



AARHUS UNIVERSITET  
HEALTH

# **Lønftalekatalog for medarbejdere på Health**

*Gældende for perioden 1. april 2018 - 31. marts 2020*

# INDHOLDSFORTEGNELSE

## Indhold

<b>1. Indledning</b> .....	4
<b>2. Overordnet lønstruktur</b> .....	4
<b>2.1. Basisløn og stillingstillæg</b> .....	5
<b>2.2. Kvalifikationstillæg til videnskabelige medarbejdere</b> .....	5
<b>2.3. Kvalifikationstillæg til teknisk-administrative medarbejdere</b> .....	5
<b>2.4. Funktionstillæg</b> .....	5
<b>2.5. Rekrutterings- og fastholdelsestillæg</b> .....	5
<b>2.6. Forhåndsaftalte tillæg</b> .....	6
<b>2.7. Engangsvederlag</b> .....	6
<b>2.8. Pension</b> .....	6
<b>3. Lønfastsættelse og forhandling</b> .....	6
<b>4. Stillingstyper for videnskabeligt personale (VIP)</b> .....	7
<b>4.1 Ph.d. stipendiater</b> .....	7
<b>4.2 Videnskabelig assistent</b> .....	7
<b>4.3. Klinisk assistent</b> .....	8
<b>4.4. Post.doc.</b> .....	8
<b>4.5. Adjunkt</b> .....	8
<b>4.6. Lektor</b> .....	9
<b>4.7. Professor med særlige opgaver (MSO)</b> .....	9
<b>4.8. Professor</b> .....	9
<b>4.9. LR37</b> .....	10
<b>4.10. Professorer i LR 38</b> .....	10
<b>5. Funktionstillæg</b> .....	11
<b>5.1. Viceinstitutedere</b> .....	11
<b>5.2. Centerleder</b> .....	11
<b>5.3. Sektionsleder</b> .....	11
<b>5.4. Driftsleder</b> .....	11
<b>5.5. Studieleder</b> .....	12
<b>5.6. Studienævnformand</b> .....	12
<b>5.7. Elevansvarlig</b> .....	12
<b>5.8. Formand for ph.d. foreningen</b> .....	12
<b>5.9. Koordinator tillæg (Administrationscenter Health)</b> .....	12
<b>5.10. Tillidsrepræsentant</b> .....	12

5.11. Fællestillidsrepræsentant for YL .....	13
<b>6. Forhåndsftalte kvalifikationstillæg.....</b>	<b>14</b>
6.1. Autorisationstillæg.....	14
6.2. Specialuddannelser .....	14
6.3. Doktorgrad .....	15
6.4. Udvalgsposter .....	15
<b>7. IOOS – INSTITUT FOR ODONTOLOGI OG ORAL SUNDHED .....</b>	<b>16</b>
7.1 Autorisationstillæg .....	16
7.2. Specialeuddannelser.....	16
7.3. Faglærere .....	17
7.4. Undervisningsassistenter .....	17
7.5. AC-undervisere.....	17
<b>8. IKM – INSTITUT FOR KLINISK MEDICIN .....</b>	<b>18</b>
8.1. Akademisk koordinator (Institut for Klinisk Medicin).....	18
8.2 Kursuslederprofessor .....	18
8.3. Klinisk professor/Klinisk lærestolsprofessor (KLP) .....	19
8.4 Koordinerende Klinisk Lærestolsprofessor (KKLP) .....	20
8.5. Akademisk koordinator {Institut for Klinisk Medicin) .....	20
<b>9. IFS – INSTITUT FOR FOLKESUNDHED.....</b>	<b>21</b>
9.1. Studieadjunkt (gælder kun ved Idræt).....	21
9.2. Studielektor (gælder kun ved Idræt) .....	21
9.3. Uddannelsesleder (Institut for Folkesundhed).....	21
<b>10. INSTITUT FOR RETSMEDICIN .....</b>	<b>22</b>
10.1. Retskemikere / Analysekemikere (TAP) .....	22
10.2. Yngre læger.....	22
10.3. Læger i introduktionsstilling/uklassificeret læge .....	22
10.4. Læger i Hoveduddannelsesstillinger*.....	23
10.5. Speciallæge i Retsmedicin (TAP) .....	23
10.6. Speciallæge i Retsmedicin, der opnår lektorbedømmelse (og pålægges lektorforpligtelser) .....	23
10.8. Funktionstillæg.....	25
<b>11. TAP Lønftaler.....</b>	<b>26</b>
<b>12. Ikrafttræden og opsigelse .....</b>	<b>27</b>
12.1 Genforhandling .....	27
<b>13. Underskrifter .....</b>	<b>27</b>

## 1. Indledning

**Lønftalekataloget på Health, Aarhus Universitet omfatter såvel videnskabeligt personale som teknisk- administrativt personale, hvis løn- og ansættelsesvilkår reguleres af " Overenskomst for Akademikere i Staten", "Stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter", øvrige kollektive overenskomster og AU's TAP lønftaler.**

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 lønftalekataloget 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.

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

Lønftalekataloget gælder fremadrettet fra og med 1. april 2018 og til 31. marts 2020 hvor lønftalekataloget genforhandles af parterne. Lønftaletillæg, der er opjusteret i dette katalog, gælder således ikke bagudrettet, men kun for aftaler indgået efter den 1. april 2018.

Alle anførte tillæg er angivet i årligt 31.3.2012 niveau. I udgangspunktet vedrører tillæggene fuldtidsbeskæftigelse, og det vil være anført eksplicit, hvis andet gør sig gældende. Ved deltidsansættelse reduceres tillæggene således med samme brøk som ansættelsen er i forhold til fuld tid.

## 2. Overordnet lønstruktur

Udgangspunktet for aflønningen af medarbejderne på Health 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 decentralt aftalte tillæg. Disse tillæg er knyttet til de ansattes særlige kvalifikationer og funktioner. Tillæggene forhandles lokalt og kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen 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 helt ekstraordinære indsats.

