

Procedureaftale vedr. lokal løndannelse for Økonomiforvaltningen

Procedureaftale mellem Økonomiforvaltningen og forhandlingsberettigede faglige organisationer i ØKF

Dato: Oktober 2017

Sted: Rådhuset

Økonomiforvaltningen: Lene Munck

Faglig organisation:

HK: Bo Vollertsen

AC: Stina Nyks Meggele

Ingeniørforeningen, IDA: Birgitte Brændegaard

FOA – Fag og Arbejde: Flemming Dam

Procedureaftalen vedrører medarbejdere omfattet af:

Overenskomst for teknisk service (40.01)

Overenskomst for specialarbejdere i Københavns Kommune, (5.40.01)

Overenskomst for akademikere ansat i kommuner (31.01)

Overenskomst om løn og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign. (41.41)

Overenskomst for administration og IT mv. i Københavns Kommune (5.30.11)

Periode: 1. oktober 2017 – 31. marts 2018

Der henvises i øvrigt til bestemmelserne i:

Fællesaftale om lokal løndannelse på det tekniske område.

Overenskomst for Akademikere ansat i kommuner (31.01).

Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området.

Fællesaftale om lokal løndannelse

§ 1. Forhandlingskompetence

Stk. 1

Aftale- og forhandlingsretten vedr. lokale lønftaler i ØKF varetages på arbejdsgiversiden af de lokale chefer, i det omfang den adm. direktør har uddelegeret forhandlingskompetencen.

Den adm. direktør har ikke uddelegeret kompetencen til at indgå forhåndsftaler.

Aftale- og forhandlingsretten vedr. lokale lønftaler varetages på lønmodtagersiden af den lokale tillidsrepræsentant (TR), fællestillidsrepræsentant (FTR), i det omfang, den forhandlingsberettigede personaleorganisation har uddelegeret forhandlingskompetencen. Hvor der ikke er TR, varetages forhandlingen af den forhandlingsberettigede personaleorganisation. Lønftaler for ledere med personaleansvar forhandles af den forhandlingsberettigede personaleorganisation.

§ 2. Terminer og tidsfrister for afvikling af lokale lønforhandlinger

Stk. 1

Det aftales lokalt i Enheds-MED, hvornår og inden for hvilken tidsramme de årlige lokale lønforhandlinger afvikles i de enkelte Koncernenheder.

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

Nyansættelser.

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 acontoløn svarende til Forvaltningens/arbejdspladsens løntilbud til den pågældende.

Lønftalen 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 vedr. "Det lokale økonomiske råderum" i fællesaftalerne omkring løndannelse.

Opmærksomheden henledes på , at Økonomiudvalget på møde den 6.12.2011 har vedtaget, at der i kommunen sigtes mod at bevare lokallønnen på det nuværende niveau inden for rammerne af kommunes lønpolitik.

§ 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
- Fødselsdato
- Stillingsbetegnelse
- Anciennitetsdato
- Lønindplacering/lønsammensætning

Såfremt en 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, Økonomiforvaltningens lønpolitik samt eventuel lokaludmøntning af Økonomiforvaltningens lønpolitik.

§ 6 Aftaleindgåelse – lønelementer

Der kan lokalt indgås aftaler om:	Grundlønstillæg. I enkelte overenskomster er der mulighed for indplacering på højere grundlønstrin.
	Funktionstillæg for særlige arbejdsopgaver / funktioner i form af beløb og/eller løntrin.
	Kvalifikationstillæg for personlige kvalifikationer i form af beløb og/eller løntrin.
	Midlertidige funktionstillæg for en given periode.
	Engangsbeløb.
	Resultatløn baseret på opfyldelse af fastsatte mål af enten 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.

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

Det kan lokalt aftales, om resultatløn er pensionsgivende. Det fremgår af de enkelte overenskomster, om resultatløn som udgangspunkt er pensionsgivende, med mindre andet aftales lokalt.

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 kvalifikationslønstillæg er givet for.

Aftaler om 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 resultatlø, skal pågældende underrettes skriftligt om kriterierne for aftalen, herunder om ændringer.

Der skal være en tydelig sammenhæng mellem opfyldelse af målene for arbejdspladsen, kriterierne for udmøntning af løn og medarbejdernes opgavevaretagelse, kvalifikationer og kompetencer.

§ 9 Formidling af aftaleresultatet

Det aftales hvert år lokalt, hvordan resultatet af den årlige lønforhandling formidles jf. §2 stk. 1.

§ 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/reglementsansatte.

§ 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 en 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 forhandlingsberettigede 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

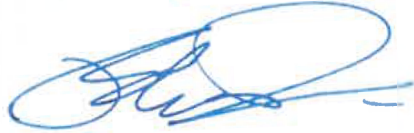
Denne aftale kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Parterne er enige om, at denne aftale er opsagt pr. 31.marts 2018

Dato:

10/11/2011

For Økonomiforvaltningen



For FOA – Fag og Arbejde

Steffen Madsen

For DJØF

Steffen Madsen

For Dansk Magisterforening

Steffen Madsen

For Forbundet Arkitekter og Designere

Steffen Madsen

For Ingeniørforeningen, IDA

HK