

Retningslinjer for afvikling af lønforhandling

I henhold til personalepolitikken er det Aarhus Universitets mål, at de ansattes løn afspejler deres funktion, ansvar, indsats og relevante kompetencer.

Dette dokument indeholder informationer om afvikling af dels den årlige lønforhandling for ansatte på nye lønsystemer og dels lønforhandling i forbindelse med rekruttering og fastholdelse.

Personalepolitikken suppleres af lokale lønkataloger og lønftaler mellem AU og de faglige organisationer.

1. Forhandlings- og aftaleretten

I henhold til intentionerne med cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer kan retten til at forhandle og indgå aftale om tillæg decentraliseres.

1.1. Ledelsens forhandlings- og aftaleret

På AU kan der ske lønforhandling og indgås aftaler om lønforbedringer på følgende organisatoriske niveauer:

- universitetsledelsesniveau
- fakultetsniveau og institut-/vicedirektørområdeniveau
- på de institutlignende centre

Forhandlingsretten og retten til at indgå aftaler om løn kan ikke delegeres til et lavere organisatorisk niveau end institut-/vicedirektørområdeniveau. Dog kan forhandlingskompetencen delegeres til et niveau under dette, hvis der er enighed mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter.

Forhandlende ledere har mulighed for at lade sig bistå ved forhandlingerne af ledere på et lavere organisatorisk niveau, men uden at disse overtager forhandlings- og aftaleretten. Den forhandlende leder skal kende sin forhandlingskompetence f.eks. i forhold til fakultetets lønkataloger, lønftaler og forskellige typer af tillæg.

1.2. Medarbejdernes forhandlings- og aftaleret

De forhandlingsberettigede organisationer har forhandlings- og aftaleretten på medarbejdernes vegne. Forhandlings- og aftalekompetence er delegeret fra organisationerne til de lokalt valgte tillidsrepræsentanter, som kan overgive forhandlingskompetence til f.eks. en fællestillidsrepræsentant.

Hvis der ikke er valgt en lokal tillidsrepræsentant, er ledelsen ansvarlig for at sikre, at der tages kontakt til en relevant tillidsrepræsentant eller til den forhandlingsberettigede organisation.

Nogle medarbejdere, heriblandt special- og chefkonsulenter og journalister, har på baggrund af overenskomst eller organisationsaftale kompetencen til selv at forhandle løn. Aftalen om chefløn fastlægger desuden, individuel forhandlingskompetence til medarbejdere/chefer og professorer i lønrammestillinger (lønramme 35-41). Det gælder både i den årlige lønforhandling

og ved ansættelse. Overenskomsterne og aftalerne fastlægger de nærmere regler for indgåelse af aftaler.

Ledelsen er ansvarlig for, at medarbejdere der kan forhandle løn selv, får mulighed for en forhandling.

Hvis medarbejdere, der har forhandlingskompetence, ikke selv ønsker at forhandle varige og midlertidige tillæg med ledelsen, føres forhandlingen direkte mellem AU og den forhandlingsberettigede organisation, med mindre forhandlingskompetencen er overgivet til en lokal tillidsrepræsentant.

1.3. Forhandlings- og aftalerettens afgrænsning

Forhandlings- og aftaleretten omfatter ret til at forhandle og indgå aftaler om kvalifikationstillæg, funktionstillæg og engangsvederlag. Herudover omfatter forhandlings- og aftaleretten ret til at forhandle og aftale løngruppeskift eller ændring af basisløn/stillingstype (omklassificering) for de overenskomstgrupper, hvor det er muligt i medfør af overenskomst/løn aftale.

Forhandlings- og aftaleretten omfatter både forhandling og indgåelse af aftale om tillæg i forbindelse med den årlige lønforhandling og ved rekruttering og fastholdelse.

