

Afsnit A, E, F, G og H er gældende for alle videnskabelige medarbejdere på DTU.
Afsnit B, C og D på side 2-6 er gældende for alle videnskabelige medarbejdere med undtagelse af ansatte på DTU Diplom.
Afsnit B, C og D på side 9-12 er gældende for videnskabelige medarbejdere på DTU Diplom.

A. Forudsætninger i anvendelsen af lønstrukturen

Det samlede grundlag for arbejdet med individuelle tillæg til videnskabelige medarbejdere på DTU er

- Denne Lønstruktur for Videnskabelige medarbejdere
- [DTUs overordnede lønpolitik](#)
- [DTUs lønforhandlingsprocedure](#)
- [AC overenskomsten](#), IDA overenskomsten og [rammeaftalen om ny løn](#)

Alle tillæg er angivet i årligt marts 12 niveau ekskl. pensionsbidrag. Aktuelt niveau findes ved at multiplicere beløbet med den aktuelle reguleringsprocent (se Finansministeriets seneste lønoversigt).

Tildeling af tillæg på et givet niveau forudsætter dels opfyldelse af kriterierne på det givne niveau og, dels at medarbejderen opfylder angivne kriterier på alle lavere niveauer i lønstrukturen for den pågældende stillingskategori.

Lønstrukturen er udarbejdet med udgangspunkt i DTU's fælles lønpolitik og DTU's lønforhandlingsprocedure og omfatter de medarbejdere, der er ansat som videnskabeligt personale på DTU i henhold til AC overenskomsten.

Denne lønstruktur supplerer AC overenskomsten.

Hensigten med denne lønstruktur er, at skabe en enkel, gennemskuelig og operationel struktur for de omfattede medarbejdere, og derved bidrage til at:

- behandle medarbejderne fair og give et klart billede af DTU's lønstruktur samt undgå tilfældigheder
- sikre god overensstemmelse mellem løn, resultater, jobindhold og ansvar
- anvende løn som et strategisk værktøj
- synliggøre principperne bag og kriterierne for den lokale løndannelse og dermed sammenhængen mellem indsats, resultater, kvalitet og ressourcer
- understøtte gennemførelsen af nye arbejdsopgaver og udviklingstiltag
- at afstemme medarbejderen og lederes forventninger forud for konkrete lønforhandlinger.

Såvel ledere som tillidsrepræsentanter har et fælles ansvar for, at der arbejdes positivt for at anvende mulighederne i lønstrukturen.

B. Stillinger under Lektor/Seniorrådgiver/Seniorforsker niveau

Ph.d. stipendiater

- Ph.d stipendiatet er en uddannelsesstilling, hvorfor der som hovedregel ikke gives kvalifikationstillæg. Ph.d.studerende kan tilgodeses via engangsvederlag.

Videnskabelige assistenter

- Videnskabelige assistenter, der yder en særlig indsats/udviser særlige kvalifikationer i løsningen af opgaverne, kan ydes et kvalifikationstillæg på kr. 15.000 (*niveau 31. marts 2012*).

Post doc's

- En post doc stilling er en midlertidig stilling, hvorfor der kun i visse tilfælde gives kvalifikationstillæg.
- Post doc's der yder en særlig indsats og udviser særlige kvalifikationer i løsningen af opgaverne, kan ydes et kvalifikationstillæg
- .
- Kvalifikationstillægget udgør kr. 20.000 (*niveau 31. marts 2012*).

Forskere/Adjunkter

- En forskerstilling/et adjunktur er en videreuddannelsesstilling, hvorfor der kun i visse tilfælde gives kvalifikationstillæg.
- Forskere/adjunkter der yder en særlig indsats og udviser særlige kvalifikationer i løsningen af opgaverne, kan ydes et kvalifikationstillæg.
- Kvalifikationstillægget udgør kr. 20.000 (*niveau 31. marts 2012*).

C. Stillinger som Lektorer/ Seniorrådgivere/ Seniorforskere:

Lønniveau 1a: Tillæg af kr. 0

Ansatte, der i den tidligere adjunkt, forsker eller post doc stilling har kvalificeret sig til selvstændigt at kunne varetage stillingens arbejdsopgaver.

