

Procedureaftale for lokal løndannelse

for perioden 1. april 2015 til 31. marts 2018

Denne aftale er indgået mellem Herning Kommune og den forhandlingsberettigede organisation med henblik på at fremme afviklingen af lønforhandlingerne i overenskomstperioden 1. april 2015 – 31. marts 2018, jf. bestemmelser herom i de(n) centrale aftale(r) om lokal løndannelse.

§ 1. Forhandlingskompetence

Stk. 1. Forhåndsaftaler

Ved Herning Kommune ligger forhandlings- og aftaleretten i forhold til eventuel forhåndsaftale (dækkende overenskomstgruppe, der er beskæftiget inden for flere forvaltninger) hos et forhandlingsudvalg. Koncern HR er ansvarlig for nedsættelse af forhandlingsudvalg, og Koncern HR yder i øvrigt konsulentbistand i forbindelse med hele forhandlingsforløbet.

Forhåndsaftaler dækkende en personalegruppe, der alene er repræsenteret inden for en forvaltning indgås af forhandlingsudvalg, hvori forvaltningsdirektøren og/eller afdelingschef indgår.

Stk. 2. Lokale forhåndsaftaler samt individuelle lønaftaler

Ved Herning Kommune ligger forhandlings- og aftaleretten i forhold til eventuel lokal forhåndsaftale¹ samt individuelle lønaftaler på samme niveau som ansættelseskompetencen². For nærmere oplysninger henvises til Herning Kommunes delegationsplan på personaleområdet.

Kompetencen til indgåelse af aftale om tildeling af løntrin og/eller aftale om særlige pensionsmæssige vilkår til tjenestemænd og reglementsansatte ligger på samme niveau som ansættelseskompetencen, men der er krav om samråd med Koncern HR forud for indgåelse af aftale.

Stk. 3. Den forhandlingsberettigede organisation

Forhandlings- og aftaleretten varetages af den forhandlingsberettigede organisation. Den forhandlingsberettigede organisation kan uddelegere forhandlings- og aftaleretten til en fællestillidsrepræsentant, en tillidsrepræsentant eller lokal repræsentant³ på arbejdspladsen, ved særskilt meddelelse til Herning Kommune.

§ 2. Tidsfrister og regler for lønforhandlinger i overenskomstperioden

Stk. 1. Genforhandling af forhåndsaftale

Hvis en af de forhandlingsberettigede parter ønsker genforhandling af eksisterende forhåndsaftale fremsættes anmodning herom inden udgangen af juli 2015.

¹ Med *lokal forhåndsaftale* menes i denne sammenhæng aftale dækkende typisk én institution/afdeling

² Med undtagelse af lønnen til forvaltningschefer, vor kommunaldirektøren har kompetencen (ansættelseskompetencen ligger hos kommunalbestyrelsen)

³ På mindre områder, hvor der ikke findes en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen

Snarest muligt efter at anmodningen er fremsat, indgås der konkret aftale mellem parterne om genforhandlingsprocessen, hvori parterne også forholder sig til konsekvenserne af genforhandlingen i forhold til eventuelle forhandlinger på arbejdspladsniveau.

Stk. 2. Forhandlinger på arbejdspladsniveau

Lønforhandlingerne i overenskomstperioden gennemføres om udgangspunkt i følgende terminer:

- 3. kvartal 2015
- 2. kvartal 2016
- 2. kvartal 2017

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Med forhandlingsterminerne er der ikke taget stilling til en eventuel lønforbedrings ikrafttrædelsestidspunkt – dette vil være en del af aftalen.

Parterne er enige om, at råderumspapiret "Det lokale økonomiske råderum i de(n) centrale aftale(r) om lokal løndannelse er gældende, og at det økonomiske råderum opgøres ude på de enkelte arbejdspladser. Parterne er enige om, at drøftelse af det økonomiske råderums størrelse indgår som et naturligt led i forhandlingerne.

Parterne opfordrer til, at de lokale parter tidligt i forhandlingsforløbet laver en forventningsafstemning, herunder drøfter de økonomiske rammer for forhandlingen.

Til inspiration for forhandlingsprocessen henvises til det vejledende procesforløb for den lokale forhandlingsproces (bilag 1).

Stk. 3. Udveksling af forhandlingsoplæg

Parterne udveksler forhandlingsoplæg i god tid forinden forhandlingerne indledes og senest 2 uger forinden en aftalt forhandlingsdato, med mindre der konkret aftales andet.

