



AARHUS UNIVERSITET
HEALTH

Lønkatolog for medarbejdere på Health

Gældende for perioden 1. april 2023 - 31. marts 2026

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	6
2. Overordnet lønstruktur	6
2.1. Basisløn og stillingstillæg	7
2.2. Kvalifikationstillæg	7
2.3. Funktionstillæg	7
2.4. Rekrutterings- og fastholdelsestillæg	7
2.4.1 Rekrutteringsvederlag	8
2.4.2 Fastholdelsestillæg	8
2.5. Forhåndsafaltte tillæg omfattet af nærværende lønkatalog.....	8
2.6. Engangsvederlag	8
2.7. Pension	8
3. Lønfastsættelse og forhandling	8
4. Videnskabeligt personale (VIP)	9
4.1. Ph.d.-stipendiater.....	9
4.2. Videnskabelig assistent.....	10
4.3. Post.doc.	10
4.4. Adjunkt (forskere)	11
4.5. Tenure track (adjunkt).....	11
4.6. Lektor	11
4.6.1 Lektor i fremmelsesprogram	11
4.7. Professor i lønramme 37.....	12
4.8. Professorer i lønramme 38.....	12
4.9. Studieadjunkt	13
4.10. Studielektor.....	13
5. Teknisk administrativt personale (TAP)	13
5.1. Forhandlingsmandat	13
5.2. TAP-lønftaler.....	13
5.3. Akademisk uddannet teknisk administrativ medarbejder.....	15
5.4. AC-fuldmægtig	16
5.4.1. Rådighedstillæg	16
5.5. Specialkonsulenter	16
5.6. Chefkonsulenter uden personaleansvar	16
5.7. Chefkonsulenter med personaleansvar.....	16
5.8. TAP-lønramme 37.....	17
5.9. Journalister	17

5.10. Tillæg	17
5.10.1. Ph.d. Tillæg.....	17
6. Funktionstillæg	17
6.1. Koordinatortillæg.....	18
6.2. Viceinstituteder.....	18
6.3. Centerleder.....	18
6.4. Sektionsleder.....	18
6.5. Driftsleder	19
6.6. Studieleder	19
6.7. Studienævnformand	19
6.8. Elevansvarlig.....	19
6.9. Formand for ph.d.-foreningen	20
6.10. Tillidsrepræsentant (og fællestillidsrepræsentant)	20
6.11. Fællestillidsrepræsentant for YL.....	20
6.12. Obduktionstillæg	21
6.13. Fakultetets koordinerende arbejdsmiljøleder (KAL).....	21
6.14. Daglig arbejdsmiljøleder på institutniveau (LAMU)	21
7. Forhåndsafalte kvalifikationstillæg.....	21
7.1. Autorisationstillæg	21
7.1.1. Læger	21
7.1.3. Dyrslæger	22
7.1.4. Tandlæger.....	22
7.1.5. Kliniske Tandteknikere.....	22
7.2. Psykologer	22
7.3. Specialuddannelser	23
7.3.1. Diplomuddannelse for HK-kontor, klinikassistenter, grafisk personale, HK-laboranter og bioanalytikere ...	23
7.3.2. Tandplejere med fuld diplomuddannelse	23
7.3.3. GCP-koordinator, (Good Clinical Practice).....	23
7.3.4. Master of Public Health (MPH).....	23
7.4. Doktorgrad.....	23
7.5. Farmaceut	23
7.6. Psykologisk kandidatstilling	24
7.7. Biostatistikere og statistikere	24
7.8. Bioinformatikere	24
8. Flytteomkostninger.....	24
8.1. Flytteomkostninger efter regning.....	24
8.2. Engangsvederlag til flytteomkostninger	24
9. Særligt for Institut for Odontologi og Oral Sundhed (IOOS)	25

9.1. Ledende tandlæge.....	25
9.2. Faglærere.....	25
9.3. Undervisningsassistenter	26
9.4. Tandplejere.....	26
9.5. Klinikassistenter	26
9.6. Akademiske undervisere.....	27
9.7. Tandtekniker	27
9.8. Videreuddannelsesstuderende	27
9.9. Kliniske lærere	28
9.10. Afdelingstandlæger	28
10. Særligt for Institut for Klinisk Medicin (IKM)	28
10.1. Akademisk koordinator	28
10.2. Kursusleder	29
10.3. Klinisk professor/Klinisk lærestolsprofessor (KLP).....	29
10.4. Konstitueret forskningsleder.....	29
11. Særligt for Institut for Folkesundhed (IFS)	30
11.1. Uddannelsesleder (Institut for Folkesundhed)	30
12. Særligt for Institut for Retsmedicin (IFR)	30
12.1. Retskemikere / Analysekemikere (AC-TAP)	30
12.2. Yngre læger	30
12.2.1 Læger i introduktionsstilling/uklassificeret læge (AC-TAP)	31
12.3. Læger i Hoveduddannelsesstillinger (AC-TAP)	31
12.4. Speciallæge i Retsmedicin (AC-TAP)	31
12.5. Speciallæge i Retsmedicin, der opnår lektorbedømmelse (og pålægges lektorforpligtelser) (AC-TAP)	32
12.6. Vicesstatsobducent (VIP)	32
12.7. Statsobducent (VIP)	33
12.8. Funktionstillæg	33
13. Særligt for Institut for Biomedicin (IBM)	34
13.1. Studiebesøg ved præparatsamlingerne	34
14. Ikrafttræden og opsigelse	34
14.1. Genforhandling	34
15. Underskrifter.....	34
16. Bilag	35
16.1. Tøjregulativ, dyrepassere HE.....	35
16.2. Weekendarbejde m.v., dyrepassere på IBM	35
16.3. Smertedækning o. lign., dyrepassere IKM	35

16.4. Flekstidsaftale for laboratorietandteknikere IOOS.....	35
16.5. Tandplejere HE.....	35
16.6. Obduktioner på Færøerne og i Grønland, læger IFR.....	35
16.7. Obduktioner på Færøerne og i Grønland, læger IFR.....	36
16.8. Rådighed og tilkald, håndværkere IFR.....	36
16.9. Forvagt, læger IFR.....	36
16.10. Obduktionstillæg, teknikere og konservatorer IFR og IBM.....	36
16.11. Bagvagt for speciallæger	36

1. Indledning

Nærværende lønkatalog, TAP-lønaftalerne indgået på Aarhus Universitet (AU) samt de indgåede og vedhæftede lokalaftaler på Health (HE) udgør sammen med relevante centralt forhandlede aftaler og lovgivning tilsammen det samlede grundlag for lønforhandling på HE. Lønaftalerne omfatter alle ansatte på fakultetet.

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.

Formålet med lønkataloget er:

- At medarbejdernes løn inden for de givne rammer tilstræbes at modsvare det arbejde og den indsats, den enkelte medarbejder præsterer
- At skabe sammenhæng mellem strategi, personalepolitik og løn
- At understøtte åbenhed og synlighed omkring processer, kriterier og resultater i forbindelse med løndannelsen
- At lægge vægt på ligebehandling, idet ansatte med sammenlignelige funktioner og kvalifikationer som udgangspunkt skal opnå samme lønniveau, uanset organisatorisk enhed og lønmidlernes kilde.

Lønkataloget bygger på principperne ved rammeaftale om Nye lønsystemer. Kataloget danner rammen for dialog og forhandling mellem Institutledelse og de forhandlingsberettigede faglige organisationer.

2. Overordnet lønstruktur

Udgangspunktet for aflønningen af medarbejderne på HE er de kollektive overenskomster, som er indgået mellem Staten og de faglige organisationer. Den enkeltes løn fastsættes således efter en centralt aftalt basisløn, som kan suppleres med centralt og decentralt aftalte tillæg, se [afsnit 3](#). Disse tillæg er knyttet til medarbejdernes særlige kvalifikationer og funktioner. Tillæggene forhandles lokalt og kan ydes såvel i forbindelse med tiltrædelsen som under ansættelsen ved den årlige lønforhandling, hvor der også kan ske forhøjelse af tidligere, tildelte tillæg. Herudover er der mulighed for tildeling af engangsvederlag, der honorerer den ekstraordinære indsats.

