

# Guide til lokale lønforhandlinger

---



**SOCIALPÆDAGOGERNE**

SYDJYLLAND

---

---

## Indholdsfortegnelse

Alle medlemmer har krav på en årlig lønforhandling .....	3
Lønnens sammensætning .....	3
Lønbestemmelser i overenskomst .....	4
Lønbestemmelser forhåndsftale .....	4
Fællesaftalen om lokal løndannelse.....	5
Ligeløn .....	6
Procedureaftalen.....	7
Hvilke løn oplysninger har Tillidsrepræsentanten krav på.....	8
Hvilke midler er til rådighed for lokal løndannelse .....	9
Lønpolitik og strategi.....	10
Lønforhandling .....	10
Lønforhandling er en igangværende proces hele året:.....	10
Forberedelse af forhandling:.....	11
Lønkrav og hvad du skal være opmærksom på.....	12
Den årlige lønforhandling.....	12
Forhandlingspligt.....	13
Hvad kan der forhandles om .....	14
Ved enighed.....	14
Ved uenighed .....	14
Sådan kan et uenigheds referat se ud.....	15
Efter forhandlingen .....	16
Behandling af uenigheder i forbindelse med lokale forhandlinger.....	16
Tvistestystemet.....	16
Niveau 0.....	16
Niveau 1.....	16
Niveau 2.....	17
Niveau 3.....	17
Kredsens anbefalinger.....	17
Retstvister .....	18
TR procedure ved ny ansættelser .....	18

---

## Indledning

Denne guide er tænkt som et værktøj til dig som tillidsrepræsentant (TR) i forbindelse med din varetagelse af lokale lønforhandlinger på arbejdspladsen. Der er mange ting du skal iagttage:

- ✓ Overenskomsten
- ✓ Fællesaftale om lokal løndannelse
- ✓ Forhåndsftalen mellem Socialpædagogerne Sydjylland og kommunen
- ✓ Forhåndsftale på arbejdspladsen
- ✓ Lønpolitikker
- ✓ Bestemmelser om ligeløn
- ✓ Og meget andet.

Via guiden kommer du rundt om de mest grundlæggende bestemmelser til brug for lokal løndannelse og henvisning til, hvor du kan finde mere viden herom.

Du må meget gerne lade os vide, hvis du synes der mangler noget. På den måde bliver Guiden dynamisk og forhåbentlig et godt værktøj i dine bestræbelser på, at forhandle lokale lønmidler til medlemmerne på din arbejdsplads.

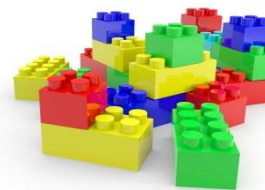


## Alle medlemmer har krav på en årlig lønforhandling

Det fremgår af Fællesaftalen om lokal løndannelse i § 3 stk. 4, at lønforholdene for den enkelte ansatte skal vurderes ved den årlige lønforhandling.

Det fremgår endvidere både af Fællesaftaler om lokal løndannelse samt den kommunale Procedureaftale mellem kommunen og Pædagogisk branche, at der skal forhandles ved ny ansættelse, væsentlig stillingsændring m.v. Disse forhandlinger skal gennemføres hvis TR ønsker det. Hvis ledelsen afslår at forhandle TR's forslag, uanset om afslaget begrundes i manglende økonomi, skal sagen forfølges med et uenighedsreferat.

Det er vigtigt at TR holder fast i retten til den årlige lønforhandling og at forhandlingen reelt gennemføres, samt, at der skrives et referat, både ved enighed og ved uenighed.



