



## AALBORG UNIVERSITET

### EST fakulteterne

Dokument dato: 19. december 2018

Dokumentansvarlig: HR Servicecenter EST

Senest revideret:

Senest revideret af:

Dato for næste revision:

Godkendt dato:

Godkendt af:

Sagsnr.:

# Forhåndsaf tale om løn for videnskabelige medarbejdere (VIP) ved Det Ingeniør- og naturvidenskabelige Fakultet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og Det Tekniske Fakultet for IT og Design

## 1. INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	INDHOLDSFORTEGNELSE.....	1
2.	FORMÅL OG AFGRÆNSNING.....	1
3.	OVERORDNEDE RAMMER.....	2
4.	OPRINDELSE, BAGGRUND OG HISTORIK.....	3
5.	LØNTILLÆG.....	3
6.	KONTAKT / ANSVAR.....	7
7.	BILAG.....	7

## 2. FORMÅL OG AFGRÆNSNING

Forhåndsaf talen er indgået mellem fakulteterne og de underskriftsberettigede tillidsrepræsentanter fra følgende faglige organisationer:

- Ingeniørforeningen i Danmark (IDA)
- Dansk Magisterforening (DM)
- Dansk Jurist- og Økonom Forbund (DJØF)
- Den Danske Landinspektørforening (DdL)
- Yngre Læger (YL)
- Foreningen af speciallæger (FAS)
- Forbundet Arkitekter og Designere (FAOD)
- Jordbrugsakademikerne (JA)

Aftalen er afgrænset til at omfatte videnskabelige medarbejdere ved Det Ingeniør- og naturvidenskabelige Fakultet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og Det Tekniske Fakultet for IT og Design.

Aftalen skal danne ramme for forhandling mellem ledelsesrepræsentanter, medarbejdere og de forhandlingsberettigede faglige organisationer efter Ny Løn. Den ønskes anvendt som et strategisk værktøj til understøttelse af rekruttering, motivering og fastholdelse af højt kvalificerede medarbejdere, der bidrager

til at opnå fakulteternes mål og strategier inden for forskning, myndighedsbetjening, uddannelse og vidensamarbejde. Aftalens formål er blandt andet:

- at medvirke til at sikre fakulteternes rekruttering og fastholdelse af velkvalificerede medarbejdere ved at søge balance mellem lønningerne ved ENG, TECH og SUND og på det øvrige arbejdsmarked,
- at beskrive sammenhængen mellem løndannelsen og medarbejdernes erfaring, ansvar og kompetencer,
- at anspore medarbejderne til fortsat høj produktivitet og opfyldelsesgrad af arbejdsstedets målsætninger,
- at bidrage til, at baggrunden for løndifferentiering bliver synliggjort,
- at medvirke til, at processen omkring lønforhandlinger bliver gennemskuelige,
- at bidrage til, at medarbejderne ved ENG, TECH og SUND til enhver tid har viden om, på hvilket grundlag lønnen og løndannelsen er fastsat, og efter hvilke principper den kan reguleres.

Aftalen skal ses i sammenhæng med universitetets personale- og arbejdsmiljøpolitikker. Det grundlæggende princip bag lønaftalen er ønsket om at give alle kvalificerede 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 arbejde for udvikling af undervisning, uddannelse, udføre forskningsbaseret undervisning af høj kvalitet og myndighedsbetjening. Deres forskning skal dokumenteres i peer-reviewed tidsskrifter, på konferencer samt i andre formidlingsammenhænge. Medarbejderne skal arbejde for at udvide det eksterne samarbejde, tiltrække eksterne midler, formidle deres viden populært samt deltage i akademiske og andre aktiviteter, der er relevante for fakulteterne. Medarbejderne skal endvidere vurdere forskningens innovative potentiale i forhold til mulige patenter eller anden kommerciel udnyttelse. Medarbejderne skal internt arbejde for, at det faglige, organisatoriske og kollegiale samspil løbende udvikles mellem forsknings- og undervisningsgrupperinger.

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2019 og gælder til 31. august 2021. Aftalen har effekt fra januar 2019 og medarbejdere ansat efter tidligere aftale overgår i den nye aftale ved stillingsskifte og tildeling af nye tillæg.

