



AARHUS UNIVERSITET
HEALTH

Lønkatolog for medarbejdere på Health

Gældende for perioden 1. april 2020 - 31. marts 2023

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indhold

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. Forhåndsaftalte 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. Klinisk assistent	10
4.4. Post.doc.	10
4.5. Adjunkt (forskere)	11
4.6. Tenure track (adjunkt)	11
4.7. Lektor	11
4.8. Professor i lønramme 37	11
4.9. Professorer i lønramme 38	12
4.10. Studieadjunkt	12
4.11. Studielektor	12
5. Teknisk administrativt personale (TAP)	13
5.1. TAP lønftaler	13
5.2. AC-TAP	14
5.2.1. Ph.d.-tillæg.....	15
5.2.2. Rådighedstillæg	15
5.2.3. Faglig koordinator-tillæg.....	15
5.2.4. Funktionstillæg til AC-TAP.....	15
5.3. Specialkonsulenter	15
5.4. Chefkonsulenter uden personaleansvar	15
5.5. Chefkonsulenter med personaleansvar	16

5.6. TAP lønramme 37	16
6. Funktionstillæg	16
6.1. Viceinstituteder	16
6.2. Centerleder	17
6.3. Sektionsleder	17
6.4. Driftsleder	17
6.5. Studieleder.....	18
6.6. Studienævnshoved	18
6.7. Elevansvarlig	18
6.8. Formand for ph.d. foreningen	18
6.9. Koordinatortillæg.....	19
6.10. Tillidsrepræsentant (og fællestillidsrepræsentant).....	19
6.11. Fællestillidsrepræsentant for YL.....	19
6.12. Obduktionstillæg	19
7. Forhåndsaftalte kvalifikationstillæg.....	20
7.1. Autorisationstillæg	20
7.1.1. Læger	20
7.1.2. Psykologer	20
7.1.3. Dyrlæger	20
7.1.4. Tandlæger.....	21
7.1.5. Kliniske Tandteknikere	21
7.2. Specialuddannelser	21
7.2.1. Diplomuddannelse for HK-kontor, klinikassistenter, grafisk personale, HK-laboranter og bioanalytikere.....	21
7.2.2. Tandplejere med fuld diplomuddannelse	21
7.2.3. GCP-koordinator, (Good Clinical Practice).....	22
7.2.4. Master of Public Health (MPH)	22
7.3. Doktorgrad.....	22
7.4. Daglig arbejdsmiljøleder på institutniveau (LAMU).....	22
7.5. Farmaceut.....	22
7.6. Psykologisk kandidatstilling	22
7.7. Biostatistikere og statistikere.....	22
7.8. Bioinformatikere	22
8. Flytteomkostninger	23
8.1. Flytteomkostninger efter regning	23
8.2. Engangsvederlag til flytteomkostninger	23
9. INSTITUT FOR ODONTOLOGI OG ORAL SUNDHED (IOOS).....	23
9.1. Ledende tandlæge.....	23

9.2. Faglærere	23
9.3. Undervisningsassistenter	24
9.4. Tandplejere	24
9.5. Klinikassistenter	24
9.6. Akademiske undervisere	25
9.7. Tandtekniker	25
9.8. Videreuddannelsesstuderende	25
9.9. Kliniske lærere	25
9.10. Afdelingstandlæger	25
10. INSTITUT FOR KLINISK MEDICIN (IKM)	26
10.1. Akademisk koordinator	26
10.2. Kursusleder	26
10.3. Klinisk professor/Klinisk lærestolsprofessor (KLP)	26
11. INSTITUT FOR FOLKESUNDHED (IFS)	27
11.1. Uddannelsesleder (Institut for Folkesundhed)	27
12. INSTITUT FOR RETSMEDICIN (IFR)	27
12.1. Retskemikere / Analysekemikere (TAP)	27
12.2. Yngre læger	28
12.2.1 Læger i introduktionsstilling/uklassificeret læge (TAP).....	28
12.3. Læger i Hoveduddannelsesstillinger (TAP)	28
12.4. Speciallæge i Retsmedicin (TAP)	28
12.5. Speciallæge i Retsmedicin, der opnår lektorbedømmelse (og pålægges lektorforpligtelser) (TAP)	28
12.6. Vicesstatsobducent (VIP)	29
12.7. Statsobducent (VIP)	29
12.8. Funktionstillæg	29
13. Ikrafttræden og opsigelse	30
13.1. Genforhandling	30
14. Underskrifter	30
15. Bilag	31
15.1. Tøjregulativ, dyrepassere HE	31
15.2. Weekendarbejde m.v., dyrepassere på IBM	31
15.3. Smertedækning o. lign., dyrepassere IKM	31
15.4. Flekstidsaftale for laboratorietandteknikere IOOS	31
15.5. Tandplejere HE	31
15.6. Obduktioner på Færøerne og i Grønland, læger IFR	31

