



Forhåndsftale om løn for VIP-ansatte ved Det Teknisk-Naturvidenskabelige Fakultet og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet

Aftale indgået mellem repræsentanter fra følgende organisationer og fakulteterne:

Ingeniørforeningen i Danmark (IDA)

Dansk Magisterforening (DM)

Dansk Jurist- og Økonom Forbund (DJØF)

Den Danske Landinspektørforening (DdL)

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2014 og gælder indtil 31. december 2018.

Indhold

1. Forord	3
1.1. Aftalens parter	3
1.2. Relaterede dokumenter	3
1.3. Aftalens sigte	3
Overordnede mål	3
2. Løndannelsens hovedelementer.....	4
2.1. Centralt forhandlede lønelementer (AC-overenskomst).....	4
2.2. Lokalt forhandlede lønelementer.....	4
3. Tillæg og kriterier for tildeling af tillæg/vederlag.....	5
3.1. Ph.d.-stipendiater.....	5
3.2. Videnskabelig assistent.....	5
3.3. Post doc	6
3.4. Adjunkt.....	6
3.5. Forsker.....	6
3.6. Lektor	6
Tillægsniveau 1 – 4	6
Tillægsniveau 5 – 6	7
3.7. Seniorforsker	8
3.8. Professor mso	8
3.9. Professor.....	9
3.10. Øvrige stillingskategorier	9
4. Tillæg til ledere mv.	10
4.1. Studieledere og studienævnsformænd.....	10
4.2. Mellemledere i institutter.....	10
5. Lønforhandlingsprocedure.....	11
5.1. Ved ansættelsen	11
5.2. Under ansættelsen.....	11
Engangsvederlag.....	12
6. Incitamentspulje	12
7. Gyldighedsprocedure og procedure for fornyelse	12
7.1. Gyldighedsperiode.....	12

7.2. Fornyelsesprocedure.....	14
8. Lektortillæg - grafer.....	15
9. Professortillæg - grafer	16
10. Lønstruktur	17
11. Bilag	20

1. Forord

1.1. Aftalens parter

Denne aftale omfatter videnskabeligt ansatte medarbejdere ansat ved Det Teknisk- Naturvidenskabelige Fakultet (TEKNAT) og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (SUND) ved Aalborg Universitet dog ikke det kliniske område.

Aftalen er indgået mellem TEKNAT og SUND ved Aalborg Universitet og de underskriftsberettigede tillidsrepræsentanter ved fakulteterne fra følgende organisationer:

- Ingeniørforening i Danmark (IDA),
- Dansk Magisterforening (DM),
- Dansk Jurist- og Økonom Forbund (DJØF),
- Den Danske Landinspektørforening (DdL).

1.2. Relaterede dokumenter

Forhåndsaftalen om løn for VIP-ansatte ved TEKNAT- og SUND-fakulteterne på AAU relaterer sig til de til enhver tid gældende dokumenter:

- Cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten 2012, Cirkulære af 26. marts 2012. Moderniseringsstyrelsen nr. 013-12 (bilag 1),
- Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne (bilag 2),
- Protokollat vedr. ph.d.-stipendiater, bilag 5 til Cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten 2012, Cirkulære af 26. marts 2012. Moderniseringsstyrelsen nr. 013-12 (bilag 1).

1.3. Aftalens sigte

Overordnede mål

Denne aftale er en del af incitamentsstrukturen for de videnskabelige medarbejdere og skal være en afspejling af, at lønnen følger karrieren. Den skal kunne være en motiverende faktor for medarbejdere i forhold til at opnå fakulteternes mål og strategier inden for forskning, undervisning og formidling.

Aftalen skal:

- medvirke til at sikre fakulteternes rekruttering og fastholdelse af velkvalificerede medarbejdere ved at søge balance mellem lønningerne ved TEKNAT og SUND og på det øvrige arbejdsmarked,
- beskrive sammenhængen mellem løndannelsen og medarbejdernes erfaring, ansvar og kompetencer,
- anspore medarbejderne til fortsat høj produktivitet og opfyldelsesgrad af arbejdsstedets målsætninger,
- bidrage til, at baggrunden for løndifferentiering bliver synliggjort,

- medvirke til, at processen omkring lønforhandlinger bliver gennemskuelige,
- bidrage til, at medarbejderne ved TEKNAT og SUND til enhver tid har viden om, på hvilket grundlag lønnen og løndannelsen er fastsat, og efter hvilke principper den reguleres.

Aftalen skal ses i sammenhæng med universitetets personale- og arbejdsmiljøpolitikker. Det grundlæggende princip bag lønaftalen er ønsket om at give alle velfungerende 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 udføre forskningsbaseret undervisning af høj kvalitet, og deres forskning skal dokumenteres i peer-reviewed tidsskrifter, på konferencer samt i andre formidlingssammenhænge. 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. Desuden skal medarbejderne arbejde for udvikling af undervisning og uddannelse.

Det slås fast, at aftalen ikke differentierer mellem køn, race, alder og nationalitet, og at den skal kunne anvendes for alle normale stillingstyper inden for forskning og videregående uddannelse.

