



Procedureaftale vedr. lokal løndannelse

Mellem Socialforvaltningen, FOA (LFS) og SL

Tidspunkt:	6. august 2024
Forhandlingsberettigede parter:	Socialforvaltningen, FOA(LFS) og SL
Deltagere i forhandlingen:	For SOF: Anders Snedker, Mette Stenz For FOA (LFS): Helle Vibeke Haslund For SL: Lars Petersen
Overenskomst m.v.	- Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv. (5.64.01) - Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (64.01) - Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne (69.01) - Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter (64.41) - Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder (44.01) - Overenskomst for lærer m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne (50.01)
Periode:	1. april 2024 – 31. marts 2026
Øvrige forhold:	Der henvises i øvrigt til bestemmelserne i fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06) samt Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. (09.03) og de gældende overenskomster. Der er i fællesaftalen om lokal løndannelse for pædagogisk område aftalt, at der skal føres årlige

lønpolitiske drøftelser mellem forvaltningen og de respektive forhandlingsberettigede personaleorganisationer.
For overenskomstperioden 1.4.2024 – 31.3.2026 foretages denne drøftelse i forbindelse med forhandlingen af denne procedureaftale.

§ 1 Forhandlingskompetencen

Forhandlingsniveauer

Arbejdsgiversiden

Det centrale niveau i SOF er Kontoret for Organisationsudvikling.

Det lokale niveau i SOF er de personer/enheder, ledere på niveau 2 har delegeret forhandlingskompetencen til.

Forhandlingskompetencen for de selvejende institutioner følger bestemmelserne i de aftalte driftsoverenskomster.

Lønmodtagersiden

Den lokale tillidsrepræsentant (TR), fællestillidsrepræsentant (FTR) eller hvor der ikke er TR den forhandlingsberettigede personaleorganisation. (*)

(*) LFS/SL har som udgangspunkt uddelegeret forhandlingsretten til den lokale TR. Dog er det i særlige tilfælde organisationen, der forhandler.

Forhandlingskompetencen på arbejdsgiversiden

SOF

Chefer på niveau 2 i det omfang direktionen har uddelegeret forhandlingskompetencen.

Chefer på niveau 3 i det omfang chefer på niveau 2 har uddelegeret forhandlingskompetencen.

Som udgangspunkt har chefer på niveau 3 den overordnede forhandlingskompetence. Chefen kan uddelegere forhandlingskompetencen til ledere på niveau 4.

Institutioner, tilbud og enheder udenfor centerstrukturen

Den lokale leder i det omfang borgercentercheferne har uddelegeret forhandlingskompetencen.

Forhandlingskompetencen på lønmodtagersiden

Basispersonale

Den lokale TR i det omfang, at den forhandlingsberettigede personaleorganisation har uddelegeret forhandlingskompetencen.

Det gælder for LFS, at forhandlingskompetencen først uddelegeres ved gennemført TR-grunduddannelse.

Afdelingsledere og øvrige ledere

Den forhandlingsberettigede personaleorganisation. Det gælder for SL, at der kan ske uddelegering af forhandlingskompetencen.

Kontoret for Organisationsudvikling varetager de årlige lønpolitiske drøftelser, forhandlinger om procedureaftaler og eventuelle forhåndsftaler. Endvidere varetages de forhandlinger, der ikke er decentraliseret.

Det lokale niveau varetager de konkrete lønforhandlinger omfattende lønforhandlinger for allerede ansatte og lønindplacering af nyansatte i det omfang aftaleretten og forhandlingskompetencen er decentraliseret.

Der kan under særlige omstændigheder indgås aftale om honorering af bestemte funktioner og kvalifikationer for en flæthed af medarbejdere på grundlag af en individuel vurdering.

Lønaftaler, der ikke kan underskrives af den lokale TR, sendes til den forhandlingsberettigede organisation.

§ 2 Forhandlingsterminer**Stk. 1**

Lokale årlige lønforhandlinger i overenskomstperioden 2024-2026 afvikles fra 15. august til 15. november. Denne ændring i forhandlingsterminer evalueres ultimo 2025. Det henstilles fra begge parter, at forberedelserne til lønforhandlingerne påbegyndes i rimelig tid, herunder at datoer for forhandlingerne aftales i juni måned og senest inden forhandlingsperiodens opstart medio august.