15.7. Rådighed og tilkald, håndværkere IFR	31
15.8. Forvagt, læger IFR.....	32
15.9. Obduktionstillæg, teknikere og konservatorer IFR og IBM.....	32
15.10. Bagvagt for speciallæger	32
15.11. Dispensationsaftale – omlægning af fridøgn	32

1. Indledning

Nærværende lønkatalog, TAP lønftalerne 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. Lønftalerne 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.

Kriterier for tildeling af løntillæg samt beløbstørrelser 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.

Der er et fælles ønske om, at der på sigt udarbejdes en oversigt over samtlige funktionstillæg på HE.

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.

2.4. 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 2020. Løntillæg, der er opjusteret i dette katalog og ny-aftalte tillæg, gælder således ikke bagudrettet, men kun for aftaler indgået efter 1. april 2020.

Alle anførte tillæg er angivet i årligt 31.3.2012-niveau og er som udgangspunkt pensionsgivende iht. relevant overenskomst med mindre andet er anført. I udgangspunktet er tillægsstørrelser anført ved fulltidsbeskæftigelse. Ved deltidsansættelse reduceres tillæg som udgangspunkt med samme brøk som ansættelsen er i forhold til fuldtid med mindre 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 en særlig indsats, som ikke allerede honoreres. Engangsvederlagets størrelse afhænger af indsatsens tyngde og omfang og skal altid aftales konkret. Engangsvederlaget tildeles i udgangspunktet ved den årlige lønforhandling, men kan også udmøntes uden for årlige lønforhandlingsrunder. Engangsvederlaget udmøntes fra samme lønpulje, uanset om det tildeles ved en årlig lønforhandling eller udenfor. Engangsvederlag udmøntes i nutidskroner og er 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 med mindre 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 med mindre 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.- og talentadministration ved Health, Natural Sciences og Technical Sciences, 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. Hvorvidt den enkelte Ph.d.-studerende ydes tillæg 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
Tillæg A (ens på alle anciennitetstrin)*	kr. 24.500

Med autorisationstillæg læger jf. [afsnit 7.1.](#)

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
Tillæg A (ens på alle anciennitetstrin)*	kr. 4.500
Autorisationstillæg se afsnit 7.1.	kr. 20.000

Med autorisationstillæg øvrige jf. afsnit 7.1.

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
Tillæg A (ens på alle anciennitetstrin)*	kr. 9.500
Autorisationstillæg se afsnit 7.1.	kr. 15.000

Der kan ikke både ydes tillæg A og tillæg for autorisation iht. afsnit 7.1. Tillæg for autorisation modregnes derfor i et eventuelt tillæg A.

For at tillæg A kan tildeles, skal den ph.d.-studerende være ansat ved Aarhus Universitet.

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

Det er afgørende for ydelse af tillæg A, at der er eksterne midler på det relevante ph.d.-projekt til rådighed. Ph.d.-skolen yder således ikke tillæg.

4.2. Videnskabelig assistent

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller DSR (cand.cur.)
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.