2. Løndannelsens hovedelementer

2.1. Centralt forhandlede lønelementer (AC-overenskomst)

Akademikeroverenskomsten består bl.a. af:

- Et nyt lønsystem, der omfatter alle, der ansættes i henhold til akademikeroverenskomsten den 1. januar 1998 eller derefter. Medarbejdere ansat før denne dato kan vælge at overgå til det nye lønsystem,

Denne aftale er baseret på aftalen om ny løn og indplaceringen på basisløn sker efter uddannelse og anciennitet. Basislønskalaen er anført i bilag 1. Ud over basislønnen ydes centralt forhandlede tillæg. Disse er ligeledes anført i bilag 1. Nyeste version kan findes på HR-afdelingens hjemmeside: <http://www.hr.aau.dk>.

2.2. Lokalt forhandlede lønelementer

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. Der kan indgås forhåndsftaler om ydelse af sådanne tillæg. Ansatte, der er omfattet af centralt aftalte tillægsordninger (f.eks. adjunkter og lektorer), kan også få individuelle tillæg efter disse bestemmelser. Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg.

De lokalt forhandlede tillæg kan være:

- **Kvalifikationstillæg** (varigt/midlertidigt), som tildeles i henhold til forhandling på baggrund af denne aftale, hvor kriterierne og de hertil knyttede tillæg er fastlagt,
- **Funktionstillæg**, som knyttes til en bestemt funktion, der er godkendt af ledelsen. Disse tillæg oppebæres så længe den pågældende udfylder den tillægsgivende funktion,

- **Engangsvederlag**, som tildeles for en særlig tidsmæssigt afgrænset indsats i henhold til konkret forhandling på baggrund af denne aftale, hvor kriterierne for tillæggene er fastlagt.

3. Tillæg og kriterier for tildeling af tillæg/vederlag

Engangsvederlag 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 udgangspunkt.

Som begrundelse for tillæg eller vederlag skal anføres en særlig positiv indsats inden for et eller flere af den ansattes arbejdsområder. Ingen områder er på forhånd udelukket. Som typiske eksempler på områder, hvorunder en særlig indsats vil kunne identificeres (hvis det pågældende arbejde ikke allerede er dækket af timetildeling), kan nævnes:

- 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),
- Særlige ledelsesopgaver, såsom projektledelse og iværksættelse af nye forskningsinitiativer samt fundraising,
- Organisering af videnskabelige og faglige konferencer,
- Specielt værdsat undervisning (f.eks. udtrykt ved nominering som årets underviser eller gennem udførelse af særligt omfattende eller særligt belastende undervisningsopgaver),
- Udvikling af nye uddannelser eller markante nye uddannelseselementer og udvikling af state-of-the-art undervisningsmateriale (bl.a. ved anvendelse af informationsteknologi),
- Omfattende koordineringsarbejde inden for forskning, uddannelse og formidling f.eks. ansvar for studenterudveksling, ansvar for undervisningsnetværk eller nationale og internationale forskningsnetværk,
- Omfattende formidlingsaktivitet,
- Ekstraordinært omfang af akademisk bedømmelsesarbejde,
- Ekstraordinært omfang af særlige administrationsopgaver eller varetagelse af tillidshverv,
- Aktiv karriereudvikling via sabbaticals ved ophold i virksomheder eller andet forskningsmiljø,
- Medvirken til fremme af et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

3.1. *Ph.d.-stipendiater*

Da der er tale om en uddannelsesstilling, ydes der normalt ikke kvalifikationstillæg til ph.d.-stipendiater.

Der kan dog ydes et kvalifikationstillæg på 19.700 kr. (31.3.2012) begrundet i særlige forudsætninger. Der kan i særlige tilfælde ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats.

3.2. *Videnskabelig assistent*

Videnskabelige assistenter bliver enten indplaceret på AC-lønskalaen på baggrund af deres kandidateksamen eller ved at have gennemgået et uddannelsesforløb i form af en bachelorgrad og et efterfølgende ph.d.-forløb.

For videnskabelige assistenter med en bachelorgrad og et efterfølgende ph.d.-forløb, er der indgået aftale om, at deres løn-indplacering i videnskabelige stillinger på universitetet sker på AC-lønskala trin 5, hvorefter der ydes et særligt pensionsgivende kvalifikationstillæg som i første år af ansættelsen udgør 20.500 kr. (31.3.2012). Efter 1. års ansættelse stiger tillægget til 40.500 kr. (31.3.2012) og for hele ansættelsen gælder, at tillægget tildeles for særlige kvalifikationer opnået gennem forskeruddannelsen.

Hvis den videnskabelige medarbejder har relevant erhvervs erfaring, der kan berettigge til et års anciennitet, kan vedkommende tildeles det høje tillæg fra ansættelsens start.

For begge indplaceringer gælder, at der kan ydes et kvalifikationstillæg på 19.700 kr. (31.3.2012) begrundet i erhvervede forudsætninger forinden ansættelsen (f.eks. erhvervet ph.d.-grad) eller begrundet i en særlig indsats/særlige kvalifikationer inden for forskning, formidling og undervisning.

