

Procedureaftale for Lønforhandlinger for pædagoger i særlige stillinger

Formålet med denne aftale er, at understøtte en mere gennemsigtig og smidig lønforhandlingsprocedure, samt styrke de løbende forhandlinger mellem de lokale tillidsrepræsentanter, BUPL, SL og ledelserne i Sundhed og Ældre og Handicap, Psykiatri og Socialt udsatte (herefter HPS), Horsens Kommune.

FOA er overenskomst part i overenskomsten for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31), men er ikke part i den indgåede forhåndsftale for pædagoger i særlige stillinger, hvorfor de hellere ikke er en del af denne procedureaftale.

I forbindelse med den indgåede forhåndsftale for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (69.31) i Horsens Kommune, som træder i kraft pr. 1.1.2021 er der aftalt denne procedureaftale.

Aftalen er indgået i henhold til Aftale om lokal løndannelse for pædagogiske område (09.06) og Horsens Kommunes Lønpolitik.

Forhandlingskompetencen

Horsens Kommune

I Sundhed og Ældre, og i HPS er forhandlingskompetencen delegeret til henholdsvis områdelederne og centerlederne for at sikre en sammenhæng i lønrelationerne på tværs af hele Sundhed og Ældre, og HPS-området. Den daglige leder/afdelingsleder er dog altid en del af forhandlingen. Områdelederen drøfter den enkelte medarbejders indplacering med den daglige leder/afdelingsleder, lige så vel som område/centerlederen er inddraget, hvis der ydes et løntillæg, som ligger ud over forhåndsftalen eller er et individuel aftalt kvalifikationstillæg.

Tillidsrepræsentanter/den faglige organisation

Den forhandlingsberettigede organisation har aftaleretten for deres overenskomstområde. Denne kompetence vil som udgangspunkt være uddelegeret til den lokale tillidsrepræsentant, såfremt en sådan findes og vedkommende har den fornødne erfaring. Den forhandlingsberettigede organisation orienterer Horsens Kommune når TR har forhandlingsretten. SL og BUPL har altid selv forhandlingsretten for så vidt angår lønforhandling for tillidsrepræsentanterne.

BUPL og SL har aftalt, at BUPL skal have lønaftaler tilsendt, som forhandlingsberettiget for pædagoger i særlige stillinger. Er det SL som konkret er forhandlingsberettiget, sender BUPL det videre til SL.

Forhåndsftaler

Formålet med indgåelser af forhåndsftaler er, at gøre de individuelle forhandlinger nemmere og mere ensartet. Når parterne er blevet enige om og har forhandlet en generel lønindplacering i en forhåndsftale, er der derfor som udgangspunkt ikke behov for at lønnen individuelt forhandles ved nyansættelser, medmindre der konkret er grundlag for at forhandle tillæg ud over det aftalte i forhåndsftalen. TR/den faglige organisation vil få tilsendt den nyansattes lønsammensætning til orientering og vil kunne bede om en lønforhandling inden for 4 uger. Såfremt en af parterne tager initiativ til, at der ydes et løntillæg, som ligger ud over forhåndsftalen, skal dette forhandles.

Underskrifter på lønaftaler

For at styrke den forhandlingsberettigede organisations forhandlingskompetence, er det aftalt, at medarbejderen ikke fremadrettet skal underskrive individuelle aftaler om løn, men at det alene er forhandlingsberettigede faglige organisation og ledelsen, der underskriver lønaftaler.

Forhandlinger i forbindelse med nyansættelser

Som et led i ansættelsesprocessen og inden ansættelsessamtalerne har lederen forventeligt afklaret lønniveauet i stillingen.

– dialogen med den kommende medarbejder

Den medarbejder, som tilbydes en ansættelse vil få tilsendt lønoplæg (lønblanket) for den konkrete stilling, så betids i ansættelsesprocessen, at den enkelte har grundlag for at vurdere om de skal takke ja til stillingen – inden månedens udgang.

- afklaringen med den faglige organisation

Ved nyansættelser får den faglige organisation (som udgangspunkt BUPL, og alternativt SL) tilsendt Horsens Kommunes forslag til lønsammensætning, jf. forhåndsftalen. Den faglige organisation vil kunne bede om en lønforhandling inden for 4 uger efter lederen har fremsendt lønoplægget.

