

Katalog for indgåelse af aftaler om løntillæg for overenskomstansatte videnskabelige medarbejdere på Aarhus BSS

Af 26. juni 2012

(revideret december 2025)

Indledning

Lønkataloget på Aarhus BSS, Aarhus Universitet omfatter videnskabeligt personale, hvis løn- og ansættelsesvilkår reguleres af Overenskomst for Akademikere i Staten (AC-overenskomsten) og Stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter. Aftalen omfatter ikke medarbejdere, der er ansat i henhold til Stillingsstrukturen ved diplomingeniør- og eksportingeniøruddannelsen.

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

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

AC-overenskomsten fastsætter en centralt aftalt basisløn samt eventuelle fastsatte stillingstillæg, der er knyttet til de enkelte videnskabelige stillinger. Den fastsatte løn kan efter en konkret forhandling suppleres med decentralt aftalte tillæg. Kriterier for forhandling og tildeling af følgende tillæg beskrives i nærværende lønkatalog.

Lønkataloget indeholder kriterier og størrelser for følgende typer af tillæg:

- **Kvalifikationstillæg** tildeles medarbejdere, som ud over de normale forpligtigelser yder en særlig, nærmere specificeret indsats inden for undervisning, forskning og formidling. Kvalifikationstillæg er pensionsgivende og udbetales månedsvis bagud sammen med lønnen.
- **Funktionstillæg** tildeles medarbejdere, som varetager en funktion, der efter denne aftale berettiger til et funktionstillæg. Funktionstillæg er pensionsgivende og udbetales månedsvis bagud sammen med lønnen.

Herudover kan medarbejdere ydes **engangsvederlag** for ekstraordinære indsatser, der bidrager til at opfylde fakultetets, herunder de enkelte institutters strategi. Engangsvederlag er ikke pensionsgivende og udbetaling sker som udgangspunkt én gang om året i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.

Beløbsstørrelserne i lønkataloget angiver en ramme, inden for hvilken institutlederen er bemyndiget til at forhandle. Institutlederen kan inden for beløbsrammen forhandle tillæg enten som en eller flere mindre portioner eller som ét samlet beløb.

Der kan inden for lønkatalogets principper og rammer indgås lokalaftaler på institutniveau, der nærmere beskriver de lokale tildelingskriterier.

Beløbene i lønkataloget er angivet i 31.03.2012-niveau.

Bilag 1 angiver lønsammensætning for de enkelte stillingskategorier, jf. AC-overenskomsten. Bilag 2 skitserer en ramme for lønforhandlingsprocessen på Aarhus BSS.

Indhold

Indledning	2
Tillæg	4
1. Kvalifikationstillæg: Kriterier og størrelser	4
1.1. Videnskabelig assistent.....	4
1.2. Adjunkt/post.doc.	5
1.3. Lektor/seniorforsker.....	5
1.4. MSO-professorater samt midlertidige ordinære professorater	7
1.5. Professor	8
1.6. Særligt midlertidigt tillæg (M-tillæg).....	9
Autorisation knyttet til den formelle psykologisk praksisuddannelse	10
2. Funktionstillæg: Kriterier og størrelser	11
2.1. Viceinstituteder.....	11
2.2. Centerleder	11
2.3. Sektionsleder	11
2.4. Studienævnsforperson.....	12
2.5. Studieleder.....	12
2.6. Uddannelseskoordinator.....	13
2.7. Ph.d. programleder.....	14
2.8. Tillidsrepræsentanter	14
2.9. Øvrige funktionstillæg.....	14
Engangsvederlag	15
Fastsættelse og forhandling af løn ved nyansættelser	15
Ikrafttræden	17
Appendix.....	18
Ansøgningsprocedure	18
Bilag 1: Lønsammensætning, oversigt.....	19
Bilag 2: Forhandlingsprocedure i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.....	21

Tillæg

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

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

1. Kvalifikationstillæg: Kriterier og størrelser

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

For at komme i betragtning til et kvalifikationstillæg er det en forudsætning, at medarbejderen tillige demonstrerer engagement og evner i relation til varetagelsen af organisatoriske og administrative opgaver. Medarbejdere, der kan komme i betragtning til et kvalifikationstillæg, formår desuden at indgå i det kollegiale fællesskab på en måde, der bidrager til fortsat udvikling af det enkelte instituts samt fakultetets faglige miljø.

