

NOTAT

TIL: Organisationerne i den Pædagogiske Branche/Holstebro Kommune

J.NR.:

VEDR.: Procedureaftale gældende fra 01.01.2007

DATO: 09.03.2007

Procedureaftale indgået mellem Holstebro Kommune og Organisationerne i den Pædagogiske Branche om lønforhandlinger i Holstebro Kommune gældende fra 01.01.2007.

A. Bemyndigelse til at indgå Forhåndsftaler/Lønftaler.

Bemyndigelsen (aftale- og forhandlingsretten) til indgåelse af forhåndsftaler for Decentrale Ledere ligger hos Afdelingschefen for området sammen med Organisation, Personale & IT.

Bemyndigelsen (aftale- og forhandlingsretten) til indgåelse af overordnede forhåndsftaler for medarbejdere ligger hos Afdelingschefen for området sammen med Organisation, Personale & IT.

Bemyndigelsen (aftale- og forhandlingsretten) til indgåelse af forhåndsftaler for medarbejdere på institutionsniveau ligger hos lederne for de respektive områder sammen med Organisation, Personale & IT.

Ved forhåndsftaler forstås aftaler, der har en generel karakter og som hovedregel omfatter flere end én medarbejder.

Bemyndigelsen (aftale- og forhandlingsretten) til at indgå lønftaler for ledere ligger centralt hos nærmeste chef.

Bemyndigelsen (aftale- og forhandlingsretten) til at indgå lønftaler for øvrige ansatte ligger decentralt hos den enkelte leder.

Ved lønftaler forstås aftaler, der omfatter enkeltpersoner.

B. Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger.

Der forhandles som udgangspunkt én gang pr. år. Den årlige forhandling sker som udgangspunkt i perioden 15. oktober året forud til 31. maj i udmøntningsåret (1 år med overenskomstfornyelser fraviges perioden). De aftalte lønændringer kommer som hovedregel til udbetaling med virkning fra 1. januar.

ORGANISATIONS- OG PERSONALEKONTORET

Personale- og Lønservice

Rådhuset . 7500 Holstebro . Tlf. 9611 7500. Fax 9611 7302

Hjemmeside: www.holstebro.dk . E-post: Organisation.Personale@Holstebro.dk

Som opstart - inden den årlige forhandling - føres der endvidere lønpolitiske drøftelser med den samlede pædagogiske branche, jvfr. §5 i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Parterne udveksler i god tid og senest 2 uger før forhandlingstidspunktet forhandlingsoplæg. På anmodning fra organisationen foranlediger kommunen udarbejdet oversigt over ansatte medarbejdere og deres lønforhold under pågældende organisations overenskomst.

Forhandlingerne gennemføres således:

1. Der indgås en forhåndsftale eller ændring til eksisterende forhåndsftale på overordnet niveau.
2. Der indgås en forhåndsftale eller ændring til eksisterende forhåndsftale på institutionsniveau.
3. Der indgås individuelle lønftaler.

Kan der ikke opnås enighed mellem parterne, videreføres forhandlingerne efter §20 i "Fællesaftale om lokal løndannelse".

Se endvidere D1.

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

Nyansættelser:

I forbindelse med besættelse af en stilling skal lønforholdene så vidt muligt være på plads før tiltrædelse.

Såfremt lønindplaceringen ikke kan finde sted forinden tiltrædelse, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:

1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.
2. Der udbetales grundløn samt centralt aftalte løndelev.
3. Der udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en acontoløn.
4. Der udbetales en acontoløn svarende til kommunens løntilbud til pågældende. Forudsættes at være højere end ovenstående punkter.

Er der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i §20 i "Fællesaftale om lokal løndannelse".

Se endvidere D2.

Væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold:

Der gennemføres lønforhandling snarest muligt og inden ændringerne gennemføres.

Opnås der ikke enighed videreføres forhandlingen efter §20 i "Fællesaftale om lokal løndannelse".

Se endvidere D3.

D. Oplysninger der skal udveksles i forbindelse forhandlingerne.

1. Ved de årlige forhandlinger udveksler parterne forhandlingsoplæg, indeholdende de forhold, der ønskes forhandlet.

Såfremt forhandlingsoplægget indeholder forslag om udmøntning af løn til enkeltpersoner indgår der begrundelser for den foreslåede lønforbedring.

Efter anmodning foranlediger kommunen en gang årligt udarbejdet lønstatistisk materiale, der indeholder oplysning om gennemsnitsløn og lønudvikling samt være opdelt på køn til brug for forhandlingerne.

2. Ved nyansættelser fremsender kommunen et forslag til lønindplacering til den forhandlingsberettigede organisation.
3. Ved væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold fremsender kommunen begrundelse for ændringerne samt forslag til ændret lønindplacering.

E. Formidling af aftaleresultater.

Når parterne har indgået en aftale om udmøntning af løn eller andet til grupper, formidles aftaleresultater overfor det berørte personale snarest muligt og senest ved det næst følgende personalemøde.

Når parterne har indgået en aftale om udmøntning til enkeltpersoner, formidles dette i form af en kopi af en ændret lønaftale.

Kommunen fremsender en opgørelse over udmøntningsgarantien efter 1. oktober.

F. Opsigelse af procedureaftalen.

Procedureaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel.

Såfremt en procedureaftale er opsagt, optages der forhandlinger om indgåelse af en ny forud for aftalens udløb.

Aftalen er indgået den: _____

mellem følgende parter:

Holstebro Kommune

SL

FOA

3F

Dansk Metal

BUPL