

**Aalborg Universitet
Det Humanistiske Fakultet**

Lokalaftale om løn for VIP

Aftale indgået mellem følgende organisationer og fakultetet:

Dansk Magisterforening (DM)
Dansk Psykolog Forening (DPF)

Lokalaftalen træder i kraft 1. oktober 2010

Indledning

Nedenstående lokalaf tale fastlægger principper og procedurer for forhandlinger af tillæg til videnskabelige medarbejdere ved fakultetet, der er ansat i henhold til Ny Løn.

Lokalaftalen har to hovedsigter:

- Den skal kunne opfattes som en incitamentsordning for de videnskabelige medarbejdere og dermed kunne bruges ved tilrettelæggelse af den enkelte medarbejders karriere.
- Den skal kunne være en motiverende faktor for opnåelse af fakultetets mål og strategier inden for forskning, undervisning og formidling, samt i forhold til udviklingen af et godt arbejdsmiljø.

Lokalaftalen skal medvirke til at sikre fakultetets rekruttering og fastholdelse af velkvalificerede medarbejdere ved at arbejde på at løndannelsen er i overensstemmelse med de øvrige fakulteter ved AAU samt det øvrige arbejdsmarked.

Lokalaftalen skal:

- Afspejle medarbejdernes ansvar og kompetencer
- Motivere medarbejderne til fortsat høj produktivitet og opfyldelsesgrad af fakultetets målsætninger
- Bidrage til at baggrunden for eventuel løndifferentiering bliver synliggjort
- Medvirke til at processen omkring lønforhandlinger bliver gennemskuelige
- Sikre at løndannelsen ved fakultetet af medarbejderne opfattes som fair og retfærdig
- Arbejde for ligeløn for mænd og kvinder

Lokalaftalen kan bidrage til dette ved at medarbejderne til enhver tid har viden om, på hvilket grundlag lønnen fastsættes, og efter hvilke principper den reguleres.

Lokalaftalen skal ses i sammenhæng med universitetets/fakultetets personalepolitik. Det grundlæggende princip bag aftalen er ønsket om at give alle velfungerende medarbejdere en fornuftig lønudvikling og samtidig give medarbejdere, der yder noget særligt mulighed for at opnå supplerende tillæg.

Løndannelsen afspejler fakultetets forventninger til medarbejderne. De videnskabelige medarbejdere skal udføre forskningsbaseret undervisning af høj kvalitet. Deres forskning skal kunne dokumenteres via publikationer og konferencebidrag, der er peer-reviewed og være med til at befordre fakultetets udvikling og ry i henseende forskning og undervisning. Eksternt er det ligeledes en væsentlig medarbejderopgave at fastholde og øge samspillet med omverdenen, herunder at tiltrække eksterne midler og formidle viden til offentligheden og bidrage til samfundsmæssig innovation. På den interne front består væsentlige opgaver i at bidrage til det faglige, organisatoriske og kollegiale samspil i forsknings- og undervisningsgrupperinger og i udvikling af undervisning og uddannelse(r).

Tekniske bemærkninger:

Alle tillæg er pensionsgivende.

Engangsvederlag er anført i nuværende lønniveau (nutidskroner)
Engangsvederlag kan enten være pensionsgivende eller ikke-pensionsgivende.

Følgende stillingskategorier er omfattet af lokalaftalen:

Ph.d.-stipendiat
Videnskabelig assistent
Undervisningsadjunkt
Studieadjunkt
Studielektor
Post doc
Adjunkt
Seniorrådgiver
Lektor (tillægget msk (med særlige kvalifikationer) findes i tillæg til lokalaftalen)
Professor med særlige opgaver (mso)
Professor

Ph.d.-stipendiat:

Da der er tale om en uddannelsesstilling, vil der normalt ikke ydes kvalifikationstillæg til ph.d.-stipendiater.

Der kan i enkelte tilfælde ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag**

Videnskabelig assistent:

Der kan ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 15.000 kr/år (97-niv) begrundet i erhvervede kvalifikationer forinden ansættelsen, f.eks. erhvervet ph.d.-grad eller begrundet i en særlig indsats eller særlige kvalifikationer.