Der kan i særlige tilfælde ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats.

3.3. Post doc

Post doc ansatte bliver indplaceret på AC-lønskalaen på baggrund af deres ph.d bevis eller ved, at de har gennemgået et uddannelsesforløb i form af en bachelorgrad og et efterfølgende ph.d.-forløb.

For post docs med en bachelorgrad og et efterfølgende ph.d.-forløb er der indgået aftale om, at deres løn-indplacering i videnskabelige stillinger på universitetet sker på AC-lønskala trin 5, hvorefter der ydes et særligt pensionsgivende kvalifikationstillæg, som i første år af ansættelsen udgør 20.500 kr. (31.3.2012). Efter 1. års ansættelse stiger tillægget til 40.500 kr. (31.3.2012) og for hele ansættelsen gælder, at tillægget tildeles for særlige kvalifikationer opnået gennem forskeruddannelsen.

Hvis den post doc ansatte har relevant erhvervs erfaring, der kan berettigge til et års anciennitet, kan vedkommende tildeles det høje tillæg fra ansættelsens start.

For begge indplaceringer gælder, at der kan ydes et kvalifikationstillæg på 19.700 kr. (31.3.2012). Der kan i særlige tilfælde ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats.

3.4. Adjunkt

Adjunkturet er en videreuddannelsesstilling, hvorfor der normalt ikke ydes kvalifikationstillæg. Der kan i særlige tilfælde ydes et kvalifikationstillæg på 19.700 kr. (31.3.2012). Der kan ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats.

3.5. Forsker

Forskerstillingen er en videreuddannelsesstilling, hvorfor der normalt ikke ydes kvalifikationstillæg. Der kan i særlige tilfælde ydes et kvalifikationstillæg på 19.700 kr. (31.3.2012). Der kan ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats.

3.6. Lektor

Tillæggene for lektorer inddeles i to niveauer, henholdsvis tillægsniveau 1-4 og tillægsniveau 5-6. Ved tildeling af nyt lektor-tillæg bortfalder tidligere tildelte.

Tillægsniveau 1 – 4

Tillægsniveau 1 (lektor 1): Dette tillæg ydes ved ansættelsen som lektor og er på 16.400 kr. (31.3.2012).

Tillægsniveau 2 (lektor 2): Dette tillæg ydes efter ca. 4 års lektoransættelse og et tilfredsstillende ansættelsesforløb begrundet i en god indsats inden for forskning og undervisning og er på 32.000 kr. (31.3.2012).

Tillægsniveau 3 (lektor 3): Dette tillæg ydes efter yderligere ca. 4 år til lektorer, der har ydet en fortsat god indsats inden for undervisning, forskning, innovation og administration. Tillægget er på 48.000 kr. (31.3.2012).

Tillægsniveau 4 (lektor 4): Dette tillæg ydes efter yderligere ca. 4 år til lektorer, der yder en fortsat god og stabil indsats inden for undervisning, uddannelse, forskning, innovation og administration, og som i mindst et af disse områder har ydet en særlig indsats. Tillægget er på 64.000 (31.3.2012). Som typiske eksempler på områder, hvor der ydes en særlig indsats, kan følgende nævnes:

- Specielt værdsat undervisning (f.eks. udtrykt ved nominering som årets underviser), udførelse af særligt omfattende eller særligt belastende undervisningsopgaver, udvikling af undervisningsmateriale, lærebøger og kompendier samt udvikling af anvendelse af informationsteknologi i undervisningssammenhæng,
- Udvikling af nye uddannelser eller markante nye uddannelseselementer, ansvar for studenterudveksling, ansvar for undervisningsnetværk,
- Videnskabelig aktivitet (publikationer i internationale tidsskrifter, udtagning af værdifulde patenter, redaktion af videnskabelige tidsskrifter og bidrag til bøger, deltagelse i bedømmelsesudvalg),
- 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,
- Projektledelse og iværksættelse af nye forskningsinitiativer samt fundraising, omfattende koordineringsarbejde inden for forskning, uddannelse og formidling, aktiv deltagelse i nationale og internationale faglige netværk,
- Ekstraordinært omfang af særlige administrationsopgaver (institutudvalg, studienævn m.v.),
- Aktiv karriereudvikling via sabbaticals ved ophold i virksomheder eller andet forskningsmiljø,
- Varetagelse af tillidshverv,
- Ekstraordinært arbejde i forhold gruppelederansvar, opbygning af nye forskningsgrupper samt nye forskningsområder,
- Oprykning før 4 år til lektor 2, lektor 3, lektor 4 er en mulighed, hvis relevante kriterier er overbevisende opfyldt, og medarbejderen ved en speciel indsats har dokumenteret sin fremdrift.

Der kan til lektorer på alle tillægsniveauer ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats.

