



Katalog for indgåelse af aftaler om løntillæg for overenskomstansatte videnskabelige medarbejdere ved enhederne på Science and Technology

- gældende for perioden 1. september 2012 – 28. februar 2013

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
2. Tillæg	5
2.1. Kvalifikationstillæg: Kriterier og størrelser	5
2.1.1. <i>Ph.-d. stipendiater</i>	6
2.1.2. <i>Videnskabelige assistenter</i>	6
2.1.3. <i>Adjunkter/post.docs/forskere</i>	6
2.1.4. <i>AC-TAP</i>	6
2.1.5. <i>Lektorer/seniorforskere/seniorrådgivere</i>	7
2.1.6. <i>MSO-professorater</i>	9
2.1.7. <i>Professorer</i>	9
2.2. Funktionstillæg: Kriterier og størrelser	11
2.2.1. <i>Viceinstitutedere</i>	11
2.2.2. <i>Centerledere</i>	11
2.2.3. <i>Sektionsledere/faglige koordinatore</i>	11
2.2.4. <i>Studieledere</i>	12
2.2.5. <i>Uddannelsesansvarlige</i>	12
2.2.6. <i>Ph.d. programudvalgsformænd</i>	13
2.2.7. <i>Ph.d. programudvalgsmedlemmer</i>	13
2.2.8. <i>Temakoordinatorer</i>	13
2.2.9. <i>Admission committee medlemmer</i>	13
2.2.10. <i>Studienævnsformænd</i>	13
2.2.11. <i>Tillidsrepræsentanter</i>	13
2.2.12. <i>Øvrige funktionstillæg</i>	13
3. Engangsvederlag	14
4. Fastsættelse og forhandling af løn	14
5. Ikrafttræden og opsigelse	15
6. Bilag	16
6.1. Grundbeløbstabel.....	16
6.2. Lønstruktur	17
6.3. Forhandlingsprocedure i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.....	19
6.4. Kvalifikationstrappe.....	20
6.5. Oversigt over antal studerende ved science uddannelserne på Science and Technology.....	21
6.6. Store og små Ph.d.program udvalg	23

1. Indledning

Lønftalekataloget på Aarhus Universitet, Science and Technology (ST) omfatter videnskabeligt personale, hvis løn- og ansættelsesvilkår reguleres af Overenskomst for Akademikere i Staten og Stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter. Aftalen omfatter ikke medarbejdere, som er ansat i henhold til stillingsstrukturen ved diplomingeniør- og eksportingeniør-uddannelsen pga. enhedsaftalen. Aarhus School of Engineering (ASE) er derfor ikke omfattet af denne aftale på nuværende tidspunkt. Herudover omfatter aftalen på nuværende tidspunkt ikke TAP/AC-TAP medarbejdere ud over de i punkt 2.1.4 nævnte AC-TAP medarbejdere.

Nærværende lønftalekatalog genforhandles inden 1. marts 2013, og herefter er det gældende indtil det ændres som følge af indgåelse af en ny aftale eller opsiges med tre måneders varsel af en af parterne.

ST ønsker at anvende løn som et strategisk værktøj, der understøtter rekruttering, motivering og fastholdelse af højt kvalificerede videnskabelige medarbejdere, der bidrager til at indfri målene i hovedområdets strategi. Kataloget skal som en del af incitamentsstrukturen sikre, at den lokale løndannelse sker ud fra kendte og gennemsigtige kriterier i forhold til tildeling af tillæg.

Lønftalekataloget bygger på principperne ved Ny Løn om øget decentralisering og individualisering af den lokale løndannelse. Løn forhandles på de enkelte institutter og baseres på medarbejderens kompetencer, kvalifikationer og funktioner. Kataloget danner rammen for dialog og forhandling mellem ledelsesrepræsentanter, medarbejderrepræsentanter og de forhandlingsberettigede faglige organisationer.

Lønftalekataloget indeholder kriterier og størrelser for følgende typer af tillæg:

- **Kvalifikationstillæg** ydes på grundlag af faglige, personlige eller kollegiale kvalifikationer. Tillæg tildeles medarbejdere, som ud over de normale forpligtigelser yder en særlig, nærmere specificeret indsats inden for bl.a. undervisning, rådgivning, forskning, talentudvikling og formidling.
- **Funktionstillæg** tildeles medarbejdere, som varetager en funktion, der efter denne aftale berettiger til et funktionstillæg.