4.3. Klinisk assistent

Health benytter ikke denne stillingskategori i forbindelse med ansættelse af videnskabeligt personale på Healths institutter.

4.4. Post.doc.

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten, IDA eller DSR (cand.cur.)
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.

4.5. Adjunkt (forskere)

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten, IDA eller DSR (cand.cur.)
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.

4.6. Tenure track (adjunkt)

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten, IDA eller DSR (cand.cur.)
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.

Se desuden afsnit vedrørende [flytteomkostninger](#).

4.7. Lektor

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten, IDA eller DSR (cand.cur.)
Stillingstillæg	kr. 89.100
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.

4.8. Professor i lønramme 37

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Overenskomst for Akademikere i staten lønramme 37 eller DSR (cand.cur. – pension 18%)
Stillingstillæg	kr. 51.400
Forhåndsftalt tillæg (professor tillæg)	kr. 15.000
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op kr. til 45.000

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

Professorer i lønramme 37 har selvstændig forhandlingskompetence.

4.9. Professorer i lønramme 38

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Overenskomst for Akademikere i staten lønramme 38 eller DSR (cand.cur.)
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.

4.10. Studieadjunkt

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten, IDA eller DSR (cand.cur.)
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.

4.11. Studielektor

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten, IDA eller DSR (cand.cur.)
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.

5. Teknisk administrativt personale (TAP)

Administrationschef/instituttleder kan ved TAP-ansættelser forhandle:

Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 25.000
------------------------------------------------------------	-------------------

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

5.1. 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.

AU fælles TAP-lønftaler	Beløbsstørrelser
KS	<ul style="list-style-type: none">• Kvalifikationstillæg minimum kr. 15.000 med mindre andet aftales• Engangsvederlag minimum kr. 10.000 med mindre andet aftales• Ved ansættelse som korrespondent: Korrespondenttillæg I: kvalifikationstillæg kr. 20.000 Korrespondenttillæg II: kvalifikationstillæg kr. 20.000
D-Bio	<ul style="list-style-type: none">• Kvalifikationstillæg minimum kr. 10.000 med mindre andet aftales• Engangsvederlag minimum kr. 10.000 med mindre andet aftales• Der kan aftales basis lønoprækning til bioanalytiker med specialist- eller konsulentfunktioner uden samtidig tildeling af minimumsbeløb
AC Fuldmægtige	<ul style="list-style-type: none">• Rådighedstillæg• Første kvalifikationstillæg minimum kr. 20.000 med mindre andet aftales• Efterfølgende kvalifikationstillæg minimum kr. 15.000 med mindre andet aftales• Funktionstillæg minimum kr. 15.000 med mindre andet er aftalt• Engangsvederlag minimum kr. 12.000 med mindre andet aftales• Faglig koordinator, funktionstillæg på maksimalt kr. 25.000
PROSA	<ul style="list-style-type: none">• Løntillæg minimum kr. 10.000 med mindre andet aftales• Engangsvederlag minimum kr. 10.000 med mindre andet aftales
Metal Ingeniørassistenter	<ul style="list-style-type: none">• Løntillæg minimum kr. 7.000 med mindre andet aftales• Engangsvederlag minimum kr. 10.000 med mindre 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 med mindre andet aftales• Engangsvederlag minimum kr. 10.000 med mindre andet aftales• Lokalaftale vedr. obduktionstillæg erstatter aftale om smudstillæg
HK-lab	<ul style="list-style-type: none">• Løntillæg minimum kr. 10.000 med mindre andet aftales• Engangsvederlag minimum kr. 10.000 med mindre andet aftales• Der kan aftales oprækning til anden løngruppe uden samtidig tildeling af minimumsbeløb