Tillægsniveau 5 – 6

Tillægsniveau 5 (lektor 5): Dette tillæg kan ydes senere i karrieren (med nogen spredning) til lektorer, der igennem længere tid har ydet en fortsat solid indsats inden for forskning og undervisning, og som – udover at opfylde kriterierne til opnåelse af niveau 1 – har løst eller løser en række betydende opgaver med succes, såsom:

- Gennemførelse/ledelse af forskningsprojekter,
- Gennemførelse af væsentlige ændringer i/fornyelse af kurser og uddannelser,
- Varetagelse af centrale administrative/organisatoriske funktioner.

Tillægget er på 80.000 kr. (31.3.2012).

Tillægsniveau 6 (lektor 6): Dette tillæg kan ydes til lektorer, som med basis i en solid faglighed har ydet og dokumenteret en omfattende og væsentlig indsats inden for forskning, undervisning eller uddannelse på et niveau, der svarer til dokterniveau. Ved tildeling af doktorgrad opnås altid tillæg som lektor 6.

Tillægget er på 96.000 kr. (31.3.2012).

Der kan også til lektorer på tillægsniveau 5 og 6 ydes engangsvederlag.

3.7. Seniorforsker

Tillægsstrukturen for seniorforskere er den samme som for lektorer. I begrundelsen for ydelse af tillæg tages hensyn til det særlige stillingsindhold, hvor hovedopgaverne er forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret myndighedsbetjening. Hertil kommer undervisning i et vist omfang samt varetagelse af forskningsledelse, vejledning og supervision af ph.d.-studerende og forskere samt fagligt bedømmelsesarbejde.

Som typiske eksempler på områder, hvorunder en god indsats vil kunne identificeres, kan nævnes følgende:

- Videnskabelig aktivitet (publikationer i internationale tidsskrifter, udtagning af værdifulde patenter, redaktion af videnskabelige tidsskrifter og bidrag til bøger), organisering af videnskabelige og faglige konferencer, deltagelse i bedømmelsesudvalg,
- Forskningsbaseret myndighedsbetjening som omfattende udgivelse af rapporter, besvarelse af ministerielle spørgsmål, deltagelse i udredningsarbejder, forsøgs- og analyseopgaver,
- Projektledelse og iværksættelse af nye forskningsinitiativer samt fundraising, anvendelse af informationsteknologi i undervisningssammenhæng, omfattende koordineringsarbejde inden for forskning, uddannelse og formidling, aktiv deltagelse i nationale og internationale faglige netværk,
- Ekstraordinært omfang af særlige administrationsopgaver m.v.,
- Aktiv karriereudvikling via sabbaticals ved ophold i virksomheder eller andet forskningsmiljø,
- Varetagelse af tillidshverv.

3.8. Professor mso

Professorer mso (**professor 1**) indplaceres på AC-lønskala trin 8 og til stillingen følger et fast stillingstillæg på 173.500 (31.3.2012). Derudover tildeles et kvalifikationstillæg på 25.700 kr. (31.3.2012). Tillægget begrundes i særlige kvalifikationer, særlige opgaver og særligt omfattende arbejde nationalt eller internationalt.

Professor mso kan i særlige tilfælde indplaceres på de under punkt 3.9 nævnte niveauer. Der kan ydes engangsvederlag til professor mso på alle tillægsniveauer. Disse forhandles af den enkes tillidsrepræsentant.

Tilbagetræden fra en stilling som professor mso vil normalt medføre indplacering på lektor 6-niveau.

3.9. Professor

Tillægsniveau 2 (Professor 2). Nyansatte professorer indplaceres i lønramme 37. Professoren forventes at skulle opbygge eller udvikle et fagligt område, ligesom vedkommende vil være pålagt forskningsledelse og forskningsbaseret undervisning.

Tillægsniveau 3 (Professor 3). Professorer, der har særlig stor forskningsmæssig succes, har etableret høj faglighed i en forskningsgruppe og som med held har skaffet eksterne forskningsmidler, kan tildeles yderligere tillæg. Tilsvarende gælder professorer, som ved ansættelsen opfylder disse kriterier.

Professor 3 kan udover stillingstillægget og indplaceringen på lønramme 37 ydes et kvalifikationstillæg på 20.400 kr. (31.3.2012).

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. stillingstillæg med et kvalifikationstillæg på 71.800 kr. (31.3.2012 (lokalt aftalt) eller ansættes i en lønramme 38, med tilhørende stillingstillæg på 51.400 kr. Antallet af ordinære professorater i lønramme 38 er underlagt en begrænsning fra Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Tillægsniveau 5 (Professor 5). Til helt bemærkelsesværdigt og aktuelt succesrige professorer ydes der yderligere kvalifikationstillæg på 51.400 kr. udover lønnen svarende til LR38 inkl. stillingstillæg. 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.

Der kan ydes engangsvederlag til professorer på alle tillægsniveauer. Disse forhandles som udgangspunkt af den enkelte professor.

3.10. Øvrige stillingskategorier

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

Undervisningsassistent

Stillingen som undervisningsassistent er en deltidsstilling med henblik på selvstændig varetagelse af undervisningsopgaver normalt af elementær karakter eller undervisning, der supplerer undervisning varetaget på adjunkt-, lektor-, eller professorniveau. Stillingen besættes for en periode på indtil tre år og følger derudover reglerne for tidsbegrænset ansættelse.