Herudover kan medarbejdere ydes et:

- **Engangsvederlag** for en særlig indsats, der bidrager til at opfylde hovedområdets, og dermed de enkelte institutters, strategi og vision. Udbetaling sker som udgangspunkt én gang om året i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.

Det er vigtigt at bemærke, at beløbsstørrelserne i lønftalekataloget angiver en ramme, inden for hvilken institutlederen er bemyndiget til at forhandle. Institutlederen kan inden for kriterier og beløbsramme forhandle tillæg. Tildeling af øvrige tillæg, der ikke er nævnt i lønftalekataloget, kræver dekanens godkendelse.

Pr. 31.3.2012 gælder et nyt grundbeløbsniveau. Beløbene i lønftalekataloget 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 stillingstype i stillingsstrukturen.
Bilag 3 skitserer en ramme for lønforhandlingsprocessen på ST.
Bilag 4 består af standard løn vs. lønudvikling (kvalifikationstrappe).
Bilag 5 viser aktuel oversigt over uddannelsesudvalg på ST.
Bilag 6 er en oversigt over store og små Ph.d.-programudvalg på ST.

2. Tillæg

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

Fælles for kvalifikations- og funktionstillæg er, at tillæggets størrelse kan variere inden for det angivne maksimumbeløb. Der kan inden for rammen af det beløb forhandles tillæg enten som en eller flere mindre portioner eller som ét samlet beløb.

2.1. Kvalifikationstillæg: Kriterier og størrelser

Kvalifikationstillæg tildeles på grundlag af en særlig, nærmere specificeret kvalitativ og kvantitativ indsats inden for forskning, undervisning, videnudveksling og talentudvikling, der understøtter hovedområdet, herunder de enkelte institutters samlede strategi¹.

For at komme i betragtning til et kvalifikationstillæg er det en forudsætning, at medarbejderen indgår i det kollegiale fællesskab på en måde, der bidrager til fortsat udvikling af det enkelte instituts samt hovedområdets faglige miljø. Herudover skal medarbejderen demonstrere engagement og evner i relation til varetagelsen af organisatoriske og administrative opgaver.

Forskningsindsatsen vurderes på baggrund af peer reviewede skriftlige arbejder i form af artikler i tidsskrifter, bøger/proceedings- og konference-papirer, redaktion af bøger m.v. samt tildelte eksterne bevillinger og priser. Herudover indgår inviterede key-note lectures til internationale konferencer og deltagelse i internationale forskningssamarbejder i vurderingen. Endelig lægges vægt på forskningsadministrativt arbejde (f.eks. medlemskaber af forskningsråd, private fonde eller forskningspolitiske organer).

Undervisningsindsatsen vurderes på baggrund af indsats ved kurser og projekter samt vejledning på bachelor-, kandidat- og ph.d.-niveau. Endvidere indgår bidrag til opbygning af nye undervisningsområder og fag samt arbejde med udvikling af undervisningsmetoder. Der kan desuden gives kvalifikationstillæg for formel autorisations- og specialistgodkendelse.

Videnudveksling opdeles i rådgivning og samarbejde med erhverv/off. myndigheder samt videnformidling. Indsatsen inden for rådgivning og samarbejde med erhverv/off. myndigheder vurderes på baggrund af bidrag til myndigheder og organisationer/erhverv og/eller samarbejde med private virksomheder samt deltagelse i kommissioner og udvalg inden for videnudveksling. Produkter kan være bidrag til videnskabelige artikler, rapporter og andre publikationer målrettet rådgivning eller samarbejdsprojekter med virksomheder/off. myndigheder. Videnformidling vurderes på baggrund af foredrag, populærvidenskabelige artikler og andre aktiviteter rettet mod den brede offentlighed, gymnasierne og folkeskolerne mv.