Nyoprettede stillinger

Ved nyoprettede stillinger er det henholdsvis sundheds- og ældrechefen (Sundhed og Ældre) og Driftschefen (HPS) samt den/de relevante områdeledere/centerledere, som fastlægger lønniveauet i en forhandling med den faglige organisation – gerne forud for den enkelte stilling slås op.

De årlige forhandlinger

Parterne er enige om, at der som udgangspunkt er en årlig forhandling i Sundhed og Ældre, og i HPS. Dette sker efter at der har været afviklet MUS samtaler, hvilket som udgangspunkt er planlagt til 4. kvartal. Såfremt ingen af parterne fremsætter krav om en årlig lønforhandling, tages der ikke initiativ til en forhandling.

MED-udvalget inddrages i planlægning af forhandlingerne og medarbejderne orienteres via LMU forud for den årlige lønforhandling. Lønforhandlingerne kan således med fordel indgå som en fast del af LMUs årshjul. Ledelsens drøftelser sker ud fra Sundhed og Ældres, og HPS' økonomiske råderum.

Forhandlingerne planlægges til 4. kvartal (november) som forestås af områdelederne/centerlederne. Der tilstræbes at alle forhandlingerne med de enkelte faggrupper afholdes i forlængelse af hinanden og udmøntningstidspunktet er 1. januar det kommende år, hvis ikke andet aftales konkret.

Parterne aftaler hvornår der sker skriftlige udveksling af krav forud for forhandlingen, således at parterne har bedst mulighed for at forberede sig. Som udgangspunkt udveksles forslag 3 uger før forhandlingstidspunktet.

Forhandlingen afholdes senest 6 uger efter modtagelsen af en forhandlingsanmodning. Det vil være hensigtsmæssigt at parterne på forhånd afstemmer niveauet for og omfanget af forhandlingen, således at der ikke iværksættes et arbejde med at få samtlige medarbejdere til at argumentere for løntillæg, som ikke er realistisk, at det vil kunne blive udmøntet.

Parterne bør derfor afklare, hvad der skal til før den enkelte evt. kan komme i betragtning til et lønløft for at sikre en tydelighed og kontinuitet i lønforhandlingerne.

Ledelsens tilgang er, at lokalløn kan være med til at understøtte særlige fokusområder i Sundhed og Ældres og HPS strategi og/eller der kan eksempelvis tildeles kvalifikationsløn i form af personafhængige tillæg i følgende tilfælde:

Horsens Kommune

- Ekstraordinær indsats i forhold til indhentning og deling af ny viden
- Særlig udvist fleksibilitet og omstillingsparathed
- Faglige og/eller personlige kompetencer, som anvendes udover det forventelige i det daglige arbejde
- Den gode stabile medarbejder, der f.eks. udviser overblik, ansvarlighed og løfter kvaliteten i hverdagens opgaver eller i de mere komplekse borgeropgaver

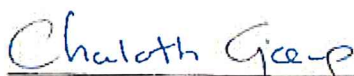
De medarbejdere som ønsker at få deres løn forhandlet ved den årlige lønforhandling, kan som en del af processen indstille sig selv overfor den faglige organisation og kan klæde sin faglige repræsentant på til forhandlingerne ved at give dem eksempler på, hvor de som medarbejder både generelt og/eller konkret i løbet af det forgangne år, har ydet en særlig indsats.

Undervejs i forhandlingerne aftaler ledelsen og den faglige organisation, hvem som giver den enkelte medarbejder en tilbage på, om de er kommet i betragtning til et lønløft og hvis ikke, hvad der skal til for at de på sigt kan opleve en yderligere lønudvikling.

Opsigelsesbestemmelser og evaluering

Denne aftale er gældende pr. 1.1.2021 og kan af parterne opsiges skriftlig med 3 måneders varsel.

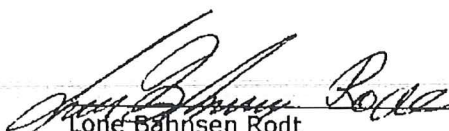
Der aftales en evaluering af aftalen efter forhandlingerne i efteråret 2021.



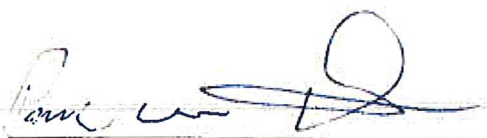
Charlotte F. Gjørup
Sundheds- og ældrechef

28/4-21 

Annette Knudsen
Faglig konsulent, BUPL



Lone Bahnsen Rødt
Driftschef, HPS



Poul Erik Thomsen
Faglig konsulent, Socialpædagogerne