Parternes forhandlingsoplæg skal indeholde de forhold/temaer, der ønskes forhandlet/drøftet – evt. bud på konkrete bestemmelser kan indgå. Såfremt forhandlingsoplægget indeholder forslag om udmøntning af løn til enkeltpersoner, skal der indgå begrundelser for den foreslåede lønforbedring.

Den forhandlings- og aftaleberettigede organisation/tillidsrepræsentant vil herudover – efter konkret anmodning – kunne få tilsendt følgende oplysninger fra Herning Kommune:

- Oversigt over ansatte efter de(n) enkelte overenskomst(er)
- Den aktuelle lønindplacering for de ansatte (lønspecifikationens bagsideoplysninger)

Den forhandlings- og aftaleberettigede organisation/tillidsrepræsentant kan finde lønstatistik for Herning Kommunes ansatte på <http://www.krl.dk/statistik/kommuneloenstat/>.

§ 3. Nyansættelser og væsentlige stillingsændringer m.v.

Stk. 1. Procedure ved nyansættelser

Lønforholdene skal så vidt muligt være på plads inden en stilling tiltrædes.



Så snart Herning Kommune har afgjort, hvem der ansættes i stillingen tages kontakt – ved fremsendelse af lønindplaceringsforslag – til den forhandlings- og aftaleberettigede organisation.

Såfremt lønforholdene for en nyansat mod forventning ikke er på plads før tiltrædelsen, benyttes én af følgende muligheder:

1. Der indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene
2. Der udbetales grundløn samt centralt aftalte løndelev
3. Der udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn samt funktionsløn som a conto-løn
4. Der udbetales a conto-løn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2

Den nyansatte skal oplyses om, hvilken af ovennævnte muligheder der udbetales løn efter, indtil der er opnået enighed om lønforholdene mellem de forhandlings- og aftaleberettigede parter.

Såfremt parterne ved en lokal forhandling ikke opnår enighed om lønforholdene, videreføres forhandlingen i henhold til tvistløsningsystemet jf. de(n) centrale aftale(r) om lokal løndannelse.

Stk. 2. Væsentlige stillingsændringer m.v.

Ved stillingsændringer, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold, skal der snarest muligt og som udgangspunkt forinden ændringerne gennemføres, være gennemført forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår.

Forud for forhandlinger i forbindelse med væsentlige stillingsændringer fremsender kommunen relevant baggrundsmateriale, herunder fx udkast til stillingsbeskrivelser ved ændringer af stillinger eller oplæg, der danner udgangspunkt for omstruktureringer.

§ 4. Formidling af aftaleresultat

Stk. 1. Forhåndsaftaler

Når de eventuelle forhandlinger af forhåndsaftale(r) er afsluttet, afklares det mellem parterne, hvordan orienteringen af ledere, tillidsrepræsentanter og de berørte medarbejdere håndteres.

Stk. 2. Individuelle lønaftaler

Lederen informerer medarbejderen om indgåede individuelle lønaftaler, og udleverer en kopi af aftalen til medarbejderen.

§ 5. Håndtering/løsning af lokale uenigheder

Stk. 1. Håndtering/løsning af lokale uenigheder

Opstår der en interesseløst håndteres denne i henhold til bestemmelserne i de(n) centrale aftale(r) om lokal løndannelse.

Stk. 2

Hvis en af parterne på institutions-/arbejdspladsniveau finder, at den anden part ikke efterlever aftalen, skal der rettes henvendelse til den anden part herom. Koncern HR (og den forhandlingsberettigede organisation i de tilfælde, hvor tillidsrepræsentanten har kompetencen og har varetaget forhandlingen) inddrages, såfremt tvisten ikke løses på institutions-/arbejdspladsniveau.



Herning
Kommune

§ 6. Udmøntningsgaranti

Stk. 1. Udmøntningsgaranti

Der er ingen udmøntningsgaranti i overenskomstperioden.

§ 7. Generelt


Stk. 1. Procedureaftale

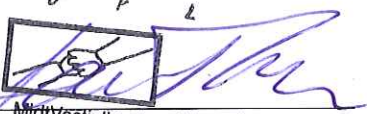
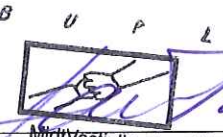
Denne procedureaftale indgår som supplement til de(n) centrale aftale(r) og lokal løndannelse og kan ikke forringe denne.

§ 8. Opsigelse af procedureaftale

Stk. 1. Opsigelsesbestemmelse

Procedureaftalen er gældende for perioden 1. april 2015 – 31. marts 2018, men kan dog af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en måneds udløb.

