



Forhåndsftale om løn for VIP-ansatte ved Det Teknisk-Naturvidenskabelige Fakultet og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet

Aftale indgået mellem følgende organisationer og fakulteterne:

Ingeniørforeningen i Danmark (IDA)

Dansk Magisterforening (DM)

Arkitektforbundet (AR)

Den Danske Landinspektørforening (DdL)

Aftalen træder i kraft den 1. april 2011, med mindre andet er omtalt under de enkelte delaftaler.

Aalborg Universitet april 2011

Indhold

1	Forord.....	4
1.1	Relaterede dokumenter.....	4
1.2	Aftalens sigte.....	4
	Overordnede mål.....	4
1.3	Aftalens parter.....	5
2	Løndannelsens hovedelementer.....	5
2.1	Centralt forhandlede lønelementer (AC-overenskomst).....	5
2.2	Lokalt forhandlede lønelementer.....	5
3	Stillinger og funktioner.....	6
3.1	Stillingskategorier i henhold til Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter, 13. juni 2007.....	6
3.2	Ledere.....	6
3.3	Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.....	6
4	Tillæg og kriterier for tildeling af tillæg/vederlag.....	7
4.1	Ph.d.-stipendiater (tillæg aftales med institutleder).....	7
4.2	Videnskabelig assistent.....	7
4.3	Post doc.....	7
4.4	Adjunkt.....	7
4.5	Forsker.....	7
4.6	Lektor, tillægsniveau 1 – 4.....	7
4.7	Lektor, tillægsniveau 5 – 6.....	8
4.8	Seniorforsker.....	9
4.9	Professor mso.....	9
4.10	Professor.....	9
5	Tillæg til ledere mv.....	10
5.1	Studieledere og studienævnsmænd.....	10
5.2	Mellemledere i institutter.....	10
5.3	Tillidsrepræsentanter.....	10
6	Lønforhandlingsprocedure.....	10
6.1	Ved ansættelsen.....	10
6.2	Under ansættelsen.....	11
	Engangsvederlag.....	11
	Kriterier for tillæg og vederlag.....	11
7	Incitamentspulje.....	12
8	Regulering af tillæg.....	12
9	Gyldighedsprocedure og procedure for fornyelse.....	12

9.1	Gyldighedsperiode	12
9.2	Fornyelsesprocedure.....	12
10	Lektortillæg - grafer	14
10.1	Okt. 1997-niveau	14
10.2	April 2010-niveau (uændret april 2011).....	14
11	Professortillæg - grafer.....	15
11.1	Okt. 1997-niveau.....	15
11.2	April 2010-niveau (uændret april 2011).....	15
12	Bilag – alle bilag kan findes på Fakulteternes Samarbejdsudvalgs hjemmesider.....	16
12.1	Bilag 1 Cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten 2008, Cirkulære af 1. oktober 2008. Personalestyrelsen nr. 061-08	16
12.2	Bilag 2 Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter, 13. juni 2007. Personalestyrelsen nr. 055-07	16

1 Forord

1.1 Relaterede dokumenter

Nærværende forhåndsftale om løn for VIP-ansatte ved TEKNAT- og SUND-fakulteterne på AAU relaterer sig til følgende dokumenter:

Cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten 2008, Cirkulære af 1. oktober 2008. Personalestyrelsen nr. 061-08 (bilag 1)

Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter, 13. juni 2007. Personalestyrelsen nr. 055-07 (bilag 2)

Protokollat vedr. ph.d.-stipendiater, bilag 5 til Cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten 2008, Cirkulære af 1. oktober 2008. Personalestyrelsen nr. 061-08 (se bilag 1)

1.2 Aftalens sigte

Overordnede mål

Denne aftale viderefører tidligere lokale lønaftaler. Aftalen har to hovedsigter:

- Den er en del af incitamentsstrukturen for de videnskabelige medarbejdere og kan dermed bruges ved tilrettelæggelse af den enkelte medarbejders karriere.
- Den skal kunne være en motiverende faktor for opnåelse af fakulteternes mål og strategier inden for forskning, undervisning og formidling.

Aftalen skal medvirke til at sikre fakulteternes rekruttering og fastholdelse af velkvalificerede medarbejdere ved at søge balance mellem lønningerne ved Det Teknisk- Naturvidenskabelige Fakultet og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og på det øvrige arbejdsmarked.

Aftalen skal:

- beskrive sammenhængen mellem løndannelsen og medarbejdernes erfaring, ansvar og kompetencer,
- anspore medarbejderne til fortsat høj produktivitet og opfyldelsesgrad af arbejdsstedets målsætninger,
- bidrage til, at baggrunden for løndifferentiering bliver synliggjort,
- medvirke til, at processen omkring lønforhandlinger bliver gennemsigelig, og
- sikre, at løndannelsen ved Det Teknisk- Naturvidenskabelige Fakultet og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet af medarbejderne opfattes som rimelig og fair.

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

Aftalen skal ses i sammenhæng med universitetets personale- og arbejdsmiljøpolitikker. Det grundlæggende princip bag lønaftalen er ønsket om at give alle velfungerende medarbejdere en fornuftig lønudvikling og samtidig at give de ansatte, der yder noget særligt, mulighed for at opnå supplerende tillæg.