Talentudviklingsindsatsen vurderes bl.a. på baggrund af vejledning af forskningstalenter og udvikling af nye tiltag rettet mod at støtte unge talenter udvikling f.eks. via forbedringer af Ph.d. uddannelsen.

En ekstraordinær indsats af særlig høj karakter, der ikke belønnes med et andet tillæg, kan også berettige til et kvalifikationstillæg. F.eks. en ekstraordinær indsats i relation til internationalisering, interdisciplinært samarbejde, administrative opgaver eller andet.

¹ Se nærmere om forhandlingsprocessen i bilag 3.

Kvalifikationstillæg er som udgangspunkt varige med mindre andet aftales, dog bortfalder tildelte kvalifikationstillæg ved skifte mellem stillingskategorierne, da medarbejdere i den forbindelse har krav på en ny lønforhandling.

2.1.1. Ph.-d. stipendiater

Kriterier	Beløbsstørrelse
Tillægget kan tildeles Ph.d.-stipendiater, 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 <u>op til</u> kr. 10.000.

2.1.2. Videnskabelige assistenter

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 <u>op til</u> kr. 30.000.

2.1.3. Adjunker/post.docs/forskere

Kriterier	Beløbsstørrelse
Første portion tildeles adjunker/post.docs-/forskere der har ydet en tilfredsstillende indsats i 1 år på trin 8 jf. punkt 6.2 (lønstruktur). Anden portion kan tildeles adjunker/post.docs/forskere, 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. 15.000 og i alt <u>op til</u> kr. 30.000.

2.1.4. AC-TAP

AC-TAP/akademiske medarbejdere oppebærer ikke et fast stillingstillæg, men tildeles kvalifikationstillæg svarende til deres kvalifikationer.

Formålet med at yde kvalifikationstillæg er at rekruttere og sikre fastholdelsen af kvalificerede medarbejdere og at give et økonomisk incitament for en fortsat udvikling af den ansattes formelle og uformelle kvalifikationer og kompetencer samt anvendelse af disse i opgaveløsningen. Tildeling af tillæg skal sikre medarbejderen en lønudvikling gennem ansættelsen, som står i relation til medarbejdernes udvikling af kvalifikationer, kompetencer og kvalitet i opgaveløsningen. Der kan tildeles flere tillæg ad gangen.

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>AC-TAP medarbejdere der primært arbejder med forskningsunderstøttende opgaver tildeles ved ansættelsen tillæg af en størrelse baseret på en individuel vurdering af den enkelte medarbejders kvalifikationer.</p> <p>Forskningsunderstøttende AC-TAP tildeles gennem ansættelsen tillæg i forhold til deres videre udvikling af kvalifikationer og kvalitet i opgaveløsningen.</p>	<p>Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser som et heltalligt multiplum à kr. 15.000.</p>

2.1.5. Lektorer/seniorforskere/seniorrådgivere

Lektorer/seniorforskere/seniorrådgivere kan udover stillingstillæg tildeles følgende typer af kvalifikationstillæg: Lektor/seniorforsker/seniorrådgiver A, B og C-tillæg.

Formålet med at yde kvalifikationstillæg er at sikre fastholdelsen af kvalificerede lektorer/seniorforskere/seniorrådgivere samt at give et økonomisk incitament for en fortsat udvikling af den ansattes forsknings-, undervisnings- videnudvekslings- eller talentudviklingsmæssige samt administrative kvalifikationer og kompetencer.

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. Der kan godt tildeles flere tillæg på én gang.

Lektor/seniorforsker/seniorrådgiver A-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>Lektor/seniorforsker/seniorrådgiver A-tillægget kan tildeles lektorer/seniorforskere/seniorrådgivere, der yder en indsats på forsknings-, uddannelses-, videnudvekslings- eller talentudviklingsområdet i et omfang og en kvalitet, der som minimum svarer til den indsats, der dannede grundlag for lektor/seniorforsker/seniorrådgiver ansættelsen.</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>Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser som et heltalligt multiplum à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000. jf. bilag 6.4.</p>

