

MOBILITÆT

12 APR. 2010

nr	23-2-2010
stempel	Bilag
dato	ja t nej

Lokal procedureaftale

mellem

Kolding Kommune

og

den lokale pædagogiske branche.

Denne aftale indgås inden for rammerne af Fællesaftale om lokal løndannelse, indgået mellem bl.a. KL, BUPL, Fag og Arbejde (FOA), SL, 3F samt Dansk Metal.

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 Syddjylland, SL Syddjylland, 3F Kolding og FOA afd. Kolding.

1. Aftale og forhandlingsbemyndigede

Forhandlings- og aftaleretten i forhold til de enkelte overenskomstområder/medarbejdergrupper fremgår af vedlagte bilag 1 (i forlængelse af denne aftales indgåelse udarbejdes en oversigt med den enkelte organisation over hvem der - inden for hvert enkelt overenskomstområde/medarbejdergruppe har forhandlings- og aftaleretten på såvel arbejds giver- som lønmodtager side.)

2. Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger mellem Kolding Kommune og de enkelte faglige organisationer.

Der forhandles som udgangspunkt en gang pr. år i forhold til nye midler.
Vedr. forhandling af lederløn i 2009 er det forberedende arbejde i værksat. Det tilstræbes at forhandlingerne vil være afsluttet inden den 1. april 2009.

Efterfølgende forhandlinger vil som hovedregel blive startet op i 4. kvartal, når budgettet for det efterfølgende år er kendt. Primo hvert år, vurderes det om der i det forgående år er opsamlet tilbagefaldsmidler. Organisationerne vil herefter blive orienteret.

Lønpolitiske drøftelser og tidsfrist

Forinden der forhandles centralt skal der fælles for Kolding Kommune foregå drøftelser mellem parterne om lønpolitiske overvejelser og økonomiske rammer for forhandlingerne. Herunder om eventuelle midler afsat til tværgående formål såvel på tværs af og inden for de forskellige

forvaltningsområder. Resultatet af de lønpolitiske drøftelser skal bringes til kendskab for alle, der varetager forhandlingsopgaver.

Ved forhandlingerne på de enkelte områder/institutioner skal aftalte kriterier for løn-udgifter og tidsfrister være åbne og kendte for alle. Parterne aftaler frister for udveksling af forhandlingsoplæg i forbindelse med den lønpolitiske drøftelse. Fristen er som udgangspunkt min. 4 uger.

Forhåndsaftaler

De nuværende forhåndsftaler er forsat gældende for de personalegrupper, de hidtil har været gældende i. Dette er gældende indtil forhåndsftalerne opsiges eller erstattes af andre. Parterne er enige om forhandling af forhåndsftaler færdiggøres inden forhandling af individuelle lønmidler på det decentrale niv. kan iværksættes.

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

Nyansættelser

Udgangspunktet er, at lønforholdene skal være på plads inden ansøgeren meddeler accept af ansættelsestilbuddet.

Så snart det er afgjort, hvem der ansættes, udarbejder HR-afdelingen i forvaltningen eller evt. den decentrale institution blanketten Meddelelse Om Ansættelse (MOA). Denne sendes i kopi til enten TR (hvis organisationen har delegeret kompetancen til TR) eller til organisationens lokale afdeling.

Såfremt lønindplaceringen for en nyansat ikke kan finde sted før tiltræden, benyttes en af følgende muligheder:

- a) der indgås en midlertidig aftale om lønvikårene
- b) der udbetales grundløn samt centralt aftalte løndeje
- c) som acontoløn udbetales hidtidig stillingsindehavers grund- og funktionsløn
- d) der udbetales en acontoløn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end under pkt. b.

Ved omstruktureringer og arbejdsomlægninger hvor der er sket/sker væsentlige ændringer i stillingsindholdet for en eller flere medarbejdere, orienterer kommunen den/de pågældende personaleorganisationer herom. Begge parter kan efterfølgende fremsætte forslag om lønjustering. Dette skal i givet fald være skriftligt og begrundet. Parterne aftaler forhandlingstidspunkt og forhandlingerne bør finde sted hurtigst muligt og inden for en frist på 6 uger.

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

Uanset forvaltningsniveauet skal parterne ved de årlige forhandlinger udveksle 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 foreståede lønforbedring.

Inden forhandlingerne fremsender den forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart oplysning om størrelsen af det samlede økonomiske råderum for forhandlingen på det pågældende forvaltningsniveau/institutionsniveau, herunder summen af de nye lønmidler, jf. Bilag 1 til Fællesaftale om lokal løndannelse

5. Formidling af aftaleresultatet

Parterne skal i forbindelse med forhandlingerne aftale hvordan aftaleresultatet formidles ud. Der skal tages stilling til, hvem der orienterer de ansatte og hvornår dette sker.

6. Ikrafttræden og opsigelse

Denne procedureaftale har virkning fra 1. januar 2010.

Procedureaftalen kan opsiges med 3 måneders inden 31. december. Opsigelse skal ske skriftligt.

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

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

[dato]

4/2. 2010

For
Kolding Kommune

For
BUPL - Forbundet for pædagoger og klubfolk

For
SL - Socialpædagogernes Landsforbund

For
FOA - Fag og Arbejde

For
Fagligt Fælles Forbund (3F)

10/2. 2010