

# Lønftalekatalog for medarbejdere ved enhederne på fakulteterne Natural Sciences og Technical Sciences

---

**Gældende fra 1. januar 2022 til 31. december 2024**

# Indholdsfortegnelse

<b>1 INDLEDNING</b> .....	<b>3</b>
1.1 LØN SOM STRATEGISK VÆRKTØJ .....	4
1.2 OVERORDNET LØNSTRUKTUR .....	5
1.2.1 Grundløn og stillingstillæg .....	5
1.2.2 Kvalifikationstillæg .....	5
1.2.3 Funktionstillæg .....	6
1.2.4 Engangsvederlag .....	7
1.2.5 Pension.....	7
1.3 LØNFASTSÆTTELSE OG FORHANDLING .....	7
<b>2 VIDENSKABELIGT PERSONALE (VIP)</b> .....	<b>8</b>
2.1 KVALIFIKATIONSTILLÆG FOR VIP UNDER STILLINGSSTRUKTUR VED UNIVERSITETER .....	9
2.1.1 Ph.d.-stipendiat .....	10
2.1.2 Videnskabelig assistent .....	11
2.1.3 Postdoc.....	11
2.1.4 Adjunkt/forsker (tidsbegrænset).....	11
2.1.5 Adjunkt/forsker (Tenure Track).....	12
2.1.6 Lektor/seniorforsker/seniorrådgiver .....	12
2.1.7 Professor (LR 37) .....	14
2.1.8 Professor (LR 38).....	15
2.1.9 Studieadjunkt .....	16
2.1.10 Studielektor .....	16
2.2 KVALIFIKATIONSTILLÆG FOR VIP UNDER STILLINGSSTRUKTUR VED DIPLOMINGENIØRUDDANNELSEN .....	17
2.2.1 Adjunkt (diplom).....	17
2.2.2 Lektor (diplom).....	18
2.2.3 Ingeniørdocent .....	19
2.2.4 Amanuensis.....	20
2.3 FUNKTIONSTILLÆG .....	21
2.3.1 Viceinstituteder .....	21
2.3.2 Centerleder.....	21
2.3.3 Sektionsleder/sektionskoordinator .....	21
2.3.4 Studieleder .....	22
2.3.5 Uddannelsesansvarlig .....	22
2.3.6 Ph.d. programudvalgsmedlem.....	23
2.3.7 Ph.d. programleder .....	23
2.3.9 Optagelsesudvalgsmedlem.....	24
2.3.10 Studienævnformand.....	24
2.3.11 Tillidsrepræsentanter .....	24
2.3.12 Hjemtagning af større bevillinger .....	24
2.3.13 Øvrige funktionstillæg.....	25
2.4 ENGANGSVEDERLAG .....	26
2.4.1 Rekrutteringstillæg.....	26
<b>3 TEKNISK-ADMINISTRATIVE MEDARBEJDERE (TAP)</b> .....	<b>27</b>
3.1 AC-TAP (VIP UNDERSTØTTENDE) .....	27
<b>4 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE</b> .....	<b>28</b>

<b>5 BILAG</b> .....	<b>29</b>
5.1 PRINCIPPER FOR TILDELING AF TILLÆG I FORBINDELSE MED HJEMTAGNING AF STØRRE BEVILLINGER .....	29
5.2 FORFREMMESESPROGRAM FRA LEKTOR/SENIORFORSKER TIL PROFESSOR .....	29
5.3 HISTORISKE STILLINGER OG TILLÆG .....	29
5.3.1 <i>Udligningstillæg</i> .....	29
5.3.2 <i>MSK tillæg</i> .....	29
5.3.3 <i>Særligt tillæg til ingeniørdocenter</i> .....	29
5.3.4 <i>Professor MSO</i> .....	30
5.3.5 <i>Temakoordinatorer</i> .....	30

# 1 Indledning

Lønftalekataloget på Natural Sciences (Nat) og Technical Sciences (Tech), Aarhus Universitet (AU), omfatter videnskabeligt personale (VIP) samt teknisk-administrativt personale (TAP) ansat ved disse enheder.