15/6.15 
Dato Herring Kommune

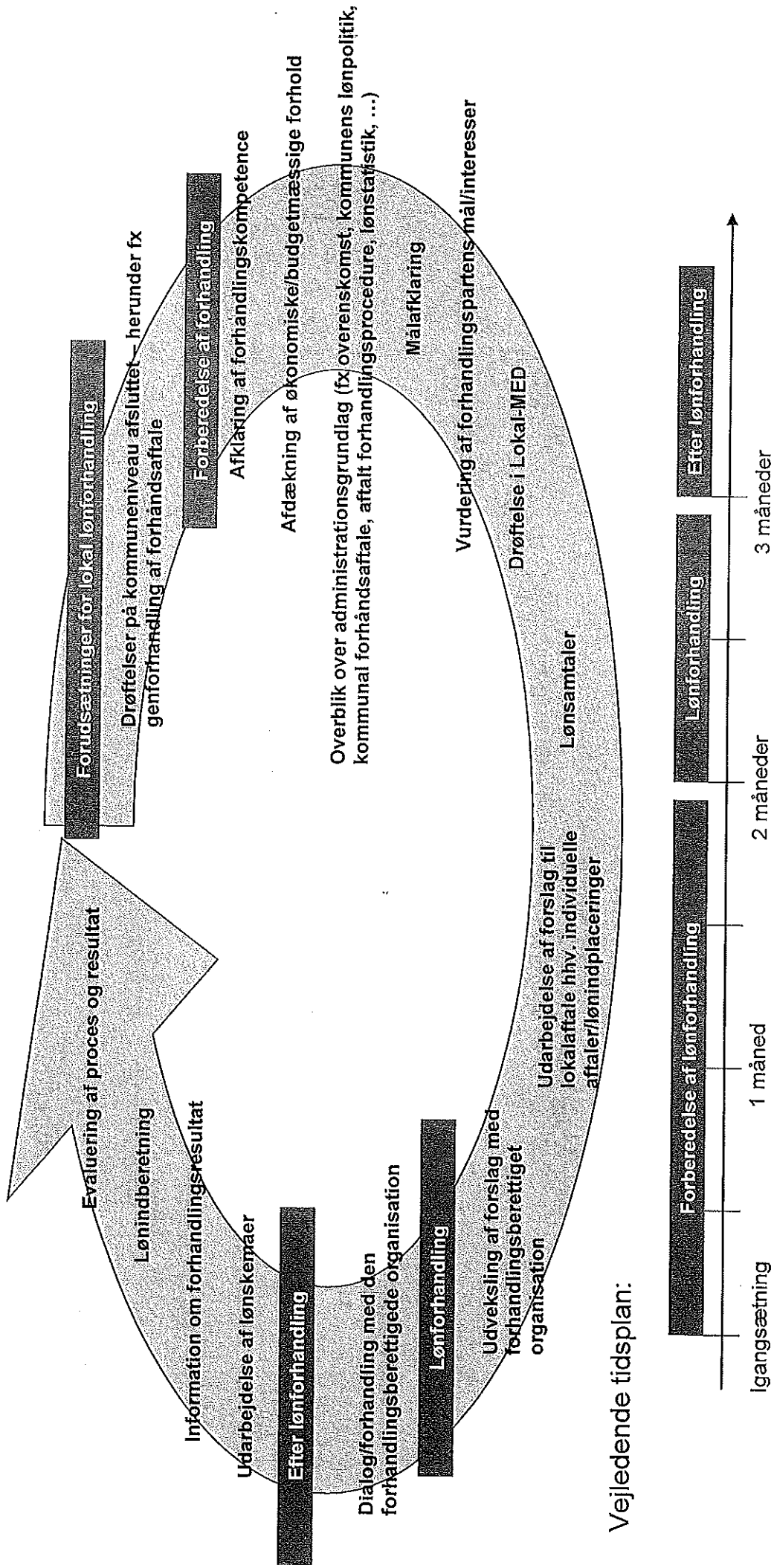
15/6.18 
Dato 
Statens Enhedsberettigede
Midtvestjylland
Postboks 100, Holstebro - Tlf.: 35465555
E-Mail: statensenhedsberettigede@bupl.dk
organisation



Herning
Kommune

Bilag 1: Procesforløb – lokale lønforhandlinger

Vejledende procesforløb for lokale lønforhandlinger



Vejledende tidsplan: