

Procedureaftale mellem Frederiksberg Kommune og den pædagogiske branche.

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

§ 1. Frederiksberg Kommunes henholdsvis organisationernes angivelse af, hvem der er bemyndigede til at indgå lønaftaler.

Stk. 1

Forhandlings- og aftaleretten i forhold til de enkelte overenskomstområder/medarbejdergrupper fremgår af vedlagte bilag 1.

Stk. 2

Organisationerne fremsender en opdateret liste over repræsentanter med henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence til Personalsekretariatet.

Personalsekretariatet udarbejder en liste, hvoraf det fremgår, hvem, der har forhandlings- og aftalekompetence.

Ved selvejende institutioner er det bestyrelsen som har forhandlings- og aftalekompetence.

I tilfælde af ændringer i kompetenceforholdene underrettes modparten.

Stk. 3

Parterne er enige om i fællesskab at tilbyde relevant uddannelse til de personer, der skal varetage aftale- og forhandlingsretten på institutions- eller arbejdspladsniveau.

§ 2. Varetagelse af organisationernes forhandlings- og aftaleret

Stk. 1.

Forhandlings- og aftaleretten varetages af organisationerne ud fra følgende procedure:

- forhandlingsoplæg fremsendes af arbejdsgiverparten til relevant faglig organisation
- den faglige organisation kan ligeledes fremsende forhandlingsoplæg til arbejdsgiverparten.
- den faglige organisation forhandler med den arbejdsgiverpart, som har aftale- og forhandlingskompetence

Stk. 2.

Såfremt organisationens forhandling- og aftaleret er delegeret til en fællestillidrepræsentant eller en institutionstillidsrepræsentant iagttages samme procedure som beskrevet i stk. 1, overfor denne.

Tid til opgavevaretagelsen og evt. aflønning heraf forudsættes afklaret forinden varetagelse af opgaven, jf. Frederiksberg Kommunes aftale om medindflydelse og medbestemmelse med tilhørende bilag (protokollat vedr. vilkår for TR's tidsansvendelse i forbindelse med hvervets udførelse).

Stk. 3.

Ved udmøntning af indgåede aftaler anvendes et af kommunens aftaleskemaer, hvorpå alle centrale og lokalt aftalte løndele påføres, herunder om løndelen hører under udmøntningsgarantien.

§ 3. Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger.

Stk. 1

Forhandlingerne tilstræbes afholdt hurtigst muligt, dog senest 6 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæring. Parterne udveksler forhandlingsoplæg i god tid forinden forhandlingerne indledes og senest 2 uger forinden en aftalt forhandlingsdato.

Stk. 2

Der forhandles som udgangspunkt en gang pr. år. Der forhandles som udgangspunkt i 1. og 2. kvartal, således at aftalte lønændringer kommer til udbetaling fra det tidspunkt nye midler er til rådighed (pr. 1. januar). Udover de forlodsfinansierede midler er der midler fra det økonomiske råderum til rådighed til lokal løndannelse jf. § 4 stk. 2. Udover den årlige forhandling kan der løbende forhandles i forhold til tilbagefaldsmidler, når der fremsættes begæring herom.

Ved selvejende institutioner er det bestyrelsen, som har forhandlings- og aftalekompetence til de individuelle lønforhandlinger.

Stk. 3

For at fremme forhandlingsforløbet optages der i 3. kvartal fælles lønpolitisk drøftelse mellem parterne i denne procedureaftale.

Denne drøftelse foregår uagtet drøftelsen i Hovedudvalget.

Stk. 4

Forhandlingerne gennemføres således, at der for det enkelte område kan indgås en forhåndsftale eller indgås aftale om en ændring af indgåede aftaler mellem parterne.

Stk. 5

En forhåndsftale kan til enhver tid genforhandles / ændres ved enighed mellem aftalens parter. Udgangspunktet for genforhandling / ændring af en forhåndsftale er ikke nødvendigvis en opsagt aftale.

Stk. 6

Når der er indgået aftale om en forhåndsftale jf. stk. 4 mellem parterne, indgås aftale(r) om udmøntning af løn til enkeltpersoner.

Stk. 7

Forinden der forhandles på institutionsniveau, skal resultatet af de lønpolitiske drøftelser jf. stk. 3, være bragt til kendskab for de personer, der varetager aftale- og forhandlingsretten, ligesom aftalte kriterier for lønydelser og tidsfrister skal være åbne og kendte for alle. Lokale lønprincipper skal være præget af synlighed, åbenhed og involvering.

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

Stk 1.

Nyansættelser.

Parterne er enige om, at følgende procedure anvendes i forbindelse med lønindplacering ved nyansættelser:

1) Udgangspunktet er, at lønforholdene så vidt muligt skal være på plads inden ansøgeren meddeler accept af ansættelsestilbuddet. Så snart Frederiksberg Kommune eller den selvejende institutions bestyrelse har afgjort hvem der ansættes, tages kontakt til den relevante forhandlings- og aftaleberettigede part /organisation jf. § 1 og bilag 1.

