

Lokal procedureaftale

mellem

Fredensborg Kommune

og

organisationerne i den pædagogiske branche.

Denne aftale indgås inden for rammene af Fællesaftale om lokal løndannelse, indgået mellem bl.a. KL, Amtrådsforeningen og BUPL, FOA – Fag og Arbejde, SL samt 3F.

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

I forhold til denne lokale aftale er den pædagogiske branche repræsenteret ved: BUPL Nordsjælland, FOA - Fag og Arbejde, SL, samt 3F.

1. Aftale og forhandlingsbemyndigede

Forhandlings- og aftaleretten i forhold til de enkelte overenskomstområder/medarbejdergrupper fremgår af vedlagte bilag 1 (der er en oversigt over hvem der - inden for hvert enkelt overenskomstområde/medarbejdergruppe har forhandlings- og aftaleretten på såvel arbejdsgiver- som lønmodtagerside.)

Parterne er enige om, at tilbyde relevant uddannelse til de forhandlere, der skal varetage forhandlings- og aftaleretten på institutions- eller arbejdspladsniveau.

Parterne i nærværende aftale har en fælles målsætning om, at der etableres en fælles forhandleruddannelse.

Der henvises i denne forbindelse endvidere til bestemmelserne i § 7 i Fællesaftale om lokal løndannelse (der omhandler delegation af forhandlings- og aftalekompetencen).

2. Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger

Den årlige lønforhandling tilstræbes gennemført indenfor de første 4 måneder af året. De individuelle lønforhandlinger tilstræbes færdiggjort indenfor 2. kvartal. 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 forhandling kan der løbende forhandles i forhold til tilbagefaldsmidler, når der fremsættes begæring herom. Aftalte lønændringer kommer til udbetaling fra det tidspunkt nye midler er til rådighed (pr. 1. januar).

Lønpolitiske drøftelser og tidsfrist

Forinden der forhandles decentralt skal der være en drøftelse af lønpolitikken for det pågældende arbejdssted, jf. § 5 i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Det vil sige at ledelse og medarbejdere på den enkelte institution, forpligtes til at tage den lønpolitiske drøftelse.

I forhold til de områder hvor der ikke er sket en decentralisering, drøftes de løn- og personalepolitiske kriterier og elementer mellem de relevante parter, jf. § 5 i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Resultatet af de lønpolitiske drøftelser skal være bragt til kendskab for de personer, der varetager forhandlings- og aftaleretten, lige som aftalte kriterier for lønydelser og tidsfrister skal være åbne og kendte for alle.

Parterne aftaler frister for udveksling af forhandlingsoplæg i forbindelse med den lønpolitiske drøftelse.

Forhåndsaftaler

Forhandlingerne gennemføres således, at der for det enkelte område indgås en forhåndsftale eller indgås aftale om ændring i tidligere indgået forhåndsftale.

En forhåndsftale kan til enhver tid genforhandles /ændres ved enighed mellem aftalens parter. Udgangspunktet for genforhandling/ændring af en forhåndsftale er ikke nødvendigvis, at den gældende forhåndsftale først opsiges.

Når forhandlingerne om forhåndsftalen for det enkelte område er afsluttet, indgås der aftale(r) om udmøntning af løn til enkeltpersoner på baggrund af forhåndsftalen.

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

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 meddeler accept af ansættelsestilbuddet.

Så snart kommunen har afgjort, hvem der ansættes, tages kontakt til den repræsentant, som den relevante forhandlings- og aftaleberettigede organisation har bemyndiget til at indgå individuelle lønaftaler (fremgår af vedlagte bilag 1 om forhandlings- og aftaleretten inden for det pågældende overenskomstområde/medarbejdergruppe).

Såfremt lønindplaceringen for en nyansat ikke kan finde sted før tiltræden, udbetales en acontoløn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end grundløn, samt centralt aftalte løndelev.

Det forudsættes at der er opnået enighed om lønforholdene inden 3 måneder efter ansættelsen.

Kan der ikke lokalt opnås enighed om lønindplaceringen, forhandles spørgsmålet mellem repræsentanter for den relevante faglige organisation og kommunen, jf. den nedenfor under pkt. 7 beskrevne procedure ("niveau 1-forhandling").

Væsentlige stillingsændringer/omstruktureringer

Parterne er enige om, at der i forbindelse med væsentlige stillingsændringer og/eller omstruktureringer snarest muligt - og så vidt muligt forinden ændringer effektueres - skal være gennemført forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår.

