

Aftale om løntillæg for overenskomstansatte videnskabelige medarbejdere på Arts

15. udkast – 04.10.12

Indledning

Arts ønsker at anvende løn som et middel, der understøtter rekruttering, anerkendelse, motivering og fastholdelse af højt kvalificerede videnskabelige medarbejdere, der på forskellig vis bidrager til at indfri hovedrådets og institutternes visioner og strategiske mål. Løntillægsaftalen skal som en del af incitamentsstrukturen sikre, at den lokale løndannelse sker ud fra kendte og gennemsigtige kriterier i forhold til tildeling af tillæg og vederlag.

Løntillægsaftalen bygger på principperne i Ny Løn om øget decentralisering og individualisering af den lokale løndannelse. Løn forhandles på de enkelte institutter og centre og baseres på medarbejderens kompetencer, kvalifikationer og funktioner.

Aftalen danner rammen for dialog og forhandling mellem ledelsesrepræsentanter, medarbejderrepræsentanter og de forhandlingsberettigede faglige organisationer. Retten til at forhandle inden for løntillægsaftalens rammer ligger på henholdsvis hovedrådeniveau samt institut- og institutlignende centerniveau.

Lønaftalen indeholder kriterier og størrelser for følgende typer af tillæg:

- **Kvalifikationstillæg** tildeles medarbejdere, som baseret på erfaring, præstationer og kompetencer yder en konstruktiv og kvalificeret indsats inden for undervisning, forskning, talentudvikling og videnuudveksling og derved bidrager til instituttets og hovedrådets udvikling og strategi.
- **Funktionstillæg** tildeles medarbejdere, som varetager en funktion, der i henhold til organisationsstrukturen på Arts og efter aftale indgået med tillidsrepræsentanterne juni 2012 berettiger til et funktionstillæg. Aftalen udelukker ikke genforhandling eller forhandling af nye typer af funktionstillæg.
- **Engangsvederlag** tildeles medarbejdere for en særlig og specifik indsats, der bidrager til at opfylde hovedrådets, og dermed de enkelte institutters, strategi og vision. Udbetaling sker som udgangspunkt én gang om året i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.

Lønaftalen angiver beløbsstørrelser, inden for hvilke institut- eller centerleder er bemyndiget til at forhandle.

Pr.31.3.2012 gælder et nyt grundbeløbsniveau. Beløbene i lønaftalen er angivet i det nye 31.3.2012-niveau eksklusiv pension.

Bilag 1 viser en omregningstabel fra 31.3.2012-niveau til det hidtidige 1.10.1997-niveau.

Bilag 2 viser eksempler på lønsammensætning for hver stillingsgruppe i stillingsstrukturen.

Bilag 3 skitserer en ramme for lønforhandlingsprocessen på Arts.

Bilag 4 omfatter grafer, der illustrerer de aktuelle lønniveauer på Arts.

Indhold

Indledning	2
Tillæg	4
1. Kvalifikationstillæg: Kriterier og størrelser	4
1.2 AC-TAP/akademiske medarbejdere.....	4
1.3 Ph.d.-stipendiater, videnskabelige ass., post.doc, adjunkter og eksterne lektorer	4
1.4 Studieadjunkter og –lektorer samt undervisningsadjunkter.....	4
1.5 Lektorer.....	5
1.6 MSO-professorer	9
1.7 Professorer	10
1.8 Særligt midlertidigt kvalifikationstillæg (M-tillæg)	11
1.9 Rekrutteringstillæg.....	12
2 Funktionstillæg: Kriterier og størrelser	12
2.2 Tillidsrepræsentanter.....	13
3 Engangsvederlag.....	13
Fastsættelse og forhandling af løn.....	13
Ikrafttræden	14
Bilag	15
1. Grundbeløbstabel	15
2. Lønstruktur	16
3. Forhandlingsprocedure i forbindelse med de årlige lønforhandlinger	18
4. Aktuelle lønniveauer for lektorer og professorer.....	19

Tillæg

Alle kvalifikations- og funktionstillæg er angivet som årlige grundbeløb i 31.3.2012-niveau. Kvalifikations- og funktionstillæg er pensionsgivende og udbetales månedsvis bagud sammen med lønnen.

1. Kvalifikationstillæg: Kriterier og størrelser

Kvalifikationstillæg tildeles på grundlag af en kvalitativ og kvantitativ indsats. Indsatsen vurderes i forhold til erfaring, præstationer og kompetencer samt understøttelse af hovedområdet, herunder de enkelte institutters, samlede strategi inden for de fire kerneområder: forskning, undervisning, talentudvikling og videnukveksling.

Den kvalitative og kvantitative indsats, der er nødvendig for at komme i betragtning til et kvalifikationstillæg, indebærer, at medarbejderen:

- udviser stærk faglighed og kompetence i varetagelse af alle arbejdsopgaver
- deltager aktivt og demonstrerer evner i varetagelsen og udviklingen af organisatoriske opgaver ved at indgå i institutrelevante udvalg, herunder bedømmelsesudvalg og råd, eller påtage sig interne eller eksterne arbejdsopgaver relateret til hovedområdet eller til AU som helhed
- indgår i det kollegiale fællesskab på en måde, der styrker arbejdsmiljøet
- deltager i relevant kompetenceudvikling eller videreuddannelse og efterfølgende anvender de erhvervede kompetencer

Tildelte kvalifikationstillæg bortfalder ved skifte mellem stillingskategorierne.