2. Afvikling af de årlige lønforhandlinger

De årlige lønforhandlinger, som vedrører medarbejdere på nye lønsystemer, tilrettelægges og afvikles som én samtidig proces for både VIP- og TAP-ansatte i forårshalvåret. Varige/midlertidige tillæg aftales med virkning fra den 1. april i lønforhandlingsåret.

Det tilstræbes, at de årlige lønforhandlinger er afsluttede inden udgangen af juni måned.

Bistået af HR, er det de lokale forhandlende parter ansvar for at tilrettelægge lønforhandlingen inden for tidsrammen på en måde, som giver en konstruktiv forhandlingskultur, hvor drøftelse af løn, indsats og kompetencer er i fokus.

Følgende principper og roller skal følges i forbindelse med afvikling af lønforhandlingen:

1. Lønforbedringer tildeles på baggrund af de kriterier, der fremgår af personalepolitikken, løn aftaler og lønkataloger. Hvis man lokalt vurderer, at det er hensigtsmæssigt med lokale kriterier, kan sådanne fastsættes.
2. HR er ansvarlig for at igangsætte og afslutte den årlige lønforhandlingsproces samt for kommunikationen om processen. Forud for forhandlingen udsender HR en overordnet tidsplan for afvikling af forhandlingen til alle forhandlingsberettigede ledere og tillidsrepræsentanter.
3. De forhandlingsberettigede parter for såvel ledelsen som de faglige organisationer er ansvarlige for at sikre, at den lokale proces tilrettelægges i overensstemmelse med den overordnede tidsplan.
4. Før de lokale forhandlinger starter, orienterer ledelsen alle ansatte inden for området om den lokale proces, herunder frister for at indstille sig til lønforhandling.

5. HR bistår ved de lokale forhandlinger, som foregår mellem den forhandlende leder og tillidsrepræsentanten. Det aftales lokalt, hvordan indstillinger om lønforbedringer og begrundelser herfor udveksles mellem leder og tillidsrepræsentant.
6. HR understøtter den årlige lønforhandlingsproces ved at udvikle og formidle identisk og opdateret løndatagrundlag til forhandlingsparterne. Desuden formidler HR en oversigt over repræsentanter for de faglige organisationer samt udarbejder fælles skabeloner for ansøgning om tillæg og aftaler om tillæg. Materialet gøres tilgængeligt for forhandlingsparterne.
7. Alle aftaler om tillæg skal begrundes i overensstemmelse med de kriterier, som er fastlagt i AU's lønpolitik og i lønkatalogerne/lønaftalerne for de relevante områder samt eventuelle lokalt fastlagte kriterier.
8. Aftaler om tillæg formaliseres og dokumenteres. Aftalen skal indeholde dels en begrundelse, dels relevante data til brug for korrekt lønmæssig håndtering.
9. Når de lokale forhandlinger er afsluttede, er ledelsen ansvarlig for tilbagemelding af forhandlingsresultatet.

3. Tilbagemelding af forhandlingsresultat og begrundelse

Lederne aftaler med tillidsrepræsentanterne eller LSU, hvordan lønforhandlingens afslutning og samlede resultat formidles dels til de enkelte medarbejdere, der har ansøgt, dels til hele enheden.

Medarbejdere, der får en lønforbedring, får en mundtlig og skriftlig tilbagemelding med begrundelse, beløb og tidspunkt for ikrafttræden for lønforbedringen.

Medarbejdere, som ikke får imødekommet deres ansøgning om lønforbedring, skal som minimum have en tilbagemelding af lederen på, hvorfor ansøgning ikke er imødekommet. Formen for tilbagemeldingen tilpasses de lokale forhold.

Tilbagemelding af forhandlingsresultatet sker i umiddelbar forlængelse af lønforhandlingens afslutning.

Den forhandlende leder skal som minimum oplyse, hvor stort et beløb, der er anvendt til aftalte lønforbedringer i lederens enhed.