4. De oplysninger, der skal udveksles i forbindelse med forhandlingerne under punkt 2 og 3

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. Såfremt forhandlingsoplægget indeholder forslag om udmøntning af løn til enkeltpersoner, skal der indgå begrundelser for den foreslåede lønforbedring. Inden forhandlingen fremsender kommunen, efter aftale med TR / FTR samtidig følgende oplysninger:

- antal ansatte efter de enkelte overenskomster
- det aktuelle lønniveau for de ansatte
- lønudviklingsstatistik for de ansatte

Inden forhandlingen fremsender den forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart oplysning om størrelsen af det samlede økonomiske råderum for forhandlingen herunder forlodsfinansiering.

I bilag 1 til Fællesaftale om lokal løndannelse er sat nærmere fokus på opgørelsen af det økonomiske råderum. Det forudsættes, at det lokale økonomiske råderum er til drøftelse i den enkelte institution, herunder tilbagelønsmidler.

Forhåndsaftaler om løn for funktioner, der udføres for flere end "egen institution" / kommunen, belaster de relevante institutioners / kommunens økonomiske råderum forholdsmæssigt.

Ved nyansættelser fremsender kommunen snarest muligt stillingsbeskrivelse, skema med forslag til lønindplacering, erfaringsdato såfremt denne er kendt samt kopi af ansættelseskontrakten.

Materialet fremsendes til den repræsentant, som den relevante forhandlings- og aftaleberettigede organisation har bemyndiget til at indgå individuelle lønaftaler (fremgår af vedlagte bilag 1 om forhandlings- og aftaleretten inden for det pågældende overenskomstoråde/medarbejdergruppe).

Forud for forhandlinger i forbindelse med stillingsændringer mv. fremsender kommunen baggrundsmateriale, herunder f.eks. udkast til stillingsbeskrivelser ved ændringer af stillinger eller oplæg, der danner udgangspunkt for omstruktureringer. Materialet fremsendes til den repræsentant, som den relevante forhandlings- og aftaleberettigede organisation har bemyndiget til at indgå individuelle lønaftaler (fremgår af vedlagte bilag 1 om forhandlings- og aftaleretten inden for det pågældende overenskomstoråde/medarbejdergruppe).

5. Formidling af aftaleresultater

Når parterne har indgået aftale om udmøntning af løn eller andet, foretages der en formidling af aftaleresultater overfor det berørte personale / de berørte personalegrupper på følgende måde senest en uge efter, at aftalen er indgået:

- 1) Formidling af indholdet i en ny/ændret forhånds aftale kan ske som et samarbejde mellem repræsentanter for kommunen og den faglige organisation. Eventuelt ved tillidsrepræsentanterne på et orienteringsmøde.
- 2) Ved aftaler om individuel lønforbedring giver arbejdsgiverparten en skriftlig besked om den indgåede lønaftale. Orienteringen kan evt. ske ved, at arbejdsgiveren fremsender medarbejderen en kopi af den individuelle aftale.
- 3) Såfremt ikke andet konkret er aftalt forudsættes det, at arbejdsgiverparten drager omsorg for, at formidlingen sker umiddelbart efter, at aftalen er indgået.
- 4) Den kommunale lønforhandler har som leder pligt til at give personlige tilbagemeldinger til de medarbejdere, som har været i "spil".

6. Varetagelse af organisationernes forhandlings- og aftaleret

Såfremt organisationens forhandlings- og aftaleret ikke er delegeret til en på institutionen / arbejdspladsen valgt tillidsrepræsentant, varetages opgaven af fællestillidsrepræsentanten. Tid og evt. aflønning forudsættes afklaret forinden varetagelse af opgaven.

Såfremt organisationens forhandlings- og aftaleret ikke er delegeret til en tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant gennemføres følgende procedure:

- forhandlingsoplæg fremsendes til relevant faglig organisation
- den faglige organisation forhandler med arbejdsgiverparten
- organisationen indgår aftale med den forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart

7. 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 relevante faglige organisation inddrages, såfremt tvisten ikke løses på institutions- eller arbejdspladsniveau.

8. Ikrafttræden og opsigelse

Denne procedureaftale har virkning fra 1. januar 2007.

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 en procedureaftale er opsagt, 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 2008

Fredensborg kommune, den 01.10.07.

For
Fredensborg kommune

For
BUPL Nordsjælland

For
SL

For
FOA - Fag og Arbejde Nordsjælland

For
3F - Fagligt Fælles Forbund

BILAG 1 Overblik over kompetencefordelingen i Fredensborg kommune

Forhandling med den faglige organisation forberedes og gennemføres i et tæt samarbejde med personalekonsulenten i Personaleservice.

Personaleservice deltager i alle forhandlinger. Ved nyansættelser inddrages Personaleservice inden afholdelse af ansættelsessamtaler.

