AARHUS UNIVERSITET
HEALTH

Lønkatalog for medarbejdere på Health

Gældende for perioden 1. april 2026 - 31. marts 2029

Indholdsfortegnelse

1. Indledning 6

2. Overordnet lønstruktur 6

2.1. Basisløn og stillingstillæg 7

2.2. Kvalifikationstillæg 7

2.3. Funktionstillæg 7

2.4. Rekrutterings- og fastholdelsestillæg 7

2.4.1. Rekrutteringsvederlag 8

2.4.2. Fastholdelsestillæg 8

2.5. 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. Post.doc 11

4.4. Adjunkt 11

4.5. Tenure track adjunkt 11

4.6. Lektor 11

4.6.1. Lektor i forfremmelsesprogram 12

4.7. Professor i lønramme 37 12

4.8. Professor i lønramme 38 12

4.9. Studieadjunkt 12

4.10. Studielektor 13

5. Teknisk administrativt personale (TAP) 13

5.1. Forhandlingsmandat 13

5.2. TAP-lønaftaler 13

5.3. Akademisk uddannet teknisk administrativ medarbejder 17

5.4. Fuldmægtig 17

5.5. Specialkonsulenter 17

5.6. Chefkonsulenter uden personaleansvar 17

5.7. Chefkonsulenter med personaleansvar 18

5.8. TAP-lønramme 37 18

5.9. Journalister 18

5.10. Tillæg 18
5.10.1. Ph.d. Tillæg 18
6. Funktionstillæg 19
6.1. Koordinatortillæg 19
6.2. Viceinstitutleder 19
6.3. Centerleder 19
6.4. Sektionsleder 19
6.5. Driftsleder 20
6.6. Studieleder 20
6.7. Studiencævnsformand 20
6.8. Elevansvarlig 21
6.9. Formand for ph.d.-foreningen 21
6.10. Tillidsrepræsentant (og fællestillidsrepræsentant) 21
6.11. Fællestillidsrepræsentant for Yngre Læger (YL) 21
6.12. Obduktionstillæg 22
6.13. Fakultetets koordinerende arbejdsmiljøleder 22
6.14. Daglig arbejdsmiljøleder på institutniveau 22
7. Forhåndsaftalte kvalifikationstillæg 22
7.1. Autorisationstillæg 22
7.1.1. Læger 22
7.1.2. Dyrlæger 23
7.1.3. Tandlæger 23
7.1.4. Kliniske Tandteknikere 23
7.2. Psykologer 23
7.3. Specialuddannelser 24
7.3.1. Diplomuddannelse 24
7.3.2. GCP-koordinator (Good Clinical Practice) 24
7.3.3. Masteruddannelse 24
7.3.4 Hospitalsfysiker 24
7.4. Doktorgrad 24
7.5. Farmaceut 25
7.6. Psykologisk kandidatstilling 25
7.7. Biostatistiker og statistiker 25
7.8. Bioinformatiker 25
8. Flytteomkostninger 25
8.1. Flytteomkostninger efter regning 25

8.2. Engangsvederlag til flytteomkostninger 25
9. Særligt for Institut for Odontologi og Oral Sundhed 26
9.1. Ledende tandlæge 26
9.2. Undervisningsassistenter 26
9.3. Tandplejere 26
9.4 Klinikassistenter 27
9.5. Akademiske undervisere 27
9.6. Tandtekniker 27
9.7. Videreuddannelsesstuderende 27
9.8. Kliniske lærere 28
9.9. Afdelingstandlæger 28
10. Særligt for Institut for Klinisk Medicin 28
10.1. Akademisk koordinator 28
10.2. Kursusleder 29
10.3. Klinisk professor og klinisk lærestolsprofessor 29
10.4. Konstitueret forskningsleder 30
11. Særligt for Institut for Folkesundhed 30
11.1. Uddannelsesleder 30
12. Særligt for Institut for Retsmedicin 30
12.1. Retskemikere / Analysekemikere (AC-TAP) 30
12.2. Læger i introduktionsstilling/uklassificeret læge (AC-TAP) 31
12.3. Læger i Hoveduddannelsesstillinger (AC-TAP) 31
12.4. Speciallæge i Retsmedicin (AC-TAP) 31
12.4.1. Supervisortillæg 32
12.5. Vicestatsobducent (VIP) 32
12.6. Statsobducent (VIP) 33
12.7. Funktionstillæg 33
12.7.1. Driftsleder/ afdelingsleder 33
12.7.2 Uddannelseskoordinator og uddannelsesansvarlig overlæge 33
12.7.3. Obduktioner 33
12.7.4. Obduktioner på Færøerne og i Grønland 34
13. Særligt for Institut for Biomedicin 34
13.1. Studiebesøg ved præparatsamlingerne 34
14. Ikrafttræden og opsigelse 34
14.1. Genforhandling 34

15. Underskrifter **34**

16. Bilag **36**

16.1. Tøjregulativ, dyrepassere på Health 36

16.2. Weekendarbejde m.v., dyrepassere på Institut for Biomedicin 36

16.3. Smertedækning o. lign., dyrepassere på Institut for Klinisk Medicin 36

16.4. Flekstidsaftale for laboratorietandteknikere på Institut for Odontologi og Oral Sundhed 36

16.5. Obduktioner på Færøerne og i Grønland, læger på Institut for Retsmedicin 36

16.6. Obduktioner på Færøerne og i Grønland, læger på Institut for Retsmedicin 36

16.7. Forvagt, læger på Institut for Retsmedicin 36

16.8. Bagvagt, speciallæger på Institut for Retsmedicin 36

16.9. Rådighed og tilkald, håndværkere på Institut for Retsmedicin 36

16.10. Obduktionstillæg, teknikere og konservatorer for Institut for Retsmedicin og Institut for Biomedicin 36

16.11 Aftale mellem Aarhus Universitet og Region Midtjylland om akademisk koordinatorfunktion 36

16.12. Aftale om fast tillæg for klipning af vedbend, Health Bygningsservice, Gartnerafdelingen 37

16.13. Snerydningsaftale for gartnerområdet 37

1. Indledning

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

Kataloget skal som en del af incitamentsstrukturen sikre, at den lokale løndannelse sker ud fra kendte og gennemsigtige kriterier i forhold til tildeling af tillæg.

Formålet med lønkataloget er:

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

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

2. Overordnet lønstruktur

Udgangspunktet for aflønningen af medarbejderne på 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 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 Health:

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

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

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

Kriterier for tildeling af løntillæg samt beløbsstørrelser er specificeret under de respektive lønaftaler 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 Healths, herunder de enkelte institutters, samlede strategi samt nærværende aftaler inkl. TAP-lønaftalerne.
Tillæg forhandles i overensstemmelse med relevant overenskomst og således som udgangspunkt af den tillidsvalgte (undtaget er blandt andre selvforhandlere og medarbejdere ansat på individuelle kontrakter grundet blandt andet mangel på overenskomstmæssig tilknytning), se mere under afsnit 3.

2.3. Funktionstillæg

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

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

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

2.4. Rekrutterings- og fastholdelsestillæg

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

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

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

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

2.5. Forhåndsaftalte tillæg omfattet af nærværende lønkatalog
HR sikrer, at alle løntilbud indeholder forhåndsaftalte tillæg inden afsendelse til medarbejdere og tillidsrepræsentanter.

Lønkataloget gælder fremadrettet fra og med 1. april 2026. Løntillæg, der er opjusteret i dette katalog og ny-aftalte tillæg, gælder således ikke bagudrettet, men kun for aftaler indgået fra 1. april 2026.

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

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

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

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

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

3. Lønfastsættelse og forhandling
Lønnen fastsættes og forhandles ved nyansættelser og ved årlige lønforhandlinger. Forhandling foregår i overensstemmelse med lovgivning og kollektive overenskomster og aftaler. I langt overvejende del af forhandlingerne foretages denne af den tillidsvalgte (undtaget er blandt andre selvforhandlere og medarbejdere ansat på individuelle kontrakter grundet blandt andet mangel på overenskomstmæssig tilknytning).

Ved forlængelser med væsentlige stillingsændringer igangsættes en lønforhandling initieret af ledelsen via HR. Ved forlængelser uden væsentlige stillingsændringer videreføres lønnen uændret medmindre tillidsrepræsentanten/selvforhandleren initierer en lønforhandling.

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

Ved lønforhandling bortfalder tidligere tildelte tillæg medmindre andet aftales.

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

Ønsker institutlederen at tildele et højere tillæg end det maksimalt fastlagte, foregår det ved indstilling til dekanen via HR. HR varetager lønforhandlingerne efter procedure beskrevet i nærværende lønkatalog, relevant overenskomst/aftale og/eller lovgivning sammen med/på vegne af institutlederen.

4. Videnskabeligt personale (VIP)

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

4.1. Ph.d.-stipendiater

Tillæg tildeles og betales af den enhed, hvor den enkelte Ph.d.-studerende ansættes. Autorisationstillæg til læger, speciallæger, dyrlæger, specialdyrlæger/fagdyrlæger, tandlæger og specialtandlæger tildeles på baggrund af dokumentation med tillægsstørrelser iht. afsnit 7.1.1., 7.1.2. og 7.1.3. Der tildeles ligeledes forhåndsaftalt tillæg til psykologerne jf. afsnit 7.2 og et forhåndsaftalt tillæg til farmaceuter tilsvarende afsnit 7.5.

Hvorvidt den enkelte Ph.d.-studerende ydes tillæg A, afgøres ved individuel forhandling mellem faglig organisation og institutledelsen. Tilsvarende kan der lokalt aftales kvalifikationstillæg i henhold til bestemmelserne i overenskomsten for Akademikere i staten. Institutleder rådfører sig forud for forhandlingen med hovedvejlederen.

Uden autorisationstillæg og de forhåndsaftalte tillæg til farmaceuter og psykologer

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

Med autorisations- og specialautorisationstillæg læger, dyrlæger og tandlæger

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

Autorisationstillæg til speciallæger, specialtandlæger og specialdyrlæger/fagdyrlæger	kr. 20.000

Med autorisationstillæg læger, dyrlæger og tandlæger

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

Med forhåndsaftalt tillæg til psykologer

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i statens bilag 5 (Protokollat om ph.d.-stipendiater)
Ph.d.-tillæg, tillægget er ikke pensionsgivende	kr. 14.900
Individuelt forhandlet tillæg A (ens på alle anciennitetstrin) *	kr. 4.500
Forhåndsaftalt tillæg jf. afsnit 7.2	kr. 20.000

Med forhåndsaftalt tillæg til farmaceuter

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i statens bilag 5 (Protokollat om ph.d.-stipendiater)
Ph.d.-tillæg, tillægget er ikke pensionsgivende	kr. 14.900
Individuelt forhandlet tillæg A (ens på alle anciennitetstrin) *	kr. 15.200
Forhåndsaftalt tillæg tilsvarende afsnit 7.5	kr. 9.300

*Størrelsen på individuelt forhandlet tillæg A afhænger af om der også er mulighed for tildeling af autorisationstillæg og forhåndsaftalte tillæg til psykologer og farmaceuter.

Tillæg A kan kun tildeles fremadrettet og dermed ikke med tilbagevirkende kraft.
Tillæg A (og evt. autorisationstillæg) udligner den totale lønmæssige forskel mellem stilling som videnskabelig assistent og ph.d.-stipendiat.

4.2. Videnskabelig assistent

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter
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. Post.doc.

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter
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.

4.4. Adjunkt

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter
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. Tenure track adjunkt

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter
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. Lektor

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter
Stillingstillæg	kr. 91.282
Forhåndsaftalt 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.

4.6.1. Lektor i forfremmelsesprogram

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

4.7. Professor i lønramme 37

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

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

Professorer i lønramme 37 har selvstændig forhandlingskompetence.

4.8. Professor i lønramme 38

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Overenskomst for Akademikere i staten lønramme 38
Stillingstillæg	kr. 51.400
Forhåndsaftalt 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. Health råder p.t. over 14 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 t il udviklingen af hovedområdet inden for forskning, uddannelse, viden-udveksling og talentudvikling

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

Professorer i lønramme 38 har selvstændig forhandlingskompetence.

4.9. Studieadjunkt

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller organisationsaftale for kandidatuddannede

	sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter
Stillingstillæg ved ansættelsen	kr. 34.100
Stillingstillæg efter 3 års ansættelse	kr. 43.900
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.

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

4.10. Studielektor

Løn	**Beløbsstørrelse**
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter
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)

5.1. Forhandlingsmandat

Administrationschef/institutleder kan ved TAP-ansættelser forhandle:

Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

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

5.2. TAP-lønaftaler

TAP-lønaftalerne er forhandlet for hele Aarhus Universitet og gælder dermed også for Health. Nærværende lønkatalog er et supplement til disse centrale TAP-lønaftaler. Ved evt. uoverensstemmelse mellem nærværende lønkatalog og TAP-lønaftalerne, har TAP lønaftalerne forrang.

