

**Aalborg Universitet
Det Humanistiske Fakultet**

Lokalaftale om løn for VIP

Aftale indgået mellem følgende organisationer og fakultetet:

Dansk Magisterforening (DM)
Dansk Psykolog Forening (DPF)
Dansk Jurist og Økonom Forbund (DJØF)
Ingeniørforeningen i Danmark (IDA)

Lokalaftalen træder i kraft 1. oktober 2012, revideret den 1. juli 2014

Indledning

Nedenstående lokalaftale fastlægger principper og procedurer for forhandlinger af tillæg til videnskabelige medarbejdere ved fakultetet, der er ansat i henhold til Ny Løn.

Lokalaftalen har to hovedsigter:

- Den skal kunne opfattes som en incitamentsordning for de videnskabelige medarbejdere og dermed kunne bruges ved tilrettelæggelse af den enkelte medarbejders karriere.
- Den skal kunne være en motiverende faktor for opnåelse af fakultetets mål og strategier inden for forskning, undervisning og formidling, samt i forhold til udviklingen af et godt arbejdsmiljø.

Lokalaftalen skal medvirke til at sikre fakultetets rekruttering og fastholdelse af velkvalificerede medarbejdere ved at arbejde på at løndannelsen er i overensstemmelse med de øvrige fakulteter ved AAU samt det øvrige arbejdsmarked.

Lokalaftalen skal:

- Afspejle medarbejdernes ansvar og kompetencer
- Motivere medarbejderne til fortsat høj produktivitet og opfyldelsesgrad af fakultetets målsætninger
- Bidrage til at baggrunden for eventuel løndifferentiering bliver synliggjort
- Medvirke til at processen omkring lønforhandlinger bliver gennemskelige
- Sikre at løndannelsen ved fakultetet af medarbejderne opfattes som fair og retfærdig
- Arbejde for ligeløn for mænd og kvinder

Lokalaftalen kan bidrage til dette ved at medarbejderne til enhver tid har viden om, på hvilket grundlag lønnen fastsættes, og efter hvilke principper den reguleres.

Lokalaftalen skal ses i sammenhæng med universitetets/fakultetets personalepolitik. Det grundlæggende princip bag aftalen er ønsket om at give alle velfungerende medarbejdere en fornuftig lønudvikling og samtidig give medarbejdere, der yder noget særligt mulighed for at opnå supplerende tillæg.

Løndannelsen afspejler fakultetets forventninger til medarbejderne. De videnskabelige medarbejdere skal udføre forskningsbaseret undervisning af høj kvalitet. Deres forskning skal kunne dokumenteres via publikationer og konferencebidrag, der er peer-reviewed og være med til at befordre fakultetets udvikling og ry i henseende forskning og undervisning. Eksternt er det ligeledes en væsentlig medarbejderopgave at fastholde og øge samspillet med omverdenen, herunder at tiltrække eksterne midler og formidle viden til offentligheden og bidrage til samfundsmæssig innovation. På den interne front består væsentlige opgaver i at bidrage til det faglige, organisatoriske og kollegiale samspil i forsknings- og undervisningsgrupperinger og i udvikling af undervisning og uddannelse(r).

Tekniske bemærkninger:

Alle tillæg er pensionsgivende.

Engangsvederlag er anført i nuværende lønniveau (nutidskroner)
Engangsvederlag kan enten være pensionsgivende eller ikke-pensionsgivende.

Følgende stillingskategorier er omfattet af lokalaftalen:

Ph.d.-stipendiat
Videnskabelig assistent
Undervisningsadjunkt
Studieadjunkt
Studielektor
Post doc
Adjunkt
Seniorrådgiver
Lektor (herunder lektorer, der oppebærer msk-tillæg)
Professor med særlige opgaver (mso)

Ph.d.-stipendiat:

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

Der kan dog i særlige tilfælde ydes et kvalifikationstillæg på kr. 19.700 kr./år (Marts 12-niv.)

Der kan ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag.**

Videnskabelig assistent:

Der kan ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 19.700 kr./år (Marts 12-niv.) begrundet i erhvervede kvalifikationer forinden ansættelsen, f.eks. erhvervet ph.d.-grad eller begrundet i en særlig indsats eller særlige kvalifikationer.

Der kan ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag.**

Undervisningsadjunkt:

Der kan ikke længere foretages ny ansættelser i denne stillingskategori.

Til allerede ansatte undervisningsadjunkter gives basistillæg efter følgende retningslinjer:

Basistillæg 1: Undervisningsadjunkter med seks års anciennitet i stillingen og en tilfredsstillende undervisningsmæssig indsats gives et tillæg på 10.500 kr./år.(Marts 12-niv.).