Løndannelsen afspejler fakulteternes forventninger til medarbejderne. De videnskabelige medarbejdere skal udføre forskningsbaseret undervisning af høj kvalitet, og deres forskning skal dokumenteres i peer-reviewede tidsskrifter, på konferencer samt i andre medier. Medarbejderne skal arbejde for at udvide det eksterne samarbejde, tiltrække eksterne midler, formidle deres viden populært samt deltage i akademiske og andre for fakulteterne relevante aktiviteter. De skal endvidere vurdere forskningens innovative potentiale.

Det slås fast, at aftalen ikke differentierer mellem køn, race og nationalitet, og at den skal kunne anvendes for alle normale stillingstyper inden for forskning og videregående uddannelse.

1.3 Aftalens parter

Denne aftale omfatter videnskabeligt ansatte medarbejdere ansat ved Det Teknisk-Naturvidenskabelige Fakultet og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet ved Aalborg Universitet.

Aftalen er indgået mellem Det Teknisk-Naturvidenskabelige Fakultet og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet ved Aalborg Universitet og de underskriftsberettigede tillidsrepræsentanter ved fakulteterne fra følgende organisationer:

Ingeniørforeningen i Danmark (IDA)

Dansk Magisterforening (DM)

Arkitektforbundet (AR)

Den Danske Landinspektørforening (DdL)

2 Løndannelsens hovedelementer

2.1 Centralt forhandlede lønelementer (AC-overenskomst)

Akademikeroverenskomsten består bl.a. af:

- et nyt lønsystem, der omfatter alle, der ansættes i henhold til akademikeroverenskomsten den 1. januar 1998 eller derefter. Medarbejdere ansat før denne dato kan vælge at overgå til det nye lønsystem,
- et gammelt lønsystem, der omfatter medarbejdere, der er ansat før 1. januar 1998, og som ikke har valgt at overgå til det nye lønsystem,

Indplaceringen på basisløn sker efter uddannelse og anciennitet. Basislønskalaen er anført i bilag 1. Ud over basislønnen ydes centralt forhandlede tillæg. Disse er ligeledes anført i bilag 1. Nyeste version kan findes på HR-afdelingens hjemmeside: <http://hr.aau.dk>.

2.2 Lokalt forhandlede lønelementer

I henhold til overenskomsten kan der lokalt indgås aftale om tillæg knyttet til den enkelte persons kvalifikationer og særlige funktioner, der ikke er omfattet af det normale stillingsindhold. Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg. Også ansatte, der er omfattet af automatiske tillægsordninger (f.eks. adjunkter og lektorer) kan få individuelle tillæg efter disse bestemmelser. Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg.

Et væsentligt element i det decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau.

Finansministeriet forudsætter, at ministerierne videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører tillæg til ansatte ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.

Tilsvarende forudsætter Akademikernes Centralorganisation, at organisationerne i videst muligt omfang delegerer kompetencen til det lokale niveau.

De lokalt forhandlede tillæg kan være:

- Varige tillæg (kvalifikationstillæg, rekruttering, fastholdelse), som tildeles i henhold til forhandling på baggrund af en forhåndsftale som denne, hvor kriterierne og de hertil knyttede tillæg er fastlagt.

- Midlertidige tillæg (kvalifikationstillæg, rekruttering, fastholdelse), som tildeles i henhold til konkret forhandling.
- Funktionstillæg (tillæg som knyttes til en bestemt af ledelsen godkendt funktion). Disse tillæg oppebæres så længe den pågældende udfylder den tillægsgivende funktion.
- Engangsvederlag, som tildeles for en særlig tidsmæssigt afgrænset indsats i henhold til konkret forhandling på baggrund af denne aftale, hvor kriterierne for tillæggene er fastlagt.

3 Stillinger og funktioner

3.1 *Stillingskategorier i henhold til Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter, 13. juni 2007*

Stillingsstrukturaftalen findes som bilag 2. Der henvises til denne for nærmere beskrivelser af de enkelte stillingskategorier, mens der dog vedr. ph.d.-stipendiater henvises til bilag 4. Basisløn og centralt forhandlede tillæg for de enkelte kategorier fremgår af bilag 1

De for denne aftale relevante stillingskategorier er:

Ph.d.-stipendiat, videnskabelig assistent, post doc, adjunkt, forsker, lektor, seniorforsker, professor med særlige opgaver (mso), professor.

3.2 *Ledere*

Studieledere – I henhold til universitetsloven udpeger og afsætter dekanen studieledere efter indstilling fra de respektive studienævn. På Aalborg Universitet er studielederne ledere af universitetets skoler. Disse skoleledere er studieledere i universitetslovens forstand, og hver er dermed studieleder for mere end ét studienævn, som universitetsloven giver mulighed for.

Studielederne tildeles et udvidet ansvar i f.t. funktionens beskrivelse i universitetsloven, idet lederen i sin ledelse af skolen (sammen med studierådet) dels skal foranledige samarbejde om bl.a. samlæsning mellem uddannelser på tværs af studienævn, dels skal optræde som bindeled mellem dekanatet og de enkelte studienævn (og uddannelser).