Studieadjunkt/studielektor

Til stillingen som studieadjunkt ydes i de første tre år et stillingstillæg på 34.100 kr. (31.3.2012). Efter 3 års ansættelse stiger stillingstillægget til 43.900 kr. (31.3.2012).

Til stillingen som studielektor ydes et stillingstillæg på 71.800 kr. (31.3.2012).

Der kan til stillingen som studieadjunkt/studielektor ydes engangsvederlag for en særlig indsats i forbindelse med undervisning eller faglige udviklingsopgaver forbundet med stillingen.

Seniorrådgiver

Tillægsstrukturen for seniorrådgivere er den samme som for lektor og seniorforsker. 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. Hertil kommer en forpligtelse til at holde sig ajour på et bredt videnskabsområde og udføre analyser af fagligt brede problemstillinger samt formidle disse på en videnskabelig forsvarlig måde. Stillingen kan desuden omfatte varetagelse af undervisning samt forskningsopgaver.

Ekstern lektor

Stillingen som ekstern lektor er en deltidsstilling af enten varig eller tidsbegrænset karakter, hvis hovedindhold er varetagelse af kvalificerede undervisningsopgaver. Stillingen giver mulighed for ansættelse af undervisere med relevant praksiserfaring eller særlige kvalifikationer på højt niveau.

Det konkrete timetal og eventuel eksamensdeltagelse mv. fastsættes for hvert enkelt semester inden for de rammer, som er aftalt herfor. Timetallet må dog ikke overstige 500 timer pr. år dog kan der i særlige tilfælde godkendes op til 780 timer pr. år. Eksterne lektorer aflønnes for minimum 100 timer pr. år.

Der kan i særlige tilfælde ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats.

4. Tillæg til ledere mv.

4.1. Studieledere og studienævnformænd

Studieledere – I henhold til universitetsloven udpeger og afsætter dekanen studieledere efter indstilling fra de respektive studienævn. På Aalborg Universitet er studielederne ledere af universitetets skoler. Disse skoleledere er studieledere i universitetslovens forstand, og hver er dermed studieleder for mere end ét studienævn, som universitetsloven giver mulighed for.

Studielederne tildeles et udvidet ansvar i forhold til funktionens beskrivelse i universitetsloven, idet lederen i sin ledelse af skolen (sammen med studierådet) dels skal foranledige samarbejde om bl.a. samlæsning mellem uddannelser på tværs af studienævn, dels skal optræde som bindeled mellem dekanatet og de enkelte studienævn (og uddannelser).

En studieleder oppebærer et funktionstillæg på 87.290 kr. (31.3.2012).

Studienævnformænd kompenseres normalt ved timefrikøb og oppebærer et årligt funktionstillæg på 19.700 kr. (31.3.2012) samt et beløb pr. antal STÅ optjent året før. Beløbet pr. antal STÅ udgør 65 kr. og det samlede beløb kan ikke overstige 61.000 kr. Disse beløb er faste og reguleres ikke med årlig procentregulering iht. Finansministeriets lønoversigt.

Dertil kan forhandles et yderligere tillæg i form af et engangsvederlag begrundet i en særlig indsats og præstation i studienævnet og på de enkelte uddannelser i det forgangne år.

4.2. Mellemledere i institutter

Institutterne ved TEKNAT og SUND er så store, at det er naturligt for dem at opbygge en intern ledelsesorganisation med ledere på flere niveauer eller med forskellige ansvarsområder.

Dekanatet skal godkende institutternes organisatoriske opbygning og eventuelle mellemlederes funktionsbeskrivelser. Ansvar for personale og økonomi ligger som udgangspunkt ved institutlederen, men kan videredelegeres til mellemledere godkendt af den relevante fakultetsledelse.

Institutterne yder et funktionstillæg til medarbejdere, til hvem en væsentlig del af institutlederens personaleledelse eller økonomiske ansvar er uddelegeret. Dekanaten skal godkende den institutorganisation, der udløser tillæggene. Løn og arbejdsvilkår forhandles med den faglige organisation.

5. Lønforhandlingsprocedure

Aktørerne i lønforhandlingsprocessen er dekanaten, institutleder, den forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant og den ansatte. Tillidsrepræsentanterne varetager lønforhandlingsproceduren på alle stillingsniveauer undtagen professor. Professorer kan forhandle med institutleder og dekanaten på egen hånd eller lade sig assistere af den forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant.

5.1. Ved ansættelsen

Ved ansættelse af ph.d.-stipendiater giver institutleder på dekanatets vegne et løntilbud, inden for rammerne af denne aftale. Tillidsrepræsentanten orienteres om løntilbuddet, hvorefter en lønforhandling kan finde sted. Hvis der er behov for særlige aftaler, inddrages tillidsrepræsentanten i lønfastsættelsen.

Ved øvrige ansættelser fastsættes lønnen af dekanaten inden for aftalens rammer, og tillidsrepræsentanten orienteres om løntilbuddet, 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 enhver del af ansættelsesprocessen anmode om bistand fra tillidsrepræsentanten. Kandidaten forhåndsorienteres om denne mulighed og oplyses om navn og kontaktoplysninger på tillidsrepræsentanten.

5.2. 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.

Forhandling og indgåelse af aftale om kvalifikationstillæg for ph.d.-stipendiater sker i institutterne.

De årlige forhandlinger om engangsvederlag og tillæg i øvrigt finder sted ved 4. kvartalsforhandlingen:

- Fakultetet indhenter de relevante data og udsender til instituttet og tillidsrepræsentanterne ultimo september/primus oktober,
- Informationen indeholder oversigt over lektorer, seniorforsker og seniorrådgivere, der ikke har skiftet niveau de seneste 4 år, lønsummen fordelt på økonomiske enheder (herunder institutter) og afsat lokallønspulje pr. institut,
- Tillidsrepræsentanten tager en indledende drøftelse med de enkelte institutledere om oprykning, kvalifikationstillæg og engangsvederlag,
- Den afsluttende forhandling foretages mellem fakultet og tillidsrepræsentant,

- Efter den afsluttende forhandling udsender central HR meddelelser om forhandlingsresultatet til de medarbejdere, som får andel i lokallønsmidlerne, inkl. begrundelse for tildeling af tillæg. Tillidsrepræsentanterne modtager kopi af tillægsaftalerne fra fakultetskontoret,
- De respektive institutledere giver mundtlig eller skriftlig information og begrundelse for afslag på ansøgninger om tillæg, oprykning eller engangsvederlag, der ikke kunne imødekommes.

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

Engangsvederlag

Der kan aftales engangsvederlag til medarbejdere, der skønnes at have ydet en særlig indsats. For at komme i betragtning til et sådant tillæg må en medarbejder have udført sine ordinære arbejdsfunktioner tilfredsstillende og desuden have præsteret noget særligt inden for et eller flere arbejdsområder. Engangsvederlag er normalt på 25.000 kr.

6. Incitamentspulje

Udover de tidligere omtalte tillæg kan der ved 4. kvartalsforhandlingerne tildeles tillæg i henhold til dekanatets incitamentspolitik vedrørende hjemtagning af eksterne midler. Denne politik består af et pålæg til institutterne om at afsætte et beløb svarende til 2 % af omsætningen af eksterne midler på normale, velkørende projekter. Udgifterne skal fremgå af institutternes budgetter og vil ofte modsvares af indtægter i form af overhead. Institutterne opfordres til at vedtage en politik, der afspejler instituttets praksis på dette område. Midlerne skal fremme engagement og kvalitet i gennemførelse af projekter, samt være motivationsfaktor for erhvervelse af nye indtægtsgivende projekter for Institutet.

Midlerne kan tildeles alle medarbejdere, som har ydet en særlig indsats involveret i skabelse og afvikling af projekter.

Midlerne kan udløses som engangsvederlag til medarbejdere på projektet, funktionstillæg i tilknytning til projektet eller som ekstra annum til en enkelt person dedikeret til projektet eller som en fælles pulje, eksempelvis ekstra annum til forskningsgruppen.

Incitamentspuljen fordeles efter aftale mellem institutleder, projektleder og TR repræsentanten, og efter godkendelse af dekanen.

Forudsætningen for udbetalingen af disse midler er, at det kan rummes inden for instituttets budget. Ledelsen beslutter efter 2. periodeopfølgning på baggrund af instituttets og fakultets økonomi, hvad der vil kunne udbetales som engangsvederlag det pågældende år. Incitamentspuljen er ikke en del af den almindelige løndannelse, men en anerkendelse for et målresultat for et eksternt projekt.

7. Gyldighedsprocedure og procedure for fornyelse

7.1. Gyldighedsperiode

Denne aftale erstatter aftale af 1. april 2011.

Aftalen træder i kraft pr. 1. oktober 2014 og gælder i udgangspunktet til 31. december 2018, men revideres i takt med nye overenskomster.

De anførte tillæg og vederlag er gældende for denne aftales gyldighedsperiode. Forinden aftalens udløb foretages en vurdering af, om den aktuelle fordeling af dekanatets midler på løn og andet opfylder målet om at gøre ansættelse ved fakulteterne til en attraktiv arbejdsplads. Der tages på dette grundlag stilling til en eventuel regulering af tillæggene.

Det vurderes i den forbindelse, om aftalen giver problemer med at rekruttere og fastholde højt kvalificerede medarbejdere.

Denne aftale kan opsiges af begge parter med tre måneders varsel til den 1. i en måned.

7.2. Fornyelsesprocedure

Ønskes undervejs mindre ændringer eller tilføjelser til aftalen fremsættes ønske herom skriftligt, hvorefter den nødvendige mødeaktivitet afvikles med henblik på endelig afklaring inden for maksimalt 3 måneder.

I tilfælde af opsigelse eller udløb planlægges i god tid en møderække mellem tillidsrepræsentanter og fakulteternes ledelse med henblik på at have en ny aftale klar i umiddelbar forlængelse af den gamle.