Nedenfor er beskrevet de forskellige aflønninger og tillægsformer, som indgår i lønsammensætningen for medarbejdere på HE:

- Basisløn og andre løndelev fastlagt i gældende, lovgivning og overenskomster
- Kvalifikationstillæg
- Funktionstillæg
- Rekrutterings- og fastholdelsestillæg
- Forhåndsaftalte tillæg
- Engangsvederlag
- Pension

Der er i ganske særlige tilfælde mulighed for at forhandle tillæg, der ikke er omfattet af lønkataloget og som overstiger institutledernes mandat. Sådanne tillæg indstilles af institutleder til dekanen. Indstillingen, der skal godkendes af dekanen, formidles af HR.

Tillæg forhandles i overensstemmelse med relevant overenskomst og således som udgangspunkt af den tillidsvalgte (undtaget er blandt andre selvforhandlere og medarbejdere ansat på individuelle kontrakter grundet blandt andet mangel på overenskomstmæssig tilknytning), se mere under [afsnit 3](#).

Kriterier for tildeling af løntillæg samt beløbsstørrelser er specificeret under de respektive lønftaler for de forskellige typer ansættelser og de forskellige overenskomstgrupper.

Individuelt forhandlede tillæg tilstræbes deleligt med kr. 5.000.

2.1. Basisløn og stillingstillæg

Angiver i hvilke overenskomster, man kan finde basislønnen samt eventuelle stillingsspecifikke tillæg, som gives på baggrund af den konkrete stillingstype. Basislønnen er for flere stillingstyper afhængig af medarbejderens anciennitet. Basislønnen og stillingsspecifikke tillæg er derfor ikke til forhandling, idet de udtrykker den givne medarbejders uddannelsesmæssige baggrund og anciennitet.

2.2. Kvalifikationstillæg

Er baseret på den ansattes individuelle kvalifikationer og kompetencer i relation til de krav, der er knyttet til stillingen. Kvalifikationstillæg er pensionsgivende med mindre relevant overenskomst tilsiger andet.

Tildeling af kvalifikationstillæg sker på grundlag af medarbejderens kvalifikationer, kompetencer og indsats særligt inden for forskning, uddannelse, vidensudveksling og talentudvikling, der understøtter HE's, herunder de enkelte institutters, samlede strategi samt nærværende aftaler inkl. TAP-lønftalerne. Tillæg forhandles i overensstemmelse med relevant overenskomst og således som udgangspunkt af den tillidsvalgte (undtaget er blandt andre selvforhandlere og medarbejdere ansat på individuelle kontrakter grundet blandt andet mangel på overenskomstmæssig tilknytning), se mere under afsnit 3.

2.3. Funktionstillæg

Kan ydes som tillæg med begrundelse i varetagelsen af særlige funktioner, hvor opgaverne ligger ud over stillingens normale indhold og ansvarsområde, og hvor der ikke i forvejen ydes et kvalifikationstillæg som følge af den særlige indsats. Funktionstillægget ydes i den periode, hvor funktionen varetages, og tillægget bortfalder således uden yderligere varsel ved ophør af varetagelse af funktionen. Funktionstillæg er som udgangspunkt pensionsgivende.

Tildeling af funktionstillæg, som ikke fremgår af dette lønkatalog, kræver dekanens godkendelse. Institutlederen indstiller ønsket om særligt funktionstillæg til dekanen via HR.

Ledelse og medarbejdere har en fælles forpligtigelse til at sikre, at funktionstillæg til enhver tid følger funktionen samt at der ved ophør gives besked til HR.

2.4. Rekrutterings- og fastholdelsestillæg

I særlige tilfælde, hvor arbejdsmarkedet nødvendiggør det, kan institutlederen indstille til dekanen via HR, at der aftales et særligt tillæg med begrundelse i rekruttering og/eller fastholdelse. Dekanen kan til enhver tid fastsætte beløbsstørrelsen på særlige personlige tillæg i forbindelse med rekruttering og/eller fastholdelse.

Tillæg og engangsvederlag forhandles i overensstemmelse med relevant overenskomst og således som udgangspunkt af den tillidsvalgte (undtaget er blandt andre selvforhandlere og medarbejdere ansat på individuelle kontrakter grundet blandt andet mangel på overenskomstmæssig tilknytning), se mere under [afsnit 3](#).

2.4.1 Rekrutteringsvederlag

Rekrutteringsvederlag tildeles som engangsvederlag. Engangsvederlag er ikke pensionsgivende og tildeles i nutidskroner.

2.4.2 Fastholdelsestillæg

Fastholdelsestillæg tildeles i udgangspunktet som kvalifikationstillæg og er som udgangspunkt pensionsgivende.

2.5. Forhåndsaftalte tillæg omfattet af nærværende lønkatalog

HR sikrer, at alle løntilbud indeholder forhåndsaftalte tillæg inden afsendelse til medarbejdere og tillidsrepræsentanter.

Lønkataloget gælder fremadrettet fra og med 1. april 2023. Løntillæg, der er opjusteret i dette katalog og ny-aftalte tillæg, gælder således ikke bagudrettet, men kun for aftaler indgået efter 1. april 2023.

Alle anførte tillæg er angivet i årligt 31.3.2012-niveau og er som udgangspunkt pensionsgivende iht. relevant overenskomst medmindre andet er anført. I udgangspunktet er tillægsstørrelser anført ved fuldtidsbeskæftigelse. Ved deltidsansættelse reduceres tillæg som udgangspunkt med samme brøk som ansættelsen er i forhold til fuldtid medmindre andet er anført.

Alle tillæg der tildeles i medfør af nærværende lønkatalog skal ikke genforhandles ved tildeling. Relevant tillidsrepræsentant og/eller faglig organisation orienteres på mail fra HR.

2.6. Engangsvederlag

Instituttlederen kan efter forhandling tildele engangsvederlag på op til maksimalt **30.000 kr.** for enten en helt særlig indsats, i forbindelse med ekstraordinære opgaver eller begivenheder, der ligger ud over, hvad der normalt kan forventes af medarbejderen i stillingen. Engangsvederlaget tildeles på baggrund af en konkret og individuel vurdering. Engangsvederlaget tildeles i udgangspunktet ved den årlige lønforhandling, og udmøntes fra denne lønpulje. Engangsvederlag aftales og udmøntes i aktuelt niveau (nutidskroner) og er som udgangspunkt ikke pensionsgivende.

Tillæg og engangsvederlag forhandles i overensstemmelse med relevant overenskomst og således som udgangspunkt af den tillidsvalgte (undtaget er blandt andre selvforhandlere og medarbejdere ansat på individuelle kontrakter grundet blandt andet mangel på overenskomstmæssig tilknytning), se mere under [afsnit 3](#).

2.7. Pension

Der ydes pension af basisløn og tillæg i henhold til lovgivning og relevante centrale og decentrale aftaler.

3. Lønfastsættelse og forhandling

Lønnen fastsættes og forhandles ved nyansættelser og ved årlige lønforhandlinger. Forhandling foregår i overensstemmelse med lovgivning og kollektive overenskomster og aftaler. I langt overvejende del af forhandlingerne foretages denne af den tillidsvalgte (undtaget er blandt andre selvforhandlere og

medarbejdere ansat på individuelle kontrakter grundet blandt andet mangel på overenskomstmæssig tilknytning).

Ved forlængelser med væsentlige stillingsændringer igangsættes en lønforhandling initieret af ledelsen via HR.

Ved forlængelser uden væsentlige stillingsændringer videreføres lønnen uændret medmindre tillidsrepræsentanten/selvforhandleren initierer en lønforhandling.

Ved overgang fra én stilling til en anden på Aarhus Universitet vil der finde lønforhandling sted initieret af ledelsen.

Ved lønforhandling bortfalder tidligere tildelte tillæg medmindre andet aftales.

Dekanen har bemyndiget institutlederen til at fastsætte og forhandle lønninger for instituttets medarbejdere i henhold til nærmere aftale. Denne aftale er beskrevet under hver stillingstype. Institutlederens mandat fremgår af ”Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer” eller af TAP-lønaftalerne.

Ønsker institutlederen at tildele et højere tillæg end det maksimalt fastlagte, foregår det ved indstilling til dekanen via HR.

HR varetager lønforhandlingerne efter procedure beskrevet i nærværende lønkatalog, relevant overenskomst/aftale og/eller lovgivning sammen med/på vegne af institutlederen.

4. Videnskabeligt personale (VIP)

Ansættelse og lønindplacering af ph.d.-studerende varetages af Ph.d.-administrationen, mens alle øvrige ansættelser og lønindplaceringer varetages af HR, HE.

