

PROCEDUREAFTALE MED DEN PÆDAGOGISKE BRANCHE

Nærværende aftale er udarbejdet i henhold til Fællesaftale om lokal løndannelse for så vidt angår den pædagogiske branche.

1. Aftale og forhandlingskompetence

- 1.1. Forhandlings- og aftaleretten i forhold til de enkelte overenskomstområder/medarbejdergrupper fremgår af vedlagte bilag 2. Bilag 2 kan løbende ændres på foranledning af organisationen.
- 1.2. Fællesaftale om lokal løndannelse finder anvendelse i forhold til medarbejdere omfattet af en overenskomst/aftale inden for Den Pædagogiske Branche, i det omfang det ikke er aftalt i nærværende aftale.
- 1.3. I forhold til denne aftale er Den Pædagogiske Branche repræsenteret ved SL, BUPL, FOA, 3F og Dansk Metal jvf. bilag 3.
- 1.4. Parterne er enige om at tilbyde relevante kurser/ temadage til de forhandlere, der skal varetage forhandlings- og aftaleretten på institutions- eller arbejdspladsniveau. Der aftales et fælles tilrettelagt forløb..

2. Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger

- 2.1. Der føres hvert år en samlet lønpolitisk drøftelse med Den Pædagogiske Branche. Herunder en drøftelse af nærværende aftale.
- 2.2. Der kan om midler omfattet af udmøntningsgarantien forhandles løbende i perioden 1. januar til 31. juli, for på den måde at sikre at samtlige lønforhandlinger tæller med i opgørelsen af udmøntningsgarantien pr. 1. oktober.
- 2.3. Midler, der i øvrigt er til rådighed til lokal løndannelse jf. "råderumspapiret", bilag 1 i fællesaftale om lokal løndannelse og tilbagefaldsmidler kan løbende forhandles, når der af en af parterne fremsættes begæring herom. Bilag 1 vedlægges denne aftale.
- 2.4. Der skal aftales forhandling indenfor 4 uger efter modtagelsen af et lønforslag. Reagerer organisationerne ikke på et fremsendt forslag indenfor 4 ugers fristen vil forslaget være gældende.
- 2.5. Hvis begge parter ønsker det, kan det aftales at der forhandles én gang årligt, såfremt det er tilfældet skal den årlige forhandling ligge indenfor tidsrummet angivet under pkt. 2.2.
- 2.6. Inden lønforhandlingen, udveksles der lønforslag/temaer senest 2 uger før den fastsatte forhandlingsdato. Temaforslag kan f.eks. være emner parterne ønsker at drøfte i forhold til lønforbedringer.
- 2.7. Inden der forhandles skal der være mulighed for en drøftelse af lønpolitikken for det pågældende arbejdssted. De aftalte kriterier for lønydelser og tidsfrister skal være åbne og kendt af alle.
- 2.8. I forbindelse med forhandlingen jf. pkt. 2.2 og 2.5 skal der indgås aftale om hvorvidt lønændringen tæller med i udmøntningsgarantien, og med hvor stor del. Det aftalte skal fremgå af forhandlingsskemaet. Såfremt der ikke kan opnås enighed er det den stedlige leder der foreløbig afgør, hvorvidt lønændringen tæller med helt eller delvist. Dette påføres skemaet efter underskrift

PROCEDUREAFTALE MED DEN PÆDAGOGISKE BRANCHE

og organisationen orienteres om lederens beslutning.

Såfremt der ikke ved forhandlingen er taget stilling til hvorvidt lønændringen skal tælle med i løngarantien, er forhandlingsresultatet ugyldigt og afdelingen for HR og Udvikling tilbagesender lønforhandlingen til lederen, som herefter må indkalde til ny forhandling.

3. Forhandlinger ved nyansættelser, stillingsændringer og andre omstruktureringer.

3.1. Nyansættelser

Så snart det er afgjort, hvem der ansættes, fremsender den stedlige leder et forslag til lønindplacering til organisationen jf. pkt. 1.1.

