bragt i forslag, men ikke har opnået lønforbedringer, skal nærmeste leder informere medarbejderen om resultatet og begrundelsen.

§ 6.

Håndtering/løsning af lokale uenigheder

Stk. 1 Interessetvist

Opstår der en interesseløst på institutions- eller arbejdspladsniveau vedrørende udmøntning af lokal løndannelse, forhandles spørgsmålet mellem Forhandlingssekretariatet og repræsentanter for den relevante faglige organisation med henblik på at bilægge tvister. (niv 1 J.fr. § 16 i Fællesaftalen om lokal løndannelses bestemmelser herom.

Stk. 2 Retstvist

Hvis en af parterne på institutions- eller arbejdspladsniveau finder at den anden part ikke efterlever aftalen, skal der rettes henvendelse til den anden part herom. Herefter vil Forhandlingssekretariatet og repræsentanter for den relevante faglige organisation inddrages med henblik på at løse tvisten jfr. Fællesaftalen om lokal løndannelses bestemmelser herom (nuværende § 15)

§ 7.

Opsigelse af procedureaftalen

Stk. 1

Procedureaftalen kan skriftligt opsiges af begge parter med 3 måneders varsel.

Stk. 2

Såfremt en procedureaftale er opsagt, optages der forhandlinger forud for aftalens udløb.



Stk. 3.

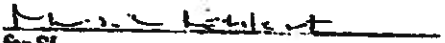
En opsagt procedureaftale har virkning, indtil en ny procedureaftale er indgået eller der er konstateret uenighed herom.

Stk. 4.

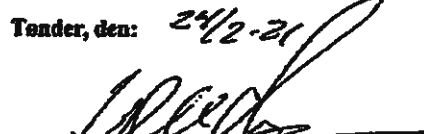
Såfremt parterne er enige herom kan genforhandling ske under forudgående opsigelse af aftalen.

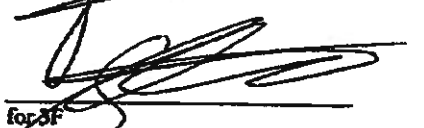
Tønder, den: 8/3-21


for FOA


for SL


For BUPL

Tønder, den: 24/2-21

for Tønder Kommune


for SF

8/2-21

for Dansk Metal

Den faglige organisation kan være den centrale, lokalafdeling, FTR eller TR.