

LØNAFTALE FOR RENGØRINGSASSISTENTER OG EJENDOMSSERVICETEKNIKERE (3F) SAMT KOSTFAGLIGT UDDANNET PERSONALE - KØKKEN (3F)

1. Personkreds

Lønaftalen omfatter rengøringsassistenter og ejendomsserviceteknikere ansat ved AU i henhold til Cirkulære om organisationsaftale for Rengøringsassistenter, specialarbejdere og visse erhvervsuddannede m.fl. i staten mv. (3F).

Lønaftalen omfatter videre kokke, koge- og smørrebrødsjomfruer, catere samt elever ansat ved AU i henhold til Cirkulære om organisationsaftale for Kostfagligt uddannet personale – køkken (3F).

2. Rammer og formål

Rammen for lønaftalen er universitetets personalepolitik besluttet på møde i HSU/HAMU den 12. maj 2016. Lønaftalen 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

Lønaftalen er baseret på det i organisationsaftalen fastlagte basislønsystem.

Universitetet og 3F's 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 31/3 2012) 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 3F's 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 institut-/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 7.000 kr. årligt (niveau 31. marts 2012).

- 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 midlertidigt, idet tillægget ydes så længe funktionen varetages.
- Engangsvederlag består af et minimumsbeløb på 10.000 kr. (aktuelt niveau) og er som udgangspunkt ikke-pensionsgivende.

Tillæg til nyansatte rengøringsassistenter med erfaring:

Til en nyansat rengøringsassistent kan der ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg på minimum 7.000 kr. årligt (niveau 31.03.12), når det vurderes, at rengøringsassistentens erhvervs erfaring (min. 7 år) er relevant for varetagelse af stillingen.

Yderligere kvalifikationstillæg kan forhandles ved nyansættelse og ved efterfølgende lønforhandling med udgangspunkt i minimumsbeløbet på kr. 7.000 kr. årligt (niveau 31.03.12).

Tillæg til tilsynsassistenter:

Tilsynsassistenter ydes et pensionsgivende funktionstillæg på 40.000 kr. (niveau 31. marts 2012). Tillægget ydes for samtlige arbejdstimer, såvel tilsynstimer som manuelle timer. Tillægget ydes så længe funktionen varetages og reduceres ved deltidsbeskæftigelse.

I bilag til lønaftalen er oplyst en række eksempler på kriterier, der kan danne grundlag for en forhandling mellem ledelsen og 3F's 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.

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.

Tillidsrepræsentanten på området informeres ved ansættelse af timelønnede. Findes der ikke en tillidsrepræsentant på området informeres fællestillidsrepræsentanten.

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 tidshorison på ikke over en måned for behandling af fremsatte forslag.

Der henvises til Retningslinjer for afvikling af lønforhandling på AU.

8. Aftaleparter

Løn aftalen træder i kraft den 1. februar 2017 og erstatter alle tidligere løn aftaler på det samlede Aarhus Universitet for 3F (rengøringsassistenterne/ejendomsserviceteknikerne).

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

Aarhus den 31/1 2017


Birgit Roesen

Chef for AU Personalejura


Peter René Kithler

Fællestillidsrepræsentant for 3F


Sten Bøye

Faglig konsulent 3F

9. Regler

- Cirkulære om organisationsaftale for Rengøringsassistenter, specialarbejdere og visse erhvervsuddannede m.fl. i staten mv. (3F), Modst.nr. 016-14.
- Cirkulære om organisationsaftale for Kostfagligt uddannet personale – køkken (kokke, koge- og smørrebrødsjomfruer, catere samt elever, 3F), Modst.nr. 023-14

EKSEMPLER PÅ KRITERIER FOR TILDELING AF TILLÆG OG ENGANGSVEDERLAG

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.

- Uddannelse og kurser inden for relevante specialområder
- Individuelle kvalifikationer/kvaliteter/resultater/viden
- Fagligt initiativ og engagement
- Service på tværs af faggrænser

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.

- Deltagelse i vagtordninger
- Uddannelsesfunktioner (lærlinge, elevansvarlig)
- Maskinføring/truck
- Indkøb og lagerstyring af varer
- Specialopgaver/funktioner

Engangsvederlag:

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

- Spidsbelastninger (omstrukturering, længerevarende sygdom af kolleger, flytninger/ombygninger)

Sociale værdier:

- Rummelighed