

Kriterier for kvalifikationstillæg for overenskomstansatte VIP-ansatte ved Juridisk Institut

Gældende fra den 1. april 2019

Grundlæggende principper

Juridisk Instituts lokale lønaftale er udmøntet inden for rammerne af fakultetets lønkatalog, "Katalog for indgåelse af aftaler om løntillæg for overenskomstansatte videnskabelige medarbejdere ved enhederne på Business and Social Sciences", der blev indgået mellem fakultetets ledelse og tillidsrepræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer den 26. juni 2012 (revideret i januar 2019). Der refereres i det følgende til fakultetets aftale som 'Lønkataloget'.

Aftalen omfatter videnskabelige assistenter, postdocs, adjunkter, lektorer og professorer MSO på Juridisk Institut, der er ansat i henhold til overenskomsten for akademikere i staten og er tilpasset Juridisk Instituts forhold. I aftalen er det præciseret, hvad der er aftalt på hhv. fakultets- og institutniveau.

Lønkataloget og dermed også lokalaftalen bygger på principperne i Ny Løn. Den individuelle løn baseres på medarbejderens kompetencer, kvalifikationer og funktioner.

Alle kvalifikationstillæg i aftalen er angivet som årlige grundbeløb i 31.3.2012-niveau, er pensionsgivende og udbetales månedsvis bagud sammen med lønnen.

Forhandling af tillæg sker ved de årlige lønforhandlinger og ved nyansættelse. Tildelte kvalifikationstillæg bortfalder således ved skifte mellem stillingskategorierne. Kvalifikationstillæg er som udgangspunkt varige, medmindre andet aftales.

Ansøgning og forhandling om de forskellige tillæg følger den i Lønkataloget angivne og ved AU i øvrigt udmeldte procedure. Her er det særlig vigtigt at bemærke, at det lokale samarbejdsudvalg på Juridisk Institut følger den årlige lønforhandling op med en evaluering, der omfatter processen, relevant statistisk materiale samt forslag til eventuelle forbedringer. Instituttlederen og tillidsrepræsentanten diskuterer og opdaterer herefter mulige præciseringer af kriterierne for de enkelte tillæg. Sigtet er således at udvikle så gennemskuelige kriterier som muligt i forhold til den øgede individualisering af den lokale løndannelse.

Forhandling af tillæg sker mellem institutleder og den forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant. Såvel tildeling af tillæg samt indstilling om tillæg, der ikke imødekommes skal ledsages af en tilbagemelding fra den forhandlende leder.

Generelle kriterier for kvalifikationstillæg

Under punkt 1 i Lønkataloget angives baggrunden for kvalifikationstillæg, der

"tildeles på grundlag af en særlig, nærmere specificeret kvalitativ og kvantitativ indsats inden for forskning og undervisning, der understøtter fakultetets, herunder de enkelte institutters samlede strategi.

For at komme i betragtning til et kvalifikationstillæg er det en forudsætning, at medarbejderen tillige demonstrerer engagement og evner i relation til varetagelsen af organisatoriske og administrative opgaver. Medarbejdere, der kan komme i betragtning til et kvalifikationstillæg, formår desuden at indgå i det kollegiale fællesskab på en måde, der bidrager til fortsat udvikling af det enkelte instituts samt fakultetets faglige miljø.

... Uddannelsesindsatsen omfatter fx undervisning og vejledning på bachelor-, kandidat- og ph.d.-niveau, opbygning af nye undervisningsområder og fag samt arbejde med udvikling af undervisningsmetoder.”

På Juridisk Institut betyder dette, at forhandling om et kvalifikationstillæg tager afsæt i en vurdering af medarbejderens samlede arbejdsopfyldelse, dvs. hvorledes de forskningsmæssige, undervisningsmæssige og administrative forpligtelser samlet set er varetaget.

En tilfredsstillende opfyldelse af kravet om forskningsmæssig aktivitet forudsætter en jævnlig publicering af forskningsresultater. I henhold til Lønkataloget omfatter forskningsindsatsen blandt andet:

”peer reviewede skriftlige arbejder i form af artikler i tidsskrifter og samleværker, noter og kommentarer i tidsskrifter, bøger/proceedings- og konferencepapirer samt redaktion af bøger. Skriftlige arbejder, der ikke har været underkastet en egentlig peer review, men som på anden måde udmærker sig ved deres formidlende karakter eller ved at indgå i kommissionsafrapportering osv., vil også være kvalificerende.”

I den samlede vurdering indgår også videndelmæssige og administrative opgaver. Disse to opgavetyper kan dog ikke fuldstændigt erstatte de andre forpligtelser i forhold til vurderingen af, om der er erhvervet nye kvalifikationer, ej heller skal de tillægges selvstændig stor vægt. For opnåelse af kvalifikationstillæg forudsættes det dog, at der varetages administrative opgaver i det omfang, der er behov på instituttet.

En væsentlig meropfyldelse på et eller flere områder i en periode kan således udmærket kompensere en mindre – men acceptabel – aktivitet på et eller flere andre områder, dog er det som anført en forudsætning, at der over tid kan dokumenteres tilfredsstillende aktivitet inden for forskning og undervisning, samt at dette ligeledes vil fortsætte fremadrettet.