Studieledernes specifikke opgaveportefølje fremgår af funktionsbeskrivelsen herfor.

Mellemedere i institutter – Institutterne ved Det Teknisk-Naturvidenskabelige Fakultet og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet er så store, at det er naturligt for dem at opbygge en intern ledelsesorganisation med ledere på flere niveauer eller med forskellige ansvarsområder.

Dekanatet skal godkende institutternes organisatoriske opbygning og eventuelle mellemederes funktionsbeskrivelser. Ansvar for personale og økonomi ligger som udgangspunkt ved institutlederen, men kan videredelegeres til mellemedere godkendt af den relevante fakultetsledelse.

3.3 *Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter*

Tillidsrepræsentanter har som hovedopgave at varetage medlemmernes løn- og ansættelsesmæssige interesser.

- Tillidsrepræsentanten påser sammen med fakulteternes ledelse, at overenskomstens bestemmelser overholdes
- Tillidsrepræsentanten forhandler løn og tillæg ved nyansættelser
- Tillidsrepræsentanten forhandler lønaftaler (forhåndsftaler) og tillæg ved de årlige lønforhandlinger
- Tillidsrepræsentanten medvirker i løsningen af personsager Arbejdsmiljørepræsentanterne arbejder sammen med arbejdsgiveren for et sundt og sikkert arbejdsmiljø i fakultet og institutter jf. universitetets arbejdsmiljøpolitik og arbejdsmiljøloven.

I AC overenskomsten er fastlagt de særlige ansættelsesvilkår, der gælder for tillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentantsuppleanter herunder den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse mod afskedigelse. Afskedigelsesbeskyttelsen gælder også for medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg og for suppleanter for disse samt for arbejdsmiljørepræsentanter.

4 Tillæg og kriterier for tildeling af tillæg/vederlag

Engangsvederlag er ikke pensionsgivende, alle øvrige tillæg er pensionsgivende.

4.1 Ph.d.-stipendiater (tillæg aftales med institutleder)

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

Der kan dog ydes et kvalifikationstillæg på 15.000 kr. (1.10.1997) begrundet i særlige forudsætninger.

Der kan i særlige tilfælde ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats.

4.2 Videnskabelig assistent

Der kan ydes et kvalifikationstillæg på 15.000 kr. (1.10.1997) begrundet i erhvervede forudsætninger forinden ansættelsen (f.eks. erhvervet ph.d.-grad) eller begrundet i en særlig indsats/særlige kvalifikationer inden for forskning, formidling og undervisning.

Der kan i særlige tilfælde ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats.

4.3 Post doc

Der kan ydes et kvalifikationstillæg på 15.000 kr. (1.10.1997).

Der kan i særlige tilfælde ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats.

4.4 Adjunkt

Adjunkturet er en videreuddannelsesstilling, hvorfor der normalt ikke ydes kvalifikationstillæg.

Der kan i særlige tilfælde ydes et kvalifikationstillæg på 15.000 kr. (1.10.1997).

Der kan ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats.

4.5 Forsker

Forskerstillingen er en videreuddannelsesstilling, hvorfor der normalt ikke ydes kvalifikationstillæg.

Der kan i særlige tilfælde ydes et kvalifikationstillæg på 15.000 kr. (1.10.1997).

Der kan ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats.

4.6 Lektor, tillægsniveau 1 – 4

Tillægsstrukturen for lektorer inddeles i to faser omfattende henholdsvis tillægsniveau 1 – 4 og tillægsniveau 5 – 6.

Tillægsniveau 1 (lektor 1): Dette tillæg ydes ved ansættelsen som lektor og er på 12.500 kr. (1.10.1997).

Tillægsniveau 2 (lektor 2): Dette tillæg ydes efter ca. 5 års lektoransættelse efter et tilfredsstillende ansættelsesforløb begrundet i en god indsats inden for forskning og undervisning og er på yderligere 15.000 kr., i alt 27.500 kr. (1.10.1997).

Tillægsniveau 3 (lektor 3): Dette tillæg ydes efter yderligere ca. 5 år til lektorer, der har ydet en fortsat god indsats inden for undervisning, forskning, innovation og administration. Tillægget er på yderligere 15.000 kr., i alt 42.500 kr. (1.10.1997).

Tillægsniveau 4 (lektor 4): Dette tillæg ydes efter yderligere ca. 5 år til lektorer, der yder en fortsat god og stabil indsats inden for undervisning, uddannelse, forskning, innovation og administration, og som i mindst et af disse områder har ydet en særlig indsats. Tillægget er på yderligere 15.000 kr., i alt 57.500 kr. (1.10.1997).

Oprykning før 5 år er en mulighed, hvis ovennævnte kriterier er overbevisende opfyldt, og medarbejderen ved en særlig indsats har dokumenteret sin fremdrift.