Kvalifikationstillæg er som udgangspunkt varige med mindre andet i særlige tilfælde aftales.

1.2 AC-TAP/akademiske medarbejdere#

AC-TAP, der primært arbejder med forskningsunderstøttende opgaver, og som yder en særlig indsats og udviser særlig kvalitet i opgaveløsningen, kan tildeles et kvalifikationstillæg.

Tillæggets størrelse er baseret på en individuel vurdering af den enkelte medarbejders kvalifikationer, og tillægsbeløb følger AU's lønftale for akademikere i administrative stillinger af 19. september 2012. Aftalen findes på følgende link:

<http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/loenftaler-2012/>

1.3 Ph.d.-stipendiater, videnskabelige assistenter, post.doc, adjunkter og eksterne lektorer

Ph.d.-stipendiater, videnskabelige assistenter, post.doc, adjunkter og eksterne lektorer, der yder en særlig indsats og udviser særlig kvalitet i opgaveløsningen, kan tildeles et kvalifikationstillæg. Der gælder særlige forhandlingsregler for eksterne lektorer, jf. § 5 i aftale om eksterne lektorer ved universiteter m.fl. af 9. maj 2012.

Tillæggets størrelse er baseret på en individuel vurdering af den enkelte medarbejders kvalifikationer og kan udgøre et beløb på op til kr. 15.000.

1.4 Studieadjunkter og –lektorer samt undervisningsadjunkter

Studieadjunkter og –lektorer samt undervisningsadjunkter kan ud over stillingstillæg tildeles følgende typer af kvalifikationstillæg: Basis 1, 2 og 3-tillæg.

Formålet med at yde kvalifikationstillæg er at sikre fastholdelsen af kvalificerede studieadjunkter, studielektorer og undervisningsadjunkter samt at give et økonomisk incitament til en fortsat udvikling af den ansattes undervisningsmæssige og administrative kvalifikationer og kompetencer.

For at stige til basis 2-tillæg er det en forudsætning, at medarbejderen har fået tildelt basis 1-tillæg. For at stige til basis 3-tillæg er det tilsvarende en forudsætning, at medarbejderen tidligere har fået tildelt basis 1- og basis 2-tillæg. Der kan kun tildeles ét tillæg ad gangen. Ved overgang fra studieadjunkt til studielektoransættelse bortfalder evt. basistillæg.

Ved overgang fra studieadjunkt til studielektor kan der optages forhandling om evt. tildeling af basistillæg 1.

Der kan der ydes basistillæg efter nedenstående retningslinjer.

Basis 1-tillæg

Kriterier

Foruden de overordnede kriterier beskrevet på side 4 forventes - ved tildeling af basis 1-tillæg - at arbejdsindsatsen har været og fortsat er på et højt niveau. Tillægget tildeles ud fra en samlet vurdering af medarbejderens aktivitet.

Tillægget udgør årligt et beløb på kr. 13.100, og medarbejderen forventes typisk at kunne søge om eller blive indstillet til tillægget efter 3 år på skalatrin 8.

Basis 2-tillæg

Kriterier

Foruden de overordnede kriterier beskrevet på side 4 forventes - ved tildeling af basis 2-tillæg - en kontinuerlig og yderligere kvalificeret indsats i forhold til tillæg 1.

Tillægget udgør årligt et beløb på kr. 13.100, og medarbejderen forventes typisk at kunne søge om eller blive indstillet til tillægget efter 6 år på sluttrin på skalatrin 8.

Basis 3-tillæg

Kriterier

Foruden de overordnede kriterier beskrevet på side 4 forventes - ved tildeling af basis 3-tillæg - en kontinuerlig, højt kvalificeret indsats i forhold til tillæg 2.

Tillægget udgør årligt et beløb på kr. 13.100, og medarbejderen forventes typisk at kunne søge om eller blive indstillet til tillægget efter 9 år på sluttrin på videregående uddannelsesniveau.

1.5 Lektorer

Lektorer kan udover stillingstillæg tildeles følgende typer af kvalifikationstillæg: Lektor A, B og C-tillæg. Derudover kan tildeles et særligt M-tillæg.

Formålet med at yde kvalifikationstillæg er at sikre fastholdelsen af kvalificerede lektorer samt at give et økonomisk incitament til en fortsat udvikling af den ansattes forsknings- og undervisningsmæssige samt administrative kvalifikationer og kompetencer.

For at stige til B-tillæg er det en forudsætning, at medarbejderen har fået tildelt A-tillæg. For at stige til C-tillæg er det tilsvarende en forudsætning, at medarbejderen tidligere har fået tildelt A- og B-tillæg. Der tildeles normalt kun ét tillæg ad gangen.

Lektor A-tillæg

Kriterier

Foruden de overordnede kriterier beskrevet på side 4 forventes - ved tildeling af lektor A-tillægget - en tilfredsstillende indsats inden for to eller flere af de fire kerneområder: forskning, uddannelse, talentudvikling og videnuudveksling.

Eksempler på en tilfredsstillende indsats inden for de fire kerneområder omfatter:

1. Inden for forskning:

- Publicering i/bidrag til internationale, fagfællebedømte publikationer (fagfællebedømte, dansksprogede publikationer hvis relevant)
- Deltagelse i forskningsprogram/-enhed
- Deltagelse i nationale/internationale forskningsnetværk og konferencer/seminarer
- Deltagelse i interdisciplinære forskningssamarbejder
- Medvirken til hjemhentning af eksterne forskningsmidler, herunder strategiske forskningsmidler
- Deltagelse i redaktions- og fagfællebedømmelse og andre typer bedømmelsesarbejder

2. Inden for uddannelse:

- Undervisning og vejledning på bachelor-, kandidat-, master- eller ph.d.-niveau, herunder sommerskole
- Deltagelse i udviklingen af nye uddannelsesmoduler og -områder
- Udvikling og anvendelse af nye undervisningsmetoder og –teknologi
- Udvikling og udgivelse af forskningsbaserede lærebøger og undervisningsmateriale

3. Inden for talentudvikling:

- Vejledning på ph.d.- og post.doc-niveau
- Undervisning på/organisering af nationale og/eller internationale ph.d.-kurser
- Tiltrækning af internationale ph.d.-studerende og post.docs
- Medvirken i talentudviklingsaktiviteter

4. Inden for videnuudveksling:

- Deltagelse i videnuudvekslingsaktiviteter/-projekter
- Ansøgning og tiltrækning af eksterne videnuudvekslingsmidler
- Opsøgende indsats i forhold til potentielle aftagere af forskning og viden
- Inddragelse af studerende i videnuudvekslingsaktiviteter

Tillægget udgør årligt et beløb på kr. 20.400, og medarbejderen forventes typisk at kunne søge om eller blive indstillet til tillægget efter 3 års ansættelse som lektor. Det er dog også muligt at søge om eller blive indstillet til tillægget før, hvis medarbejderen opfylder de opstillede kriterier.

Lektor B-tillæg

Kriterier

Foruden de overordnede kriterier beskrevet på side 4 forventes - ved tildeling af lektor B-tillægget - en kontinuerlig og fortsat højere kvalificeret indsats i forhold til tillæg A inden for to eller flere af de fire kerneområder: forskning, uddannelse, talentudvikling og videnudveksling.

Eksempler på en kontinuerlig og fortsat højere kvalificeret indsats inden for de fire indsatsområder omfatter:

1. Inden for forskning:

- Publicering i/bidrag til/evt. redaktion af internationale, fagfællebedømte publikationer (fagfællebedømte, dansksprogede publikationer hvis relevant)
- Initiering/deltagelse i og evt. ledelse af forskningsprogram/-enhed
- Initiering/deltagelse i og evt. lede internationale forskningsnetværk
- Arrangement af nationale/internationale forskningskonferencer/seminarer
- Initiering/deltagelse i og evt. lede interdisciplinære forskningssamarbejder
- Deltagelse i og ledelse af ansøgninger om eksterne forskningsmidler, herunder strategiske forskningsmidler
- Deltagelse i redaktionsarbejde, fagfællebedømmelse og andre typer af bedømmelsesarbejde

2. Inden for uddannelse:

- Undervisning og vejledning på bachelor-, kandidat-, master- eller ph.d.-niveau, herunder sommerskole
- Deltagelse i udviklingen af nye uddannelsesmoduler og -områder, evt. hele uddannelser
- Udvikling og anvendelse af nye undervisningsmetoder og –teknologi
- Udvikling og udgivelse af forskningsbaserede lærebøger og undervisningsmateriale

3. Inden for talentudvikling:

- Vejledning på ph.d.- og post.doc-niveau
- Undervisning på/organisering eller ledelse af nationale og/eller internationale ph.d.-kurser
- Tiltrækning af internationale ph.d.-studerende og post.docs
- Medvirken i/ledelse af talentudviklingsaktiviteter

4. Inden for videnudveksling:

- Deltagelse i/ledelse af videnudvekslingsaktiviteter og -projekter
- Ansøgning om og tiltrækning af eksterne videnudvekslingsmidler
- Opsøgende aktivitet i forhold til potentielle aftagere af forskning/viden
- Inddragelse af studerende i videnudvekslingsaktiviteter

Tillægget udgør årligt et beløb på kr. 27.400, og medarbejderen forventes typisk at kunne søge om eller blive indstillet til tillægget 3 år efter tildelt lektor A-tillæg. Det er dog også muligt at søge om eller blive indstillet til tillægget før, hvis medarbejderen opfylder de opstillede kriterier.

Lektor C-tillæg

Kriterier

Foruden de overordnede kriterier beskrevet på side 4 forventes - ved tildeling af lektor C-tillægget – en kontinuerlig, højt kvalificeret indsats i forhold til tillæg B inden for to eller flere af de fire kerneområder: forskning, uddannelse, talentudvikling og videnudveksling, samt – inden for et eller flere kerneområder – en fremragende indsats af et omfang og en kvalitet, der væsentligt hæver sig over den indsats, der dannede grundlag for lektorudnævnelsen.

En kontinuerlig og højt kvalificeret indsats inden for de fire indsatsområder kan eksempelvis omfatte:

1. Inden for forskning:

- Publicering i/bidrag til/redaktion af internationale fagfællebedømte publikationer (fagfællebedømte dansksprogede publikationer hvis relevant)
- Ledelse af forskningsprogram/-enhed
- Initiering eller ledelse af internationale forskningsnetværk
- Initiering/medvirken til at tiltrække store, anerkendte forskningskonferencer til AU
- Initiering/ledelse af interdisciplinære forskningssamarbejder
- Ansøgning om/tiltrækning af eksterne forskningsmidler, herunder de strategiske forskningsmidler
- Deltagelse i internationalt redaktionsarbejde, fagfællebedømmelse og andre typer af bedømmelsesarbejder
- Varetagelse af særlige tillidshverv inden for forskningsområdet på vegne af institutionen

2. Inden for uddannelse:

- Undervisning og vejledning på bachelor-, kandidat-, master eller ph.d.-niveau, herunder sommerskole
- Deltagelse i/koordinering eller ledelse af udviklingen af nye internationale uddannelsesmoduler/områder/hele uddannelser

- Udvikling og anvendelse af nye undervisningsmetoder og –teknologi
- Varetagelse af særlige tillidshverv inden for uddannelsesområdet på vegne af institutionen
- Udvikling og udgivelse af forskningsbaserede lærebøger og undervisningsmateriale

3. Inden for talentudvikling:

- Vejledning på ph.d.- og post.doc-niveau
- Organisering eller ledelse af nationale og/eller internationale ph.d.-kurser
- Tiltrækning af potentielle internationale ph.d.-studerende og post.docs
- Medvirken i/ledelse af talentudviklingsaktiviteter
- Varetagelse af særlige tillidshverv inden for talentudviklingsområdet på vegne af institutionen

4. Inden for videnuudveksling:

- Ledelse af videnuudvekslingsaktiviteter/projekter
- Ansøgning om og tiltrækning af eksterne videnuudvekslingsmidler
- Opsøgende aktivitet i forhold til potentielle aftagere af forskning/viden
- Inddragelse af studerende i videnuudvekslingsaktiviteter
- Varetagelse af særlige tillidshverv inden for videnuudveksling på vegne af institutionen

Tillægget udgør årligt et beløb på kr. 26.600, og medarbejderen forventes at kunne søge om eller blive indstillet til tillægget 3 år efter tildelt lektor B-tillæg. Det er dog også muligt at søge om eller blive indstillet til tillægget før, hvis medarbejderen opfylder de opstillede kriterier.

Opnåelse af en positiv professorbedømmelse eller erhvervelse af en doktorgrad på et grundlag, der svarer til kravene ved Aarhus Universitet, kan også være medvirkende til at begrunde tildeling af et lektor C-tillæg.

1.6 MSO-professorer

Med henblik på at kunne tiltrække og fastholde særligt talentfulde forskere til at udvikle et perspektivrigt fagområde på internationalt niveau opslås tidsbegrænsede MSO professorater.

På Arts aflønnes professorer MSO efter den fællesakademiske lønskala på basisløntrin 8. Dertil gives et pensionsgivende MSO-tillæg. Beløbsmæssigt svarer det til lønniveauet for professorer i lønramme 37. Der vil typisk ikke blive tildelt yderligere kvalifikationstillæg til en professor MSO.

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

Ved tilbagegang til et lektorat sker der en lokal forhandling af tillæg. Udgangspunktet for forhandlingen er, at medarbejderen opretholder sine hidtidige personlige tillæg inden ansættelse som professor MSO - dog garanteres som minimum et samlet lønniveau svarende til et lektor A- samt lektor B-tillæg.

1.7 Professorer

Professorer ansættes i lønramme LR 37 eller LR 38. Professorer tildeles professor A-tillæg, og herudover kan professorer i LR 37 tildeles et professor B-tillæg samt det midlertidige M-tillæg.

Professor A-tillæg

Kriterier

Professor A-tillægget tildeles automatisk i forbindelse med ansættelse som professor i LR 37 eller LR 38.

Tillægget udgør årligt et beløb på kr. 51.400

Professor B-tillæg

Kriterier

Professor B-tillægget kan tildeles professorer i LR 37, der yder en kontinuerlig og fremragende indsats inden for alle fire kerneområder: forskning, uddannelse, talentudvikling og videnudvikling af et omfang og en kvalitet, der væsentligt hæver sig over den indsats, der dannede grundlag for professorudnævnelsen.

Eksempler på en kontinuerlig og fremragende indsats inden for de fire indsatsområder omfatter:

1. Inden for forskning:

- Et højt udviklet internationalt fagligt niveau dokumenteret ved løbende videnskabelige publikationer over gennemsnittet, målt både på kvantitet og kvalitet
- Succes med at opnå en betragtelig tildeling af eksterne forsknings- og/eller videnudviklingsmidler
- Væsentligt engagement i eller ledelse af internationale og/eller interdisciplinære forskningssamarbejder
- Succesfuld forskningsledelse, aktiv deltagelse i/ledelse af internationale og nationale forskningsnetværk
- Aktiv deltagelse i eller ledelse af forskningsprogrammer/enheder, herunder sikring af et levende og frugtbart fagligt forskningsmiljø
- Deltagelse i internationalt redaktionsarbejde, fagfællebedømmelse og andre typer af bedømmelsesarbejder, succes med at tiltrække store og anerkendte konferencer til AU
- Varetagelse af forskellige typer af tillidshverv i forbindelse med nationale og internationale nævn, udvalg og arbejdsgrupper

2. Inden for uddannelse:

- Succesfuld undervisning og vejledning på bachelor-, kandidat- master eller ph.d.-niveau (inkl. sommerskole)
- Udvikling af uddannelsesområder, herunder ledelse/aktiv deltagelse i og

sikring af et levende og frugtbart fagligt studiemiljø

- Deltagelse i/koordination eller ledelse af udviklingen af nye internationale uddannelsesmoduler/områder/hele uddannelser
- Udvikling og anvendelse af nye undervisningsmetoder og –teknologi
- Varetagelse af særlige tillidshverv inden for uddannelsesområdet på vegne af institutionen