Lektor/seniorforsker/seniorrådgiver B-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>Lektor/seniorforsker/seniorrådgiver B-tillægget kan tildeles lektorer/seniorforskere/seniorrådgivere, der yder en indsats inden for forsknings-, uddannelses-, videnudvekslings- eller talentudviklingsområdet, der over en flerårig periode demonstrerer en fortsat faglig udvikling, der ligger udover 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 som et multiplum à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000. Jf. bilag 6.4.</p>

Lektor/seniorforsker/seniorrådgiver C-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>Lektor/seniorforsker/seniorrådgiver C-tillægget kan tildeles lektorer/seniorforskere/seniorrådgivere, der yder en indsats inden for forsknings-, uddannelses- videnudvekslings- eller talentudviklingsområdet af et omfang og en kvalitet, der væsentligt hæver sig over den indsats, der dannede grundlag for lektorudnævnelsen og dermed, hvad der normalt forventes af lektorer/seniorforskere/seniorrådgivere ved ST.</p> <p>Eksempler:</p> <ul style="list-style-type: none">• Flere forskningspublikationer af særlig høj kvalitet• Esktraordinær undervisningsindsats• Esktraordinær indsats inden for vidensudveksling• Tiltrækning eller fastholdelse af højt kvalificerede medarbejdere• Tiltrækning af ekstern finansiering <p>Erhvervelse af en doktorgrad på et grundlag, der svarer til kravene ved Aarhus Universitet, kan også indgå i begrundelsen for tildeling af et lektor C-tillæg.</p>	<p>Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser som et multiplum à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 30.000. jf. bilag 6.4.</p>

2.1.6. MSO-professorater

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

En professor MSO ydes basisløn efter AC-overenskomstens basislønskala. Derudover ydes der i henhold til stillingsstrukturen et pensionsgivende tillæg, der lokalt på ST er aftalt til kr. 171.700 i 31. marts 2012 niveau. En professor MSO aflønnes, således at den samlede nettoløn er på niveau med en professor i lønramme 37 (inkl. professor A-tillæg). Der kan ikke tildeles yderligere kvalifikationstillæg til en professor MSO.

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

Ved tilbagegang til et lektorat eller seniorforsker stilling sker der en lokal forhandling af tillæg, dog garanteres et fuldt lektor/seniorforsker/seniorrådgiver A- samt fuldt lektor/seniorforsker/seniorrådgiver B-tillæg.

2.1.7. Professorer

Professorer indplaceres i lønramme (LR) 37 (inkl professor A-tillæg). Professorer kan udover professor A-tillæg tildeles følgende B- og C-tillæg.

Professor A-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
Professor A-tillægget tildeles automatisk i forbindelse med det overenskomstmæssige tillæg i forbindelse med ansættelse som professor.	Kr. 51.400

Professor B-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
Professor B-tillægget kan tildeles en professor, der yder en indsats på forsknings-, uddannelses-, videndelings- eller talentudviklingsområdet af et omfang og en kvalitet, der over en flerårig periode demonstrerer en fortsat faglig udvikling, der ligger udover grundlaget for professorudnævnelsen.	Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser som et multiplum à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000.

Professor C-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>Professor C-tillægget kan tildeles en professor, der yder en indsats på forsknings-, uddannelses- videndelings- eller talentudviklingsområdet, der væsentligt hæver sig over den indsats, der dannede grundlag for professorudnævnelser og dermed, hvad der normalt kan forventes af professorer ved ST.</p> <p>Eksempler:</p> <ul style="list-style-type: none">• Flere forskningspublikationer af særlig høj kvalitet• Ekstraordinær undervisningsindsats• Ekstraordinær indsats inden for videnukvekslingsområdet• Ekstraordinær tiltrækning af ekstern forskningsfinansiering• Tiltrækning eller fastholdelse af højt kvalificerede medarbejdere	<p>Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser som et multiplum à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000.</p>

2.2. 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. Det er som udgangspunkt ikke muligt at modtage funktionstillæg for varetagelse af mere end én funktion, da det ønskes at funktionerne varetages af et bredt udsnit af medarbejdere. Funktionstillægget ydes så længe, funktionen varetages og bortfalder uden yderligere varsel ved funktionens ophør, dog senest ved den aftalte slutdato.