Forskningsindsatsen omfatter peer reviewede skriftlige arbejder i form af artikler i tidsskrifter og samleværker, noter og kommentarer i tidsskrifter, bøger/proceedings- og konferencepapirer samt redaktion af bøger. Skriftlige arbejder, der ikke har været underkastet en egentlig peer review, men som på anden måde udmærker sig ved deres formidlende karakter eller ved at indgå i kommissionsafrapportering osv., vil også være kvalificerende.

Uddannelsesindsatsen omfatter fx undervisning og vejledning på bachelor-, kandidat- og ph.d.-niveau, opbygning af nye undervisningsområder og fag samt arbejde med udvikling af undervisningsmetoder. Der kan desuden gives kvalifikationstillæg for formel autorisations- og specialistgodkendelse.

Tildelte kvalifikationstillæg bortfalder ved skifte mellem stillingskategorierne, hvor der sker en ny forhandling af lønnens sammensætning. Kvalifikationstillæg er som udgangspunkt varige medmindre andet aftales.

1.1. Videnskabelig assistent

Videnskabelige assistenter kan udover stillingstillægget på årligt kr. 37.200 tildeles nedenstående kvalifikationstillæg.

Kriterier	Beløbsstørrelse
Tillægget kan tildeles videnskabelige assistenter, der yder en særlig indsats og udviser særlig kvalitet i opgaveløsningen. Tillægget tildeles for den ekstraordinære indsats i ansættelsesperioden.	Tillægget kan udbetales i mindre portioner à kr. 5.000 og i alt <u>op til</u> kr. 20.000.

¹ Se nærmere om forhandlingsproceduren i bilag 2.

1.2. Adjunkt/post.doc.

Adjunkter kan udover stillingstillægget på årligt kr. 49.300 tildeles nedenstående kvalifikations-tillæg.

Kriterier	Beløbsstørrelse
Tillægget kan tildeles postdocs og adjunkter, der gennem en årrække har leveret en hel særlig kvalificeret indsats inden for forskning og/eller undervisning. Der lægges vægt på, at den samlede indsats svarer til det, man med rimelighed kan forvente, hvis man på sigt skal kvalificere sig til lektor. Det kan fx være ved helt særlige stærke forskningspublikationer, succesfuld tiltrækning af eksterne forskningsmidler, betydeligt bidrag til forskningsmiljøet, samt aktiv deltagelse i undervisning, herunder eventuelt udvikling eller revision af undervisningsaktiviteter.	Tillægget kan udbetales i mindre portioner à kr. 5.000 og i alt <u>op til</u> kr. 25.000.

1.3. Lektor/seniorforsker

Lektorer/seniorforskere kan udover stillingstillægget på årligt kr. 89.100 tildeles følgende typer af kvalifikationstillæg: Lektor A, B og C-tillæg. Derudover kan tildeles et særligt midlertidigt tillæg (M-tillæg).

Formålet med at yde kvalifikationstillæg er at sikre fastholdelsen af kvalificerede lektorer samt at give et incitament for en fortsat udvikling af den ansattes forsknings- og undervisningsmæssige samt administrative kvalifikationer og kompetencer.

For at stige fra A til B-tillæg er det en forudsætning, at rammen inden for A-tillæg er fuldt udnyttet. Tilsvarende er det en forudsætning, at rammen inden for B-tillæg er fuldt udnyttet, inden medarbejderen kan tildeles et C-tillæg. Der kan godt tildeles flere tillæg på én gang.

Lektor A-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
For at være kvalificeret til et helt eller delvist lektor A-tillæg er det en forudsætning, at arbejdsindsats og produktivitet mht. undervisning og forskning som minimum er på niveau med det, der dannede grundlag for lektor/seniorforskerbedømmelsen. Det er desuden en forudsætning, at medarbejderen kvalitativt og kvantitativt har ydet en i forhold til stillingen passende indsats mht. undervisning, formidling og administrative opgaver.	Tillægget kan søges efter 1-års lektoranciennitet. Tillægget tildeles normalt i portionsstørrelser à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000. Det må normalt forventes af lektorer på Psykologisk Institut, at de i løbet af en 4-årig periode har nået et sådant fagligt niveau, at de opfylder kriterierne for at få et samlet lektor A-tillæg på kr. 45.000.

