

LØNAFTALE FOR LABORANTER (HK)

1. Personkreds

Lønftalen omfatter laboranter ansat ved AU i henhold til Cirkulære om organisationsaftale for Kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere (HK).

2. Rammer og formål

Rammen for lønftalen er universitetets personalepolitik besluttet på møde i HSU/HAMU den 12. maj 2016. Lønftalen skal virke som et redskab for opnåelse af universitetets personalepolitiske mål.

Aarhus Universitet ønsker jf. personalepolitikken:

- at de ansattes løn afspejler deres funktion, ansvar, indsats og relevante kompetencer
- at lønforhandling på AU gennemføres som en fair og gennemskelig proces

3. Lønssystemet

Lønftalen er baseret på det i organisationsaftalen fastlagte basislønssystem.

Universitetet og Dansk Laborantforenings tillidsrepræsentanter har noteret sig overenskomstparternes hensigt om, at basislønningerne forudsættes suppleret med en lokal tillægsgdannelse. De lokale tillægsmuligheder giver mulighed for at anvende løninstrumentet strategisk, således at lønnen i højere grad afspejler den enkelte medarbejders særlige kvalifikationer, funktioner og opnåede resultater i forhold til institutionens mål.

- Tillæg kan tildeles som kvalifikations- eller funktionstillæg.
- Tillæg angives i grundbeløb (niveau 31.03.12) og gives i form af varige eller midlertidige tillæg.
- Tillæg reguleres i forhold til beskæftigelsesgraden
- Der kan aftales engangsvederlag for honorering af en ekstraordinær indsats.

Individuelle aftaler om tillæg til medarbejderne indgås mellem universitetsdirektøren, henholdsvis dekanen, og Dansk Laborantforenings tillidsrepræsentanter på AU. Universitetsdirektøren, henholdsvis dekanen, kan have videredelegeret kompetencen.

Forhandlingsretten og retten til at indgå aftaler om løn kan ikke delegeres til et lavere organisatorisk niveau end institutleder-/vicedirektørområdeniveau. Institutledere/vicedirektører har mulighed for at lade sig

bistå ved forhandlingerne af ledere på et lavere organisatorisk niveau, men forhandlings- og aftaleretten kan ikke delegeres yderligere. Dog kan forhandlingskompetencen delegeres til et niveau under dette, hvis der er enighed mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter.

4. Generelt om tillæg og engangsvederlag

Tillæg består af et minimumsbeløb på 10.000 kr. årligt (niveau 31.03.12). Der kan aftales oprykning til anden løngruppe uden samtidig tildeling af et minimumsbeløb.

- Varige og midlertidige tillæg er pensionsgivende.
- Tillæg reguleres med de generelle lønstigninger, der aftales ved de centrale overenskomstforhandlinger eller som udmøntes på reguleringsordningen.
- Funktionstillæg er som udgangspunkt midlertidigt, idet tillægget ydes så længe funktionen varetages og bortfalder når funktionen ikke længere varetages.
- Engangsvederlag består af et minimumsbeløb på 10.000 kr. (aktuelt niveau) og er som udgangspunkt ikke-pensionsgivende.

Laboratorieassistenter, som **ikke** har en laborantuddannelse, kan efter en konkret vurdering indplaceres i eller oprykkes til løngruppe 2, sats I, hvis de pågældendes personlige kvalifikationer/kompetencer eller forholdene i øvrigt taler derfor.

I bilag til lønftalen er oplistet en række eksempler på kriterier, der kan danne grundlag for en forhandling mellem ledelsen og Dansk Laborantforenings tillidsrepræsentanter om ydelse af kvalifikations-, rekrutterings-, fastholdelses- eller funktionstillæg. Listerne er ikke udtømmende.

5. Lønniveau

Det er AUs mål, at tilbyde attraktive ansættelsesvilkår og at understøtte et godt arbejdsmiljø gennem en fair fordeling af lønmidlerne.

AU ønsker at fremme de ansattes motivation og trivsel ved blandt andet at skabe sammenhæng mellem den ansattes løn, funktion, ansvar og indsats. Der lægges vægt på ligebehandling, idet ansatte med sammenlignelige funktioner og kvalifikationer mv. som udgangspunkt skal kunne opnå samme lønniveau, uanset organisatorisk enhed og lønmidlernes kilde.

Der kan anvendes lønmidler for at tiltrække og fastholde særligt kvalificerede ansatte.