Lønniveau 1b: Tillæg af kr. 20.000 (niveau 31. marts 2012)

Videnskabelige medarbejdere, der har *nogen* erfaring inden for forskning og publicering (for seniorrådgivere: formidling) samt indenfor undervisning, innovation, tiltrækning af eksterne midler eller myndighedsbetjening.

- Den videnskabelige medarbejder skal virke med succes inden for ét eller flere af de følgende områder:
 - **Forskning:** Videnskabelig produktion og publikationer i fagtidsskrifter med peer review eller anden tilsvarende formidling af eget forskningsfelt til omverdenen.
 - **Undervisning:** *Bidrag til* udvikling eller ændringer af undervisning og uddannelse.
 - **Myndighedsbetjening:** Etablering af relationer med myndigheder omkring løsning af opgaver indenfor forskningssamarbejde, forskningsbaseret rådgivning og risikovurdering.
 - **Innovation:** *Bidrag til* patentering, *bidrag til* beskrivelsen af studenterprojekter i samarbejde med industrien
 - **Funding:** *Bidrag til* eksterne projekter, herunder tiltrækning af eksterne midler

Lønniveau 1c: Tillæg af kr. 40.000 (niveau 31. marts 2012)

Videnskabelige medarbejdere, der har *betydelig* erfaring inden for forskning og publicering (for seniorrådgivere: formidling) samt indenfor undervisning, innovation eller myndighedsbetjening.

- Den videnskabelige medarbejder skal virke med succes inden for ét eller flere af de følgende områder:
 - **Forskning:** Videnskabelig produktion og *citerede* publikationer i fagtidsskrifter med peer review eller anden tilsvarende formidling af eget forskningsfelt til omverdenen.
 - **Undervisning:** *Initiere og planlægge* udvikling eller ændringer af undervisning og uddannelse.
 - **Myndighedsbetjening:** Etablering af længerevarende relationer med myndigheder omkring løsning af opgaver indenfor forskningssamarbejde, forskningsbaseret rådgivning og risikovurdering.
 - **Innovation:** Sikre patentering, bidrag til formulering og vejledning af studenterprojekter i samarbejde med industrien
 - **Funding:** Deltage i eksterne projekter, herunder tiltrækning af eksterne midler

Lønniveau 2: Tillæg af kr. 65.000 (niveau 31. marts 2012)

Videnskabelige medarbejdere, der har en *solid erfaring* inden for forskning og publicering (for seniorrådgivere: formidling) samt inden for undervisning, innovation eller myndighedsbetjening.

- Den videnskabelige medarbejder skal virke med succes inden for ét eller flere af de følgende områder:
 - **Forskning:** Være etableret indenfor sit forskningsfelt med international gennemslagskraft, deltage i *nationale eller internationale* forskningssamarbejder.
 - **Undervisning:** *Ansvar* for udvikling eller ændringer af undervisning og uddannelse
 - **Myndighedsbetjening:** Etablering af *længerevarende* relationer med *nationalt eller internationale* myndigheder omkring løsning af opgaver indenfor forskningssamarbejde, forskningsbaseret rådgivning eller risikovurdering.
 - **Innovation:** *Foranlediger* patentering, ansvar for gennemførelse af studenterprojekter i samarbejde med industrien, deltager i kommerialisering af innovationsaktiviteter
 - **Funding:** Deltage i eksterne *projekter*, herunder tiltrækning af eksterne midler og have selvstændigt projektarbejde

Lønniveau 3: Tillæg af kr. 90.000 (niveau 31. marts 2012)

Videnskabelige medarbejdere, der udover at opfylde kriterierne for lønniveau 2 løser en række betydende opgaver med *stor overbevisning*, såsom

- **Forskning:** Deltager som videnskabelig medarrangør ved internationale konferencer, jævnligt benyttet som reviewer og censor ved eksterne institutioner eller deltager som inviteret foredragsholder ved internationale fagkonferencer.
- **Undervisning:** Gennemførelse af fornyelser eller ændringer af kurser og uddannelser, som tiltrækker studerende.
- **Myndighedsbetjening:** Etablering og udvikling af strategisk samarbejde og projekter med nationale eller internationale myndigheder og industrien i stor udstrækning
- **Innovation:** Erfaring med opstart af virksomhed, gennemførelse af patenteringsprocesser som medopfinder eller aktiv anvendelse af patenter i kommerialiseringprocessen.

- **Funding:** Gennemførelse og ledelse af forskningsprojekter, innovationsprojekter, virksomhedssamarbejde eller myndighedsprojekter, koordinator for EU-projekter og med succes tiltrukket eksterne midler.

Lønniveau 4a: Tillæg af kr. 115.000 (niveau 31. marts 2012)

Videnskabelige medarbejdere der udover at opfylde kriterierne for lønniveau 3 må karakteriseres som særligt dygtige medarbejdere med særdeles god international profilering samt enten

- videnskabeligt set er på niveauet lige under eller på professorniveau
- **eller** som med basis i en solid faglighed yder en væsentlig indsats inden for
 - undervisning og uddannelse eller
 - innovation eller
 - er en *drivende kraft* omkring udvikling af myndighedsbetjening og rådgivning
 - har en alsidig erfaring med etablering og udvikling af samarbejde med virksomheder eller opstart af virksomheder
- **og derudover**
 - tiltrækker eksterne midler i et betydeligt omfang

I et karriereforløb hen i mod en professorstilling, vil medarbejderen typisk gå fra lønniveau 4a til et professorat.

Lønniveau 4b: Tillæg af kr. 140.000 (niveau 31. marts 2012)

Videnskabelige medarbejdere som udover de nævnte områder på lønniveau 4a, også har betydningsfulde kompetencer, såsom

- Videnskabeligt set er på professorniveau
- Integration af forskningsresultater i undervisningen på universitetet i større omfang
- Iværksætte nye undervisningsinitiativer og -formater som er af international interesse
- At have etableret sig som en foretrukken samarbejdspartner og reference inden for sit felt med nær kontakt til industrien indenfor kontrakter og patentering.
- Deltage som reviewer i nationale og internationale fonde til uddeling af forskningsmidler.

D. Stillinger på professor niveau:

- **Professor med særlige opgaver – AC-skalaens trin 8 med tillæg af 233.700 kr. (niveau 31. marts 2012 og svarende til grundlønnen for professorer)**

Lønnen for professorer med særlige opgaver er aftalt med relevante organisationer via en forhåndsftale.

Stillingen oprettes normalt med henblik på ansættelse af særligt talentfulde, gerne yngre, forskere til at udvikle et perspektivrigt fagområde på internationalt niveau.

Stillingen skal ligge inden for et af DTU's kerneområder, et satsningsområde eller et område, hvor der er et særligt behov for høj faglig kompetence som led i opbygningen af et nyt forsknings- eller uddannelsesfelt.

Fordelingen mellem de forskellige arbejdsopgaver kan for den enkelte stillingsindehaver variere over tid, idet der dog skal lægges vægt på varetagelse af en eller flere af de særlige funktionsbestemte opgaver. Professoren kan i sin ansættelse have til opgave at varetage forskningsledelse.

For at blive udnævnt til Professor med særlige opgaver, skal medarbejderen ud over at opfylde kriterierne for indplacering på min. lønniveau 4a3A, have udvist et ganske særligt engagement og talent inden for forskningsbaseret undervisning og uddannelse og/eller forskningsbaseret innovation og/eller forskningsbaseret myndighedsbetjening. Der skal samtidig lægges speciel vægt på en vurdering af vedkommendes mulighed for varetagelse af den eller de særlige funktionsbestemte opgaver, der er knyttet til den konkrete stilling

Kvalifikationskravene er derudover:

- En væsentlig indsats inden for **undervisning** på flere af følgende områder: Succesrig gennemførelse af undervisning, etablering af nye kurser, fornyelse af undervisningen, udarbejdelse af undervisningsmateriale, efteruddannelse i pædagogik samt publikationer i internationale tidsskrifter om undervisning
- En væsentlig indsats inden for **uddannelse** på flere af følgende felter: Planlægning og gennemførelse af uddannelser, evaluering af uddannelser, varetagelse af ledelsesmæssige hverv for uddannelser, efteruddannelse i didaktik, aktiv deltagelse i såvel nationale som internationale fora for uddannelse, publikationer i internationale tidsskrifter om uddannelse.

Og/eller

- En væsentlig indsats inden for **forskningsbaseret myndighedsbetjening**. Desuden skal medarbejderen have potentiale til at videreudvikle fagområdet og have dokumenteret original videnskabelig produktion på internationalt niveau.

Og/eller

- En væsentlig indsats inden for **forskningsbaseret innovation**. Desuden skal medarbejderen have potentiale til at videreudvikle fagområdet og have dokumenteret original videnskabelig produktion på internationalt niveau.

- **Professor 1 – lønramme 37 med tillæg af 60.900 kr. (niveau 31. marts 2012)**

- Professorer, der nyansættes (såvel eksternt som internt rekrutterede) på DTU. Professoren vil normalt skulle opbygge eller udvikle et fagligt område, ligesom vedkommende vil være pålagt forskningsledelse og forskningsbaseret undervisning og/eller myndighedsbetjening. Forskningsbaseret undervisning kan foruden almindelig undervisning f.eks. være specialevejledning og vejledning af ph.d.-studerende.

- **Professor 2 – lønramme 37 med tillæg af 91.700 kr. (niveau 31. marts 2012)..**

- Professorer, der med forskningsmæssig succes har etableret eller videreudviklet høj faglighed i en forskningsgruppe. Professoren skal derudover have erfaring med at skaffe eksterne forskningsmidler. Professorer, der ved ansættelsen opfylder disse kriterier, kan indplaceres med Tillæg 2.

- **Professor 3 – lønramme 37 med tillæg af 131.100 kr. (niveau 31. marts 2012).**
 - Særligt succesrige professorer med en særdeles god international platform. Der er yderligere krav om, at professoren aktivt og succesrigt er udadvendt arbejdende i forholdet til eksterne partnere – der defineres som erhvervsvirksomheder, forskningsinstitutioner, fonde og andre kilder til forskningsfinansiering.
- **Professor A – lønramme 38 med tillæg af 84.900 kr. (niveau 31. marts 2012).**
- **Professor A+ – lønramme 38 med tillæg af 109.900 kr. (niveau 31. marts 2012).**

Lønramme 38 anvendes til udnævnelsen af professorer, der som minimum har kvalifikationer som beskrevet under lønramme 37, Tillæg 3.

Der kan til basislønnen ydes kr. 84.900 eller kr. 109.900 i kvalifikationstillæg afhængig af professorens kompetence- og kvalifikationsniveau.

En nyansat professor eller en professor, der udnævnes fra lønramme 37, indplaceres typisk med tillæg A, såfremt professoren med stor succes har etableret sig internationalt som førende på sit felt, og hvis professoren evner resultatskabende forskningsledelse på højt plan.

En indplacering med tillæg A+ kan gives, såfremt professoren med stor succes har ageret på niveau A igennem længere tid.

- **Professor B – lønramme 38 med tillæg af 144.200 kr. (niveau 31. marts 2012).**
- **Professor B+ – lønramme 38 med tillæg af 179.200 kr. (niveau 31. marts 2012).**

Dette niveau anvendes til førende professorer, der som minimum har kvalifikationer som beskrevet under Professor A/A+. Der kan til basislønnen ydes kr. 144.200 eller kr. 179.200 i kvalifikationstillæg afhængig af professorens kompetence- og kvalifikationsniveau.

En nyansat professor eller en professor, der udnævnes fra Professor A/A+, indplaceres typisk med tillæg B, såfremt professoren med stor succes løser særligt store opgaver inden for forskningsledelse.

En indplacering med tillæg B+ kan gives, såfremt professoren med stor succes har ageret på niveau B igennem længere tid.

Tillæg B vil normalt ikke gives til professorer, der allerede modtager funktionstillæg for anden form for forskningsledelse, fx en funktion som centerleder.

E. Kriterier for funktionstillæg

Funktionstillæg gives for særlige funktioner i stillingen, som ligger ud over stillingens normale indhold og som medarbejderen ikke honoreres for via basisløn og evt. kvalifikationstillæg og gives som et pensionsgivende tillæg. Funktionstillæg gives, så længe funktionen varetages, og bortfalder ved funktionens ophør, når det er aftalt i tildelingsbrevet. Fremgår en sådan aftale ikke, bortfalder funktionstillægget med 3 måneders varsel. En præcis beskrivelse af funktionen og en konkret begrundelse er derfor vigtig, idet tillægget i sin natur er tidsbegrænset. Funktionstillæg forhandles imellem nærmeste leder/institutledelsen og relevant tillidsrepræsentant/organisation.

Der kan ydes tillæg for følgende funktioner:

Sektionsledere

- Der ydes ikke tillæg, hvis sektionslederen har ansvar for mindre end 5 medarbejdere
- Med ledelsesansvar for mellem 5 og 15 medarbejdere ydes et tillæg på 32.800 kr. (niveau 31. marts 2012).
- Med ledelsesansvar for mere end 15 medarbejdere ydes et tillæg på 45.900 kr. (niveau 31. marts 2012).

Medlem af instituttets øverste ledelsesgruppe

Tillægget kan kun anvendes på institutter uden sektionsledere og udgør 19.700 kr. (niveau 31. marts 2012).

Centerleder

Ydes kun til medarbejdere, der leder et center, og fastsættes ud fra en individuel bedømmelse og beslutning, foretaget af direktionen.

Til ledere af grundforskningscentre ydes et særligt tillæg.

Studieleder

Bilag 6 til AC-overenskomsten nævner, at "overenskomstansatte akademikere, der varetager hvervet som studieleder, ydes løn m.v. efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 13. juni 2007". Cirkulæret omhandler tillæg til forskellige grupper af valgte ledere under den gamle universitetslov. Tillægget til studieledere er varierende, afhængig af antallet af studerende i overensstemmelse med gældende cirkulære. Da DTU's studieretninger ikke er institutspecifikke, men tværgående, ydes ét tillæg på 32.800 kr. (niveau 31. marts 2012) til alle studieledere. [Forudsætter aftale med organisationerne]

Andre former for funktionstillæg

Det kan indstilles til Koncern HR at yde tillæg for særlige funktioner, hvor opgaverne er ud over *stillingens normale indhold og ansvarsområde*, og hvor der

ikke i forvejen ydes et kvalifikationstillæg som følge af en særlig indsats på området.

Eksempler på særlige ansvarsområder, hvor der kan ydes funktionstillæg:

- Overordnet ansvar for instituttets IT-funktioner
- Særlige ledelsesmæssige funktioner/opgaver, som er eksklusive stillingens normale indhold
- Særlige administrative funktioner, som er eksklusive stillingens normale indhold
- Særligt ansvar for drift af facilitet.

Funktionstillæggets størrelse fastsættes under hensyntagen til opgavens kompleksitet og sammenligning med lønniveauet generelt på området.

F. Rekrutteringstillæg

Rekrutteringstillæg kan ved ansættelsen gives til medarbejdere, hvis indplaceringen i den aktuelle lønstruktur undtagelsesvist ikke kan harmonere med det lønniveau, vedkommende skal aflønnes på. Rekrutteringstillæg gives som et pensionsgivende tillæg.

Medarbejderen indplaceres i lønstrukturen efter kvalifikationer. Differencen mellem lønstrukturens årsløn og aftalte årsløn kan herefter gives som et rekrutteringstillæg. Tillægget konverteres ved første tildeling af et kvalifikationstillæg eller i forbindelse med stillingsskift og/eller karriereudvikling.

Der er i helt særlige tilfælde mulighed for at yde et rekrutteringstillæg til medarbejdere, der som en del af deres karriereforløb vælger at tage en ph.d. på baggrund af flere års erfaring som AC TAP eller fra industriel og teknisk virksomhed

G. Engangsvederlag

Engangsvederlag gives typisk som en anerkendelse af en afgrænset indsats og opnåede resultater og er således bagudrettet. Engangsvederlag kan også gives som et "godt på vej tillæg" hen i mod et kvalifikationstillæg. Det skal særligt aftales, hvis et engangsvederlag skal være pensionsgivende. Alle engangsvederlag forhandles imellem nærmeste leder/institutledelsen og relevant tillidsrepræsentant/organisation.

H. Indgåelse og opsigelse af strukturen

Denne lønstruktur er indgået på HSU møde den 16. November 2012 og er gældende indtil anden lønstruktur vedtages eller denne opsiges af én af parterne med 3 måneders opsigelsesfrist.

