

Lønpolitik

Godkendt af HSU 10. april 2007

1. Formål og mål

Formålet med lønpolitikken i University College Lillebælt er at skabe sammenhæng mellem institutionens mål, udvikling, strategi på den ene side og medarbejdernes løn på den anden side.

Lønpolitikken skal ses i sammenhæng med den gældende personalepolitik, herunder kompetenceudviklingspolitikken.

Målet med lønpolitikken er

- at bidrage til at rekruttere, fastholde og udvikle kvalificeret arbejdskraft, der kan gennemføre University College Lillebælts strategier og fastholde en høj kvalitet i University College Lillebælts ydelser
- at skabe åbenhed og gennemskuelighed om lønudviklingen i University College Lillebælt og at skabe sammenhæng mellem løn, kompetence samt arbejdsopgaver.

Lønpolitikken skal sikre gennemskuelighed i forhold til aftaler og kriterier på lønområdet med henblik på at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø, som er basis for kollegialt samarbejde og videndeling, hvilket er væsentligt for at fastholde en høj kvalitet i University College Lillebælt ydelser.

2. Målgruppe

Lønpolitikken omfatter alle ansættelsesgrupper i University College Lillebælt og vedrører ansatte på ny løn og ansatte på ”gammel løn”, der er omfattet af reglerne om lokalløn og engangsvederlag. Undtaget er direktør, vicedirektører, rektorer og andre medarbejdere, hvis løn er ministerielt fastlagt eller fastlægges af bestyrelsen.

3. Løndannelsen

Lønudviklingen i University College Lillebælt skal tage hensyn til University College Lillebælts samlede budget og lønudviklingen på arbejdsmarkedet generelt. Derudover skal lønnen afspejle ansvar og kompetence, både fagligt og personligt; i forhold til University College Lillebælts mål, udvikling og strategi. Lønudviklingen skal baseres på kriterier, som er kendte for den berørte ansættelsesgruppe.

University College Lillebælt lægger vægt på at sikre ligebehandling i forbindelse med løndannelse, ansættelser, forflytninger og forfremmelser samt på at sikre lige muligheder for kompetenceudvikling. Evt. skævheder i løndannelsen, som skyldes forhold der ligger før fusionen, vil blive drøftet med henblik på stillingtagen til behov for en særlig overgangspolitik til håndtering af denne, så der er mulighed for at leve op til ligebehandling i løndannelsen.

Via kompetenceudviklingspolitikken sikres alle mulighed for løbende efteruddannelse og kompetenceudvikling, som kan give tillæg i forhold til de aftalte kriterier. Den enkelte medarbejders kompetenceudviklingsbehov drøftes ved Medarbejder-UdviklingsSamtalen.

3.1 Ny løn

Lønnens elementer er en basisløn og følgende typer tillæg: kvalifikationstillæg, funktionstillæg, engangsvederlag og resultatløns.

Tillæg er pensionsgivende, med mindre der er tale om engangsvederlag og resultatløns. Løntillæg er - medmindre andet i særlige tilfælde aftales - afhængig af beskæftigelsesgrad/ugentligt timetal. Tildeling af konkrete tillæg skal begrundes og tildeles efter saglige kriterier.

Under videreuddannelse skal der, hvis relevant, forhandles, om funktionstillæg fortsat kan oppebæres.

3.2 Pulje

University College Lillebælts bestyrelse afsætter årligt en pulje til tillæg via budgetlægningen. Denne pulje skal være i det udkast til budget, som bliver behandlet i HSU. Puljen skal have en størrelse så hensigten i lønpolitikken kan realiseres over tid.

Den afsatte pulje fordeles til aftaleparterne i de forskellige afdelinger efter basislønsum for de sidste 12 mdr. Aftaleparterne er lederne for de forskellige afdelinger og de respektive forhandlingsberettigede tillidsrepræsentanter. (jf. bilag 1, udarbejdet af HSU). I tilfælde af mangel på tillidsrepræsentant for specifikke personalekategorier forhandles med den organisation, der har overenskomsten. Hvis der på grund af særlige forhold et år ønske en anden fordeling, kan man indgå aftale herom. Samtlige medarbejdere der er omfattet af ny løn, skal have mulighed for at komme i betragtning til den pulje, der er afsat til ny løn.

4 Forhandling

Med udgangspunkt i retningslinjerne i de respektive overenskomster forhandler aftaleparterne først en lønaftale og derefter individuelle tillæg. Der forhandles normalt ny løn én gang om året, i 2. kvartal. Ved væsentlige stillingsændringer eller stillingsskift kan der dog optages forhandlinger for pågældende.