Lønftalekataloget er gældende fra 1. januar 2022 – 31. december 2024, og indtil det ændres som følge af indgåelse af en ny aftale eller opsiges med tre måneders varsel af en af parterne.

**Kapitel 2** omhandler videnskabeligt personale (VIP), hvis løn- og ansættelsesvilkår reguleres af overenskomst for akademikere i staten samt stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter eller stillingsstrukturen ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen.

**Kapitel 3** omhandler teknisk-administrative medarbejdere (TAP). Der er her indgået en særlig lønftale for AC-TAP medarbejdere, der primært arbejder med opgaver inden for forskning, uddannelse, forskningsbaseret rådgivning og videnudveksling.

**Kapitel 4** omhandler det formelle i forhold til ikrafttræden og opsigelse.

**Kapitel 5** består af bilag til lønftalekataloget.

## 1.1 Løn som strategisk værktøj

Nat/Tech ønsker at anvende Ny Løn<sup>1</sup> som et strategisk værktøj, der understøtter rekruttering, motivering og fastholdelse af højt kvalificerede medarbejdere, der bidrager til at indfri målene i hovedområdet strategi. 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.

De nye lønsystemer, som gradvist er blevet indført i staten siden 1997, giver mulighed for en større lokal løndannelse, så lønnen i højere grad kan tilpasses til den enkelte medarbejder, og at lønstrukturen kan tilpasses til den enkelte arbejdsplads. Det er blevet muligt at anvende lønnen og løndannelsen målrettet som et aktivt ledelsesinstrument til understøttelse af institutionens mål og værdier i sammenhæng med den lokale personalepolitik. Grundelementet i lønsystemet er grundløn eller intervalløn. Grundløn er det mest anvendte, og består af én grundløn med flere løntrin samt tillæg for kvalifikationer eller funktioner samt engangsvederlag. Intervallønsystemet består af en minimums- og maksimumsløn for hver enkelt personalegruppe og der findes som udgangspunkt ingen tillægsdel i modellen.

Hensigten med de nye lønsystemer er at skabe grundlag for en mere fleksibel løndannelse samt en differentieret og individualiseret anvendelse af lønnen.

Hensigten med dette katalog er at danne rammen for forhandling mellem ledelsesrepræsentanter, medarbejderrepræsentanter og de forhandlingsberettigede faglige organisationer ved nyansættelser og forlængelser, hvor stillingsindholdet ændres væsentligt samt ved de årlige lønforhandlinger<sup>2</sup>. Ved øvrige forlængelser kan den forhandlingsberettigede part<sup>3</sup>, hvor der er en særlig grund til det, anmode om forhandling efter orientering om forlængelse fra HR. Løn forhandles på de enkelte institutter og baseres på medarbejderens kompetencer, kvalifikationer og funktioner.

Generelt vil nye lønsystemer, som et supplerende styringsredskab, blive anvendt til at:

- Fremme sammenhængen mellem løn og indsats.
- Sikre effektivitet, fleksibilitet, kvalitet, omstilling og udvikling.
- Bidrage til fastholdelse og rekruttering af kvalificerede medarbejdere.
- Fremme kvalifikations- og kompetenceudvikling.

---

<sup>1</sup> Der henvises til Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for yderligere oplysninger om Ny Løn ([medst.dk](http://medst.dk))

<sup>2</sup> Se nærmere om forhandlingsprocessen ved de årlige lønforhandlinger på hjemmesiden herom ([link](#))

<sup>3</sup> Tillidsrepræsentant (TR), selvforhandlere (læs mere herom [her](#)) eller den faglige organisation.

## 1.2 Overordnet lønstruktur

Udgangspunktet for aflønningen af medarbejdere på Nat/Tech er de kollektive overenskomster, som er indgået mellem staten og de faglige organisationer. Den enkeltes løn fastsættes således efter en centralt aftalt grundløn, som kan suppleres med decentralt aftalte tillæg. Disse tillæg er knyttet til medarbejdernes særlige kvalifikationer og funktioner. Tillæggene forhandles lokalt og kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen ved den årlige lønforhandling, hvor der også kan ske forhøjelse af tidligere tildelte tillæg. Herudover er der mulighed for tildeling af engangsvederlag, der honorerer en helt ekstraordinær indsats.