VIDENSKABELIGE STILLINGER PÅ DTU DIPLOM

B. Stillinger under Lektorniveau

Adjunkter

- Et adjunktur er en videreuddannelsesstilling, hvorfor der kun i visse tilfælde gives kvalifikationstillæg.
- Adjunkter, der yder en særlig indsats og udviser særlige kvalifikationer i løsningen af opgaverne, kan ydes et kvalifikationstillæg
 - Kvalifikationstillægget udgør kr. 20.000 (niveau 31. marts 2012)

C. Stillinger som Lektorer:

Lønniveau 1a: Tillæg af kr. 0

Ansatte der i den tidligere adjunkt stilling har kvalificeret sig til selvstændigt at kunne varetage stillingens arbejdsopgaver.

Lønniveau 1b: Tillæg af kr. 20.000 (niveau 31. marts 2012)

Lektorer der har *nogen* erfaring inden for undervisning, udviklingsarbejde og innovation.

- Lektoren skal virke med succes inden for ét eller flere af de følgende områder:
- **Undervisning:** *Bidrag til* udvikling eller ændringer af undervisning og uddannelse.
- **Udvikling:** *Bidrag til* udviklingsprojekter i et samarbejde mellem studerende, VIP kollegaer og industrien.
- **Innovation:** *Bidrag til beskrivelsen* af studenterprojekter i samarbejde med industrien og *bidrage til* patentering
- **Funding:** *Bidrag til* eksterne projekter, herunder tiltrækning af eksterne midler

Lønniveau 1c: Tillæg af kr. 40.000 (niveau 31. marts 2012)

Lektorer der har *betydelig* erfaring inden for undervisning, udviklingsarbejde og innovation.

- Lektoren skal virke med succes inden for ét eller flere af de følgende områder:
- **Undervisning:** *Initiering og planlægning af* udvikling eller ændringer af undervisning og uddannelse.
- **Udvikling:** *Deltage i* udviklingsprojekter i et samarbejde mellem studerende, VIP kollegaer og industrien.
- **Innovation:** *Bidrag til formulering og vejledning af* studenterprojekter i samarbejde med industrien og *sikre* patentering
- **Funding:** *Deltage i* eksterne projekter, herunder tiltrækning af eksterne midler

Lønniveau 2: Tillæg af kr. 65.000 (niveau 31. marts 2012)

Lektorer der har en *solid erfaring* inden for undervisning, udviklingsarbejde og innovation.

- Lektoren skal virke med succes inden for ét eller flere af de følgende områder:
- **Undervisning:** *Ansvar for* udvikling eller ændringer af undervisning og uddannelse

- **Udvikling:** Være *etableret* indenfor sit udviklingsområde med international gennemslagskraft, deltage i nationale eller internationale udviklingsprojekter
- **Innovation:** *Ansvar for* gennemførelse af studentprojekter i samarbejde med industrien, deltager i kommercialisering af innovationsaktiviteter og foranlediger patentering
- **Funding:** *Deltage i* eksterne projekter, herunder tiltrækning af eksterne midler og udføre selvstændigt projektarbejde

Lønniveau 3: Tillæg af kr. 90.000 (niveau 31. marts 2012)

Lektorer der udover at opfylde kriterierne for lønniveau 2 løser en række betydende opgaver med *stor overbevisning*, såsom

- **Undervisning:** Gennemførelse af fornyelser eller ændringer af kurser og uddannelser, som tiltrækker studerende
- **Udvikling:** Deltager som faglig medarrangør ved internationale konferencer, jævnligt benyttet som censor ved eksterne institutioner eller deltager som inviteret foredragsholder ved internationale fagkonferencer
- **Innovation:** Erfaring med opstart af virksomhed, gennemførelse af patenteringsprocesser som medopfinder eller aktiv anvendelse af patenter i kommercialiseringsprocessen
- **Funding:** Gennemførelse og ledelse af innovative udviklingsprojekter og virksomhedssamarbejde, koordinator for eksterne projekter og med succes tiltrukket eksterne midler

Lønniveau 4a: Tillæg af kr. 115.000 (niveau 31. marts 2012)

Lektorer der udover at opfylde kriterierne for lønniveau 3 må karakteriseres som særligt dygtige medarbejdere med særdeles god international profilering samt enten

- Fagligt set er på niveauet lige under eller på ingeniørdocentniveau
- **eller** som med basis i en solid faglighed yder en væsentlig indsats inden for:
 - undervisning og uddannelse eller
 - innovation eller
 - er en *drivende kraft* omkring udviklingsprojekter i samarbejde med studerende, kollegaer og industrien
 - har en alsidig erfaring med etablering og udvikling af samarbejde med virksomheder eller opstart af virksomheder
- **og derudover**
 - tiltrækker eksterne midler i et betydeligt omfang

