

## **Procedureaftale vedr. lokal løndannelse i Jammerbugt Kommune gældende for alle forhandlingsberettigede organisationer**

### **Lønpolitik**

Lokal løn skal udmøntes inden for rammerne af Jammerbugt Kommunes lønpolitik samt eventuelle lokale lønpolitikker.

### **Forhandlingskompetence i forbindelse med forhåndsftaler og individuel løn**

Kompetenceplanen findes på TRYK.

HR stiller sig til rådighed for deltagelse i forhandling om individuel løn og HR deltager altid ved forhandling af forhåndsftaler.

### **Forberedelse forud for forhandlingerne**

For at fremme og sikre et godt samarbejds- og forhandlingsklima er følgende forbedret/afklaret inden forhandlinger finder sted:

- Det sikres, at relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold er til rådighed for leder, faglige organisationer og/eller tillidsrepræsentanter.
- Det aftales, om der skal forhandles for et eller to år.
- Forhandlingsdato og -sted fastsættes.
- Dato for evt. udveksling af forslag aftales lokalt.
- Det økonomiske råderum drøftes.

### **Råderum til lokal løndannelse**

Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af kommunens økonomi og den enkelte chefs/leders økonomiske ramme.

### **Aftaleindgåelse - former og tillæg**

Der kan lokalt indgås aftale om:

- Funktionstillæg for særlige opgaver/funktioner - udgangspunktet er kronetillæg.
- Kvalifikationstillæg for personlige kvalifikationer i form af kronetillæg og/eller løntrin.
- Midlertidige funktionstillæg for en given periode.
- Engangsvederlag for ekstraordinær indsats.
- Resultatløn.

Kronetillæg aftales i årlige tillæg i 31.3.2000-niveau eller for sundhedskartellet 1.1.2006-niveau.

Engangsvederlag aftales i nutidskroner.

### **Formidling af aftaleresultater**

Når forhandlinger er afsluttet, aftales det mellem parterne hvem og i hvilken form aftaleresultaterne udmeldes. Ved eventuel uenighed involveres HR, hvis der ikke i forvejen er repræsentation herfra.

### **Forhåndsftaler**

Forhandling af forhåndsftaler (både eventuel genforhandling eller indgåelse af nye aftaler) påbegyndes i 3. kvartal og dermed forud for de lokale forhandlinger af hensyn til økonomien.

### **Rets- og interesselister**

Brud på, eller uenighed om forståelse, eller uenighed om lokale aftaler/løn behandles efter bestemmelserne i de gældende aftaler om lokal løndannelse.

### **Møde og forhandlingsterminer**

Der afholdes sættemøde med de forhandlingsberettigede organisationer én gang i overenskomstperioden - i maj måned i det første år i overenskomstperioden.

Der forhandles som udgangspunkt løn én gang årligt, men parterne kan aftale, at der forhandles hvert andet år.

De lokale forhandlinger afvikles i 4. kvartal og dækker som udgangspunkt perioden 1. april til 31. marts.

De lokale parter (forhandlingsberettiget organisation/tillidsrepræsentant og den leder, der har forhandlingskompetencen) kan undtagelsesvis aftale andet forhandlingstidspunkt, f.eks. ved væsentlige ændringer.

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages der ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

### **Ligeløn**

Der må ikke ske forskelsbehandling på grund af kønsidentitet, alder, handicap og/eller etnicitet.

Ansatte på barsel har samme rettigheder som øvrige ansatte, og har derfor krav på en årlig lønforhandling, og evt. lønforbedring, på lige fod med øvrige ansatte.

### **Generelt**

Denne procedureaftale indgår som supplement til de centrale aftaler om lokal løndannelse.

### **Ikrafttrædelsestidspunkt**

Procedureaftalen er gældende for overenskomstperioden 1. april 2024 til 31. marts 2026 og genforhandles ved sættemødet i maj 2026.

Aftalen kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.