Aftalen kan opsiges af begge parter med tre måneders varsel. Inden opsigelse skal parterne dog have gjort forsøg på at genforhandle en ny aftale til afløsning af denne.

### 3. OVERORDNEDE RAMMER

Forhåndsftalen skal ses i sammenhæng med den til enhver tid gældende overenskomst og anden lovgivning på området:

- Overenskomst for Akademikere i staten (AC)
- Protokollat vedr. ph.d.-stipendiater – bilag til overenskomst for Akademikere i staten (AC)
- Bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter
- Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter
- Bekendtgørelse om ansættelse af lærere og videnskabelige medarbejdere ved de højere uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet
- Aftale om kliniske lektorer ved universiteter under Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående uddannelser

Akademikeroverenskomsten består blandt andet af et nyt lønsystem, der omfatter alle, der ansættes i henhold til akademikeroverenskomsten den 1. januar 1998 eller derefter.

Denne forhåndsftale er baseret på aftalen om ny løn og indplaceringen på basisløn sker efter uddannelse og anciennitet.

Der ydes stillingsbestemte tillæg til stillingskategorier iht. stillingsstrukturen (overenskomstbestemt).

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. Tillæggene reguleres iht. beskæftigelsesgraden.

De lokalt forhandlede tillæg kan være:

- **Kvalifikationstillæg** (varigt/midlertidigt), som tildeles i henhold til forhandling på baggrund af denne aftale.
- **Funktionstillæg**, som knyttes til en bestemt funktion, der er godkendt af ledelsen eller reguleret ved særskilt aftale. Tillæggene bortfalder ved funktionens ophør.
- **Engangsvederlag**, som tildeles for en særlig tidsmæssigt afgrænset indsats i henhold til konkret forhandling på baggrund af denne aftale.

Der vil i henhold til principperne i Ny Løn altid være budgetteret med midler til lokalløn. Dette kan ske som en andel af lønsummen.

#### 4. OPRINDELSE, BAGGRUND OG HISTORIK

Forhåndsftalen er genforhandlet på baggrund af tidligere forhåndsftale:

Forhåndsftale om løn for VIP-ansatte ved Det Tekniske-Naturvidenskabelige Fakultet og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet, gældende 1.10.2014-31.12.2018.

#### 5. LØNTILLÆG

##### 5.1 Tillæg og kriterier for tildeling af tillæg/vederlag:

Engangsvederlag er en generel mulighed ved alle stillingskategorier og er ikke pensionsgivende. Alle øvrige tillæg er pensionsgivende. Beløbene i forhåndsftalen er angivet i marts 2012-niveau eksklusiv pension. Ved overgang til ny stillingskategori bortfalder tidligere tildelte tillæg som hovedregel.

Som begrundelse for tillæg eller vederlag skal anføres en særlig positiv indsats og høj performance, som ligger ud over det forventelige inden for et eller flere af den ansattes arbejdsområder. Ingen områder er på forhånd udelukket. Som typiske eksempler på områder kan nævnes (listen er ikke udtømmende):

- Videnskabelig aktivitet (publikationer i internationale tidsskrifter, publikationer registreret i f.eks. Web of Science, scopus, doktorafhandlinger m.v., udtagning af patenter, redaktion af videnskabelige tidsskrifter og bøger)
- Organisering af videnskabelige og faglige konferencer
- Udvikling og udførelse af særligt omfattende eller særligt belastende undervisningsopgaver og/eller bedømmelsesaktiviteter
- Udvikling af nye uddannelser eller markante nye uddannelseselementer og udvikling af state-of-the-art undervisningsmateriale (bl.a. ved anvendelse af informationsteknologi)
- Koordineringsarbejde inden for forskning, myndighedsbetjening, uddannelse og formidling f.eks. ansvar for studenterudveksling, ansvar for undervisningsnetværk eller nationale og internationale forskningsnetværk
- Formidlingsaktivitet
- Rådgivningsopgaver for myndigheder, brancher og interesseorganisationer
- Ledelsesopgaver, såsom projektledelse og iværksættelse af nye forskningsinitiativer
- Fundraising
- Udvist stort engagement for at udvikle instituttet/institutionen (fx kollegiale organer, deltagelse i arbejdsmiljø organer, udvalgsarbejde mm.)

## **5.2 BA + PhD tillæg**

Medarbejdere med en uddannelsesbaggrund med en 4-årig bachelor og en 4-årig ph.d. indplaceres på basisløn efter uddannelse og anciennitet på AC-overenskomstens bachelor basistrin og ydes et kvalifikationstillæg på kr. 40.500 (31.3.2012) årligt begrundet i kvalifikationer opnået gennem forskeruddannelsen. Tillægget ydes automatisk.

## **5.3 Ph.d.-stipendiater**

Eftersom der er tale om en uddannelsesstilling, ydes der som hovedregel ikke kvalifikationstillæg til ph.d.-stipendiater.

Der kan dog i helt særlige tilfælde ydes et kvalifikationstillæg. Tillægget forhandles individuelt, men det udgør som minimum kr. 10.000 (31.3.2012) årligt.

## **5.4 Videnskabelig assistent**

Der kan ydes et kvalifikationstillæg. Tillægget forhandles individuelt, men det udgør som minimum kr. 10.000 (31.3.2012) årligt.

## **5.5 Postdoc**

Der kan ydes et kvalifikationstillæg. Tillægget forhandles individuelt, men det udgør som minimum kr. 10.000 (31.3.2012) årligt.

## **5.6 Adjunkt/forsker**

Eftersom der er tale om en uddannelsesstilling, ydes der som hovedregel ikke kvalifikationstillæg til adjunkter/forskere. Der kan dog i helt særlige tilfælde ydes et kvalifikationstillæg. Tillægget forhandles individuelt, men det udgør som minimum kr. 10.000 (31.3.2012) årligt.

## **5.7 Lektor/seniorforsker**

Lektorskalaen er inddelt i 6 niveauer. Ved tildeling af nyt lektor/seniorforsker-tillæg bortfalder tidligere tildelede. Kravene for lektor/seniorforskertillæggene er vejledende, og lektortillæg tildes ikke automatisk. Den enkelte lektor kan vurderes årligt, hvis en af parterne ønsker det.

### **5.7.1**

**Tillægsniveau 1 (lektor/seniorforsker 1):** Dette tillæg ydes ved ansættelsen som lektor/seniorforsker og er på kr. 20.000 (31.3.2012) årligt.

**Tillægsniveau 2 (lektor/seniorforsker 2):** Dette tillæg kan ydes efter ca. 4 år efter *nogen erfaring* på lektor/seniorforskerniveau og begrundet i en god indsats og performance inden for forskning, innovation, undervisning og/eller myndighedsbetjening. Tillægget er på kr. 44.000 (31.3.2012) årligt.

**Tillægsniveau 3 (lektor/seniorforsker 3):** Dette tillæg kan ydes efter yderligere ca. 4 år efter *betydelig erfaring* på lektor/seniorforskerniveau begrundet i en betydelig indsats og performance inden for forskning, innovation, undervisning, vidensamarbejde og/eller myndighedsbetjening. Tillægget er på kr. 60.000 (31.3.2012) årligt.

**Tillægsniveau 4 (lektor/seniorforsker 4):** Dette tillæg kan ydes efter yderligere ca. 4 år efter *solid erfaring* på lektor/seniorforskerniveau og en god og stabil indsats med høj performance inden for forskning, innovation, undervisning, innovation, vidensamarbejde og/eller myndighedsbetjening, og som på flere af disse områder har ydet en solid og overbevisende indsats. Tillægget er på kr. 76.000 (31.3.2012) årligt.

Typiske eksempler på kriterier er (listen er ikke udtømmende):

#### Forskning og innovation

- Videnskabelig aktivitet (publikationer i internationale tidsskrifter, udtagning af værdifulde patenter, redaktion af videnskabelige tidsskrifter og bidrag til bøger, deltagelse i bedømmelsesudvalg)
- Organisering af videnskabelige og faglige konferencer
- Særlig indsats i forhold til hjemtagelse af eksterne midler
- Sikring af patentering og Spinouts
- Opbygning af nye forskningsgrupper samt nye forskningsområder

#### Forskningsbaseret myndighedsbetjening

- Projektledelse og/eller rådgivningsopgaver
- Formidling af forskningsresultater til rådgivere, projekterende eller udøvende i branchen
- Samarbejde med myndigheder og interesseorganisationer om analyser, udredninger, evalueringer, udviklingsopgaver, deltagelse i udvalg og ekspertgrupper eller udarbejdelse af faglige indspil i forbindelse med lovforberedende arbejde eller anden offentlig regulering
- Omsætte forskningsbaseret myndighedsbetjening til videnskabelige publikationer

#### Undervisning

- Gennemføre særligt omfattende eller særligt belastende undervisningsopgaver, udvikle undervisningsmateriale, lærebøger og kompendier samt udvikling af anvendelse af informationsteknologi i undervisningssammenhæng
- Udvikle nye uddannelser eller markante nye uddannelseselementer, ansvar for studenterudveksling, ansvar for undervisningsnetværk

#### Vidensamarbejde

- Iværksætte nye forskningsinitiativer og fundraising i samarbejde med eksterne parter i ind- og udland
- Gennemføre omfattende koordineringsarbejde inden for forskning, uddannelse og formidling rettet mod det omgivende samfund samt aktiv deltagelse i nationale og internationale faglige netværk
- Gennemføre 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

**Tillægsniveau 5 (lektor/seniorforsker 5):** Dette tillæg kan ydes efter yderligere ca. 4 år til lektorer/seniorforskere, der igennem længere tid har ydet en væsentlig indsats inden for forskning, undervisning, innovation, vidensamarbejde og/eller myndighedsbetjening og som – udover at opfylde kriterierne til opnåelse af niveau 1 – 4 har løst eller løser en række betydelige opgaver med succes. Tillægget er på kr. 90.000 (31.3.2012) årligt.

**Tillægsniveau 6 (lektor/seniorforsker 6):** Dette tillæg kan ydes efter yderligere ca. 4 år til lektorer/seniorforskere, som med basis i en stærk faglighed har ydet og dokumenteret en omfattende og væsentlig indsats inden for forskning, undervisning, innovation, vidensamarbejde og/eller myndighedsbetjening – og som har løst eller løser en række betydelige opgaver med succes på højt internationalt niveau. Tillægget er på kr. 106.000 (31.3.2012) årligt.

#### **5.8 Professor med særlige opgaver (MSO) (Professor 1)**

Professorer MSO ydes et funktionstillæg på 215.000 kr. (31.3.2012). Tillægget begrundes i særlige kvalifikationer inden for udvikling af særligt forsknings- eller uddannelsesområde, myndighedsbetjening samt særligt omfattende arbejde nationalt og internationalt.

Tilbagetræden fra en stilling som professor MSO vil normalt medføre indplacering på lektor/seniorforsker 6-niveau. Der skal foretages en konkret vurdering.

## **5.9 Professor**

**Tillægsniveau 2 (Professor 2).** Indplacering i lønramme 37 og dertil gives et AAU centralt stillingstillæg på kr. 51.400 (31.3.2012) årligt. Professoren forventes at skulle opbygge eller udvikle et fagligt område, ligesom vedkommende vil være pålagt forskningsledelse, forskningsbaseret undervisning og/eller forskningsbaseret myndighedsbetjening.

**Tillægsniveau 3 (Professor 3).** Professorer, der har særlig stor succes forskningsmæssig og har etableret høj faglighed i en forskningsgruppe tildes yderligere et kvalifikationstillæg på kr. 35.000 (31.3.2012) årligt.

**Tillægsniveau 4 (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 en lønramme 37 stilling inkl. det AAU centrale stillingstillæg og med et kvalifikationstillæg på kr. 71.800 (31.3.2012) årligt eller ansættes i en lønramme 38 med det AAU centrale stillingstillæg. Antallet af ordinære professorater i lønramme 38 er underlagt en begrænsning fra Uddannelses- og Forskningsministeriet. Professor 3 tillægget bortfalder ved oprykning til professor 4.

**Tillægsniveau 5 (Professor 5).** Til helt bemærkelsesværdigt og aktuelt succesrige professorer ydes der yderligere et stillingstillæg på kr. 60.000 (31.3.2012) årligt ud over lønnen i en LR38 eller der gives en løn svarende til en LR38 inkl. stillingstillægget. 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 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.

## **5.10 Særlige tillæg**

I særlige tilfælde hvor arbejdsmarkedet nødvendiggør det, kan enhederne aftale særlige personlige tillæg med begrundelse i rekruttering eller fastholdelse.

## **5.11 Øvrige stillingskategorier**

Efterfølgende afsnit omhandler øvrigt videnskabeligt personale, hvis løn- og ansættelsesvilkår reguleres af overenskomst for akademikere i staten og stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter.

### **5.11.1 Studieadjunkt/studielektor**

Tillægsstrukturen for studielektorer følger strukturen for lektorer/seniorforskere.

Der kan i særlige tilfælde ydes et kvalifikationstillæg til studieadjunkter. Tillægget forhandles individuelt, men det udgør som minimum kr. 10.000 (31.3.2012) årligt.

### **5.11.2 Seniorrådgiver**

Tillægsstrukturen for seniorrådgivere følger strukturen for lektorer/seniorforskere.

I begrundelsen for ydelse af tillæg tages hensyn til det særlige stillingsindhold, hvor hovedopgaverne er forskningsbaseret myndighedsbetjening og formidling af forskningsresultater til myndigheder, erhvervslivet og samfund i øvrigt.

### **5.11.3 Ekstern lektor**

Der kan i helt særlige tilfælde ydes et kvalifikationstillæg. Tillægget forhandles individuelt, men det udgør som minimum kr. 10.000 (31.3.2012) årligt.

## 5.12 Klinisk område

### 5.12.1 Klinisk assistent

Der kan ydes et kvalifikationstillæg. Tillægget forhandles individuelt, men det udgør som minimum kr. 10.000 (31.3.2012) årligt.

### 5.12.2 Klinisk lærer

Ansættelse som klinisk lærer sker typisk ved, at medarbejderen er ansat som læge på universitetshospitalet og varetager undervisningen af lægestuderende i kliniske fag. Kliniske lærer aflønnes med en timelønssats pr. udført arbejdstime.

### 5.12.3 Klinisk lektor

Ansættelse som klinisk lektor sker på baggrund af en ansættelse som overlæge, afdelingslæge eller 1. reservelæge på universitetshospitalet eller anden lægelig institution. Kliniske lektorer er honorarlønnet.

### 5.12.4 Klinisk professor

Ansættelse som klinisk professor sker på baggrund af en ansættelse som overlæge på universitetshospitalet eller anden lægelig institution. Kliniske professorer er honorarlønnet.

### 5.12.5 B-autorisation (gælder kun ordinær/fast lønede)

Læger, der opnår autorisation til selvstændigt virke, kan ydes et kvalifikationstillæg på 20.000 kr. (31.12.2012) årligt.

Tillægget ydes, når autorisationen er opnået og registreret i autorisationsregistret, og såfremt det er relevant for varetagelsen af den pågældende stilling. Tillægget kan opnås ved undervisning og forskning inden for det kliniske område. Autorisationstillægget bortfalder ved overgang til professorniveau.

## 6. KONTAKT / ANSVAR

HR Servicecenter EST har ansvar for udarbejdelsen af og evt. revidering af forhåndsaf-talen, men ved spørgsmål til aftalen skal der rettes henvendelse til den relevante arbejdsgiver (institut/fakultet) og/eller relevante faglige organisation, som har indgået aftalen.

## 7. BILAG

8.1 Lektor/seniorforsker-tillægs grafer og professor-tillægs grafer

8.2 Lønstruktur (lektor/seniorforsker og professor)

8.3 Forhandlingsprocedure

Aalborg Universitet d. 3.1.2019

  
Mogens Rysholt Poulsen (Dekan ved Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet)

  
Lars Hvijssted Rasmussen (Dekan ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet)

  
Henrik Pedersen (Dekan ved Det Tekniske Fakultet for IT og Design)

## 5.12 Klinisk område

### 5.12.1 Klinisk assistent

Der kan ydes et kvalifikationstillæg. Tillægget forhandles individuelt, men det udgør som minimum kr. 10.000 (31.3.2012) årligt.

### 5.12.2 Klinisk lærer

Ansættelse som klinisk lærer sker typisk ved, at medarbejderen er ansat som læge på universitetshospitalet og varetager undervisningen af lægestuderende i kliniske fag. Kliniske lærer aflønnes med en timelønssats pr. udført arbejdstime.

### 5.12.3 Klinisk lektor

Ansættelse som klinisk lektor sker på baggrund af en ansættelse som overlæge, afdelingslæge eller 1. reservelæge på universitetshospitalet eller anden lægelig institution. Kliniske lektorer er honorarlønnet.

### 5.12.4 Klinisk professor

Ansættelse som klinisk professor sker på baggrund af en ansættelse som overlæge på universitetshospitalet eller anden lægelig institution. Kliniske professorer er honorarlønnet.

### 5.12.5 B-autorisation (gælder kun ordinær/fast lønnede)

Læger, der opnår autorisation til selvstændigt virke, kan ydes et kvalifikationstillæg på 20.000 kr. (31.12.2012) årligt.

Tillægget ydes, når autorisationen er opnået og registreret i autorisationsregistret, og såfremt det er relevant for varetagelsen af den pågældende stilling. Tillægget kan opnås ved undervisning og forskning inden for det kliniske område. Autorisationstillægget bortfalder ved overgang til professorniveau.

## 6. KONTAKT / ANSVAR

HR Servicecenter EST har ansvar for udarbejdelsen af og evt. revidering af forhåndsaftalen, men ved spørgsmål til aftalen skal der rettes henvendelse til den relevante arbejdsgiver (institut/fakultet) og/eller relevante faglige organisation, som har indgået aftalen.

## 7. BILAG

8.1 Lektor/seniorforsker-tillægs grafer og professor-tillægs grafer

8.2 Lønstruktur (lektor/seniorforsker og professor)

8.3 Forhandlingsprocedure

Aalborg Universitet d. 27.12.2018

Mogens Rysholt Poulsen (Dekan ved Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet)

Lars Hvilsted Rasmussen (Dekan ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet)

Henrik Pedersen (Dekan ved Det Tekniske Fakultet for IT og Design)



Lars Rosgaard Jensen (IDA – fælles tillidsrepræsentant)

Ole Busck (DM – fælles tillidsrepræsentant)

Jesper Lindgaard Christensen (DJØF – fælles tillidsrepræsentant)

Sofie Bünemann Dalsgaard (Yngre læger – tillidsrepræsentant)

Svend Birkelund (FAS – tillidsrepræsentant)

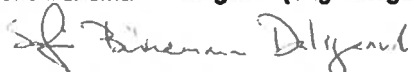
Lars Rosgaard Jensen (IDA – fælles tillidsrepræsentant)



Ole Busck (DM – fælles tillidsrepræsentant)

Jesper Lindgaard Christensen (DJØF – fælles tillidsrepræsentant)

Sofie Bünnemann Dalsgaard (Yngre læger – tillidsrepræsentant)



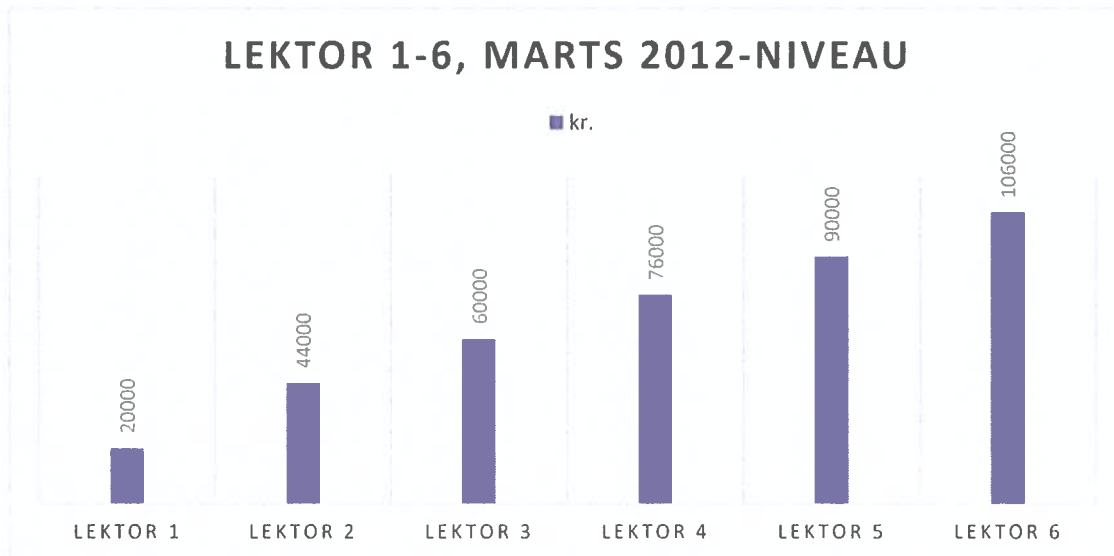
Svend Birkelund (FAS – tillidsrepræsentant)



### 8. 1 Lektortillæg – grafer

(Tillæggene er angivet i 31.3.2012-niveau)

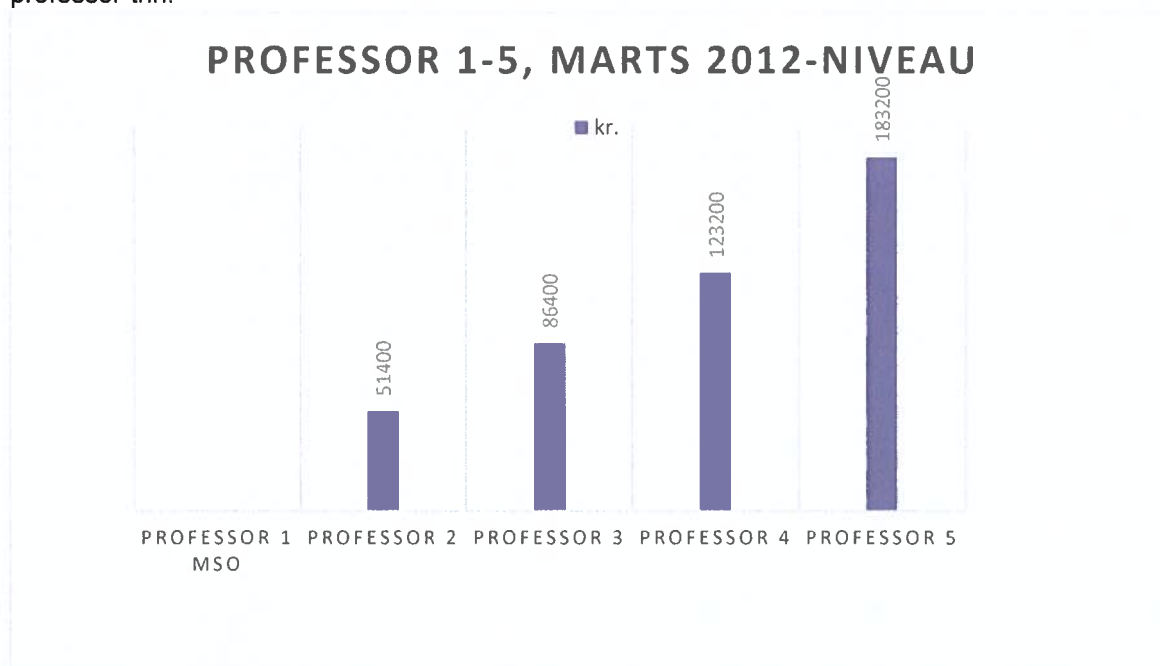
Der knytter sig ligeledes et stillingsbestemt tillæg på kr. 89.100 (31.3.2012) årligt til lektoransættelse.



### Professortillæg – grafer (LR 37)

(Tillæggene er angivet i 31.3.2012-niveau)

Tillæggene er sammensat af et AAU stillingstillæg på kr. 51.400 (31.3.2012) årligt samt tillæg for det enkelte professor-trin.



**8.2 Lønstruktur for lektorer/seniorforskere/seniorrådgivere og professorer**

Løn for VIP-ansatte består af:

- Grundløn i henhold til AC-overenskomsten: Trin 4 (2-årig), Trin 5, Trin 6 og Trin 8.
- Overenskomstfastsatte stillingstillæg jf. stillingsstrukturen for videnskabeligt personale
- Evt. kvalifikationstillæg jf. lokallønsaftalen
- Evt. funktionstillæg i henhold til lokallønsaftalen (MSO)

<b>Lektor, Seniorforsker og Seniorrådgiver</b>				
Basisløntrin 8				
Tillægsniveau	Basisløn	Stillingstillæg (OK)	Kvalifikationstillæg (lokal aftalt)	I alt
Tillægsniveau lektor 1.	347.571,00	89.100,00	20.000,00	456.671,00
Tillægsniveau lektor 2.	347.571,00	89.100,00	44.000,00	480.671,00
Tillægsniveau lektor 3.	347.571,00	89.100,00	60.000,00	496.671,00
Tillægsniveau lektor 4.	347.571,00	89.100,00	76.000,00	512.671,00
Tillægsniveau lektor 5.	347.571,00	89.100,00	90.000,00	526.671,00
Tillægsniveau lektor 6.	347.571,00	89.100,00	106.000,00	542.671,00

<b>Professor MSO</b>			
Basisløntrin 8			
Tillægsniveau	Basisløn	Stillingstillæg - 171.700 (OK) + 43.300 (lokal aftalt)	I alt
Professor 1	347.571,00	215.000,00	562.571,00

<b>Professor</b>					
<i>Lønramme 37</i>					
Tillægsniveau	Basisløn	Stillingstillæg (AAU aftalt)	Kvalifikationstillæg (lokal aftalt)	Kvalifikationstillæg (lokal aftalt)	I alt
Tillægsniveau professor 2.	521.094,00	51.400,00			572.494,00
Tillægsniveau professor 3.	521.094,00	51.400,00	35.000,00		607.494,00
Tillægsniveau professor 4a.	521.094,00	51.400,00	71.800,00		644.294,00
Tillægsniveau professor 5a.	521.094,00	51.400,00	71.800,00	60.000,00	704.294,00
<i>Lønramme 38</i>					
Tillægsniveau professor 4b.	592.911,00	51.400,00			644.311,00
Tillægsniveau professor 5b.	592.911,00	51.400,00	60.000,00		704.311,00

Beløbene er angivet i 31.3.2012-niveau.



### **8.3 Forhandlingsprocedure**

Aktørerne i lønforhandlingsprocessen er dekanatet, institutleder, den forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant og den ansatte. Tillidsrepræsentanterne varetager lønforhandlingen på vegne af den ansatte på alle stillingsniveauer undtagen professor. Professorer kan forhandle med institutleder og dekanatet på egen hånd eller lade sig assistere af den forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant. HR-servicecenter EST understøtter lønforhandlingsprocessen.

#### **Ved ansættelsen**

Ved ansættelser fastsættes lønnen af dekanatet inden for aftalens rammer. Tillidsrepræsentanten orienteres om løntilbuddet med kandidaten cc. på mailen, hvorefter en lønforhandling kan finde sted. 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.

Kandidaten kan under lønforhandlingen anmode om bistand fra tillidsrepræsentanten.

#### **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, Scopus, 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.

De årlige forhandlinger om engangsvederlag og tillæg i øvrigt finder sted ved VIP lønforhandlingerne:

- Dekanatet (understøttet af HR) indhenter de relevante data og udsender til instituttet og tillidsrepræsentanterne ultimo august/primo september
- Forhandlingen foretages mellem forhandler ved det enkelte fakultet og tillidsrepræsentant
- Efter forhandlingen udsender HR på vegne af forhandler meddelelser om forhandlingsresultatet til de medarbejdere, som får andel i lokallønsmidlerne, inkl. begrundelse for tildeling af tillæg. Samt giver meddelelse til de medarbejdere, som har været forhandlet og ikke får andel i lokallønsmidlerne inkl. begrundelse for det
- Institutledere og tillidsrepræsentanter får meddelelse om forhandlingsresultatet.

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