Lønniveau 4b: Tillæg af kr. 140.000 (niveau 31. marts 2012)

Lektorer der udover de nævnte områder på lønniveau 4a, også har betydningsfulde kompetencer, såsom

- Integration af resultater af udviklingsprojekter i undervisningen på universitetet i større omfang
- Iværksætte nye undervisningsinitiativer og -formater som er af international interesse

- At have etableret sig som en foretrukken samarbejdspartner og reference inden for sit felt med nær kontakt til industrien indenfor kontrakter og patentering.
- Deltage i arbejdet med nationale og internationale fonde til uddeling af udviklingsmidler

D. Stillinger på ingeniørdocent niveau:

- **Ingeniørdocent med særlige opgaver ID MSO** – AC-skalaens trin 8 med tillæg af 233.700 kr. (niveau 31. marts 2012 og svarende til grundlønnen for ingeniørdocenter)

Lønnen for ingeniørdocenter med særlige opgaver fastsættes ud fra forhåndsftale aftalt med relevante organisationer i forbindelse med Professor MSO stillingen.

For at blive ansat som Ingeniørdocent med særlige opgaver, skal medarbejderen ud over at opfylde kriterierne for indplacering på min. lønniveau 4a, have udvist et ganske særligt engagement og talent inden for udviklingsbaseret undervisning og uddannelse og/eller udviklingsbaseret innovation. Der skal samtidig lægges speciel vægt på en vurdering af vedkommendes mulighed for varetagelse af den eller de særlige funktionsbestemte opgaver, der er knyttet til den konkrete stilling

Ingeniørdocent MSO skal med høj faglig kompetence kunne opbygge et nyt relevant udviklings- eller uddannelsesfelt og skal kunne varetage udviklingsledelse.

Kvalifikationskravene er derudover:

- En væsentlig indsats inden for **undervisning** på flere af følgende områder: Succesrig gennemførelse af undervisning, etablering af nye kurser, fornyelse af undervisningen, udarbejdelse af undervisningsmateriale, efteruddannelse i pædagogik samt publikationer i internationale tidsskrifter om undervisning
- En væsentlig indsats inden for **uddannelse** på flere af følgende felter: Planlægning og gennemførelse af uddannelser, evaluering af uddannelser, varetagelse af ledelsesmæssige hverv for uddannelser, efteruddannelse i didaktik, aktiv deltagelse i såvel nationale som internationale fora for uddannelse, publikationer i internationale tidsskrifter om uddannelse.

Og/eller

- En væsentlig indsats inden for **udviklingsbaseret innovation**. Desuden skal medarbejderen have potentiale til at videreudvikle fagområdet og have dokumenteret original udviklingsbaseret produktion på internationalt niveau.

- **Ingeniørdocent 1** – lønramme 37 med tillæg af 60.900 kr. (niveau 31. marts 2012)

○ Ingeniørdocenter, der nyansættes (såvel eksternt som internt rekrutterede) på DTU. Ingeniørdocenten vil normalt skulle opbygge eller udvikle et fagligt område, ligesom vedkommende vil være pålagt ledelse af udviklingsprojekter og undervisning baseret på udviklingsprojekter.

- **Ingeniørdocent 2** – lønramme 37 med tillæg af 91.700 kr. (niveau 31. marts 2012)

○ Ingeniørdocenter der med projektudviklingsmæssig succes har etableret eller videreudviklet høj faglighed i en udviklingsgruppe. Ingeniørdocenten skal derudover have erfaring med at skaffe eksterne udviklingsmidler.

- **Ingeniørdocent 3** – lønramme 37 med tillæg af 131.100 kr. (niveau 31. marts 2012)
 - Særligt succesrige ingeniørdocenter med en særdeles god international platform. Der er yderligere krav om, at ingeniørdocenten aktivt og succesrigt er udadvendt arbejdende i forholdet til eksterne partnere – der defineres som erhvervsvirksomheder, forskningsinstitutioner, universiteter, andre uddannelsesinstitutioner, fonde og andre kilder til forskningsfinansiering.