Nedenfor er beskrevet de forskellige aflønninger og tillægsformer som kan indgå i lønsammensætningen for medarbejdere ved Nat/Tech:

- Grundløn og stillingstillæg
- Kvalifikationstillæg
- Funktionstillæg
- Engangsvederlag
- Pension

Beløbene i lønftalekataloget er angivet som årlige grundbeløb i 31. marts 2012-niveau eksklusiv pension. Engangsvederlag er angivet i aktuelt niveau (nutidskroner), idet de aftales i dette niveau.

Beløbsstørrelserne i lønftalekataloget angiver en ramme, inden for hvilken institutlederen/centerlederen er bemyndiget til at forhandle tillæg. Tildeling af tillæg ud over beløbsrammen og øvrige tillæg, der ikke er nævnt i lønftalekataloget, skal godkendes af dekanen.

### 1.2.1 Grundløn og stillingstillæg

Grundlønnen samt eventuelle stillingsspecifikke tillæg fastsættes jf. overenskomsten på baggrund af den konkrete stillingstype. Grundlønnen er for flere stillingstyper afhængig af medarbejderens anciennitet.

Grundlønnen og stillingsspecifikke tillæg er ikke til forhandling, idet de er overenskomstmæssigt centralt fastsat på baggrund af den givne medarbejders stilling, uddannelsesmæssige baggrund og anciennitet.

### 1.2.2 Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg ydes på grundlag af den enkeltes faglige, personlige eller kollegiale kvalifikationer. En medarbejders kvalifikationer bedømmes typisk på grundlag af opgavevaretagelsen. Eksempler på kvalifikationer kan være uddannelse, erfaringer, resultater, samarbejdsevne, innovationsevne, omstillingsparathed og engagement.

For det teknisk-administrative personale (TAP) vil kriterier for tildeling af kvalifikationstillæg samt beløbenes størrelse være specificeret under de respektive lønftaler for de forskellige overenskomstgrupper ansat på Aarhus Universitet, se kapitel 3.

Kvalifikationstillæg er pensionsgivende.

Kvalifikationstillæg er varige med mindre andet aftales. Dog bortfalder tildelte kvalifikationstillæg ved skift mellem stillingskategorierne, da medarbejdere i den forbindelse har krav på en ny lønforhandling.

Ved forhandling i forbindelse med nyansættelser bedømmes tilsvarende kvalifikationer ud fra det grundlag medarbejderen tilbydes stillingen på.

Tillæggets størrelse kan variere inden for det angivne maksimumbeløb. Der kan inden for rammen af det beløb forhandles tillæg enten som én eller flere mindre portioner eller som ét samlet beløb.

### **1.2.3 Funktionstillæg**

Funktionstillæg tildeles medarbejdere der varetager en funktion, der i henhold til denne aftale berettiger til et funktionstillæg. Funktionstillæg gives med begrundelse i varetagelsen af særlige funktioner, hvor opgaverne ligger ud over stillingens normale indhold og ansvarsområde. Funktionstillæg gives i det omfang, funktionen ikke allerede medfører tillæg i henhold til gældende regler, herunder centrale overenskomster, cirkulærer mv. Funktionstillæg er pensionsgivende.

Funktionstillæg udbetales, når funktionen er tildelt ud fra de nærmere beskrevne kriterier i lønftalekataloget. De aftale funktionstillæg i lønftalekataloget udbetales uden yderligere forhandling med den forhandlingsberettigede part, men der sker skriftlig orientering heraf. Tildeling af funktionstillæg, som ikke fremgår af dette lønftalekatalog, skal godkendes af dekanen forud for at aftalen indgås med den forhandlingsberettigede part.

Det er som udgangspunkt ikke muligt at modtage funktionstillæg for varetagelse af mere end én funktion, da det ønskes at funktionerne varetages af et bredt udsnit af medarbejdere. Afvigelse af dette skal godkendes af dekanen.