HK-kontor, klinikassistenter og grafikere	<ul style="list-style-type: none"> • Løntillæg minimum kr. 10.000 med mindre andet aftales • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 med mindre andet aftales • 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 med mindre andet aftales • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 med mindre andet aftales
3F, rengøringsassistenter	<ul style="list-style-type: none"> • Løntillæg minimum kr. 7.000 med mindre andet aftales • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 med mindre andet aftales
3F grøn	<ul style="list-style-type: none"> • Løntillæg minimum kr. 7.000 med mindre andet aftales • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 med mindre andet aftales • 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 med mindre andet aftales • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 med mindre andet aftales • Der kan aftales oprykning til anden løngruppe uden samtidig tildeling af minimumsbeløb

Nedenstående TAP lønaftaler er gældende for Health. De enkelte aftaler ligger tilgængeligt på: <http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/lonadm/loenaftaler-tap/>

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

5.2. AC-TAP

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten, IDA eller DSR (cand.cur.)
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 25.000, dog minimum kr. 20.000 og ved tillægsforhøjelser min. kr. 15.000 ved AC-fuldmægtig

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

5.2.1. Ph.d.-tillæg

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

5.2.2. Rådighedstillæg

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

5.2.3. Faglig koordinator-tillæg

Faglig koordinator-tillæg kan ydes i henhold til TAP-lønaf tale, hvis relevant for stillingen. Tillægget kan ydes til de der aflønnes som AC-TAP, specialkonsulenter og chefkonsulenter med og uden ledelsesansvar.

5.2.4. Funktionstillæg til AC-TAP

I fald der ydes funktionstillæg til ansatte TAP'ere aflønnet i overensstemmelse med overenskomst for Akademikere i staten, IDA eller DSR, udgør tillægget som udgangspunkt minimum kr. 15.000 med mindre andet aftales.

5.3. Specialkonsulenter

Det er aftalt, at der her indsættes universitetsledelsens beskrivelse af specialkonsulenter mv. uden at dette afsnit eller lønkatalog i øvrigt genforhandles.

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Grundløn for specialkonsulenter, nedre, iht. overenskomst for Akademikere i staten
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.

Specialkonsulenter er selvforhandlere.

5.4. Chefkonsulenter uden personaleansvar

Det er aftalt, at der her indsættes universitetsledelsens beskrivelse af chefkonsulenter mv. uden at dette afsnit eller lønkatalog i øvrigt genforhandles.

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, dog minimum kr. 15.000

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

Chefkonsulenter uden personaleledelse er selvforhandlere.

5.5. 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 er selvforhandlere.

5.6. 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.

Tillæg og forhandlingsrammer beskrevet under punkt [5.2. AC-TAP](#) finder anvendelse for disse ansættelser.

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. Viceinstituteder

Der ydes et funktionstillæg for varetagelse af funktionen som viceinstituteder.

Funktionstillægget afhænger af instituttørrelsen:

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.

6.2. 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.

6.3. 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, herunder 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.

6.4. 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 6.4 skal således ikke udmøntes.

6.5. 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 studienævnshoved også varetages, tildeles der et særskilt studienævnshovedstillæg (se nedenfor).

6.6. Studienævnshoved

For varetagelsen af funktionen som studienævnshoved ydes et funktionstillæg på **kr. 25.000**. Studienævnshovedet bliver valgt for en 3-årig periode.

6.7. Elevansvarlig

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

6.8. 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.

6.9. 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.

Det tilstræbes, at der i kommende lønkataloger indsættes eksempler på, hvornår dette tillæg udmøntes, og hvornår det ikke gør.

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 lokalaf tale for retsmedicinske teknikere på Institut for Retsmedicin og for konservatorer på Institut for Biomedicin om obduktionstillæg (bilag 15.9)

Ved ansættelse som retsmedicinsk tekniker og som konservator på nævnte institutter ydes et funktionstillæg på kr. 40.000 for arbejdet med obduktioner.

7. Forhåndsftalte kvalifikationstillæg

Afsnittet vedrører såvel videnskabeligt medarbejdere som teknisk administrativt medarbejdere. De forhåndsftalte 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.

7.1.2. Psykologer

Psykolog

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

Specialpsykolog

Specialpsykologer, der opnår autorisation som specialpsykologer og ansættes som specialpsykolog, ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 20.000**.

