



Lokal lønftale (VIP-lønftalen) gældende for videnskabeligt personale ansat på Copenhagen Business School

1. VIP-lønftalen omfatter

Denne lokalafstale omfatter al videnskabeligt personale ansat på Copenhagen Business School i henhold til gældende cirkulære vedr. stillingsstruktur for videnskabeligt personale ansat ved universiteter og i henhold til gældende Overenskomst for akademikere ansat i staten.

2. VIP-lønftalens parter

Parterne i denne afstale er Copenhagen Business School og de valgte repræsentanter for ovennævnte grupper af videnskabeligt personale på vegne af disse.

28. september 2011

THJ/KBS

3. VIP-lønftalens indhold

Copenhagen Business School skelner mellem følgende typer af tillæg:

HR Services/
Dekansekretariatet for
forskning

- a) Engangsvederlag
- b) Kvalifikationstillæg (såvel varige som midlertidige)
- c) Funktionstillæg (såvel varige som midlertidige)
- d) Resultatløn

a. Engangsvederlag

Engangsvederlag tildeles for ekstraordinær indsats.

Engangsvederlag forhandles i nutidskroner og er ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales.

b. Kvalifikationstillæg (pensionsgivende)

Kvalifikationstillæg tildeles på månedsbasis og er som udgangspunkt varige, men kan efter forhandling tildeles for en midlertidig periode.

Et kvalifikationstillæg ydes som et fast månedligt pensionsgivende beløb.

c. Funktionstillæg (pensionsgivende)

Funktionstillæg anvendes til at honorere ansatte, der varetager særlige funktioner. Funktionstillæg er knyttet til bestemte arbejdsopgaver, som den ansatte udfører. Et funktionstillæg er typisk tids- eller opgavebegrænset, men kan være varigt, hvis den tillægsgivende funktion er en integreret del af selve stillingsindholdet. Funktionstillæg tildeles således så længe funktionen varetages og bortfalder automatisk og uden yderligere varsel, når funktionen ophører.

Et funktionstillæg ydes som et fast månedligt pensionsgivende beløb.

d. Resultatløn

Resultatløn ydes på baggrund af en række på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative resultatomål og udløses, når betingelserne i resultatlønsaftalen er opfyldt. Resultatløn kan aftales for grupper af medarbejdere og for enkeltpersoner og ydes i form af engangsvederlag.

Resultatløn forhandles i nutidskroner og er ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales.

4. Kriterier og beløbsstørrelser for tildeling af tillæg og engangsvederlag:

Fremgår af bilag 2-4 for de enkelte stillingskategorier:

- Professor og Professor mso fremgår af bilag 2
- Lektor / Seniorrådgiver / Studielektor fremgår af bilag 3
- Adjunkt / Post.doc. / Studieadjunkter fremgår af bilag 4
- Ph.d. og videnskabelige assistenter fremgår ligeledes af bilag 4

5. Forhandlingsparterne

Forhandlingerne på ledelsessiden varetages af rektor og/eller forskningsdekan eller de af disse bemyndigede personer.

På medarbejdersiden (lektor (inkl. studielektor), adjunkt (inkl. studieadjunkt), post.doc., ph.d., videnskabelig assistent og seniorrådgiver) varetages forhandlingerne af de dertil bemyndigede tillidsrepræsentanter.

For professorerne varetages forhandlingerne af en dertil valgt lokal repræsentant og på baggrund af individuel bemyndigelse fra den enkelte professor. De professorer, der ønsker at forhandle individuelt kan gøre dette, og forhandlingen sker ved, at ledelsen sender skriftligt tilbud. Professorer mso kan ikke forhandle selv.

6. Tidspunkt og procedure for de årlige løn- og tillægsforhandlinger

De årlige løn- og tillægsforhandlinger finder som udgangspunkt sted i 1. kvartal, og forhandlingerne sker på baggrund af det foregående kalenderårs indsats.

HR Services orienterer hvert år medarbejderne om ansøgnings- og forhandlingsprocessen, som bliver til i samarbejde mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter.

Når de samlede forhandlinger for den enkelte gruppe af videnskabelige medarbejdere er afsluttet, får ansøgerne individuel besked om resultatet af forhandlingerne.