4.1 Lønftale

Lønftalen kan bestå af 1) en forhåndsftale om kvalifikations og funktionstillæg, der gives ud fra fastlagte kriterier. Når disse kriterier er opfyldt udmøntes de konkrete tillæg til den enkelte medarbejder uden yderligere forhandling og aftale; og 2) en aftale om grundlaget for forhandling af individuelle tillæg ud fra medarbejdernes individuelle ansøgninger eller lederens indstilling.

Lønftalen skal være skriftlig. Af aftalen skal fremgå:

- hvilke typer tillæg der anvendes
- hvilke kriterier tillæggene gives efter.
- hvornår lønforbedringen træder i kraft - og hvis der er tale om et midlertidigt tillæg, skal det fremgå, hvornår tillægget ophører (dato eller andet ophørskriterium)
- om tillægget er knyttet til den aktuelle stilling eller om tillægget fortsætter ved ansættelse i anden stilling
- den lokale procedure for forhandlingen; ansøgning om individuelle tillæg etc.

4.2 For handling af individuelle tillæg

Individuelle tillæg forhandles af aftaleparterne med udgangspunkt i lønftalen.

Alle medarbejdere er omfattet af forhandlingsproceduren.

Det er både ledelsens og tillidsrepræsentanternes ansvar, at lønforhandlinger fungerer tilfredsstillende og i overensstemmelse med overenskomst, lønpolitik og lønftaler. Begge parter skal derfor medvirke til en forsvarlig afvikling af lønforhandlinger, både ved de årlige forhandlingsrunder og ved enkeltstående forhandlinger.

Ledelse og tillidsrepræsentanter skal have adgang til det samme materiale og de samme informationer om løn og lønudvikling på det relevante område, således at begge parter sættes i stand til at gennemføre forhandlinger. Hertil kommer kendskab til institutionens økonomiske situation, herunder budgetter, som løbende drøftes i samarbejdsudvalgene.

5 Generelle forhold

5.1 Åbenhed om løndannelse

Der skal være åbenhed om løndannelsen. Tillæg og afslag på ønsker om tillæg skal kunne begrundes af den enkelte leder.

Der er enighed om at offentliggøre:

- pulje til ny løn,
- beløb til rådighed for lønforhandling i afdelinger / områder,
- lønftale med tillægstyper og
- kriterier for tildeling og resultatet af forhandlingen.

Om offentliggørelse gælder:

- Hvornår: umiddelbart efter afsluttet forhandling orienteres berørte medarbejder af leder og TR
- Hvordan: først personligt og skriftligt, herefter officielt dokument f.eks. på fællesdrevet
- Hvem: alle medarbejdere i University College Lillebælt skal have mulighed for at kunne orientere sig om lønsammensætningen.

Der skal være åbenhed overfor den enkelte medarbejder om begrundelse for tillæg og afslag.

5.2 Tavshedspligt

Tillidsrepræsentanterne har - under de almindelige regler om tavshedspligt - adgang til medarbejdernes løndannelse og lønfastsættelse (inden for eget tillidsmandsomsråde), således at tillidsrepræsentanten kan være med til at sikre en ensartet og retfærdig behandling på lønområdet.

Tillidsrepræsentanterne må samtidig i anonymiseret og ikke genkendelig form blive bekendt med lønoplysninger på tværs i University College Lillebælt for at sikre, at der ikke etableres åbenbare og/eller urimelige lønforskelle inden for og mellem medarbejdergrupperne.

5.3 Nyansættelser

For at afstemme ansøgernes og University College Lillebælts forventninger med hensyn til lønniveauet er det vigtigt, at overvejelserne om lønniveauet sker allerede i forbindelse med udfærdigelsen af stillingsopslaget.

Fastlæggelsen af lønniveauet sker under hensyn til arbejdsopgavernes kompleksitet, ansvar, det krævede kompetence- og kvalifikationsniveau samt eventuelle andre relevante faktorer for den konkrete stilling. Hvis der i stillingsopslaget ønskes oplyst et tillæg, som ikke allerede fremgår af overenskomst eller lokale forhåndsaf-taler, skal der forinden offentliggørelsen af opslaget, indgås en konkret aftale om tillægget mellem lederen og den forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant.

5.4 Ansættelsessamtalen

Lønmulighederne bør nævnes under en ansættelsessamtale. Men lønnen fastsættes dog først efter forhandling med de forhandlingsberettigede tillidsrepræsentanter/organisationer og kan derfor **ikke aftales** under ansættelsessamtalen.

5.5 Evaluering

Processen omkring lønforhandlingen evalueres en gang om året i det lokale samarbejdsudvalg - normalt på møde i august/september.

5.6 Ikrafttræden og genforhandling

Lønpolitikken træder i kraft den 10. april 2007.

Lønpolitikken kan af parterne skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til den 1. januar.

Ved enighed mellem parterne kan lønpolitikken genforhandles uden opsigelsesvarsel.