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

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

Fælles TAP-lønaftaler på Aarhus Universitet	Beløbsstørrelser
Korrespondenter (KS): Lønaftalen omfatter korrespondenter ansat ved AU i henhold til Cirkulære om overenskomst for korrespondenter i staten	• Kvalifikationstillæg minimum kr. 15.000 (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 (aktuelt niveau) • Ved ansættelse som korrespondent: Korrespondenttillæg I: kvalifikationstillæg kr. 20.000 (2012-niveau) Korrespondenttillæg II: kvalifikationstillæg kr. 20.000 (2012-niveau)
Akademikere i administrative stillinger: Lønaftalen omfatter akademikere, der er ansat på AU i administrative stillinger i henhold til Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten. Lønaftalen finder således anvendelse uafhængig af organisatorisk ophæng.	• Kvalifikationstillæg minimum kr. 12.000 (2012-niveau) • Funktionstillæg minimum kr. 12.000 (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 (aktuelt niveau)
Bioanalytiker (DBIO): Lønaftalen omfatter bioanalytikere ansat ved AU i henhold til Cirkulære om organisationsaftale for bioanalytikere.	• Løntillæg minimum kr. 10.000 (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 (aktuelt niveau) • Der kan aftales oprykning til bioanalytiker med specialist- eller konsulentfunktioner uden samtidig tildeling af minimumsbeløb
IT-medarbejdere (PROSA): Lønaftalen omfatter IT-medarbejdere ansat ved AU i henhold cirkulære om organisationsaftale for IT-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste.	• Løntillæg som udgangspunkt minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau)
Ingeniørassistenter (Dansk Metal/3F, Håndværkere) og forskningsteknikere (Teknisk Landsforbund): Lønaftalen omfatter ingeniørassistenter og forskningsteknikere ansat ved AU i henhold til cirkulære om organisationsaftale for ingeniørassistenter og forskningsteknikere ved forskningsinstitutioner m.v.	• Løntillæg minimum kr. 7.000 medmindre andet aftales (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 (aktuelt niveau) medmindre andet aftales • Lokalaftale vedr. obduktionstillæg
Håndværkere (Dansk Metal/3F, Håndværkere/Dansk El-Forbund/Serviceforbundet, tandteknikere): Lønaftalen omfatter håndværkere ansat ved AU i henhold til cirkulære om organisationsaftale for håndværkere.	• Løntillæg minimum kr. 7.000 medmindre andet aftales (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau) • Lokalaftale vedr. obduktionstillæg

Laboranter (HK-lab): Lønaftalen omfatter laboranter ansat i AU i henhold til cirkulære om organisationsaftale kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere (HK).	• Løntillæg minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau) • Der kan aftales oprykning til anden løngruppe uden samtidig tildeling af minimumsbeløb
Kontorfunktionærer, klinikassistenter og grafikere (HK): Lønaftalen omfatter kontorfunktionærer og klinikassistenter ansat ved AU i henhold til cirkulære om organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere (HK) og grafikere ansat ved AU i henhold til cirkulære om organisationsaftale for grafiske arbejdere ved en række institutioner.	• Løntillæg minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau) • Der kan aftales oprykning til anden løngruppe uden samtidig tildeling af minimumsbeløb
Tekniske designere (Teknisk Landsforbund): Lønaftalen omfatter medarbejdere ansat ved AU i henhold til cirkulære om organisationsaftale for tekniske designere, byggeteknikere, produktionsteknologer, bygningskonstruktører, procesteknologer, konserveringsteknikere/B.S.c., inventarkonduktører og tekniske designelever m.fl.	• Løntillæg minimum kr. 7.000 medmindre andet aftales (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau)
Rengøringsassistenter og ejendomsserviceteknikere (3F) samt kostfagligt uddannet personale – køkken (3F): Lønaftalen omfatter rengøringsassistenter og ejendomsserviceteknikere ansat ved AU i henhold til cirkulære om organisationsaftale for rengøringsassistenter, specialarbejdere og visse erhvervsuddannede m.fl. i staten m.v. (3F). Lønaftalen omfatter videre kokke, koge- og smørbrødsjomfruer, catere samt elever ansat ved AU i henhold til cirkulære om organisationsaftale for kostfagligt uddannet personale – køkken (3F).	• Løntillæg minimum kr. 7.000 medmindre andet aftales (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau)
Landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere, forsøgsmedarbejdere og dyrebrugere (dyrepassere), inkl. elever (3F): Lønaftalen omfatter landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere, forsøgsmedarbejdere og dyrebrugere (dyrepassere), inkl. elever, ansat ved AU (herunder timelønnede) i	• Løntillæg minimum kr. 7.000 medmindre andet aftales (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau) • Der kan aftales oprykning til anden løngruppe uden samtidig tildeling af minimumsbeløb

henhold til cirkulære om organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere, forsøgsmedarbejdere.	
Sanitører (Serviceforbundet): Lønaftalen omfatter sanitører ansat ved AU i henhold til cirkulære om organisationsaftale for sanitører i staten m.v.	• Løntillæg minimum kr. 7.000 medmindre andet aftales (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau) • Der kan aftales oprykning til anden løngruppe uden samtidig tildeling af minimumsbeløb
Serviceforbundet (VSL): Lønaftalen omfatter betjente ansat ved AU i henhold til cirkulære om organisationsaftale for vagtfunktionærer i staten m.v.	• Løntillæg minimum kr. 7.000 medmindre andet aftales (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau) • Der kan aftales oprykning til anden løngruppe uden samtidig tildeling af minimumsbeløb
Jordbrugsteknologer, jordbrugsteknikere og forsøgsteknikere (JID): Lønaftalen omfatter jordbrugsteknologer, jordbrugsteknikere og forsøgsteknikere ansat ved AU i henhold til organisationsaftale for jordbrugsteknologer/jordbrugsteknikere i staten samt forsøgsteknikere ved Aarhus Universitet.	• Løntillæg minimum kr. 7.000 medmindre andet aftales (2012-niveau) • Engangsvederlag minimum kr. 10.000 medmindre andet aftales (aktuelt niveau)

Nedenstående TAP-lønaftaler er gældende for Health.