Autoriserede specialpsykologer ydes således to kvalifikationstillæg á 20.000 kr.

7.1.3. Dyrlæger

Dyrlæge

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

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 henholdsvis kr. 15.000 og kr. 20.000.

7.1.4. Tandlæger

Strukturen for så vidt angår autorisation af tandlæger er ændret på landsplan, hvilket nedenstående ikke afspejler til fulde. Det er aftalt, at der arbejdes på nyt afsnit 7.1.4. om tillæg for autorisation til tandlæger og at nyt afsnit 7.1.4. kan erstatte nuværende efter drøftelse med nuværende arbejdsgruppe uden at dette medfører genforhandling (eller opsigelse) af hele lønkataloget.

Tandlæge

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

Tillægget kan **ikke** udmøntes til tandlæger i videreuddannelsesstillinger.

Specialtandlæge

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

Autoriserede specialtandlæger ydes således to kvalifikationstillæg á henholdsvis kr. 15.000 og kr. 20.000.

7.1.5. Kliniske Tandteknikere

Klinisk Tandtekniker

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

7.2. 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.

7.2.1. 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.

7.2.2. Tandplejere med fuld diplomuddannelse

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

7.2.3. 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.

7.2.4. Master of Public Health (MPH)

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

7.3. Doktorgrad

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

7.4. 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**.

7.5. Farmaceut

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

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. 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

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. 16.650
Stillingstillæg basisløntrin 6-7*	kr. 22.750

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

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. 24.250

Undervisningsassistenter indplaceres som minimum på løntrin 2, såfremt medarbejderen har op til et års relevant erhvervserfaring. 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
Forhåndsftalt tillæg	kr. 15.000

9.5. Klinikassistenter

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. organisationsaftale for Kontorfunktionærer, laboranter og It-medarbejdere (HK)

Klinikassistenter indplaceres som minimum på løntrin 2.2.

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 tillæg som uddannelsesadjunkt eller uddannelseslektor. 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
Uddannelsesadjunkt	kr. 43.900
Uddannelseslektor	kr. 71.800
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	kr. Op til 40.000

9.7. Tandtekniker

Endnu ikke beskrevet.

Det er aftalt, at der arbejdes på nyt afsnit 9.7. om tandteknikere, der afspejler den lønmæssige indplacering disse indplaceres på i dag. Det er videre aftalt, at nyt afsnit 9.7. indføres efter drøftelse med nuværende arbejdsgruppe uden at dette medfører genforhandling (eller opsigelse) af hele lønkataloget.

9.8. Videreuddannelsesstuderende

Endnu ikke beskrevet.

Det er aftalt, at der arbejdes på nyt afsnit 9.8. om videreuddannelsesstuderende, der afspejler den lønmæssige indplacering disse indplaceres på i dag. Det er videre aftalt, at nyt afsnit 9.8. indføres efter drøftelse med nuværende arbejdsgruppe uden at dette medfører genforhandling (eller opsigelse) af hele lønkataloget.

9.9. Kliniske lærere

Endnu ikke beskrevet.

Det er aftalt, at der arbejdes på nyt afsnit 9.9. om kliniske lærere, der afspejler den lønmæssige indplacering disse indplaceres på i dag. Det er videre aftalt, at nyt afsnit 9.9. indføres efter drøftelse med nuværende arbejdsgruppe uden at dette medfører genforhandling (eller opsigelse) af hele lønkataloget.

9.10. Afdelingstandlæger

Endnu ikke beskrevet.

Det er aftalt, at der arbejdes på nyt afsnit 9.10. om afdelingstandlæger, der afspejler den lønmæssige indplacering disse indplaceres på i dag. Det er videre aftalt, at nyt afsnit 9.10. indføres efter drøftelse med nuværende arbejdsgruppe uden at dette medfører genforhandling (eller opsigelse) af hele lønkataloget.