## Lønnens sammensætning

Lønnens sammensættes dels af bestemmelser i:

- ✓ Overenskomst; f.eks. grundløn, eventuelle bestemmelser om funktionsløn, eventuelle bestemmelser om kvalifikationsløn; f.eks. på grundlag af erfaring.
- ✓ Forhåndsftalen mellem Kommunen/Regionerne og Socialpædagogerne Sydjylland.
- ✓ Forhåndsftale / lokale lønaftaler på arbejdspladsen
- ✓ Individuel løn; f.eks. funktionsløn aftalt for en konkret afgrænset opgave og/eller kvalifikationsløn på baggrund af objektive kriterier; f.eks. uddannelse eller andre kvalifikationer.

---

## Lønbestemmelser i overenskomst

- ✓ Grundløn; som nyuddannet og ny ansat eller nyudnævnt mellemlider.
- ✓ Funktionsløn; baseres på de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget af grundlønnen. Funktionsløn kan være tidsbegrænset. Tjek overenskomst for funktionsløn for praktikvejledning, bestemmelser om mellemlidere m.v.
- ✓ Kvalifikationsløn; baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer og tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring. Tjek overenskomst for centralt aftalt kvalifikationsløn.
- ✓ Resultatløn; med henblik på at opnå et på forhånd fastlagt mål (engangsbeløb til enkeltpersoner eller grupper).
- ✓ Overgangsbestemmelser; F. eks. bestemmelser vedrørende personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg.
- ✓ Fællesaftale om lokal løndannelse gælder.



## Lønbestemmelser forhåndsftale

Der er yderligere lønbestemmelser i den kommunale / regionale forhåndsftale indgået mellem kommunen / Region Syddanmark og Socialpædagogerne Syddjylland om henholdsvis funktions- og kvalifikationsløn. Typisk er der indgået aftaler om tillæg for praktikvejledning, diplomuddannelse, koloni m.v.

Forhåndsftalen for din kommune / Region Syddanmark finder du på kredsens hjemmeside.

Tjek om der eventuelt også er forhåndsftalte lønbestemmelser på din arbejdsplads.

---

## Fællesaftalen om lokal løndannelse

Aftalen er indgået for henholdsvis KL (Kommunernes Landsforening) og RLTN (Regionernes Lønnings- og Takstnævn) og findes på SL's hjemmeside.

Aftalen indeholde bl.a. bestemmelser om:

- ✓ Lønpolitisk drøftelse
- ✓ Forhandlinger og procedurer bl.a. at forhandling afholdes senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, med mindre andet er aftalt. Lønforhold for den enkelte ansatte vurderes ved den årlige forhandling, ligeløn m.m.
- ✓ Nyansættelser.
- ✓ Råderum til lokal løndannelse bl.a. at der i overenskomstperioden er midler til rådighed til lokal løndannelse. Det samlede råderum påvirkes af en række elementer jf. Bilag A, "Råderumspapiret".
- ✓ Opsigelse og ophør af lokale aftaler om løn; herunder at lokale aftaler om funktionsløn kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem parterne. Opsigelse overfor en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel. Kvalifikationsløn er i princippet uopsigelig, så længe man er ansat på samme grundløn og i samme kommune.
- ✓ Interessetvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, føres på niveau 1 til 4.



## Ligeløn

- ✓ Lov om ligeløn: "Arbejdsgiver skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller for arbejde af samme værdi".
- ✓ Fællesaftalen om lokal løndannelse: "Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi."
- ✓ Forhandlingsfællesskabet og Regionerne har udarbejdet "[Vejledning om inddragelse af ligestillingsaspektet i de lokale lønforhandlinger](#)". (Den ligger til inspiration på kreds Sydjylland's hjemmeside.)

I overenskomstperioden 2013 til 2015 får mænd på socialpædagogernes overenskomst gennemsnitlig 420 kroner mere i lokal løndannelse, end kvinder. Ved fastlæggelse af kriterier der udløser funktions- og eller kvalifikationsløn, bør det overvejes om mænd og kvinder har lige adgang til at opfylde kriterierne. Se mere i ovenstående vejledning, der med fordel kan bruges af TR i såvel kommune som i Region Syddanmark.