Lektor B-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>Lektorer/seniorforskere kan efter anmodning til lønforbedring og forhandling tildeles et helt eller delvist lektor B-tillæg. Lektor B-tillægget gives for en indsats inden for undervisning, forskning og administrativt arbejde, der ligger over, hvad der normalt kan forventes internationalt af lektorer/seniorforskere.</p> <p>I vurderingen af medarbejderens kvalifikationer skal foretages en helhedsvurdering, og dermed skal medarbejderens publikationsliste vurderes i sammenhæng med dennes <i>øvrige kvalifikationer og bidrag</i> som medarbejder på instituttet/centret. Herunder inddrages især:</p> <ol style="list-style-type: none">evnen til at hjemtage eksterne midler,bidrag til og fleksibilitet i forhold til at løfte instituttets/centrets samlede undervisningsopgave,varetagelsen af administrative opgaver samtvaretagelsen af formidlingsarbejde.	<p>Tillægget tildeles normalt i portionsstørrelser à kr. 10.000, Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 55.000.</p>

Lektor C-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>Lektorer/seniorforskere kan efter anmodning til lønforbedring tildeles et helt eller delvist lektor C-tillæg.</p> <p>Lektor C-tillægget gives for en indsats inden for undervisning, forskning og administrativt arbejde, der ligger markant over, hvad der internationalt normalt forventes af lektorer/seniorforskere. Opnåelse af en positiv professorbedømmelse eller erhvervelse af en doktorgrad på et grundlag, der svarer til kravene ved Aarhus Universitet, <i>kan</i> danne grundlag for anmodning om et helt eller delvist Lektor C-tillæg. C-tillægget kan ikke opnås uden en forudgående opnåelse af A- og B-tillæg, hvorfor en professoregnetheds erklæring ikke automatisk udløser et C- eller for den sags skyld et B-tillæg, hvis den opnås inden der er opnået fuld lektor A-tillæg.</p> <p>I vurderingen af medarbejderens kvalifikationer skal foretages en helhedsvurdering og der-</p>	<p>Tillægget tildeles normalt i portionsstørrelser á kr. 10.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000.</p>

med vurdering af medarbejderens publikationsliste i sammenhæng med dennes *øvrige kvalifikationer og bidrag* som medarbejder på instituttet/centret. Herunder inddrages især:

- a. evnen til at hjemtage eksterne midler,
- b. bidrag til og fleksibilitet i forhold til at løfte instituttets/centrets samlede undervisningsopgave (fx afspejlet i mængde og tyngde i opgaveportefølje, ph.d.-vejledning, projektledelse af forskningsprojekter),
- c. varetagelsen af administrative opgaver samt
- d. varetagelsen af formidlingsarbejde.

En anmodning til et Lektor C-tillæg skal derfor udover eventuel professorbedømmelse eller doktorgradstildeling indeholde en redegørelse for ovenstående øvrige kvalifikationer.

1.4. MSO-professorater samt midlertidige ordinære professorater

Der kan undtagelsesvist oplås tidsbegrænsede MSO-professorater og tidsbegrænsede ordinære professorater jf. fakultetets professoratspolitik.

En professor MSO ydes basisløn efter AC-overenskomstens basislønskala. Derudover ydes der i henhold til stillingsstrukturen et pensionsgivende tillæg, der lokalt på Aarhus BSS er aftalt til kr. 230.000. En professor MSO aflønnes, således at den samlede nettoløn er omtrent på niveau med en professor i lønramme 37 (inkl. kr. 60.000 af professor A-tillæg). Der kan ikke tildeles yderligere kvalifikationstillæg til en professor MSO.

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

En midlertidigt ansat professor indplaceres i lønramme 37. Derudover ydes kr. 60.000 af professor A-tillægget.

Midlertidigt ansatte i ordinære professorater, for hvem der ved ansættelsen er aftalt et tilbagegangsmærke til et lektorat, indplaceres på AC-overenskomstens basislønskala efter ansættelsesperiodens udløb.

Ved tilbagegang til et lektorat sker der en lokal forhandling af tillæg, dog således at der tildeles et lektor A-tillæg, B-tillæg samt C-tillæg.

1.5. Professor

Professorer indplaceres i lønramme (LR) 37. Professorer kan tildeles følgende typer af kvalifikationstillæg: Professor A-tillæg, B-tillæg og C-tillæg. Derudover kan tildeles et særligt midlertidigt tillæg (M-tillæg).

