

Procedureaftale ved udmøntning af lokal løn indgået mellem Rudersdal Kommune og organisationerne omfattet af "Fællesaftale om lokal løndannelse for den pædagogiske branche BUPL, FOA, SL og 3F."

Indledning:

Parterne er enige om intentionen med procedureaftalens bestemmelser ikke må være begrænsende i forhold til øvrige aftalers bestemmelser (Fællesaftalen, MED-aftalen m.fl.) Overordnet er parterne ligeledes enige om at det ikke er hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. Der skal rettes en særlig opmærksomhed på dette i forbindelse med de årlige lønforhandlinger

1. Parterne er enige om, at aftalen omfatter såvel ordinære som ekstraordinære ansatte (f.eks. ansatte i fleksjob og jobtræning).
2. Der forhandles som udgangspunkt én gang årligt, medmindre andet aftales i det enkelte område. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.
3. Som led i den årlige lønforhandling føres lønstrategiske drøftelser med den pædagogiske branche og / eller med de enkelte organisationer, efter anmodning fra en af parterne.
4. Forud for en forhandling på en arbejdsplads skal der ske en drøftelse af lønpolitikken for det pågældende arbejdssted. De aftalte kriterier for lønydelse og tidsfrister skal være åbne og kendt af alle.
5. Ved de årlige forhandlinger udveksler parterne forhandlingsoplæg indeholdende de forhold, der ønskes forhandlet/drøftet. Forhandlingsoplægget skal som minimum indeholde de temaer, som ønskes forhandlet – evt. bud på konkrete bestemmelser kan indgå.
Hvis der i forhandlingsoplægget medtages forslag om udmøntning af løn til enkeltpersoner, skal der indgå begrundelser for den foreslåede lønforbedring.
Inden forhandlingerne og efter anmodning fremsender kommunen følgende oplysninger:
 - a. Oversigt over de ansatte efter de enkelte overenskomster
 - b. Aktuelt lønniveau for hver af de ansatte (bagsideoplysninger fra lønseddel kan indhentes af den faglige organisation 1 gang årligt).

Der beregnes en lønsum for hver udmøntningsgruppe i god tid inden første forhandling. Lønsummen beregnes som summen af årslønninger (incl. feriegodtgørelse) for alle ansatte i stillingskategorien.
 - c. Lønudviklingsstatistik for de ansatte opdelt på OK-tilhørsforhold
6. Parterne er enige om, at andet lønstatistisk materiale kan indgå i grundlaget for forhandlingerne, idet sådant forudsættes fremsendt sammen med forhandlingsoplæg.
7. Den årlige lønforhandling tilstræbes gennemført inden den 1. april i pågældende år, med mindre andet aftales lokalt. De individuelle lønforhandlinger følger de årlige lønforhandlinger og det skal tilstræbes at forhandlinger tilrettelægges, indledes og færdiggøres inden 1. april. Der kan dog undtagelsesvis på lo-

kalt/institutionsniveau/arbejdsplads aftales andre tidsfrister. Aftales andres tidsfrister skal dette jf. punkt 4 være kendt af alle..

8. Uanset ovenstående er det naturligt, at der ved nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold, fremsættes oplæg/skema til lønsammensætning til forhandling.
9. Oplæg til forhandling udveksles i god tid inden forhandlingen. Der hvor det er formålstjuntligt indgås forhåndsftale. Forhandlingerne gennemføres således, at der for det enkelte område først indgås en forhåndsftale eller ftale om evt. ændring af denne. Dernæst indgås ftale(r) om udmøntning af løn til enkeltpersoner på baggrund af forhåndsftale.

Forhåndsftaler: Der afholdes forhandling senest 6 uger efter at evt. forslag er modtaget, medmindre andet aftales.

Individuelle ftaler: Der skal afholdes forhandling senest 6 uger efter, at forslag er modtaget, med mindre andet aftales.