Nedenfor er beskrevet de forskellige aflønninger og tillægsformer som indgår i lønsammensætningen for de ansatte på Health:

- Basisløn og stillingstillæg (for VIP stillinger fastlagt i stillingsstrukturen)
- Kvalifikationstillæg
- Funktionstillæg
- Rekrutterings- og fastholdelsestillæg
- Forhåndsftalte tillæg
- Engangsvederlag
- Pension

**Tildeling af øvrige tillæg, der ikke er omfattet af lønftalekataloget og som overstiger HR's kompetenceniveau, skal godkendes af dekanen og formidles via HR.**

**Alle tillæg der tildeles i medfør af nærværende lønftalekatalog skal IKKE genforhandles ved tildeling – TR kollegiet orienteres via mail.**

## **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 til videnskabelige medarbejdere**

Er baseret på den ansattes individuelle kvalifikationer og kompetencer i relation til de krav, der er knyttet til stillingen. Kvalifikationstillæg er pensionsgivende indtil nyt ansættelsesniveau opnås. Ved opnåelse af nyt stillingsniveau nulstilles allerede tildelte kvalifikationstillæg.

Tildeling af kvalifikationstillæg til videnskabeligt personale sker på grundlag af en særlig, nærmere specificeret kvalitativ og kvantitativ indsats inden for forskning, uddannelse, vidensudveksling og talentudvikling, der understøtter Healths, herunder de enkelte institutters, samlede strategi.

For videnskabeligt personale vil der under hver stillingstype være angivet, hvilken forhandlingskompetence institutlederen har op til et maksimalt fastsat beløb, som vil afhænge af stillingstypen. Ønsker institutlederen/skolelederen at tildele et højere kvalifikationstillæg end det maksimalt fastlagte, foregår det ved indstilling til dekanen via HR. Der vil også være fastlagt maksimale beløb, som institutlederen kan indstille til dekanen under hver stillingskategori.

## **2.3. Kvalifikationstillæg til teknisk-administrative medarbejdere**

For det teknisk-administrative personale vil kriterier for tildeling af kvalifikationstillæg samt beløbenes størrelse være specificeret under de respektive lønftaler for de forskellige overenskomstgrupper ansat på AU, se under afsnit 9. "TAP Lønftaler".

## **2.4. Funktionstillæg**

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

## **2.5. 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 eller fastholdelse. Dekanen kan til enhver tid fastsætte beløbstørrelsen på særlige personlige tillæg i forbindelse med rekruttering og fastholdelse. Rekrutteringstillæg tildeles som engangsvederlag. Engangsvederlag er ikke pensionsgivende og tildeles i nutidskroner. Fastholdelsestillæg tildeles i udgangspunktet som kvalifikationstillæg og er pensionsgivende.

## 2.6. Forhåndsaftalte tillæg

Er særlige forhåndsaftalte tillæg i form af eksempelvis autorisationstillæg, specialuddannelsestillæg, specielle aftaler for særlige stillinger på Institut for Retsmedicin. Disse tillæg uddybes specifikt under afsnit 6, 7 og 8 "Forhåndsaftalte tillæg".

HR sikrer, at alle løntilbud indeholder forhåndsaftalte tillæg inden afsendelse til medarbejdere og tillids - repræsentant.

## 2.7. Engangsvederlag

Institutlederen kan tildele et engangsvederlag på op til maksimalt **30.000 kr.** for en helt særlig indsats, som ikke allerede honoreres via andre tillæg. Engangsvederlagets størrelse afhænger af indsatsens tyngde og omfang, og skal altid aftales konkret. Engangsvederlaget kan tildeles både ved den årlige lønforhandling men også løbende imellem lønforhandlingsrunder. Det er dog den samme lønpulje, som engangstillægget tages fra, uanset om engangsvederlaget tildeles ved en årlig lønforhandling eller udenfor. Engangsvederlag er ikke pensionsgivende.

## 2.8. Pension

Der ydes pension i henhold til den konkrete overenskomst af basisløn og tillæg. For pensionsgivende tillæg ydes pensionen i henhold til overenskomsten. For tjenestemænd sker der en supplerende indbetaling.

## 3. Lønfastsættelse og forhandling

Lønnen fastsættes og forhandles ved nyansættelse og ved den årlige lønforhandling. Ved forlængelser i overensstemmelse med lov om tidsbegrænset ansættelse og hvor der samtidig er sket væsentlige ændringer i stillingen eller nye kompetencer er erhvervet til brug for stilling mv., igangsættes en lønforhandling. Ved overgang fra en stilling til en anden inden for AU og/eller Health eller ved overgang til en anden stillingskategori vil der finde en ny lønforhandling sted, og alle tidligere forhandlede tillæg vil således blive nulstillet. Dekanen bemyndiger institutlederen til at fastsætte og forhandle lønnen inden for gældende centrale aftaler, den lokalt fastsatte decentrale forhandlingskompetence samt de fastlagte rammer i nærværende lønftalekatalog. Beløbstørrelserne i lønftalekataloget angiver en ramme og kriterier, inden for hvilken institutlederen kan forhandle tillæg. Fastsættelse af løn samt lønforhandling foregår i samarbejde med HR og den forhandlingsberettigede faglige organisation

Lønftalen finansieres som udgangspunkt af institutterne, og ved eksterne bevillinger finansierer den konkrete bevilling lønftalen.

## 4. Stillingstyper for videnskabeligt personale (VIP)

Ansættelse og lønindplacering af ph.d.-studerende varetages af Forskning og Talent, Health, mens alle øvrige ansættelser og lønindplaceringer varetages af HR, Health.

