

# **Procedureaftale vedr. lokal løndannelse for ledere og pædagoger i selvejende dag- institutioner.**

Børne- og Ungdomsforvaltningen  
BUPL Hovedstaden

## Indhold

Indledning .....	3
Præambel.....	3
§ 1. Forhandlingskompetence .....	4
§ 2. Terminer og tidsfrister for afvikling af lokale lønforhandlinger .....	4
§ 3. Økonomisk råderum.....	5
§ 4. Udlevering af materiale ved lokale lønforhandlinger .....	5
§ 5. Lønpolitik.....	5
§ 6. Aftaleindgåelse – former for tillæg.....	6
§ 7. Ligeløn .....	6
§ 8. Begrundelser .....	6
§ 9. Formidling af aftaleresultatet.....	7
§ 10. Opsigelse af funktionsløn .....	7
§ 11. Opsigelse af kvalifikationsløn.....	7
§ 12. Uenighed om fortolkning af procedureaftalen .....	8
§ 13. Lokal uenighed.....	8
§ 14. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser.....	10
Bilag 1 Oversigt over aftaleparternes delegation af aftale og forhandlings- og aftalekompetence .....	11
Bilag 2 Oversigt over Københavns kommunes politikker, cirkulærer mv som omfatter de selvejende institutioner. ....	12

## Indledning

Ved ledere og pædagoger i selvejende institutioner, forstås medarbejdere omfattet af følgende overenskomster:

1. Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. (60.01)
2. Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01)  
Denne aftale er hjemlet i henhold til ”Fælles aftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06)

## Præambel

Formålet med aftalen er blandt andet at sikre entydighed om kompetenceforhold (delegation af aftale- og forhandlingskompetencen) og kompetencegrænserne.

I forhold til den nuværende delegation af parternes forhandlingskompetence og rammerne henvises der til Bilag 1.

Børne- og Ungdomsforvaltningen har i deres lønpolitik, cirkulærer og retningslinjer fastsat rammer for forhandling af lokalløn. Særlig relevante bestemmelser fremgår af Bilag 2.

For så vidt angår forhandling- og aftalekompetence for ledere, ansat ved selvejende institutioner, omfattet af overenskomst for pædagogiske ledere (69.01) gælder, at Børne- og Ungdomsforvaltningen skal godkende lønaftaler.

Det er en forudsætning for indgåelse af forhåndsaf-talen for ledere ved selvejende institutioner at Børne- og Ungdomsforvaltningen fastholder den hidtidige proces i forhold til indhentning af mandat. Dette medfører, at bestyrelsen skal indhente forhandlingsmandat fra forvaltningen forud for ansættelse/lønforhandling jf. procedureaftalen. Dermed har bestyrelsen alene kompetence til at indgå aftale med BUPL om individuelle løntillæg (varige-, midlertidige- og engangstillæg) under forbehold for forvaltningens godkendelse. Når bestyrelsen og BUPL er kommet til et forhandlingsresultat, sendes det til godkendelse i forvaltningen.

Såfremt bestyrelsen og BUPL ikke kan blive enige indenfor rammerne af forvaltningens mandat, eller forvaltningen ikke kan godkende forhandlingsresultatet, drøfter forvaltningen og bestyrelsen resultatet, og der fremsendes et nyt forslag til BUPL, hvorefter forhandlingerne genoptages indenfor en frist af 3 uger. Ved mødet kan forvaltningen efter aftale med bestyrelsen være bisidder for bestyrelsen.

Er det ikke muligt for bestyrelsen at fremsende et nyt forslag, på grund af at forvaltningen ikke ønsker at give det nødvendige mandat, konstateres der uenighed med den begrundelse, at bestyrelsen ikke kan opnå det nødvendige mandat. Parterne udarbejder herefter et uenighedsreferat.

## § 1. Forhandlingskompetence

### *Stk. 1*

Kompetencen til at forhandle og aftale forhåndsftaler for medarbejdere omfattet af denne aftale varetages af Børne- og ungdomsforvaltningen og organisationsrepræsentanter fra BUPL Hovedstaden. Aftale- og forhandlingsretten varetages af Børne- og Ungdomsforvaltningens forhandlingsteam, som refererer til Direktionen.