### *Lov om ligeløn:*

**§ 1.** Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov.

Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, herunder lige lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

**§ 2.** En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

**§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn.



## Procedureaftalen

Socialpædagogerne Sydjylland har sammen med Den Pædagogiske branche indgået procedureaftale med hver kommune og med Region Syddanmark. Procedureaftalen beskriver:

- ✓ Aftale- og forhandlingsbemyndigelse.
- ✓ Tidsfrister for afvikling af årlige lønforhandling.
- ✓ Tidsfrister for forhandling ved nyansættelser, herunder mulighed for a conto løn.
- ✓ Oplysninger der skal udveksles inden lønforhandling.
- ✓ Formidling af aftaleresultatet.
- ✓ Håndtering af lokale uenigheder.

Procedureaftalerne finder du på kredsens hjemmeside.



---

## Hvilke løn oplysninger har Tillidsrepræsentanten krav på:

I fællesaftalen om lokal løndannelse står:

*"Det fremgår af MED-rammeaftalen, at tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Hvis de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring".*

Det betyder, at tillidsrepræsentanten har krav på:

- ✓ Liste over alle ansatte på socialpædagogernes overenskomst på arbejdspladsen.
- ✓ Oversigt over hvordan lønnen er sammensat for alle ansatte på den overenskomst du forhandler for. Oversigten får du fra din leder eller via det centrale personalekontor. Oversigten kan være et udtræk fra lønsystemet, som viser hver enkelt medarbejders samlede varige løn fordelt på centralt (overenskomst) og lokalt (forhåndsftale og/eller individuel aftale) aftalte løndelev, dvs. funktions- og kvalifikationsløn inklusiv det enkelte tillægs benævnelse f.eks. "Vagtplanlægger" - "Diplomuddannelse".
- ✓ Lønstatistik; Forud for en lønforhandling kan TR anmode om lønstatistik. I fællesaftale om lokal løndannelse står: " Den obligatoriske lønstatistik kan downloades fra <http://www.krl.dk> forud for den lokale forhandling. På anmodning skal ansættelsesmyndigheden udlevere statistikken i papir".

Du kan også bruge de oplysninger der fremgår af indgåede lønaftaler og/eller lønsedlens bagsideoplysninger.

Tjek også procedureaftalens bestemmelser om udveksling af oplysninger, herunder lønstatistik m.v.



## Hvilke midler er til rådighed for lokal løndannelse

- ✓ Fællesaftalen om lokal løndannelse pædagogisk område (KL/RTLN); Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden er midler til rådighed til lokal løndannelse. Det samlede råderum påvirkes af en række elementer, jf. Bilag "Råderumspapiret".
- ✓ Det lokale økonomiske råderum; Ved overenskomst 2015 er der ikke centralt afsat lønmidler til lokal løndannelse. Midler til lokale lønforhandlinger skal afsættes i budgetfasen og/eller findes i det samlede råderum i arbejdspladsens budget.
- ✓ De hidtil forlodsfinansierede midler fra centrale overenskomstforhandlinger som falder tilbage i budgettet i forbindelse med personaleomsætningen (medarbejdere med funktionstillæg og kvalifikationstillæg bl.a. for erfaring fratræder).

TR kan foreslå leder, at udarbejde statistikker via KRL (Kommuner og Regioners Løndatakontor) til opgørelse af, om personaleomsætningen i løbet af året har frigjort midler til genforhandling. Disse ikke forbrugte lønmidler opgøres f.eks. af Esbjerg og Kolding kommune til i 2016 at udgøre henholdsvis 0,4 og 0,2 % af lønsummen.

Nogen gange kan der være flere midler til rådighed, end din leder er opmærksom på.

I god tid før forhandlingen er det en god ide, at du sammen med din leder/forhandlingsmodpart skaber dig et overblik over det lokale økonomiske råderum.