### 4.1 Ph.d. stipendiater

Basisløn: AC overenskomstens bilag 5 (Protokollat om ph.d. stipendiater) link: [http://phd.au.dk/fileadmin/grads.au.dk/AR/Protokollat\\_2015\\_DK.pdf](http://phd.au.dk/fileadmin/grads.au.dk/AR/Protokollat_2015_DK.pdf)

Stillingstillæg: Ph.d.-tillæg på **14.900 kr.**

Forskeruddannelsens kvalifikationstillæg:

Tillæg op til løn som videnskabelig assistent (ansat ved universitetet)

**Tillæg A** (ens på alle anciennitetstrin) **22.300 kr.**

**Tillæg B** (ens på alle anciennitetstrin) **30.700 kr.**

Generelt om Forskeruddannelsens kvalifikationstillæg:

Tillæg A udligner alene den lønmæssige forskel mellem stilling som videnskabelig assistent og ph.d.-stipendiat, mens tillæg B udligner den totale indkomstmæssige forskel (løn og pension) mellem stilling som videnskabelig assistent og ph.d.-stipendiat.

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

Tillæg gives kun, hvis der er eksterne midler (ikke fra Forskeruddannelsen, men f.eks. fra hospitalet, eksterne AU projekter eller instituttets ordinære midler) til at betale disse.

Hovedvejlederen indstiller på baggrund af skriftlig begrundelse til institutlederen, som underskriver indstillingen - herefter godkendes tillægget hos den forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant.

Tillæg for selvstændigt virke for læger og tandlæger

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

Der kan ikke gives både kvalifikationstillæg op til videnskabelig assistent og tillæg for selvstændigt virke, hvorfor tillæg for autorisation til selvstændigt virke vil blive fratrukket et eventuelt kvalifikationstillæg op til løn som videnskabelig assistent.

### 4.2 Videnskabelig assistent

#### Basis indplacering

Basisløn: AC<sup>1</sup> overenskomsten, IDA<sup>2</sup> eller DSR<sup>3</sup> (cand.cur.) Stillingstillæg: Videnskabelig assistent tillæg på **37.200 kr.**

#### Mulighed for forhandling ved særlige kvalifikationer:

##### Kvalifikationstillæg:

Institutlederen kan forhandle kvalifikationstillæg til videnskabelige assistenter på op til maksimalt **30.000 kr.**

Herudover kan dekanen på baggrund af indstilling fra institutlederen tildele kvalifikationstillæg til videnskabelige assistenter på op til maksimalt **15.000 kr.**

Samlet set kan der således forhandles kvalifikationstillæg til videnskabelige assistenter på op til **45.000 kr.**

### **4.3. Klinisk assistent**

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

### **4.4. Post.doc.**

#### **Basis indplacering**

Basisløn: AC overenskomsten, IDA eller DSR (cand.cur.) Stillingstillæg: Post.doc. tillæg på **49.300 kr.**

#### **Mulighed for forhandling ved særlige kvalifikationer:**

##### **Kvalifikationstillæg:**

Institutlederen kan forhandle kvalifikationstillæg til post.doc. på op til maksimalt **40.000 kr.**

Herudover kan dekanen på baggrund af indstilling fra institutlederen tildele kvalifikationstillæg til post.doc. på op til maksimalt **30.000 kr.**

Samlet set kan der således forhandles kvalifikationstillæg til en post.doc. på op til **70.000kr.**

### **4.5. Adjunkt**

#### **Basis indplacering**

Basisløn: AC overenskomsten, IDA eller DSR (cand.cur.) Stillingstillæg: Adjunkt tillæg på **49.300 kr.**

#### **Mulighed for forhandling ved særlige kvalifikationer:**

##### **Kvalifikationstillæg:**

Institutlederen kan forhandle kvalifikationstillæg til adjunkter på op til maksimalt **40.000 kr.**

Herudover kan dekanen på baggrund af indstilling fra institutlederen tildele kvalifikationstillæg til adjunkter på op til maksimalt **30.000 kr.**

Samlet set kan der således forhandles kvalifikationstillæg til adjunkter på op til **70.000 kr.**



## 4.6. Lektor

### Basis indplacering

Basis løn: AC Overenskomsten, IDA eller DSR (cand.cur.)  
Stillingstillæg: Lektor tillæg på **89.100 kr.**  
Forhåndsftalt tillæg: For særlige kvalifikationer på **39.600 kr.**

### Mulighed for forhandling ved særlige kvalifikationer:

#### Kvalifikationstillæg:

Instituttlederen kan forhandle kvalifikationstillæg til lektorer på op til maksimalt **40.000 kr.**

Herudover kan dekanen på baggrund af indstilling fra instituttlederen tildele kvalifikationstillæg til lektorer på op til maksimalt **35.000 kr.**

Samlet set kan der således forhandles kvalifikationstillæg til lektorer på op til **75.000 kr.**

## 4.7. Professor med særlige opgaver (MSO)

Stillingskategorien bruges med henblik på, at kunne tiltrække og fastholde særligt talentfulde forskere, samt til at udvikle et perspektivrigt fagområde på højt internationalt niveau. En MSO professor af lønnes således, at den samlede løn er på niveau med en professor i lønramme 37.

### Basisindplacering

Basisløn AC overenskomsten, IDA eller DSR (cand.cur.)  
Stillingstillæg MSO tillæg på **171.700 kr.**  
Forhåndsftalt tillæg Professor tillæg på **51.400 kr.**  
Funktionstillæg For varetagelse af de særlige opgaver, **13.600 kr.**

### Kvalifikationstillæg:

Der er ikke mulighed for at forhandle kvalifikationstillæg til stillingen som MSO professor.

Det særlige funktionsbestemte MSO-tillæg samt professortillæggene bortfalder for de MSO professorer, der overgår til ansættelse og aflønning som lektor efter udløbet af ansættelsesperioden. Ved tilbagegang til et lektorat sker der en lokal forhandling af tillæg. Udgangspunktet for forhandlingen er, at medarbejderen opretholder de tillæg der blev tildelt inden ansættelse som professor MSO.

## 4.8. Professor

### Basis indplacering

Basisløn: AC-overenskomsten LR37 eller DSR (cand.cur. – pension 18%)  
Stillingstillæg: **51.400 kr.**  
Forhåndsftalt tillæg: **13.600 kr.**

### Mulighed for forhandling ved særlige kvalifikationer:

#### Kvalifikationstillæg:

Instituttlederen kan forhandle kvalifikationstillæg til professorer på op til maksimalt 45.000 kr.

Herudover kan dekanen på baggrund af indstilling fra instituttlederen tildele kvalifikationstillæg til professorer på baggrund af en konkret individuel vurdering med udgangspunkt i, at professoren skal levere en helt særlig indsats inden for forskning, uddannelse, talentudvikling og videndeling.

Professorer i LR 37 har selvstændig forhandlingskompetence.

#### **4.9. LR37**

Hvis ansættelse sker i administrativ stilling i LR37 skal Moderniseringsstyrelsen søges om et stillingsnummer. Der er ganske få administrative stillinger i LR37, der godkendes i Moderniseringsstyrelsen.

#### **4.10. Professorer i LR 38**

Stillingen som professor i lønramme 38 (LR 38) er omfattet af Finansministeriets stillingskontrol, og Health råder p.t. over 12 LR 38 stillinger. Kriterierne for at institutlederen kan indstille en professor til LR 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 LR 38-stilling sker ved indstilling fra institutlederen til dekanen via HR.

#### **Basisindplacering**

Basisløn AC-overenskomsten LR 38 eller DSR (cand.cur.)  
Stillingstillæg: Professor tillæg på **51.400 kr.**  
Forhåndsafalt tillæg: For professorer på **13.600 kr.**

#### **Mulighed for forhandling ved særlige kvalifikationer:**

#### **Kvalifikationstillæg:**

Institutlederen kan forhandle kvalifikationstillæg til professorer på op til maksimalt **45.000 kr.**

Herudover kan dekanen på baggrund af indstilling fra institutlederen tildele kvalifikationstillæg til professorer på baggrund af en konkret individuel vurdering med udgangspunkt i, at professoren skal levere en helt særlig indsats inden for forskning, uddannelse, talentudvikling og videndeling.

Professorer i LR 38 har selvstændig forhandlingskompetence

## 5. Funktionstillæg

Alle funktionstillæg er angivet i årligt 31.03 2012-niveau og er som udgangspunkt pensionsgivende.

### 5.1. Viceinstitutedere

Der ydes et funktionstillæg for varetagelse af funktionen som viceinstituteder og for varetagelse af funktionen som koordinerende klinisk lærestolsprofessor, da disse samtidig fungerer som viceinstitutedere på Institut for Klinisk Medicin.

Funktionstillægget afhænger af instituttørrelsen:

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

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

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

### 5.2. 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 forhandles med dekanen.

### 5.3. Sektionsleder

Funktionen som sektionsleder varetages af en videnskabelig medarbejder, der på delegering fra institut - lederen har personaleledelse af en gruppe medarbejdere. Udover 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 **20.000 kr.**

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

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

### 5.4. 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 **30.000 kr.**

For et personaleansvar for mellem 11-20 medarbejdere ydes et funktionstillæg på **50.000 kr.**

## 5.5. 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:	<b>38.600 kr.</b>
151-599 STÅ	<b>46.600 kr.</b>
600-1.199 STÅ	<b>61.100 kr.</b>
Over 1.200 STÅ:	<b>87.300 kr.</b>

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 studienævnformand også varetages, tildeles der et særskilt studienævnformandstillæg (se nedenfor).

## 5.6. Studienævnformand

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

## 5.7. Elevansvarlig

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

## 5.8. Formand for ph.d. foreningen

Funktionstillæg til formand for Ph.d.-foreningen på **10.000 kr.** årligt for varetagelse og koordinering af funktionen.

## 5.9. Koordinator tillæg (Administrationscenter Health)

Som ansvarlig for koordinering af opgaver gives et funktionstillæg på **15.000 kr.** Opgaven som koordinator indbefatter ikke personaleansvar.

## 5.10. Tillidsrepræsentant

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

For repræsentation af:	
5 eller flere tildeles	<b>7.000 kr.</b>
20 eller flere tildeles	<b>14.000 kr.</b>
50 eller flere tildeles	<b>22.000 kr.</b>
100 eller flere tildeles	<b>25.000 kr.</b>
300 eller flere tildeles	<b>30.000 kr.</b>
1000 eller flere tildeles	<b>40.000 kr.</b>
2000 eller flere tildeles	<b>50.000 kr.</b>

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.

### **5.11. Fællestillidsrepræsentant for YL**

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

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. Forhåndsftalte kvalifikationstillæg

Aftalen omfatter alle overenskomstansatte medarbejdere på Health, Aarhus Universitet. De forhåndsftalte kvalifikationstillæg tildeles, når medarbejderen kan dokumentere erhvervelsen af autorisation, uddannelse mv.

**Kvalifikationstillæggene tildeles ved den førstkommande 1. i måneden efter fremsendelse af dokumentation og der ydes dermed ikke kvalifikationstillæg med tilbagevirkende kraft.**

Alle tillæg er angivet i årligt 31.03 2012-niveau og som udgangspunkt pensionsgivende.

### Farmaceut

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

### 6.1. Autorisationstillæg

Der ydes tillæg fra den førstkommande første i en måned, efter at medarbejderen har meddelt, at autorisationen er opnået og registreret i autorisationsregistret, og såfremt det er relevant for varetagelsen af den pågældende stilling.

**Alle autorisationstillæg bortfalder ved overgang til professorniveau.**

Selvstændigt virke

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

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.

### Psykolog

Psykologer, der har opnået autorisation til selvstændigt virke, ydes et kvalifikationstillæg på **43.800 kr.** hvis autorisationen har relevans for stillingen.

### Dyrlæge

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

### 6.2. Specialuddannelser

Ved opnåelse af følgende specialuddannelser ydes der kvalifikationstillæg såfremt det har relevans for stillingen. Tillægget ydes ved de ordinære årlige lønforhandlinger gennem dokumentation. Pensionsgivende kvalifikationstillæg bortfalder ved overgang til professorniveau.

#### Speciallæge

Ved godkendt og registreret (Autorisationsregistret) speciallægeuddannelse ydes et kvalifikationstillæg på **20.000 kr.**

#### Specialdyrlæge/fagdyrlæge

Ved godkendt og registreret (Autorisationsregistret) specialdyrlæge- eller fagdyrlægeuddannelse ydes et kvalifikationstillæg på **20.000 kr.**

#### Diplomuddannelse for HK-laboranter

Ved gennemført og dokumenteret diplomuddannelse for HK-laboranter ydes et kvalifikationstillæg på **15.000 kr.** såfremt uddannelsen har relevans for stillingen.

### **Diplomuddannelse for HK-kontor, klinikassistenter og grafisk personale**

Ved gennemført og dokumenteret diplomuddannelse for HK-kontor, klinikassistenter og grafisk personale ydes et kvalifikationstillæg på **15.000 kr.** såfremt uddannelsen har relevans for stillingen.

### **Good Clinical Practice-koordinator (GCP)**

GCP er en international anerkendt kvalitetsstandard for kliniske lægemiddelforsøg med mennesker. Ved gennemført og dokumenteret efteruddannelse indenfor GCP koordination, ydes et kvalifikationstillæg på **30.000 kr.**

### **Master of Public Health (MPH)**

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

### **Biostatistik**

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

## **6.3. Doktorgrad**

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

## **6.4. Udvalgsposter**

Der ydes funktionstillæg for varetagelse af følgende udvalgsposter:

### **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. IOOS – INSTITUT FOR ODONTOLOGI OG ORAL SUNDHED**

### **Ledende tandlæge**

#### **Basis indplacering:**

Basisløn: AC overenskomsten  
Stillingstillæg: Ledende tandlæge tillæg på **75.500 kr.**

#### **Mulighed for forhandling ved særlige kvalifikationer:**

##### **Kvalifikationstillæg:**

Skolelederen kan forhandle kvalifikationstillæg til en ledende tandlæge på op til maksimalt **40.000 kr.**

Herudover kan dekanen på baggrund af indstilling fra skolelederen tildele kvalifikationstillæg til en ledende tandlæge på maksimalt **35.000 kr.**

Samlet set kan der således forhandles kvalifikationstillæg til ledende tandlæger på op til **75.000 kr.**

### **7.1 Autorisationstillæg**

Der ydes tillæg, når medarbejderen meddeler, at autorisationen er opnået og registreret i autorisationsregistret, og såfremt det er relevant for varetagelsen af den pågældende stilling.

#### **Alle autorisationstillæg bortfalder ved overgang til professorniveau**

##### **Tandlæge**

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

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

##### **Klinisk Tandtekniker**

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

##### **Tandplejere:**

Tandplejere ydes et kvalifikationstillæg på **15.000 kr.**, såfremt det er relevant for varetagelsen af den pågældende stilling

### **7.2. Specialeuddannelser**

Ved opnåelse af følgende specialuddannelser ydes der kvalifikationstillæg, såfremt det har relevans for stillingen. Tillægget ydes ved de ordinære årlige lønforhandlinger gennem dokumentation. Tillæg for specialuddannelser bortfalder ved overgang til stillinger på professorniveau.

#### **Specialtandlæge**

Ved godkendt og registreret (Autorisationsregistret) specialtandlægeuddannelse ydes et kvalifikationstillæg på 20.000 kr.

#### **Tandplejere med fuld diplomuddannelse**

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

#### **Diplomuddannelse for HK-kontor, klinikassistenter og grafisk personale**

Ved gennemført og dokumenteret diplomuddannelse for HK-kontor, klinikassistenter og grafisk personale ydes et kvalifikationstillæg på **15.000 kr.** såfremt uddannelsen har relevans for stillingen.



### 7.3. Faglærere

Faglærere ved SKT kan ydes et funktionstillæg for funktion som koordinator **15.000 kr.** 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 SKT-ledelsen 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.)

### 7.4. Undervisningsassistenter

Indplacering af undervisningsassistenter sker altid på løntrin 2, hvis medarbejderen har op til et års erhvervs erfaring.

Undervisningsassistenter ved SKT kan ydes et funktionstillæg for funktion som koordinator **15.000 kr.**

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 SKT-ledelsen 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.)

### 7.5. AC-undervisere

Uddannelsesadjunkter og Uddannelseslektorer tildeles et stillingstillæg:

Uddannelsesadjunkt                    **kr. 43.900**

Uddannelseslektor                    **kr. 71.800**

## 8. IKM – INSTITUT FOR KLINISK MEDICIN

### Internationale medarbejdere

Ved rekruttering af internationale medarbejdere, kan der forhandles om kvalifikations- og rekrutteringstillæg i forbindelse med rekrutteringen. Samlet set må disse tillæg ikke overstige Institutlederens forhandlingskompetence.

### 8.1. Akademisk koordinator (Institut for Klinisk Medicin)

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.

#### Basis indplacering:

Basisløn:	AC overenskomsten, IDA eller DSR (cand.cur.)
Stillingstillæg:	Lektor tillæg på <b>89.100 kr.</b>
Forhåndsftalt tillæg:	For særlige kvalifikationer på <b>39.600 kr.</b>
Funktionstillæg:	For funktion som akademisk koordinator på <b>60.000 kr.</b> ( <i>uanset at beskæftigelsesgraden er 20% for denne stillingstype</i> )

Mulighed for forhandling ved særlige kvalifikationer:

#### Kvalifikationstillæg:

Institutlederen kan forhandle kvalifikationstillæg til akademiske koordinators på op til maksimalt **30.000 kr.**

Herudover kan dekanen på baggrund af indstilling fra institutlederen tildele kvalifikationstillæg til akademiske koordinators på op til maksimalt **45.000 kr.**

Samlet set kan der således forhandles kvalifikationstillæg til akademiske koordinators på op til **75.000 kr.**

### 8.2 Kursuslederprofessor

En kursusleder ved Institut for Klinisk Medicin ydes et funktionstillæg på **124.500 kr.** uanset beskæftigelsesgrad for at varetage følgende opgaver:

- løbende undervisningskoordination og -udvikling samt undervisning på semesterkurserne på kandidatuddannelsen i Medicin. Herunder ajourføring af kursusbeskrivelse, planlægning af eksamen, kursusevaluering mm.
- videreudvikling og kvalitetssikring af semesterkurserne i samarbejde med studieleder, institutleder, lærestolsprofessorer og kliniske lektorer.
- udvikling af undervisningsformer med henblik på integration af teori og praksis.

