

Lokal procedureaftale mellem Gribskov kommune og organisationerne i den Pædagogiske branche.

Denne aftale fastlægger hovedprocedurer og kompetencer for lønaftaler i Gribskov Kommune inden for den pædagogiske branche.

Proceduren udfylder – inden for de rammer KTO's aftaler om ny løn udgør, samt Fællesaftale om lokal løndannelse.

1.0 Kompetencefordelingen for brugen af "Ny Løn"

Der er to (hoved)niveauer af ledelseskompetence vedr. Ny løn i Gribskov Kommune:

Niveau 1: Ledelse og faglige organisationer centralt (Fælles/centralt)

Fastlægger mål og rammer i form af forhåndsftaler og bindende normer samt vejledninger. På niveau 1 varetages forhandling med de faglige organisationer om mål- og rammeaftaler for Ny løn, også kaldet organisations- eller forhåndsftaler.

Niveau 2: Virksomhedsledere decentralt

Forhandler og aftaler i samarbejde med udgangspunkt med de forhandlingsberettigede organisationer med mindre andet er aftalt, lokalt lønnen for virksomhedens medarbejdere på baggrund af aftalte rammer på niveau 1. Se bilag 1 og 2

Virksomhedsledere er de stedlige ledere på afdelingsniveau, institutioner/Skoler, og de som har det overordnede personaleansvar for virksomheden. Afgrænsningen fremgår af resultatkontrakter og virksomhedsplaner og beskrives i bilag 2.

Virksomhedslederne kan delegere en del af forberedelsen og sagsbehandlingen af lønaftalerne. Ofte knyttes lønforberedelse og lønsamtaler til de ledere der fører MUS, men det kan aftales på forskellige måder i hver virksomhed. Se bilag 2. Virksomhedslederen er ansvarlig for udmøntningen af lønpolitikken for virksomhedens medarbejdere.

Niveau 2 har ikke kompetence til at indgå aftaler om mål og rammer så som forhåndsftaler, principper eller "lokal" lønpolitik.

Der kan i Gribskov Kommune – i samarbejde med de faglige organisationer – etableres tilbud om fælles forhandleruddannelse for repræsentanter, der deltager i forhandlinger i relation til niveau 2

2.0 Regler og tidsfrister for afvikling af de årlige forhandlinger.

Gribskov Kommune lægger vægt på at indgå mål - og rammeaftaler med de faglige organisationer og indgår gerne tværgående aftaler for arbejdsområder, hvor flere faglige organisationer organiserer større grupper på samme arbejdspladser.

Sådanne mål - og rammeaftaler kan have forskellig form, men en vigtig hovedform er organisationsaftaler, kaldet forhåndsftaler. Her fastlægger parterne; kommunen og den faglige organisation, eksempelvis lønpolitik, udmøntning af principper og fortolkninger af overenskomstbestemmelser, prioritering af midler, aftaler om projekter og puljer, information og procedurer.

2.1 Niveau 1 – centralt.

Forhåndsaftaler

Forhandlingerne gennemføres således, at der for det enkelte overenskomstområde indgås en forhåndsftale eller en aftale om ændring i tidligere indgået forhåndsftale. Når forhandlingerne om forhåndsftalen for det enkelte område er afsluttet, indgås aftale(r) om udmøntning af løn til enkeltpersoner på baggrund af forhåndsftalen. Der foretages i den sammenhæng konkrete beregninger på belastning af udmøntningsgaranti samt midler til lokal løndannelse.

Lokal løndannelse samt udmøntningsgaranti:

Gribskov Kommune orienterer de forhandlingsberettigede organisationer om proces- og tidsplan for forhandling af de afsatte midler til lokal løndannelse for ledergrupper pr. 1. april 2009 og 2010. Og andre grupper 1.april 2010.

Gribskov Kommune fremsender senest 1. november 2009 en proces- og tidsplan til de forhandlingsberettigede organisationer med henblik på forhandling om de afsatte midler til lokal løndannelse pr. 1. april 2010.

Årlig forhandling af Ny løn

En gang om året foregår en forhandling af Ny Løn mellem kommunen og den faglige organisation. Den årlige forhandling vil normalt blive placeret i perioden november – 1.april, hvilket aftales med de respektive organisationer.

Tidsplaner for den årlige forhandling udmeldes af personaleorganisationen inden 1. november.

Parterne er enige om at henholdsvis procedureaftale for lokale forhandlinger samt organisationsaftaler skal danne grundlag for de årlige forhandlinger, og at disse således prioriteres i samme rækkefølge efter overenskomstfornyelsen.

Parterne har til hensigt, at forhandlingerne er afsluttet 1.april 2010, samt at aftalte lønændringer kommer til udbetaling fra det tidspunkt nye midler er til rådighed, med mindre andet er aftalt mellem Gribskov Kommune og de faglige organisationer.

Der kan i den årlige forhandling ske justeringer af de nævnte organisationsaftaler. Der aftales hvornår og hvordan evaluering af lønpraksis foregår – herunder udmøntningen af lokal løn, og hvordan det proceduremæssigt er forløbet.

