

Aftale om lokale kriterier for tildeling af kvalifikationstillæg til overenskomstansatte medarbejdere under stillingsstrukturen ved diplomingeniør- og eksportingeniør-uddannelsen ved School of Business and Social Sciences, AU Herning.

Forord

Den lokale lønftale omfatter medarbejdere på Aarhus Universitet, School of Business and Social Sciences (BSS) på AU Herning, hvis løn- og ansættelsesvilkår reguleres af Overenskomst for Akademikere i Staten og Stillingsstrukturen ved diplomingeniør- og eksportingeniøruddannelsen og derfor ikke er omfattet af lønkataloget for overenskomstansatte medarbejdere under stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter (BSS' VIP-lønkatalog).

Formålet med lønftalen er at skabe overordnede rammer og principper for anvendelse af Ny Løn som et strategisk værktøj, der understøtter rekruttering, motivering og fastholdelse af højt kvalificerede videnskabelige medarbejdere, der bidrager til at indfri målene i hovedområdets/instituttets strategi.

Udgangspunktet for aflønning af medarbejderne er de kollektive overenskomster, som er indgået mellem Staten og de faglige organisationer. Den enkeltes løn fastsættes således efter en centralt aftalt basisløn, som suppleres af decentalt aftale kvalifikations- og funktionstillæg. Aftalen danner rammen for dialog og forhandling mellem ledelsesrepræsentanter, medarbejderrepræsentanter og de forhandlingsberettigede faglige organisationer.

Lønftalen indeholder kriterier og størrelser på tildeling af kvalifikationstillæg, der tildeles medarbejdere, som ud over de normale forpligtigelser yder en særlig, nærmere specificeret indsats inden for undervisning, forskning og formidling.

Det er vigtigt at bemærke, at beløbsstørrelserne i lønftalen angiver en ramme, inden for hvilken institutlederen er bemyndiget til at forhandle. Institutlederen kan inden for beløbsrammen forhandle tillæg enten som en eller flere mindre portioner eller som ét samlet beløb. Tildeling af kvalifikationstillæg, der ikke er nævnt i lønftalen, kræver dekanens godkendelse.

Bilag 1 viser eksempler på lønsammensætning for hver stillingsgruppe i stillingsstrukturen.

Vedrørende forhandlingsproceduren i forbindelse med de årlige lønforhandlinger henvises til BSS' VIP-lønkatalog.

Indhold

Forord	2
Tillæg	4
1. Kvalifikationstillæg: Kriterier og størrelser	4
1.1. Adjunkt (ing.)	4
1.2. Lektor (ing.).....	4
1.3. Ingeniørdocent.....	6
1.4. Særligt midlertidigt kvalifikationstillæg (M-tillæg).....	6
2. Funktionstillæg	6
Engangsvederlag	7
Fastsættelse og forhandling af løn ved nyansættelser	7
Ikrafttræden	8
Lønstruktur (bilag 1).....	9

Tillæg

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

Tillæggets størrelse kan variere inden for det angivne maksimumbeløb. Der kan inden for ram-
men af det beløb forhandles tillæg enten som en eller flere mindre portioner eller som ét samlet
beløb.

1. Kvalifikationstillæg: Kriterier og størrelser

Kvalifikationstillæg tildeles på grundlag af en særlig, nærmere specificeret kvalitativ og kvantita-
tiv indsats inden for forskning og undervisning, der understøtter hovedområdet, herunder in-
stituttets samlede strategi.

For at komme i betragtning til et kvalifikationstillæg er det en forudsætning, at medarbejderen
demonstrerer engagement og evner i relation til varetagelsen af organisatoriske og administrati-
ve opgaver. Medarbejdere, der kan komme i betragtning til et kvalifikationstillæg, formår desu-
den at indgå i det kollegiale fællesskab på en måde, der bidrager til fortsat udvikling af institut-
tets samt hovedområdets faglige miljø.