Professor A-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>Professor A-tillægget tildeles professorer i forbindelse med udnævnelse som professor (første portion) samt inden for de første år af ansættelsen i et typisk karriereforløb (anden portion).</p> <p>Anden portion af professor A-tillægget kan tildeles professorer, der yder en indsats på forsknings-, uddannelses- og videndelingsområdet og som demonstrerer en faglig udvikling, der ligger ud over grundlaget for professorudnævnelsen.</p>	<p>Tillægget kan tildeles i to portioner. Første portion udgør kr. 60.000 og anden portion udgør kr. 15.000. Det fulde A-tillæg udgør således samlet kr. 75.000.</p>

Professor B-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>Professor B-tillægget kan tildeles en professor, der yder en indsats på forsknings-, uddannelses- og videndelingsområdet af et omfang og en kvalitet, der over en flerårig periode demonstrerer en signifikant faglig udvikling i forhold til det, der dannede grundlag for professorudnævnelsen.</p>	<p>Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à minimum kr. 10.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 30.000.</p>

Professor C-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>Professor C-tillægget kan tildeles en professor, der yder en indsats på forsknings-, uddannelses- og videndelingsområdet, der væsentligt hæver sig over den indsats, der dannede grundlag for professorudnævnelsen og dermed, hvad der normalt kan forventes af professorer ved Aarhus BSS.</p> <p>Eksempler:</p> <ul style="list-style-type: none">• Flere forskningspublikationer af særlig høj kvalitet• Nyudvikling af undervisning og/eller uddannelse• Tiltrækning af særlig attraktiv ekstern forskningsfinansiering• Nyskabelser på videndelingsområdet.	<p>Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à minimum kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 50.000.</p>

1.6. Særligt midlertidigt tillæg (M-tillæg)

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>Et M-tillæg kan i helt særlige tilfælde tildeles enkelte medarbejdere på lektor- og professor-niveau, der yder en dokumenteret og ekstraordinær indsats inden for både forsknings-, uddannelses- og formidlingsområdet.</p> <p>Tillægget tildeles på baggrund af en konkret individuel vurdering, der både tager afsæt i medarbejderens motiverede ansøgning samt i institutlederens indstilling.</p> <p>Tildeling sker på baggrund af indstilling fra institutleder til dekanen.</p>	<p>Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à minimum kr. 25.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 100.000.</p> <p>Det maksimale beløb for tillægget kan undtagesvist fraviges såfremt der foreligger en helt særlig begrundelse herfor.</p> <p>Tillægget er midlertidigt og kan maksimalt ydes i 4 år. Tillægget bortfalder ved periodens udløb uden yderligere varsel.</p>

Autorisation knyttet til den formelle psykologisk praksisuddannelse

I visse tilfælde, hvor en medarbejder varetager særlige opgaver - typisk behandlingsopgaver med direkte patientkontakt eller intensiv træning af terapeutiske færdigheder - kan der gives et funktionsbetinget tillæg for autorisation knyttet til den formelle psykologisk praksisuddannelse (autorisation 2). Tillæggets størrelse følger de typisk aftalte tillæg for Staten for autorisation i henhold til Dansk Psykologforenings Katalog: Løn, takster og honorarer. Tillægget gives for et år ad gangen og er betinget af, at kvalifikationer knyttet til autorisation 2 anvendes i en betydelig del af medarbejderens aktuelle arbejdsopgaver i form af varetagelse af behandlingsmæssige opgaver med direkte patientkontakt og undervisningsopgaver knyttet til intensiv terapeutisk træning, i enkelte tilfælde også i forbindelse med supervision eller afvikling af forskningsprojekter, hvor kvalifikationer knyttet til autorisation 2 er en væsentlig del af varetagelsen af disse opgaver. Tillægget kan gives i tre trin, opdelt i henhold til, i hvor høj grad (andel af samlet arbejdstid) kompetencer knyttet til autorisation 2 anvendes i medarbejderens varetagelse af sine undervisnings- og forskningsopgaver. Opnåelse af autorisation 2/specialistgodkendelse i sig selv er IKKE tilstrækkeligt til at opnå tillæg.

Trin 1 (1/4 autorisationstillæg): Kan gives til medarbejdere med autorisation 2, hvor kompetencer knyttet til denne er et vigtigt element i medarbejderens varetagelse af undervisningsopgaver relateret til terapeutisk træning (eksempelvis undervisning på interventionsmetodekursus) eller arbejde med direkte patientkontakt.