7. Øvrige særskilte forhandlinger

Ved tilbagegang fra professor mso til en stilling som lektor skal der ske forhandling af lønnen. Tillidsrepræsentanten tager initiativet til forhandlingen.

8. VIP-lønsaftalens ikrafttræden og retsvirkning

Denne lokalaftale træder i kraft med virkning fra og med den 1. januar 2011.

Lokalaftaler, der ophører, og lokalaftaler, der gælder sammen med denne lokalaftale, fremgår af bilag 1. Bilag 1 opdateres løbende - kræver ikke underskrift af parterne for at opdateres - i takt med at lokalaftaler indgås og opsiges.

9. VIP-lønaftalens varighed og opsigelse

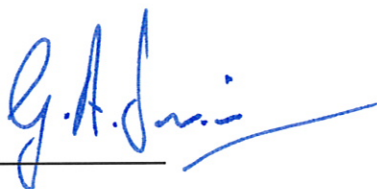
Denne lokalaftale kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til bortfald ved udgangen af en vilkårlig kalendermåned.

En repræsentants opsigelse af aftalen har kun virkning for den faggruppe, som den pågældende faglige repræsentant repræsenterer.

Alle parter kan løbende tage lokalaftalen op til forhandling.

28.09.11

Dato



Alan Irwin
Forskningsdekan

28/9-2011

Dato



Carsten Sørensen
Cheflønsforhandler for
Professorforeningen

28/9-2011

Dato



Ole Helmersen
Tillidsrepræsentant for
videnskabeligt personale
(undtagen professorer og
professor mso)

Bilag 1:

Lokalaftaler, der gælder sammen med denne lokalaftale:

1. Forhåndsaf tale om ydelse af supplerende tillæg til studieledere ved CBS
2. Forhåndsaf tale om ydelse af tillæg til liniekoordinatorer ved CBS
3. Forhåndsaf tale om ydelse af tillæg til ph.d.-skoleledere ved CBS
4. Forhåndsaf tale om ydelse af tillæg til HD studiekoordinatorer ved CBS
5. One-off allowance for PhD students
6. Lokalaftale om funktionstillæg mv. til Academic Champions (foreløbig title) for Business in society (BiS) platform
7. Lokalaftale om funktionstillæg til professorer med hverv som centerledere (Centerlederaftalen) – bortfalder efter den 31. december 2012

Ved indgåelse af denne lokalaftale ophæves samtidig følgende tidligere indgåede lokale lønaftaler gældende for det videnskabelige personale på CBS:

- Lønaftale for professorer og professorer mso af 1. december 2009, revideret 25. oktober 2010.
- Aftale om kriterier, der lægges til grund for vurdering af særlig indsats for professorer og professorer MSO – tillæg til lønaftale for professorer og professorer MSO af 1. december 2009
- Agreement regarding salary allowances (=løntillæg) for PhD fellows, research assistants, postdocs, assistant professors, and associate professors at CBS (adjunkt-/lektor-aftalen)
 - Supplement to section E in (adjunct-/lector-aftalen). Vedrørende MSK-tillæg.
- Aftale om tillæg til professorer af 1. marts 2008 (ikke pensionsgivende tillæg på 39.200 kr. i 97-beløb)

Bilag 2:

Særligt for kvalifikationstillæg til professorer gælder følgende:

Tillæg 1

- udgør **54.800 kr.** årligt i 1997-beløb
- er pensionsgivende
- kan tildeles professorer i lønramme 37
- tildeles som udgangspunkt som et varigt tillæg
- bortfalder ved eventuel senere omklassificering til lønramme 38

Tillæg 2

- udgør **51.000 kr.** årligt i 1997-beløb
- er pensionsgivende
- kan tildeles professorer i lønramme 38 samt professorer i lønramme 37, som også er tildelt Tillæg 1
- tildeling af Tillæg 2 bevirker, at Tillæg 1 samtidig gøres varigt, såfremt dette er givet midlertidigt
- tildeles som udgangspunkt midlertidigt for en periode af 5 år. Herefter skal der tages stilling til, om tillægget skal gøres varigt, bortfalde eller eventuelt forlænges i en periode. Kan i særlige tilfælde tildeles varigt ved første tildeling af tillægget.
- bortfalder ved eventuel senere omklassificering til lønramme 39.

