



Møde den: 28. januar 2014, kl. 10.00-11.30 DAGSORDEN

Sted: Bygn 1260, lok 312

Møde i samarbejdsudvalget

Medlemmer:

Søren K Kjærgaard	Janni Mosgaard Jensen	
Annette Bachmann	Eva Terkildsen	
Bo Martin Bibbi	Lene Maria Ørts	
Kim Ibrug	Helle Nielsen	
	Marianne Pedersen	

Dato:
Sagsnr.:
Ref:

Side 1/4

	<p>1. <i>Godkendelse af dagsorden</i> Forkert dato, ingen frokost</p>
	<p>2. <i>Gennemgang af lønprocessen</i></p> <p>Ebbe sender via referatet til LSU medlemmerne den konkrete lønproces. Der blev spurgt om HR sender ud til alle medarbejdere?</p> <p>Instituttet melder selv ud til egne medarbejdere inkl. lokal lønproces og evt. kriterier.</p> <p>Ansøgningsperioden er fra 16. februar – 6. marts 2015</p> <p>Info om lønproces: http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/lonadm/loenforhandling/</p> <p>Se den overordnede tidsplan her: http://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hr/Loen/Loenforhandling_2015/Revideret_overordnet_tidsramme_for_loenforhandling_2014_og_2015__09.10.14_01.pdf</p> <p>Februar Medarbejdere orienteres om lønforhandlingsprocessen. Hvornår man ansøger. Hvordan man ansøger. Hvem man sender</p>



<p>ansøgningen til (TR + evt. leder) Leder/TR aftaler evt. udveksling af ansøgninger Der orienteres på Hovedområdet/instituttets hjemmeside. Løndata udsendes fra HR til ledere og TR</p> <p>Marts Frist for ansøgning 6. marts. HR samler, sorterer og klargør HR ansøgninger mv. til ledere og tillidsrepræsentanter. Så snart materialet er klar sendes det til ledere og TR. Materialet skal sendes allersenenest 27. marts til ledere og TR. Gerne før.</p> <p>9. marts – 15. maj <i>Forhandling</i> HR bistår lederne under selve forhandlingerne bl.a. med relevant information om lønforhold, tillæg mv. HR udarbejder i umiddelbar forlængelse af forhandlingerne aftaleskemaer/indstillinger til underskrift.</p> <p><i>Tilbage melding</i> Instituttleder og TR/cheflønsforhandler aftaler, hvordan/hvornår der gives tilbage meldinger til medarbejderne</p> <p>April-maj Lønbreve. Når tilbage meldinger er givet til medarbejderne fra instituttet, sørger HR for at ekspedere aftalte tillæg til udbetaling med maj/juni-lønnen.</p> <p>Maj HR orienterer instituttet om forhandlingsresultatet og afslutning af processen. FSU/LSU/TR/Cheflønsforhandler orienteres om forhandlingsresultat samt opsamling på processen. HR sender en samlet opgørelse af forhandlingsresultat til ledere og TR/cheflønsforhandler med henblik på evt. videreformidling til medarbejdere.</p> <p>Maj-juni Den gennemførte proces evalueres i LSU, og hvis det ønskes fastsættes kriterier for det kommende års forhandling nu, så medarbejderne kan indstille sig herpå.</p> <p>Søren orienterede:</p>
--



	<p>Løn puljen er 59.000 kr for 2014 og 177.000 kr for 2015. Der blev spurgt til, om der kan gås ud over rammen. Søren nævnte, at det kan der som udgangspunkt ikke, men der vil være små udsving ud over rammen, som ikke kan undgås.</p> <p>Janni udtrykte, at det er et meget stort apparat at sætte op for meget lidt. Det kan være en negativ effekt, at nogen kan synes, at det er tid til lønstigning og så er der ikke noget at handle med. Der vil muligvis være en stigning i ansøgninger, når der ikke har været forhandlinger i 2 år. Det er vigtigt at sende et signal om det absurde i situationen. Måske kunne man lave som lokal aftale, at administrationsomkostningerne smides oven i lønbudgettet, så alle kan få en generel lidt større lønstigning.</p>
	<p>3. <i>Lokal praksis for lønprocessen</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Udpegning</i>- <i>Ansøgning</i> <p>Søren fortalte, at han ikke kender alle medarbejderes arbejdsindsats. Så han foreslog følgende model</p> <ol style="list-style-type: none">1. Herefter vil han bede sektionsleder og sekretariatsleder om tilkendegivelse om, hvorvidt der er nogen, der står særligt frem for at skulle have et tillæg eller engangsvederlag.2. Listerne modtages fra HR3. Dialog med sektionsleder og sekretariatsleder om prioritering4. Forhandlingsfase med udgangspunkt ovenstående til at prioritere. Så findes frem til et resultat. Søren vil gerne have sektionslederne til at tage stilling, inden de/han ved, hvem der har søgt. <p>Janni mente, at ansøgningerne skal komme først. Herefter kan sektionslederen spørges, om der er nogen, der skal have særlig opmærksomhed. Det mente Søren, kunne være en god metode.</p> <p>Søren pointerede, at det er hans intention at udnytte lønrammen. Vi har råd til at udbetale det, vi må.</p> <p>Der blev spurgt, hvorvidt automatiske kvalifikationstillæg er inden for eller uden for puljen (f.eks. lægeautorisationer). Svaret er, at det er noget, man aftaler lokalt.</p> <p>Det er intentionen at den udmeldte ramme ikke reduceres ud fra de automatiske tillæg</p> <p>Den lokale proces er således:</p>



	<p>1. Ansøgningsfase 2. Lister fra HR 3. Sektionsledere konsulteres</p>
	<p>4. <i>Kriterier for tildeling af lønforbedringer</i> - <i>Kvalifikationstillæg</i> - <i>Engangsvederlag</i></p> <p>Det bliver i lyset af de begrænsede midler rigtig krævende at få et kvalifikationstillæg. Der er nødt til at være en balance mellem de forskellige områder. Det er svært at sammenligne på tværs. Særlige kvalifikationer inden for forskning eller undervisning – kerneydelsen - er prioriteret på VIP området. Søren vil forholde sig til den beskrivelse, der ligger i lønkataloget som grundlag for funktionstillæg.</p> <p>Ansøgninger baseret på 2014 puljen er på basis af aktiviteter i 2013 hhv. til 2015 puljen er aktiviteter fra 2014. Dette skal pointeres overfor medarbejderne.</p> <p>Søren vil gerne lægge lidt større vægt på engangsvederlag.</p> <p>På VIP siden er fokus på kerneydelserne (forskning og undervisning) På TAP siden er fokus på kriteriet at supportere VIP kerneydelserne (forskning og undervisning).</p> <p>Der var en diskussion om, hvilke kriterier der kunne ligge til grund for henholdsvis kvalifikationstillæg og engangsvederlag. Kvalifikationstillæg vil blive vurderet relativt i forhold til andre ansøgninger. Engangsvederlag vil blive givet til den helt særlige indsats.</p> <p>Søren spurgte, om der skal være særlige kriterier for kvalifikationstillæg. Beslutningen blev et "nej" – at det må være op til sektionslederen at vurdere den enkelte ansøger ud fra multiple kriterier.</p>
	<p>5. <i>Eventuelt</i> Intet</p>