

Procedureaftale vedr. lokal løndannelse

Mellem Socialforvaltningen, Dansk Socialrådgiverforening og HK

Tidspunkt:	24. august 2018
Sted:	Socialforvaltningen, Bernstorffsgade 17
Forhandlingsberettigede parter:	Socialforvaltningen, Dansk Socialrådgiverforening og HK.
Deltagere i forhandlingen:	For SOF: Julie Svanevej For HK: Linda Svendsen, FTR for HK For HK: Pernille Nielsen, TR for HK For HK: Birthe Ahn Axen, HK Kommunal For Dansk Socialrådgiverforening: Marie Vithen, FTR for Dansk Socialrådgiverforening København, For Dansk Socialrådgiverforening: Lone Lomholt, Dansk Socialrådgiver Forening Fra KS: Finn Elholm og Helle Nørtved
Overenskomst m.v.	Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune, overenskomst (5.30.11) og Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere, (30.31)
Periode:	1. april 2018 – 31. marts 2021
Øvrige forhold:	Der henvises i øvrigt til bestemmelserne i Fællesaftalen om lokal løndannelse (09.01) og de gældende overenskomster. Det er i Fællesaftalen om lokal løndannelse aftalt, at der med udgangspunkt i forhandlingsstatistik skal føres årlige lønpolitiske drøftelser mellem forvaltningen og de respektive forhandlingsberettigede personaleorganisationer. For overenskomstperioden 1.4.2018 – 31.3.2021 foretages denne drøftelse i forbindelse med forhandlingen af denne procedureaftale.

§ 1 Forhandlingskompetencen

Forhandlingsniveauer

Arbejdsgiversiden	Det centrale niveau i SOF er Kontoret for Organisationsudvikling
Lønmodtagersiden	Den forhandlingsberettigede personaleorganisation herunder de personer, som organisationen har delegeret forhandlingskompetencen til.
Arbejdsgiversiden	Det lokale niveau i SOF er de personer/enheder, ledere på niveau 2 (kontorchefer og borgercenterchefer) 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.

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 den forhandlingsberettigede personaleorganisation har uddelegeret forhandlingskompetencen.
Afdelingsledere og øvrige ledere	Den forhandlingsberettigede personaleorganisation herunder de personer, som organisationen har uddelegeret forhandlingskompetencen til.

Kontoret for Organisationsudvikling varetager de årlige lønpolitiske drøftelser, forhandlinger om procedureaftaler og eventuelle forhåndsftaler samt uenighedssager jfr. § 13. 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 2018-2021 afvikles fra august til ultimo oktober måned. Det henstilles fra begge parter, at forberedelse til lønforhandlingerne påbegyndes i rimelig tid inden august og gerne i juni måned.

Lokale årlige lønforhandlinger kan slås sammen, hvis begge de lokale parter ønsker det.

Hvis parterne har forslag til de årlige lønforhandlinger, skal forslag fremsendes og/eller forhandlingsmøder aftales inden for de aftalte forhandlingsterminer.

Såfremt ingen af parterne fremsætter krav om forhandling eller fremsætter konkrete lønforslag, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Lønforslag skal være skriftlige og fremsættes i rimelig tid forud for forhandlingen med mindre andet aftales lokalt.

Stk. 2

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

Stk. 3

Nyansatte.

Det skal tilstræbes, at lønforhandlinger for nyansatte er på plads inden tiltrædelsen og inden udløbsfristen for opsigelse af evt. tidligere stilling. Hvis dette undtagelsesvis ikke er muligt, udbetales der a conto løn svarende til Forvaltningens/arbejdspladsens løntilbud til den pågældende.

Lønaftalen skal være på plads senest 3 måneder efter ansættelsen. Ved fremsendelse af lønforslag fra arbejdsgiverside bør den aktuelle stillingsannonce og evt. funktionsbeskrivelse medsendes.

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. Det er lederens ansvar, at det lokale økonomiske råderum drøftes med TR inden de årlige lønforhandlinger afvikles. Vedr. lokalt økonomisk råderum henvises til bilag A i Fællesaftalen om lokal løndannelse med blandt andet HK/Kommunal og Dansk Socialrådgiverforening (09.01).

§ 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 så vidt muligt indeholde følgende oplysninger:

- Navn
- Fødselsdato
- Stillingsbetegnelse
- Anciennitetsdato
- Lønindplacering/lønsammensætning

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 re-

sultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

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 med mindre andet 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.

§ 8 Begrundelser

Når den ansatte tildeles 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 funktionsløn

Stk. 1

Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer 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. forhåndsftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler.

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/regle-

mentsansatte.

§ 11 Opsigelse af kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

De ansatte 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 kvalifikationsbestemte lønforbedringer 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/reglementsansatte.

§ 12 Uenighed om fortolkning af procedureaftaler

Uenighed om fortolkning af procedureaftalen behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister.

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

§ 13 Lokal uenighed

Niveau 1 – Lokal forhandling

Hvis der ikke kan opnås enighed ved den lokale forhandling, udfærdiges et uenighedsreferat som beskriver uenigheden. Referatet underskrives af begge parter. Den af de lokale parter, der ønsker at bringe sagen videre, fremsender herefter referatet til Koncernservice, Personalejura og Forhandling, med anmodning om, at sagen søges forhandlet.

Koncernservice, Personalejura og Forhandling, vurderer i samarbejde med den konkrete forvaltning, 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.

Kan der fortsat ikke opnås enighed, kan én af parterne anmode om en niveau 2 forhandling. Én af parterne kan kræve, at denne forhandling afholdes inden for 3 uger.

Niveau 2 – forhandling

Niveau 2 forhandlingen varetages af Koncernservice, Personalejura og Forhandling (evt. KL) med deltagelse af den lokale arbejdsgiverpart samt den forhandlings-

berettigede personaleorganisations centrale afdeling.

Hvis enighed fortsat ikke kan opnås, kan én af parterne anmode om en niveau 3-forhandling. Anmodningen skal inden for en frist af 14 dage efter niveau 2-

forhandlingen oversendes til forhandling mellem overenskomstens centrale parter.

Niveau 3 – forhandling

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

De centrale parters løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

§ 14 Opsigelsesbestemmelser

Denne aftale kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Parterne er enige om, at denne aftale er opsagt pr. 31.marts 2021.

Dato: 27.08.2018


For Socialforvaltningen

Dato: 24.8.18


For Dansk Socialrådgiverforening

Dato: 24-8-18


For HK