

## LØNAFTALE FOR SERVICEFORBUNDET (VSL)

### 1. Personkreds

Lønaftalen omfatter betjente ansat ved AU i henhold til cirkulære i henhold til Cirkulære om organisationsaftale for Vagtfunktionærer i staten mv.

### 2. Rammer og formål

Rammen for lønaftalen er universitetets personalepolitik som aftalt på møde i HSU den 18. januar 2011, idet lønaftalen 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

Lønaftalen er baseret på det i organisationsaftalen fastlagte basislønsystem.

Universitetet og Serviceforbundets 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 Serviceforbundets 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**

Tillæg består af et minimumsbeløb på 7.000 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.
- Engangsvederlag består af et minimumsbeløb på 10.000 kr. (aktuelt niveau) og er som udgangspunkt ikke-pensionsgivende. Beløbet kan valgfrit indbetales til en pension under OAO.

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

#### **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.

Der er enighed om, at ledelsen kan indføre tiltag til fremme af den enkelte medarbejders kvalifikationer. Der er en fælles forståelse for værdien af erfaringer fra flere arbejdsområder og arbejdssteder.

Partnerne er enige om, at oprykning fra løngruppe 1 til løngruppe 2 er et naturligt udgangspunkt, når summen af lønnen i løngruppe 1 og de aftalte tillæg vil overstige lønnen i løngruppe 2. Parterne er samtidig enige om, at en evt. oprykning til løngruppe 3 (det højeste niveau) kan ske efter en konkret vurdering.

Ved oprykning til en højere løngruppe fastsættes den fremtidige lønstruktur 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.

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.

Lønforhandling 2012 (perioden 1. april 2011- 31. marts 2012) vil foregå i månederne september, oktober og november. I 2012 sker forhandlingerne dog med tilbagevirkende kraft fra den 1. januar 2012.

## **8. Aftaleparter**

Lønftalen er gældende fra lønforhandlingen 2012 og erstatter alle tidligere lønftaler på det samlede Aarhus Universitet for betjente (Serviceforbundet, VSL).

Lønftalen 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 14. september 2012



Birgit Roesen

Chef for Personalejuridisk enhed



Michael Nielsen

Tillidsrepræsentant for Serviceforbundet, VSL

### 9. Regler

- Cirkulære om organisationsaftale for Vagtfunktionærer i staten mv., perst. nr. 015-11

## EKSEMPLER PÅ KRITERIER FOR TILDELING AF TILLÆG

### 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.

- Efter/videreuddannelse
- Særligt kvalificeret opgavevaretagelse (anvendelse af medarbejderens særlige kvalifikationer udover de i stillingsbeskrivelsen anførte opgaver)
- Arbejdskendskab, herunder erhvervs erfaring af betydning for udførelsen af jobbet
- Flexibilitet /ansvarlighed
- Fornyelse og strategisk tænkning
- Engagement i det daglige arbejde
- Medvirken til øget arbejds kvalitet
- Serviceorientering
- Selvstændighed i jobbet
- Social ansvarlighed
- Individuelle resultater
- Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked
- Rekruttering og fastholdelse.
- Indsigt i relevant speciallovgivning

### 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.

- Specialistfunktioner
- Ledelseskompetence, herunder personaleledelse
- Selvstændig beslutningskompetence
- Kompleks opgavevaretagelse, udført i forhold til kompetencer fra tidligere arbejdsforhold.
- Planlægningsopgaver og/ eller koordinationsopgaver
- Omstillings- og udviklingsopgaver
- Budget- og økonomiansvar
- Oplærings- eller uddannelsesfunktioner
- IT-brugeransvarlig/Avancerede IT-funktioner
- Projektdeltagelse

- Kompensation for særlige ulemper
- Sproglige funktioner
- Undervisningsfunktioner

#### **Engangsvederlag:**

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

- Særlig indsats i projektdeltagelse
- Særlig indsats i forberedelse og afholdelse af konferencer, kongresser og lign.
- Særlig indsats ved omstruktureringer
- Særlig indsats ved flytning, ombygning m.m.
- Særlig indsats ved indførelse af nye systemer
- Særlig indsats ved ekstra arbejdsbyrder
- Særlig indsats ved midlertidig indtrædelse i ledelsesfunktioner.

#### **Sociale værdier:**

Værdier, der forventes at være opfyldt allerede ved ansættelse

- Samarbejdsevne,
- Stabilitet
- Effektivitet
- Ansvarsbevidsthed
- Loyal/kollegial

Værdier, der derudover tillægges vægt:

- Omstillingsparathed
- Kvalitet og kreativitet i opgaveløsning
- Overblik
- Gode mundtlige/skriftlige formidlingsevner
- Organisationstalent
- Dynamisk/engageret