### **Bemærkning**

Der kan således alene indgås forhåndsftaler på forvaltningsniveau.

### *Stk. 2*

Forhandlings og aftalekompetencen ift. lokal løndannelse udover stk. 1 varetages som udgangspunkt af institutionsbestyrelsen og BUPL Hovedstaden. Forhandlingskompetence og aftalekompetence kan delegeres.

### **Bemærkning**

Delegation fastsættes af parterne ensidigt og kan ændres efter behov. Ved delegation af kompetence er parterne forpligtede til at orientere modparten om ændringer i delegationen i god tid.

Udgangspunktet for delegationen fremgår af Bilag 1

## § 2. Terminer og tidsfrister for afvikling af lokale lønforhandlinger

### *Stk. 1*

Der afholdes lokallønsforhandlinger en gang om året.

Terminer for forhandlingerne af medarbejdere omfattet af overenskomst 60.01 behandles i MED på Klynge/institutionsniveau.

Lokallønsforhandlinger for ledere omfattet af overenskomst 69.01 afholdes i oktober måned.

Hvis parterne har forslag til de årlige lønforhandlinger, skal forslag fremsendes og/eller forhandlingsmøder aftales inden for de aftalte forhandlingsterminer.

Såfremt ingen af parterne fremsætter krav om forhandling eller fremsætter konkrete lønforslag, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Lønforslag skal være skriftlige og fremsættes i rimelig tid forud for forhandlingen, med mindre andet aftales lokalt.

### *Stk. 2*

Ved væsentlige stillingsændringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold, har parterne mulighed for at fremsætte krav om lønforhandling uden om de årlige lønforhandlinger.

### *Stk. 3*

Ved nyansættelser skal det tilstræbes, at lønforhandlinger for nyansatte er på plads inden tiltrædelsen. Hvis dette undtagelsesvis ikke er muligt, udbetales der aconto løn svarende til den relevante forhåndsftale.

Lønaf-talen skal være på plads senest 3 måneder efter ansættelsen. Ved fremsendelse af løn-forslag fra arbejdsgiverside bør den aktuelle stillingsannonce og evt. funktionsbeskrivelse medsendes.

Hvis de lokale parter ikke kan opnå enighed, henvises til § 13 vedr. uenighed.

### § 3. Økonomisk råderum

Der er ikke i overenskomstperioden afsat centrale (nye midler) til lokal løndannelse. Eventuelle midler til lokal forhandling skal derfor findes indenfor det lokale økonomiske råderum.

Principperne for den lokale løn økonomi skal være kendt af de lokale parter. Det er ledere-rens ansvar, at det samlede budget drøftes i MED inden budgetårets start, og at det lokale økonomiske råderum drøftes med TR, inden de årlige lønforhandlinger afvikles.

Vedr. lokalt økonomisk råderum henvises til bilag A i Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (aftale 09.06).

### § 4. Udlevering af materiale ved lokale lønforhandlinger

Den lokale tillidsrepræsentant skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer.

Forud for de lokale lønforhandlinger udleverer den lokale arbejdsplads en oversigt til den lokale tillidsrepræsentant/faglige organisation over de medarbejdere, som den pågældende lokale tillidsrepræsentant/faglige organisation repræsenterer.

Oversigten skal så vidt muligt indeholde følgende oplysninger:

- Navn
- Fødselsdato
- Stillingsbetegnelse
- Erfaringsdato
- Lønindplacering/lønsammensætning

Såfremt en af parterne anvender andet statistisk materiale i forbindelse med lønforhandlin-gen, skal det tilsvarende materiale udleveres til modparten, således at begge forhandlings-partner har adgang til det samme statistiske materiale.

Der henvises i øvrigt til Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger samt be-stemmelserne om udlevering af lønoplysninger til valgte tillidsrepræsentanter i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

### § 5. Lønpolitik

Lokal løn skal udmøntes inden for rammerne af Københavns Kommunes lønpolitik, for-valtningens lønpolitik, den lokalt aftalte lønpolitik

#### Bemærkning

Lokal løn kan ikke udmøntes, før der er aftalt en lønpolitik på den enkelte arbejds-plads.