4. Offentliggørelse af ledelsens budget for lønforhandlingen

Universitetsledelsen fastlægger et budget for, hvor mange midler den ønsker at afsætte til individuelle lønforbedringer i de årlige lønforhandlinger. HSU orienteres om lønforhandlingsbudgettet forud for lønforhandlingen, hvorefter universitetsledelsen træffer endelig beslutning og offentliggør beslutningen, inden de årlige lønforhandlinger går i gang.

Dekaner og universitetsdirektør kan på deres område inden for det fastlagte

lønforhandlingsbudget beslutte, at budgettet kan variere mellem institutter/vicedirektørområder begrundet i særlige forhold. Fakultetsamarbejdsudvalg (FSU)/Administrationens Samarbejdsudvalg (ASU) orienteres i så fald om fordelingen af lønforhandlingsbudgettet, hvorefter dekan/universitetsdirektør træffer endelig beslutning og offentliggør beslutningen inden de årlige lønforhandlinger går i gang.

5. Evaluering af den årlige lønforhandling

Når den årlige lønforhandling er afsluttet, drøfter det lokale samarbejdsudvalg forløbet og samler op på erfaringer, som kan indgå i de efterfølgende års lønforhandling i enheden. Opsamling fra LSU kan, hvis det er relevant, indgå i en overordnet opsamling på lønforhandlingen i et af de overordnede samarbejdsorganer.

6. Lønforhandling i forbindelse med rekruttering/fastholdelse

Ved rekruttering af månedslønnede ansatte inddrages den lokale tillidsrepræsentant for det pågældende område med henblik på gennemførelse af en lønforhandling. For selvforhandlere inddrages tillidsrepræsentanten kun, hvis selvforhandleren ønsker dette. Tillidsrepræsentanten eller organisationen orienteres i alle tilfælde om det endelige resultat.

Forhandling om lønniveau og evt. tillæg i forbindelse med rekruttering foregår mellem den relevante lokale tillidsrepræsentant og institutlederen/vicedirektøren, som bistås af HR.

Forud for forhandlingen vurderer tillidsrepræsentanten og lederen, bistået af HR, medarbejderens kompetencer, lønniveau og rekrutteringssituation.

Når ledelsen har godkendt en indstilling om ansættelse og tilbudt stillingen til den indstillede kandidat, retter ledelsen rettidigt henvendelse – via HR – til den lokale tillidsrepræsentant med henblik på en lønforhandling i forbindelse med ansættelsen.

Den lokale tillidsrepræsentant tager kontakt til ansøgeren med henblik på lønforhandlingen. Lønforhandlingen tager udgangspunkt i lønniveauet for den pågældende stillingskategori.

Aftale om tillæg dokumenteres og danner grundlag for den endelige kontrakt vedrørende ansættelse på AU. Det tilstræbes, at lønvilkår i ansættelsen er aftalt forud for ansættelsens begyndelse.

7. Lønforhandling i forbindelse med forlængelser

For medarbejdere der er tidsbegrænset ansat, og som forlænges, igangsættes ikke en lønforhandling. Medarbejderne indgår derimod i de årlige lønforhandlinger på lige fod med fastansatte medarbejdere.

Lønforhandling ved forlængelser igangsættes alene på baggrund af anmodning fra medarbejderen eller dennes tillidsrepræsentant, eller hvis der sker væsentlige ændringer i medarbejderens opgaveportefølje.

I de tilfælde, hvor der ikke foretages lønforhandling, orienteres tillidsrepræsentanten om forlængelsen.

8. Tilbagekaldelse af aftalekompetencen

Universitetsledelsen kan tilbagekalde den delegerede aftalekompetence – både i forhold til den enkelte leder, og i forhold til samtlige ledere på det niveau, hvortil aftalekompetencen er delegeret.

9. Ikrafttrædelse

Principper for afvikling af lønforhandlinger på AU har virkning fra den 1. juli 2016.