- Lønaftale for Bioanalytikere (DBIO)
- Lønaftale for Korrespondenter (KS)
- Lønaftale for Akademikere i administrative stillinger
- 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 Sanitører (Serviceforbundet)
- Lønaftale for Serviceforbundet (VSL)
- Lønaftale for Jordbrugsteknologer m.fl. (JID)
- Lønaftale for Tjenestemænd/Tjenestemandslignende ansatte (TAT/FFT)

5.3. Akademisk uddannet teknisk administrativ medarbejder

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

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

5.4. Fuldmægtig

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten
Rådighedstillæg 1. – 3. år	kr. 36.700
Rådighedstillæg 4. – 6. år	kr. 41.900
Rådighedstillæg 7. – 8. år	kr. 48.500
Rådighedstillæg 9. og flg. År	kr. 57.000
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

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

Der ydes rådighedstillæg til fuldmægtige (herunder bachelorer) i administrative generaliststillinger, der påtager sig rådighedsforpligtelse jf. cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten. I vurderingen af, om der er tale om en administrativ generaliststilling indgår et skøn over karakteren af arbejdsopgaverne, som typisk er sagsbehandling, analyse, udviklings-/strategi opgaver, oplæg, kommunikation, udvalgsbetjening, notater og/eller projektledelse. Det er opgavernes art, der er afgørende for, om der kan ydes rådighedstillæg. I mange, men langt fra alle, tilfælde kan en generaliststilling besættes med akademikere med forskellig uddannelsesmæssig baggrund. Ansættelse som fuldmægtig er uafhængig af organisatorisk ophæng.

5.5. Specialkonsulenter

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

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

Specialkonsulenter har selvstændig forhandlingskompetence.

5.6. Chefkonsulenter uden personaleansvar

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Grundløn for chefkonsulenter (uden personaleledelse), nedre, iht. overenskomst for Akademikere i staten

Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

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

Chefkonsulenter uden personaleledelse har selvstændig forhandlingskompetence.

5.7. Chefkonsulenter med personaleansvar

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

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

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

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

Chefkonsulenter med personaleledelse har selvstændig forhandlingskompetence.

5.8. TAP-lønramme 37

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

5.9. Journalister

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

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

5.10. Tillæg

5.10.1. Ph.d. Tillæg

I fald der forhandles om løntillæg for opnået ph.d.-grad, der anses for relevant for stillingen, ydes der et individuelt forhandlet kvalifikationstillæg for opnået ph.d.-grad på **kr. 15.000**. Tillægget kan ydes til dem

der aflønnes som AC-TAP, fuldmægtige, specialkonsulenter og chefkonsulenter med og uden personaleledelse.

6. Funktionstillæg

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

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

6.1. Koordinatortillæg

Som ansvarlig for koordinering af opgaver i et omfang institutlederen/administrationschefen vurderer skal honoreres særskilt, tildeles et funktionstillæg på **kr. 15.000**. Koordinatortillæg kan tildeles alt teknisk administrativt personale såvel som videnskabeligt personale.

Det er muligt at oppebære flere koordinatortillæg for væsentlig forskellige funktioner.

Opgaven som koordinator indbefatter ikke personaleansvar.

6.2. Viceinstitutleder

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

På Institut for Retsmedicin ydes et tillæg på **kr. 10.000**.
På Institut for Folkesundhed og Institut for Odontologi og Oral Sundhed ydes et tillæg på **kr. 45.000**.
På Institut for Biomedicin og Institut for Klinisk Medicin ydes et tillæg på **kr. 86.400**.

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

6.3. Centerleder

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

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

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

6.4. Sektionsleder

Funktionen som sektionsleder varetages af en videnskabelig medarbejder, der på delegering fra institutlederen har personaleledelse af en gruppe medarbejdere. Ud over den delegerede personaleledelse, 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**.

6.5. Driftsleder

Funktionen som driftsleder varetages af en teknisk-administrativ medarbejder, der på delegering fra institutlederen har personaleledelse af en gruppe medarbejdere. Ud over den delegerede personaleledelse, 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 12.7.1, og tillæg beskrevet i dette afsnit 6.5 skal således ikke udmøntes.

