

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

Af 26. juni 2012

(revideret i marts 2021)

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 månedvis bagud sammen med lønnen.
- **Funktionstillæg** tildeles medarbejdere, som varetager en funktion, der efter denne aftale berettiger til et funktionstillæg. Funktionstillæg er pensionsgivende og udbetales månedvis 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 31.3.2012-niveau.

Bilag 1 angiver lønsammensætning for de enkelte stillingskategorier, jf. AC-overenskomsten.

Bilag 2 skitserer en ramme for lønforhandlingsprocessen på Aarhus BSS.

Bilag 3 omfatter grafer, der illustrerer de aktuelle lønniveauer 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.....	6
1.5. Professor.....	7
1.6. Særligt midlertidigt tillæg (M-tillæg).....	8
2. Funktionstillæg: Kriterier og størrelser	9
2.1. Viceinstituteder	9
2.2. Centerleder	9
2.3. Sektionsleder.....	9
2.4. Studienævnformand	10
2.5. Studieleder.....	10
2.6. Uddannelseskoordinator	11
2.7. Ph.d. programudvalgsformand.....	11
2.8. Tillidsrepræsentanter.....	11
2.9. Øvrige funktionstillæg.....	11
Engangsvederlag	12
Fastsættelse og forhandling af løn ved nyansættelser	12
Ikrafttræden	13
1. Lønstruktur	14
2. Forhandlingsprocedure i forbindelse med de årlige lønforhandlinger	16

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 conferencepapirer 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 med mindre andet aftales.

1.1. Videnskabelig assistent

Videnskabelige assistenter kan ud over 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 ud over stillingstillægget på årligt kr. 49.300 tildeles nedenstående kvalifikationsstillæg.

Kriterier	Beløbsstørrelse
Tillægget kan tildeles adjunkter/post.doc.'s, der yder en særlig indsats og kvalitet i opgaveløsningen eller demonstrerer en fortsat faglig udvikling over en årrække.	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
Lektor A-tillægget kan tildeles lektorer, der yder en indsats på forsknings-, uddannelses- og/eller videndelingsområdet af et omfang og en kvalitet, der som minimum svarer til den indsats, der dannede grundlag for lektoransættelsen. Det er endvidere en forudsætning, at medarbejderen yder og har ydet en passende indsats med hensyn til formidling og varetagelse af administrative opgaver.	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. 45.000.

Lektor B-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
Lektor B-tillægget kan tildeles lektorer, der yder en indsats inden for forsknings-, uddannelses- og/eller videndelingsområdet. Indsatsen skal demonstrere en fortsat faglig udvikling, der ligger udover grundlaget for tildeling af A-tillægget. Det er endvidere en forudsætning, at medarbejderen varetager og igennem længere tid	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. 55.000.

har varetaget sin del af det administrative arbejde.	
--	--

Lektor C-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
<p>Lektor C-tillægget kan tildeles lektorer, der yder en indsats på forsknings-, uddannelses- og videndelingsområdet af et omfang og en kvalitet, der væsentligt hæver sig over den indsats, der dannede grundlag for lektorudnævnelsen og dermed, hvad der normalt forventes af lektorer ved Aarhus BSS.</p> <p>Eksempler:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flere forskningspublikationer af særlig høj kvalitet • Nyudvikling af undervisning • Tiltrækning af ekstern forskningsfinansiering • Nyskabelser på videndelingsområdet. <p>Opnåelse af en positiv professorbedømmelse eller erhvervelse af en doktorgrad på et grundlag, der svarer til kravene ved Aarhus Universitet, kan også begrunde tildeling af et lektor C-tillæg.</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. 45.000.</p>

1.4. MSO-professorater samt midlertidige ordinære professorater

Der kan undtagelsesvist opslås 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,- B,- samt C-tillæg.

1.5. Professor

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

Professor A-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
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). 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.	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.

Professor B-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
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.	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.

Professor C-tillæg

Kriterier	Beløbsstørrelse
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. Eksempler: <ul style="list-style-type: none">• Flere forskningspublikationer af særlig høj kvalitet• Nyudvikling af undervisning• Tiltrækning af ekstern forskningsfinansiering• Nyskabelser på videndelingsområdet.	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.

