



Lokal procedureaftale om lokal løndannelse

Denne aftale er indgået indenfor rammerne af Fællesaftale om lokal løndannelse for medarbejdere ansat under KL's forhandlingsområde.

Parterne er enige om at procedureaftalens bestemmelser ikke må være begrænsende i forhold til øvrige aftalers bestemmelser fx MED-aftalen m.fl.

1. Forhandlings- og aftaleretten

Kompetencen til at forhandle i forbindelse med de årlige lokallønforhandlinger er uddelegeret til de enkelte centerchefer og øverste institutionsledere.

Institutionslederen kan vælge at lade sig bistå af en mellemlider ved forhandlingerne. Forhandlings- og aftaleretten vil dog altid pålægge den budgetansvarlige leder.

De forhandlingsberettigede organisationer har forhandlings- og aftaleretten på medarbejdernes vegne. Den forhandlingsberettigede organisation kan have uddelegeret forhandlingsretten til en lokalt valgt fællestillidsrepræsentant/tillidsrepræsentant.

2. Nyansættelser - proces og tidsfrister

Ved nyansættelser skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Hvis ikke dette af praktiske grunde er muligt, vil medarbejderen modtage aconto løn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende.

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsprocessen om interesselister i henhold til Fællesaftalen om lokal løndannelse.

3. 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. Årlige lokallønforhandlinger – proces og tidsfrister

Ved de årlige forhandlinger følger parterne følgende proces:

Den obligatoriske lønstatistik kan downloades fra <http://www.kri.dk> forud for den lokale forhandling. Ønsker de faglige organisationer at få udleveret lønoplysninger til brug for forhandlingen, kan der anmodes om dette ved Lønteamet på personale@fredensborg.dk.

Lønforhandlingerne kan omfatte følgende lønelementer; kvalifikationsløn, funktionsløn, engangsbeløb, forhøjelse af eksisterende tillæg eller ændring af grundlønsindplacering/stillingsbetegnelse fx fra fuldmægtig til chefkonsulent.

Uge 13 - 17

Fredensborg Kommune igangsætter internt de årlige lønforhandlinger.

Uge 18

De respektive faglige organisationer/FTR/TR fremsender deres forhandlingsbegæring til Personalejuridisk Team på personalejura@fredensborg.dk via den udarbejdede skabelon (bilag 1). Forhandlingsbegæringen skal indeholde oplysning om hvem og hvor meget, der ønskes forhandlet.

Fremsendelse af den faglige organisations forhandlingsbegæring sker samtidig med, at Personalejuridisk Team fremsender lederens egne indstillinger. Dette sker onsdag i uge 18.

Personalejuridisk Team sikrer, at lederen med forhandlingskompetence for det specifikke område modtager en samlet oversigt indeholdende både den faglige organisations og lederens egne indstillinger.

Uge 19 - 22

Den forhandlingsberettigede leder sender indkaldelse til forhandling. Forhandlingen gennemføres som udgangspunkt fysisk, men kan også foregå online, pr. mail eller telefon.

Alle nye varige/midlertidige lønelementer har ikrafttrædelse pr. 1. august i forhandlingsåret. Parterne kan i særtilfælde dog aftale en anden dato for ikrafttrædelse af enkeltstående forhandlinger.

Ved enighed

Forhandlingsresultatet indskrives i forhandlingsreferatet i den udarbejdede skabelon (bilag 1) og underskrives af begge parter.

Det aftales på forhandlingsmødet, hvem der orienterer medarbejderne om forhandlingsresultatet, og hvordan orienteringen af medarbejderne skal foregå.

Ved uenighed

Personalejuridisk Team indkalder til niveau 1 forhandling, hvor den faglige organisation, lederen og Personalejuridisk Team deltager.

Uge 23 - 24

Orienteringen af medarbejderne om forhandlingsresultatet sker i umiddelbar forløbelse af, at forhandlingsreferatet er underskrevet af begge parter, dog senest 2 uger efter forhandlingen er afsluttet. Orienteringen af medarbejderne udføres som udgangspunkt af den daglige leder, medmindre andet aftales i forhandlingen.

Medarbejdere der får en lønforbedring, får en mundtlig tilbagemelding med begrundelse, beløb og tidspunkt for ikrafttrædelse for lønforbedringen.

Medarbejdere der ikke får imødekommet deres indstilling om lønforbedring, får tilbagemelding om dette. Her bør der gives en begrundelse og bl.a. inddrages, hvad der skal til for, at medarbejderens fremadrettet kan komme i betragtning til en lønforbedring.

5. Ikrafttrædelse og opsigelsesbestemmelser

Denne procedureaftale træder i kraft pr. 1. januar 2024.

Procedureaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af et kalenderår.

Ved ændringer i centralt aftale overenskomster eller aftaler med betydning for denne aftale, tilpasses denne aftale i overensstemmelse hermed.

Parterne har aftalt, at nærværende procedureaftale evalueres i Hovedudvalget efter det første år.

For Fredensborg Kommune 18/11-2023

For HK 28/11-2023

For Dansk Sygeplejeråd 3.11.23

For Socialpædagogisk Landsforbund

09.11.23

For DJØF

For BUPL 27/10-23

For FOA 29/11-2023

For Dansk Socialrådgiverforening

15.11.23