## § 6. Aftaleindgåelse – former for tillæg

### Stk. 1

Der kan lokalt indgås aftaler om:

- Funktionstillæg for særlige arbejdsopgaver/funktioner i form af kronebeløb.
- Kvalifikationstillæg for personlige kvalifikationer i form af kronebeløb.
- Midlertidige funktionstillæg for en given periode.
- Engangsbeløb.
- Resultatløn baseret på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter. Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat.

### Bemærkning

Jf. forhåndsaftalerne for pædagoger og ledere kan der alene indgås aftale om trin for overenskomstansatte i særlige situationer. Et eksempel på en særlig situation, hvor der kan indgås aftale om trin, er en aftale om udligningstrin, der erstattes af forhåndsaftalte trin.

### Stk. 2

Alle tillæg/engangsbeløb er pensionsgivende, når de pågældende medarbejdere er pensionsberettigede i henhold til overenskomsten.

Resultatløn udmøntes som ikke-pensionsgivende løndelev jf. overenskomst 60.01 og 69.01, med mindre andet aftales mellem parterne.

### Stk. 3

Hidtidige kvalifikationsløn bevares ved ansøgt og uansøgt overgang til samme type stilling hos samme arbejdsgiver. Der kan evt. aftales omdefinering af den begrundelse, et kvalifikationstillæg er givet for.

### Bemærkning

Ved ansøgt overgang til en tilsvarende stilling hos ny arbejdsgiver, kan parterne drøfte, hvorvidt den hidtidige begrundelse og niveaue for kvalifikationslønstillæg er relevant i den nye stilling og om der er grundlag for at inddrage forslag om at yde kvalifikationslønstillæg med samme begrundelse ved forhandlingen om lønindplacering ved nyansættelse jf. § 2 stk. 3.

### Stk. 4

Aftaler om tillæg i form af løntrin til reglementsansatte kan ikke opsiges.

## § 7. Ligeløn

Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske en lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.

## § 8. Begrundelser

Individuelle tillæg kan ydes for opgaver og relevante kvalifikationer, der ligger udover, hvad der normalt forventes af en medarbejder/leder.

Når den ansatte tildeles funktionsløn, kvalifikationsløn og/eller resultatløn, skal pågældende underrettes skriftligt om kriterierne for aftalen herunder om ændringer.

Der skal være en tydelig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

## § 9. Formidling af aftaleresultatet

Ved den lokale lønforhandling aftales, hvordan resultatet skal formidles, medmindre det forlods er aftalt i den lokale lønpolitik.

## § 10. Opsigelse af funktionsløn

### *Stk. 1*

Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

#### **Bemærkning:**

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (f.eks. forhåndsaftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

### *Stk. 2*

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler ophører uden yderligere varsel ved udgangen af måneden i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsaftaler.

#### **Bemærkning:**

Ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

### *Stk. 3*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for reglementsansatte.

## § 11. Opsigelse af kvalifikationsløn

### *Stk. 1.*

Lokale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

#### **Bemærkning:**

De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

### *Stk. 2*

Lokale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

#### **Bemærkning:**

Et eksempel kan være stillingsskift inden for en klynge eller en institution til andre arbejdsopgaver indenfor den samme stillingskategori, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for reglementsansatte.

## § 12. Uenighed om fortolkning af procedureaftalen

Uenighed om fortolkning af procedureaftalen behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister.

Ved lokal uenighed om fortolkning af procedureaftalen rettes henvendelse til Børne- og Ungdomsforvaltningen med henblik på drøftelse med den/de forhandlingsberettigede organisationer