Trin 2 (1/2 autorisationstillæg): Kan gives til medarbejdere, hvor kompetencer knyttet til autorisation 2 er et vigtigt element i medarbejderens varetagelse af undervisningsopgaver relateret til terapeutisk træning (eksempelvis undervisning på interventionsmetodekursus) eller arbejde med direkte patientkontakt. Her forudsættes, at en væsentlig del (klart mere end halvdelen) af medarbejderens undervisningstid anvendes til disse opgaver, eksempelvis mere omfattende undervisning på og koordination af interventionsmetodeundervisning

Trin 3 (fuldt autorisationstillæg): Kan gives til medarbejdere, hvor kompetencer knyttet til autorisation 2 er en helt central del af vedkommendes varetagelse af samlede arbejdsopgaver (klart mere end halvdelen af både medarbejderens undervisnings- og forskningstid), eksempelvis varetagelse af funktion som klinikleder med behandlingsansvar og omfattende supervision af andre behandlere samt forskningsarbejde, hvor autorisation 2 er afgørende for gennemførelsen af dette. Er medarbejderens forskning eksternt finansieret forudsættes at tillægget også er dette.

2. Funktionstillæg: Kriterier og størrelser

Funktionstillæg tildeles medarbejdere, der varetager en funktion, der i henhold til en specifik aftale berettiger til et funktionstillæg. Funktionstillæg gives i det omfang, funktionen ikke allerede medfører tillæg i henhold til gældende regler, herunder centrale overenskomster, cirkulærer mv.

Funktionstillægget ydes kun så længe, funktionen varetages og bortfalder uden yderligere varsel ved funktionens ophør, dog senest ved den aftalte slutdato.

2.1. Viceinstituleder

Kriterier/funktionsbeskrivelse	Beløbsstørrelse
Der ydes et funktionstillæg for varetagelse af funktionen som viceinstituleder. Tildeling af tillægget sker på baggrund af indstilling fra institutleder til dekanen.	Tillæggets størrelse fastsættes ud fra en individuel vurdering, hvor der lægges vægt på de konkrete opgaver den pågældende varetager i funktionen. Tillæggets størrelse forhandles med dekanen.

2.2. Centerleder

Kriterier/funktionsbeskrivelse	Beløbsstørrelse
For varetagelse af funktionen som centerleder kan der ud fra en konkret vurdering ydes et funktionstillæg. Den daglige/faglige ledelse af et større center sker efter delegation fra pågældende institutleder. Dekanen godkender oprettelse af centre på baggrund af indstilling fra institutleder. Dekanen godkender ligeledes udpegning af centerledere på baggrund af institutleders indstilling. Der inkluderes en konkret funktionsbeskrivelse som en del af indstillingen.	Tillæggets størrelse fastsættes ud fra en individuel vurdering af opgavens omfang. Der kan lægges vægt på økonomiansvar, omfanget af personaleledelse (herunder MUS) samt varetagelse af administrative opgaver. Tildeling af tillæg samt tillæggets størrelse forhandles med dekanen.

2.3. Sektionsleder

Kriterier/funktionsbeskrivelse	Beløbsstørrelse
For varetagelse af funktionen som sektionsleder ydes et funktionstillæg. På Psykologisk Institut fungerer man som sektionsleder, som faggrufforperson og som ledere af forskningsenheder med minimum 5 ansatte VIP.	Tillæggets størrelse fastsættes ud fra en individuel bedømmelse, hvor der kan lægges vægt på undervisnings-/forskningsgruppens omfang og bredde. Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à minimum

<p>Faggruppeformandskabet består af koordination og fordeling af undervisning samt deltagelse i ph.d.-indskrivningsudvalget. Normalt vil disse funktioner være fordelt på to personer, som deler funktionstillægget forholds-mæssigt efter opgavens omfang.</p> <p>Dekanen godkender sektionsledere på baggrund af indstilling fra institutleder.</p> <p>Sektionslederen refererer til institutlederen.</p> <p>Med funktionen følger et fagligt ledelsesansvar for en undervisningsgruppe eller en forskningsenhed i henhold til det enkelte instituts organisering.</p> <p>Sektionslederen varetager efter konkret aftale med institutlederen en række nærmere fastsatte koordineringsopgaver, herunder fx faglige og administrative opgaver, MUS mv. på institutniveau.</p>	<p>kr. 20.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 60.000.</p>
---	---