Som typiske eksempler på områder, hvorunder en særlig indsats vil kunne identificeres, kan nævnes følgende:

- Omfattende formidlingsaktivitet, f.eks. foredrag på skoler og gymnasier samt indlæg i presse, radio og fjernsyn eller bidrag til populærvidenskabelige blade og bøger eller udstillinger.
- Specielt værdsat undervisning (f.eks. ved nominering som årets underviser), udførelse af særligt omfattende eller særligt belastende undervisningsopgaver, udvikling af undervisningsmateriale, lærebøger og kompendier.
- Udvikling af nye uddannelser eller markante nye uddannelseselementer, succesfuldt virke som studieleder, ansvar for studenterudveksling, ansvar for undervisningsnetværk.
- Videnskabelig aktivitet (publikationer i internationale tidsskrifter, udtagning af værdifulde patenter, redaktion af videnskabelige tidsskrifter og bidrag til bøger), organisering af videnskabelige og faglige konferencer, deltagelse i bedømmelsesudvalg.
- Projektledelse og iværksættelse af nye forskningsinitiativer samt fundraising, anvendelse af informationsteknologi i undervisningssammenhæng, omfattende koordineringsarbejde inden for forskning, uddannelse og formidling, aktiv deltagelse i nationale og internationale faglige netværk.
- Ekstraordinært omfang af særlige administrationsopgaver (institutudvalg, studienævn m.v.).
- Aktiv karriereudvikling via sabbaticals ved ophold i virksomheder eller andet forskningsmiljø.
- Varetagelse af tillidshverv

Der kan til lektorer på alle tillægsniveauer ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats.

4.7 Lektor, tillægsniveau 5 – 6

Tillægsniveau 5 (lektor 5): Dette tillæg kan ydes senere i karrieren (med nogen spredning) til lektorer, der igennem længere tid har ydet en fortsat solid indsats inden for forskning og undervisning, og som – udover at opfylde kriterierne i fase 1 – har løst eller løser en række betydende opgaver med succes, såsom:

- Gennemførelse/ledelse af forskningsprojekter,
- gennemførelse af væsentlige ændringer i/fornyelse af kurser og uddannelser,
- varetagelse af centrale administrative/organisatoriske funktioner.

Tillægget er på yderligere 15.000 kr., i alt 72.500 kr. (1.10.1997).

Tillægsniveau 6 (lektor 6): Dette tillæg kan ydes til lektorer, som med basis i en solid faglighed har ydet og dokumenteret en omfattende og væsentlig indsats inden for forskning, undervisning eller uddannelse på et niveau, der svarer til dokterniveau. Ved tildeling af doktorgrad opnås altid tillæg som lektor 6.

Tillægget er på yderligere 10.000 kr., i alt 82.500 kr. (1.10.1997).

Der kan også til lektorer på tillægsniveau 5 og 6 ydes engangsvederlag.

4.8 Seniorforsker

Tillægsstrukturen for seniorforskere er den samme som for lektorer. I begrundelsen for ydelse af tillæg tages hensyn til det særlige stillingsindhold, hvor hovedopgaverne er forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret myndighedsbetjening. Hertil kommer undervisning i et vist omfang samt varetagelse af forskningsledelse, vejledning og supervision af ph.d.-studerende og forskere samt fagligt bedømmelsesarbejde.

Som typiske eksempler på områder, hvorunder en god indsats vil kunne identificeres, kan nævnes følgende:

- Videnskabelig aktivitet (publikationer i internationale tidsskrifter, udtagning af værdifulde patenter, redaktion af videnskabelige tidsskrifter og bidrag til bøger), organisering af videnskabelige og faglige konferencer, deltagelse i bedømmelsesudvalg.
- Forskningsbaseret myndighedsbetjening som omfattende udgivelse af rapporter, besvarelse af ministerielle spørgsmål, deltagelse i udredningsarbejder, forsøgs- og analyseopgaver.
- Projektledelse og iværksættelse af nye forskningsinitiativer samt fundraising, anvendelse af informationsteknologi i undervisningssammenhæng, omfattende koordineringsarbejde inden for forskning, uddannelse og formidling, aktiv deltagelse i nationale og internationale faglige netværk.
- Ekstraordinært omfang af særlige administrationsopgaver m.v.
- Aktiv karriereudvikling via sabbaticals ved ophold i virksomheder eller andet forskningsmiljø.
- Varetagelse af tillidshverv

4.9 Professor mso

Professorer mso (professor 1) indplaceres normalt lønmæssigt svarende til lønramme 37 begrundet i særlige kvalifikationer, særlige opgaver og særligt omfattende arbejde nationalt eller internationalt.

Professorer mso ydes et tillæg til AC-skala-lønnen på 132.400 kr. (1.10.1997). Professor mso kan i særlige tilfælde indplaceres på de under 4.10 nævnte niveauer.

Tilbagetræden fra en stilling som professor mso vil normalt medføre indplacering på lektor 6-niveau.

Der kan ydes engangsvederlag til professorer på alle tillægsniveauer.

4.10 Professor

Antallet af ordinære professorater i lønramme 38 er underlagt en begrænsning fra Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

Professor 2. Nyansatte professorer ansættes normalt i lønramme 37 med et tillæg på 39.200 kr. (1.10.1997). Professoren forventes at skulle opbygge eller udvikle et fagligt område, ligesom vedkommende vil være pålagt forskningsledelse og forskningsbaseret undervisning.

Professor 3. Professorer, der har særlig stor forskningsmæssig succes, har etableret høj faglighed i en forskningsgruppe og som med held har skaffet eksterne forskningsmidler, kan tildeles yderligere tillæg. Tilsvarende gælder professorer, som ved ansættelsen opfylder disse kriterier.