6.6. Studieleder

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

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

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

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

Hvis funktionen som studienævnsformand også varetages, tildeles der et særskilt studienævnsformandstillæg (se nedenfor).

6.7. Studienævnsformand

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

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

6.9. Formand for ph.d.-foreningen
Honoreringsform afhænger af formandens ansættelsesforhold.

Er formanden ansat på Aarhus Universitet:
Formanden for Ph.d.-foreningen tildeles et funktionstillæg på kr. 10.000 årligt for varetagelsen af formandsposten.

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

Bemærk, at honoraret er skattepligtigt.

6.10. Tillidsrepræsentant (og fællestillidsrepræsentant)
Til tillidsrepræsentanter med en repræsentation på 5 eller flere tildeles et funktionstillæg som gradueres efter omfanget af repræsentationens størrelse.

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

Tildeling af funktionstillægget sker fra Health 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 Yngre Læger (YL)
Til fællestillidsrepræsentanten (FTR) for YL ydes et funktionstillæg på **kr. 30.000**.

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

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

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

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

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

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

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

7.1. Autorisationstillæg
Der ydes tillæg fra den førstkommende 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. Dyrlæger

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

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

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

7.1.3. Tandlæger

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

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

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

Autoriserede specialtandlæger ydes således to kvalifikationstillæg á kr. 20.000.

7.1.4. Kliniske Tandteknikere

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

7.2. Psykologer

Tillæg til psykologer
Tillæggene tildeles såfremt de er relevante for varetagelsen af stillingen.

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

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

Tillæg A og tillæg B gives uafhængigt af hinanden.

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

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

7.3.1. Diplomuddannelse
For teknisk administrativt personale som har gennemført og kan dokumentere en diplomuddannelse ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 15.000**, såfremt uddannelsen har relevans for stillingen.

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

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

7.3.3. Masteruddannelse
Der ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 15.000** for efteruddannelse i form af gennemført og dokumenteret masteruddannelse i henhold til Uddannelses- og Forskningsstyrelsen med et omfang på 60 ECTS-point, såfremt masteruddannelsen har relevans for stillingen.

Masteruddannelsen skal være erhvervet efter endt uddannelse svarende til kandidat- eller professionsbachelorgrad.

Af masteruddannelser kan eksempelvis nævnes Master of Public Health, Humanistisk sundhedsvidenskab og praksisudvikling, Uddannelse og læring, Læreprocesser, It og læring, Procesledelse og organisatoriske forandringer, eller et relevant individuelt/fleksibelt masterforløb.

Der kan kun oppebæres ét tillæg for gennemført og dokumenteret masteruddannelse uanset antal gennemførte masteruddannelser.

7.3.4 Hospitalsfysiker
Ved gennemført og dokumenteret videreuddannelse til hospitalsfysiker af mindst 3 års varighed ydes et kvalifikationstillæg på **kr. 20.000**.

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

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

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

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

7.8. Bioinformatiker
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 Aarhus Universitet efter forhandling med relevant institutleder undtagelsesvist i forbindelse med udstationering af ansat videnskabeligt personale samt ved ansættelse af videnskabeligt personale, der er rekrutteret i udlandet afholde dokumenterede rimelige udgifter til rejse- og flytteomkostninger mv. i forhold til den pågældende medarbejder og i begrænset omfang dennes evt. medfølgende familie.

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

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

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

9. Særligt for Institut for Odontologi og Oral Sundhed

9.1. Ledende tandlæge

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

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

9.2. Undervisningsassistenter

Undervisningsassistenter ansættes til undervisning på tandplejeruddannelsen og klinisk tandteknikeruddannelsen.

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. organisationsaftale for undervisningsassistenter ansat ved Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere (SKT) og Institut for Odontologi og Oral Sundhed
Stillingstillæg	kr. 24.450
Forhåndsaftalt tillæg for kompetencer opnået gennem en autorisation som tandplejer	kr. 15.000
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

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

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

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

9.3. Tandplejere

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. cirkulære om organisationsaftale for tandplejere i staten
Forhåndsaftalt tillæg for kompetencer opnået gennem en autorisation som tandplejer	kr. 15.000
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

Der ydes et forhåndsaftalt kvalifikationstillæg på **kr. 15.000** til tandplejere, der har opnået kompetencer gennem en autorisation som tandplejer.

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

9.4 Klinikassistenter

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

Klinikassistenter indplaceres som minimum på løntrin 3.1.

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

9.5. Akademiske undervisere

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

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

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

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

9.6. Tandtekniker

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

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

9.7. Videreuddannelsesstuderende

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

Løn	Beløbsstørrelse
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten

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

9.8. Kliniske lærere

Kliniske lærere ansættes til undervisning af tandlægestuderende.