Opgaver, der bliver belønnet med anden form for aflønning i form af enten engangsvederlag, funktionstillæg, ekstern bevilling eller særlig aftalt normsætning, tillægges ikke selvstændig eller vægtig betydning i forhold til forhandling om kvalifikationstillæg, men indgår selvfølgelig i den samlede vurdering af, om medarbejderen har opnået eller udviklet kvalifikationer og kompetencer, der kan ligge til grund for et kvalifikationstillæg. Ligeledes er heller ikke anciennitet kvalificerende.

I forbindelse med indstillinger om kvalifikationstillæg skal medarbejderen inden for en række kategorier - nemlig forskning, undervisning, videndeling, administration og eventuelt andet - anføre de kvalifikationer, resultater og kompetencer, som vedkommende har udviklet til et højere niveau, siden opgaver inden for disse kriterier sidst lå til grund for en tildeling af tillæg. De anførte kriterier sigter efter at omfatte såvel instituttets strategiske mål som den mangfoldighed af opgaver og publikationskanaler, der er karakteristisk for Juridisk Instituts faglige virksomhed. Dette giver mulighed for en mere differentieret, men overskuelig og gennemskuelig vurdering af den enkelte medarbejders indsatser. I forbindelse med indstilling til lønforbedring kan medarbejderen således skelne mellem en række kvalifikationer opnået/erhvervet siden sidst opnåede tillægstildeling. Listen i det hertil vedhæftede bilag indeholder en række eksempler på sådanne kvalifikationer og opgaveløsninger (men sigter ikke i sig selv på at være udtømmende).

I forhandlingen og prioriteringen af tildeling af tillæg indgår en vurdering af medarbejderens samlede arbejdsopfyldelse og opnåede kompetencer og resultater, herunder især hvorledes de forskningsmæssige og undervisningsmæssige forpligtelser, er varetaget.

Forhandling af tillæg sker under hensyn til instituttets lønbudget og lønforhandlingsrammer.

Typer af kvalifikationstillæg i forhold til stillingskategori

I henhold til Lønkataloget tildeles kvalifikationstillæg med nedennævnte kriterier. Beløbsstørrelserne angiver indenfor rammerne af Lønkataloget de mulige portionsstørrelser og det samlede beløb for forskellige tillægstyper ved Juridisk institut.

Tillæg kan tildeles i portioner eller som hele tillæg inden for de enkelte typer af kvalifikationstillæg.

Videnskabelig assistent

Videnskabelige assistenter kan ud over stillingstillægget på årligt kr. 37.200 tildeles nedenstående kvalifikationstillæg.

Kriterier	Beløbsstørrelse
Tillægget kan tildeles videnskabelige assistenter, der yder en særlig indsats og udviser særlig kvalitet i opgaveløsningen. Tillægget tildeles for den ekstraordinære indsats i ansættelsesperioden.	Tillægget kan udbetales i mindre portioner à kr. 5.000 og i alt op til kr. 20.000.

Adjunkt/post.doc

Adjunkter kan ud over stillingstillægget på årligt kr. 49.300 tildeles nedenstående kvalifikationstillæg.

Kriterier	Beløbsstørrelse
Tillægget kan tildeles adjunkter/post.docs, der yder en særlig indsats og udviser særlig kvalitet i opgaveløsningen. Tillægget tildeles for den ekstraordinære indsats i ansættelsesperioden.	Tillægget kan udbetales i mindre portioner à kr. 10.000 og i alt op til kr. 25.000.

Lektor/seniorforsker

Lektorer kan ud over det overenskomstfastsatte stillingstillæg på årligt kr. 89.100 tildeles følgende typer af kvalifikationstillæg: Lektor A, B og C-tillæg. Derudover kan tildeles et særligt M-tillæg, jf. sidste punkt i aftalen. Der kan i henhold til Lønkataloget tildeles flere tillæg på én gang.

I henhold til Lønkataloget er det fastsat, at

”For at stige fra A- til B-tillæg er det en forudsætning, at rammen inden for A-tillæg er fuldt udnyttet. Tilsvarende er det en forudsætning, at rammen inden for B-tillæg er fuldt udnyttet, inden medarbejderen kan tildeles et C-tillæg.”

Lektor A-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>Lektor A-tillægget kan tildeles lektorer, der yder en indsats på forsknings-, uddannelses- og videndelingsområdet af et omfang og en kvalitet, der som minimum svarer til den indsats, der dannede grundlag for lektoransættelsen.</p> <p>Det er endvidere en forudsætning, at medarbejderen yder og har ydet en passende indsats med hensyn til formidling og varetagelse af administrative opgaver.</p> <p>Det er forventningen i et typisk karriereforløb på Juridisk Institut, at medarbejderen efter et år i ansættelsen som lektor opnår et Lektor A-tillæg.</p> <p>A-tillægget kan således tidligst tildeles, når der er gået et år af ens lektorperiode, og såfremt kriterierne i øvrigt er opfyldt.</p>	<p>Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à minimum kr. 10.000. Der kan samlet gives op til kr. 45.000.</p> <p>På Juridisk Institut udgør tillægget som udgangspunkt et samlet beløb på kr. 45.000 kr. årligt.</p>