Basistillæg 2: Undervisningsadjunkter med otte års anciennitet i stillingen og en fortsat tilfredsstillende undervisningsmæssig indsats gives et yderligere tillæg på 10.500 kr./år. (Marts 12-niv.) Det samlede tillæg er hermed 21.000 kr./år.(Marts 12-niv.)

Basistillæg 3: Undervisningsadjunkturer med 10 års anciennitet i stillingen og en fortsat tilfredsstillende undervisningsmæssig indsats gives et yderligere tillæg på 7.000 kr./år. (Marts 12-niv.) Det samlede tillæg er hermed 28.000 kr./år.(Marts 12-niv.)

Studieadjunkt:

Der kan ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 19.700 kr./år (Marts 12-niv.) begrundet i erhvervede kvalifikationer forinden ansættelsen, f.eks. erhvervet ph.d.-grad eller begrundet i en særlig indsats eller særlige kvalifikationer.

Der kan ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag.**

Studielektor:

Studielektorer gives tillæg i henhold til **Lektor** og **Lektor tillægsniveau 1-4.**

Der kan ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag.**

Post doc:

Der er tale om en videreuddannelsesstilling, hvorfor der normalt ikke ydes kvalifikationstillæg.

Der kan dog i særlige tilfælde ydes et kvalifikationstillæg på 19.700 kr/år (Marts 12-niv.) begrundet i erhvervede kvalifikationer forinden ansættelsen eller begrundet i en særlig indsats eller særlige kvalifikationer.

Der kan ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag.**

Forsker:

Der er tale om en videreuddannelsesstilling, hvorfor der normalt ikke ydes kvalifikationstillæg.

Der kan dog i særlige tilfælde ydes et kvalifikationstillæg på 19.700 kr./år (Marts 12-niv.) begrundet i erhvervede kvalifikationer forinden ansættelsen eller begrundet i en særlig indsats eller særlige kvalifikationer.

Der kan ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag.**

Adjunkt:

Der er tale om en videreuddannelsesstilling, hvorfor der normalt ikke ydes kvalifikationstillæg.

Der kan dog i særlige tilfælde ydes et kvalifikationstillæg på 19.700 kr/år (Marts 12-niv.) begrundet i erhvervede kvalifikationer forinden ansættelsen eller begrundet i en særlig indsats eller særlige kvalifikationer.

Der kan ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag.**

Seniorrådgiver:

Seniorrådgivere gives tillæg i henhold til **Lektor** og **Lektor tillægsniveau 1-4.**

Der kan ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag.**

Lektor:

Ved overgang til lektorstilling forhandles evt. tidligere givne tillæg

Lektor, tillægsniveau 1 - 3

Lektorer gives tillæg efter følgende retningslinjer:

Lektor 1: Lektorer med et års lektoranciennitet og en tilfredsstillende undervisnings- og forskningsmæssig indsats gives et tillæg på 16.400 kr./år (marts 12-niv.)

Lektor 2: Lektorer med fire års lektoranciennitet og en fortsat tilfredsstillende undervisnings- og forskningsmæssig indsats gives et tillæg på 36.000 kr./år (Marts 12-niv.) Tillægget erstatter lektor 1.

Lektor 3: Lektorer med syv års lektoranciennitet og en fortsat tilfredsstillende undervisnings- og forskningsmæssig indsats gives et tillæg på 55.700 kr./år (Marts 12-niv.) Tillægget erstatter lektor 2.

Lektor, tillægsniveau 4 – 5

Lektor 4: Lektorer med mere end syv års lektoranciennitet og en særlig tilfredsstillende undervisnings- og/eller forskningsmæssig indsats **kan** gives et tillæg på 68.000 kr./år (Marts 12-niv.) Tillægget erstatter lektor 3.

Lektor 5: Dette tillæg kan typisk gives til lektorer der gennem længere tid har ydet og fortsat yder en særlig tilfredsstillende indsats indenfor forskning og undervisning, og som udover de generelle kriterier har løst eller løser en række betydende opgaver indenfor:

- Det forskningsorganisatoriske område f.eks. i form af hjemtagning, gennemførelse og ledelse af forskningsprojekter
- Uddannelsesudvikling f.eks. i form af gennemførelse af væsentlige ændringer i/fornyelse af kurser, uddannelse eller undervisnings- og uddannelsesmiljøer eller udvikling af nye uddannelser
- Varetagelse af andre centrale organisatoriske funktioner

Lektor 5 kan også ydes til lektorer, der har opnået doktorgrad eller som med basis i en solid faglighed har ydet og dokumenteret en tilsvarende omfattende og væsentlig indsats inden for forskning, undervisning og/eller uddannelse.