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

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

9.9. Afdelingstandlæger

Afdelingstandlæger ansættes til undervisning af tandlægestuderende.

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

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

10. Særligt for Institut for Klinisk Medicin

10.1. Akademisk koordinator

Akademiske koordinatorer udpeges til at varetage funktionen med at binde forskningsmiljøerne og de kliniske fagområder på regionshospitalerne i Region Midtjylland sammen med Institut for Klinisk Medicin. De akademiske koordinatorer er repræsentanter for instituttet på det eksterne uddannelsessted for prægraduat undervisning af medicinstuderende.
Akademiske koordinatorer udpeges af institutledelsen efter rådføring med hospitalsledelsen. Der kan alene ske udpegning af akademiske koordinatorer blandt ansatte, der i forvejen har en videnskabelig ansættelse som klinisk lektor eller klinisk professor.

Kliniske lektorer, som varetager funktionen som akademisk koordinator, honoreres med et funktionstillæg, som fastsættes ud fra ansættelsesstedet for den kliniske hovedansættelse jf. bilag 16.11.
Tillægget tildeles uagtet beskæftigelsesgrad:
Regionshospitalet Gødstrup **kr. 80.000 årligt**
Hospitalsenhed Midt **kr. 80.000 årligt**
Regionshospitalet Horsens **kr. 60.000 årligt**

Regionshospitalet Randers **kr. 60.000 årligt**
Præhospitalet **kr. 40.000 årligt**

Kliniske professorer, som varetager funktionen som akademisk koordinator, honoreres for funktionen i den kliniske hovedansættelse ved et regionshospital.

Funktionen som akademisk koordinator kan undtagelsesvist varetages af en lektor eller professor med honorering tilsvarende ovenstående beløbsstørrelse samt uagtet beskæftigelsesgrad.

10.2. Kursusleder

Der er seks kursusledere på Institut for Klinisk Medicin, som hver har det faglige ansvar for et af de seks semestre på kandidatuddannelsen i medicin, herunder ansvarlig for tilrettelæggelsen af undervisningen, eksamen, evaluering og udvikling på det pågældende semester. 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.

Løn (eksemplet er ved lektorindplacering)	**Beløbsstørrelse**
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten eller organisationsaftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter
Stillingstillæg (lektor tillæg)	kr. 91.282
Forhåndsaftalt tillæg	kr. 40.000
Funktionstillæg (kursusleder)	kr. 124.500 (uanset beskæftigelsesgrad)
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

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

10.3. Klinisk professor og klinisk lærestolsprofessor

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.

Der udbetales ikke løn fra Aarhus Universitet, men honorar, da ansættelse som overlæge sker i regionen. Honorar for klinisk professorat/klinisk lærestolsprofessorat er **kr. 172.700** uanset beskæftigelsesgrad/opgavens omfang.

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 overlæge i den kliniske afdeling.

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

10.4. Konstitueret forskningsleder

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

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

11. Særligt for Institut for Folkesundhed

11.1. Uddannelsesleder

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. Dekanatet har i 2014 godkendt denne videredelegation.

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

12. Særligt for Institut for Retsmedicin

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 Health, herunder også Institut for Retsmedicin.

12.1. Retskemikere / Analysekemikere (AC-TAP)

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

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

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

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

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

12.2. Læger i introduktionsstilling/uklassificeret læge (AC-TAP)

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

Løn	**Beløbsstørrelse**
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten
Forhåndsaftalt tillæg 1.-2. anciennitetsår	kr. 39.800
Forhåndsaftalt tillæg 3.-4. anciennitetsår	kr. 44.800
Forhåndsaftalt tillæg 5.+ anciennitetsår	kr. 59.900
Funktionstillæg for vagt (bilag 16.7)	kr. 21.000
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

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

12.3. Læger i Hoveduddannelsesstillinger (AC-TAP)

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

Løn	**Beløbsstørrelse**
Grundløn	Løntrin iht. overenskomst for Akademikere i staten
Stillingstillæg ved ansættelse*	kr. 41.500
Forhåndsaftalt tillæg ved ansættelse*	kr. 18.400
Stillingstillæg efter 2,5 år i hoveduddannelsesforløb*	kr. 67.900
Funktionstillæg for vagt (bilag 16.7)	kr. 21.000
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 30.000

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

*Stillingstillæg ved ansættelse og det forhåndsaftalte tillæg bortfalder efter 2,5 års ansættelse i hoveduddannelsesforløb samtidig med tildeling af et nyt stillingstillæg på kr. 67.900. Stillingstillægget ydes efter 2,5 år i det samlede hoveduddannelsesforløb, som også inkluderer eventuelle regionale ansættelser.