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

Undervisningsindsatsen omfatter f. eks. undervisning og vejledning på bachelor-, kandidat- og
ph.d.-niveau, opbygning af nye undervisningsområder og fag samt arbejde med udvikling af
undervisningsmetoder. Der kan desuden gives kvalifikationstillæg for formel autorisations- og
specialistgodkendelse.

Tildelte kvalifikationstillæg bortfalder ved skifte mellem stillingskategorierne. Kvalifikationstil-
læg er som udgangspunkt varige med mindre andet aftales.

1.1. Adjunkt (ing.)

Kriterier	Beløbsstørrelse
Tillægget kan tildeles adjunkter, der yder en særlig indsats og udviser særlig kvalitet i opga- veløsningen. Tillægget tildeles for den ekstra- ordinære indsats i ansættelsesperioden.	Tillægget kan udbetales i mindre portioner à kr. 5.000 og i alt <u>op til</u> kr. 20.000.

1.2. Lektor (ing.)

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 for en fortsat udvikling af den ansattes forsknings- og under-
visningsmæssige kompetencer, administrative kvalifikationer og kompetencer indenfor viden
udveksling.

For at stige fra A til B-tillæg er det en forudsætning, at rammen inden for A-tillæg er fuldt ud-
nyttet. Tilsvarende er det en forudsætning, at rammen inden for B-tillæg er fuldt udnyttet, inden
medarbejderen kan tildeles et C-tillæg. Der kan godt tildeles flere tillæg på én gang.

Lektor (ing.) A-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
Lektor A-tillægget 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. Det er endvidere en kvalitet, at medarbejderen yder og har ydet en passende indsats med hensyn til formidling og varetagelse af administrative opgaver. Eksempler på elementer der kan indgå i vurderingen: • faglige, pædagogiske og personlige kvalifikationer, • teoretisk og praktisk kompetenceudvikling, • effektivitet, kvalitet og selvstændighed i jobvaretagelsen, • mobilitet, fleksibilitet i forbindelse med arbejdsopgaverne, • demonstration af samarbejdsevner ved tværgående og/eller tværfaglige arbejdsopgaver, • proaktivt arbejde til gavn for institutionen/til opfyldelse af målsætning.	Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à minimum kr. 10.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 25.000.

Lektor (ing.) B-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
Lektor B-tillægget tildeles lektorer, der yder en indsats inden for forsknings-, uddannelses- og videndelingsområdet, der over en flerårig periode demonstrerer en fortsat faglig udvikling, der ligger udover grundlaget for tildeling af A-tillægget. Det er endvidere en forudsætning, at medarbejderen varetager og igennem længere tid har varetaget sin del af det administrative arbejde.	Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à minimum kr. 10.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 30.000.

Lektor (ing.) C-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
Lektor C-tillægget 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 der-	Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à minimum kr. 10.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 35.000.

med, hvad der normalt forventes af lektorer ved BSS. Eksempler: • Nyudvikling af undervisning • Tiltrækning af ekstern forskningsfinansiering • Nyskabelser på videndelingsområdet. • Forskningspublikationer af særlig høj kvalitet.	
--	--

1.3. Ingeniørdocent

Kriterier	Beløbsstørrelse
Tillægget kan tildeles ingeniørdocenter, der yder en særlig indsats og udviser særlig kvalitet i forbindelse med undervisning og udviklingsarbejde eller videnskabelig produktion samt vedkommendes varetagelse af projektledelse og undervisningstilrettelæggelse. Tillægget tildeles for den ekstraordinære indsats i ansættelsesperioden.	Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à minimum kr. 10.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 50.000.

1.4. Særligt midlertidigt kvalifikationstillæg (M-tillæg)

Kriterier	Beløbsstørrelse
Et M-tillæg kan i helt særlige tilfælde tildeles enkelte medarbejdere på lektorniveau, der yder en dokumenteret og ekstraordinær indsats inden for forsknings-, uddannelses- og/eller videndelingsområdet. Tillægget tildeles på baggrund af en konkret individuel vurdering, der både tager afsæt i medarbejderens motiverede ansøgning samt i institutlederens indstilling. Tildeling sker på baggrund af indstilling fra institutleder til dekanen.	Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à minimum kr. 25.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 100.000. Tillægget er midlertidigt og kan maksimalt ydes i 4 år. Tillægget bortfalder ved periodens udløb uden yderligere varsel.