2.4. Studienævnets forperson

Kriterier/funktionsbeskrivelse	Beløbsstørrelse
<p>For varetagelse af funktionen som forperson i de faglige studienævn eller i Aarhus BSS Uddannelsesforum ydes et funktionstillæg.</p> <p>Studienævnets forpersonen koordinerer studienævnets arbejde med at udvikle og sikre uddannelsernes og undervisningens kvalitet og relevant, og er i løbende dialog med institutleder og studieleder.</p>	<p>Kr. 25.000.</p>

2.5. Studieleder

Kriterier/funktionsbeskrivelse	Beløbsstørrelse
<p>For varetagelse af hvervet som studieleder ved dagsstudier eller efter- og videreuddannelser (EVU) på Aarhus BSS ydes et funktionstillæg.</p>	<p>Der tages udgangspunkt de overenskomst-fastsatte takster³, hvori tillæggets størrelse fastsættes efter STÅ-antallet.</p> <p>Ved Aarhus BSS ydes der følgende tillæg:</p>

³ Der henvises til Cirkulære om Overenskomst for akademikere i staten og cirkulærets bilag 6: Oversigt over tillæg og særbestemmelser".

<p>Dekanen udpeger og afsætter studieledere efter indstilling fra det eller de berørte studienævn.²</p> <p>Studielederfunktionen refererer til institutledelsen samt prodekanen for uddannelse.</p> <p>Studielederen har bl.a. ansvaret for, i samarbejde med studienævnet, at formulere og udvikle uddannelsens pædagogiske og faglige vision samt kvalitetssikre den i overensstemmelse med universitetets kvalitetspolitik og administrative praksis. Studielederens yderligere ansvar og medansvar samt konkrete arbejdsopgaver fremgår af fakultetets funktionsbeskrivelse for studieledere og efter aftale med institutledelsen.</p> <p>Studielederen indgår desuden i den almindelige organisering på instituttet for så vidt angår øvrige arbejdsopgaver. Det bør tilstræbes, at alle studieledere, som led i varetagelse af funktionen, løbende forestår undervisning på uddannelsen.</p> <p>Der indgås aftale om, hvordan den faglige ajourføring foretages i forbindelse med funktionens ophør. Det kan f.eks. udmøntes i en periode med undervisningsfri til faglig ajourføring.</p>	<p>Studieledere (dagsstudier)</p> <p>Over 1.200 STÅ: Kr. 87.300.</p> <p>600 – 1.199 STÅ: Kr. 61.100.</p> <p>Op til 599 STÅ: Kr. 46.100.</p> <p>Studieledere (EVU)</p> <p>EVU studieledere på uddannelser med optag hvert andet år, tildeles kr. 25.000.</p> <p>EVU studieledere på uddannelser med optag hvert år, tildeles kr. 45.000.</p> <p>En studieleder, der varetager funktionen på vegne af flere institutter, tildeles tillæg fra det institut, hvor medarbejderen er ansat.</p>
---	---

2.6. Uddannelseskoordinator

Kriterier/funktionsbeskrivelse	Beløbsstørrelse
<p>For varetagelsen af funktionen som uddannelseskoordinator ydes et funktionstillæg.</p> <p>Institutlederen definerer antallet af uddannelseskoordinatorer på instituttet, herunder indhold samt omfanget af opgaver.</p> <p>Uddannelseskoordinatoren refererer til institutlederen.</p>	<p>Tillæggets størrelse fastsættes med udgangspunkt i antallet af fag og gradueres i mindre portioner af kr. 5.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 20.000.</p>

² Der henvises til Notat om praksis for indstilling og udpegning af studieledere ved Aarhus BSS

Uddannelseskoordinatoren varetager koordinerings-/administrative opgaver i relation til specifikke studier ved instituttet og understøtter studielederen.	
---	--

2.7. Ph.d.-programleder

Kriterier/funktionsbeskrivelse	Beløbsstørrelse
For varetagelsen af funktionen som ph.d.-programleder ydes et funktionstillæg.	Kr. 35.000.

2.8. Tillidsrepræsentanter

Der henvises til AU's rammeaftale om tildeling af funktionstillæg til tillidsrepræsentanter.

2.9. Øvrige funktionstillæg

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

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

Engangsvederlag

Engangsvederlag kan ydes for en helt særlig indsats inden for forskning, undervisning, formidling eller varetagelse af administrative opgaver. Kriterier for tildeling er, at indsatsen bidrager til på en ekstraordinær måde at opfylde strategi og mål på Aarhus BSS. Engangsvederlaget tildeles på baggrund af en konkret individuel vurdering. Aftaler om ydelse af vederlag kan indgås efter forhandling.