2.2.1. Viceinstitutedere

Kriterier	Beløbsstørrelse
Der ydes et funktionstillæg for varetagelse af hvervet som viceinstituteder.	Kr. 68.200

2.2.2. Centerledere

Kriterier	Beløbsstørrelse
For varetagelse af funktionen som centerleder kan der ydes et funktionstillæg.	Tillæggets størrelse fastsættes ud fra en individuel bedømmelse, hvor der kan lægges vægt på økonomi, eksterne bevillinger og antallet af medarbejdere. Tillæggets størrelse forhandles med dekanen.

2.2.3. Sektionsledere/faglige koordinatører

Kriterier	Beløbsstørrelse
For varetagelse af funktionen som sektionsleder/faglig koordinator ydes et funktionstillæg. Dekanen godkender sektionsledere/faglige koordinatører efter indstilling fra institutlederen. Sektionslederen/den faglige koordinator refererer til institutlederen. Med funktionen følger et fagligt ledelsesansvar for en undervisningsgruppe eller en forskningsenhed. Sektionslederen/den faglige koordinator varetager efter konkret aftale med institutlederen en række nærmere fastsatte administrative opgaver på institutniveau.	Kr. 34.100

2.2.4. Studieledere

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>For varetagelse af hvervet som studieleder ved studierne på ST ydes et funktionstillæg.</p> <p>Studielederne refererer til prodekanen for uddannelse.</p> <p>Der indgås aftale om, hvordan den faglige ajourføring foretages i forbindelse med funktionens ophør. Det kan f.eks. udmøntes i en periode med undervisningsfri til faglig ajourføring. Periodens længde reguleres i forhold til uddannelsens omfang, antal studerende og omstændighederne i øvrigt.</p> <p>Det bør tilstræbes, at alle studieledere, som et led i varetagelse af funktionen, løbende forestår undervisning på uddannelsen.</p>	<p>Der tages udgangspunkt i taksterne i overenskomsten, hvilket betyder at tillæggets størrelse fastsættes efter STÅ-antallet.</p> <p>150 STÅ Kr. 13.600</p> <p>151-599 STÅ Kr. 21.100</p> <p>600-1.199 STÅ Kr. 61.100</p> <p>Over 1200 STÅ Kr. 87.300</p> <p>Dog ydes der et supplerende tillæg på kr. 25.000 til studieledere, der har færre end 600 STÅ.</p> <p>En studieleder, der varetager funktionen på flere institutter, tildeles tillæg fra det institut, hvor medarbejderen er ansat.</p>

2.2.5. Uddannelsesansvarlige

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>For varetagelsen af funktionen som uddannelsesansvarlig ydes et funktionstillæg.</p> <p>Den uddannelsesansvarlige refererer til prodekanen for uddannelse.</p> <p>Den uddannelsesansvarlige varetager koordinerings-/administrative opgaver i relation til specifikke studier ved instituttet.</p>	<p>Tillæggets størrelse fastsættes med udgangspunkt i antallet af studerende tilknyttet uddannelserne: Kr. 0 ved 0-25 studerende</p> <p>Kr. 17.000 ved 26-249 studerende</p> <p>Kr. 34.100 ved 250-500 studerende</p> <p>Kr. 34.100 ved 500+ studerende mulighed for ad hoc løsning, hvis opgaven varetages af flere medlemmer i udvalget</p> <p>Jf. bilag 6.5.</p>

2.2.6. Ph.d. programudvalgsformænd

Kriterier	Beløbsstørrelse
For varetagelsen af funktionen som ph.d.-programudvalgsformand ydes et funktionstillæg.	Kr. 21.300 for et lille udvalg Kr. 34.100 for et stort udvalg Jf. bilag 6.6.