Ud over lønramme 37 ydes et tillæg på i alt 54.800 kr. (1.10.1997), således at stillingen lønmæssigt svarer til lønramme 38.

Professor 4. Professorer, som i særlig grad har udvist akademisk excellence og med betydelig succes opfylder kriterierne for tillæg til professor 3, kan ansættes i lønramme 38 med et tillæg på 39.200 kr. (1.10.1997) eller tildeles samme løn i en lønramme 37 stilling.

Professor 5. Til helt bemærkelsesværdigt og aktuelt succesrige professorer kan der ydes yderligere tillæg. Det er et krav, at professoren aktivt og succesrigt er udadvendt arbejdende i forholdet til eksterne partnere – defineres som erhvervsvirksomheder, forskningsinstitutioner, fonde og andre kilder til forskningsfinansiering, og/eller at professoren har etableret sig internationalt som blandt de få helt førende på sit felt. Tillægget ydes ud over det normale tillæg på 39.200 kr. Tillæg kan udgøre indtil yderligere 39.200 kr. (1.10.1997). Tillægget er tidsbegrænset til 3 år, hvorefter der gennemføres en evaluering og tages stilling til, om den pågældende fortsat opfylder kriterierne for tillægget. Tilbagetræden fra en stilling som professor 5 vil normalt medføre indplacering på det tidligere professorniveau.

Der kan ydes engangsvederlag til professorer på alle tillægsniveauer. Disse forhandles som udgangspunkt af den enkelte professor.

5 Tillæg til ledere mv.

5.1 Studieledere og studienævnsmænd

En studieleder oppebærer et pensionsgivende funktionstillæg på 66.600 kr. (okt. 1997-niveau).

Studienævnsmænd oppebærer et årligt funktionstillæg på 15.000 kr. + 50 kr. pr. STÅ optjent året før, max. 46.600 kr. (okt. 1997-niveau).

5.2 Mellemledere i institutter

Institutterne skal for egne midler yde et funktionstillæg til medarbejdere, til hvem en væsentlig del af institutlederens personaleledelse eller økonomiske ansvar er uddelegeret. Dekanatet skal godkende den institutorganisation, der udløser tillæggene. Løn og arbejdsvilkår forhandles med den faglige organisation.

5.3 Tillidsrepræsentanter

Det fremgår af AC-aftalen om tillidsrepræsentanter, at det skal aftales med ledelsen, hvad der er det nødvendige tidsforbrug på tillidsrepræsentantarbejdet, og at denne tid skal stilles til rådighed for tillidsrepræsentanterne. Dekanatet stiller en timepulje til rådighed for dette arbejde. Omfanget af puljen aftales årligt mellem dekanat og institutledere og udgjorde i 2009 1500 timer. Ved større organisatoriske forandringer er fakultetet villigt til at afsætte ressourcer til understøttelse af tillidsrepræsentanternes arbejde.

6 Lønforhandlingsprocedure

6.1 Ved ansættelsen

Ved ansættelse af ph.d.-stipendiater kan institutleder fastsætte lønnen, så længe det holder sig inden for rammerne af denne aftale. Tillidsrepræsentanten orienteres om lønfastsættelsen. Dersom der er behov for særlige aftaler, inddrages tillidsrepræsentanten i lønfastsættelsen.

Ved øvrige ansættelser fastsættes lønnen af dekanatet inden for aftalens rammer, og tillidsrepræsentanten orienteres om lønfastsættelsen. Er der behov for særlige aftaler, inddrages tillidsrepræsentanten i lønfastsættelsen.

Er der inden for et område med rekrutteringsvanskeligheder behov for at indgå aftale om et særligt rekrutteringstillæg, kan der mellem ledelse (institut og/eller fakultet) og tillidsrepræsentanter indgås

aftale om tillæg (pensionsgivende og eventuelt tidsbegrænset) inden opslag af stilling(er), således at oplysninger om et sådant tillæg kan indgå i opslaget.

Den ansatte kan under enhver del af ansættelsesprocessen anmode om bistand fra tillidsrepræsentanten. Den ansatte forhåndsorienteres om denne mulighed og oplyses om navn og adresse på tillidsrepræsentanten.

6.2 Under ansættelsen

I forbindelse med indgåelse af aftale om kvalifikationstillæg (for lektorer og seniorforskere oprykning til et højere tillægsniveau) og engangsvederlag vil forhandlingsgrundlaget være tilgængelige oplysninger (publikationer indberettet i VBN, publikationer registreret i Web of Science, undervisningspriser, eksterne bevillinger m.m.) samt oplysninger fra ledere og fra tillidsrepræsentanten, således at der sikres det bedst mulige og ensartede vurderingsgrundlag for tildeling af kvalifikationstillæg.

Forhandling og indgåelse af aftale om kvalifikationstillæg for ph.d.-stipendiater sker i institutterne.

