



Lokal procedureaftale mellem Glostrup Kommune og BUPL Storkøbenhavn.

Denne procedureaftale indgås indenfor rammerne af Fællesaftalen om lokal løndannelse for pædagogisk område, indgået mellem KL og den pædagogiske branche.

Procedureaftalen skal virke som et supplement til den centrale aftale vedrørende lokal løndannelse.

1. Aftale- og forhandlingsbemyndigede

Forhandlings- og aftaleretten i forhold til overenskomstområder/ medarbejdergrupper vil fremgå af bilag 1, som udarbejdes i forbindelse med indgåelse af aftalen.

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

Parterne er endvidere enige om at tilbyde relevant uddannelse til de forhandlere, der skal varetage forhandlings- og aftaleretten på institutions- eller arbejdspladsniveau, i overensstemmelse med § 9 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

2. Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige lønforhandlinger

Der lønforhandles som udgangspunkt én gang årligt.

Forhandlingerne forventes normalt gennemført i første halvdel af året.

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

Forhandling afholdes senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, med mindre andet aftales. Forhandling afholdes uagtet, om der er midler til rådighed eller ej.

I overenskomstperioden kan der være centralt afsatte nye midler til lokal løndannelse. Herudover er der midler til rådighed for lokal løndannelse, jf. "råderumspapiret" (bilag 1 til Fællesaftale om lokal løndannelse) som forhandles samtidigt.

Begge parter medvirker til en positiv dialog om opgørelsen af evt. midler samt udlodning af disse.

Der forhandles i øvrigt i henhold til fællesaftalens §§, som beskriver selve forhandlingsproceduren. (eksempelvis, at forslag til forhandling normalt fremsættes skriftligt overfor modparten)

3. Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer, omstruktureringer m.v. .

Nyansættelser

I forbindelse med nyansættelse tager ansættelsesstedet initiativ til forhandling af lønnen, ved at kontakte den pågældende hos BUPL Storkøbenhavn, der har forhandlingskompetencen, jf. Bilag 1 om forhandlings- og aftaleret.

Lønforholdene skal så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Såfremt lønforholdene af praktiske grunde ikke kan finde sted før tiltrædelsen, 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 hidtidig stillingsindehavers grund- og funktionsløn
- d) der udbetales en acontoløn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end under pkt. b.

Indplaceringen ved nyansættelse forudsættes indeholdende alle såvel centrale som lokalt aftalte lønelementer og indgår ikke i beregninger af udmøntningsgarantien.

Kan der ikke lokalt opnås enighed om lønforholdene, forhandles spørgsmålet mellem BUPL Storkøbenhavn og kommunen, jf. den nedenfor under pkt. 7 beskrevne procedure ("niveau 1-forhandling").

Opmærksomheden henledes i øvrigt på, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser og afskedigelser m.v. inden for pågældende overenskomstgruppe skal holdes bedst muligt orienteret, jf. Aftale for tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Væsentlige stillingsændringer/omstruktureringer

I forbindelse med væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer m.v. skal der snarest muligt, og så vidt muligt inden ændringer iværksættes, gennemføres forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår.

4. De oplysninger, der skal udveksles i forbindelse med forhandlingerne under punkt 2 og 3

Ved de årlige forhandlinger udveksler parterne skriftligt eller elektronisk 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. Såfremt forhandlingsoplægget indeholder forslag om udmøntning af løn til enkeltpersoner, skal der indgå begrundelser for den foreslåede lønforbedring.

Lønstatistikker til brug for forhandlingen kan downloades fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (www.krl.dk). KRL offentliggør månedligt lønstatistikker for de enkelte kommuner, som indeholder oplysninger, der i henhold til Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger som minimum skal fremlægges.

Efter konkret anmodning kan statistikmaterialet rekvireres i papirform.

Inden forhandlingen fremsender den forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart oplysning om størrelsen af det samlede økonomiske råderum for forhandlingen.

Såfremt der i det konkrete tilfælde er behov for yderligere oplysninger, kan disse aftales udleveret.

Ved nyansættelser fremsender ansættelsesstedet oplæg til lønsammensætning til den pågældende, der har forhandlingskompetencen hos BUPL Storkøbenhavn. Det bør så vidt muligt oplyses, hvem den nyansatte erstatter. Ansættelsesstedet sørger samtidig for, at den nyansatte modtager kontaktoplysninger til den pågældende, der har forhandlingskompetencen hos BUPL Storkøbenhavn.