Der kan i enkelte tilfælde ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag**

Undervisningsadjunkt:

Der kan ikke længere foretages nyansættelser i denne stillingskategori.

Til allerede ansatte undervisningsadjunkter gives basistillæg efter følgende retningslinjer:

Basistillæg 1: Undervisningsadjunkter med seks års anciennitet i stillingen og en tilfredsstillende undervisningsmæssig indsats gives et tillæg på **8.000 kr./år**. (97-niv.)

Basistillæg 2: Undervisningsadjunkter med otte års anciennitet i stillingen og en fortsat tilfredsstillende undervisningsmæssig indsats gives et yderligere tillæg på **8.000 kr./år** (97-niv.). Det samlede tillæg er hermed **16.000 kr./år** (97-niv.).

Studieadjunkt:

Der kan ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 15.000 kr/år (97-niv) begrundet i erhvervede kvalifikationer forinden ansættelsen, f.eks. erhvervet ph.d.-grad eller begrundet i en særlig indsats eller særlige kvalifikationer.

Der kan i enkelte tilfælde ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag**

Studielektor:

Studielektorer gives tillæg i henhold til lektorerne tillægsniveau 1-4

Der kan i enkelte tilfælde ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag**

Post doc:

Der er tale om en videreuddannelsesstilling, hvorfor der normalt ikke ydes kvalifikationstillæg. Der kan dog i særlige tilfælde ydes et kvalifikationstillæg på 15.000 kr/år (97-niv) begrundet i erhvervede kvalifikationer forinden ansættelsen eller begrundet i en særlig indsats eller særlige kvalifikationer.

Der kan i enkelte tilfælde ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag**

Adjunkt:

Der er tale om en videreuddannelsesstilling, hvorfor der normalt ikke ydes kvalifikationstillæg. Der kan dog i særlige tilfælde ydes et kvalifikationstillæg på 15.000 kr/år (97-niv) begrundet i erhvervede kvalifikationer forinden ansættelsen eller begrundet i en særlig indsats eller særlige kvalifikationer.

Der kan i enkelte tilfælde ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag**

Seniorrådgiver:

Der kan ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 15.000 kr/år (97-niv) begrundet i erhvervede kvalifikationer forinden ansættelsen, f.eks. erhvervet ph.d.-grad eller begrundet i en særlig indsats eller særlige kvalifikationer.

Der kan i enkelte tilfælde ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag**

Lektor, tillægsniveau 1 - 3

Lektorer gives tillæg efter følgende retningslinjer:

Lektor 1: Lektorer med et års lektoranciennitet og en tilfredsstillende undervisnings- og forskningsmæssig indsats gives et tillæg på **12.500 kr./år** (97-niv.)

Lektor 2: Lektorer med fem års lektoranciennitet og en fortsat tilfredsstillende undervisnings- og forskningsmæssig indsats gives et tillæg på **27.500 kr./år** (97-niv.) Tillægget erstatter lektor 1.

Lektor 3: Lektorer med otte års lektoranciennitet og en fortsat tilfredsstillende undervisnings- og forskningsmæssig indsats gives et tillæg på **42.500 kr./år** (97-niv.) Tillægget erstatter lektor 2.

Lektor, tillægsniveau 4 – 5

Lektor 4: Lektorer med mere end 8 års lektoranciennitet og en særlig tilfredsstillende undervisnings- og/eller forskningsmæssig indsats **kan** gives et tillæg på **52.500 kr./år** (97-niv.) Tillægget erstatter lektor 3.

Lektor 4 tillægget bortfalder i tilfælde af, at der er tale om overgang til lektor msk, som tager udgangspunkt i og bygger på lektor 3 (se tillæg til nærværende lønftale om lektor msk side 9)

Lektor 5: Dette tillæg kan typisk gives til lektorer der gennem længere tid har ydet og fortsat yder en særlig tilfredsstillende indsats indenfor forskning og undervisning, og som udover de generelle kriterier har løst eller løser en række betydende opgaver indenfor:

- Det forskningsorganisatoriske område f.eks. i form af hjemtagning, gennemførelse og ledelse af forskningsprojekter
- Uddannelsesudvikling f.eks. i form af gennemførelse af væsentlige ændringer i/fornyelse af kurser, uddannelse eller undervisnings- og uddannelsesmiljøer eller udvikling af nye uddannelser
- Varetagelse af andre centrale organisatoriske funktioner

Lektor 5 kan også ydes til lektorer, der har opnået doktorgrad eller som med basis i en solid faglighed har ydet og dokumenteret en tilsvarende omfattende og væsentlig indsats inden for forskning, undervisning og/eller uddannelse.