Tillidsrepræsentanter kan dog modtage funktionstillæg for TR-hvervet samtidig med varetagelsen af en anden funktion.

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

Ledelse og medarbejdere er begge forpligtigede til at sikre, at funktionstillæg til enhver tid følger funktionen samt at der ved ophør gives besked til HR.

#### **1.2.4 Engangsvederlag**

Engangsvederlag kan ydes for 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 individuel vurdering.

Engangsvederlag tildeles som udgangspunkt ved de årlige lønforhandlinger. Engangsvederlag aftales i aktuelt niveau (nutidskroner) og er ikke-pensionsgivende.

#### **1.2.5 Pension**

Der ydes pension af grundløn og pensionsgivende tillæg i henhold til overenskomsten. For tjenestemænd sker der en supplerende indbetaling.

### **1.3 Lønfastsættelse og forhandling**

Dekanen bemyndiger institutlederen/centerlederen til at fastsætte og forhandle lønnen inden for gældende centrale aftaler samt de fastlagte rammer i nærværende lønftalekatalog.

Beløbsstørrelserne i lønftalekataloget angiver en ramme og kriterier, inden for hvilken institutlederen/centerlederen kan forhandle tillæg.

Forhandling af tillæg sker mellem institutlederen/centerlederen og den forhandlingsberettigede part. Processen understøttes af HR.



## 2 Videnskabeligt personale (VIP)

Kapitel 2 omhandler videnskabeligt personale (VIP), hvis løn- og ansættelsesvilkår reguleres af overenskomst for akademikere i staten samt stillingsstrukturerne<sup>4</sup>:

- Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter
- Cirkulære om stillingsstruktur ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen

Lønnen for VIP-medarbejdere 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 lønftalekataloget
- Evt. funktionstillæg i henhold til lønftalekataloget
- Pension i henhold til overenskomsten

Nedenfor er angivet lønstrukturen for de enkelte VIP stillinger med ovenstående løndele fordelt på følgende afsnit:

- **2.1** og **2.2**: Kvalifikationstillæg
- **2.3**: Funktionstillæg
- **2.4**: Engangsvederlag og rekrutteringstillæg

---

<sup>4</sup> Læs de forskellige love og regler [her](#)

## 2.1 Kvalifikationstillæg for VIP under stillingsstruktur ved universiteter

Kvalifikationstillæg nævnt i dette kapitel omhandler medarbejdere som er omfattet af **stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteter**.

Kvalifikationstillæg ydes på grundlag af den enkeltes faglige, personlige eller kollegiale kvalifikationer. En medarbejders kvalifikationer bedømmes typisk på grundlag af opgavevaretagelsen inden for bl.a. undervisning, rådgivning, forskning, talentudvikling og formidling. Eksempler på kvalifikationer kan være uddannelse, erfaringer, resultater, samarbejdsevne, innovationsevne, omstillingsparathed og engagement.

For at komme i betragtning til et kvalifikationstillæg er det en forudsætning, at medarbejderen indgår i det kollegiale fællesskab på en måde, der bidrager til fortsat udvikling af det enkelte instituts samt hovedområdets faglige miljø. Herudover skal medarbejderen demonstrere engagement og evner i relation til varetagelsen af organisatoriske og administrative opgaver.

Formålet med at yde kvalifikationstillæg er at sikre fastholdelsen af kvalificerede medarbejdere samt at give et økonomisk incitament for en fortsat udvikling af medarbejderens forsknings-, undervisnings-, videnudvekslings- eller talentudviklingsmæssige samt administrative kvalifikationer og kompetencer.

For lektorer, seniorforskere, seniorrådgivere og professorer i lønramme 37 og 38 gælder, at kvalifikationstillæg tildeles i A, B og C-tillæg. For at stige fra et tillæg til et andet, er det en forudsætning, at rammen inden for det forgående tillæg er fuldt udnyttet.

