



Procedureaftale for den pædagogiske branche

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

Aftalen er gældende fra 1. januar 2019 og er forhandlet mellem Greve Kommune og den pædagogiske branche repræsenteret ved BUPL, SL, FOA, 3F og Dansk Metal.

1. Aftale- og forhandlingskompetence

- 1.1. Forhandlings- og aftalekompetencen i forhold til de enkelte overenskomstområder/medarbejdergrupper fremgår af bilag 1. OBS – Det er HR, som har kompetencen til at forhandle lønforbedringer i form af trin til tjenestemænd.

2. Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger

- 2.1. Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt og det aftales lokalt, hvornår i kalenderåret forhandlingerne skal være afsluttet. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til forhandling.
- 2.2. Hvis en af parterne derudover fremsætter krav, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.
- 2.3. Inden lønforhandlingen, udveksles der lønforslag 8 arbejdsdage før den fastsatte forhandlingsdato.
- 2.4. Forud for en forhandling på en arbejdsplads skal der, på møde i Lokal-Med eller på personalemøde med MED-status være en drøftelse af lønpolitikken for det pågældende arbejdssted. Lønpolitikken skal være skriftlig og kendt af alle.

3. Forhandlinger ved nyansættelser, stillingsændringer og andre omstruktureringer

- 3.1. Lønforholdene skal i videst muligt omfang være aftalt før tiltrædelse.
- 3.2. Den som har forhandlingskompetencen jfr. bilag 1 orienteres om ledelsens lønforslag forud for ansøgers beslutning om tiltrædelse. Ledelsen orienterer kandidaten om, at man ønsker at tilbyde ansættelse, og oplyser samtidig kandidaten om, at man vil orientere den som har forhandlingskompetencen om, at man ønsker at ansætte dem og at evt. løn udover grundløn og forhåndsaftalebestemte tillæg vil skulle forhandles med den som har forhandlingskompetencen.
- 3.3. Ledelsen og den forhandlingsberettigede part jfr. bilag 1 skal forhandle lønnen, hvis en leder indstiller en nyansat til højere løn end den overenskomstbestemte og evt. forhåndsaftaler, eller den faglige organisation har lønkrav, der ligger udover dette.
- 3.4. Hvis lønforholdene ikke er endeligt aftalt før tiltrædelse, anvendes bestemmelsen i Fællesaftale om lokal løndannelse for den pædagogiske branche §4, stk. 2 nr. 4 "Der udbetales aperiodisk løn svarende til løntilbuddet til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end nr. 2", hvilket den ansatte orienteres om i ansættelsesbrevet.
- 3.5. Ved væsentlige stillingsændringer/omstruktureringer skal der snarest muligt, og så vidt muligt inden ændringer iværksættes/gennemføres forhandlinger om lønvilkår.

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

- 4.1. De faglige organisationer kan selv trække lønstatistik på www.KRL.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 den aktuelle lønsammensætning (bagsideoplysninger) for ansatte i den pågældende faggruppe til den forhandlingsberettigede jfr. bilag 1.
- 4.3. Senest 2 uger inden forhandlingen oplyser lederen, på baggrund af drøftelserne i Lokal-Med om budget og evt. anvendelse af lokalløn, størrelsen af det økonomiske råderum til lokal løndannelse på det respektive forhandlingsniveau, jævnfør bilag 1. Bilag A - Det lokale økonomiske råderum - til fællesaftale om lokal løndannelse for organisationerne i den pædagogiske branche.
- 4.4. Ved nyansættelser skal ledelsen sikre, at kontaktoplysninger, som telefonnummer og mailadresse er til rådighed for den forhandlingsberettigede part jfr. bilag 1. Ledelsen informerer kandidaten som bliver tilbudt stillingen hvem der har forhandlingsretten med kontaktoplysninger.
- 4.5. Forud for forhandlinger i forbindelse med stillingsændringer/omstruktureringer mv. fremsender den forhandlingsberettigede leder jfr. bilag 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. Formidlingen af aftaleresultatet aftales mellem lederen og den forhandlingsberettigede part jfr. bilag 1 herunder dennes mulighed for at give tilbagemelding om resultatet. Hvis der er indgået individuelle lønaftaler sender lederen via digital post kopi af den underskrevne lønaftale til de berørte medarbejdere – det gælder også evt. lønaftaler indgået i fm. nyansættelser.