2) Såfremt lønindplaceringen for en nyansat ikke kan finde sted forinden tiltrædelsen, benyttes en af følgende muligheder:

- a. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene
- b. Der udbetales grundløn samt løndelev hjemlet i relevant overenskomst, øvrige centralt aftalte løndelev og /eller forhåndsaftale
- c. Der kan udbetales hidtil stillingsindehavers grundløn eller løn i henhold til overenskomstens bestemmelser + tillæg og/eller løntrin begrundet i arbejds- og ansvarsområde som en acontoløn
- d.. Der udbetales en acontoløn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pind b

Såfremt parterne ved en lokal forhandling ikke opnår enighed om lønforholdene videreføres forhandlingen efter Fællesaftale om lokal løndannelse, § 20.

Stk. 2

Stillingsændringer og andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.

Parterne er enige om, at der i sådanne tilfælde snarest muligt og forinden ændringer gennemføres, skal være gennemført forhandlinger om løn- og ansættelsvilkårene.

§ 5. Oplysninger der skal udveksles i forbindelse med forhandlinger efter §§ 3 og 4

Stk. 1

Ved de årlige forhandlinger udveksler parterne 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.

Inden forhandlingen fremsender/fremlægger arbejdsgiverparten følgende oplysninger skriftligt:

- antal ansatte efter de enkelte overenskomster til relevante organisationer
- det aktuelle lønniveau for de ansatte
- lønudviklingsstatistik for de ansatte; herunder opgørelse af udbetalte engangstillæg (funktionsløn)

Stk. 2

Frederiksberg Kommune oplyser i april måned 2007 om omfanget af midler, der er til forhandling 1. januar 2007, incl. selvejende institutioner, i forhold til forlodsfinansiering.

I den forbindelse henvises til FLD's opgørelser på området.

Stk. 3

Ved nyansættelser fremsender arbejdsgiverparten snarest muligt en kopi af ansættelseskontrakten bilagt et forslag til lønindplacering til den forhandlings- og aftaleberettigede part jf. punkt 1. Tillige vedlægges dokumentation for tidligere ansættelser, CV mv. som dokumentation for lønindplacering.

Stk. 4

Forud for forhandlinger i forbindelse med stillingsændringer mv. fremsender arbejdsgiverparten baggrundsmateriale, herunder f.eks. udkast til stillingsbeskrivelser ved ændringer af stillinger eller oplæg der danner udgangspunkt for omstruktureringer.

Adresser oplyses og i det omfang institutionen er bekendt hermed, også telefonnumre.

§ 6. Formidling af aftale resultater.

Stk. 1

Formidling af aftaleresultatet aftales ved den konkrete forhandling, da det er et fælles anliggende. Der skal være åben- og synlighed om forhandlingsresultatet, og derfor påhviler det samtidigt den enkelte leder at fortælle udfaldet af forhandlingerne.

Stk. 2

Når parterne har indgået aftale om udmøntning af løn eller andet, foretages formidlingen af aftaleresultater overfor det berørte personale / de berørte personalegrupper på følgende måde *snarest efter*, at aftalen er underskrevet af parterne:

- a) Indgåede aftale(r) om lønforbedringer formidles overfor den enkelte medarbejder ved, at denne modtager en kopi af den indgåede lønaftale.
- b) En formidling af en lønaftale *kan* endvidere som supplement ske ved et orienteringsmøde.
- c) En formidling af et aftaleresultat *kan* endvidere som supplement ske ved et orienteringsmøde.

Stk. 3

Såfremt forhandlings- og aftalekompetencen er delegeret til en fællestillidsrepræsentant eller institutionstillidsrepræsentant (jf. § 1, stk. 2), *vil* parterne i fælleskab sørge for at sende kopi af indgåede aftaler til de berørte organisationer.

Hvis parterne finder behov for det, foretager kommunen, sammen med den enkelte organisations (lokale) repræsentant en midtvejsstatus for organisationens forhandlingsområde i kommunen som helhed.

§ 7. Håndtering / løsning af lokale uenigheder

Stk. 1

Opstår der en interesseløst på institutions- eller arbejdspladsniveau vedrørende udmøntning af lokal løndannelse, tilkaldes de relevante parter jf. denne aftales § 1 stk. 1 til en forhandling med henblik på at bilægge tvisten (niveau 0).

Stk. 2

Bilægges interesseløst ikke, finder anvendes Fællesaftale om lokal løndannelse, § 20 (bilag 2) anvendelse.

Stk. 3

Hvis en af parterne på institutions- eller arbejdspladsniveau finder, at den anden part ikke efterlever aftalen, skal der rettes henvendelse til den anden part herom. Parterne i § 1 stk. 1 inddrages, såfremt tvisten ikke løses på institutions- eller arbejdspladsniveau.