Lokale årlige lønforhandlinger kan slås sammen, hvis begge de lokale parter ønsker det, således at der et år sker lønforhandling gældende for to år.

Hvis parterne har forslag til de årlige lønforhandlinger, bør forslag fremsendes, og forhandlingssmøder aftales inden for de aftalte forhandlingsterminer. Lønforslag fremsættes i rimelig tid forud for forhandlingen, gerne senest en uge inden forhandlingen, medmindre andet aftales lokalt. Forhandlingen kan også ske skriftligt, såfremt begge parter er enige heri.

Såfremt der inviteres til forhandling, er der forventning om, at der skal lønforhandles for en eller flere medarbejdere. Såfremt ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages der ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Stk. 2

Ved væsentlige stillingsændringer, omstruktureringer og arbejdsændringer der medfører væsentligt ændret stillingsindhold jf. overenskomsten, afsluttede uddannelser samt honorering for ekstraordinær indsats, kan forslag fremsættes løbende.

Stk. 3

Nyansatte.

Lønforhandlinger for nyansatte skal så vidt muligt være på plads inden tiltrædelsen og inden udløbsfristen for opsigelse af evt. tidligere stilling.

Hvis det undtagelsesvis ikke er muligt, kan der udbetales a conto løn ift. stillingens overenskomstmæssige løn, samt evt. tillæg i henhold til gældende forhåndsaf tale indgået mellem Socialforvaltning og LFS.

Der kan i særlige tilfælde rettes henvendelse til LFS om forhåndsgodkendelse af lønforslag (evt. individuelle K/F-tillæg). Det forudsættes, at der samtidig med anmodning om forhåndsgodkendelse, fremsendes den aktuelle stillingsannonce og begrundelse for det/de individuelle K/F-tillæg.

Løn aftalen skal være på plads senest 3 måneder efter ansættelsen.

Ved fremsendelse af lønforslag fra arbejdsgiverside medsendes medarbejderens kontaktoplysning i form af telefonnummer og e-mail. Der vedlægges den aktuelle stillingsannonce og evt. funktionsbeskrivelse medsendes. Samtidig opfordrer arbejdsgiver medarbejderen om at fremsende materiale om relevant uddannelse og erfaring, f.eks. i form af et CV, til den forhandlingsberettigede faglige organisation til understøttelse af lønforhandling.

Hvis de lokale parter ikke kan opnå enighed, henvises til § 13 vedr. uenighed.

§ 3 Økonomisk råderum

Råderum til lokal løndannelse

Der er ikke i overenskomstperioden afsat centrale (nye midler) til lokal løndannelse. Eventuelle midler til lokal forhandling skal derfor findes indenfor det lokale økonomiske råderum.

Principperne for den lokale lønøkonomi skal være kendt af de lokale parter inden perioden for den lokale lønforhandling. Vedr. lokalt økonomisk råderum henvises til bilag A i fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område (09.06) samt Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. (09.03) og de gældende overenskomster. Det er lederens ansvar, at det lokale økonomiske råderum drøftes med TR inden de årlige lønforhandlinger afvikles.

§ 4 Udlevering af materiale ved lokale lønforhandlinger

Den lokale tillidsrepræsentant skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer.

Forud for de lokale lønforhandlinger udleverer forvaltningen/den lokale arbejdsplads en oversigt til den lokale tillidsrepræsentant/faglige organisation over de medarbejdere, som den pågældende lokale tillidsrepræsentant/faglige organisation repræsenterer.

Oversigten skal indeholde følgende oplysninger:

- Navn og fødselsdato
- Stillingsbetegnelse
- Ansættelsesdato og anciennitetsdato
- Beskæftigelsesgrad
- Lønklasse
- Lønindplacering/lønsammensætning (i årligt grundbeløb i 31.03.00-niveau)
- MA-kreds (overenskomstansat/tjenestemand)

Såfremt én af parterne anvender andet statistisk materiale i forbindelse med lønforhandlingen, skal det tilsvarende materiale udleveres til modparten, således at begge forhandlingsparter har adgang til det samme statistiske materiale.

Der henvises i øvrigt til Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger samt bestemmelserne om udlevering af lønoplysninger til valgte tillidsrepræsentanter i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 5 Lønpolitik

Lokal løn skal udmøntes inden for rammerne af Københavns Kommunes lønpolitik, forvaltningens lønpolitik samt eventuelle lokale lønpolitikker.