Lektor B-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>Lektor B-tillægget kan tildeles lektorer, der yder en indsats inden for forsknings-, uddannelses- og videndelingsområdet, der over en flerårig periode demonstrerer en fortsat faglig udvikling, der ligger ud over grundlaget for tildeling af A-tillægget.</p> <p>Det er endvidere en forudsætning, at medarbejderen varetager og igennem længere tid har varetaget sin del af det administrative arbejde.</p>	<p>Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à minimum kr. 10.000. Der kan samlet gives op til kr. 55.000.</p>

Lektor C-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>Lektor C-tillægget kan tildeles lektorer, der yder en indsats på forsknings-, uddannelses- og videndelingsområdet af et omfang og en kvalitet, der væsentligt hæver sig over den indsats, der dannede grundlag for lektorudnævnelsen og</p>	<p>Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à minimum kr. 10.000. Der kan samlet gives op til kr. 45.000.</p>

<p>dermed, hvad der normalt forventes af lektorer ved Aarhus BSS.</p> <p>Opnåelse af en positiv professorbedømmelse eller erhvervelse af en doktorgrad på et grundlag, der svarer til kravene ved Aarhus Universitet, kan også begrunde tildeling af et lektor C-tillæg.</p>	
--	--

Professor MSO

I henhold til Lønkataloget gælder, at

”En professor MSO ydes basisløn efter AC-overenskomstens basislønskala. Derudover ydes der i henhold til stillingsstrukturen et pensionsgivende tillæg, der lokalt på BSS er aftalt til kr. 230.000 i årligt grundbeløb. En professor MSO aflønnes, således at den samlede nettoløn er omtrent på niveau med en professor i lønramme 37 (inkl. Kr. 60.000 af professor A-tillæg). Der kan ikke tildeles yderligere kvalifikationstillæg til en professor MSO,”

men vedkommende har ligesom lektorer mulighed for at søge et særligt M-tillæg, jf. sidste punkt i aftalen, samt engangsvederlag iht. delaftalen om ”Kriterier for generelle løntillæg for VIP-ansatte ved Juridisk Institut”.

I henhold til Lønkataloget gælder ligeledes, at

”Professorer MSO overgår til ansættelse og aflønning som lektor efter udløbet af ansættelsesperioden, og det særlige funktionsbestemte MSO-tillæg bortfalder dermed.

En midlertidigt ansat professor indplaceres i lønramme 37. Derudover ydes kr. 60.000 af professor A-tillægget.

Midlertidigt ansatte i ordinære professorater, for hvem der ved ansættelsen er aftalt et tilbagegangsmærke til et lektorat, indplaceres på AC-overenskomstens basislønskala efter ansættelsesperiodens udløb.

Ved tilbagegang til et lektorat sker der en lokal forhandling af tillæg, dog således at der tildeles et lektor A-, B- samt C-tillæg.”¹

Særligt midlertidigt kvalifikationstillæg (M-tillæg)

Kriterier	Beløbsstørrelse
Et M-tillæg kan i helt særlige tilfælde tildeles enkelte medarbejdere på lektor- og professorniveau, der yder en dokumenteret og	Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à minimum kr. 25.000. Der kan samlet gives op til kr. 100.000.

¹ Det er aftalt på fakultetet, at der tillige tildeles C-tillæg.

<p>ekstraordinær indsats inden for både forsknings-, uddannelses- og videndelingsområdet.</p> <p>Tillægget tildeles på baggrund af en konkret individuel vurdering, der både tager afsæt i medarbejderens motiverede ansøgning samt i institutlederens indstilling.</p> <p>Tildeling sker på baggrund af indstilling fra institutleder til dekanen.</p>	<p>Det maksimale beløb for tillægget kan undtagelsesvist fraviges, såfremt der foreligger en helt særlig begrundelse herfor.</p> <p>Tillægget er midlertidigt og kan maksimalt ydes i 4 år. Tillægget bortfalder ved periodens udløb uden yderligere varsel.</p>
---	--

Forhandling af løn ved nyansættelser

I særlige tilfælde kan der aftales særlige personlige tillæg med begrundelse i rekruttering. Tillæg, der ydes i forbindelse med rekruttering af en medarbejder, forhandles med tillidsrepræsentanten, inden ansættelsesbrev underskrives. På Juridisk Institut vil et tillæg begrundet i rekruttering som udgangspunkt være kr. 20.000, tillæggets størrelse fastsættes dog altid ved en konkret, individuel vurdering.

Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. april 2019 og gælder indtil den ændres som følge af indgåelse af en ny aftale eller opsiges med tre måneders varsel af en af parterne.

Aarhus, februar 2019



Tine Sommer
Instituttleder
Juridisk Institut
Aarhus BSS
Aarhus Universitet



Caroline Adolphsen
Tillidsrepræsentant, DJØF
Juridisk Institut
Aarhus BSS
Aarhus Universitet