De årlige forhandlinger om engangsvederlag og tillæg i øvrigt finder sted efter følgende køreplan:

- I. 15. august. Fakultetet indhenter oplysninger om tildeling af tillæg fra incitamentspuljen.
- II. 15. september: Fakultetet udsender til tillidsrepræsentanten information om:
 - Lektorer, der ikke har skiftet lektorniveau de seneste 5 år
 - Lønsummen fordelt på økonomiske enheder (herunder institutter)
 - Afsat lokallønspulje pr. institut
- III. Primo oktober: Tillidsrepræsentanten tager indledende drøftelser med de enkelte institutledere om oprykning, kvalifikationstillæg og engangsvederlag.
- IV. Ultimo oktober: Afsluttende forhandling mellem fakultet og tillidsrepræsentanten om oprykning, kvalifikationstillæg og engangsvederlag. Udgangspunktet for forhandling om engangsvederlag er tillidsrepræsentanternes indledende drøftelser med institutlederne for stillingskategorier til og med lektor og professor MSO.
- V. November: Fakultetet udsender meddelelser om forhandlingsresultatet til de medarbejdere, som får andel i lokallønsmidlerne, inkl. begrundelse for tildeling af tillæg (med kopi til tillidsrepræsentanten).
- VI. November: De respektive institutledere giver mundtlig eller skriftlig information og begrundelse for afslag på ansøgninger på løntillæg til de medarbejdere, som har søgt, men ikke opnået tillæg ved forhandlingen.

De forhandlede tillæg har virkning pr. 1. januar det følgende år. Engangsvederlag udbetales umiddelbart efter forhandlingsforløbets afslutning.

Engangsvederlag

Der kan aftales engangsvederlag til medarbejdere, der skønnes at have ydet en særlig indsats. For at komme i betragtning til et sådant tillæg må en medarbejder have udført sine ordinære arbejdsfunktioner tilfredsstillende og desuden have præsteret noget særligt inden for et eller flere arbejdsområder. Engangsvederlag er normalt på 25.000 kr.

Kriterier for tillæg og vederlag

Som begrundelse for tillæg eller vederlag skal anføres en særlig positiv indsats inden for et eller flere af den ansattes arbejdsområder. Ingen områder er på forhånd udelukket i denne forbindelse. Som typiske eksempler på områder, hvorunder en særlig indsats vil kunne identificeres (hvis det pågældende arbejde ikke allerede er dækket af timetildeling), kan nævnes følgende:

- Videnskabelig aktivitet (publikationer i internationale tidsskrifter, publikationer registreret i Web of Science, doktorafhandlinger m.v., udtagning af patenter, redaktion af videnskabelige tidsskrifter og bøger)

- Særlige ledelsesopgaver, såsom projektledelse og iværksættelse af nye forskningsinitiativer samt fundraising
- Organisering af videnskabelige og faglige konferencer
- Specielt værdsat undervisning (f.eks. ved nominering som årets underviser eller udførelse af særligt omfattende eller særligt belastende undervisningsopgaver)
- Udvikling af nye uddannelser eller markante nye uddannelseselementer og udvikling af state-of-the-art undervisningsmateriale (bl.a. ved anvendelse af informationsteknologi)
- Omfattende koordineringsarbejde inden for forskning, uddannelse og formidling f.eks. ansvar for studenterudveksling, ansvar for undervisningsnetværk eller nationale og internationale forskningsnetværk
- Omfattende formidlingsaktivitet
- Ekstraordinært omfang af akademisk bedømmelsesarbejde
- Ekstraordinært omfang af særlige administrationsopgaver eller varetagelse af tillidshverv
- Aktiv karriereudvikling via sabbaticals ved ophold i virksomheder eller andet forskningsmiljø
- Medvirken til fremme af et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

7 Incitamentspulje

Udover de ovenfor beskrevne engangsvederlag foretages en løbende tildeling af sådanne i overensstemmelse med dekanatets incitamentspolitik angående eksterne midler. Denne politik består pt. af et pålæg til institutterne om at afsætte et beløb svarende til 2 % af de eksterne midler (midlerne er til rådighed i form af overhead) til engangsvederlag, funktionstillæg i forbindelse med det relevante projekt eller ekstra annuum til projektet. Beløbet fordeles efter aftale med den medarbejder, der har hjemtaget projektet.

8 Regulering af tillæg

De anførte tillæg og vederlag er gældende for denne aftales gyldighedsperiode. Forinden aftalens udløb foretages en vurdering af, om den aktuelle fordeling af dekanatets midler på løn og andet opfylder målet om at gøre ansættelse ved fakulteterne til en attraktiv arbejdsplads. Der tages på dette grundlag stilling til en eventuel regulering af tillæggene.

Det vurderes i den forbindelse, om aftalen giver problemer med at rekruttere og fastholde højt kvalificerede medarbejdere.

9 Gyldighedsprocedure og procedure for fornyelse

9.1 Gyldighedsperiode

Denne aftale erstatter aftale af 1. april 2007.

Aftalen træder i kraft pr. 1. april 2011 og gælder i udgangspunktet til 30. september 2015, men revideres i takt med nye overenskomster.

Denne aftale kan opsiges af begge parter med tre måneders varsel.

9.2 Fornyelsesprocedure

Ønskes undervejs mindre ændringer eller tilføjelser til aftalen fremsættes ønske herom skriftligt, hvorefter den nødvendige mødeaktivitet afvikles med henblik på endelig afklaring inden for maksimalt 3 måneder.