Tillæg 3

- udgør **52.400 kr.** årligt i 1997-beløb
- er pensionsgivende
- kan tildeles professorer i **A)** lønramme 37, der også er tildelt Tillæg 1 og Tillæg 2, **B)** professorer i lønramme 38, der også er tildelt Tillæg 2 samt **C)** professorer i lønramme 39
- tildeling af Tillæg 3 bevirker, at Tillæg 2 samtidig gøres varigt, såfremt dette er givet midlertidigt
- tildeles som udgangspunkt midlertidigt for en periode af 5 år. Herefter skal der tages stilling til, om tillægget skal gøres varigt, bortfalde eller eventuelt forlænges i en periode. Kan i særlige tilfælde tildeles varigt ved første tildeling af tillægget.
- bortfalder ved eventuel senere omklassificering til lønramme 40

I særlige tilfælde kan der aftales tillæg udenfor rammerne af ovenstående tillægsstørrelser.

Obligatorisk pensionsgivende kvalifikationstillæg til professor og professor mso:

Der tildeles alle professorer og professor mso et obligatorisk kvalifikationstillæg på **39.200 kr.** (97-niveau) årligt ved ansættelse som professor og professor mso.

Tillægget gøres pensionsgivende for alle nuværende ansatte professorer og professor mso fra 1. juli 2011.

Særligt for kvalifikationstillæg til professor MSO gælder følgende:

Der tildeles alle professor mso et obligatorisk pensionsgivende kvalifikationstillæg svarende til differencen mellem LT 37 og grundlønstrinnet. Tillægget bortfalder ved tilbagegang til lektor.

I særlige tilfælde kan der aftales tillæg udenfor rammerne af ovenstående tillægsstørrelse, og i så fald vil forhandling som udgangspunkt følge lønniveauerne for professorer, jf. ovenstående Tillæg 1, 2 og 3.

Engangsvederlag til professor og professor mso:

Som udgangspunkt forhandles der engangsvederlag i beløbsstørrelser af:

- 40.000 kr.
- 60.000 kr.
- 80.000 kr.
- 120.000 kr.

Andre beløbsstørrelser kan aftales, hvor det skønnes hensigtsmæssigt.

Kriterier for tildeling af tillæg og engangsvederlag:

Der forhandles tillæg og engangsvederlag for ekstraordinær indsats på baggrund af følgende kriterier:

- a) Ekstraordinære bidrag til forskning inklusive ekstern finansiering¹
- b) Ekstraordinære bidrag til undervisningen, inklusive nytænkning af fag, kurser og studier, samt øgning af studentertilfredshed²
- c) Ekstraordinære bidrag til forskningsformidling, inklusive ekspertbidrag til samfundsdebatten³
- d) Ekstraordinære bidrag til udviklingen af CBS og CBS' omdømme, inklusive nationale/internationale priser/hædersbevisninger og deltagelse i eksterne råd/nævn/udvalg/komiteer mv.⁴

Ved nyansættelse kan andre kriterier tages i betragtning, såfremt det skønnes hensigtsmæssigt.

¹ Extraordinary contributions to research including external funding

² Extraordinary contributions to education, including module, course and programme innovation, and increasing student satisfaction

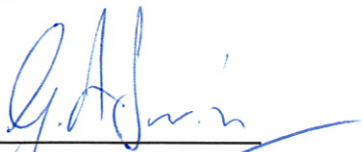
³ Extraordinary contributions to communication and dissemination, including expert contributions public policy and discussion

⁴ Extraordinary contributions to the development and standing of CBS, including national/international prizes and membership of external bodies

Alle parter kan løbende tage bilag 2 op til forhandling.

28/9-2011

Dato



Alan Irwin
Forskningsdekan

28/9-2011

Dato



Carsten Sørensen
Cheflønsforhandler for
professorforeningen

Bilag 3:

Særligt for kvalifikationstillæg til lektorer / seniorrådgivere / studielektorer gælder følgende:

Tillæg 1

- udgør **35.000 kr.** årligt i 1997-beløb
- er pensionsgivende
- tildeles som udgangspunkt som et varigt tillæg

Tillæg 2

- udgør **30.000 kr.** årligt i 1997-beløb
- kan tildeles til lektorer / seniorrådgivere / studielektorer som er tildelt **A)** tillæg 1
- tildeling af tillæg 2 bevirker, at tillæg 1 samtidig gøres varigt, såfremt dette er givet midlertidigt
- er pensionsgivende
- tildeles som udgangspunkt midlertidigt for en periode af 5 år. Herefter skal der tages stilling til, om tillægget skal gøres varigt, bortfalde eller eventuelt forlænges i en periode. Kan i særlige tilfælde tildeles varigt ved første tildeling af tillægget.