Herudover skal der altid laves et referat af forhandlingen generelt, hvoraf det fremgår, hvad der er drøftet af generelle forhold – og evt. hvad der ikke kan opnås enighed om, så dette kan danne grundlag for løsning af en evt. uenighedstvist. Referatet skal altid underskrives af leder og den forhandlingsberettigede part.

Formidlingen skal ske hurtigst muligt og kan ske ved at parterne sammen udarbejder en skrivelse eller ved en mundtlig orientering. Lederen har pligt til at give personlige tilbagemeldinger til de medarbejdere, hvor der har været fremsat lønforslag.

6. Uenighed

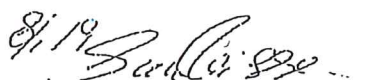
- 6.1. I tilfælde af uenighed henvises til Fællesaftalens bestemmelser vedrørende rets- og interesseløstvist og næste skridt vil være, at der aftales en ny forhandlingsdato med deltagelse af en repræsentant fra HR og en repræsentant fra den lokale faglige organisation.
- 6.2. Hvis der ikke kan opnås enighed mellem HR og den lokale faglige organisation, henvises til Fællesaftale om lokal løndannelse for den pædagogiske branches bestemmelser om rets- og interesseløstvister. Det skal sikres, at der i den forbindelse er udarbejdet uenighedsreferat, hvor parternes synspunkter fremgår jfr. pkt. 5.1.


7. Ikrafttrædelsesdato og opsigelse

- 7.1. Aftalen har, hvor intet andet er anført, virkning fra 1. januar 2019.
- 7.2. Begge parter kan opsige aftalen med 3 måneders varsel til udløb den sidste dag i en måned. Aftalen kan tidligst opsiges pr. 1. april 2019. 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.
- 7.3. En af parterne kan en gang årligt anmode om møde med henblik på revidering af aftalen.


Greve, den 11. december 2018




Greve Kommune

8/1-19 
BUPL

17/1-19 
SL

9/1-19
H.
FOA

24/1-19 
3F

7/2-2019 
Dansk Metal  Metal Sydøst
Maribo kontoret
0024 - 0601
Brovejen 35
4930-Maribo
tlf. 55 72 12 16
SydOst@danskmetal.dk

Bilag 1
 Procedureaftale for Den Pædagogiske Branche
 Greve Kommune

Litra	Overenskomst	Faglig organisation	Lønafslættetype	Aftale- og forhandlingskompetence					
				Greve Kommune	Faglig organisation				
				Centerchef + HR- & Lønadm	Nærmeste leder	Lokal afdeling	Lederen m/kopi til lokal afd.	FTR/LTR eller	TR
60.01	Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ved	BUPL	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	X*)Note 1
61.01	Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	FOA	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	X
64.01	Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.	SL	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	X
		3F	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	X
64.41	Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter	FOA	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	X
		SL	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	X
65.01	Overenskomst for pædagogisk personale i dagplejoringer og central pladsanvisning	FOA	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	X
65.11	Overenskomst for pædagogiske konsulenter	FOA	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	X
66.01	Overenskomst for dagplejere	FOA	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	X
		BUPL	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	X
69.01	Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne	FOA	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	X*)Note 2
		SL	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	X
69.21	Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område	BUPL	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	
		SL	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	Sendes til Forhandlingsfællesskabet som fordejer
69.31	Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger	BUPL	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	
		FOA	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	Sendes til SL som fordejer til den forhandlingsberettigede
		SL	Forhåndsaftale Individuel	X	X	X	X	X	

Noter:

- 1) TR kan forhandle, men det er FTR der indgår/underskriver aftalen. I de tilfælde, hvor der ikke er lokal TR, er det FTR som forhandler og underskriver.
- 2) LTR kan forhandle, men det er Lokalaft., der indgår/underskriver aftalen