Parterne er enige om, at oprykning til en højere løngruppe er et naturligt udgangspunkt, når summen af

Lønnen i den hidtidige basisløngruppe og de aftalte tillæg vil overstige lønnen for den højere løngruppe.

Oprykning til løngruppe 6 og 7 sker dog efter konkret vurdering. Det udelukkes altså ikke, at en medarbejder henført til løngruppe 5 kan have en samlet løn, der svarer til eller overstiger den for løngruppe 6 og 7 fastlagte.

Ved oprykning til en højere løngruppe fastsættes den fremtidige løn på baggrund af en forhandling mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten.

6. Nyansatte

Ved rekruttering af månedslønnede ansatte inddrages den lokale tillidsrepræsentant for det pågældende område med henblik på gennemførelse af en lønforhandling.

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. Forhandlingsproceduren

De årlige lønforhandlinger, som vedrører medarbejdere på nye lønsystemer tilrettelægges og afvikles som én samlet proces i forårshalvåret. Tillæg aftales med virkning den 1. april i lønforhandlingsåret.

Funktionstillæg kan dog evt. aftales med et andet ikrafttrædelsestidspunkt, dog tidligst fra funktionens påbegyndelse. 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.

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.

Tilbage melding af forhandlingsresultatet sker i umiddelbar forlængelse af lønforhandlingens afslutning.

Ekstraordinære forslag om ydelser eller forhøjelser af tillæg til medarbejderne kan herudover til ethvert tidspunkt fremsættes af både ledelsen og tillidsrepræsentanten. Der tilstræbes en tidshorisont på ikke over en måned for behandling af fremsatte forslag.

Der henvises til Retningslinjer for afvikling af lønforhandling på AU.

8. Aftaleparter

Lønaftalen træder i kraft den 1. februar 2017 og erstatter alle tidligere lønaftaler på det samlede Aarhus Universitet for laboranter (Dansk Laborantforening).

Lønaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst pr. 31. marts 2018. Parterne kan ved enighed herom aftale ændringer.

Aarhus den 9/2 2016



Birgit Roesen

Chef for AU Personalejura



Bertha P. Beck Mortensen

Tillidsrepræsentant for Dansk Laborantforening

9. Regler

- Cirkulære om organisationsaftale for Kontorfunktionærer, laboranter og it-medarbejdere (HK), Modst.nr. 016-15.

EKSEMPLER PÅ KRITERIER FOR TILDELING AF TILLÆG TIL LABORANTER

Kvalifikationstillæg:

Følgende kriterier kan eksempelvis danne grundlag for tildeling af kvalifikationstillæg, såfremt kvalifikationerne ikke allerede har dannet grundlag for henføring til løngruppe. Listen er ikke udtømmende.

- Undervisning og instruktion af studerende, laboranter og videnskabelige medarbejdere
- Erhvervs erfaring af betydning for arbejdets udførelse, herunder specialviden om visse procedurer og arbejdsgange
- Relevant efter- og videreuddannelse
- Eneansvar (f.eks. for teknikker, apparatur, patientundersøgelser, forskningsprojekter, forsøgsplanlægning og dyreforsøg)
- Evne til fornyelse, udvikling og strategisk tænkning
- Særligt engagement i forbindelse med nye arbejdsopgaver

Funktionstillæg:

Følgende kriterier kan eksempelvis danne grundlag for tildeling af funktionstillæg, såfremt funktionerne ikke allerede har dannet grundlag for henføring til løngruppe. Listen er ikke udtømmende.

- Varetagelse af opgaver af sikkerhedsmæssig betydning, f.eks. kemikalierregistrering, affaldshåndtering, mærkning eller implementering af nye love og regler.
- Praktikantansvarlig på institutniveau
- Administrative opgaver som Indkøb/lagerstyring/budget/regnskab/apparaturadministration
- Ledelsesopgaver
- Varetagelse og koordinering af kontakt til samarbejdspartnere

Engangsvederlag:

Følgende kriterier kan eksempelvis danne grundlag for tildeling af engangsvederlag. Listen er ikke udtømmende:

- Større opgaver af rutinepræget karakter
- Deltagelse i projekter af afgrænset omfang og varighed, - evt. uden for ens fagområde
- Flytning/oprydning/renovering/etablering

Sociale værdier:

- Kollegial ansvarlighed og fremme af gode arbejdsmæssige forhold
- Samarbejdsevner
- Initiativrig/kreativ