3. Inden for talentudvikling:

- Vejledning på ph.d.- og post.doc niveau, organisering/ledelse af nationale og/eller internationale ph.d.-kurser
- Særligt engagement i forhold til talentudvikling i form af tiltrækning af ph.d.-studerende/post.docs
- Succesfuld udvikling af ph.d.-vejledning og ph.d.-kursusundervisning
- Varetagelse af særlige tillidshverv inden for talentudviklingsområdet på vegne af institutionen

4. Inden for videnudveksling:

- Ledelse af videnudvekslingsaktiviteter/projekter
- Ansøgning om og tiltrækning af eksterne videnudvekslingsmidler/strategiske forskningsmidler
- Opsøgende arbejde i forhold til potentielle aftagere af forskning/viden
- Inddrage studerende i videnudvekslingsaktiviteter
- Varetagelse af særlige tillidshverv inden for videnudveksling på vegne af institutionen

Tillægget udgør årligt et beløb på kr. 35.900 og medarbejderen forventes typisk at kunne søge om eller blive indstillet til tillægget 4 år efter ansættelse som professor. Det er dog også muligt at søge om eller blive indstillet til tillægget før, hvis medarbejderen opfylder de opstillede kriterier.

1.8 Særligt midlertidigt kvalifikationstillæg (M-tillæg)

Kriterier

Et M-tillæg kan i helt særlige tilfælde tildeles enkelte på lektor- og professorniveau, der yder en dokumenteret og ekstraordinær indsats inden for de fire kerneområder: forskning, undervisning, talentudvikling og videnudveksling.

Tillægget tildeles på baggrund af en konkret individuel vurdering, der tager afsæt i de overordnede kriterier for kvalifikationstillæg beskrevet i afsnit 1 ”Kvalifikationstillæg og størrelser”, medarbejderens motiverede ansøgning samt institutlederens indstilling.

Tillægget er midlertidigt og kan maksimalt ydes i 4 år. Tillægget bortfalder ved periodens udløb uden yderligere varsel.

Eksempler på særlige tilfælde:

- Projektledelse af eksternt finansierede projekter
- Projektledelse af uddannelsesudviklingsprojekter
- Projektledelse af videnudvekslingsprojekter
- Projektledelse af omfattende internationale talentudviklingsprojekter
- Opbygning af forskningsmiljøer

Tillægget udgør minimum et årligt et beløb på kr. 15.000 og kan aftales højere inden for intervaller af 15.000 kr.

Tildeling sker på baggrund af indstilling fra institutleder til dekanen.

1.9 Rekrutteringstillæg

I særlige tilfælde, hvor arbejdsmarkedet nødvendiggør det, kan institut- eller centerleder aftale særlige personlige tillæg med begrundelse i rekruttering. Tillæg, der ydes i forbindelse med rekruttering af en ny medarbejder, forhandles med tillidsrepræsentanten, inden ansættelsesbrev underskrives. Der kan i forbindelse med rekruttering af videnskabelige medarbejdere tildeles et rekrutteringstillæg på op til kr. 15.000.

2 Funktionstillæg: Kriterier og størrelser

Funktionstillæg tildeles medarbejdere, der varetager en funktion, der i henhold til en specifik aftale berettiger til et funktionstillæg. Funktionstillæg gives i det omfang, funktionen ikke allerede medfører tillæg i henhold til gældende regler, herunder centrale overenskomster, cirkulærer mv.

Funktionstillægget ydes kun så længe, funktionen varetages, og bortfalder uden yderligere varsel ved funktionens ophør, dog senest ved den aftalte slutdato.

Der er ikke i løntillægsaftalen taget stilling til aftaler om timekompensation.

Nedenstående oversigt over eksisterende funktionstillæg er baseret på en aftale indgået med tillidsrepræsentanterne i juni 2012. Aftalen udelukker ikke genforhandling eller forhandling af nye typer af funktionstillæg.

Funktion	Funktionstillæg
Forskeruddannelses-programledere	et årligt tillæg på 30.100
Uddannelsesledere	et årligt tillæg på 32.800
Forskningsprogramledere	et årligt tillæg på 32.800
Studieleder	et årligt tillæg på 91.700
Formand for Akademisk Råd	-

Medlemmer af Akademisk Råd	-
Formand for Studienævn (undtagen det teologiske studienævn)	-
Formand for Studienævn (det teologiske studienævn)	-
Medlemmer af studienævn	-
Formand for ph.d.-udvalg	-
Medlemmer af ph.d.-udvalg	-
UFU-medlemmer	-

2.2 Tillidsrepræsentanter

Der henvises til AU's centrale aftale om incitamentstillæg til tillidsrepræsentanter.

3 Engangsvederlag

Engangsvederlag kan ydes for en helt særlig og specifik indsats inden for forskning, undervisning, talentudvikling eller videnuudveksling. Kriterier for tildeling er, at indsatsen bidrager til på en ekstraordinær måde at opfylde strategi og mål på Arts. Engangsvederlaget udgør minimum 15.000 kr. og tildeles på baggrund af en konkret individuel vurdering.

Der kan eksempelvis tildeles et engangsvederlag med begrundelse i:

- tiltrækning af ekstraordinære eksterne bevillinger
- tiltrækning og afholdelse af store, internationale konferencer
- tiltrækning og gennemførelse af betydelige videnuudvekslingsaktiviteter
- tiltrækning og gennemførelse af betydelige talentudviklingsaktiviteter
- gennemførelse af ekstraordinære uddannelsesprojekter
- publicering af videnskabelige forskningsresultater af væsentlig international betydning eller rækkevidde
- udvist en særlig indsats for et godt arbejdsmiljø

Beløbets størrelse angives i aktuelt niveau, og engangsvederlaget er ikke pensionsgivende.