Aalborg Universitet d. _____

Eskild Holm Nielsen (Dekan ved Det Teknisk-Naturvidenskabelige Fakultet)

Steffen Groth (Konstitueret dekan ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet)

Ole Busck (Dansk Magisterforening-TEKNAT)

Meg Duroux (Dansk Magisterforening-SUND)

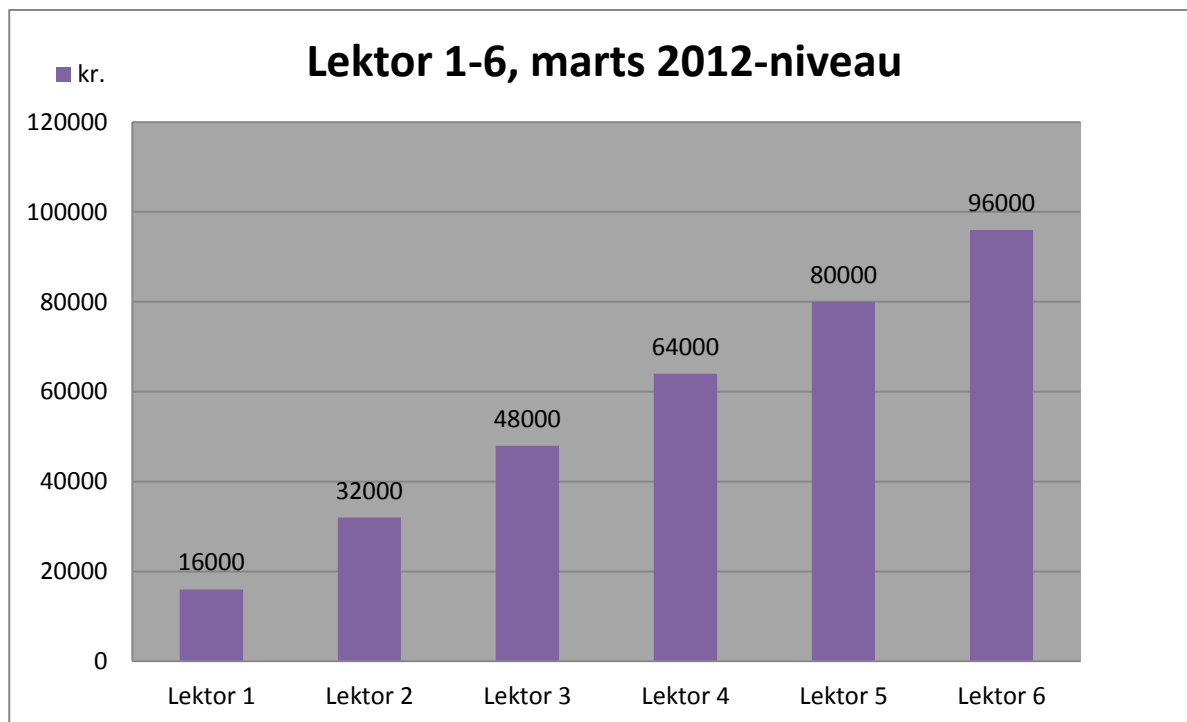
Stig B. Taps (Ingeniørforeningen i Danmark)

Jesper Lindgaard Christensen (Dansk Jurist- og Økonom Forbund)

Line Træholt Hvingel (Den danske Landinspektørforening)