10. 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, IDA eller DSR (cand.cur.)
Stillingstillæg (lektor tillæg)	kr. 89.100
Forhåndsftalt tillæg	kr. 40.000
Funktionstillæg (akademisk koordinator)	kr. 60.000 (uanset beskæftigelsesgrad)
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

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 med-

ansvar 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.

11. 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. Dekanetet 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. 20.000** per uddannelse.

12. 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. Retsekemikere / Analysekemikere (TAP)

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten
Stillingstillæg (lille)	kr. 50.000
Stillingstillæg (stort)	kr. 83.000

Ved nyansættelse af retsekemikere 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 (TAP.) Der vil i udgangspunktet være tale om tidsbegrænsede stillinger.

12.2.1 Læger i introduktionsstilling/uklassificeret læge (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 15.8)	kr. 21.000
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 20.000

12.3. Læger i Hoveduddannelsesstillinger (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 15.8)	kr. 21.000

12.4. Speciallæge i Retsmedicin (TAP)

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Specialkonsulent (nedre) iht. overenskomst for Akademikere i staten
Funktionstillæg (læge)	kr. 114.100
Funktionstillæg for vagt (bilag 15.8)	kr. 21.000

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

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Specialkonsulent (nedre) iht. overenskomst for Akademikere i staten
Kvalifikationstillæg for lektorkvalifikationer	kr. 89.100
Funktionstillæg (læge)	kr. 114.100
Funktionstillæg for vagt (bilag 15.8)	kr. 21.000
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

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. 89.100
Forhåndsftalt tillæg	kr. 40.000
Vicesstatsobducenttillæg (ikke-pensionsgivende)	kr. 208.215
Funktionstillæg (læge)	kr. 114.100
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

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
Vicesstatsobducenttillæg (ikke-pensionsgivende)	kr. 208.215
Funktionstillæg (læge)	kr. 114.100
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 45.000

Ved ansættelse som Vicesstatsobducent 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 (ikke-pensionsgivende)	kr. 317.731,50
Funktionstillæg (læge)	kr. 114.100
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 45.000

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.

Obduktioner

Retsteknikere modtager [obduktionstillæg](#).

Obduktioner på Færøerne og i Grønland

Læger, der deltager i ordningen beskrevet i bilag 15.6, modtager tillæg og særlig honorering herfor i henhold til aftale vedhæftet som bilag 15.6.

13. Ikrafttræden og opsigelse

Lønkatologet træder i kraft den 1. april 2020 og er gældende indtil 31. marts 2023.

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

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.

13.1. Genforhandling

Alle parter bestræber sig på en genforhandling af lønaftalen med ny ikrafttræden den 1. april 2023.

14. Underskrifter

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

- Agnete Larsen, FTR på AU for FAS
- Steffen Junker, (tidl.) FTR på Health for DM
- Bertha Beck Mortensen
- Inger Merete Paulsen
- Malene Hvid
- Heidi Kaastrup Müller
- Thomas G. Jensen, institutleder, Institut for Biomedicin
- Birgitte Lüttge, kliniker, IOOS

Dato 30 / 4 2020



Lars Bo Nielsen, 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 / 2020

Agnete Larsen

Steffen Junker

Bertha Beck Mortensen

Inger Merete Paulsen

Malene Hvid

Heidi Kaastrup Müller

15. 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.

15.1. Tøjregulativ, dyrepassere HE

Aftale om tøjregulativ på Faculty of Health, Aarhus Universitet.

15.2. 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.

15.3. 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.

15.4. Flekstidsaftale for laboratorietandteknikere IOOS

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

15.5. Tandplejere HE

Aftale for tandplejere ansat ved Aarhus Universitet.

15.6. 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.

15.7. 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.

15.8. Forvagt, læger IFR

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

15.9. Obduktionstillæg, teknikere og konservatorer IFR og IBM

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

15.10. Bagvagt for speciallæger

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

15.11. Dispensationsaftale – omlægning af fridøgn

Der henvises til bilag 15.10.