

## LØNAFTALE FOR KORRESPONDENTER (KS)

### 1. Personkreds

Lønftalen omfatter korrespondenter ansat ved AU i henhold til Cirkulære om overenskomst for Korrespondenter i staten.

### 2. Rammer og formål

Rammen for lønftalen er universitetets personalepolitik som aftalt på møde i HSU den 18. januar 2011, idet lønftalen skal virke som et redskab for opnåelse af universitetets personalepolitiske mål.

Aarhus Universitet ønsker:

- at lønmidlerne anvendes målrettet og strategisk
- at sikre overensstemmelse mellem kompetencer, indsats og aflønning

### 3. Lønssystemet

Lønftalen er baseret på det i overenskomsten fastlagte basislønssystem.

Universitetet og KS' tillidsrepræsentanter har noteret sig overenskomstparternes hensigt om, at medarbejdernes løn udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling og parternes forudsætning om, at basislønningerne suppleres med en lokal tillægsgdannelse.

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

Individuelle aftaler om tillæg til medarbejderne indgås mellem universitetsdirektøren, henholdsvis dekanen, og KS' 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.

#### **4. Generelt om tillæg og engangsvederlag**

Kvalifikationstillæg består af et minimumsbeløb på 15.000 kr. årligt (niveau 31.03.12).

- 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.
- Engangsvederlag består af et minimumsbeløb på 10.000 kr. (aktuelt niveau) og er som udgangspunkt ikke-pensionsgivende.

##### Korrespondenttillæg I:

Til en nyansat korrespondent kan der ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 20.000 kr. årligt (niveau 31.03.12), når det vurderes, at korrespondentens erhvervs erfaring (min. 3 år) er relevant for varetagelse af stillingen.

##### Korrespondenttillæg II:

Til en nyansat korrespondent kan der – udover korrespondenttillæg I - ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 20.000 kr. årligt (niveau 31.03.12), når det vurderes, at korrespondentens erhvervs erfaring (min. 6 år) er relevant for varetagelse af stillingen.

Yderligere kvalifikationstillæg forhandles ved nyansættelse og ved efterfølgende lønforhandling med udgangspunkt i minimumsbeløbet på kr. 15.000 kr. årligt (niveau 31.03.12).

#### **5. Lønniveau**

Det er universitetets mål, at alle stillinger aflønnes med udgangspunkt i stillingens ansvars og kompetenceområde samt de krav, den stiller til stillingsindehaverens uddannelse, specialviden, erfaring og personlige kompetencer.

#### **6. Nyansatte**

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

HR-partneren bistår gennem hele forhandlingsforløbet, herunder bl.a. med henblik på tilvejebringelse af relevante løn- og andre data.

Forhandling om evt. tillæg i forbindelse med rekruttering foregår mellem den relevante lokale tillidsrepræsentant og HR-partneren efter aftale med institutlederen/vicedirektøren.

Når ledelsen har godkendt en indstilling om ansættelse og tilbudt stillingen til den indstillede kandidat, retter ledelsen – evt. via HR-partneren – henvendelse 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 det lønmæssige niveau og den stillingskategori, som gælder for tilsvarende stillinger i AU.

Aftale om tillæg formaliseres i en aftaleskabelon, som underskrives af de aftaleberettigede parter og danner grundlag for udformning af det endelige tilbud om ansættelse i AU.

#### **7. Forhandlingsproceduren**

Der gennemføres hvert år en forhandling om medarbejdernes lønforhold. De årlige lønforhandlinger foregår i månederne marts, april, maj og juni, idet varige/midlertidige tillæg kan aftales med tilbagevirkende kraft fra den 1. april. Funktionstillæg ydes normalt ligeledes fra 1. april, dog tidligst fra funktionens påbegyndelse.

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.

Lønforhandlingsrunden for 2012 vil foregå i månederne september, oktober og november. I 2012 sker forhandlingerne dog med tilbagevirkende kraft fra den 1. januar 2012.

#### **8. Aftaleparter**

Lønaf-talen er gældende fra lønforhandlingsrunden 2012 og erstatter alle tidligere løn-aftaler på det samlede Aarhus Universitet for korrespondenter.

Løn-aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst pr. 31. december 2012. Begge parter kan, når der er enighed herom, løbende anmode om justeringer.

Aarhus den 13. september 2012





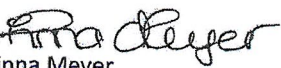
Birgit Roesen

Chef for Personalejuridisk enhed



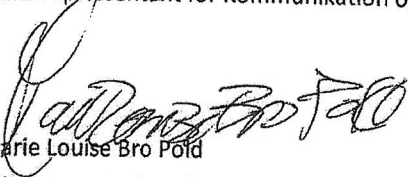
Bibiana Paluszewska

Tillidsrepræsentant for Kommunikation og Sprog (KS)



Tinna Meyer

Tillidsrepræsentant for Kommunikation og Sprog (KS)



Marie Louise Bro Pold

Tillidsrepræsentant for Kommunikation og Sprog (KS)

#### 9. Regler

- Cirkulære om overenskomst for Korrespondenter i staten, perst.nr. 020-12.