Tillægget er på **67.500kr/år** (97-niv) Tillægget kan gives enten som varigt eller som midlertidigt tillæg. Tillægget erstatter tidligere givne lektor 1-4 tillæg. Allerede givne tillæg forhandles.

Hvis der er tale om en tidsbegrænset indplacering i lektor 5 betyder dette mao. også at evt. allerede givne tillæg, som kan være bortfaldet i medfør af forhandling om lektor 5, tilbageføres ved periodens udløb.

Lektor 5 tillægget bortfalder i tilfælde af, at der er tale om overgang til lektor msk, som tager udgangspunkt i og bygger på lektor 3 (se tillæg til nærværende lønftale om lektor msk side 9)

Anciennitetskravet for alle lektortillæg kan fraviges under særlige omstændigheder.

Der kan til lektorer på alle tillægsniveauer ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag**

Professor med særlige opgaver (mso):

Professorer mso ydes et tillæg til AC-skalalønnen på **138.400kr/år (97-niv)** Tidligere givne tillæg bortfalder.

Tilbagetræden fra en stilling som professor mso til en stilling som lektor vil normalt medføre indplacering på et varigt lektor 5-niveau.

Der kan ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag**

Professor:

Ved ansættelse som professor i lønramme 37 og 38 ydes et tillæg på **39.200kr/år (97-niv)**

Der kan aftales et personligt kvalifikationstillæg på **54.800kr/år (97-niv)** svarende til forskellen mellem lønramme 37 og 38. Tillægget bortfalder ved eventuel omklassificering fra lønramme 37 til lønramme 38.

Der kan ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag**

Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag:

- Ekstraordinær indsats eller påtag af opgaver af uddannelsesmæssig og/eller forskningsorganisatorisk karakter i henseende til at fremme HUM's aktiviteter og omdømme
- Varetagelse af opgave grundet pludselig opstået eller ny situation i organisationen, herunder påtag af opgaver, som ikke er normalt forekommende
- Ekstraordinær indsats forsknings- og/eller undervisnings- og formidlingsmæssigt

- Ekstraordinær indsats for at øge STÅ-produktion og/eller optag

Funktionstillæg:

Funktionstillæg kan aftales til medarbejdere, der bestrider særlige funktioner i forbindelse med såvel forskning, undervisning, videndeling som formidling.

For at komme i betragtning til et sådant tillæg må den pågældende funktion ligge ud over de ordinære arbejdsfunktioner for den pågældende stilling.

Som eksempler på særlige funktioner kan nævnes følgende:

Prodekan – funktionstillæg gives efter forhandling

Forskerskole-, center- og klinikledere kan gives tillæg

Studieledere – Udover timekompensation ydes der et funktionstillæg, der er fastlagt via Cirkulære om aftale om Valgte ledere ved universiteter m.fl. under Forskningsministeriet, 2000 § 4.

Funktionstillæg oppebæres så længe den pågældende funktion bestrides.

Øvrige eventuelle funktionstillæg kan gives i forhold til, hvad der evt. er givet i timekompensation.

Retningslinjer for tillægsforhandlinger:

- Tillæg og engangsvederlag gives efter konkret forhandling for den enkelte ansatte mellem dekanen og tillidsrepræsentanten.
- Forhandling vedrørende tillæg og engangsvederlag sker hvert år i forbindelse med 4. Kvartalsforhandlingerne.
- Indstillinger skal foreligge for dekanatet senest 20. oktober
- Generelt gives der ikke engangsvederlag, hvis der i forvejen er givet timekompensation for den specifikke opgave/indsats /situation.
- En medarbejder kan indstilles til tillæg eller engangsvederlag af henholdsvis ledelsen og tillidsrepræsentanten.
- Ledelsen meddeler tilsagn og afslag til medarbejderne.

