



Løn aftale for det videnskabelige personale på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet ved Københavns Universitet

Aftalen tager udgangspunkt i Københavns Universitets lønpolitik vedtaget d. 20. februar 2008, revideret 27. maj 2009 (<http://personalepolitik.ku.dk/gældende/loenpolitik/>).

Aftalen omfatter videnskabeligt ansatte under stillingsstrukturen ved KU-SUND, som aflønnes efter AC-overenskomstens nye basislønssystem, herunder ansatte der overgår fra det gamle lønsystem til det nye lønsystem enten fra en stilling uden for fakultetet eller som skifter lønsystem under ansættelsen ved fakultetet. Aftalen omfatter dog ikke professorer, ansatte på Retsmedicinsk Institut og ph.d. studerende.

Aftalen er indgået mellem dekanen og de faglige organisationer repræsenteret ved de forhandlingsberettigede tillidsrepræsentanter for det videnskabelige personale ved KU-SUND.

KU-SUND ønsker at kunne tiltrække og fastholde højt kvalificerede videnskabelige medarbejdere. Virkemidlerne til indfrielse af denne ambition er adskillige; heraf udgør ét, at lønnen er konkurrencedygtig med det, der gives i det omgivne samfund. Tildeling af personlige kvalifikationstillæg og funktionstillæg samt engangsvederlag er eksempler på lønforbedringer blandt det videnskabelige personale på KU-SUND.

Alle tillæg forhandles individuelt. Alle varige tillæg er pensionsgivende og som udgangspunkt angivet i 1.10.1997-niveau. Engangsvederlag gives i løbende niveau og er ikke pensionsgivende. Der kan ydes flere tillæg til samme person. Et eller flere tillæg kan erstattes af ét større tillæg eller flere tillæg kan samles og erstattes af ét tillæg.

Tillægstyper

Enhver videnskabelig medarbejder ved KU-SUND aflønnet på det nye lønsystem kan årligt ansøge om lønforbedring.

11. NOVEMBER 2009

FAKULTETSSEKRETARIATET

BLEGDAMSVEJ 3B
2200 KØBENHAVN N

www.sund.ku.dk

REF: BIL

SAG: 200-0024/09-3012

Sagsnr. oplyses ved henv.

Der kan ydes et individuelt rekrutterings- eller fastholdelsestillæg med det formål at sikre, at KU-SUND fortsat kan rekruttere og fastholde højt kvalificeret videnskabeligt personale.

Individuelle kvalifikationstillæg kan ydes på baggrund af erfaring/arbejdsindsats indenfor det pågældende fagområde eller for særlige uddannelsesmæssige kvalifikationer. Som udgangspunkt kan alle tillæg kombineres med mindre andet er anført. Herudover kan forhandles særlige personlige tillæg på basis af en ekstraordinær indsats indenfor forskning, uddannelse, formidling og/eller administration.

”Tillidsrepræsentanter skal ikke lønmæssigt og udviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte og skal på lige fod med øvrige ansatte have mulighed for at opnå tillæg ud over basislønnen. Tillidsrepræsentanter skal kunne opnå tillæg for de kvalifikationer, som erhverves gennem funktionen som tillidsrepræsentant.”¹

Funktionstillæg er tidsbegrænsede og ophører således, når pågældende ikke længere varetager funktionen. Der kan ydes tillæg for varetagelse af særlige funktioner, som ligger ud over den normale arbejdsbeskrivelse for vedkommendes stilling, og som ikke i øvrigt er særskilt honoreret.

Engangsvederlag kan ydes for udførelse af en særlig indsats som ikke har en længerevarende karakter. Det vil typisk være i forbindelse med en særlig indsats inden forskning, undervisning, formidling eller administration, der ligger udover, hvad der normalt kan forventes i den pågældende stilling og som ikke er særskilt honoreret. Det kan fx være en omfattende indsats ved udgivelse af et større videnskabeligt arbejde, igangsættelse af større forskningsprojekter, udvikling af patent, formidling for lægmand, arrangør af større videnskabelige konferencer, omfattende deltagelse i interne bedømmelsesudvalg, nye uddannelsesmæssige tiltag, deltagelse i arbejdstunge udvalg eller lignende.

¹ Citat fra ”Lønpolitik for Københavns Universitet”, vedtaget 20. Februar 2008 og revideret 27. Maj 2009

- Et decentralt lektortillæg kan gives for særlige kvalifikationer inden for forskningsledelse og/eller undervisning på 15.000 kr. årligt (1.10.1997-niveau). Ved forskningsledelse forstås fx gruppelederfunktion/hovedvejlederfunktion for specialestuderende, scholarstipendiater, ph.d.- studerende, tiltrækning af væsentlige eksterne fondsmidler m.v.. Ved særlige undervisningsmæssige kvalifikationer forstås væsentlig kursuslederfunktion (herunder ph.d.- kurser), gode evalueringer og nyudvikling af et område
- Doktortillæg: 20.000 kr. årligt (1.10.1997-niveau). Tillægget gives for erhvervet doktorgrad fx dr.med, dr.odont, dr. scient.
- Professorkvalifikationstillæg: 47.100 kr. årligt (1.10.1997-niveau). Tillægget gives til lektorer der er erklæret "professorkvalificeret" inden for sit fagområde. Et evt. tildelt doktortillæg bortfalder ved tildeling af professorkvalifikations-tillæg. Ved begrebet "professorkvalificeret" forstås den kvalifikation, der opnås ved en bedømmelse af et udvalg i forbindelse med ansøgning om et ordinært, varigt eller midlertidigt professorat ved et dansk universitet eller andet universitet, som er sammenlignelig med danske universiteter. For lektorer som ikke har haft mulighed for en bedømmelse kan der foretages en intern bedømmelse. Fakultetet kan i denne forbindelse nedsætte et udvalg (i regi af fakultetets strategiske forskningsudvalg) hvert 5. år, hvortil ansøgninger stiles og behandles efter retningslinjer fastsat af KU-SUND². Første udvalgsbehandling skal finde sted senest et år efter aftalens ikrafttræden. Oppebærer lektoren allerede et lektor msk-tillæg (tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer, jf. AC overenskomst 2008), vil professorkvalifikationstillægget reduceres svarende til forskellen mellem msk-tillæg og standard lektortillæg.