## § 13. Lokal uenighed

Stk. 1

Niveau 0	
Pædagoger	Ledere
<p>Forhandlingen varetages af bestyrelsen og BUPL jf. § 1.</p> <p>Såfremt BUPL Hovedstaden ikke tiltræder forhandlingsresultatet, afholdes en ny forhandling med deltagelse af organisationsrepræsentanter fra BUPL Hovedstaden og institutionsbestyrelsen.</p> <p>Hvis der ikke kan opnås enighed ved den lokale forhandling, udfærdiges et uenighedsreferat, som beskriver uenigheden. Referatet underskrives af begge parter.</p> <p>Såfremt den lokale tillidsrepræsentant ønsker at bringe sagen videre fra niveau 0, videresender TR referatet til BUPL Hovedstaden.</p>	<p>Forhandlingen varetages af bestyrelsen og BUPL jf. § 1.</p> <p>Hvis der ikke kan opnås enighed, konstateres dette skriftlig med angivelse af dato og hvem der repræsenterede parterne, og der redegøres for parternes forslag og begrundelsen for uenigheden.</p> <p>Såfremt uenigheden begrundes med en forventning om, at BUF ikke vil kunne godkende aftalen, vedlægges BUFs begrundelser for at aftalen ikke vil kunne godkendes.</p> <p>Såfremt bestyrelsen eller BUPL Hovedstaden ønsker at bringe sagen videre fra niveau 0, skal den af de lokale parter, der ønsker at bringe sagen videre, sende anmodning til modparten ved niveau 0 forhandlingen om forhandling af sagen. Anmodningen skal ske inden for 14 dage efter parterne har tilkendegivet at de er enige i ordlyden af det skriftlige referat.</p>
Niveau 1	
Pædagoger	Ledere
<p>Anmodning om forhandling fra bestyrelsen eller BUPL Hovedstaden skal ske inden for 14 dage efter referatets underskrift.</p> <p>Ved forhandlingen deltager repræsentant(er) for bestyrelsen og BUPL Hovedstaden. BUF og administrator har mulighed for at deltage som bisidder ved denne forhandling.</p>	<p>Ved forhandlingen deltager repræsentant(er) for bestyrelsen og BUPL Hovedstaden.</p> <p>Administrator har mulighed for at deltage som bisidder ved denne forhandling.</p> <p>BUF har mulighed for at deltage med henblik på at redegøre for, hvorvidt BUF efterfølgende vil kunne godkende aftalen. BUF</p>



<p>Kan der fortsat ikke opnås enighed, kan en af parterne anmode om en niveau 2 forhandling. Én af parterne kan kræve, at denne forhandling afholdes inden for 3 uger, efter forhandlingsbegæringen er modtaget.</p>	<p>har mulighed for at anmode Koncernservice om at bistand, eller indtræde på BUFs vegne.</p> <p>Kan der fortsat ikke opnås enighed, kan en af parterne anmode om en niveau 2 forhandling. Én af parterne kan kræve, at denne forhandling afholdes inden for 3 uger, efter forhandlingsbegæringen, er modtaget.</p>
<p><b>Niveau 2</b></p>	
<p>Pædagoger</p>	<p>Ledere</p>
<p>Niveau 2 forhandlingen varetages af Bestyrelsen (evt. KL) og BUPL Hovedstaden, med deltagelse af BUPL forbundet.</p> <p>Bestyrelsen har adgang til at inddrage BUF i sagen, som kan bede Koncernservice, Personalejura og Forhandling om at bistå bestyrelsen.</p> <p>Hvis enighed fortsat ikke kan opnås, kan én af parterne anmode om en niveau 3 forhandling. Anmodningen om forhandling oversendes til overenskomstens centrale parter inden for en frist af 14 dage efter niveau 2 forhandlingen.</p> <p><b>Bemærkning:</b> Forinden forhandlingens afvikling har sagen været drøftet mellem KL og bestyrelsen med henblik på klarlægning. Forhandlingen kan afvikles således, at alene repræsentanten fra BUPL forbund deltager.</p>	<p>Niveau 2 forhandlingen varetages af Bestyrelsen (evt. KL) og BUPL Hovedstaden, med deltagelse af BUPL forbundet.</p> <p>BUF deltager med henblik på at redegøre for deres forhandlingsmandat og godkende aftalen. BUF har mulighed for at anmode Koncernservice om at bistå dem, eller indtræde på deres vegne.</p> <p>Hvis enighed fortsat ikke kan opnås, kan én af parterne anmode om en niveau 3 forhandling. Anmodningen om forhandling oversendes til overenskomstens centrale parter inden for en frist af 14 dage efter niveau 2 forhandlingen.</p> <p><b>Bemærkning:</b> Forinden forhandlingens afvikling har sagen været drøftet mellem KL og bestyrelsen med henblik på klarlægning. Forhandlingen kan afvikles således, at alene repræsentanten fra BUPL forbund deltager.</p>
<p><b>Niveau 3 - Alle grupper</b></p>	
<p>Niveau 3 forhandlingen varetages af overenskomstens centrale parter, dvs. KL og BUPL forbund.</p> <p><b>Bemærkning</b> Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (niveau 1 og 2). Hvis dette ikke lykkes, er parterne enige om, at der i niveau 3 så vidt muligt skal findes en løsning.</p> <p>Ved niveau 3 forhandlinger er udgangspunktet, at der er tilstedeværelse af KS, BUF, og en repræsentant for den selvejende institution.</p> <p>De centrale parters løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.</p>	