§ 6 Aftaleindgåelse – former for tillæg (*) *Der kan lokalt indgås aftale om:*

- Funktionstillæg for særlige arbejdsopgaver/funktioner i form af beløb og/eller trin.
- Kvalifikationstillæg for personlige kvalifikationer i form af beløb og/eller løntrin.
- Midlertidige funktionstillæg for en given periode.
- Engangsbeløb for en ekstraordinær indsats.
- Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål enten af kvantitativ eller kvalitativ karakter, men det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

(*) LFS har ikke uddelegeret aftaleretten for anvendelse af lokal løn til resultatløn.

Alle tillæg/engangsbeløb er pensionsgivende, når de pågældende er pensionsberettigede i henhold til overenskomsten.

Resultatløn udmøntes dog som udgangspunkt som ikke-pensionsgivende løndelev jf. de overordnede aftaler om lokal løndannelse, såfremt det aftales mellem parterne.

Opmærksomheden henledes på, at ansatte bevarer deres hidtidige kvalifikationsløn ved ansøgt og uansøgt overgang til samme type stilling inden for kommunen. Der kan evt. ske en omdefinering af den begrundelse, som et kvalifikationstillæg er givet for.

Aftaler om tillæg i form af løntrin til tjenestemænd kan ikke opsiges.

§ 7 Ligeløn

Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske en lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.

Ansatte på barsel har de samme rettigheder som de øvrige ansatte, og har derfor krav på en årlig lønforhandling, og eventuelt lønforbedring, på lige fod med de øvrige ansatte. Lønforhandlingen sker på samme tidspunkt som for de øvrige ansatte.

§ 8 Begrundelser

Når den ansatte tildes funktionsløn, kvalifikationsløn og/eller resultatløn, skal pågældende underrettes skriftligt om kriterierne for aftalen, herunder om ændringer.

Der skal være en tydelig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

§ 9 Formidling af aftaleresultatet

Ved den lokale forhandling aftales, hvordan resultatet skal formidles jf. Socialforvaltningens lønpolitik.

§ 10 Opsigelse af lønforbedringer for særlige arbejdsopgaver / funktioner

Stk. 1

Lokale aftaler om lønforbedringer for særlige arbejdsopgaver/funktioner kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (f.eks. forhåndsaftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2

Lønforbedringer for særlige arbejdsopgaver/funktioner med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor arbejdsopgaven/funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte arbejdsopgave/funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsaftaler.

Bemærkning:

Ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd/reglements-ansatte.

§ 11 Opsigelse af lønforbedringer for personlige kvalifikationer

Stk. 1

Lokale kollektive aftaler om lønforbedringer for personlige kvalifikationer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Ansatte, der er omfattet af den hidtidige aftale, vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Stk. 2

Lokale aftaler om lønforbedringer for personlige kvalifikationer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Et eksempel kan være stillingsskift inden for kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd/reglements-ansatte.

§ 12 Uenighed om fortolkning af procedureaftaler

Ved lokal uenighed om fortolkning af procedureaftalen rettes henvendelse til Koncernservice, Personalejura og Forhandling, med henblik på drøftelse med den/de forhandlingsberettigede organisationer.

Hvis der ikke kan opnås enighed ved den lokale forhandling, udfærdiges et uenighedsreferat, som beskriver uenigheden. Referatet underskrives af begge parter.

Koncernservice, Personalejura og Forhandling, vurderer i samarbejde med SOF, om uenigheden evt. skal forsøges løst ved en yderligere forhandling på forvaltningsniveau med deltagelse af den lokale arbejdsgiverpart, Koncernservice, Personalejura og Forhandling og den forhandlingsberettigede organisation.

Niveau 2 forhandlingen varetages af Koncernservice, Personalejura og Forhandling (evt. KL) med deltagelse af den lokale arbejdsgiverpart samt den forhandlingsberettigede personaleorganisations centrale afdeling.

Niveau 3 forhandlingen varetages af overenskomstens centrale parter, dvs. KL og den centrale arbejdstagerpart, der har indgået overenskomsten på området.

Parterne er enige om, at denne aftale er gældende indtil den 31. marts 2026, eller indtil en ny aftale er indgået.

Heather Lombard
For LFS

Dato: 20/8-24


For SL