Forud for forhandlinger i forbindelse med væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer fremsender Kommunen relevant materiale til brug for forhandlingen.

5. Formidling af aftaleresultater

Når parterne har indgået aftale om udmøntning af løn eller andet, foretages der en formidling af aftaleresultater overfor det berørte personale / de berørte personalegrupper på følgende måde:

- 1) Formidling af indholdet i en ny/ændret forhåndsaftale aftales konkret mellem repræsentanter for kommunen og den faglige organisation.
- 2) Jf. "Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette medarbejderen om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)", meddeler kommunen skriftligt den ansatte enhver ændring i løn- og ansættelsesvilkår - normalt ved kopi af lønaftalen.
- 3) Parterne aftaler herudover, hvem af aftaleparterne der giver en mundtlig tilbagemelding til medarbejderne.

6. Varetagelse af organisationernes forhandlings- og aftaleret

Aktuel oversigt over delegation udarbejdes og indgår i aftalen som Bilag 1. Parterne er enige om, at der fra begge sider kan foretages ændringer af gældende delegation. Ændringer indskrives løbende i bilaget.

7. Håndtering / løsning af lokale uenigheder

Hvis en af parterne på institutions- eller arbejdspladsniveau finder, at den anden part ikke efterlever Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område, herunder denne Procedureaftale, skal der rettes henvendelse til den anden part herom. Kommunale repræsentanter og repræsentanter for BUPL Storkøbenhavn inddrages, såfremt tvisten ikke løses på institutions- eller arbejdspladsniveau.

I givet fald gennemføres der hurtigst muligt en forhandling mellem repræsentanter for Kommunen og BUPL Storkøbenhavn med henblik på at bilægge tvisten.

Bilægges tvisten ikke, behandles sagen efter de almindelige regler for behandling af retstvister, jf. Kapitel 5 i Fællesaftalen.

8. Ikrafttræden og opsigelse

Denne Procedureaftale træder i kraft den 1. april 2013.

Procedureaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2014. Opsigelsen skal ske skriftligt.


Ændringer i aftalen kan dog ske uden varsel ved enighed mellem parterne.

Såfremt Procedureaftalen er opsagt, optages der i god tid forhandlinger forud for aftalens udløb.

Procedureaftalen respekterer eventuelle aftaler, som de centrale parter måtte indgå på dette område.




Dato: 3. maj 2013

For Glostrup Kommune:

 Anne Mette Jensen

Dato:

For BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk:

 Hans K. Nielsen
 Susanna Lund
 P. Stenbo

BILAG 1.

Forhandlings- og aftaleret på BUPL's område:

Personale-organisation	Delegeret kompetence til	Kontaktoplysninger	Bemærkninger
Børne- og Ungdomspædagoger nes Landsforbund (BUPL)	<p>Basispersonalet under BUPL's OK: Fællestillidsrepræsentant Susanne Lund</p> <p>Alle ledere under BUPL's OK: Afdelingen for ledelse v/ Faglig Sekretær, Charlotte Stendorf</p> <p>PFF området: Det forebyggende og dagbehandlende område. Faglig sekretær, Maj-Britt Kristensen</p>		<p>Alle forhandlinger vedr. basispersonalet. Pædagoger, stedfortrædere, afdelingsledere og souschefer.</p> <p>Alle forhandlinger vedr. ledere</p> <p>Alle forhandlinger vedr. ledere og basispersonale</p>

Forhandlings- og aftaleret, Glostrup Kommune:

Organisation	Delegeret kompetence til	Kontaktoplysninger	Bemærkninger
Børne- og Ungdomspædagoger nes Landsforbund (BUPL)	<p>Basispersonalet under BUPL's OK:</p> <p>Decentral leder med personaleansvar</p> <p>Alle ledere under BUPL's OK:</p> <p>1. Funktionsleder i Center for Dagtilbud og Skole.</p>		<p>Alle forhandlinger vedr. basispersonalet. Pædagoger, stedfortrædere, afdelingsledere og souschefer.</p> <p>Alle forhandlinger vedr. ledere på lederoverenskomst, 0 – 6 års området</p>

	2. Skoleleder		Alle forhandlinger vedr. ledere på lederoverenskomst, Klubber og SFO'er. under Glostrup Skole
--	---------------	--	---

Det bemærkes, at kompetencen til at indgå lønftaler m.v. bortfalder, hvis man er i opsagt stilling. Kompetencen er i så fald tillagt næste højere ledelseslag.