

Procedureaftale for Slagelse Kommune



Procedureaftale for lokal løndannelse i Slagelse Kommune

Denne procedure har til formål at opstille ensartede rammer til forhandlingerne af lokal løndannelse i Slagelse Kommune på tværs af de forhandlingsberettigede organisationer.

Proceduren er et supplement til de centrale aftaler om lokal løndannelse og indgås med henvisning til Aftale om lokal løndannelse § 3, stk. 1, og § 8 i overenskomst for akademikere ansat i kommuner. Proceduren gælder samtlige forhandlinger om lokal løndannelse, nyansættelser og væsentlige stillingsændringer.

Indhold

Lønpolitiske drøftelser	1
Forhandlings og aftalekompetence – de faglige organisationer.....	1
Forhandlings og aftalekompetence – Slagelse Kommune	1
Tidsfrister og proces for afvikling af de årlige forhandlinger.....	1
Statistikmateriale vedr. lønforhold.....	2
Formidling af aftaleresultatet.....	2
Nyansættelser og væsentlige stillingsændringer	2
Uenighed.....	3
Ikrafttrædelse og opsigelse	3
Underskrifter.....	3

Lønpolitiske drøftelser

Følger de centrale aftaler om lokal løndannelse.

Forhandlings og aftalekompetence – de faglige organisationer

Udgangspunktet er, at kompetencen til forhandlinger ligger hos FTR/TR, den faglige organisations lokale afdeling (hvis sådan findes), og ellers hos den faglige organisation centralt.

De faglige organisationer oplyser til Slagelse Kommune, hvem der har forhandlingskompetencen. Alle faglige organisationer bedes fremsende oplysninger om, hvem der har forhandlingskompetencen, og løbende fremsende oplysninger ved ændring heri.

Oplysningerne skal sendes til PersonaleJura via mail: personalejura@slagelse.dk.

Forhandlings og aftalekompetence – Slagelse Kommune

Forhandlings- og aftalekompetencen er i Slagelse Kommune delegeret til cheferne på center/sek-torniveau, og derfra delegeret til virksomhedslederne i forhold til den enkelte virksomhed.

Tidsfrister og proces for afvikling af de årlige forhandlinger

Der forhandles én gang årligt. Forhandlinger skal finde sted i 2. kvartal i gældende forhandlings år.

Som udgangspunkt forhandles tillæg/trin til ikrafttræden 1. april i det år, hvor forhandlingen har fundet sted.

Begge parter kan begære en forhandling. Der skal aftales forhandlingsdato indenfor 6 uger efter modtagelsen af en forhandlingsbegæring. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages der ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Begæring om forhandling skal sendes til relevant leder.

Forhandlingspartnerne aftaler dato for udveksling af forslag og efterfølgende forhandling.

Hvis det er muligt, udveksler parterne skriftlige forslag eller ønsker omkring forhandlingstemaer senest 2 uger inden forhandlingsdatoen. Der kan i stedet afholdes et formøde, hvis én af parterne ønsker det.

Inden forhandlingen finder sted, oplyser ledelsen, så vidt det er muligt, beløbsstørrelsen, der er til rådighed for den lokale løndannelse.

Statistikmateriale vedr. lønforhold

Til brug for de lokale lønforhandlinger kan den forhandlingsberettiget FTR/TR/faglig organisation rekvirere bagsideoplysninger fra PersonaleJura på de medarbejdere, der er ansat på de(n) overenskomst(er), som FTR/TR/faglig organisation repræsenterer/forhandler for.

På områder, hvor der er valgt FTR, rekvirerer FTR bagsideoplysningerne. På områder, hvor der ikke er valgt FTR, rekvirerer TR/faglig organisation bagsideoplysningerne fra PersonaleJura.

Bagsideoplysningerne kan rekvireres fra PersonaleJura i perioden januar-marts.

Anmodning om bagsideoplysninger skal ske via mail: personalejura@slagelse.dk

Tillidsrepræsentanten/faglig organisation kan ved behov anmode om bagsideoplysninger på det forhandlingsberettigede område.

Formidling af aftaleresultatet

Når parterne har indgået aftale om udmøntning af løn, skal lederen af enheden formidle aftaleresultatet overfor de berørte medarbejdere. Tillidsrepræsentanten/organisationen kan ligeledes formidle forhandlingsresultatet efter deres procedure.

Nyansættelser og væsentlige stillingsændringer

Parterne er enige om, at lønforholdene i videst muligt omfang skal være på plads inden en stilling tiltrædes.

For at sikre, at dette er praktisk muligt:

- Holdes tillidsrepræsentanten bedst muligt orienteret ved forestående ansættelser og væsentlige stillingsændringer.
- Ved nyansættelser skal dette senest ske, når der er udvalgt en ansøger, der vil blive tilbudt stillingen.

- Ved ansættelsessamtalen gøres ansøger opmærksom på, at lønnen fastsættes efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation og ansøger bliver orienteret om, hvilken organisation, der har forhandlingsretten.
- Lederen, der har beslutningskompetencen må spørge til ansøgerens forventning til lønniveau, men må ikke indlede forhandlinger.
- Slagelse Kommune fremsender lønforhandlingsskema til den lokalt valgte FTR/TR som har fået tildelt forhandlingskompetence, eller den forhandlingsberettigede organisation.

Ved nyansættelser, eller ved væsentlige stillingsændringer kan der forhandles løbende hele året.

Uenighed

Hvis der ved en forhandling ikke kan opnås enighed mellem parterne, kan forslag forlanges behandlet i tvistløsningssystemet. Der udfærdiges et lokalt uenighedsreferat, der skal tilgå PersonaleJura.

Uenighedsreferatet sendes til mail: Personalejura@slagelse.dk

Ikrafttrædelse og opsigelse

Procedureaftalen for lokal løndannelse træder i kraft den 1. januar 2024, og erstatter tidligere indgåede procedureaftaler for lokal løndannelse.

Nærværende aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. I forbindelse med en opsigelse af nærværende aftale, forpligter parterne sig til at indgå drøftelser om en eventuel ny aftale.

Underskrifter

For Slagelse Kommune



Anette Nielsen

for Bupl Midtsjælland
22.01.24