*Stk. 2*

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat aconto løn, eller hvor der efter overenskomsten lokalt skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan sagen forelægges et paritetisk nævn, der tiltrædes af en uvildig person. Sagen skal forelægges det paritetiske nævn senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 1.

## § 14. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

*Stk. 1*

Denne aftale har – hvor intet andet er nævnt, herunder de forbehold der fremgår af forhandlingsprotokollatet – virkning fra 1. november 2019.

*Stk. 2*

Denne aftale kan ændres ved enighed mellem aftalens parter, eller opsiges af den ene part med tre måneders varsel.

Parterne er enige om, at denne aftale er opsagt pr. 31. marts 2021.

København, den 28/10-19

For

Københavns Kommune

Børne- og Ungdomsforvaltningen

For

BUPL Hovedstaden

## Bilag I Oversigt over aftaleparternes delegation af aftale og forhandlings- og aftalekompetence

Følgende har ved aftalens indgåelse bemyndigelse til at forhandle og indgå individuelle aftaler:

Medarbejdergruppe/ Overenskomst	Aftale- og forhandlingsretten Institutionen	Aftale- og forhandlingsretten BUPL
Pædagoger og ikke-uddannede klubmedarbejdere (60.01) i klynger	Bestyrelsen. Bestyrelsen kan delegere forhandlings- og aftalekompetencen til klyngelederen.	Lokale tillidsrepræsentanter (fællestillidsrepræsentanten i tilfælde hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant i klyngen) har forhandlingsretten. I klynger med flere tillidsrepræsentanter kan tillidsrepræsentanterne sammensætte et forhandlingsudvalg bestående af valgte tillidsrepræsentanter.  BUPL Hovedstaden har aftalere retten.
Pædagoger og ikke-uddannede klubmedarbejdere (60.01) i netværk	Bestyrelsen. Bestyrelsen kan delegere forhandlings- og aftalekompetencen til institutionslederen	Lokale tillidsrepræsentanter (fællestillidsrepræsentanten i tilfælde hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant).
Klyngeledere, pædagogiske ledere og ledere i netværk (69.01)	Bestyrelsen. Skal forhandle indenfor mandat fra Børne- og Ungdomsforvaltning. Aftalen er først gældende efter Børne- og Ungdomsforvaltningens godkendelse. (se stk. 3)	Organisationsrepræsentanter fra BUPL

## **Bilag 2 Oversigt over Københavns kommunes politikker, cirkulærer mv som omfatter de selvejende institutioner.**

Ved aftalens indgåelse har følgende særlig relevans i forhold til lokal løndannelse:

- BUF cirkulære om Decentralisering af forhandlingskompetencen vedrørende lokal løndannelse d. 31-08-2016.  
Cirkulæret indeholder blandt andet bestemmelser om: Kompetencen til at forhandle indenfor bestemte beløbsgrænser, samt en forpligtigelse til at den enkelte institution skal have en lønpolitik forinden der afholdes forhandling om lokal løn.
- Lønpolitik for Københavns kommune
- Lønpolitik for Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Dokumenterne kan findes på ”Min Lederside”

Oplistningen udelukker ikke, at der findes andre dokumenter med relevans for lokal løndannelse