2.2.7. Ph.d. programudvalgsmedlemmer

Kriterier	Beløbsstørrelse
For varetagelsen af funktionen som ph.d.-programudvalgsmedlem ydes et funktionstillæg.	Kr. 12.800

2.2.8. Temakoordinatorer

Kriterier	Beløbsstørrelse
For varetagelsen af funktionen som tema-koordinator ydes et funktionstillæg.	Kr. 25.000

2.2.9. Admission committee medlemmer

Kriterier	Beløbsstørrelse
For varetagelsen af funktionen som admission committee medlem ydes et funktionstillæg.	Kr. 21.300

2.2.10. Studienævnformænd

Kriterier	Beløbsstørrelse
For varetagelsen af funktionen som studienævnformand ydes et funktionstillæg.	Kr. 21.300

2.2.11. Tillidsrepræsentanter

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

2.2.12. Øvrige funktionstillæg

Der kan ydes et individuelt funktionstillæg med begrundelse i varetagelsen af helt særlige funktioner, hvor opgaverne ligger udover stillingens normale indhold og ansvarsområde, og hvor der ikke i forvejen ydes et kvalifikationstillæg som følge af den særlige indsats.

Tildeling af sådanne funktionstillæg, der ikke er nævnt i lønftalekataloget, kræver dekanens godkendelse.

3. Engangsvederlag

Engangsvederlag kan ydes for en helt særlig indsats inden for forskning, undervisning, videnudveksling, talentudvikling eller varetagelse af administrative opgaver. Kriterier for tildeling er, at indsatsen bidrager til på en ekstraordinær måde at opfylde strategi og mål på ST. Engangsvederlaget tildeles på baggrund af en konkret individuel vurdering.

Engangsvederlag tildeles som udgangspunkt ved de årlige lønforhandlinger.

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

4. Fastsættelse og forhandling af løn

Dekanen bemyndiger institutlederen til at fastsætte og forhandle lønnen inden for gældende centrale aftaler samt de fastlagte rammer i nærværende lønaftalekatalog. Fastsættelse af løn samt lønforhandling foregår sammen med HR og den forhandlingsberettigede faglige organisation. Ved nyansættelse af professorer fastsættes lønnen dog af dekanen.

Der kan være forbundet et funktionstillæg til den pågældende stilling, jf. afsnit 2.2 om funktionstillæg.

I særlige tilfælde og ved tidsubegrænsede stillinger, hvor arbejdsmarkedet nødvendiggør det, kan enhederne aftale særlige personlige tillæg med begrundelse i rekruttering eller fastholdelse. Alle øvrige særlige personlige tillæg skal godkendes af dekanen. Tillæg, der ydes i forbindelse med rekruttering af en ny medarbejder, forhandles med tillidsrepræsentanten², inden ansættelsesbrev underskrives. Der kan inden for rammerne i dette lønaftalekatalog i særlige tilfælde og ved tidsubegrænsede stillinger gives et engangsvederlag i forbindelse med rekruttering på op til kr. 20.000.

Dekanen kan til enhver tid fastsætte beløbsstørrelsen på særlige personlige tillæg i forbindelse med rekruttering og fastholdelse.

² Professorer har selvstændig forhandlingskompetence

5. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft ved parternes underskrivelse og gælder med tilbagevirkende kraft fra den 1. september 2012, og skal genforhandles inden 1. marts 2013. Herefter er lønaftalekataloget gældende indtil det ændres som følge af indgåelse af en ny aftale eller opsiges med tre måneders varsel af en af parterne. Opsiges aftalen af en af parterne gælder opsigelsen for alle parter.

Aarhus, den 3. september 2012

Brian Bech Nielsen
Dekan
Science and Technology
Aarhus Universitet

Tillidsrepræsentant for AC
Science and Technology
Aarhus Universitet

Tillidsrepræsentant for IDA
Science and Technology
Aarhus Universitet

6. Bilag

6.1. Grundbeløbstabel

31. marts 2012-niveau	1. oktober 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.

6.2. Lønstruktur

Nettoløn for VIP-ansatte 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 lønftalekataloget
- Evt. funktionstillæg i henhold til lønftalekataloget (er ikke angivet nedenfor).