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.

#### Lønsammensætning, kursusleder på lektorniveau:

Basisløn, lektor:	AC-overenskomsten eller DSR (cand.cur.)
-------------------	---

Stillingstillæg, lektor: Lektortillæg **89.100 kr.**  
Forhåndsftalt tillæg: For lektorer på **39.600 kr.**  
Funktionstillæg: Kursusleder på **124.500 kr.** uanset beskæftigelsesgrad.

#### **Lønsammensætning, kursusleder på professorniveau:**

Basisløn, professor: AC-overenskomsten LR 37 eller DSR (cand.cur.)  
Stillingstillæg, professor: Professortillæg på **51.400 kr.**  
Forhåndsftalt tillæg: For professorer på **13.600 kr.**  
Funktionstillæg: Kursusleder på **124.500 kr.** uanset beskæftigelsesgrad.

#### **Kvalifikationstillæg:**

Dekanen kan på baggrund af indstilling fra institutlederen tildele kvalifikationstillæg til lektorer og professorer på baggrund af en konkret individuel vurdering med udgangspunkt i, at professoren skal levere en helt særlig indsats inden for forskning, uddannelse, talentudvikling og vidensudveksling

### **8.3. 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: Ansættelse som overlæge i regionen Honorar for klinisk professorat på **172.700 kr.**

#### **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 enten varig eller tidsbegrænset på **5 år**.

#### **Basisindplacering:**

Basisløn: Ansættelse som overlæge i regionen Honorar for klinisk professorat på **172.700 kr.**

#### **Mulighed for forhandling ved særlige kvalifikationer:**

##### **Kvalifikationstillæg:**

Institutlederen kan forhandle kvalifikationstillæg til en klinisk professor/klinisk lærestolsprofessor på op til maksimalt **45.000 kr.**

Herudover kan dekanen på baggrund af indstilling fra institutlederen tildele kvalifikationstillæg til den kliniske professor/kliniske lærestolsprofessor på baggrund af en konkret individuel vurdering med udgangspunkt i, at professoren skal levere en helt særlig indsats inden for forskning, uddannelse, talentudvikling og vidensudveksling.

## 8.4 Koordinerende Klinisk Lærestolsprofessor (KKLP)

Institut for Klinisk Medicin har 5 koordinerende kliniske lærestolsprofessorer - en på hvert af de 5 centre på Aarhus Universitetshospital. Den koordinerende kliniske lærestolsprofessor er en udpeget klinisk lærestolsprofessor, som skal arbejde tæt sammen med ledelsen af centret og have en tværgående koordinerende funktion vedrørende forskning og prægraduat uddannelse i det pågældende center.

Den koordinerende kliniske lærestolsprofessor er ligeledes viceinstituteder. Udpegningen som koordinerende klinisk lærestolsprofessor sker enten varigt eller for en periode på 5 år med mulighed for forlængelse op til yderligere **5 år**.

### **Basisindplacering:**

**Basisløn:** Ansættelse som overlæge i regionen Honorar for klinisk professorat på **172.700 kr.**

### **Mulighed for forhandling ved særlige kvalifikationer:**

#### **Kvalifikationstillæg:**

Institutederen kan forhandle kvalifikationstillæg til en koordinerende klinisk lærestolsprofessor på op til maksimalt **45.000 kr.**

Herudover kan dekanen på baggrund af indstilling fra institutederen tildele kvalifikationstillæg til den kliniske professor/kliniske lærestolsprofessor på baggrund af en konkret individuel vurdering med udgangspunkt i, at professoren skal levere en helt særlig indsats inden for forskning, uddannelse, talentudvikling og vidensudveksling.

## 8.5. Akademisk koordinator {Institut for Klinisk Medicin}

En akademisk koordinator ydes et funktionstillæg på **60.000 kr.** uanset beskæftigelsesgrad for at varetage følgende opgaver:

- Overordnet facilitering og koordinering af forskningsindsatsen på regionshospitalsenheden
- Strategisk rådgivning til afdelings- og hospitalsledelsen mht. forskningsindsatsen
- Rådgivning om hospitalets forskningsbudget
- Skabe forskningsmiljøet (sammen med projektkoordinator)
- Etablere og styrke forskningsnetværk både i regionen, nationalt og internationalt
- Medvirke til løbende udvikling af hospitalets forskningsenhed
- Vejlede ph.d.-studerende og forskningsårsstuderende
- Koordineringsopgaver i forhold til studerende

## 9. IFS – INSTITUT FOR FOLKESUNDHED

### 9.1. Studieadjunkt (gælder kun ved Idræt)

#### **Basis indplacering:**

Basisløn:	AC Overenskomsten
Stillingstillæg:	
1.-2. år	<b>34.100 kr.</b>
3.+ år	<b>43.900 kr.</b>

#### **Mulighed for forhandling ved særlige kvalifikationer:**

##### **Kvalifikationstillæg**

Institutlederen kan forhandle kvalifikationstillæg til studieadjunkter på op til maksimalt **40.000 kr.**

Herudover kan dekanen på baggrund af indstilling fra institutlederen tildele kvalifikationstillæg til studieadjunkter på op til maksimalt **30.000 kr.**

Samlet set kan der således forhandles kvalifikationstillæg til studieadjunkter på op til **70.000 kr.**

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

### 9.2. Studielektor (gælder kun ved Idræt)

#### **Basis indplacering:**

Basisløn:	AC Overenskomsten
Stillingstillæg:	Studielektor tillæg på <b>71.800 kr.</b>

#### **Mulighed for forhandling ved særlige kvalifikationer:**

##### **Kvalifikationstillæg:**

Institutlederen kan forhandle kvalifikationstillæg til studielektorer på op til maksimalt **40.000 kr.**

Herudover kan dekanen på baggrund af indstilling fra institutlederen tildele kvalifikationstillæg til studielektorer på op til maksimalt **35.000 kr.**

Samlet set kan der således forhandles kvalifikationstillæg til studielektorer på op til **75.000 kr.**

### 9.3. Uddannelsesleder (Institut for Folkesundhed)

Uddannelseslederen varetager koordineringsopgaver og administrative opgaver i relation til specifikke uddannelser ved instituttet. Uddannelseslederen refererer til institut lederen, mens funktionen varetages i samspil med studielederen.