Tildeling af engangsvederlag vil kun ske i begrænset omfang.

Fastsættelse og forhandling af løn

Dekanen bemyndiger institut- og centerledere til at fastsætte og forhandle lønnen i overensstemmelse med gældende centrale aftaler samt de fastlagte beløbsstørrelser i nærværende aftale om løntillæg. Fastsættelse af løn samt lønforhandling foregår sammen med HR og tillidsrepræsentanten for den forhandlingsberettigede faglige organisation under iagttagelse af de

centralt aftalte forhandlingsregler for udvalgte grupper.

Ikrafttræden

Lønftalen omfatter de personalegrupper ved AU, Arts, der er nævnt i aftalen.

Aftalen er gældende med virkning fra 1. januar 2012 og indtil den ændres som følge af indgåelse af en ny aftale. Aftalen kan opsiges skriftligt med tre måneders varsel af en af parterne. Ved opsigelse optager parterne forhandling om en ny aftale.

Aarhus den 04.10.2012

Mette Thunø
Dekan
Arts
Aarhus Universitet

Per Dahl
Tillidsrepræsentant for DM og AC
Arts
Aarhus Universitet

Bilag

1. Grundbeløbstabel

2012-niveau	1997-niveau
kr. 5.000,00	kr. 3.814,87
kr. 10.000,00	kr. 7.629,74
kr. 15.000,00	kr. 11.444,62
kr. 20.000,00	kr. 15.259,49
kr. 25.000,00	kr. 19.074,36
kr. 30.000,00	kr. 22.889,23
kr. 35.000,00	kr. 26.704,10
kr. 40.000,00	kr. 30.518,98
kr. 45.000,00	kr. 34.333,85
kr. 50.000,00	kr. 38.148,72
kr. 51.400,00	kr. 39.216,88
kr. 55.000,00	kr. 41.963,59
kr. 60.000,00	kr. 45.778,46
kr. 65.000,00	kr. 49.593,33
kr. 70.000,00	kr. 53.408,21
kr. 75.000,00	kr. 57.223,08
kr. 80.000,00	kr. 61.037,95
kr. 85.000,00	kr. 64.852,82
kr. 90.000,00	kr. 68.667,69
kr. 95.000,00	kr. 72.482,57
kr. 100.000,00	kr. 76.297,44
kr. 125.000,00	kr. 95.371,80
kr. 150.000,00	kr. 114.446,16
kr. 175.000,00	kr. 133.520,52
kr. 200.000,00	kr. 152.594,88
kr. 225.000,00	kr. 171.669,24
kr. 250.000,00	kr. 190.743,59

Overenskomstfastsatte tillæg er omregnet og afrundet i henhold til Moderniseringsstyrelsens omregningsregler. Der henvises til Moderniseringsstyrelsens hjemmeside www.modst.dk.

2. Lønstruktur

Nettoløn for VIP består af:

- Grundløn i henhold til AC-overenskomsten: trin 4 (toårigt), trin 5, trin 6 og trin 8.
- Overenskomstfastsatte stillingstillæg, jf. Stillingsstrukturen
- Evt. kvalifikationstillæg i henhold til lønftalen
- Evt. funktionstillæg i henhold til lønftalen (er ikke angivet nedenfor).

AC TAP

Stilling	Kvalifikationstillæg
AC TAP	Kr. 20.000 (1. kvalifikationstillæg)
	Kr. 15.000 (efterfølgende)

Videnskabelige assistenter

Stilling	Basisløntrin	Stillingstillæg	Kvalifikationstillæg
Videnskabelig assistent	Trin 4 (laveste)	Kr. 37.200	Op til Kr. 15.000
Videnskabelig assistent	Trin 8 (højeste)	Kr. 37.200	

Post.docs og adjunkter

Stilling	Basisløntrin	Stillingstillæg	Kvalifikationstillæg
Post.doc./adjunkt	Trin 6 (laveste)	Kr. 49.300	Op til Kr. 15.000
Post.doc./adjunkt	Trin 8 (højeste)	Kr. 49.300	

Studieadjunkter, –lektorer og undervisningsadjunkter

Stilling	Basisløntrin	Stillingstillæg	Kvalifikationstillæg
Studieadjunkt		Kr. 34.100	
		Efter 3 år Kr. 43.900	Kr. 13.100 efter 3 år
			Kr. 13.100 efter 6 år

Kr. 13.100 efter 9 år

Studielektorer

Kr. 71.800

Kr. 13.100 efter 3 år

Kr. 13.100 efter 6 år

Kr. 13.100 efter 9 år

Lektorer

Stilling	Basisløntrin	Stillingstillæg	Kvalifikationstillæg
Lektor A	Trin 8	Kr. 87.900	Kr. 20.400
Lektor B	Trin 8	Kr. 87.900	Kr. 27.400
Lektor C	Trin 8	Kr. 87.900	Kr. 26.600

Professor MSO

Stilling	Grundløn	Stillings- og kvalifikationstillæg
Professor MSO	Trin 8	Desuden gives et pensionsgivende MSO-tillæg beløbsmæssigt svarende til lønniveauet for professorer i lønramme 37

Professor

Stilling	Lønramme	Kvalifikationstillæg
Professor A	37	51.400
Professor B	37	35.900

3. Forhandlingsprocedure i forbindelse med de årlige lønforhandlinger

Den lokale lønforhandlingsprocedure afspejler den proces, som Finansministeriet og de faglige organisationer er blevet enige om ved overenskomstforhandlingerne. Det er således de valgte tillidsrepræsentanter på Arts, der forhandler løn på vegne af medarbejderne. Dog er professorer og eksterne lektorer selv forhandlingsberettigede.