Aftaleperiode

Denne aftale erstatter aftale af 1. juni 2006.

Aftalen træder i kraft pr. 1. oktober 2010 og er gældende indtil 30. september 2012. Aftalen kan opsiges af begge parter med tre måneders varsel. Inden opsigelse skal parterne dog have gjort forsøg på at genforhandle en ny aftale til afløsning for denne aftale.

Aalborg Universitet, den 15/10-2010



Jørgen Stigel (Prodekan ved Det Humanistiske Fakultet)



Jens Kirk (Dansk Magisterforening)



Bendt Torpegaard Pedersen (Dansk Psykolog Forening)

Tillæg til lokalaftalen

Lektorer med særlige kvalifikationer (msk)

MSK-tillægget er aftalt i forbindelse med indeværende overenskomst. Der er til ordningen knyttet et særligt MSK-tillæg som i overenskomsten nævnes at ligge på 87.100kr/år (97-niv), som træder i stedet for det ordinære lektortillæg, med mindre andet er aftalt lokalt. Andre tillæg berøres ikke af tildeling af MSK-tillæg. MSK-tillægget er varigt. MSK-tillægget omfatter lektorer med mindst 8 års anciennitet, og det vurderes i overenskomstens tekst, at mindst 20 % af disse lektorer kan komme i betragtning til et tillæg.

På Det Humanistiske Fakultet er det aftalt, at tillægget træder i stedet for det centralt aftalte ordinære lektortillæg og udgør 87.100 kr/år (97-niv.)

De første tillæg af denne type ydes med virkning fra 1. oktober 2008.

I forhold til lokalaftalens hovedtekst vedr. lektor 1-5 (se side 5) kan aflønning som lektor msk kun komme på tale i kombination med lektor 3, dvs. at forhøjet tillæg i forhold til dette niveau i kraft af evt. indplacering som lektor 4 eller 5 ikke videreføres i medfør af indplacering som lektor msk.

Kriterierne for tildeling af MSK-tillæg omfatter fire kriterier:

- Undervisning
- Forskning
- Formidling
- Tiltrækning af eksterne midler

For at kunne komme i betragtning til et MSK-tillæg skal man kvalificere sig inden for undervisning og forskning samt mindst et af de to øvrige kriterier. Man kan opfylde kriterierne ved at kvalificere sig inden for et eller flere af de følgende underpunkter knyttet til kriterierne:

• Undervisning

- * Uddannelsesudvikling f.eks. i form af gennemførelse af væsentlige ændringer i/fornyelse af kurser, uddannelse eller undervisnings- og uddannelsesmiljøer eller udvikling af nye uddannelser
- * Undervisningsindsats udover det gennemsnitlige
- * Ph.d.-vejledning


• Forskning

- * Høj publiceringsaktivitet, vurderet som hørende i den bedste fjerdedel, registreret inden for de seneste 4 år
- * Projekt-, center- og eller forskningsgruppeledelse
- * Positiv professor bedømmelse
- * Doktorgrad

- * Innovation og/eller patentering
- **Formidling**
 - * Særligt omfattende kontakt til virksomheder og organisationer, herunder foredrag
 - * Konferenceledelse og/eller særligt omfattende konferencedeltagelse
 - * Brobygning til andre uddannelser
- **Eksterne midler**
 - * Tiltrækning af eksterne midler af et omfang på mindst 1 mio. kr.

Lektorer kan indstilles af institutleder eller TR. Tildeling af tillæg afgøres af dekanatet i samråd med den relevante institutleder. TR underskriver aftalen og medvirker til at sikre, at procedurer og tildeling er retfærdige og i henhold til aftale.

Aalborg Universitet, den 15/10-2010



Jørgen Stigel (Prodekan ved Det Humanistiske Fakultet)



Jens Kirk (Dansk Magisterforening)



Bendt Torpegaard Pedersen (Dansk Psykolog Forening)