Forud for de årlige forhandlinger fremlægges tillige lønstatistikker (jf. aftale om statistisk grundlag for de lokale lønforhandlinger), og der er dialog om lønudviklingen herunder også tilbageløbsmidler. Der henvises til bilag 1 – fællesaftale om lokal løndannelse (råderumspapir). Der gøres status for projekter og puljer samt udmøntningsgarantien.

3.0 Forhandlingskompetencer

Gribskov Kommune koordinerer samspelet mellem lønforhandlingskompetencen på niveau 1 og niveau 2. Kommunen sikrer udbredelse af de mål og rammer som parterne aftaler samt værdier og normer på tværs af kommunen. Ovennævnte mål- og rammeaftaler indgås kun på niveau 1, det centrale niveau, mens niveau 2, virksomhedslederen og TR/FTR, indgår konkrete lønaftaler omfattende en medarbejder eller en gruppe.

I forhandlinger på niveau 1 sker en generel vurdering af medarbejdergruppers løn

vurderet i forhold til relevante fag- og stillingskategorier samt efter jobfunktioner og udviklingen i anvendelsen af typiske tillæg. Der sker en evaluering af, om de af parterne aftalte hensigter – herunder projekter og puljer – har udviklet sig tilfredsstillende. Derfor kan niveau 1 forhandling – normalt den årlige hoveddrøftelse – resultere i, at der rejses nye sager for medarbejdergrupper/enkelte medarbejdere om at ændre lønnen ud fra aftalte kriterier.

Parterne er enige om at forhandlingskompetencen for henholdsvis niveau 1 og niveau 2 følger de vedhæftede kompetencebilag

4.0 Niveau 2 – decentralt

Lokal forhandling af Ny Løn

Det er virksomhedslederens kompetence og ansvar, at der hvert år, i samarbejde med den faglige organisation, sker en drøftelse af lønstatus og – udvikling for virksomheden og derved forbereder årets vurdering af lønniveau og – former i virksomheden samt af hver enkelt medarbejders løn. Dette afstemmes efter området samt efter hvornår den årlige hoveddrøftelse finder sted. *Indsæt tidsfrist.* Herudover kan forhandles tilbagefølsmidler.

Der drøftes antal ansatte, aktuelle lønniveau, og lønudvikling.

Inden forhandlingen fremsender arbejdsgiver følgende oplysninger:

- Antal ansatte efter de enkelte overenskomster
- Det aktuelle niveau for de ansatte
- Lønudviklingsstatistik for de ansatte

Derudover fremsender den forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart oplysninger om størrelsen af det samlede økonomiske råderum for forhandlingen. Det økonomiske råderum opdeles i forlodsfinansiering og tilbagefølsmidler. I bilag 1 til Fællesaftale om lokal løndannelse er sat nærmere fokus på opgørelsen af det økonomiske råderum. Det forudsættes at det samlede økonomiske råderum er oplyst forud for forhandlingen.

Virksomhedslederen skal indgå aftaler om Ny Løn i samarbejde med den faglige organisation. Der kan for nogle virksomheder "deles" tillidsrepræsentant med andre afdelinger, og der kan derfor efter forholdene ske en samordning af samarbejdet mellem flere ledere/virksomheder og tillidsrepræsentanten. Lederen inviterer tillidsrepræsentanten til drøftelser om løn- og personaleudviklingen.

Ud over de forlodsfinansierede midler er der midler til rådighed til lokal løndannelse jf. "råderumspapiret" (Bilag 1 til Fællesaftale om lokal løndannelse). Ud over den årlige lønforhandling kan der løbende forhandles i forhold til tilbagefølsmidler, når der fremsættes begæring herom.

Når virksomhedslederen har besluttet en lønændring for en medarbejder sendes forslaget til forhandling, hvilket rent proceduremæssigt sker ved brug af det elektroniske system: Personalesag. Der sker en kvalitetssikring af den indstillede lønaftale i Personaleorganisationen og kontrol af, om aftalen ligger inden for de aftalte mål og rammer. Forhandlingsaftalen er først afsluttet når den er godkendt af den person, som den forhandlingsberettigede organisation har bemyndiget hertil.

Håndtering / løsning af lokale uenigheder

Opstår der en interesseløst på institutions- eller arbejdspladsniveau vedrørende udmøntning af lokal løndannelse, forhandles spørgsmålet mellem kommunen og repræsentanter for den relevante faglige organisation med henblik på at bilægge tvisten (niveau 1).

Bilægges interesseløsten ikke, anvendes § 20 i Fællesaftale om lokal løndannelse.

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. Kommunale repræsentanter og repræsentanter for den faglige organisation inddrages, såfremt tvisten ikke løses på institutions-arbejdspladsniveau.

5.0 Formidling af aftaleresultater

Niveau 1 – centralt

Efter den årlige forhandling mellem kommunen og de faglige organisationer, forelægges forhandlingsresultatet af Gribskov kommune og de forhandlingsberettigede organisationer i fællesskab.

Niveau 2 – decentralt

Efter den årlige lønforhandling af lønniveau og – former i den enkelte virksomhed, forelægger lederen lokaludvalget den generelle status og vurdering.