4.1. Ph.d.-stipendiater

Tillæg tildeles og betales af den enhed, hvor den enkelte Ph.d.-studerende ansættes. Autorisationstillæg til læger, dyrlæger og tandlæger tildeles på baggrund af dokumentation. Hvorvidt den enkelte Ph.d.-studerende ydes tillæg A, afgøres ved individuel forhandling mellem faglig organisation og institutledelsen tilsvarende forhandlinger af øvrige kvalifikationstillæg. Institutleder rådfører sig forud for forhandlingen med hovedvejlederen.

Uden autorisationstillæg

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i statens bilag 5 (Protokollat om ph.d.-stipendiater)
Ph.d.-tillæg, tillægget er ikke pensionsgivende	kr. 14.900
Individuelt forhandlet tillæg A (ens på alle anciennitetstrin)*	kr. 24.500

Med autorisationstillæg læger, dyrlæger og tandlæger

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i statens bilag 5 (Protokollat om ph.d.-stipendiater)
Ph.d.-tillæg, tillægget er ikke pensionsgivende	kr. 14.900
Individuelt forhandlet tillæg A (ens på alle anciennitetstrin)*	kr. 4.500
Autorisationstillæg for ret til selvstændigt virke (læger og tandlæger) samt autorisationstillæg (dyrlæger)	kr. 20.000

Størrelsen på tillæg afhænger af om der også er mulighed for tildeling af autorisationstillæg.

Tillæg A kan kun tildeles fremadrettet og dermed ikke med tilbagevirkende kraft.

Tillæg A (og evt. autorisationstillæg) udligner den totale lønmæssige forskel mellem stilling som videnskabelig assistent og ph.d.-stipendiat.

4.2. Videnskabelig assistent

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller DSR*
Stillingstillæg	kr. 37.200
Individuelt forhandlet tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

*[Cirkulære om organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter](#)

4.3. Post.doc.

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller DSR*
Stillingstillæg	kr. 49.300
Individuelt forhandlet tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

*[Cirkulære om organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter](#)

4.4. Adjunkt (forskere)

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller DSR*
Stillingstillæg	kr. 49.300
Individuelt forhandlet tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

*[Cirkulære om organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter](#)

4.5. Tenure track (adjunkt)

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller DSR*
Stillingstillæg	kr. 49.300
Individuelt forhandlet tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

*[Cirkulære om organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter](#)

4.6. Lektor

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller DSR*
Stillingstillæg	kr. 91.282
Forhåndsftalt tillæg (lektortillæg)	kr. 40.000
Individuelt forhandlet tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

*[Cirkulære om organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter](#)

4.6.1 Lektor i forfremmelsesprogram

Til lektorer der indgår i forfremmelsesprogram ydes yderligere et tillæg på 45.437 kr.

4.7. Professor i lønramme 37

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Overenskomst for Akademikere i staten lønramme 37 eller DSR*
Stillingstillæg	kr. 51.400
Forhåndsftalt tillæg (professor tillæg)	kr. 15.000
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 45.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

Professorer i lønramme 37 har selvstændig forhandlingskompetence.

*[Cirkulære om organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter](#)

4.8. Professorer i lønramme 38

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Overenskomst for Akademikere i staten lønramme 38 eller DSR*
Stillingstillæg	kr. 51.400
Forhåndsftalt tillæg (professor tillæg)	kr. 15.000
Individuelt forhandlet tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 45.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

Stillingen som professor i lønramme 38 er omfattet af Finansministeriets stillingskontrol. HE råder p.t. over 12 lønramme 38 stillinger. Kriterierne for, at institutlederen kan indstille en professor til lønramme 38 er, at professoren:

- har etableret sig internationalt som førende på sit felt
- har en stærk international forsknings publikationsliste
- har ydet en særdeles kvalificeret forskningslederindsats
- har bidraget væsentligt til udviklingen af hovedområdet inden for forskning, uddannelse, videnudveksling og talentudvikling

Tildeling af en lønramme 38 stilling sker ved indstilling fra institutlederen til dekanen via HR.

Professorer i lønramme 38 har selvstændig forhandlingskompetence.

*[Cirkulære om organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter](#)

4.9. Studieadjunkt

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller DSR*
Stillingstillæg 1.-2. år*	kr. 34.100
Stillingstillæg 3. + år*	kr. 43.900
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

*Der gives enten stillingstillæg 1.-2. år eller stillingstillæg 3. + år.

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

Tildelte tillæg under studieadjunkt ansættelsen, følger automatisk med over i studielektorstillingen uden genforhandling.

[*Cirkulære om organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter](#)

4.10. Studielektor

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller DSR*
Stillingstillæg	kr. 71.800
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

[*Cirkulære om organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter](#)

5. Teknisk administrativt personale (TAP)

5.1. Forhandlingsmandat

Administrationschef/instituteder kan ved TAP-ansættelser forhandle:

Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000
--	-------------------

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

5.2. TAP-lønftaler

TAP-lønftalerne er forhandlet for hele AU og gælder dermed også for HE. Nærværende lønkatalog er et supplement til disse centrale TAP-lønftaler. Ved evt. uoverensstemmelse mellem nærværende lønkatalog og TAP-lønftalerne, har TAP lønftalerne forrang.

TAP-lønftalerne er rammeaftaler, der bl.a. definerer minimumsstørrelser for tillæg og engangsvederlag.

Nedenstående er en opsummering på alle TAP-lønftaler til hvilke der henvises i forbindelse med forhandling af ethvert tillæg, der udspringer af disse.

AC-TAP-lønftalen bortfaldt pr. 1. januar 2023. Såfremt en ny aftale indgås på dette område, vil den blive indarbejdet i indeværende lønkatalog.

AU fælles TAP-lønftaler	Beløbsstørrelser
Korrespondenter (KS)	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalifikationstillæg minimum kr. 15.000 (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 (aktuelt niveau) • Ved ansættelse som korrespondent: Korrespondenttillæg I: kvalifikationstillæg kr. 20.000 (2012-niveau) Korrespondenttillæg II: kvalifikationstillæg kr. 20.000 (2012-niveau)
DBIO	<ul style="list-style-type: none"> • Løntillæg minimum kr. 10.000 (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 (aktuelt niveau) • Der kan aftales oprykning til bioanalytiker med specialist- eller konsulentfunktioner uden samtidig tildeling af minimumsbeløb
PROSA	<ul style="list-style-type: none"> • Løntillæg som udgangspunkt minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales(2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau)
Metal Ingeniørassistenter	<ul style="list-style-type: none"> • Løntillæg minimum kr. 7.000 medmindre andet aftales(2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 (aktuelt niveau) medmindre andet aftales • Lokalaftale vedr. obduktionstillæg erstatter aftale om smudstillæg
Håndværkere, tandteknikere m.fl., Metal m.fl.	<ul style="list-style-type: none"> • Løntillæg minimum kr. 7.000 medmindre andet aftales(2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau) • Lokalaftale vedr. obduktionstillæg erstatter aftale om smudstillæg
HK-lab	<ul style="list-style-type: none"> • Løntillæg minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales(2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau) • Der kan aftales oprykning til anden løngruppe uden samtidig tildeling af minimumsbeløb
HK-kontor, klinikassistenter og grafikere	<ul style="list-style-type: none"> • Løntillæg minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales(2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales(aktuelt niveau) • Der kan aftales oprykning til anden løngruppe uden samtidig tildeling af minimumsbeløb
TL, tekniske designere	<ul style="list-style-type: none"> • Løntillæg minimum kr. 7.000 medmindre andet aftales(2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau)

3F, rengøringsassistenter	<ul style="list-style-type: none"> • Løntillæg minimum kr. 7.000 medmindre andet aftales(2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau)
3F grøn	<ul style="list-style-type: none"> • Løntillæg minimum kr. 7.000 medmindre andet aftales(2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales(aktuelt niveau) • Der kan aftales oprykning til anden løngruppe uden samtidig tildeling af minimumsbeløb
VSL (sanitører)	<ul style="list-style-type: none"> • Løntillæg minimum kr. 7.000 medmindre andet aftales (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau) • Der kan aftales oprykning til anden løngruppe uden samtidig tildeling af minimumsbeløb

Nedenstående TAP-lønftaler er gældende for Health.