2. Funktionstillæg

Funktionstillæg tildeles medarbejdere, som varetager en funktion, der efter BSS' VIP-lønkatolog berettiger til et funktionstillæg. Der henvises til bemærkningerne om funktionstillæg i BSS' VIP-lønkatolog.

Engangsvederlag

Engangsvederlag tildeles medarbejdere, som yder en særlig indsats, der bidrager til at opfylde hovedområdet, og dermed instituttets, strategi og vision. Udbetaling sker som udgangspunkt én gang om året i forbindelse med de årlige lønforhandlinger. Der henvises til bemærkningerne om engangsvederlag i BSS' VIP-lønkatalog.

Fastsættelse og forhandling af løn ved nyansættelser

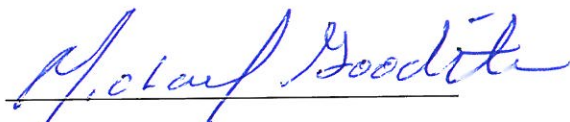
Der henvises til bemærkningerne i BSS' VIP-lønkatalog.

Ikrafttræden

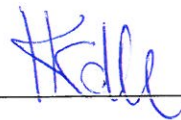
Lønaftalen omfatter alle medarbejdere ved AU Herning, School of Business and Social Sciences, Aarhus Universitet under Stillingsstrukturen ved diplom- og eksportingeniøruddannelsen.

Lønaftalen er gældende fra 1. april 2013 og evalueres inden lønforhandlingerne i 2014.

Herning, den 15. april 2013



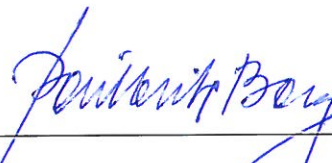
Michael Goodsite
Instituttleder AU Herning
School of Business and Social Sciences
Aarhus Universitet



Klaus Kolle
Tillidsrepræsentant for IDA
School of Business and Social Sciences
Aarhus Universitet, AU Herning



Mariann Jette Hansen
Tillidsrepræsentant for DM
School of Business and Social Sciences
Aarhus Universitet, AU Herning



Poul Erik Borg
Tillidsrepræsentant for Djøf
School of Business and Social Sciences
Aarhus Universitet, AU Herning

Lønstruktur (bilag 1)

Nettoløn for medarbejdere under Stillingsstrukturen ved diplom- og eksportingeniøruddannelsen består af:

- Grundløn i henhold til AC-overenskomsten: trin 4 (toårigt), trin 5, trin 6 og trin 8.
- Overenskomstfastsatte stillingstillæg, jf. Stillingsstrukturen ved diplom- og eksportingeniøruddannelsen
- Evt. kvalifikationstillæg i henhold til den lokale lønftale
- Evt. funktionstillæg i henhold til BSS' lønkatalog (er ikke angivet nedenfor).

Adjunkter

Stilling	Basisløntrin	Stillingstillæg	Kvalifikationstillæg
Adjunkt	Trin 6 (laveste)	43.900	Op til kr. 20.000
Adjunkt	Trin 8 (højeste)	43.900	

Lektorer

Stilling	Basisløntrin	Stillingstillæg	Kvalifikationstillæg
Lektor A	Trin 8	79.800	Lektor A på op til kr. 25.000
Lektor B	Trin 8	79.800	Lektor A på kr. 25.000 + Lektor B på op til kr. 30.000
Lektor C	Trin 8	79.800	Lektor A på kr. 25.000 + Lektor B på kr. 30.000 + Lektor C på op til kr. 35.000

Ingeniørdocenter

Stilling	Grundløn	Kvalifikationstillæg
Ingeniørdocent	Svarende til lønramme 37	Op til kr. 50.000