² Ved bedømmelsen af lektorens kvalifikationer med henblik på evt. tildeling af tillægget skal der foretages en helhedsvurdering herunder både af de videnskabelige og uddannelsesmæssige/pædagogiske kvalifikationer. KU-SUNDS skabelon til vurdering af professor-kvalifikationer anvendes.

- Speciallæge-/specialtandlægetillæg: 20.000 kr. årligt (1.10.1997-niveau). Dette tillæg kræver godkendelse af Sundhedsstyrelsen i Danmark eller tilsvarende udenlandsk forvaltningsmyndighed som enten speciallæge eller specialtandlæge. Dette tillæg kan gives samtidig med professorkvalifikationstillægget.
- B-autorisationstillæg: 15.000 kr. årligt (1.10.1997-niveau). Dette tillæg kræver tilladelse til selvstændigt virke som læge fra Sundhedsstyrelsen i Danmark eller tilsvarende udenlandsk forvaltningsmyndighed. Tillægget ydes også til tandlæger med "tilladelse til at arbejde selvstændigt som tandlæge" (efter afsluttet JUS). Dette tillæg kan gives samtidig med professorkvalifikationstillæg, men bortfalder ved tildeling af speciallæge/specialtandlægetillæg.
- Pædagogisk kvalifikationstillæg: 20.000 kr. årligt (1.10.1997-niveau). Dette tillæg gives for en pædagogisk master, bachelor eller kandidatgrad fra et universitet. Pædagogisk kvalifikationstillæg bortfalder ved evt. tildeling af et professorkvalifikationstillæg.
- Kandidater med 3 års relevant erhvervserfaring indenfor forskning fx fra medicinalindustrien ydes et tillæg på 20.000 kr. årligt (1.10.1997-niveau). Dette tillæg kan ikke kombineres med ovenstående kvalifikationstillæg.

Funktionstillæg

På institutniveau:

- Der gives et tillæg på kr. 10.000,- for varetagelse af funktionen som sikkerhedsleder (Der kan kun gives ét sikkerhedsleder-tillæg pr. institut).

På fakultetsniveau:

- Medlemmer af forskningsstrategisk udvalg honoreres årligt således: Formanden med 60.000 kr., næstformanden med 40.000 kr., der fire medlemmer af forretningsudvalget med hver 30.000 kr. og de resterende medlemmer med hver 20.000 kr., alle i til enhver tid aktuelle beløb (jf Forhåndsftale om honorering af medlemmer af Fakultetets Forskningsudvalg (FF) af 10.02.2002).

- Ph.d.-skolens koordinatører honoreres årligt med 7.500 kr. (Jf. Forhåndsaf tale om honorering af ph.d. koordinatører for deres arbejdsindsats. Aftalen trådte i kraft 1. december 2008).


SIDE 5 AF 5

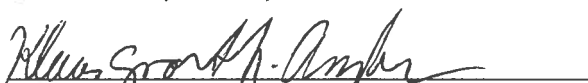
Gyldighed og opsigelse


Denne lønaftale træder i kraft, når den er underskrevet af begge parter og afløser Aftale om lønforbedringer for VIP-personale på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet af 29. januar 2002.

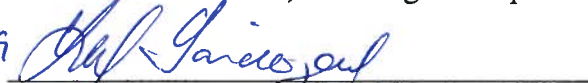
Lønaftalen evalueres senest i efteråret 2012 parterne imellem med henblik på eventuelle justeringer. I forbindelse med indgåelse af nye overenskomster og andre statslige aftaler (samt ændring af universitetets lønpolitik), der har betydning for fakultetets lønpolitik, kan der til enhver tid og efter forhandling mellem parterne blive foretaget de ændringer, der følger af disse aftaler.


Aftalen kan fra begge sider opsiges med tre måneders varsel til udløbet af en overenskomstperiode. Efter en eventuel opsigelse løber aftalen videre indtil den erstattes af en ny aftale, dog i maksimalt tre måneder efter udløbet af den opsagte aftale.



Ulla Wewer, Dekan, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet



Klaus Groth, Yngre Læger (YL)


Anders Elm Pedersen, Foreningen af Speciallæger (FAS)

23/12 09 
Leif Søndergaard, Dansk Magisterforening (DM)


Carsten Eckhart Thomsen, Ingeniørforeningen i Danmark (IDA)


Elisabeth Møller, Tandlægeforeningen


Lars Kamp Nielsen, Pharmadanmark