



Roskilde Kommune

Procedureaftale for den pædagogiske branche

Denne 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 1. Bilag 1 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 denne aftale.
- 1.3. I forhold til denne aftale er Den Pædagogiske Branche repræsenteret ved SL, BUPL, FOA, 3F og Dansk Metal.

2. Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger

- 2.1. Der foregår hvert år en samlet lønpolitisk drøftelse i HMU (3.kvartal). Derudover er der mulighed for en årlig lønpolitisk drøftelse med de enkelte organisationer som led i evt. lønforhandlinger, hvis den enkelte organisation ønsker dette.
- 2.2. Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt. Der forhandles som udgangspunkt i 3. og 4. kvartal, Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til forhandling.
- 2.3. Hvis en af parterne fremsætter krav, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales
- 2.4. Inden lønforhandlingen, udveksles der lønforslag og temaer 8 dage før den fastsatte forhandlingsdato. Temaforslag kan f.eks. være emner som leder og/eller tillidsrepræsentant ønsker at drøfte i forhold til lønforbedringer. Forhåndsftaler og lederlønninger forhandles af organisationen/kredsen. Lokal løndannelse forhandles af FTR/TR, eller af organisationen/kredsen de steder der ikke er valgt en FTR/TR.
- 2.5. Forud for en forhandling på en arbejdsplads skal der ske en drøftelse af lønpolitikken for det pågældende arbejdssted. De aftalte kriterier for lønydelser og tidsfrister skal være åbne og kendt af alle.

3. Forhandlinger ved nyansættelser, stillingsændringer og andre omstruktureringer

3.1. Nyansættelser

Så snart det er afgjort, hvem der ansættes, tages kontakt til den repræsentant, som den relevante forhandlings- og aftaleberettigede organisation har bemyndiget til at indgå individuelle aftaler med, med forslag til lønindplacering. Som hovedregel, gi-

ver den bemyndigede tilbagemelding senest 5 hverdage efter at have modtaget lønforslaget.

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

Såfremt lønindplaceringen undtagelsesvis 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 hidtidige stillingsindehavers grund- og funktionsløn
- d) der udbetales en acontoløn svarende til kommunes løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end under pkt. b.

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. De faglige organisationer kan selv trække lønstatistik på www.fld.dk, men kan efter anmodning få papirudgave udleveret af HR, jf. aftale om statistikgrundlaget for lokale lønforhandlinger.

4.2. I forbindelse med den årlige forhandling udleverer HR efter anmodning en oversigt over det aktuelle lønniveau for ansatte i den pågældende faggruppe til den forhandlingsberettigede FTR/TR.

4.3. Senest 8 dage inden forhandlingen oplyser lederen størrelsen af det økonomiske råderum til lokal løndannelse, jævnfør bilag 1. Det lokale økonomiske råderum til fællesaftale om lokal løndannelse for organisationerne i den pædagogiske branche.

4.4. Ved nyansættelser fremsender den forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart, jfr. bilag 1 snarest muligt forslag til lønindplacering til den forhandlings- og aftaleberettigede part jf. bilag 1. Dokumentation fra tidligere ansættelser skal ligeledes vedlægges. (+ navn, adresse, telefonnummer og eventuelt mailadresse).

4.5. 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 en evt. ny lønsammensætning.

5. Formidling af aftaleresultatet

5.1. Aftaleresultatet af forhandlingen formidles af lederen og tillidsrepræsentant snarest muligt sammen overfor den samlede medarbejdergruppe. Såfremt der er indgået individuelle lønaftaler, modtager de berørte medarbejdere kopi heraf.

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, hvor der har været fremsat lønforslag.

6. Uenighed

6.1. I tilfælde af uenighed (interessetvist) aftales en ny forhandlingsdato med deltagelse af en repræsentant fra HR og en repræsentant fra den lokale faglige organisation.

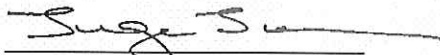
6.2. Såfremt der ikke kan opnås enighed mellem HR og den lokale faglige organisation, henvises til § 21 i Fællesaftale om lokal løndannelse.

7. Ikrafttrædelsesdato og opsigelse

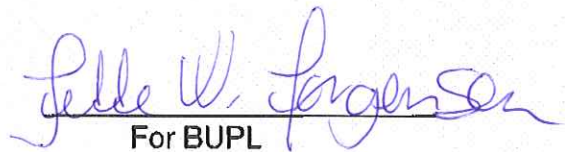
7.1. Aftalen har, hvor intet andet er anført, virkning fra 1. jan. 2012.

7.2. Begge parter kan opsige aftalen med 3 måneders varsel til udløb den sidste dag i en måned. Aftalen kan tidligst opsiges pr. 31. marts 2013. I forbindelse med en opsigelse af denne aftale forpligtiger parterne sig til at indgå drøftelser om at indgå en eventuel ny aftale. I den periode hvor disse drøftelser/forhandlinger pågår, gælder denne aftale fortsat mellem parterne.

Roskilde den 30. Marts 2012



For Roskilde Kommune
Inge Iversen
Personalechef



For BUPL

For FOA

For Fagligt Fælles Forbund

For Socialpædagogerne
Midtsjælland

For Dansk Metal