I tilfælde af opsigelse eller udløb planlægges i god tid en møderække mellem tillidsrepræsentanter og fakulteternes ledelse med henblik på at have en ny aftale klar i umiddelbar forlængelse af den gamle.

Aalborg Universitet d. 13/10 2011


Eskild Holm Nielsen (Dekan ved Det Teknisk-Naturvidenskabelige Fakultet)


Egon Toft (Dekan ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet)


Lars Brodersen (Den danske Landinspektørforening)

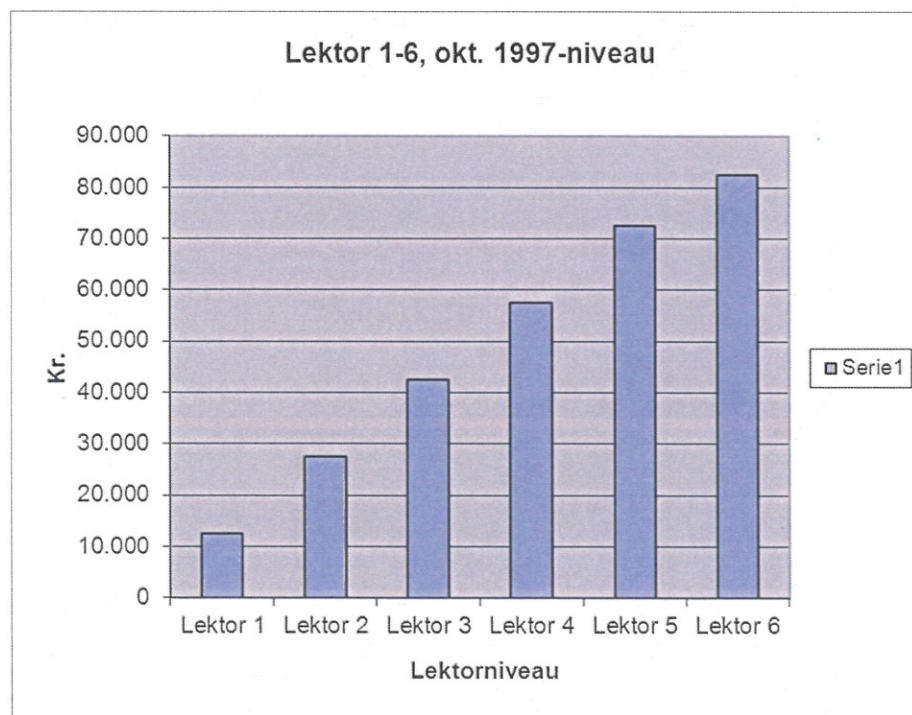

Christian Tollestrup (Arkitektforbundet)


Finn V. Jensen (Dansk Magisterforening)

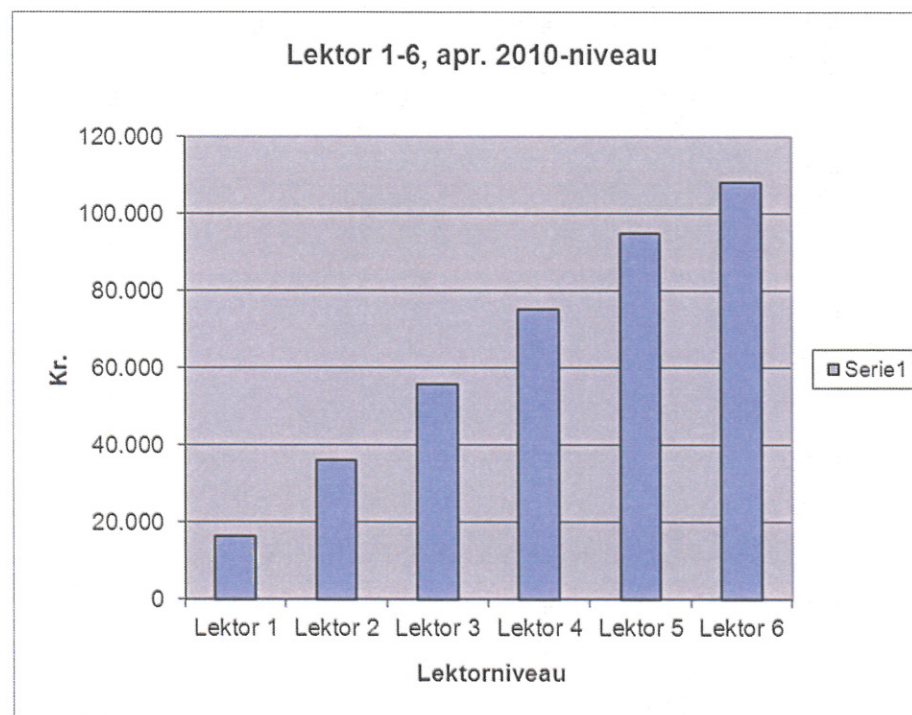

Lars Andersen (Ingeniørforeningen i Danmark)