---

## Lønpolitik og strategi

Der findes lønpolitik på flere plan. I lønpolitikkerne kan du finde argumenter til brug ved løn forhandling.

- ✓ Kommunen og Regionens lønpolitik er på det overordnede plan.
- ✓ Arbejdspladsens lønpolitik kan være mere konkret.
- ✓ Endvidere finder du Socialpædagogerne Sydjyllands lønpolitik på kredsens hjemmeside.

I arbejdspladsens virksomhedsplan, målsætning m.v. kan du også finde argumenter til at formulere kriterier for funktioner og kvalifikationer. På baggrund af den socialpædagogiske indsats arbejdspladsen udfører, er der måske behov for at efterspørge bestemte kvalifikationer.



## Lønforhandling

I Fællesaftale om lokal løndannelse står i § 3 stk. 4: *“Lønforholdene for den enkelte ansatte skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale parter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksom på dette”.*

### Lønforhandling er en igangværende proces hele året:

- ✓ Skab gode relationer til ledelsen og skab dermed et godt grundlag for kommende lønforhandlinger.
- ✓ Hold øje med personaleomsætningen (hvem fratræder / tiltræder).
- ✓ Hold øje med vacante stillinger. Uforbrugte lønmidler kan forhandles som engangsbeløb.
- ✓ Den årlige lønforhandling bør drøftes med medlemmerne, så I har mulighed for at aftale en fælles strategi for lønforhandlingen.



### Forberedelse af forhandling:

- ✓ Indhent mandat fra medlemmerne til den årlige lønforhandling.
- ✓ Kolleger med erfaring uden lokal løn.
- ✓ Andre faggrupper får tillæg for funktioner som socialpædagoger også varetager.
- ✓ Andre faggrupper får kvalifikationsløn for kvalifikationer / kompetencer som socialpædagoger også besidder.
- ✓ Mænd og kvinder får lige løn.
- ✓ Prioriter kravene.
- ✓ Formuler gode begrundelser.

Er der tvivl om mandatet, både i forhold til den præcise beslutning eller om hvorvidt lønkravet er realistisk, bør TR søge afklaring via Socialpædagogerne Sydjyllands lønpolitik, som kan overtrumfe det lokale mandat. Det kan f.eks. være hvis medlemmerne prioriterer at bruge lokale lønmidler til en personaleudflugt? Ikke ønsker åbenhed om lønforhandling?

Det er væsentligt, at TR løbende informerer medlemmerne undervejs i processen, ikke mindst når der arbejdes med mandatet.

---

## Lønkrav og hvad du skal være opmærksom på

I god tid før forhandlingen bør du indsamle lønkrav fra dine kolleger. Socialpædagogerne Sydjylland anbefaler åbenhed om den lokale lønforhandling og at du fastsætter kravene sammen med medlemmerne, dvs. får mandat til forhandlingen.

- ✓ Er der kolleger med mange års erfaring der ikke har lokalt aftalt løn?
- ✓ Er der andre faggrupper der får tillæg for en særlig funktion/kvalifikation som en socialpædagog også varetager?
- ✓ Får kolleger med samme erfaring nogenlunde den samme løn?
- ✓ Får mænd og kvinder samme løn? F.eks. ens løn for ens funktioner/kvalifikationer m.v.
- ✓ Der er aldrig penge nok og det er nødvendigt, at prioritere hvilke krav der er vigtigst og hvilket medlem der eventuelt står forrest i køen til en lønforbedring.
- ✓ Hvor store lønforbedringer rejser I krav om.
- ✓ Det er vigtigt at have gode begrundelser for lønkravene.

## Den årlige lønforhandling

Alle har krav på en årlig lønforhandling. Det fremgår af fællesaftalen om lokal løndannelse, at lønforholdene for den enkelte ansatte skal vurderes ved den årlige lønforhandling og det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold, skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

---

## Forhandlingspligt

I fællesaftale om lokal løndannelse står:

- ✓ "Ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer (TR) har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.
- ✓ Der er ingen pligt til at opnå enighed.