- [Lønftale for Bioanalytikere \(D-Bio\)](#)
- [Lønftale for Korrespondenter \(KS\)](#)
- [Lønftale for IT-medarbejdere \(PROSA\)](#)
- [Lønftale for Kontorfunktionærer, klinikassistenter og grafikere \(HK\)](#)
- [Lønftale for Laboranter \(HK\)](#)
- [Lønftale for Gartnere og dyrepassere m.fl., inkl. elever \(3F\)](#)
- [Lønftale for Rengøringsassistenter og ejendomsserviceteknikere m.fl. \(3F\)](#)
- [Lønftale for Håndværkere og tandteknikere m.fl., \(3F m.fl.\)](#)
- [Lønftale for Ingeniørassistenter og Forskningsteknikere, \(3F m.fl.\)](#)
- [Lønftale for Teknisk Designere m.fl. \(Teknisk Landsforbund\)](#)
- [Lønftale for Serviceforbundet \(VSL\)](#)
- [Lønftale for Sanitører \(Serviceforbundet\)](#)
- [Lønftale for Tjenestemænd/Tjenestemandslignende ansatte \(TAT/FFT\)](#)
- [Lønftale for Jordbrugsteknologer m.fl. \(JID\)](#)
- [Lønftale for Fagfotografer \(Serviceforbundet\)](#)

5.3. Akademisk uddannet teknisk administrativ medarbejder

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller DSR (cand.cur.)
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

5.4. AC-fuldmægtig

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller DSR (cand.cur.)
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

5.4.1. Rådighedstillæg

Hvor dette er relevant, ydes der rådighedstillæg med henvisning til relevant overenskomst.

5.5. Specialkonsulenter

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Grundløn for specialkonsulenter, nedre, iht. overenskomst for Akademikere i staten
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

Specialkonsulenter har selvstændig forhandlingskompetence.

5.6. Chefkonsulenter uden personaleansvar

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Grundløn for chefkonsulenter (uden personaleledelse), nedre, iht. overenskomst for Akademikere i staten
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

Chefkonsulenter uden personaleledelse har selvstændig forhandlingskompetence.

5.7. Chefkonsulenter med personaleansvar

Stillingskategorien gælder for funktionschefer, AC-ansatte sekretariatsledere og f.eks. teamledere og lignende med direkte personaleansvar, som ikke er chefer omfattet af Rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer. Det vil sige stillinger med personaleledelse i lønramme 35 og 36, der hidtil har været omfattet af akademikeroverenskomstens bilag 3 (under lønramme 37/løngruppe 1) og stillinger med personaleledelse som special- eller chefkonsulent, der hidtil har været omfattet af akademikeroverenskomstens bilag 4. Stillingskategorien er trådt i kraft med virkning fra den 1. oktober 2018. Der er ikke længere procedurekrav ved stillingsoprettelse.

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Grundløn for chefkonsulenter med personaleledelse iht. overenskomst for Akademikere i staten
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

Derudover kan der med medarbejderen aftales tillæg for kvalifikationer eller varetagelse af særlige funktioner, dog kan der ikke aftales funktionstillæg for personaleledelse.

Chefkonsulenter med personaleledelse har selvstændig forhandlingskompetence.

5.8. TAP-lønramme 37

Hvis ansættelse sker i administrativ stilling i lønramme 37, skal Medarbejder- og Kompetencestyrelsen søges om et stillingsnummer. Der er ganske få administrative stillinger i lønramme 37, der godkendes i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

5.9. Journalister

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Journalister i staten
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 80.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

5.10. Tillæg

5.10.1. Ph.d. Tillæg

I fald der forhandles om løntillæg for opnået ph.d.-grad, der anses for relevant for stillingen, ydes der et individuelt forhandlet kvalifikationstillæg for opnået ph.d.-grad på kr. 15.000. Tillægget kan ydes til dem der aflønnes som AC-TAP, specialkonsulenter og chefkonsulenter med og uden ledelsesansvar.

6. Funktionstillæg

Afsnittet vedrører såvel videnskabeligt ansatte (VIP) som teknisk administrativt ansatte (TAP) medarbejdere.

Alle funktionstillæg er angivet i årligt 31.03 2012-niveau, er som udgangspunkt pensionsgivende og tillæg reduceres forholdsmæssigt ift. beskæftigelsesgraden.

6.1. Koordinatortillæg

Som ansvarlig for koordinering af opgaver i et omfang institutlederen/administrationschefen vurderer skal honoreres særskilt, tildeles et funktionstillæg på **kr. 15.000**.

Opgaven som koordinator indbefatter ikke personaleansvar.

6.2. Viceinstituteder

Der ydes et funktionstillæg for varetagelse af funktionen som viceinstituteder. Funktionstillægget afhænger af institutstørrelsen:

På Institut for Retsmedicin ydes et tillæg på **kr. 10.000**.

På Institut for Folkesundhed og Institut for Odontologi og Oral Sundhed ydes et tillæg på **kr. 45.000**.

På Institut for Biomedicin og Institut for Klinisk Medicin ydes et tillæg på **kr. 86.400**.

Det bemærkes dog, at tillægget ikke udmøntes til medarbejdere ansat som chefkonsulenter med personaleansvar på overenskomsten for Akademikere ansat i staten.

6.3. Centerleder

For varetagelse af funktionen som centerleder kan der ydes et tillæg på baggrund af en individuel bedømmelse, hvor der lægges vægt på økonomi, eksterne bevillinger og antallet af medarbejdere. Tillæggets størrelse indstilles af institutleder til dekanen. Indstillingen, der skal godkendes af dekanen, formidles af HR.

Det er muligt at aftale, at centerledertillæg ydes fuldt ud uanset beskæftigelsesgrad.

Det bemærkes dog, at tillægget ikke udmøntes til medarbejdere ansat som chefkonsulenter med personaleansvar på overenskomsten for Akademikere ansat i staten.

6.4. Sektionsleder

Funktionen som sektionsleder varetages af en videnskabelig medarbejder, der på delegering fra institutlederen har personaleledelse af en gruppe medarbejdere. Ud over det delegerede ledelsesansvar, her- under typisk også MUS-ansvar, varetager sektionslederen efter aftale med institutlederen en række nærmere fastsatte administrative opgaver på institutniveau. Sektionslederen refererer til institutlederen. For varetagelse af funktionen som sektionsleder ydes et funktionstillæg afhængigt af omfanget af personaleansvaret:

For et personaleansvar op til 10 medarbejdere ydes et funktionstillæg på **kr. 20.000**.

For et personaleansvar for mellem 11-25 medarbejdere ydes et funktionstillæg på **kr. 40.000**.

For et personaleansvar for over 25 medarbejdere ydes et funktionstillæg på **kr. 50.000**.

Det bemærkes dog, at tillægget ikke udmøntes til medarbejdere ansat som chefkonsulenter med personaleansvar på overenskomsten for Akademikere ansat i staten.

6.5. Driftsleder

Funktionen som driftsleder varetages af en teknisk-administrativ medarbejder, der på delegering fra institutlederen har personaleledelse af en gruppe medarbejdere. Ud over det delegerede ledelsesansvar, herunder typisk også MUS-ansvar, varetager driftslederen efter aftale med institutlederen en række nærmere fastsatte administrative opgaver på institutniveau. Driftslederen refererer til institutlederen.

For varetagelse af funktionen som driftsleder ydes et funktionstillæg afhængigt af omfanget af personaleansvaret:

For et personaleansvar op til 10 medarbejdere ydes et funktionstillæg på **kr. 30.000**.

For et personaleansvar for 11 eller flere medarbejdere ydes et funktionstillæg på **kr. 50.000**. Det bemærkes dog, at tillægget ikke udmøntes til medarbejdere ansat som chefkonsulenter med personaleledelse på overenskomsten for Akademikere ansat i staten.

Løntillæg for funktionen som driftsleder på Institut for Retsmedicin aflønnes efter afsnit [12.8](#), og tillæg beskrevet i dette afsnit 6.5 skal således ikke udmøntes.

6.6. Studieleder

Det tilstræbes, at studielederen, som et led i varetagelse af funktionen, løbende forestår undervisning på uddannelsen.

For varetagelse af funktionen som studieleder ved studierne på Health ydes et funktionstillæg. Tillæggets størrelse fastsættes efter STÅ-tallet med udgangspunkt i taksterne i overenskomsten.

Op til 150 STÅ:	kr. 38.600
151-599 STÅ:	kr. 46.600
600-1.199 STÅ:	kr. 61.100
Over 1.200 STÅ:	kr. 87.300

Der er mulighed for, at en medarbejder kan varetage mere end en funktion som studieleder. Der tildeles et funktionstillæg uanset antallet af studielederfunktioner og ved varetagelse af flere studielederfunktioner lægges de respektive STÅ-tal således sammen til et funktionstillæg. En studieleder, der varetager funktionen på flere institutter, tildeles tillæg fra det institut, hvor medarbejderen er ansat.