Tillæg 3

- udgør **39.493 kr.** årligt i 1997-beløb
- kan tildeles til lektorer / seniorrådgivere / studielektorer som er tildelt **A)** tillæg 1 og **B)** tillæg 2
- tildeling af tillæg 3 bevirker, at tillæg 2 samtidig gøres varigt, såfremt dette er givet midlertidigt.
- er pensionsgivende
- tildeles som udgangspunkt midlertidigt for en periode af 5 år. Herefter skal der tages stilling til, om tillægget skal gøres varigt, bortfalde eller eventuelt forlænges i en periode. Kan i særlige tilfælde tildeles varigt ved første tildeling af tillægget.

I særlige tilfælde kan der aftales tillæg udenfor rammerne af ovenstående tillægsstørrelser.

Engangsvederlag til lektorer / seniorrådgivere / studielektorer:

Som udgangspunkt forhandles der engangsvederlag i beløbsstørrelser af:

- 40.000 kr.
- 60.000 kr.
- 80.000 kr.
- 120.000 kr.

Andre beløbsstørrelser kan aftales, hvor det skønnes hensigtsmæssigt.

Kriterier for tildeling af tillæg og engangsvederlag:

Der forhandles tillæg og engangsvederlag for ekstraordinær indsats på baggrund af følgende kriterier:

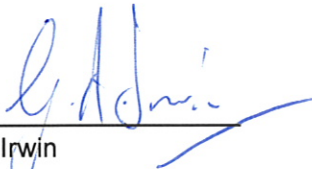
- a) Ekstraordinære bidrag til forskning inklusive ekstern finansiering¹
- b) Ekstraordinære bidrag til undervisningen, inklusive nytænkning af fag, kurser og studier, samt øgning af studentertilfredshed²
- c) Ekstraordinære bidrag til forskningsformidling, inklusive ekspertbidrag til samfundsdebatten³
- d) Ekstraordinære bidrag til udviklingen af CBS og CBS' omdømme, inklusive nationale/internationale priser/hædersbevisninger og deltagelse i eksterne råd/nævn/udvalg/komitéer mv.⁴

Ved nyansættelse kan andre kriterier tages i betragtning, såfremt det skønnes hensigtsmæssigt.

Alle parter kan løbende tage bilag 3 op til forhandling.

28/9 - 2011

Dato


Alan Irwin
Forskningsdekan

28/9 - 2011

Dato


Ole Helmersen
Tillidsrepræsentant for
videnskabeligt personale
(undtagen professorer og
professor mso)

¹ Extraordinary contributions to research including external funding

² Extraordinary contributions to education, including module, course and programme innovation, and increasing student satisfaction

³ Extraordinary contributions to communication and dissemination, including expert contributions public policy and discussion

⁴ Extraordinary contributions to the development and standing of CBS, including national/international prizes and membership of external bodies

Bilag 4:

Særligt for kvalifikationstillæg til adjunkt / post.doc. / studieadjunkter gælder følgende:

Tillæg 1

- udgør **29.500 kr.** årligt i 1997-beløb
- er pensionsgivende
- tildeles som udgangspunkt som et varigt tillæg

Tillæg 2

- udgør **25.500 kr.** årligt i 1997-beløb
- kan tildeles til adjunkt / post.doc. / studieadjunkter som er tildelt **A)** tillæg 1
- tildeling af tillæg 2 bevirker, at tillæg 1 samtidig gøres varigt, såfremt dette er givet midlertidigt
- er pensionsgivende
- tildeles som udgangspunkt midlertidigt for en periode af 5 år. Herefter skal der tages stilling til, om tillægget skal gøres varigt, bortfalde eller eventuelt forlænges i en periode. Kan i særlige tilfælde tildeles varigt ved første tildeling af tillægget.