Dekanen bemyndiger institut- og centerledere til inden for aftalens rammer at forhandle på ledelsessiden for alle medarbejdere på instituttet. HR deltager i forhandlingerne sammen med institutledelsen.

Der forhandles løn én gang årligt

Forud for forhandlingerne udsendes relevant materiale til den pågældende leder samt de forhandlingsberettigede tillidsrepræsentanter

FSU/LSU informeres forud for lønforhandlingerne

For at sikre gennemsigtighed i processen, informeres SU om den forventede tidsramme for forhandlingerne. Derudover kan lokale kriterier for tildeling af tillæg drøftes, herunder prioriterede indsatsområder.

Hvert institut tilrettelægger selv forhandlingsprocessen

Der skal skabes størst mulig sammenhæng mellem ansvar for økonomi og personale, herunder sammenhængen mellem løndannelsen og opfyldelsen af instituttets mål.

Forberedelse af forhandlingerne

Tillidsrepræsentanter indhenter i god tid ansøgning om lønforbedring fra medarbejdere. Ledelsen og de faglige organisationer udveksler ansøgninger/indstillinger inden første forhandlingsmøde, så begge parter kan forberede sig til forhandlingerne. Professorer udveksler evt. ansøgning/indstilling direkte med egen leder.

Lønforhandlinger er en gensidig dialog

Ledere og tillidsrepræsentanter har et fælles ansvar for fremdrift og dialog i processen. Der er forhandlingspligt på alle stillede forslag.

Tillæg og afslag begrundes

Begrundelserne tager afsæt i de fastlagte kriterier for tildeling af tillæg. Tildeling af tillæg begrundes med angivelse af tillægstypen. Afslag begrundes kort og tydeligt og kan tage udgangspunkt i individuelle forhold eller med henvisning til den nødvendige prioritering i forhold til lønstruktur og budget.

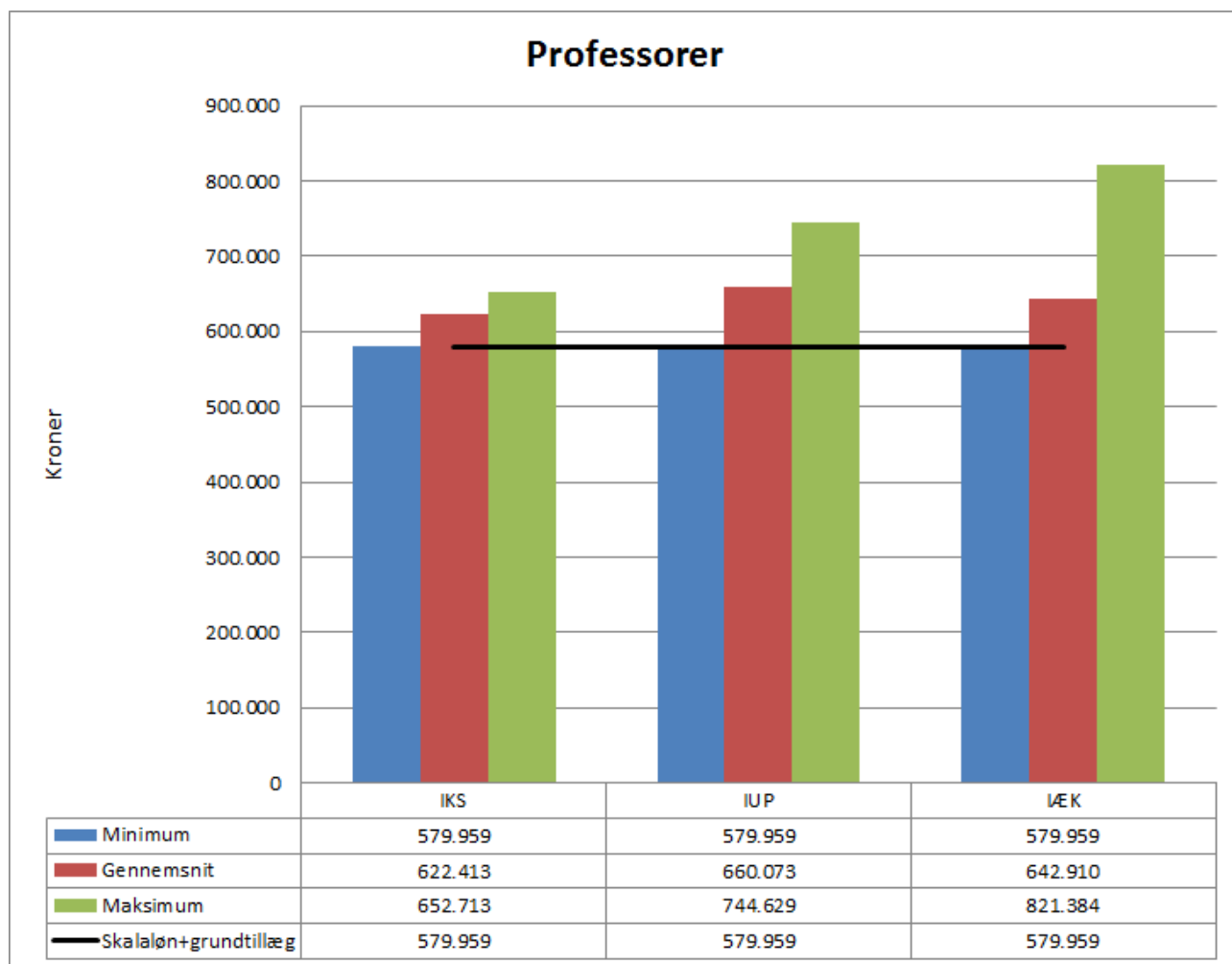
Forhandlingsproces og resultater evalueres