Den enkelte medarbejder orienteres om lønforhandlingen i en særskilt lønsamtale.

6.0 Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger i forbindelse med Nyansættelser, væsentlige stillingsændringer, omstrukturering m.v.

Nyansættelser

Ved nyansættelser eller ændret stilling sker lønfastsættelsen efter den respektive overenskomst og forhånds aftale, hvis forhånds aftale er aftalt. Den faglige organisation tilsendes kopi af lønforslag og oplysninger om ansættelses aftale med medarbejderen. Ved ansættelse af omsorgs – og pædagogmedhjælpere, tilsendes kopi af lønforslag og oplysninger om ansættelses aftale med medarbejderen til alle forhandlingsberettigede organisationer.

Den faglige organisation skal have mulighed for at få relevant dokumentationsmateriale om den enkelte medarbejder med henblik på at kunne vurdere lønfastsættelsen. Oplysninger omfattet af tavshedspligt udleveres ikke.

Såfremt oplysningerne ikke automatisk tilgår den faglige organisation, skal oplysningerne udleveres på dennes begæring.

Udlevering af dokumentationsmateriale til den faglige organisation reguleres af offentlighedslovens regler om aktindsigt.

For lønforslag, der kan gennemføres inden for fastlagte mål og rammer, gælder normalt, at løn aftale så vidt muligt er aftalt før tiltræden, forudsat at forslaget er rejst korrekt og relevant dokumentationsmateriale foreligger.

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønfastsættelse overgår sagen til videre behandling jf. nedenstående afsnit om lokale uenigheder.

Har kommunen eller den faglige organisation rejst forslag, der ligger uden for de fastlagte mål og rammer, gennemføres forhandlingen inden 3 måneder.

Lønforslag, der ligger uden for forhåndsaftalens fastlagte mål og rammer, har den enkelte medarbejder selv eller lederen, ikke ret til at få forhandlet, men de kan rejse forslaget over for egen part, der kan gå videre med forslaget/afvise at gå videre med forslaget.

Den medarbejder (og leder), der har rejst forslag uden for forhåndsaftalens fastlagte mål og rammer, vil få meddelt besked om, hvorvidt – og i givet fald hvordan – sagen videreføres, normalt 4 uger efter, at sagen er rejst korrekt.

Begæres forslaget forhandlet af repræsentant for henholdsvis Gribskov kommune eller den faglige organisation, vil der ske niveau 1 forhandling.

Har den kommunale part stillet et forslag til lønændring, og svarer forhandlingsparten ikke herpå inden 6 uger, gennemfører Gribskov Kommune lønændringen.

Lokale uenigheder om lønfastsættelse jf. denne aftale søges løst ved forhandling mellem repræsentant for centralt for henholdsvis Gribskov Kommune og repræsentanter for den relevante faglige organisation. Opnås der ikke enighed om lønfastsættelsen overgår sagen til videre behandling jf. § 20 i Fællesaftale om lokal løndannelse.

I kraftræden og opsigelse

Denne procedureaftale har virkning fra 1. oktober 2009

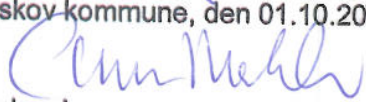
Procedureaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af et kalenderår. Opsigelsen skal ske skriftligt. Ved ændringer i centralt aftalte overenskomster med betydning for denne aftale, tilpasses denne aftale i overensstemmelse hermed.

Såfremt procedureaftalen opsiges, optages der forhandlinger forud for aftalens udløb.

En opsagt procedureaftale har virkning til forhandlingerne om en ny procedureaftale er afsluttet.

Parterne har aftalt at nærværende procedureaftale evalueres senest med udgangen af 3. kvartal 2010.

Gribskov kommune, den 01.10.2009

For 
Gribskov kommune

For 
FOA- fag og arbejde Nordsjælland

25/3-2010

For
3F- Nordøstsjælland 

For
Socialpædagogernes kreds Nordsjælland 

For
BUPL Nordsjælland 

Bilag 1. til procedureaftalen i Gribskov kommune på det pædagogiske område

Organisationernes oversigt over kompetence-delegering ved forhandlinger og indgåelse af aftaler om lokal løndannelse.

Aftale part	Procedureaftale	Forhåndsftaler	Individuelle aftaler	Nyansættelser
BUPL	Fagforeningskontoret	Fagforeningskontoret	For leder: fagforening For øvrige: FTR	For leder: fagforening For øvrige: FTR
FOA	Fagforeningskontoret	Fagforeningskontoret	For leder: fagforening For øvrige: FTR	For leder: fagforening For øvrige: FTR
SL	Fagforeningskontoret	Fagforeningskontoret	For leder: Kredsen For øvrige : TR	For leder: Kredsen For øvrige : TR
3F	3F Nordøstsjælland samt 3F Frederiksborg Sekretariat hos 3F NØS	3F Nordøstsjælland samt 3F Frederiksborg Sekretariat hos 3F NØS	3F NØS samt 3F FRB Sek. hos 3F NØS	3F NØS samt 3F FRB Sek. hos 3F NØS