Tillæg 3

- udgør **9.500 kr.** årligt i 1997-beløb
- kan tildeles til adjunkt / post.doc. / studieadjunkter som er tildelt **A)** tillæg 1 og **B)** tillæg 2
- tildeling af tillæg 3 bevirker, at tillæg 2 samtidig gøres varigt
- er pensionsgivende
- tildeles som udgangspunkt midlertidigt for en periode af 5 år. Herefter skal der tages stilling til, om tillægget skal gøres varigt, bortfalde eller eventuelt forlænges i en periode. Kan i særlige tilfælde tildeles varigt ved første tildeling af tillægget.

I særlige tilfælde kan der aftales tillæg udenfor rammerne af ovenstående tillægsstørrelser.

Engangsvederlag til adjunkt / post.doc. / studieadjunkter:

Som udgangspunkt forhandles der engangsvederlag i beløbsstørrelser af:

- 40.000 kr.
- 60.000 kr.
- 80.000 kr.
- 120.000 kr.

Andre beløbsstørrelser kan aftales, hvor det skønnes hensigtsmæssigt.

Særligt for kvalifikationstillæg og engangsvederlag til ph.d. og videnskabelige assistenter gælder følgende:

Der kan forhandles både kvalifikationstillæg og engangsvederlag for ekstraordinær indsats til ph.d. og videnskabelige assistenter ansat på CBS.

Kriterier for tildeling af tillæg og engangsvederlag:

Der forhandles tillæg og engangsvederlag for ekstraordinær indsats på baggrund af følgende kriterier:

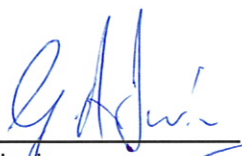
- a) Ekstraordinære bidrag til forskning inklusive ekstern finansiering¹
- b) Ekstraordinære bidrag til undervisningen, inklusive nytænkning af fag, kurser og studier, samt øgning af studentertilfredshed²
- c) Ekstraordinære bidrag til forskningsformidling, inklusive ekspertbidrag til samfundsdebatten³
- d) Ekstraordinære bidrag til udviklingen af CBS og CBS' omdømme, inklusive nationale/internationale priser/hædersbevisninger og deltagelse i eksterne råd/nævn/udvalg/komiteer mv.⁴

Ved nyansættelse kan andre kriterier tages i betragtning, såfremt det skønnes hensigtsmæssigt.

Alle parter kan løbende tage bilag 4 op til forhandling.

28.09.11

Dato


Alan Irwin
Forskningsdekan

28/9-2011

Dato


Ole Helmersen
Tillidsrepræsentant for
videnskabeligt personale
(undtagen professorer og
professor mso)

¹ Extraordinary contributions to research including external funding

² Extraordinary contributions to education, including module, course and programme innovation, and increasing student satisfaction

³ Extraordinary contributions to communication and dissemination, including expert contributions public policy and discussion

⁴ Extraordinary contributions to the development and standing of CBS, including national/international prizes and membership of external bodies

Bilag 5:

Særligt vedr. engangsvederlag for særlig indsats på HD/Master, ISUP, CEBR og Academic development

Der forhandles særskilt for særlig indsats på HD/Master, ISUP, CEBR og Academic development.

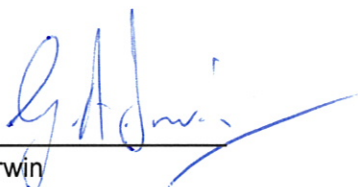
Det påhviler institutleder at sikre, at medarbejderens arbejdsforpligtigelse (særligt undervisnings- og forskningsforpligtigelsen) er opfyldt, før der kan forhandles engangsvederlag. Der henvises til blanket for udbetaling af engangsvederlag for nærmere retningslinjer.

Det årlige beløbsmaksimum er 225.000 kr. akkumuleret pr. kalenderår, og reguleres efter gensidig aftale, når det skønnes hensigtsmæssigt.

Alle parter kan løbende tage aftalen op til forhandling.

28/9-2011

Dato



Alan Irwin
Forskningsdekan

28/9-2011

Dato

Carsten Sørensen

Carsten Sørensen
Cheflønsforhandler for
Professorforeningen

28/9-2011

Dato

Ole Helmersen

Ole Helmersen
Tillidsrepræsentant for
videnskabeligt personale
(undtagen professorer og
professor mso)