Videnskabelige assistenter

Stilling	Basisløntrin	Stillingstillæg	Kvalifikationstillæg
Videnskabelig assistent	Trin 4 (laveste)	Kr. 37.200	Op til kr. 30.000
Videnskabelig assistent	Trin 8 (højeste)	Kr. 37.200	

Post.docs, adjunkter og forskere

Stilling	Basisløntrin	Stillingstillæg	Kvalifikationstillæg
Post.doc./adjunkt	Trin 6 (laveste)	Kr. 49.300	Op til kr. 30.000
Post.doc./adjunkt	Trin 8 (højeste)	Kr. 49.300	

Lektorer/seniorforskere

Stilling	Basisløntrin	Stillingstillæg	Kvalifikationstillæg
Lektor A	Trin 8	Kr. 87.900	Lektor A på op til kr. 45.000 JF. niveauerne pr. mdr. – pr. år. 1.250-15.000 2.500-30.000 3.750-45.000
Lektor B	Trin 8	Kr. 87.900	Lektor A på kr. 45.000 + Lektor B på op til kr. 45.000 JF. niveauerne pr. mdr. – pr. år. 1.250 – 15.000 2.500 – 30.000 3.750 – 45.000
Lektor C	Trin 8	Kr. 87.900	Lektor A på kr. 45.000 + Lektor B på kr. 45.000+ Lektor C på op til kr. 30.000 JF. niveauerne pr. mdr. – pr. år. 1.250 – 15.000 2.500 – 30.000 3.914 – 46.968 jf. bilag 6.4.

Professor MSO

Stilling	Grundløn	Stillings- og kvalifikationstillæg
Professor MSO	Trin 8	MSO-tillæg på kr. 171.700

Professor

Stilling	Lønramme	Kvalifikationstillæg
Professor A	37	A-tillæg på kr. 51.400
Professor B	37	A-tillæg på kr. 51.400 + B-tillæg på <u>op til</u> kr. 45.000
Professor C	37	A-tillæg på kr. 51.400 + B-tillæg på kr. 45.000 + C-tillæg på <u>op til</u> kr. 45.000

6.3. 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 ST, der forhandler løn på vegne af medarbejderne³. Dog er professorer selv forhandlingsberettigede.

Dekanen bemyndiger institutlederen til at forhandle på ledelsessiden inden for katalogets rammer 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.
Ansøgning om tillæg via PeopleXS	Medarbejderne søger om lønforbedring via PeopleXS som findes via link på medarbejdersiderne på scitech.au.dk
Forberedelse af forhandlingerne	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 med mindre andet aftales.
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.
Begrundelse	Lønkatalogets fastlagte kriterier for tillæg angiver begrundelsen for henholdsvis tildeling og afslag.
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.

³ Videnskabelig assistent, adjunkt, post.doc., seniorforsker, lektor samt professor MSO

6.4. Kvalifikationstrappe

Standard løn 31. marts 2012-niveau (excl pension)				Lønudvikling 31. marts 2012-niveau (per måned excl pension)			
	Seniorforsker/lektor	Professor		Basis Professor	47.708	Tillæg i alt	
Grundløn	28.964	Grundløn	43.425				
Seniorforsker/lektor tillæg	7.328	Professortillæg	4.283		(1416)	10000	C
I alt	<u>36.292</u>	I alt	<u>47.708</u>		(1250)	8750	
Basis professorløn - basis seniorforsker/lektorløn							
			<u>11.416</u>		(1250)	7500	B
					(1250)	6250	
					(1250)	5000	
					(1250)	3750	A
				Ny fastansat Seniorforsker/lektor	40.042	2500	
					38.792	1250	
					(1250)	0	
				Basis Seniorforsker/Lektor	36.292		