Tillægget er på 88.500 kr./år (Marts 12-niv.) Tillægget kan gives enten som varigt eller som midlertidigt tillæg. Tillægget erstatter tidligere givne lektor 1-4 tillæg. Allerede givne tillæg forhandles.

Hvis der er tale om en tidsbegrænset indplacering i lektor 5 betyder dette mao. også at evt. allerede givne tillæg, som kan være bortfaldet i medfør af forhandling om lektor 5, tilbageføres ved periodens udløb.

Anciennitetskravet for alle lektortillæg kan fraviges under særlige omstændigheder.

Der kan til lektorer på alle tillægsniveauer ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag.**

Professor med særlige opgaver (mso):

Professorer mso ydes et tillæg til AC-skalalønnen på 200.000 kr./år (marts 12-niv.) Tidligere givne tillæg bortfalder.

Tilbagetræden fra en stilling som professor mso til en stilling som lektor vil normalt medføre indplacering på lektor 5.

Der kan ydes engangsvederlag for særligt talentfuldt arbejde eller særlig indsats. Se afsnittet **Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag.**

Følgende aktiviteter kan udløse engangsvederlag:

Som begrundelse for engangsvederlag skal anføres en særlig positiv indsats inden for et eller flere af den ansattes arbejdsområder. Ingen områder er på forhånd udelukkede i denne forbindelse. Som typiske eksempler på områder, hvorunder en særlig indsats vil kunne identificeres (hvis det pågældende arbejde ikke allerede er dækket af timekompensation) kan nævnes følgende:

- Ekstraordinær indsats eller påtag af opgaver af uddannelsesmæssig og/eller forskningsorganisatorisk karakter i henseende til at fremme HUM's aktiviteter og omdømme
- Ekstra ordinær indsats i forbindelse med varetagelse af opgave grundet pludselig opstået eller ny situation i organisationen, herunder påtag af opgaver, som ikke er normalt forekommende
- Ekstraordinær indsats forsknings- og/eller undervisnings- og formidlingsmæssigt
- Ekstraordinær indsats i forbindelse med Organisering af videnskabelige og faglige konferencer
- Ekstraordinær indsats i forbindelse med 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
- Ekstraordinært omfang af akademisk bedømmelsesarbejde – herunder peer-review
- Ekstraordinært omfang af særlige administrationsopgaver eller varetagelse af tillidshverv
- Aktiv karriereudvikling via sabbaticals ved ophold ved andre universiteter, andre forskningsmiljøer eller i virksomheder el.lign.
- Ekstraordinær indsats for at øge STÅ-produktion og/eller optag
- Ekstraordinær indsats i forbindelse med hjemtagelse af forskningsprojekter
- Leder af eksternt finansieret forskningsprojekter på over 1. mio. kr. kan tildeles et engangsvederlag på 25.000 kr. ved projektets afslutning. Dog ikke hvis vedkommende er blevet honoreret ved hjemtagelsen
- Ph.d.-hovedvejledere tildeles et engangsvederlag på 5.000 kr. når den ph.d.-studerende tildeles ph.d.-graden.
- Bortset fra ovenstående to pinde er engangsvederlag på mindst 10.000 kr.

Funktionstillæg:

Funktionstillæg kan aftales til medarbejdere, der bestrider særlige funktioner i forbindelse med såvel forskning, undervisning, videndeling som formidling.

For at komme i betragtning til et sådant tillæg må den pågældende funktion ligge ud over de ordinære arbejdsfunktioner for den pågældende stilling.

Som eksempler på særlige funktioner kan nævnes følgende:

Forskerskole-, center- og klinikledere kan gives tillæg

Studieledere – ledere af skoler (studieledere) oppebærer et pensionsgivende funktionstillæg på 87.300 kr./år (Marts 12-niv.)

Studienævnnsformænd gives tillæg efter følgende kriterier:

Studienævnnsformænd for studienævn større end 500 STÅ: 60.800 kr./år (Marts 12-niv.)
Studienævnnsformænd for studienævn større end 100 STÅ: 21.100 kr./år (Marts 12-niv.)
Studienævnnsformænd for studienævn mindre end 100 STÅ: 18.300 kr./år (Marts 12-niv.)

