



Procedureaftale for lønforhandling og lønfastsættelse ved nyansættelser og væsentlige stillingsændringer

Gældende for de forhandlingsberettigede organisationer **og Fredericia Kommune**

Gyldighedsområde

I henhold til gældende kommunale aftaler om lokal løndannelse, indgås nærværende procedureaftale, som er gældende for den faggruppe/organisatione, der er part og medunderskriver af denne aftale.

Nyansættelser, individuel lønforhandling

- Udgangspunktet er, at lønforholdene skal være på plads inden ansøgeren meddeler accept af ansættelsestilbuddet.
- Når Fredericia Kommune har afgjort, hvem der ansættes, udarbejdes forhandlingsskemaer for de nyansatte medarbejdere som sendes til relevant TR eller alternativt til den faglige organisation.
- Såfremt lønindplaceringen for en nyansat ikke kan finde sted før tiltræden, udbetales acountoløn, svarende til kommunens løntilbud og minimum grundløn samt decentralt og centralt aftalte løndelev.
- Fredericia Kommune medsender adresseoplysninger på den nyansatte, hvis den faglige organisation ønsker det.

Nyansættelser, lønforslag/lønindplacering ifølge forhåndsftaler

De aktuelle faggrupper i denne kategori er lærere, pædagoger, pædagogmedhjælpere og dagplejere i skoler, fritidstilbud, daginstitutioner og dagplejen.

- Lønindplacering sker alene på baggrund af den indgåede forhåndsftale. Efterfølgende fremsendes ansættelsesbrev til medarbejderen, hvor der bl.a. står, at lønnen er fastsat i henhold til overenskomst og forhåndsftale og, at der sendes en kopi af ansættelsesbrevet til TR/den faglige organisation.
- Der bliver ikke udarbejdet forhandlingsskemaer for medarbejdere, som alene foreslås indplaceret efter overenskomst og forhåndsftaler, men et ansættelsesbrev med en lønsammensætning, som skal betragtes som et lønoplæg i den forstand, at såfremt der er spørgsmål eller et modspil til lønnen, skal disse rettes til den sædvanlige personalekonsulent i HR Fredericia, Team Forhandling og Jura.
- TR/den faglige organisation godkender eller stiller modforslag til lønindplaceringen indenfor en frist på 4 uger. Såfremt der ikke, inden 4 uger efter organisationens modtagelse af kopi af ansættelsesbrevet, er fremsat krav om forhandling, betragtes lønsammensætningen som godkendt.

Væsentlige stillingsændringer/omstruktureringer

Parterne er enige om, at der i forbindelse med væsentlige stillingsændringer og/eller omstruktureringer snarest muligt – og forinden ændringer effektueres – skal være optaget forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår.

Grundlag for forhandling

Fredericia Kommunes lønpolitik ligger til grund for udmøntning af lokal løndannelse. Der er enighed om at alle lønelementer i Aftalen om lokal løndannelse kan bringes i forslag.

Tvist

Hvor forhandlingskompetencen er lagt ud, og der ikke lokalt kan opnås enighed om lønindplaceringen, forhandles spørgsmålet mellem repræsentanter for den relevante faglige organisation og kommunen med henblik på at bilægge tvisten (niveau 1).

Formidling af resultatet

Medmindre andet aftales ved forhandlingerne, er det den forhandlingsberettigede leder, der melder forhandlingsresultatet ud enten skriftligt eller mundtligt.

Aftalens varighed

Nærværende procedureaftale er gældende fra 1.4.2014 og indtil den opsiges af en af parterne med 3 måneders varsel.

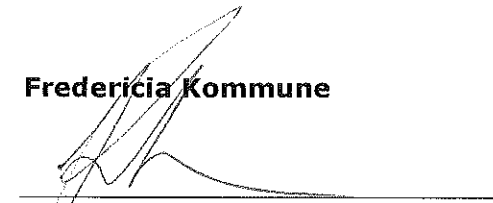
Såfremt der sker væsentlige ændringer i de centrale aftaler omkring lokal løndannelse, tages denne aftale op til genforhandling.

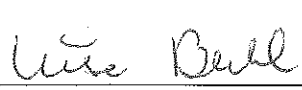
Dato: 22. august 2014

Dato: 22. august 2014

Fredericia Kommune

Faglig organisation


Karen Storgaard Larsen
teamleder, HR Fredericia


(underskrift og stempel)

BUPL Sydjylland

Acadre sag: 14/7256