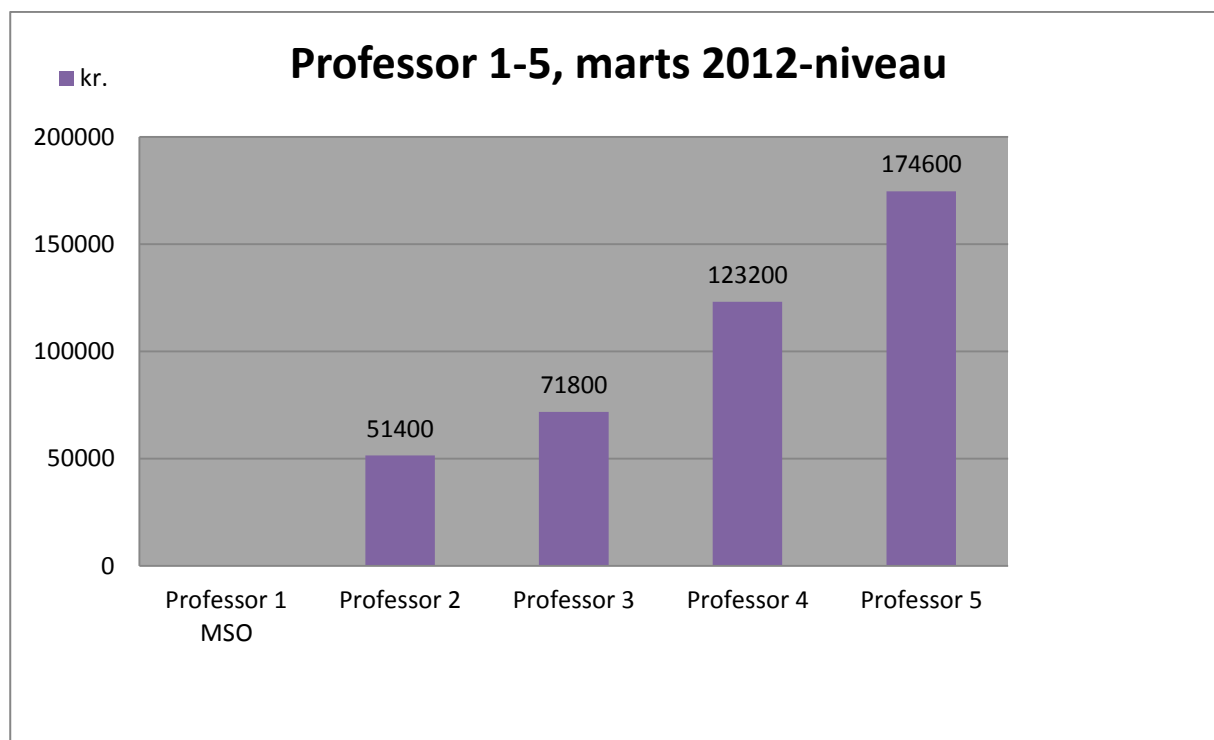
8. Lektortillæg - grafer

Marts 2012-niveau



9. Professortillæg - grafer

Marts 2012-niveau



10. Lønstruktur

Nettoløn 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 (er ikke angivet nedenfor)

Ph.d.-stipendiat AC			
Kvalifikationstillæg op til:	19.700,00		
Trin	Basisløn	Stillingstillæg	I alt
4. (1. og 2. år)	285.240,00	14.900,00	300.140,00
5. (3. år)	307.417,00	14.900,00	322.317,00
6. (4. år)	327.643,00	14.900,00	342.543,00
8. (5. eller flere år)	347.571,00	14.900,00	362.471,00

Videnskabelig assistent			
Kvalifikationstillæg op til:	19.700,00		
Trin	Basisløn	Stillingstillæg	I alt
4. (1. og 2. år)	285.240,00	37.200,00	322.440,00
5. (3. år)	307.417,00	37.200,00	344.617,00
6. (4. år)	327.643,00	37.200,00	364.843,00
8. (5. eller flere år)	347.571,00	37.200,00	384.771,00

Postdoc. Adjunkt, og Forsker			
Kvalifikationstillæg op til:	19.700,00		
Trin	Basisløn	Stillingstillæg	I alt
4. (1. og 2. år)	285.240,00	49.300,00	334.540,00
5. (3. år)	307.417,00	49.300,00	356.717,00
6. (4. år)	327.643,00	49.300,00	376.943,00
8. (5. eller flere år)	347.571,00	49.300,00	396.871,00

Lektor, Seniorforsker og Seniorrådgiver				
Basisløntrin 8				
Tillægsniveau	Basisløn	Stillingstillæg	Kvalifikationstillæg	I alt
Tillægsniveau lektor 1.	347.571,00	89.100,00	16.000,00	452.671,00
Tillægsniveau lektor 2.	347.571,00	89.100,00	32.000,00	468.671,00
Tillægsniveau lektor 3.	347.571,00	89.100,00	48.000,00	484.671,00
Tillægsniveau lektor 4.	347.571,00	89.100,00	64.000,00	500.671,00
Tillægsniveau lektor 5.	347.571,00	89.100,00	80.000,00	516.671,00
Tillægsniveau lektor 6.	347.571,00	89.100,00	96.000,00	532.671,00

Professor MSO				
Basisløntrin 8				
Tillægsniveau	Basisløn	Stillingstillæg	Kvalifikationstillæg	I alt
Tillægsniveau professor 1	347.571,00	173.500,00	25.700,00	546.771,00
Tillægsniveau professor 2	347.571,00	173.500,00	51.400,00	572.471,00
Tillægsniveau professor 3	347.571,00	173.500,00	71.800,00	592.871,00

Professor				
Lønramme 37 / 38				
Tillægsniveau	Basisløn	Stillingstillæg	Kvalifikationstillæg	I alt
Tillægsniveau professor 2.	521.094,00	51.400,00	0,00	572.494,00
Tillægsniveau professor 3.	521.094,00	51.400,00	20.400,00	592.894,00
Tillægsniveau professor 4a.	521.094,00	51.400,00	71.800,00	644.294,00
Tillægsniveau professor 4b.	592.911,00	51.400,00	0,00	644.311,00
Tillægsniveau professor 5.	592.911,00	51.400,00	51.400,00	695.711,00

11. Bilag

Alle bilag kan findes via nedenstående link.

Bilag 1: [Cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten 2008, Cirkulære af 1. oktober 2008, Personalestyrelsen nr. 061-08](#)

Bilag 2: [Cirkulære om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter, 13. juni 2007, Personalestyrelsen nr. 055-07](#)

Inkl. [Notat om stillingsstruktur 2013 for videnskabeligt personale ved universiteter \(med virkning fra 1. september 2013 og derefter\)](#)