Forhandlings- og af-talekompetence			
Sektor →	0 - 6 års inst.	SFO'er	Klubber.
Organisation Overensk.grp. ↓			

<p>BUPL Nordsjælland</p> <p><i>60.01 / 62.03</i></p> <p><i>Daginstitutionspædagoger m.fl</i></p> <p><u>Forhåndsftaler</u></p> <p><u>For kommunen:</u></p> <p>Ledergruppen:</p> <p>Assistenter, afdl. souschef.:</p> <p><u>For BUPL:</u></p> <p>Ledergruppen:</p> <p>Assistenter, afd.leder, souschef.:</p> <p><u>Individuelle lønftaler</u></p> <p><u>For kommunen:</u></p> <p>Ledergruppen:</p> <p>Assistenter, afdl. souschef.:</p> <p><u>For BUPL:</u></p> <p>Ledergruppen:</p> <p>Assistenter, afd.leder, souschef.:</p>	<p>Dagpasningschef</p> <p>Dagpasningschef</p> <p>BUPL Nordsjælland</p> <p>BUPL Nordsjælland</p> <p>Dagpasningschef</p> <p>Institutionslederen</p> <p>BUPL Nordsjælland</p> <p>Fællestillidsrepræsentant</p>	<p>Dagpasningschef</p> <p>Dagpasningschef</p> <p>BUPL Nordsjælland</p> <p>BUPL Nordsjælland</p> <p>Dagpasningschef</p> <p>SFO-lederen</p> <p>BUPL Nordsjælland</p> <p>Fællestillidsrepræsentant</p>	<p>Dagpasningschef</p> <p>Dagpasningschef</p> <p>BUPL Nordsjælland</p> <p>BUPL Nordsjælland</p> <p>Dagpasningschef</p> <p>Klublederen</p> <p>BUPL Nordsjælland</p> <p>Fællestillidsrepræsentant</p>
--	---	---	---

<p>Forhandlings- og aftalekompetence</p> <p>Sektor →</p> <p>Organisation Overensk.grp. ↓</p>	<p>Sundhed og forebyggelse</p>	<p>Job, familie og integration</p>
---	--------------------------------	------------------------------------

30.11.2012

<p>SL Socialpædagogernes Landsforbund</p> <p><u>64.01 / 64.03</u> <u>Socialpædagoger/hjemmevejledere/ledende hjemmevejledere(Bofællesskaber)</u></p> <p><u>Forhåndsftaler</u></p> <p><u>For kommunen:</u></p> <p>Ledende hjemmevejledere</p> <p>Socialpædagoger/hjemmevejlere</p> <p><u>For SL:</u></p> <p>Ledende hjemmevejledere</p> <p>Socialpædagoger/hjemmevejlere</p> <p><u>Individuelle lønftaler</u></p> <p><u>For kommunen:</u></p> <p>Ledende hjemmevejledere</p> <p>Socialpædagoger/hjemmevejlere</p> <p><u>For SL:</u></p> <p>Ledende hjemmevejledere</p> <p>Socialpædagoger/hjemmevejlere</p>	<p>Afdelingschefen</p> <p>Afdelingschefen</p> <p>SL's lokalafdeling</p> <p>SL's lokalafdeling</p> <p>Afdelingschefen</p> <p>Institutionsleder</p> <p>SL's lokalafdeling</p> <p>Institutions.TR eller FTR</p>	<p>Afdelingschefen</p> <p>Afdelingschefen</p> <p>SL's lokalafdeling</p> <p>SL's lokalafdeling</p> <p>Afdelingschefen</p> <p>Institutionsleder</p> <p>SL's lokalafdeling</p>
--	--	---

Forhandlings- og aftalekompetence		
Sektor →	0 - 6 års inst.	SFO'er
Organisation Overensk.grp. ↓		

Udvalget

<p>FOA Fag Og Arbejde Nordsjælland</p> <p><u>66.01</u> <u>Dagplejere</u></p> <p><u>Forhåndsftaler</u></p> <p><u>For kommunen:</u></p> <p>Dagplejere</p> <p><u>For FOA Nordsjælland:</u></p> <p>Dagplejere</p> <p><u>Individuelle lønftaler</u></p> <p><u>For kommunen:</u></p> <p>Dagplejere</p> <p><u>For FOA Nordsjælland:</u></p> <p>Dagplejere</p>	<p>Dagpasningschefen</p> <p>FOA Nordsjælland</p> <p>Dagplejeleder</p> <p>FOA Nordsjælland. Tillidsrepræsentanten, hvis kompetencen er uddelegeret.</p>
--	--

<p>Pædagog- og omsorgsmedhjælpere:</p> <p>Specialskoler: Indtil OK 08</p>	<p>3F + FOA Nordsjælland Alt vedr. omsorgsmedhjælpere skal sendes til FOA Nordsjælland i flg. aftale med 3F</p> <p>FOA Nordsjælland</p>
---	---