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 anmodning 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>

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. Viceinstituteder

Kriterier/funktionsbeskrivelse	Beløbsstørrelse
Der ydes et funktionstillæg for varetagelse af funktionen som viceinstituteder. Tildeling af tillægget sker på baggrund af indstilling fra instituteder 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 instituteder. Dekanen godkender oprettelse af centre på baggrund af indstilling fra instituteder. Dekanen godkender ligeledes udpegning af centerledere på baggrund af instituteders 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. Dekanen godkender sektionsledere på baggrund af indstilling fra instituteder. Sektionslederen refererer til institutederen. Med funktionen følger et fagligt ledelsesansvar for en undervisningsgruppe eller en forskningsenhed i henhold til det enkelte instituts organisering. Sektionslederen varetager efter konkret aftale med institutederen en række nærmere fast-	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 kr. 20.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 60.000. For særligt store undervisnings-/forskningsgrupper og/eller en udvidet delegering af op-

satte koordineringsopgaver, herunder fx faglige og administrative opgaver, MUS mv. på institutniveau.	gaver og ansvar kan tillæggets størrelse forhandles med dekanen. Der kan i sådanne særlige tilfælde samlet gives op til 95.000 kr.
---	--

2.4. Studienævnsformand

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

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>Dekanen udpeger og afsætter studieledere efter indstilling fra det eller de berørte studienævn.²</p> <p>Studielederfunktionen refererer til institutledelsen samt prodekanen for uddannelse. 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>Der tages udgangspunkt de overenskomst-fastsatte takster³, hvori tillæggets størrelse fastsættes efter STÅ-antallet.</p> <p>Ved Aarhus BSS ydes der følgende tillæg:</p> <p>Studieledere (dagsstudier) Over 1.200 STÅ: Kr. 87.300. 600 – 1.199 STÅ: Kr. 61.100. Op til 599 STÅ: Kr. 46.100.</p> <p>Studieledere (EVU) EVU studieledere på uddannelser med optag hvert andet år, tildeles kr. 25.000. EVU studieledere på uddannelser med optag hvert år, tildeles kr. 45.000. En studieleder, der varetager funktionen på vegne af flere institutter, tildeles tillæg fra det institut, hvor medarbejderen er ansat.</p>

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

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

2.6. Uddannelseskoordinator

Kriterier/funktionsbeskrivelse	Beløbsstørrelse
For varetagelsen af funktionen som uddannelseskoordinator ydes et funktionstillæg. Institullederen definerer antallet af uddannelseskoordinatorer på instituttet, herunder indhold samt omfanget af opgaver. Uddannelseskoordinatoren refererer til institullederen. Uddannelseskoordinatoren varetager koordinerings-/administrative opgaver i relation til specifikke studier ved instituttet og understøtter studielederen.	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.

2.7. Ph.d. programudvalgsformand

Kriterier/funktionsbeskrivelse	Beløbsstørrelse
For varetagelsen af funktionen som ph.d.-programudvalgsformand 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 ud over 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.

Der kan eksempelvis tildeles et engangsvederlag med begrundelse i opnåelse af eksterne bevilninger.

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

⁴ Professorer har selvstændig forhandlingskompetence

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. marts 2021, indtil den ændres som følge af indgåelse af en ny aftale eller opsiges med tre måneders varsel af en af parterne.

Aarhus, den 26. marts 2021



Thomas Pallesen
Dekan
Aarhus BSS
Aarhus Universitet



Caroline Adolphsen
AC-FTR
Aarhus BSS
Aarhus Universitet

1. Lønstruktur

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 adjunker

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

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 lønforhandlingskemaer	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 med mindre 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.

3. Oversigt over aktuelle lønniveauer

Lektor (inkl. Seniorforskere)

Institut	Min	Gnst.	Max
Institut for Virksomhedsledelse	438.853	512.773	583.853
Institut for Økonomi	438.853	518.294	648.853
Juridisk Institut	438.853	516.846	583.453
Institut for Statskundskab	438.853	513.471	606.771
Psykologisk Institut	438.853	488.632	603.853
Center for Registerforskning	438.853	490.888	583.853
Institut for Forretningsudvikling og Tek.	448.853	500.853	583.853

Professorer (inkl. professor MSO)

Institut	Min	Gnst.	Max
Institut for Virksomhedsledelse	347.571	638.017	757.494
Institut for Økonomi	572.494	650.086	936.094
Juridisk Institut	347.571	614.458	676.094
Institut for Statskundskab	581.094	644.744	769.094
Psykologisk Institut	347.571	605.285	701.294
Center for Registerforskning	581.094	635.754	754.394
Institut for Forretningsudvikling og Tek.	581.094	609.427	636.094

Lønoplysningerne er dannet på baggrund af løndata pr. november 2023 og er opgivet i 31. marts 2012-niveau. Den angivne løn er den samlede løn inklusive tillæg, eksklusiv funktionstillæg. Reguleringsfaktoren er pr. 1. oktober 2023: 1,159197. Reguleringsfaktoren vil blive justeret i overensstemmelse med overenskomsten.

Nærværende bilag opdateres én gang årligt, forud for de årlige lønforhandlinger. Henvendelser om bilagets indhold bedes rettet til Aarhus BSS HR.