Mellemledere kan på baggrund af en klar funktionsbeskrivelse tildeles tillæg. Tillæggets størrelse er afhængig af omfanget af ansvarsområdet. Tillægget kan således variere fra min. 5.000,- kr./år til max. 50.000,- kr./år. Ansvarsområdet skal indeholde personaleledelse for at kunne berettige til et funktionstillæg.

Funktionstillæg oppebæres så længe den pågældende funktion bestrides.

Øvrige eventuelle funktionstillæg kan gives i forhold til, hvad der evt. er givet i timekompensation.

Retningslinjer for tillægsforhandlinger:

- Tillæg og engangsvederlag gives efter konkret forhandling for den enkelte ansatte mellem dekanen og tillidsrepræsentanten.
- Forhandling vedrørende tillæg og engangsvederlag sker hvert år i forbindelse med 4. Kvartalsforhandlingerne.
- Indstillinger skal foreligge for dekanatet senest 20. oktober fra henholdsvis ledelse og TR
- Generelt gives der ikke engangsvederlag, hvis der i forvejen er givet timekompensation for den specifikke opgave/indsats /situation.
- En medarbejder kan indstilles til tillæg eller engangsvederlag af henholdsvis ledelsen og tillidsrepræsentanten.
- Ledelsen meddeler tilsagn og afslag til den enkelte medarbejder.
- Ledelsen offentliggør anonymiseret liste over givne tillæg

Aftaleperiode

Denne aftale erstatter aftale af . 1. oktober 2012

Aftalen træder i kraft pr. 1. juli 2014 og . gælder i udgangspunktet til 30. september 2015, men kan revideres i takt med nye overenskomster
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 for denne aftale.

Aalborg Universitet, den _____

Jørgen Stigel (Prodekan ved Det Humanistiske Fakultet)

Jens Kirk (Dansk Magisterforening)



Bendt Torpegaard Pedersen (Dansk Psykolog Forening)

Jesper Lindgaard Christensen (Dansk Jurist og Økonom Forbund)

Stig Taps (Ingeniørforeningen i Danmark)

Aftalen træder i kraft pr. 1. juli 2014 og . gælder i udgangspunktet til 30.september 2015, men kan revideres i takt med nye overenskomster
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 for denne aftale.

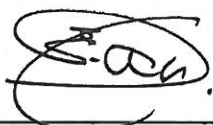
Aalborg Universitet, den _____

Jørgen Stigel (Prodekan ved Det Humanistiske Fakultet)

Jens Kirk (Dansk Magisterforening)

Bendt Torpegaard Pedersen (Dansk Psykolog Forening)

Jesper Lindgaard Christensen (Dansk Jurist og Økonom Forbund)



Stig Taps (Ingeniørforeningen i Danmark)

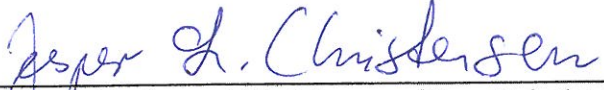
Aftalen træder i kraft pr. 1. juli 2014 og . gælder i udgangspunktet til 30.september 2015, men kan revideres i takt med nye overenskomster
Aftalen kan opsiges af begge parter med tre måneders varsel. Inden opsigelse skal parterne dog have gjort forsøg på at genforhandle en ny aftale til afløsning for denne aftale.

Aalborg Universitet, den _____

Jørgen Stigel (Prodekan ved Det Humanistiske Fakultet)

Jens Kirk (Dansk Magisterforening)

Bendt Torpegaard Pedersen (Dansk Psykolog Forening)



Jesper Lindgaard Christensen (Dansk Jurist og Økonom Forbund)

Stig Taps (Ingeniørforeningen i Danmark)

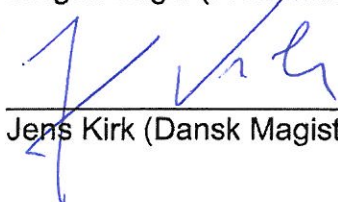
Aftalen træder i kraft pr. 1. juli 2014 og . gælder i udgangspunktet til 30. september 2015, men kan revideres i takt med nye overenskomster
Aftalen kan opsiges af begge parter med tre måneders varsel. Inden opsigelse skal parterne dog have gjort forsøg på at genforhandle en ny aftale til afløsning for denne aftale.

Aalborg Universitet, den _____



Jørgen Stigel (Prodekan ved Det Humanistiske Fakultet)

4/8-14



Jens Kirk (Dansk Magisterforening)

Bendt Torpegaard Pedersen (Dansk Psykolog Forening)

Jesper Lindgaard Christensen (Dansk Jurist og Økonom Forbund)

Stig Taps (Ingeniørforeningen i Danmark)