12.4. Speciallæge i Retsmedicin (AC-TAP)

Løn	**Beløbsstørrelse**
Grundløn	Specialkonsulent (nedre) iht. overenskomst for Akademikere i staten
Forhåndsaftalt kvalifikationstillæg (læge)	kr. 114.100
Funktionstillæg for vagt (bilag 16.7)	kr. 21.000

Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 40.000

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

12.4.1. Supervisortillæg

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

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

12.5. Vicestatsobducent (VIP)

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

Ved ansættelse på baggrund af positiv bedømmelse som lektor:

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

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

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

Ved ansættelse på baggrund af positiv bedømmelse som professor:

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

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

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

12.6. 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
Forhåndsaftalt tillæg	kr. 15.000
Statsobducenttillæg (pensionsforhold efter cirkulære)	kr. 317.732
Forhåndsaftalt kvalifikationstillæg (læge)	kr. 114.100
Individuelt forhandlede tillæg ved særlige kvalifikationer	Op til kr. 45.000

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

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

Professorer i lønramme 37 har selvstændig forhandlingskompetence.

12.7. Funktionstillæg

12.7.1. 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.

12.7.2 Uddannelseskoordinator og uddannelsesansvarlig overlæge

For varetagelsen af funktionen som uddannelseskoordinator for Yngre Læger, ydes et funktionstillæg på **kr. 15.000**. For varetagelsen af funktionen som uddannelsesansvarlig overlæge ydes et funktionstillæg **på kr. 15.000**. Begge funktionstillæg tildeles jf. krav fra Videreuddannelsesregion Nord om at retspatologisk afdeling som uddannelsesafdeling varetager disse funktioner.

12.7.3. Obduktioner

Retsteknikere modtager obduktionstillæg, som beskrevet i bilag 16.10.

12.7.4. Obduktioner på Færøerne og i Grønland
Læger, der deltager i ordningen beskrevet i bilag 16.5 og 16.6, modtager tillæg og særlig honorering som skrevet i bilagene.

13. Særligt for Institut for Biomedicin

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

13.2. Koordinatorer for forskningstema
Der tildeles et funktionstillæg på **kr. 25.000** årligt for funktionen som forskningstemakoordinator inden for de fire forskningstemaer Neuroscience, Infection and Inflammation, Personalized Medicine og Kidney, Cardiovascular, and Metabolic Diseases. Såfremt funktionen deles mellem flere medarbejdere, tildeles funktionstillægget forholdsmæssigt.

14. Ikrafttræden og opsigelse

Lønkataloget træder i kraft den 1. april 2026 og er gældende indtil 31. marts 2029.

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

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

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

14.1. Genforhandling
Lønkataloget genforhandles med ny ikrafttræden den 1. april 2029.

15. Underskrifter

Der har forud for forhandlingen af nærværende lønkatalog været nedsat sparringsgruppe bestående af:
- Agnete Larsen
- Bertha Beck Mortensen
- Malene Hvid
- Sune Keidser-Nilsson
- Vivien Schack
- Thomas G. Jensen, institutleder, Institut for Biomedicin

- Siri Beier Jensen, institutleder, Institut for Odontologi og Oral Sundhed

Dato 14 / 1 2026

_____
Anne-Mette Hvas, Dekan

Nedenstående underskrivere er tilsammen bemyndiget til at underskrive på vegne af organisationer henhørende under Akademikerne, DSR samt organisationer, der er aftaleparter i TAP-lønaftalerne (se afsnit 5.1.).

Dato 14 / 1 2026

_____ _____
Agnete Larsen Sune Keidser-Nilsson

_____ _____
Bertha Beck Mortensen Malene Hvid

_____
Vivien Schack

16. Bilag

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

16.1. Tøjregulativ, dyrepassere på Health
Aftale om tøjregulativ på Faculty of Health, Aarhus Universitet.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16.11 Aftale mellem Aarhus Universitet og Region Midtjylland om akademisk koordinatorfunktion
Aftale for at understøtte det akademiske forsknings- og uddannelsessamarbejde mellem Region Midtjylland og Health.

16.12. Aftale om fast tillæg for klipning af vedbend, Health Bygningsservice, Gartnerafdelingen

Aftale mellem 3F Grøn og Aarhus Universitet om et fast tillæg for klipning af vin/vedbend ved hjælp af lift og under eventuel anvendelse af åndedrætsværn for Landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere, for gartnerfunktionen, Bygningsservice Health.

16.13. Snerydningsaftale for gartnerområdet

Aftale mellem 3F og Aarhus Universitet for gartneriafdelingen der deltager i snerydningspligten for snerydning og glatførebekæmpelse.