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 **5.000 kr.** Der kan maksimalt ydes tillæg til en uddannelsesleder på **20.000 kr.** pr. fag.

## 10. INSTITUT FOR RETSMEDICIN

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

Ved overgang fra en af nedenstående stillinger til en stilling i den videnskabelige stillingsstruktur på Aarhus Universitet- uanset det måtte være ved Institut for Retssmedicin eller et andet af Universitetets eller Health's institutter, genforhandles lønnen med udgangspunkt i den videnskabelige stillingsstruktur.

### 10.1. Retskemikere / Analysekemikere (TAP)

#### Basisindplacering:

Basisløn:	AC Overenskomsten
Stillingstillæg (lille):	<b>50.000 kr.</b> for kemikere med kompetencer/kvalifikationer i relation til det retskemiske arbejde
Stillingstillæg (stort)	<b>83.000 kr.</b> for kemikere med væsentlige kompetencer/kvalifikationer i relation til det retskemiske arbejde.

#### Mulighed for forhandling af kvalifikationstillæg ved særlige kvalifikationer:

##### Kvalifikationstillæg:

Muligheden for tildeling af kvalifikationstillæg følger reglerne for øvrige AC-tap ansatte ved Health.

### 10.2. Yngre læger

Kan ansættes i introduktionsstilling eller som uklassificeret læge (TAP.) Der vil i udgangspunkt et være tale om tidsbegrænsede stillinger.

### 10.3. Læger i introduktionsstilling/uklassificeret læge

#### Basisindplacering

Basisløn:	AC overenskomsten
Forhåndsftalt tillæg	
1.-2. anciennitetsår	<b>39.800 kr.</b>
3.-4. anciennitetsår	<b>44.800 kr.</b>
5.+ anciennitetsår	<b>59.900 kr.</b>
Funktionstillæg forvagt	<b>21.000 kr.</b>

#### Selvstændigt virke

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

#### Mulighed for forhandling af kvalifikationstillæg ved særlige kvalifikationer:

##### Kvalifikationstillæg:

Institutlederen kan forhandle kvalifikationstillæg til læger i introduktionsstilling/uklassificeret lægestilling på op til maksimalt **20.000 kr.**

Herudover kan dekanen på baggrund af indstilling fra institutlederen tildele kvalifikationstillæg til læger i introduktionsstilling/uklassificeret lægestilling på op til maksimalt **15.000 kr.**

Samlet set kan der således forhandles kvalifikationstillæg til læger i introduktionsstillinger/ uklassificeret lægestillinger på op til **35.000 kr.**

#### 10.4. Læger i Hoveduddannelsesstillinger\*

\* løn og stillingsopslag fastsættes af det regionale råd for lægers videreuddannelse

Basisindplacering:

Basisløn	AC overenskomsten
Forhåndsftalt tillæg	<b>59.900 kr.</b>
Funktionstillæg for vagt	<b>21.000 kr.</b>

##### **Selvstændigt virke**

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

Der ydes i udgangspunktet ikke kvalifikationstillæg til læger i hoveduddannelsesstillinger.

#### 10.5. Speciallæge i Retsmedicin (TAP)

**Basisindplacering:**

Basisløn	AC overenskomsten, specialkonsulent (nedre)
Forhåndsftalt tillæg	<b>114.100 kr.</b>
Funktionstillæg for vagt	<b>21.000 kr.</b>

##### **Selvstændigt virke**

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

##### **Speciallægeautorisation**

Ved godkendt speciallægeuddannelse ydes et kvalifikationstillæg på **20.000 kr.**

#### 10.6. Speciallæge i Retsmedicin, der opnår lektorbedømmelse (og pålægges lektorforpligtelser)

**Basisindplacering**

Basisløn	AC overenskomsten, specialkonsulent (nedre)
Kvalifikationstillæg	For lektorkvalifikationer, <b>89.100 kr.</b>
Forhåndsftalt tillæg, læge	<b>114.100 kr.</b>
Funktionstillæg for vagt	<b>21.000 kr.</b>

##### **Selvstændigt virke**

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

##### **Speciallægeautorisation**

Ved godkendt speciallægeuddannelse ydes et kvalifikationstillæg på **20.000 kr.**

##### **Ph.d.-tillæg**

Ved opnåelse af ph.d.-grad ydes et kvalifikationstillæg på **15.000 kr.**

#### **Vicestatsobducent (VIP)\***

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

**Basisindplacering:**

Basisløn	AC-overenskomsten
Vicestatsobducenttillæg (ikke pensionsgivende)	<b>208.215 kr.</b>
Funktionstillæg, læge	<b>114.100 kr.</b>

Ved ansættelse på positiv bedømmelse som professor:

Basisløn	Ae-overenskomsten LR 37
Stillingstillæg	Professortillæg på <b>51.400 kr.</b>
Forhåndsftalt tillæg	For professorer på <b>13.600 kr.</b>

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

**Mulighed for forhandling af kvalifikationstillæg ved særlige kvalifikationer:**

**Kvalifikationstillæg til lektorbedømte vicesstatsobducenter:**

Institutlederen kan forhandle kvalifikationstillæg til lektorbedømte vicesstatsobducenter på op til maksimalt **30.000 kr.**

Herudover kan dekanen på baggrund af indstilling fra institutlederen tildele kvalifikationstillæg til lektorbedømte vicesstatsobducenter på op til maksimalt **45.000 kr.**

Samlet set kan der således forhandles kvalifikationstillæg til lektorbedømte vicesstatsobducenter på op til **75.000 kr.**

**Statsobducent (VIP)\***

\*ansættelse som forudsætter positiv professorbedømmelse og kan kun ske efter godkendt opslag og ansættelse af Justitsministeriet.

**Basisindplacering:**

Basisløn	AC overenskomsten LR 37
Stillingstillæg	Professortillæg på <b>51.400 kr.</b>
Forhåndsftalt tillæg	For professorer på <b>13.600 kr.</b>
Statsobducenttillæg (ikke pensionsgivende)	<b>317.731,50 kr.</b>
Funktionstillæg, læge	<b>114.100 kr.</b>

**Mulighed for forhandling af kvalifikationstillæg ved særlige kvalifikationer:**

**Kvalifikationstillæg:**

Institutlederen kan forhandle kvalifikationstillæg til professorer på op til maksimalt **45.000 kr.**

Herudover kan dekanen på baggrund af indstilling fra institutlederen tildele kvalifikationstillæg til professorer på baggrund af en konkret individuel vurdering med udgangspunkt i, at professoren skal levere en helt særlig indsats inden for forskning, uddannelse, talentudvikling og videndeling.

Professorer i LR 37 har selvstændig forhandlingskompetence



## **10.8. Funktionstillæg**

### **Driftsleder/sektionsleder/afdelingsleder**

Driftsledertillæg kan udmøntes til en afdelingsleder, funktionschef eller driftsleder af en selvstændig enhed. Driftslederen har udover personaleansvar også budgetansvar.

Som driftsleder med personaleansvar for op til 10 medarbejdere gives et pensionsgivende funktionstillæg på **30.000 kr.**

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

### **Koordinatorstillæg**

Som ansvarlig for koordinering af opgaver gives et funktionstillæg på **15.000 kr.**  
Opgaven som koordinator indbefatter ikke personaleansvar.

## 11. TAP Lønftaler

TAP lønftalerne bygger på principperne i Ny Løn om øget decentralisering og individualisering af den lokale løndannelse. Løn forhandles på de enkelte institutter/centre/skoler og enheder på Health og baseres på medarbejdernes kompetencer, kvalifikationer og funktioner.

Lønftalerne understøtter AU's Personalepolitik og er med til at sikre kvalitet i varetagelsen af AU' s og der- med Health's kerneaktiviteter. Samtidig er lønftalerne med til at sikre sammenhæng på Health - som strategisk værktøj der understøtter rekruttering, motivering og fastholdelse af højt kvalificerede medarbejdere. Lønftalerne omfatter alle TAP-ansatte på Aarhus Universitet, Health og danner rammen for dialog og forhandling mellem ledelsesrepræsentanter og forhandlingsberettigede faglige organisationer i samarbejde med HR.

Lønftalerne er udarbejdet inden for rammerne af de centrale lønftaler, der er indgået mellem AU og de forhandlingsberettigede organisationer samt de kollektive overenskomster, der er gældende for de forskellige grupper af TAP-ansatte på Health.

De centrale lønftaler er rammeaftaler, der bl.a. definerer minimumsstørrelser for tillæg og engangsvederlag. Sammen med de kollektive overenskomster danner disse lønftaler rammerne for Health's TAP-lønkatalog.

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

- Lønftale for Serviceforbundet (VSL)
- Lønftale for Teknisk Designere m.fl. (Teknisk Landsforbund)
- Lønftale for Ingeniørassistenter (Dansk Metal/3F/Håndværkere) og Forskningsteknikere (Teknisk Landsforbund)
- Lønftale for Håndværkere (Dansk Metal/3F, Håndværkerne/Dansk El-Forbund/ Serviceforbundet, Tandteknikerne)
- Lønftale for Rengøringsassistenter og Ejendomsserviceteknikere (3F)
- Lønftale for Landbrugsarbejdere, Gartneriarbejdere, Gartnere, Forsøgsmedarbejdere og Dyrebrugere (Dyrepassere), inkl. Elever (3F)
- Lønftale for Laboranter (HK)
- Lønftale for IT-medarbejdere (PROSA)
- Lønftale for Korrespondenter (KS)
- Lønftale for Kontorfunktionærer og Klinikassistenter (HK)
- Lønftale for Bioanalytikere (0810)
- Lønftale for Tjenestemænd/Tjenestemandslignende ansatte (TAT/FFT)
- Lønftale for Grafiske medarbejdere (HK)
- Lønftale for Akademikere i administrative stillinger (AC TAP)
- Lønftale for Sanitører (Serviceforbundet)

## 12. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. april 2018, og lønkataloget er herefter gældende indtil 31. marts 2020 med mindre den ændres som følge af indgåelse af en ny aftale eller ved opsigelse fra en af parterne. Opsigelse af aftalen skal ske med 3 måneders varsel. Opsiges aftalen af en af parterne, gælder opsigelsen for alle parter.

### 12.1 Genforhandling

Aftalen genforhandles med ny ikrafttræden den 1. april 2020.

## 13. Underskrifter

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

- Helle Damkier, FTR på AU for FAS
- Aase Pedersen, FTR på AU for TAP
- Steffen Junker, FTR på Health for DM
- Thomas G. Jensen, institutleder, Institut for Biomedicin
- Christian Lindholst, institutleder, Institut for Retsmedicin
- Lotte Westerby og Dagmar Brøndt Kjær, HR Health

Sparringsgruppen har løbende orienteret og indhentet ønsker til lønkataloget ved samtlige TR-kolleger i andre relevante fora samt ved øvrige institutledelser.

**Underskrivere Helle Damkier, Steffen Junker og Aase Pedersen er tilsammen bemyndiget fra TR- kollegiet til at underskrive på vegne af følgende organisationer:**

Akademikerne, FAS, Tandlægeforeningen, DM, YL, Farmaceuterne, DJØF, DSR samt organisationer henhørende under TAP-lønaftalerne

For ovenstående;

Dato        /        2018

---

Lars Bo Nielsen, Dekan

---

Helle Damkier, FTR for FAS

---

Aase Pedersen, FTR for TAP

---

Steffen Junker, FTR for DM