

## **PROCEDUREAFTALE**

**Indgåelse af lønaftaler / aftaler eller forslag om løn ved nyan-  
sættelser af medarbejdere indenfor BUPL'S overenskomstområ-  
der**

**Indgået mellem  
BUPL og Kalundborg Kommune**

**Pr. 1. august 2022**

## Forord

Aftalen er indgået indenfor rammerne af Aftale om Lokal Løndannelse indgået mellem KL og BUPL.

- Fællesaftale om Lokal Løndannelse for pædagogisk personale (09.06)

I forbindelse med besættelse af en stilling, skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltræden.

## Procedureaftalens område

Denne procedureaftale er indgået mellem Kalundborg Kommune og BUPL og omfatter alle medarbejdere der ansættes inden for BUPL's overenskomstområder.

## Procedureaftalens formål

Procedureaftalen benyttes ved indgåelse af lønaftaler / aftaler eller forslag om løn for nyansatte i forbindelse med tiltrædelse af en stilling inden for BUPL's overenskomstområder.

Aftalen vedrører ikke den årlige forhandling for allerede ansatte.

## Oplysninger forud for indgåelse af lønaftaler

Under ansættelsesprocessen undersøger lederen ansøgerens forventning til lønniveau, så eventuelt lønkrav indgår i beslutningen, om stillingen kan/skal tilbydes ansøgeren. Tillidsrepræsentanten orienteres om ansøgers eventuelle lønkrav.

Ledelsen oplyser ved ansættelsessamtalen ansøgeren om tillidsrepræsentantens rolle ved lønforhandlingen.

Ligeledes indhenter ledelsen tilladelse fra ansøger til at udlevere mail og telefonnummer til tillidsrepræsentanten, så tillidsrepræsentanten får mulighed for at drøfte ledelsens forslag til aflønningen med ansøger inden forhandlingen.

## Tidsplan og proces for indgåelse af lønaftaler

- Ledelsen udarbejder forslag til lønaftale / aftale eller forslag om løn umiddelbart efter ansættelsessamtalen.
  - På lønaftalen/ aftalen eller forslag om løn påføres kontaktoplysning til ny medarbejder (mail og telefonnummer)
- Tillidsrepræsentanten får indenfor 3 dage fremsendt lønaftalen / aftalen eller forslag om løn
- Har tillidsrepræsentanten ferie, fremsendes lønaftalen / aftalen eller forslag om løn til fællestillidsrepræsentanten. Træffes fællestillidsrepræsentanten ikke, sendes lønaftalen / aftalen eller forslag om løn til BUPL / lokalafdelingen
- Tillidsrepræsentanten kontakter hurtigst muligt (inden for 3 dage) den kommende medarbejder og drøfter lønaftalen / aftalen eller forslag om løn
- Er tillidsrepræsentanten herefter enig i lønaftalen underskrives og returneres lønaftalen til lederen hurtigst muligt, dag senest 8 dage fra modtagelsen af lønaftalen og helst inden tiltrædelse
- Er der ikke fremsendt lønaftale til tillidsrepræsentanten, men aftale eller forslag om løn, besvares henvendelsen via mail, hvis tillidsrepræsentanten er enig. Efterfølgende vil der blive udarbejdet lønaftale til underskrift.
- Er tillidsrepræsentanten ikke enig i lønaftalen / aftalen eller forslag om løn, kontaktes ledelsen hurtigst muligt, for at forhandle lønindplaceringen. Forhandlingen skal som udgangspunkt være afsluttet inden for 8 dage
- Opnås der herefter enighed om lønaftalen, underskrives den nye lønaftale

## Uenighed om lønftale / aftalen eller forslag om løn

- Opnås der ikke enighed, udarbejder ledelsen uenighedsreferat, som underskrives af begge parter. Forhandlingen overgår herefter til forhandling i henhold til Fællesaftale om Lokal Løndannelse for pædagogisk område.
- Kopi af uenighedsreferat sendes til personalekonsulent i HR og Personale og BUPL Vestsjælland.

## Forhandlingskompetence

Det forudsættes, at tillidsrepræsentanten har forhandlingskompetencen.

Har tillidsrepræsentanten ikke forhandlingskompetencen, forhandles lønftalen med fællestillidsrepræsentant eller BUPL's lokalafdelingen efter samme procedure.

## Evaluering

Aftalen evalueres medio 2023.

## Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. august 2022.

Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til en måneds udgang.

Kalundborg den 22. juni 2022

  
Kalundborg Kommune  
Søren Gorm Fusing  
Personalechef

  
BUPL  
Morten Helenius Olsen  
Faglig konsulent