En af hovedreglerne omkring lønfastsættelse er, at man har pligt til at forhandle modpartens forslag. Det vil sige, at fremsætter en af parterne et forslag, skal modparten tage imod forslaget og medvirke i en forhandling.

Der er derimod ikke en pligt til at blive enige, og en eventuel uenighed behandles efter det særlige tvisteløsningssystem jf. fællesaftalerne om lokal løndannelse.

En vigtig grundregel omkring lønforhandling er, at man udviser "god forhandlingsvilje" ved at være forberedt til forhandlingen og klar til at lytte til modparten.

- ✓ Funktionsløn – pensionsgivende, varigt eller tidsbegrænset som trin eller tillæg (00 niveau).  
"Funktionsløn baseres på de funktioner, der knyttes til jobbet og begrundes i de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionen skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn".
- ✓ Kvalifikationsløn, varigt som trin eller tillæg (00 niveau).  
"Kvalifikationsløn baseres på den enkeltes kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring".
- ✓ Vacante lønmidler, engangsbeløb, som f.eks. opstår i forbindelse med en ubesat stilling.
- ✓ Resultatløn, engangsbeløb eller tidsbegrænset tillæg (00 niveau), som afsættes i budgettet til konkret målopfyldelse.

---

## Hvad kan der forhandles om

Et løntrin har en bestemt "pris" alt efter om det f.eks. er forskellen mellem løntrin 27 og 28 eller løntrin 34 og 35. Ligesom et tillæg har en bestemt "pris" f.eks. et årligt tillæg på 6.700 (00 niveau) er lig med 8.905,18 kroner pr. 1. oktober 2016. Både løntrin og tillæg er pensionsgivende.

Løntrin og tillæg reguleres på baggrund af overenskomst og de indgåede aftaler via Forhandlingsfællesskabet, om generelle lønvilkår.

På SL's hjemmeside under løn finder du de aktuelle lønsatser: [Klik her](#)

Det gælder om, at lønforhandlingen ender med en aftale som du og de medlemmer du repræsenterer, er tilfredse med og som din leder/ forhandlingsmodpart også er tilfreds med. Rammerne for forhandlingen og måden den gennemføres på, kan have betydning for resultatet og chancen for at opnå enighed.

## Ved enighed

Der udfærdiges referat af den årlige lønforhandling. Beskriv præcis og konkret hvad parterne er nået til enighed om. Aftal hvem der formidler resultatet af forhandlingen. Det er altid ledelsens ansvar at formidle resultatet til de ansatte som ledelsen ikke ønskede at indgå lønaftale for.

Husk efterfølgende at sende kopi af lønaftale kredskontoret!

## Ved uenighed



Uenighedsreferatet har to formål:

1. At *beskrive* hvad der ikke kunne opnås enighed om således, at de lokale parter, også for fremtiden, har en fælles beskrivelse. evt. centrale parter kan inddrages i sagen.
2. Og at gøre det *i fællesskab*, så begge parter har ansvar også for den del af forhandlingen.

Husk at sende kopi af referatet til kredskontoret. På baggrund af referatet vurderer kredskontoret muligheden for at videreføre forhandlingen i tvisteløsningssystemet.

Det er oftest arbejdsgiveren der står for referatet og det er vigtigt, at TR får sine forslag og synspunkter med i referatet.