10 Lektortillæg - grafer

10.1 Okt. 1997-niveau



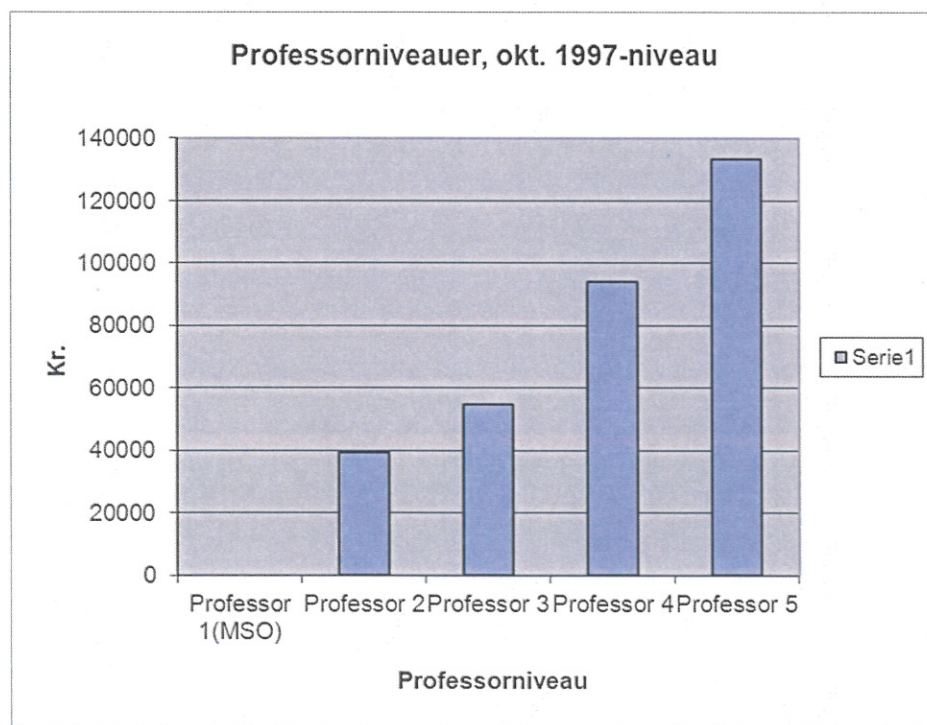
10.2 April 2010-niveau (uændret april 2011)¹



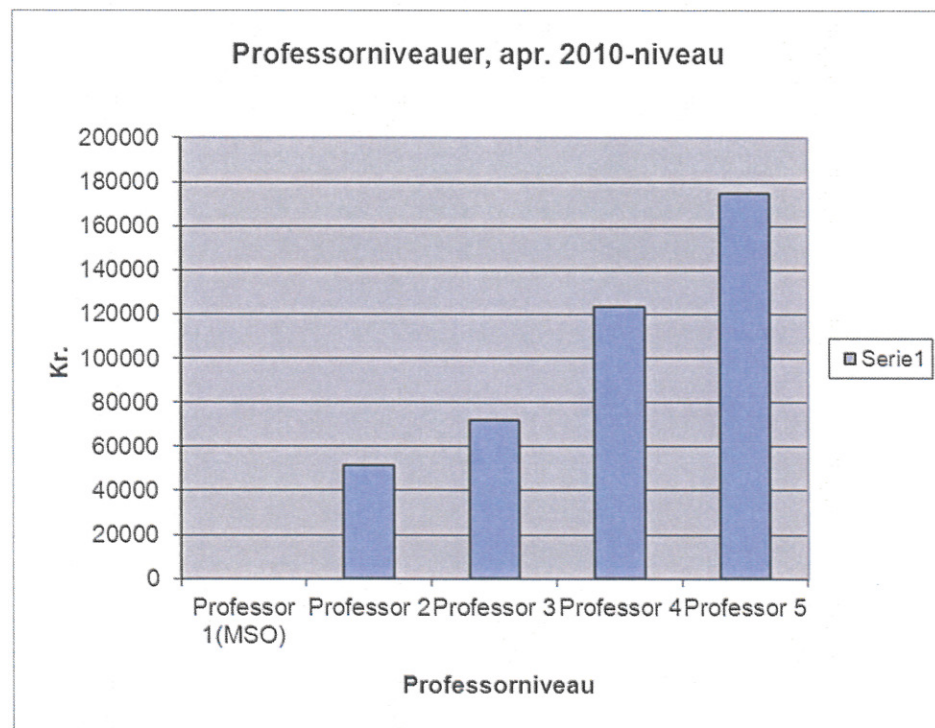
¹ Omregner til aktuelt lønniveau findes her: <http://perst.dk/Service%20Menu/Loenberegner.aspx>

11 Professortillæg - grafer

11.1 Okt. 1997-niveau



11.2 April 2010-niveau (uændret april 2011)²



² Omregner til aktuelt lønniveau findes her: <http://perst.dk/Service%20Menu/Loenberegner.aspx>

**12 Bilag – alle bilag kan findes på Fakulteternes
Samarbejdsudvalgs hjemmesider**

***12.1 Bilag 1 Cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten 2008,
Cirkulære af 1. oktober 2008. Personalestyrelsen nr. 061-08***

***12.2 Bilag 2 Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved
universiteter, 13. juni 2007. Personalestyrelsen nr. 055-07***