Evalueringen, der også omfatter relevant statistisk materiale samt forslag til eventuelle forbedringer, drøftes efterfølgende i FSU og LSU. HR udarbejder evaluering.

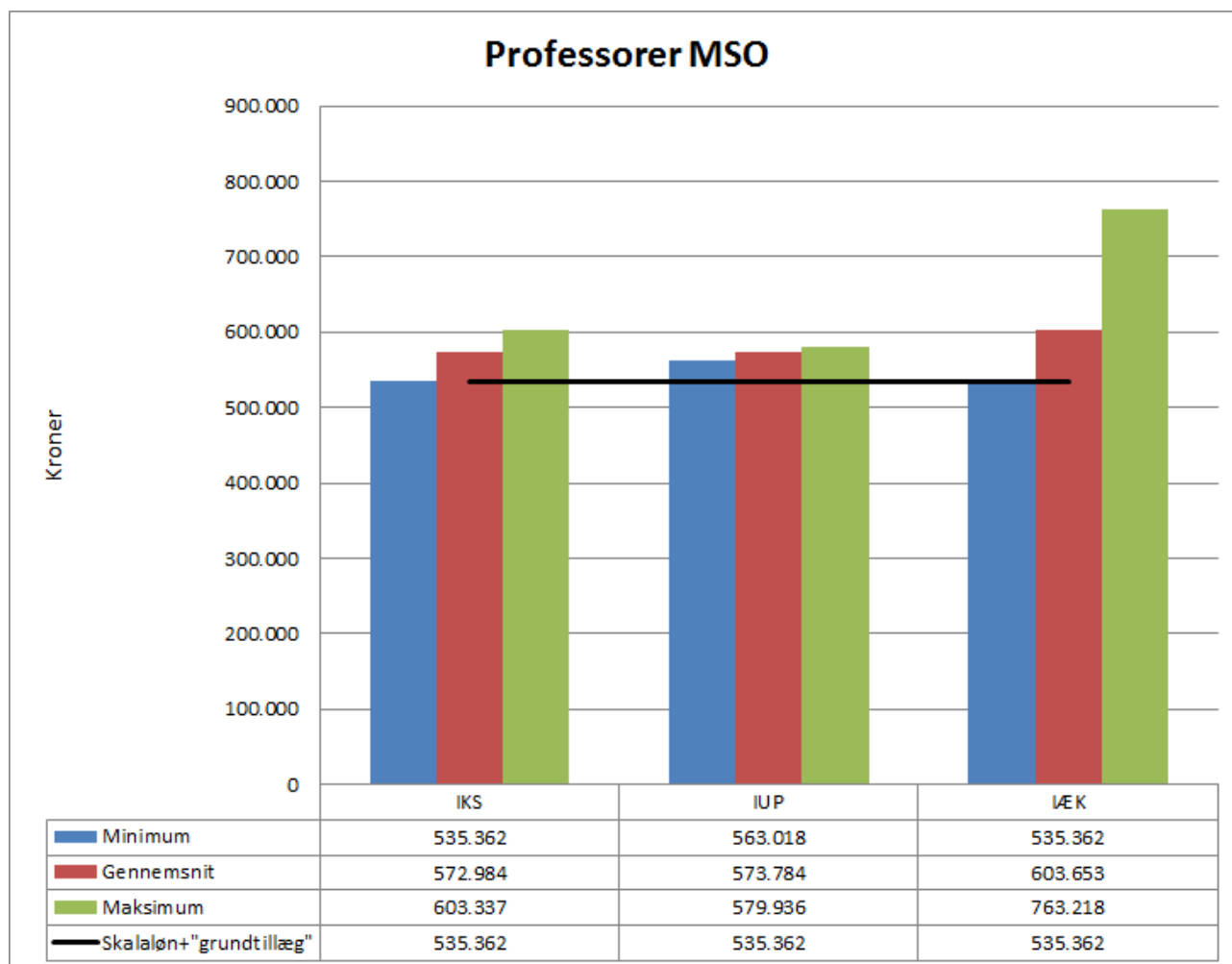
4. Aktuelle lønniveauer for lektorer og professorer¹

Nedenstående følger tre figurer med det aktuelle lønniveau for stillingskategorierne: professorer, professorer MSO og lektorer fordelt på de tre institutter på Arts. Tallene er tilvejebragt af lønkontoret på AU.

Årslønningerne er udregnet på følgende vis: $12 \times (\text{skalaløn} + \text{grundtillæg} + \text{kvalifikationstillæg i juli måned 2012})$ opregnet til en 37 timers fuldtidsstilling eksklusiv pension.



¹ Udarbejdet af Anders Juul på Økonomi Arts



Lektorer