På Psykologisk Institut er på forhånd aftalt, at der gives et årligt engangsvederlag for følgende administrative opgave:

- Akademisk Råd: kr. 10.000

Derudover tildeles engangsvederlag under følgende betingelser:

- Doktordisputats kr. 30.000
- Medarbejdere, der skaffer flere undervisnings- eller forskningsmidler til instituttet. Der skal ansøges om engangsvederlag i samme år som bevillingen er modtaget. Engangsvederlaget udløses for eksterne bevillinger på minimum kr. 500.000. Ved bevillinger med 20-40% overhead gives 1% bevillingen, dog max 15.000. Ved bevillinger med >41% overhead eller svarende til overhead gives 2% af bevillingen, dog max. kr. 30.000. Der kan max tildeles kr. 45.000 pr år. Ved bevillinger med flere ansøgere deles engangsvederlaget mellem ansøgerne.
- Adjunkter og post-doc'ere, der i ansættelsesperioden (typisk 3 år) får optaget mindst 5 artikler (ikke baseret på ph.d.-afhandlingen) i anerkendte tidsskrifter med peer-review, heraf mindst tre i et udenlandsk tidsskrift, tildeles et engangsvederlag på kr. 15.000. Mængden af artikler vurderes i forhold til ansættelsesperiodens længde ved ansættelser af kortere varighed. Er der herudover præsteret en yderligere ekstraordinær indsats, kan der forhandles om en forhøjelse af vederlaget dog maksimalt i alt kr. 30.000
- Herudover kan der individuelt forhandles engangsvederlag for varetagelse af særlige funktioner og/eller for en ekstraordinær indsats i forhold til Psykologisk Instituts og Aarhus Universitets hovedformål. Der orienteres internt om begrundelse og størrelse for engangsvederlag tildelt på denne baggrund.

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

Fastsættelse og forhandling af løn ved nyansættelser

Dekanen bemyndiger institutlederen til at fastsætte og forhandle lønnen inden for gældende centrale aftaler samt rammerne angivet i lønkataloget. HR bistår i fastsættelse af løn samt lønforhandling, der sker mellem den forhandlingsberettigede leder og tillidsrepræsentant/chef-lønsforhandler⁴.

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

I særlige tilfælde, hvor arbejdsmarkedet nødvendiggør det, kan der aftales særlige personlige tillæg med begrundelse i rekruttering. Tillæggets størrelse fastsættes efter en konkret, individuel

⁴ Professorer har selvstændig forhandlingskompetence

vurdering. Tillæg, der ydes i forbindelse med rekruttering af en ny medarbejder, forhandles med tillidsrepræsentanten, inden ansættelsesbrev underskrives.

Ikrafttræden

Lønkataloget omfatter overenskomstansat videnskabeligt personale ved Aarhus BSS, hvis løn- og ansættelsesvilkår reguleres af Overenskomst for Akademikere i Staten (AC-overenskomsten) og Stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter.

Aftalen træder i kraft ved parternes underskrivelse og gælder for tillæg, der forhandles fra den 1. april 2026, indtil den ændres som følge af indgåelse af en ny aftale eller opsiges med tre måneders varsel af en af parterne.

Aarhus, den



Instituttleder



Centerleder



Tillidsrepræsentant og cheflønsforhandler, Psykologisk Institut



Tillidsrepræsentant, Center for Rusmiddelforskning

Appendix

Ansøgningsprocedure

Der kan ansøges om tillæg én gang årligt pr. 01.04. Undtagelser herfra er:

- Forhandling om tillæg i forbindelse med nyansættelser
- Forhandling om engangsvederlag ifm. afslutning af adjunktperiode
- Forhandling om engangsvederlag ifm. hjemtagelse af større bevilling

Forud for den årlige ansøgningsfrist orienteres medarbejderne om den konkrete dato for frist samt ansøgningsprocedure. Begrundede ansøgninger om tillæg indgives til tillidsrepræsentanten og lederen. Lederen indkalder tillidsrepræsentanten til forhandlingsmøder. I tilfælde af at lederen er inhabil indtræder dekanen i lederens sted. I tilfælde af at tillidsrepræsentanten er inhabil indtræder en fra LSU i tillidsrepræsentantens sted. Det tilstræbes, at de årlige lønforhandlinger er afsluttede inden udgangen af juni måned. De varige/midlertidige tillæg vil blive tildelt med tilbagevirkende kraft fra den 1. april.