6.5. Oversigt over antal studerende ved science uddannelserne på Science and Technology

Uddannelser	Antal studerende total: (2011)	Beløb jf. oversigt
Bacheloruddannelsen i Jordbrug, fødevarer og miljø (1) Kandidatuddannelsen i Agrobiologi (2) Kandidatuddannelsen i Sustainable Animal Nutrition and Feeding (3) Kandidatuddannelsen i Agro-Environmental Management (4) (Jordbrug, natur og miljø)	(1): 59 Bachelor (2): 20+6 Kandidater (3): (4): 23 Total: 108	(1)= 17.000 (2+3)= 17.000 (4)= 0
Kandidatuddannelsen i Molekylær ernæring og fødevareteknologi (5)	(5): 26 Kandidater	(5)= 17.000
Kandidatuddannelse i Bioinformatik (6)	(6): 10 Kandidater	(6)= 0
Bachelor- og kandidatuddannelse I Nanoscience (7)	(7): 85 Bachelor 79 Kandidater Total: 164	(7)= 17.000
Bachelor- og kandidatuddannelse i Matematik (8) Kand.udd. i Statistik (9) Bachelor- og kandidatuddannelse i Matematik-økonomi (10)	(8): 218 Bachelor 53 Kandidater (9): 21 Kandidater (10): 126 Bachelor 60 Kandidater Total: 457	(8)= 34.100 (9)= 0 (10)= 17.000
Bachelor- og kandidatuddannelse i Biologi (11)	(11): 396 Bachelor 159 Kandidater Total: 555	(11)= 34.100
Bachelor- og kandidatuddannelse i Geologi og kandidatuddannelsen i Geofysik (13)	Geologi (13): 96 Bachelor 39 Kandidater Geofysik (13): 5 Kandidater Geoteknologi (13) 7 Bachelor Total: 147	(13)= 17.000
Bachelor- og kandidatuddannelse i Fysik og kandidatuddannelsen i Astronomi (14) Kandidatuddannelsen i videnskabsstudier (15)	Fysik (14): 278 Bachelor 110 Kandidater Astronomi (14): 17 Kandidater	(14)= 34.100

	Videnskabsstudier (15): 1 Kandidater Total: 406	(15)= 0
Bachelor- og kandidatuddannelse i Kemi (16) Bachelor- og kandidatuddannelse i Medicinalkemi (17)	(16): 127 Bachelor 91 Kandidater Teknisk fysik (16): 2 Bachelor 9 kandidater (17): 130 Bachelor 82 Kandidater Total: 314	(16)= 17.000* (17)=Viceinst. Leder tillæg
Bachelor- og kandidatuddannelse i Datalogi (19) Bacheloruddannelse. i IT og kandidatuddannelsen i It-produktudvikling (20) EVU ved Datalogi (21)	(19): 357 Bachelor 162 Kandidater IT (20): 166 Bachelor IT-produktudv. (20): 31 Kandidater EVU (21): 110 Kandidater Total: 826	(19)= 34.100 (20)= 17.000
Bachelor- og kandidatuddannelse i Molekylærbiologi (22) Bachelor- og kandidatuddannelse i Molekylær medicin (23)	(22): 223 Bachelor 135 Kandidater (23): 154 Bachelor Total: 512	(22)= 34.100 (23)= 17.000
Kandidatuddannelse i Biomedicinsk Teknik (ing.) (24) Biomedicinsk Teknik (med.) (25) Biomedicinsk Teknologi (26)	(24): 9 Kandidater (25): 15 Kandidater (26): 25 Kandidater Total: 49	
Kandidatuddannelse i Biosystemteknologi (cand.scient.techn.) (27) Biosystemteknologi (Civilingeniør) (28) Byggeri (civilingeniør) (29) Mekanik (Civilingeniør) (30) Optik og Elektronik (Cand.scient.techn.) (31) Optik og elektronik (Civilingeniør) (32) Procesteknologi (Civilingeniør) (33) Teknisk Geologi (Civilingeniør) (34) Teknisk IT (cand.scient.techn.) (35) Teknisk IT (Civilingeniør) (36)	(27): 4 Kandidater (28): 20 Kandidater (29): 83 Kandidater (30): 69 Kandidater (31): 1 Kandidater (32): 10 Kandidater (33): 47 Kandidater (34): 9 Kandidater (35): 8 Kandidater (36): 86 Kandidater Total: 337	

Total beløb: 323.500 kr.

6.6. Store og små Ph.d.program udvalg

Oversigt over antal Ph.d. studerende pr. program udvalg pr. august 2012

0-45 Ph.d. = lille udvalg

Fra 46 - . Ph.d. = stort udvalg

Row Labels	Count of Full name
Agroecology	71
Animal Science	53
Bioscience	98
Chemistry	52
Computer Science	67
Engineering	49
Environmental Science	11
Food Science	35
Geoscience	23
Mathematics	37
Molecular Biology and Genetics	145
Nanoscience	157
Physics and Astronomy	72
Sport Sciences*	1
Grand Total	871