Hvis funktionen som studienævnshovedformand også varetages, tildeles der et særskilt studienævnshovedformandstillæg (se nedenfor).

6.7. Studienævnshovedformand

For varetagelsen af funktionen som studienævnshovedformand ydes et funktionstillæg på **kr. 25.000**. Studienævnshovedformanden bliver konstitueret for en 1-årig periode.

6.8. Elevansvarlig

En elevansvarlig (en elevansvarlig pr. faggruppe) tildeles et funktionstillæg på **kr. 10.000** for varetagelse af funktionen.

6.9. Formand for ph.d.-foreningen

Honoreringsform afhænger af formandens ansættelsesforhold.

Er formanden ansat på Aarhus Universitet:

Formanden for Ph.d.-foreningen tildeles et funktionstillæg på kr. 10.000 årligt for varetagelsen af formandsposten.

Er formanden ikke ansat på Aarhus Universitet:

Formanden for Ph.d.-foreningen modtager et honorar på kr. 5.000 pr. valgperiode (6 mdr.) for varetagelsen af formandsposten. Honoraret udbetales forholdsmæssigt, hvis formanden ikke varetager posten i den fulde valgperiode.

Bemærk, at honoraret er skattepligtigt.

6.10. Tillidsrepræsentant (og fællestillidsrepræsentant)

Til tillidsrepræsentanter med en repræsentation på 5 eller flere tildeles et funktionstillæg som gradueres efter omfanget af repræsentationens størrelse.

For repræsentation af:

5 eller flere tildeles	kr. 7.000
20 eller flere tildeles	kr. 14.000
50 eller flere tildeles	kr. 22.000
100 eller flere tildeles	kr. 25.000
300 eller flere tildeles	kr. 30.000
1000 eller flere tildeles	kr. 40.000
2000 eller flere tildeles	kr. 50.000

Tildeling af funktionstillægget sker fra HE HR, som efter anmeldelse fra den faglige organisation tildeler funktionstillægget så længe funktionen varetages som tillidsrepræsentanten.

Funktionstillægget tildeles således alene tillidsrepræsentanter, der er anmeldt som forhandlingsberettigede tillidsrepræsentanter.

Funktionstillægget ydes fuldt ud uanset beskæftigelsesgrad, hvis den pågældende er ansat 18½ timer ugentligt eller derover.

Der kan kun oppebæres ét funktionstillæg som tillidsrepræsentant.

Der henvises i øvrigt til Rammeaftale om tildeling af funktionstillæg til tillidsrepræsentanter.

6.11. Fællestillidsrepræsentant for YL

Til fællestillidsrepræsentanten (FTR) for YL ydes et funktionstillæg på **kr. 30.000**.

Tildeling af funktionstillægget sker fra HE HR efter anmeldelse fra den faglige organisation, som tildeler funktionstillægget så længe funktionen varetages.

Funktionstillægget tildeles således alene FTR for YL, der er anmeldt som forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant.

6.12. Obduktionstillæg

Der er indgået lokalaftale for retsmedicinske teknikere på Institut for Retsmedicin og for konservatorer på Institut for Biomedicin om obduktionstillæg ([bilag 16.10](#)). Ved ansættelse som retsmedicinsk tekniker og som konservator på nævnte institutter ydes et funktionstillæg på **kr. 40.000** for arbejdet med obduktioner.

6.13. Fakultetets koordinerende arbejdsmiljøleder (KAL)

Til fakultetets koordinerende arbejdsmiljøleder ydes et funktionstillæg på **kr. 30.000**. Dette funktionstillæg ligger ud over et eventuelt tillæg for at være arbejdsmiljøleder på et institut eller administrationscenter.

6.14. Daglig arbejdsmiljøleder på institutniveau (LAMU)

Ved uddelegering fra institutleder ydes der for varetagelsen af hvervet som daglig arbejdsmiljøleder på institutniveau (LAMU) et funktionstillæg på **kr. 20.000**.

7. Forhåndsaftalte kvalifikationstillæg

Afsnittet vedrører såvel videnskabeligt medarbejdere som teknisk administrativt medarbejdere. De forhåndsaftalte kvalifikationstillæg tildeles, når medarbejderen kan dokumentere erhvervelsen af autorisation, uddannelse mv.

Kvalifikationstillæggene tildeles ved den førstkommande første i måneden efter fremsendelse af dokumentation og der ydes dermed ikke kvalifikationstillæg med tilbagevirkende kraft.

7.1. Autorisationstillæg

Der ydes tillæg fra den førstkommande første i måneden, efter at medarbejderen har meddelt, at autorisationen er opnået og registreret i autorisationsregistret, og såfremt det er relevant for varetagelsen af den pågældende stilling. Autorisationstillæg er pensionsgivende og dellønsberegnes som udgangspunkt.

Alle autorisationstillæg bortfalder ved overgang til professorniveau.

7.1.1. Læger

Læge

Læger, der opnår autorisation til selvstændigt virke ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 20.000**.

Tillægget kan ikke udmøntes til introduktionsstipendiater, da de er ansat som videnskabelige assistenter, mens de skriver deres protokol. Selvom ansættelsen kan ske inden for cand.med.-feltet, er det ikke at sidestille med, at autorisationen er en betingelse for at udarbejde protokollen.

Speciallæge

Læger, der opnår autorisation som speciallæge, ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 20.000**.

Autoriserede speciallæger med ret til selvstændigt virke ydes således to kvalifikationstillæg á kr. 20.000. Ansatte ph.d.-studerende kan ikke opnå tillægget.

7.1.3. Dyrlæger

Dyrlæge

Dyrlæger, der opnår autorisation, ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 20.000**.

Specialdyrlæge/fagdyrlæge

Dyrlæger, der opnår autorisation som specialdyrlæge- eller fagdyrlæge, ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 20.000**.

Autoriserede specialdyrlæger/fagdyrlæger ydes således to kvalifikationstillæg á kr. 20.000.

Ansatte ph.d.-studerende kan ikke opnå tillægget.

7.1.4. Tandlæger

Tandlæge

Tandlæger, der har autorisation og ret til selvstændigt virke, ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 20.000**.

Tillægget kan **ikke** udmøntes til tandlæger under uddannelse til specialtandlæge i ortodonti.

Specialtandlæge

Specialtandlæger, der opnår autorisation som specialtandlæge, ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 20.000**.

Autoriserede specialtandlæger ydes således to kvalifikationstillæg á kr. 20.000.

Ansatte ph.d.-studerende kan ikke opnå tillægget.

7.1.5. Kliniske Tandteknikere

Klinisk Tandtekniker

Kliniske tandteknikere, der opnår autorisation, ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 15.000**.

7.2. Psykologer

Tillæg til psykologer

Tillæggene tildeles såfremt de er relevante for varetagelsen af stillingen.

Tillæg A: Der ydes et kvalifikationstillæg på kr. 20.000 til psykologer der, efter bestået kandidatgrad, har gennemført minimum 2 års klinisk arbejde som psykolog. Dokumentation for dette skal fremsendes. Ved eventuelle fremtidige overenskomstbestemte tillæg for klinisk arbejde til psykologer vil dette kvalifikationstillæg bortfalde, men en eventuel difference vil dog bibeholdes som et personlig tillæg, som der vil ske modregning i ved fremtidige kvalifikationstillæg.

Tillæg B: Der ydes et kvalifikationstillæg på kr. 20.000 til psykologer, der har gennemført en efteruddannelse af minimum 2 års varighed, og som er relevant for og anvendes i betydelig grad i stillingen. Dokumentation for dette skal fremsendes.

Tillæg A og tillæg B gives uafhængigt af hinanden.

7.3. Specialuddannelser

Der ydes kvalifikationstillæg fra den førstkommende første i måneden efter, at medarbejderen har meddelt, at uddannelsen er gennemført og endeligt afsluttet. Der ydes alene tillæg såfremt uddannelsen er relevant for varetagelsen af den pågældende stilling.

Alle tillæg givet i medfør af dette afsnit bortfalder ved overgang til professorniveau.

7.3.1. Diplomuddannelse for HK-kontor, klinikassistenter, grafisk personale, HK-laboranter og bioanalytikere

Ved gennemført og dokumenteret diplomuddannelse for ovennævnte ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 15.000**, såfremt uddannelsen har relevans for stillingen.