### Sådan kan et uenigheds referat se ud

Dato:	Forhandling dato XX
Deltagere, hvem er til stede:	TR XX og leder XX
Hvad skal der forhandles om, kort som en overskrift	Der forhandles om Funktionsløn / Kvalifikationsløn
Hvilket grundlag forhandles der på:	Overenskomst XX Aftale XX
Sagen:	Hvilke personer/gruppe, stillingsbetegnelse, antal Hvor er de ansat, og evt. hvad de er beskæftiget med Hvad er det I skal forhandle – beskriv detaljeret de forskellige forslag og om de er fremsat af leder eller TR. Hvilken type løn/tillæg og baggrunden herfor.
Uenigheden:	Beskriv i fællesskab hvad I ikke kan opnå enighed om. Og gerne hvis der er dele i rent faktisk er blevet enige om. Beskriv "det hele", da det kan være vanskeligt at bevare overblikket, hvis I henviser til tidligere forhandlinger og ældre referater.
<b>Særsynspunkter/</b> forklaringen	Beskriv evt. hver for sig, hvilket synspunkt I repræsenterer: "Det er Tillidsrepræsentantens opfattelse at..." "Det er kommunens opfattelse, at..."
<b>Afslutning</b>	Beskriv hvem der gør hvad. Udbetaling af aconto løn, jf. procedureaftalen i forbindelse med ny ansættelse? Tag forbehold for at videreføre sagen i tvisteløsningssystemet. Arbejdsgiveren har den første fortolkningsret, hvorfor de ofte har ansvaret for at skrive referatet. Læs det grundigt igennem og få de rettelser på plads som I synes er nødvendige. Læs også referatet igennem med "en udenforståendes briller", af hensyn til de centrale parter.



---

## Efter forhandlingen

Ud over det der står i referatet, kan det være en god ide, at TR umiddelbart efter forhandlingen noterer fordele/ulemper og andre relevante oplysninger fra forhandlingen, til brug for den videre proces og kommende forhandlinger f.eks.:

Hvordan gik forhandlingen, skal noget gøres anderledes ved næste forhandling?

- ✓ Manglede du noget i din forberedelse eller konkrete oplysninger?
- ✓ Gav ledelsen tilsagn om ønsker til næste års forhandling?

## Behandling af uenigheder i forbindelse med lokale forhandlinger

Interessetvister kan være uenighed om, hvorvidt en enkeltperson eller en gruppe skal have mere i løn, eller hvilken størrelse lønforbedringen skal have. Hvis der ikke kan opnås enighed i de lokale forhandlinger, kan ledelsen ikke ensidigt fastsætte lønnen. Løn skal altid forhandles og aftales.

Der er i Fællesaftalen om lokal løndannelse beskrevet en procedure for håndtering af interessetvister; tvisteløsningssystemet.

## Tvistesystemet

Med i systemet er, at konflikter om lokale aftaler så vidt muligt også skal løses lokalt.

### Niveau 0

Der kan ikke opnås enighed mellem TR og den lokale ledelse i forhandlingerne. TR og lokal leder udarbejder et referat, som indsendes til kredsen. I referatet skal som minimum stå de forslag I har fremsendt til den lokale ledelse til forhandling, jo mere objektivt og velbegrunder Jeres forslag står i referatet, desto nemmere er det at videreføre i næste niveau. Referatet afsluttes med, *"Der kunne ikke opnås enighed"* og en underskrift fra henholdsvis TR og den modpart der er forhandlet med. Efter modtagelsen af referatet vurderer kredsen muligheden for at gå videre med sagen og anmode den lokale leder/kommunen/regionen om forhandling på niveau 1.

### Niveau 1

Hurtigst muligt herefter forhandler kreds Sydjylland (faglig konsulent) og den lokale leder/kommunen/regionen. Hvis der ikke kan opnås enighed udarbejdes et

---

referat. Kredsen vurderer, eventuelt sammen med forbundet, om sagen kan videreføres på niveau 2.

### Niveau 2

Repræsentanter fra KL/Danske Regioner og SL's forbundshus medvirker i en forhandling mellem kommunen/regionen og Socialpædagogerne. Ved Ok13 blev det aftalt, at KL som udgangspunkt ikke længere deltager i forhandlingen, men inden forhandlingen afholdes, vil der være en drøftelse af sagen mellem KL og SL's forbundshus. Hvis der ikke kan opnås enighed udarbejder parterne et referat og forbundet vurderer om sagen kan videreføres på niveau 3.