Bilag 1: Lønsammensætning, oversigt

Nettoløn for VIP-ansatte består af:

- Grundløn i henhold til AC-overenskomsten: trin 4 (toårigt), trin 5, trin 6 og trin 8.
- Overenskomstfastsatte stillingstillæg, jf. Stillingsstrukturen
- Evt. kvalifikationstillæg i henhold til lønkataloget
- Evt. funktionstillæg i henhold til lønkataloget (er ikke angivet nedenfor).

Videnskabelige assistenter

Stilling	Basisløntrin	Stillingstillæg	Kvalifikationstillæg
Videnskabelig assistent	Trin 4 (laveste)	Kr. 37.200	Op til kr. 20.000
Videnskabelig assistent	Trin 8 (højeste)	Kr. 37.200	

Postdocs og adjunkter

Stilling	Basisløntrin	Stillingstillæg	Kvalifikationstillæg
Post.doc. /adjunkt	Trin 6 (laveste)	Kr. 49.300	Op til kr. 25.000
Post.doc. /adjunkt	Trin 8 (højeste)	Kr. 49.300	

Lektorer/seniorforskere

Stilling	Basisløntrin	Stillingstillæg	Kvalifikationstillæg
Lektor A	Trin 8	Kr. 89.100	Lektor A på op til kr. 45.000
Lektor B	Trin 8	Kr. 89.100	Lektor A på kr. 45.000 + Lektor B på op til kr. 55.000
Lektor C	Trin 8	Kr. 89.100	Lektor A på kr. 45.000 + Lektor B på kr. 55.000+ Lektor C på op til kr. 45.000

Professor MSO

Stilling	Grundløn	Stillings- og kvalifikationstillæg
Professor MSO	Trin 8	MSO-tillæg på kr. 230.000

Professor

Stilling	Lønramme	Kvalifikationstillæg
Professor A	37	A-tillæg på op til kr. 75.000
Professor B	37	A-tillæg på kr. 75.000 + B-tillæg på <u>op til</u> kr. 30.000
Professor C	37	A-tillæg på kr. 75.000 + B-tillæg på kr. 30.000 + C-tillæg på <u>op til</u> kr. 50.000

Bilag 2: Forhandlingsprocedure i forbindelse med de årlige lønforhandlinger

Dekanen bemyndiger institutlederen til at forhandle på ledelsessiden inden for katalogets rammer for alle medarbejdere på instituttet. HR bistår institutleder i forhandlingerne.

Der forhandles løn én gang årligt	Forud for forhandlingerne udsendes relevant materiale til den pågældende leder samt de forhandlingsberettigede tillidsrepræsentanter
FSU/LSU informeres forud for lønforhandlingerne	For at sikre gennemsigtighed i processen, informeres SU om den forventede tidsramme for forhandlingerne. Derudover kan lokale kriterier for tildeling af tillæg drøftes, herunder prioriterede indsatsområder.
Hvert institut tilrettelægger selv forhandlingsprocessen	Der skal skabes størst mulig sammenhæng mellem ansvar for økonomi og personale, herunder sammenhængen mellem løndannelsen og opfyldelsen af instituttets mål.
Indhentning af lønforhandlingsskemaer	I god tid forud for forhandlingsperioden indhentes der skriftligt begrundede lønforhandlingsskemaer fra medarbejderne.
Forberedelse af forhandlingerne	Ledelsen og de faglige organisationer udveksler informationer inden første forhandlingsmøde, så begge parter kan forberede sig til forhandlingerne. Professorer udveksler evt. informationer direkte med egen leder medmindre andet aftales.
Lønforhandlinger er en gensidig dialog	Ledere og tillidsrepræsentanter har et fælles ansvar for fremdrift og dialog i processen. Der er forhandlingspligt på alle stillede forslag.
Begrundelse	Lønkatalogets fastlagte kriterier for tillæg angiver begrundelsen for henholdsvis tildeling og afslag.
Forhandlingsproces og resultater evalueres	Evalueringen, der også omfatter relevant statistisk materiale samt forslag til eventuelle forbedringer, drøftes efterfølgende i FSU og LSU. HR udarbejder evaluering.