7.3.2. Tandplejere med fuld diplomuddannelse

Tandplejere med den 2-årige tandplejeruddannelse, som opnår og dokumenterer fuld diplomuddannelse, ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 15.000**.

7.3.3. GCP-koordinator, (Good Clinical Practice)

Ved gennemført og bestået GCP-diplomuddannelse eller en tilsvarende teoretisk GCP-uddannelse ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 15.000** (bemærkning: det gælder uanset om uddannelsen haves ved ansættelse eller erhverves under ansættelse).

GCP-koordinatorer, der kan udføre selvstændig monitorering, ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 15.000** for funktionen som GCP-koordinator. Tillægget tildeles ved ansættelse til medarbejdere, der kan dokumentere min. ét års erfaring med selvstændig monitorering. Alternativt kan tillægget tildeles efter et års ansættelse samt gennemført og bestået GCP-diplomuddannelse eller en tilsvarende teoretisk GCP-uddannelse.

7.3.4. Master of Public Health (MPH)

Master of Public Health efteruddannelse efter kandidatgrad, der er gennemført og dokumenteret ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 15.000**.

7.4. Doktorgrad

Ved opnåelse af doktorgrad ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 20.000**. Tillæg for doktorgrad bortfalder ved overgang til stillinger på professorniveau.

7.5. Farmaceut

Ved ansættelse ydes Farmaceuter et kvalifikationstillæg på **kr. 9.300** i henhold til overenskomsten.

Farmaceuttitlen (cand.pharm.) i Danmark må kun benyttes af personer, der har bestået kandidatuddannelsen i farmaci eller kandidatuddannelsen i farmaceutisk videnskab ved et dansk universitet og har bestået et studieophold på et dansk apotek. Derudover må titlen anvendes af personer med en udenlandsk uddannelse, som har opnået Lægemiddelstyrelsens tilladelse til at betegne sig som

"farmaceut". Farmaceuttillægget kan således kun udbetales til ansatte med en udenlandsk uddannelse, efter de har fået Lægemedelstyrelsens tilladelse til at betegne sig farmaceut.

Ph.d.-stipendiater er jf. AC-overenskomsten ikke omfattet af tillægget.

7.6. Psykologisk kandidatstilling

Ved ansættelse i en psykologisk kandidatstilling ydes psykologen et kvalifikationstillæg på **kr. 34.100** i henhold til overenskomsten. Ansatte i ph.d.-stillinger kan ikke opnå tillægget.

7.7. Biostatistikere og statistikere

I forbindelse med nyansættelse i en AC-TAP-stilling som biostatistiker og/eller statistiker ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 30.000**.

7.8. Bioinformatikere

I forbindelse med nyansættelse i en AC-TAP-stilling som bioinformatiker ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 30.000**.

8. Flytteomkostninger

8.1. Flytteomkostninger efter regning

Da der kan være store udgifter forbundet med flytninger på tværs af landegrænser, er der i særlige tilfælde mulighed for at dække udgifter forbundet med sådan flytning.

Efter en særlig bevillingsbestemmelse i finansloven kan AU efter forhandling med relevant institutleder undtagelsesvist i forbindelse med udstationering af ansat videnskabeligt personale samt ved ansættelse af videnskabeligt personale, der er rekrutteret i udlandet afholde dokumenterede rimelige udgifter til rejse- og flytteomkostninger mv. i forhold til den pågældende medarbejder og i begrænset omfang dennes evt. medfølgende familie.

Der er herudover ikke hjemmel til at betale flytteudgifter efter regning.

8.2. Engangsvederlag til flytteomkostninger

I forbindelse med etablering efter rekruttering i udlandet og udstationering kan det helt undtagelsesvis besluttes, at der gives et engangsvederlag. Sådanne tillæg indstilles af institutleder til dekanen. Indstillingen, der skal godkendes af dekanen, formidles af HR.

Etablerings-/udstationeringstillæg i form af ikke-pensionsgivende engangsvederlag til medarbejdere rekrutteret i/udstationeret til udlandet til brug for dækning af flytteomkostninger til og fra Danmark	Op til kr. 50.000
---	-------------------

9. Særligt for Institut for Odontologi og Oral Sundhed (IOOS)

9.1. Ledende tandlæge

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten
Stillingstillæg (ledende tandlæge)	kr. 75.500
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

9.2. Faglærere

Faglærer ansættes til undervisning på klinikassistentuddannelsen.

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. organisationsaftale for faglærere ansat ved Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT)
Stillingstillæg basisløntrin 1-5*	kr. 16.850
Stillingstillæg basisløntrin 6-7*	kr. 22.950
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

*Der ydes enten stillingstillæg basisløntrin 1-5 eller stillingstillæg basisløntrin 6-7.

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

Faglærere ved IOOS kan ydes et funktionstillæg for funktion som koordinator på **kr. 15.000**, når min. følgende kriterier er opfyldt:

- når der er tale om koordinering af et område af et betydeligt omfang (kan fx være vejledning, skemaplanlægning, inden for røntgenområdet, pædagogisk koordinator samt EVU), og efter nærmere aftale mellem institutlederen og tillidsrepræsentanten for det pågældende ansættelsesområde
- Koordinering af opgaver mellem kolleger på vegne af lederen
- Koordinatoren har medansvar for at bibringe området ny viden (fx nye regler og retningslinjer, 'best practises' fra andre steder etc.).

9.3. Undervisningsassistenter

Undervisningsassistenter ansættes til undervisning på tandplejeruddannelsen.

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. organisationsaftale for Undervisningsassistenter ansat ved Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT).
Stillingstillæg	kr. 24.450
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

Undervisningsassistenter indplaceres som minimum på løntrin 2, såfremt medarbejderen har op til et års relevant erhvervs erfaring. Alle løntrin er 1-årige.

Undervisningsassistenter ved IOOS kan ydes et funktionstillæg for funktion som koordinator på **kr. 15.000**, når min. følgende kriterier er opfyldt:

- når der er tale om koordinering af et område af et betydeligt omfang (kan fx være vejledning, skemaplanlægning, inden for røntgenområdet, pædagogisk koordinator samt EVU), og efter nærmere aftale mellem institutlederen og tillidsrepræsentanten for det pågældende ansættelsesområde
- Koordinering af opgaver mellem kolleger- på vegne af lederen
- Koordinatoren har medansvar for at bibringe området ny viden (fx nye regler og retningslinjer, 'best practises' fra andre steder etc.).

9.4. Tandplejere

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. Aftale for tandplejere ansat ved Aarhus Universitet af 11. november 2008
Forhånds aftalt tillæg for kompetencer opnået gennem en autorisation som tandplejer	kr. 15.000
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

Der ydes et forhånds aftalt kvalifikationstillæg på kr. 15.000 til undervisningsassistenter, der har opnået kompetencer gennem en autorisation som tandplejer.

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

9.5. Klinikassistenter

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. organisationsaftale for Kontorfunktionærer, laboranter og It-medarbejdere (HK)
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

Klinikassistenter indplaceres som minimum på løntrin 3.1.

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

9.6. Akademiske undervisere

Akademiske undervisere, som underviser på uddannelserne til tandplejer, klinisk tandtekniker og tandklinikassistent og laboratorietandtekniker, og som ansættes enten som akademisk medarbejder eller undervisningstandlæge tildeles ét af nedenstående stillingstillæg. Det er institutlederen, der sammen med TR forhandler om, hvorvidt der ydes det ene eller andet tillæg.

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten
Stillingstillæg A*	kr. 43.900
Stillingstillæg B**	kr. 71.800
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

* Stillingstillæg A ydes til akademiske undervisere, der har relevant kandidat- eller masteruddannelse.

** Stillingstillæg B ydes til akademiske undervisere med væsentlig praktisk undervisningserfaring samt dokumenteret pædagogisk-didaktiske kompetencer i form af universitetspædagogikum eller tilsvarende. Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

9.7. Tandtekniker

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. organisationsaftale for håndværkere og teknikere
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

9.8. Videreuddannelsesstuderende

Videreuddannelsesstuderende ansættes iht. Bekendtgørelse om uddannelse af specialtandlæger for en 3-årig periode.

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten

Der ydes ikke autorisationstillæg til videreuddannelsesstuderende og der sker ej heller lønforhandling i forbindelse med ansættelse.

9.9. Kliniske lærere

Kliniske lærer ansættes til undervisning af tandlægestuderende.

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten, Deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

9.10. Afdelingstandlæger

Afdelingstandlæger ansættes til undervisning af tandlægestuderende.