Størrelsen af tillæg på moduler á kr. 15.000 kan ikke fraviges, men der kan godt tildeles flere tillæg på én gang. Undtaget herfra er tilfælde, hvor en medarbejder grundet tidligere tildelte tillæg ikke har mulighed for at udfylde den maksimale ramme for stillingen. I disse tilfælde er det i forbindelse med de årlige lønforhandlinger muligt at tildele et mindre eller større tillæg, så rammen udfyldes. Øvrige undtagelser vedrørende fravigelse af brugen af moduler skal godkendes af dekanen.

Se desuden afsnit 1.2.2 for nærmere beskrivelse af rammerne for tildeling af kvalifikationsstillæg.

**Forskningskvalifikationer** vurderes på baggrund af peer reviewede skriftlige arbejder i form af artikler i tidsskrifter, bøger/proceedings- og konferencepapirer, redaktion af bøger m.v. samt tildelte eksterne bevillinger og priser. Herudover indgår inviterede keynote lectures til internationale konferencer og deltagelse i internationale forskningssamarbejder i vurderingen. Endeligt lægges der vægt på forskningsadministrativt arbejde (f.eks. medlemskaber af forskningsråd, private fonde eller forskningspolitiske organer).

**Undervisningskvalifikationer** vurderes på baggrund af indsats ved kurser og projekter samt vejledning på bachelor-, kandidat- og ph.d.-niveau. Endvidere indgår bidrag til opbygning af nye undervisningsområder og fag samt arbejde med udvikling af undervisningsmetoder. Der kan desuden gives kvalifikationstillæg for formel autorisations- og specialistgodkendelse.

**Videnudveksling** opdeles i forskningsbaseret rådgivning og samarbejde med erhverv/offentlige myndigheder samt videnformidling. Kvalifikationer inden for rådgivning og samarbejde med erhverv/offentlige myndigheder vurderes på baggrund af bidrag til myndigheder og organisationer/erhverv og/eller samarbejde med private virksomheder samt deltagelse i kommissioner og udvalg inden for videnudveksling. Produkter kan være bidrag til videnskabelige artikler, rapporter og andre publikationer målrettet rådgivning eller samarbejdsprojekter med virksomheder/offentlige myndigheder. Produkter kan også omfatte udvikling af databaser eller programmer eller deltagelse i styrende organer. Videnformidling vurderes på baggrund af foredrag, populærvidenskabelige artikler og andre aktiviteter rettet mod den brede offentlighed, gymnasierne og folkeskolerne mv.

**Talentudvikling** vurderes bl.a. på baggrund af vejledning af forskningstalenter og udvikling af nye tiltag rettet mod at støtte unge talenter udvikling f.eks. via forbedringer af Ph.d. uddannelsen.

**En ekstraordinær indsats** af særlig høj karakter, der ikke belønnes med et andet tillæg, kan også berettige til et kvalifikationstillæg. F.eks. en ekstraordinær indsats i relation til internationalisering, interdisciplinært samarbejde, administrative opgaver eller andet.

### 2.1.1 Ph.d.-stipendiat

Løn type	Beløb
Grundløn	Trin 4 (lavest) til 8 (højest)
Stillingstillæg (ikke-pensionsgivende)	kr. 14.900
Kvalifikationstillæg	Op til kr. 10.000

Kriterier for kvalifikationstillæg	Beløbsstørrelse
Efter en individuel vurdering kan tillæg tildeles til ph.d.-stipendiater som har demonstreret, de har kvalifikationerne, eller der yder en særlig indsats og udviser særlig kvalitet i opgaveløsningen.	Tillægget kan udbetales i mindre portioner à kr. 5.000 og i alt <u>op til</u> kr. 10.000

### 2.1.2 Videnskabelig assistent

Løndel	Beløb
Grundløn	Trin 4 (lavest) til 8 (højest)
Stillingstillæg	kr. 37.200
Kvalifikationstillæg	Op til kr. 30.000

Kriterier for kvalifikationstillæg	Beløbsstørrelse
Efter en individuel vurdering kan tillæg tildeles til videnskabelige assistenter som har demonstreret, de har kvalifikationerne, eller der yder en særlig indsats og udviser særlig kvalitet i opgaveløsningen.	Tillægget kan udbetales i mindre portioner à kr. 5.000 og i alt <u>op til</u> kr. 30.000.

