

LU lønkriterier for IMT 2019

Institut for Mennesker og Teknologi (IMT):

VIP:

Kriterier for lokallønstildeling til AC-VIP ansatte på IMT – revideret 2019:

De fælles principper har afsæt i IMTs strategi for instituttets strategiske prioriteringer og er:

1. Synlige, faste og gennemskuelige lønprincipper.
2. Lokalløn tildeles som faste, varige kvalifikationstillæg, som er pensionsgivende.
3. Lokalløn til VIP udmøntes i nærmere aftalte faste niveauer indenfor VIP-stillingskategorierne jf. pkt. 5.
4. Lokallønstillæg udløses på baggrund af følgende kriterier:
 - 1) forskning, forskningspublicering og generering af ekstern forskningsfinansiering
 - 2) undervisning samt udvikling af undervisning og uddannelse,
 - 3) forskningsformidling
 - 4) særlige bidrag til kollegial udvikling og faglig miljødannelse.
5. Lokallønskriterierne omfatter VIP-ansatte, som udløser lokalløn. Det vil sige professorer MSO, lektorer, adjunkter, postdok og ph.d. Aktuelt har RUC's ledelse besluttet at reservere en særlig lønpulje til eksterne lektorer, som i udgangspunktet forhandles af de pågældende selv.

TAP:

Kriterier for lokallønstildeling til TAP-ansatte på IMT (2019):

Lokalløn udmøntes såvidt muligt som faste, varige kvalifikationstillæg, som er pensionsgivende.

Kriterie 1: Kvalitet i arbejdet, både i egen opgaveportefølje og teamet/gruppen som helhed, f.eks. at man udover egne opgaver har øje for tværgående opgaver.

Kriterie 2: Flexibilitet og fornyelse i forhold til opgaver. c er omstillingsparat i forhold til håndtering af nye opgaver og påtager sig ansvar; Medarbejderen yder bidrag til hensigtsmæssige problemløsningsmodeller og udvikling af nye/bedre administrative rutiner.

Kriterie 3: Kollegial ansvarlighed og samarbejdsevne, der i særlig grad bidrager til det faglige og sociale miljø i teamet/gruppen og i sekretariatet.

Kriterie 4: Bidrager til fremme af kompetenceudvikling, der øger kvaliteten af opgaveløsningen. Medarbejderen påtager sig opgaver som specialist/tovholder ved indførelsen af nye systemer.

Ved tildeling af tillæg og vederlag indgår en vurdering af den samlede lønudvikling for medarbejderen.