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten, Deltidsansatte tandlæger ved tandlægeuddannelserne
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

10. Særligt for Institut for Klinisk Medicin (IKM)

10.1. Akademisk koordinator

En akademisk koordinator er i udgangspunktet ansat som 20% lektor. I særlige tilfælde kan den akademiske koordinator ansættes som 20% professor. Alternativt kan en akademisk koordinator udpeges af institutlederen blandt regionshospitalets eksisterende videnskabelige personale. Udpegningen er for en 5-årig periode. Funktionen honoreres i udgangspunktet med et årligt funktionstillæg på **kr. 60.000** uagtet personens øvrige ansættelsesforhold og beskæftigelsesgrad.

Løn (eksemplet er ved lektorindplacering)	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller DSR (cand.cur.)
Stillingstillæg (lektor tillæg)	kr. 91.282
Forhåndsftalt tillæg	kr. 40.000
Funktionstillæg (akademisk koordinator)	kr. 60.000 (uanset beskæftigelsesgrad)
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

En akademisk koordinator ydes et funktionstillæg på **kr. 60.000** uanset beskæftigelsesgrad.

10.2. Kursusleder

En kursusleder ved Institut for Klinisk Medicin ydes et funktionstillæg på **kr. 124.500** uanset beskæftigelsesgrad.

Ansættelse som kursusleder forudsætter, at kursuslederen er lektor- eller professorkvalificeret og ansættelse vil tilsvarende ske som 20% lektor eller 20% professor, alt efter kvalifikationer og forudgående bedømmelse på ansættelsestidspunktet.

10.3. Klinisk professor/Klinisk lærestolsprofessor (KLP)

Primært på Institut for Klinisk Medicin. Ansættelse som klinisk professor og klinisk lærestolsprofessor sker typisk ved, at medarbejderen er ansat som overlæge på universitetshospitalet eller anden lægelig institution med et honorarlønnet professorat på Health.

Klinisk professor

Den kliniske professor er leder af sit eget forskningsområde og har tillige medansvar for prægraduat undervisning samt for udvikling af den kliniske funktion i afdelingen. Den kliniske professor er desuden ansvarlig specialeansvarlig overlæge i den kliniske afdeling.

Basisindplacering:

Basisløn: Der udbetales ikke løn fra Aarhus Universitet, men honorar, da ansættelse som overlæge sker i regionen.

Honorar for klinisk professorat er **kr. 172.700** uanset beskæftigelsesgrad/opgavens omfang

Klinisk lærestolsprofessor

Den kliniske lærestolsprofessor er ledende professor inden for et lægefagligt speciale og har det overordnede ansvar for forskning og den prægraduate undervisning inden for specialet med et særligt medansvar for den faglige udvikling af specialet. Professoren er desuden specialeansvarlig i den kliniske afdeling. Stillingen som klinisk lærestolsprofessor er som udgangspunkt varig.

Basisindplacering:

Basisløn: Der udbetales ikke løn fra Aarhus Universitet, men honorar, da ansættelse som overlæge sker i regionen.

Honorar for klinisk professorat er **kr. 172.700** uanset beskæftigelsesgrad/opgavens omfang

Mulighed for forhandling ved særlige kvalifikationer:

Instituttlederen kan uanset beskæftigelsesgraden for medarbejderen forhandle kvalifikationstillæg til en klinisk professor/klinisk lærestolsprofessor på op til maksimalt **kr. 45.000**. Tillægget tildeles fuldt ud uanset graden af tilknytning på AU.

10.4. Konstitueret forskningsleder

Der ydes et funktionstillæg på mellem kr. 20.000 – 40.000 uanset beskæftigelsesgrad for varetagelsen af funktionen som konstitueret forskningsleder ved Institut for Klinisk Medicin. Funktionstillægget vil variere alt efter opgavens omfang og afdelingens størrelse.

En konstitueret forskningsleder er typisk udpeget i et større forskningsmiljø eller inden for et klinisk speciale, hvor der mangler en lærestolsprofessor eller en ledende professor. Den konstituerede forskningsleder vil således have en særlig ledelsesmæssig rolle ind i instituttets udvidede lederkreds.

11. Særligt for Institut for Folkesundhed (IFS)

11.1. Uddannelsesleder (Institut for Folkesundhed)

Uddannelseslederen varetager koordineringsopgaver og administrative opgaver i relation til specifikke uddannelser ved instituttet. Funktionen varetages i samspil med studielederen, da denne har videredelegeret en del af studielederens opgaver til uddannelseslederen. Dekanater har i 2014 godkendt denne videredelegation.

For varetagelse af funktionen som uddannelsesleder ydes et funktionstillæg, der fastsættes under hensyntagen til opgavens omfang (antal fag, studerende, undervisere mm.) og gradueres i portioner af **kr. 5.000**. Der kan maksimalt ydes tillæg til en uddannelsesleder på **kr. 30.000** per uddannelse.

12. Særligt for Institut for Retsmedicin (IFR)

Stillinger ved Institut for Retsmedicin udgør en særlig kategori af ansættelser. Lønsammensætningen er afspejlet i de særlige udfordringer, der er ved rekruttering til disse ansættelser.

Ph.d.-tillæg

Ved alle nedennævnte TAP-stillinger ved Institut for Retsmedicin ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 15.000** ved opnåelse af ph.d.-grad.

Autorisationstillæg

Der gøres særligt opmærksom på, at [afsnit 7.1](#), vedr. autorisationstillæg finder anvendelse på hele HE herunder også IFR.

12.1. Retskemikere / Analysekemikere (AC-TAP)

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten
Stillingstillæg (lille)	kr. 50.000
Stillingstillæg (stort)	kr. 83.000
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

Ved nyansættelse af retskemikere og analysekemikere tildeles der enten det lille eller det store stillingstillæg på baggrund af nedenstående kriterier:

Stillingstillæg (lille): **kr. 50.000** for kemikere med kompetencer/kvalifikationer i relation til det retskemiske arbejde
Stillingstillæg (stort): **kr. 83.000** for kemikere med væsentlige kompetencer/kvalifikationer i relation til det retskemiske arbejde.

12.2. Yngre læger

Yngre læger kan ansættes i en introduktionsstilling eller som uklassificeret læge (AC-TAP.) Der vil i udgangspunktet være tale om tidsbegrænsede stillinger.

12.2.1 Læger i introduktionsstilling/uklassificeret læge (AC-TAP)

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten
Forhåndsftalt tillæg 1.-2. anciennitetsår	kr. 39.800
Forhåndsftalt tillæg 3.-4. anciennitetsår	kr. 44.800
Forhåndsftalt tillæg 5.+ anciennitetsår	kr. 59.900
Funktionstillæg for vagt (bilag 16.9)	kr. 21.000
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

12.3. Læger i Hoveduddannelsesstillinger (AC-TAP)

Løn og stillingsopslag fastsættes af det regionale råd for lægers videreuddannelse.

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten
Forhåndsftalt tillæg	kr. 59.900
Funktionstillæg for vagt (bilag 16.9)	kr. 21.000
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

12.4. Speciallæge i Retsmedicin (AC-TAP)

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Specialkonsulent (nedre) iht. overenskomst for Akademikere i staten
Forhåndsftalt kvalifikationstillæg (læge)	kr. 114.100
Funktionstillæg for vagt (bilag 16.9)	kr. 21.000
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000, dog minimum kr. 15.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

12.4.1 Supervisorstillæg

Speciallæger i retsmedicin ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 20.000** ved opnåelse af supervisorcompetencer.

Forudsætningen for supervisorcompetencer er mindst 3 års anciennitet efter endt speciallægeuddannelse (fuldtidsansættelse som myndighedsbetjenende læge på et retsmedicinsk institut). Derudover skal speciallægen have gennemført uddannelsesplan for supervisor og der skal foreligge en godkendelse fra statsobducenten.

12.5. Speciallæge i Retsmedicin, der opnår lektorbedømmelse (og pålægges lektorforpligtelser) (AC-TAP)

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Specialkonsulent (nedre) iht. overenskomst for Akademikere i staten
Kvalifikationstillæg for lektorkvalifikationer	kr. 91.282
Forhåndsftalt kvalifikationstillæg (læge)	kr. 114.100
Funktionstillæg for vagt (bilag 16.9)	kr. 21.000
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

12.5.1 Supervisortillæg

Speciallæger i retsmedicin ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 20.000** ved opnåelse af supervisorcompetencer.