§ 8. Opsigelse af en procedureaftale.

Stk. 1

Procedureaftalen har virkning fra 1. april 2005.

Stk. 2

Procedureaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 2008. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

Såfremt en procedureaftale er opsagt, optages der forhandlinger to måneder forud for aftalens udløb.

Stk. 4

En opsagt procedureaftale har virkning indtil en ny procedureaftale er indgået mellem parterne.

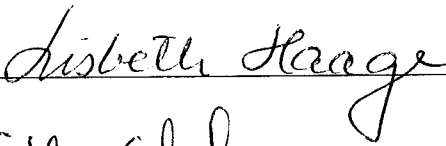
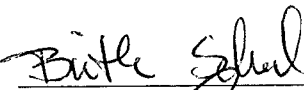
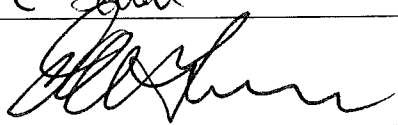
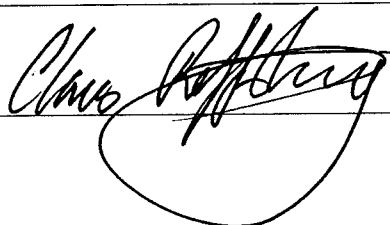
Frederiksberg, den 1. juni 2007

For Frederiksberg Kommune

For BUPL

For SL

For LFS

Bilag 1.

Bemærkninger til § 1

For den pædagogiske branche er der mellem parterne aftalt følgende forhåndsaftaler / tværgående aftaler om centrale tillæg og trin:

bilag A. (forhåndsaftale for assistenter og klubmedarbejdere m.fl.)

- overenskomstnummer 1351 og 1354 (FOA/LFS)
- overenskomstnummer 1363 og 1350 (BUPL)

bilag B. (forhåndsaftale for pædagogmedhjælpere)

- overenskomstnummer 1351 (FOA/LFS)
- overenskomstnummer 1359 (FOA/LFS)

bilag C. (forhåndsaftale for ledere, souschefer og afdelingsledere)

- overenskomstnummer 1351 og 1354 (FOA/LFS)
- overenskomstnummer 1363 og 1350 (BUPL)

bilag D. (forhåndsaftale for døgninstitutionsområdet/specialområdet)

- overenskomstnummer 1371 og 1370 og 1840 (FOA/LFS)
- overenskomstnummer 1367 (SL)

bilag E. (forhåndsaftale for dagplejen og dagplejeledelse/pladsanvisning)

- overenskomstnummer 1317 (FOA/LFS)
- overenskomstnummer 1316 (FOA/LFS)

bilag F. (forhåndsaftale for legepladsområdet)

- overenskomstnummer 1504 og 1505 (FOA/LFS)

bilag G. (forhåndsaftale for pædagogiske konsulenter)

- overenskomstnummer 1340 (FOA/LFS)

Der udarbejdes oversigt over delegationer af kompetence til lokale lønforhandlinger for omfattede stillings/medarbejdergrupper mellem de lokale ledere og tillidsvalgte/organisationer indenfor hele den pædagogiske branche jf. § 1 stk. 2.

Bilag 2

§ 20. Interessetvister

Stk. 1

I den (amts-)kommune, hvor interessetvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

Stk. 2

Bilægges interessetvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i stk. 1.

Stk. 3

Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem den (amts)kommunale arbejdsgiverpart og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parters løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (niveau 1 og 2). Hvis dette ikke lykkes, er parterne enige om, at der i niveau 3 så vidt muligt skal findes en løsning.

Stk. 4

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 6 medlemmer – 3 medlemmer som udpeges blandt de organisationer, der er omfattet af denne aftale og 3 medlemmer, som udpeges blandt arbejdsgiverne. Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat acontoløn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i stk. 4, 1. led, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.

Afgørelse efter denne bestemmelse kan endvidere ske i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 4 omfatter alene sager rejst lokalt efter 1. april 2005.

Stk. 5

Mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationerne i den pædagogiske branche kan der aftales en anden model for løsning af interesseløst, der erstatter stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesseløst vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseløst.

Bemærkning til stk. 1-5:

For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse jf. stk. 1-5 henvises til bilag 2.

Stk. 6.

Såfremt interesseløst drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal/decentral anvendelse af lokal løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og organisationerne i den pædagogiske branche.

Bemærkning:

Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis.

For tjenestemænd og reglementsansatte følges proceduren i stk. 1-5, hvis der er aftalt en grundløn. Hvis der ikke er aftalt en grundløn, følges proceduren i tjenestemandregulativet vedrørende bl.a. lønningsrådsbehandling.

Retsstillingen for tjenestemænd og reglementsansatte er i øvrigt uændret.