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

Såfremt lønindplaceringen ikke kan finde sted før tiltræden, benyttes en af følgende muligheder.

- a) der indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene
- b) der udbetales grundløn samt centralt aftalte løndelev
- c) som acontoløn udbetales hidtidig stillingsindehavers grund- og funktionsløn

3.2. Ved væsentlige stillingsændringer/omstruktureringer skal der snarest muligt, og så vidt muligt inden ændringer iværksættes/gennemføres forhandlinger om løn og ansættelsesvilkår.

4. Udveksling af oplysninger i forbindelse med forhandlinger jf. 2 og 3.

4.1. Inden forhandlingen skal der ved henvendelse til HR og Udvikling udleveres følgende oplysninger;

- antal ansatte efter de enkelte overenskomster på gruppeniveau
- lønudviklingsstatistik for de ansatte på gruppeniveau

- Lederen af institutionen udleverer det aktuelle lønniveau for alle ansatte i institutionen på personniveau til TR og FTR

4.2. Inden forhandlingen fremsender den forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart oplysninger om størrelsen af det samlede økonomiske råderum. Der gives oplysning om andelen af forlods finansierede midler og andelen af tilbagefaldsmidler jf. i øvrigt bilag 1.

4.3. Ved nyansættelser fremsender den forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart jf. pkt. 1 snarest muligt en kopi af ansættelsesbrevet bilagt et forslag til lønindplacering til den forhandlings- og aftaleberettigede part jf. punkt 1. Dokumentation fra tidligere ansættelser, kurser mv. som kan have betydning for lønfastsættelses vedlægges.

4.4. Forud for forhandlinger i forbindelse med stillingsændringer/omstruktureringer mv. fremsender den forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart jf. pkt. 1 baggrundsmateriale, herunder f.eks. udkast til stillingsbeskrivelser ved ændringer af stillinger eller oplæg som danner udgangspunkt for den nye lønsammensætning.

PROCEDUREAFTALE MED DEN PÆDAGOGISKE BRANCHE

5. Formidling af aftaleresultatet

- 5.1. Parterne er enige om at det er hensigtsmæssigt at aftaleresultatet som følge af forhandlingerne formidles i fællesskab. Den konkrete procedure aftales mellem TR (FTR) og leder dog således at alle berørte medarbejdere får udleveret kopi af forhandlingsresultatet.
- 5.2. Formidlingen kan ske ved at parterne sammen udarbejder en skrivelse eller ved en mundtlig orientering.
- 5.3. Lederen har pligt til at give personlige tilbagemeldinger til de medarbejdere, som har været i "spil".

6. Uenighed

- 6.1. I tilfælde af uenighed (interessetvist) eller om hvorvidt en lønændring skal tælle med i løngarantien pr. 1. oktober, aftales en ny forhandlingsdato med deltagelse af en repræsentant fra HR og Udvikling og en repræsentant fra den lokale faglige organisation.
- 6.2. Såfremt der ikke kan opnås enighed mellem HR og Udvikling og den lokale faglige organisation, henvises til § 20 i Fællesaftale om lokal løndannelse.

7. Ikrafttrædelsesdato og opsigelse

- 7.1. Aftalen har, hvor intet andet er anført, virkning fra 1. januar 2007.
- 7.2. Begge parter kan opsigte aftalen med 3 måneders varsel til udløb dens sidste dag i en måned. Aftalen kan tidligst opsiges pr. 31. marts 2008. I forbindelse med en opsigelse af nærværende aftale forpligtiger parterne sig til at indgå drøftelser om at indgå en ny aftale. I den periode hvor disse drøftelser/forhandlinger pågår, gælder nærværende aftale fortsat mellem parterne.

Dato

29/6-07


for Sorø Kommune


for BUPL Midtsjælland

for FOA – fag og arbejde

for Dansk Metal

for Fagligt Fælles Forbund (3F)

For SL