

Procedure for personalegrupper omfattet af Fællesaftale om lokal løndannelse for den pædagogiske branche

Parterne er enige om, at aftalen omfatter såvel ordinære som ekstraordinære ansatte (f.eks. ansatte i fleksjob).

§ 1. Forhandlingsprocedure og tidssterminer

- Stk. 1: Som led i den årlige lønforhandling føres lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer, såfremt der måtte fremsættes ønske om det.
- Stk. 2: Der forhandles, som udgangspunkt, 1 gang årligt.
- Stk. 3: Den årlige lønforhandling tilstræbes gennemført indenfor de første 4 måneder af året med henblik på, at lønreguleringer skal kunne finde sted senest med juni-lønnen i det pågældende år.
- Stk. 4: Forhandlingerne kan gennemføres således, at der for det enkelte område indgås en forhånds-aftale eller indgås aftale om en ændring af sådanne, dette skal ske i 4. kvartal året inden.
- Stk. 5: De forhandlingsberettigede organisationer forhandler individuelt.
- Stk. 6: Forslag og begrundelser udveksles skriftligt og samtidigt.
- Stk. 7: Forhandlingsdato fastsættes senest 6 uger efter at forhandlingen er begæret.

§ 2. Lønforhandlinger ved nyansættelser

- Stk. 1: Tilidsrepræsenteren orienteres om alle stillingsopslag, der vedrører egen faggruppe
- Stk. 2: Den ansøger der tilbydes en stilling, orienteres samtidigt med stillingsstillbuddet om hvem der er forhandlingsberettiget.
- Stk. 3: Tilidsrepræsenteren informeres om, hvem der bliver tilbudt jobbet.
- Stk. 4: Ved nyansættelser skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen. Hvis dette af praktiske grunde ikke er muligt, vil der blive udbetalt grundløn + centralt aftalt løndele + evt. forhåndsafaltede lønelementer, ud fra de kendte oplysninger, indtil en lønaftale er indgået.

§ 3. Lønforhandling ved væsentlige stillingsændringer og arbejdsomlægninger

- Stk. 1: Der optages lønforhandlinger når der løbende opstår behov herfor, for eksempel ved:
- nyoprettede stillinger
 - væsentlige stillingsændringer og arbejdsomlægninger, som medfører et væsentligt ændret stillingsindhold
 - interne flytninger af medarbejdere, der medfører ændrede funktioner.
- Stk. 2: Procedure og tidsfrister for forhandling sker som nævnt under § 1 i denne aftale.

§ 4. Information og dokumentation

Ved de årlige forhandlinger udveksler parterne forhandlingsoplæg indeholdende de forhold, der ønskes forhandlet/drøftet. Forhandlingsoplægget skal som minimum indeholde de temaer, som ønskes forhandlet – evt. bud på konkrete bestemmelser kan indgå. Hvis der i forhandlingsoplægget medtages forslag om udmøntning af løn til enkeltpersoner, skal der indgå begrundelser for den foreslåede lønforbedring. Samtidig med forhandlingsoplægget fremsender kommunen følgende oplysninger:

- oversigt over de ansatte efter de enkelte overenskomster inkl. aktuelt lønniveau for hver af de ansatte, på de institutioner hvor kommunen er lønansvarende.
- det af kommunen (institutionen) beregnede/anslåede økonomiske råderum for forhandlinger, (inklusive tilbageløbsmidler). For BUP/L/PMF's område er der aftalt en særlig procedure i forbindelse med lønsumsstyring.

Parterne er enige om, at andet lønstatistik materiale kan indgå i grundlaget for forhandlingerne, idet sådant forudsættes fremsendt sammen med forhandlings oplæg.

§ 5. Tvist

Stk. 1 Før en tvist sendes i det centralt aftalte tvistløsningsystem, forsøges tvisten løst ved en forhandling mellem Gentofte kommune og den enkelte organisation/den pædagogiske branche.

§ 6. Ikrafttræden Opsigelse/ophør

Stk. 1: Denne procedureaftale har virkning fra 1. januar 2006.

Stk. 2: Aftalen ophører den 31. december 2007.

Stk. 3: Procedureaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. december. Opsigelsen skal

skes skriftligt. Såfremt en procedureaftale er opsagt, optages der forhandlinger forud for aftalens udløb. En opsagt procedureaftale har virkning indtil en ny procedureaftale er indgået mellem parterne.

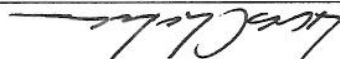
Gentofte, den 14. sep

For Gentofte Kommune:



Gentofte Kommune

For de forhandlingsberettigede organisationer:



BUPL



LFS

PMF afd. 1



SL