### Niveau 3

De centrale parter forhandler – dvs. SL (forbundshuset) og KL/Danske Regioner. Hvis der opnås enighed ved de centrale forhandlinger, er løsningen bindende for de lokale parter.

Det er meget sjældent, at parterne ikke bliver enige i en niveau 3-forhandling. Hvis det sker, vurderer et nævn bestående af parterne/en opmand sagen og træffer endelig afgørelse.

Uenighed om resultatlønsaftaler kan ikke videreføres som interesselister, dog kan de lokale parter anmode overenskomstparterne om at bistå i en ny lokal forhandling.

## Kredsens anbefalinger

Det skal naturligvis altid overvejes, om en tur gennem tvistesystemet vil føre til en anden og bedre løsning af konflikten. Omvendt skal du heller ikke altid acceptere ledelsens forslag til løsning, hvis du har gode og saglige argumenter for dine forslag.

Du kan altid hos Socialpædagogernes kreds Sydjylland få sparring på, om det er en god ide, at gå gennem tvistesystemet.

Generelt kan det siges at gode, saglige og velforberedte argumenter - for eksempelvis for et funktionstillæg - gør de lokale forhandlinger og en eventuel videreførelse nemmere. Det er derfor vigtigt, at du har tydeliggjort begrundelserne for dine standpunkter og gerne har mere end én begrundelse.

Socialpædagogerne anbefaler, at der altid udarbejdes et referat af de lokale forhandlinger og særligt i de forhandlinger, hvor man ikke opnår enighed. Det sidste kaldes et uenighedsreferat. I referatet skal begge parter standpunkter fremgå, så uenigheden er beskrevet så tydeligt som muligt.

---

## Retstvister

En anden form for tvister/uenigheder er retstvister. Man taler om en retstvist, når der er uenighed om, hvordan en aftale skal forstås, eller om hvorvidt der er tale om et brud på en lokal aftale. Det er en retstvist, når parterne ikke kan blive enige om, hvordan for eksempel en forhåndsftale skal forstås. Det samme gælder hvis du som TR vurderer, at arbejdsgiveren har brudt forhåndsftalen.

TR skal kontakte SL kreds Sydjylland, hvis hun mener, at arbejdsgiveren bryder en indgået aftale, eller der er uenighed om forståelsen af en aftale. Kredsen sender sagen videre til SL's Forbundshus, som vurderer, om den skal prøves ved en voldgift.

## TR procedure ved ny ansættelser

TR deltager så vidt muligt ved ansættelsessamtalen.

1. Når ledelsen meddeler hvem der ønskes ansat, skal TR:
  - ✓ Tjekke om den nyansatte er medlem af Socialpædagogerne
  - ✓ Hvis ikke, tilbyde medlemskab.
  - ✓ Anmode om ledelsens forslag til lønaftale.
2. TR sammenholder forslaget til lønaftale med overenskomstens bestemmelser om funktions- og kvalifikationsløn, herunder erfaring på baggrund af grunduddannelse m.v., med forhåndsftalen i kommune / region og med eventuel forhåndsftale på arbejdspladsen.
  - ✓ Forelægge og diskutere forslaget til lønaftale med medlemmet.
  - ✓ Få medlemmets accept Eller
  - ✓ Få medlemmets forslag til ændring i lønaftalen.
  - ✓ TR forhandler lønaftalen med ledelsen.
  - ✓ TR underskriver lønaftalen (Hvis enighed ikke opnås, skriv uenighedsreferat og send kopi til kredskontoret).
  - ✓ Sende kopi af lønaftalen til kredskontoret.

["Vejledning om TR's rolle i forbindelse med ny ansættelser"](#) findes på kredsens hjemmeside under information til TR og FTR.