Forudsætningen for supervisorcompetencer er mindst 3 års anciennitet efter endt speciallægeuddannelse (fuldtidsansættelse som myndighedsbetjenende læge på et retsmedicinsk institut). Derudover skal speciallægen have gennemført uddannelsesplan for supervisor og der skal foreligge en godkendelse fra statsobducenten.

12.6. Vicesstatsobducent (VIP)

Ansættelse som vicesstatsobducent forudsætter positiv bedømmelse på minimum lektor-niveau og kan kun ske efter godkendt opslag og ansættelse af Justitsministeriet.

Ved ansættelse på baggrund af positiv bedømmelse som lektor:

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten
Stillingstillæg	kr. 91.282
Forhåndsftalt tillæg	kr. 40.000
Vicesstatsobducenttillæg (pensionsforhold efter cirkulære)	kr. 208.215
Forhåndsftalt kvalifikationstillæg (læge)	kr. 114.100
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

Ved ansættelse som Vicesstatsobducent bortfalder tillæg for autorisation til selvstændigt virke og speciallæge-autorisationstillæg.

Ved ansættelse på baggrund af positiv bedømmelse som professor:

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Overenskomst for Akademikere i staten lønramme 37
Stillingstillæg	kr. 51.400
Forhåndsftalt tillæg	kr. 15.000
Vicestatsobducenttillæg (pensionsforhold efter cirkulære)	kr. 208.215
Forhåndsftalt kvalifikationstillæg (læge)	kr. 114.100
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 45.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

Ved ansættelse som Vicestatsobducent bortfalder tillæg for autorisation til selvstændigt virke og speciallæge-autorisationstillæg.

12.7. Statsobducent (VIP)

Ansættelse som statsobducent forudsætter positiv professorbedømmelse og kan kun ske efter godkendt opslag og ansættelse af Justitsministeriet.

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Lønramme 37 iht. overenskomst for Akademikere i staten
Stillingstillæg	kr. 51.400
Forhåndsftalt tillæg	kr. 15.000
Statsobducenttillæg (pensionsforhold efter cirkulære)	kr. 317.731,50
Forhåndsftalt kvalifikationstillæg (læge)	kr. 114.100
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 45.000

Der er herudover mulighed for at opnå yderligere individuelt forhandlede tillæg (dekan), jf. [afsnit 2](#).

Professorer i lønramme 37 har selvstændig forhandlingskompetence.

12.8. Funktionstillæg

Driftsleder/ afdelingsleder

Funktionstillægget kan udmøntes til en afdelingsleder eller driftsleder af en selvstændig enhed. Driftslederen og afdelingslederen har ud over personaleansvar også budgetansvar. Som driftsleder eller afdelingsleder med personaleansvar for op til 10 medarbejdere gives et pensionsgivende funktionstillæg på **kr. 30.000**.

Som driftsleder eller afdelingsleder med personaleansvar for mellem 11-20 medarbejdere gives et pensionsgivende funktionstillæg på **kr. 50.000**

Det bemærkes dog, at tillægget ikke udmøntes til medarbejdere ansat som chefkonsulenter med personaleansvar på overenskomsten for Akademikere i staten.

Uddannelseskoordinator

For varetagelsen af funktionen som uddannelseskoordinator for Yngre Læger, ydes et funktionstillæg på kr. 15.000.

Obduktioner

Retsteknikere modtager [obduktionstillæg](#).

Obduktioner på Færøerne og i Grønland

Læger, der deltager i ordningen beskrevet i bilag 16.6 og 16.7, modtager tillæg og særlig honorering herfor i henhold til aftalerne vedhæftet som bilag 16.6 og 16.7.

13. Særligt for Institut for Biomedicin (IBM)

13.1. Studiebesøg ved præparatsamlingerne

For varetagelsen af funktionen med at forestå ledsagelse, klargøring og oprydning i forbindelse med rundvisning under studiebesøg ved præparatsamlingerne på instituttet, ydes et funktionstillæg på kr. 7.000.

14. Ikrafttræden og opsigelse

Lønkataloget træder i kraft den 1. april 2023 og er gældende indtil 31. marts 2026.

Ved behov kan dele af lønkataloget tilpasses, udgå eller nye tillæg aftales, uden at dette anses for en opsigelse af det samlede lønkatalog.

Lønaftalen kan opsiges af alle parter med 3 måneders varsel til en måneds udgang. Såfremt én enkelt part opsiger, betragtes aftalen som opsagt for alle parter.

I fald der ved overenskomstforhandlingerne aftales tillæg, der omfattes af nærværende lønaftale, bortfalder de berørte dele af lønaftalen uden varsel og de i henhold til lønaftalen udmøntede løntillæg erstattes af de centralt aftalte.

14.1. Genforhandling

Lønkataloget genforhandles med ny ikrafttræden den 1. april 2026.

15. Underskrifter

Der har forud for forhandlingen af nærværende lønkatalog været nedsat sparringsgruppe bestående af:

- Agnete Larsen
- Bertha Beck Mortensen
- Malene Hvid
- Søren K. Kjærgaard
- Thomas G. Jensen, institutleder, Institut for Biomedicin
- Siri Beier Jensen, institutleder, Institut for Odontologi og Oral Sundhed

Dato / 2023

Anne-Mette Hvas, Dekan

Nedenstående underskrivere er tilsammen bemyndiget til at underskrive på vegne af følgende organisationer:

Organisationer henhørende under Akademikerne, DSR samt organisationer, der er aftaleparter i TAP-lønaftalerne (se [afsnit 5.1.](#)).

Dato / 2023

Agnete Larsen

Søren K. Kjærgaard

Bertha Beck Mortensen

Malene Hvid

16. Bilag

Der er indgået enkelte lokalaftaler gældende for et eller flere institutter på HE, der sammen med andre aftaler regulerer ansættelses- og lønvilkår for medarbejdere på HE.

16.1. Tøjregulativ, dyrepassere HE

Aftale om tøjregulativ på Faculty of Health, Aarhus Universitet.

16.2. Weekendarbejde m.v., dyrepassere på IBM

Aftale om arbejdstid og honorering af dyrepasseres (landbrugsmedarbejdere, gartneriarbejdere og forsøgsmedarbejdere) arbejde, herunder arbejde lørdag/søndag og på helligdage i dyrestaldene – forsøgsfaciliteterne på Institut for Biomedicin, Aarhus Universitet.

16.3. Smertedækning o. lign., dyrepassere IKM

Aftale om honorering af dyrepasseres (landbrugsmedarbejdere, gartneriarbejdere og forsøgsmedarbejdere) smertedækningsopgaver samt andre medicinske behandlinger af dyr inkl. velfærdsscoringer af dyr på tidspunkter uden for normal arbejdstid på Påskehøjgaard – forsøgsfaciliteten ved Institut for Klinisk Medicin, Aarhus Universitet.

16.4. Flekstidsaftale for laboratorietandteknikere IOOS

Aftale og praksisbeskrivelse og flekstid, gældende for laboratorie tandteknikere, Centrallaboratoriet, Institut for Odontologi og Oral Sundhed, Aarhus Universitet med bilag.

16.5. Tandplejere HE

Aftale for tandplejere ansat ved Aarhus Universitet.

16.6. Obduktioner på Færøerne og i Grønland, læger IFR

Aftale om honorering mv. af retsmedicinere ved de retsmedicinske institutter på Københavns Universitet, Syddansk Universitet og Aarhus Universitet for foretagelse af obduktioner på Færøerne og i Grønland. Aftale med Foreningen af Speciallæger (FAS)

16.7. Obduktioner på Færøerne og i Grønland, læger IFR

Aftale om honorering mv. af retsmedicinere ved de retsmedicinske institutter på Københavns Universitet, Syddansk Universitet og Aarhus Universitet for foretagelse af obduktioner på Færøerne og i Grønland. Aftale med Yngre Læger (YL)

16.8. Rådighed og tilkald, håndværkere IFR

Aftale af 15. december 2015 mellem Aarhus Universitet og Dansk Metal om rådighedstjeneste og tilkald for håndværkere ved Institut for Retsmedicin.

16.9. Forvagt, læger IFR

Aftale mellem YL og Aarhus Universitet, Institut for Retsmedicin, om honorering for forvagt (rådighedsvagt).

16.10. Obduktionstillæg, teknikere og konservatorer IFR og IBM

Lokalaftale for retsmedicinske teknikere, Institut for Retsmedicin og konservatorer, Institut for Biomedicin.

16.11. Bagvagt for speciallæger

Aftale mellem YL og Aarhus Universitet, Institut for Retsmedicin om honorering af bagvagt for speciallæger.