10. Der skal være åbenhed og synlighed om forhandlingsresultatet og derfor påhviler det den enkelte leder at fortælle udfaldet af forhandlingerne umiddelbart efter at disse er afsluttet.
Indgåede ftale(r) om lønforbedringer formidles hurtigst muligt overfor den enkelte medarbejder ved, at denne modtager en kopi af den indgåede lønftale.
Det påhviler ledere at indberette indgåede ftaler på skema til Personaleområdet. .
11. Ved nyansættelser skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen. Hvis dette ikke af praktiske grunde er muligt, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:
 1. Der kan indgås en midlertidig ftale om lønvilkårene
 2. Der kan kun udbetales grundløn samt centralt aftalte løndelev
 3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en a'contoløn
 4. Der kan udbetales en a'contoløn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 21 i Fællesftale om lokal løndannelse. Den ansatte skal ved tiltrædelsen være orienteret om, hvilken af de 4 løsningsmuligheder, der er valgt.
12. Ved stillingsændringer og andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger som medfører væsentligt ændret stillingsindhold, skal der snarest muligt og helst inden ændringerne gennemføres være gennemført forhandling om løn og ansættelsesvilkår.
13. I forbindelse med forhandlingen skal der indgås ftale om, hvorvidt lønændringen tæller med i udmøntningsgarantien, og med hvor stor del. Det aftales, herunder eventuel uenighed skal fremgå af forhandlingsreferatet. Såfremt der ikke kan opnås enighed er det den stedlige leder der foreløbig afgør, hvorvidt lønændringen tæller med helt eller delvist. Dette påføres skemaet og organisationen orienteres om lederens beslutning.
14. I tilfælde af uenighed (interessetvist) eller om hvorvidt en lønændring skal tælle med i løngarantien pr. 1. april, aftales en ny forhandlingsdato med deltagelse af en repræsentant fra Personaleområdet og en repræsentant fra den lokale faglige organisation.

15. De forhandlingsberettigede organisationer forhandler individuelt. Der tilstræbes samtidighed i forhandlingerne på forhåndsaftaleniveau. Ligesom der tilstræbes samtidighed i forhandlingerne på institutionsniveau.
16. Såfremt aftaleparterne har uddelegeret forhandlings- og aftalekompetencen løses eventuelle uenigheder i første omgang af det enkelte område og den pågældende faglige organisation. Hvis en af parterne ønsker at bringe en uenighed på niveau 2, orienteres Personaleområdet/den faglige organisation forinden.
17. Bilægges uenigheden ikke anvendes det centralt aftalte tvistløsningssystem. Der henvises til § 21 i Fællesaftale om lokal løndannelse.
18. Kompetenceoversigt f.s.a. bemyndigelse til at indgå hhv. forhåndsftaler, individuelle aftaler samt aftaler ved ansættelse fremgår af vedlagte bilag til aftalen. Bilaget kan løbende ændres på foranledning af hver af parterne.
19. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af et kalenderår. Ved ændringer i centralt aftalte overenskomster med betydning for denne aftale, tilpasses denne aftale i overensstemmelse hermed.
20. Denne aftale har virkning fra 1. april 2009

Den: 16 JULI 2009

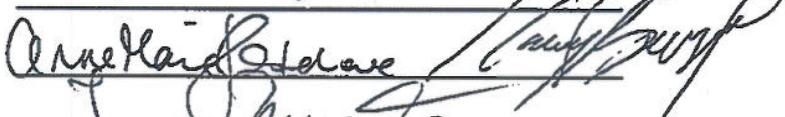
For Rudersdal Kommune:



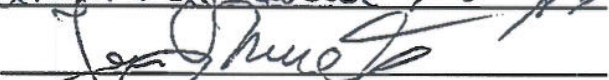
For den pædagogiske branche:



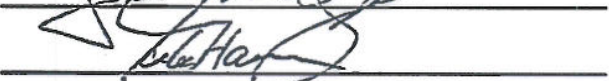
For BUPL:



For FOA:



For SL:



For 3F:

Bilag til procedureaftale indgået mellem Rudersdal kommune og organisationerne i den pædagogiske branche.

Oversigt over kompetence-delegering ved forhandlinger og indgåelse af aftaler om Lokal Løndannelse.

Aftale part	Forhåndsftaler	Individuelle aftaler	Nyansættelser
For Rudersdal kommune	Områdechef for det relevante område samt personalechef	Leder med ansættelseskompetence	Leder med ansættelseskompetence
For BUPL	Fagforeningskontoret	<u>For ledere:</u> fagforeningskontoret <u>For øvrige:</u> FTR (Lokal tillidsrepræsentant, hvor dette er aftalt)*	<u>For leder:</u> fagforening <u>For øvrige:</u> FTR (Lokal tillidsrepræsentant, hvor dette er aftalt)*
For FOA	Fagforeningskontoret	<u>For ledere:</u> Fagforeningskontoret <u>For øvrige:</u> FTR (Lokal tillidsrepræsentant, hvor dette er aftalt)*	<u>For ledere, pædagogiske konsulenter, tilsynsførende pædagoger :</u> Fagforeningskontoret <u>For pædagogmedhjælperne og dagplejerne FTR</u> (Lokal tillidsrepræsentant, hvor dette er aftalt)
For SL	Fagforeningskontoret	Fagforeningskontoret	Lokale tillidsrepræsentant
For 3F	Fagforeningskontoret	Fagforeningskontoret	Fagforeningskontoret

*) Aftalt i gl. Søllerød, fsv. Angår gl. Birkerød ej aftaleret men forhandlingsret