### 2.1.3 Postdoc

Løndel	Beløb
Grundløn	Trin 4 (lavest) til 8 (højest)
Stillingstillæg	kr. 49.300
Kvalifikationstillæg	Op til kr. 15.000

Kriterier for kvalifikationstillæg	Beløbsstørrelse
Efter en individuel vurdering kan tillæg tildeles til postdocs som har demonstreret, de har kvalifikationerne, eller der yder en særlig indsats og udviser særlig kvalitet i opgaveløsningen.	Tillægget kan udbetales i mindre portioner à kr. 5.000 og i alt <u>op til</u> kr. 15.000.

### 2.1.4 Adjunkt/forsker (tidsbegrænset)

Løndel	Beløb
Grundløn	Trin 4 (lavest) til 8 (højest)
Stillingstillæg	kr. 49.300
Kvalifikationstillæg	Op til kr. 30.000

Kriterier for kvalifikationstillæg	Beløbsstørrelse
Efter en individuel vurdering kan tillæg tildeles til adjunkter/forskere (tidsbegrænset) som har demonstreret, de har kvalifikationerne, eller der har ydet en særlig tilfredsstillende indsats i ansættelsesperioden.	Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 30.000.

### 2.1.5 Adjunkt/forsker (Tenure Track)

Løndel	Beløb
Grundløn	Trin 4 (lavest) til 8 (højest)
Stillingstillæg	kr. 49.300
Kvalifikationstillæg	Op til kr. 45.000

Kriterier for kvalifikationstillæg	Beløbsstørrelse
<p>Efter en individuel vurdering kan tillæg tildeles til adjunkter/forskere (tenure track) som har demonstreret, de har kvalifikationerne, eller der har ydet en særlig tilfredsstillende indsats i ansættelsesperioden.</p> <p>Tillæg tildeles adjunkter/forskere (tenure track), der har fået en tilfredsstillende midtvejsevaluering.</p>	<p>Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000.</p>

### 2.1.6 Lektor/seniorforsker/seniorrådgiver

Løndel	Beløb
Grundløn	Trin 8
Stillingstillæg	kr. 91.282
Kvalifikationstillæg	Op til kr. 120.000

A-tillæg	
Kriterier for kvalifikationstillæg	Beløbsstørrelse
<p>Lektor/seniorforsker/seniorrådgiver A-tillægget tildeles som udgangspunkt lektorer/seniorforskere/seniorrådgivere, der udviser kvalifikationer på forsknings-, uddannelses-, videnudvekslings- eller talentudviklingsområdet, der som minimum svarer til grundlaget for lektor/seniorforsker/seniorrådgiver ansættelsen. Tillægget gives efter en konkret individuel vurdering.</p> <p>Det er endvidere en forudsætning, at medarbejderen yder og har ydet en passende indsats med hensyn til formidling og varetagelse af administrative opgaver.</p>	<p>Tillægget tildeles som udgangspunkt med det fulde beløb ved ansættelse som ét samlet beløb, men kan i konkrete, individuelle tilfælde tildeles i mindre portionsstørrelser som et heltalligt multiplum à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000.</p>

<b>B-tillæg</b>	
<b>Kriterier for kvalifikationstillæg</b>	<b>Beløbsstørrelse</b>
<p>Lektor/seniorforsker/seniorrådgiver B-tillægget kan tildeles lektorer/seniorforskere/seniorrådgivere, der udviser kvalifikationer inden for forsknings-, uddannelses-, videnudvekslings- eller talentudviklingsområdet, der over en flerårig periode demonstrerer en fortsat faglig udvikling, der ligger ud over grundlaget for tildeling af A-tillægget.</p> <p>Det er endvidere en forudsætning, at medarbejderen varetager og igennem længere tid har varetaget sin del af det administrative arbejde.</p>	<p>Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000.</p>

<b>C-tillæg</b>	
<b>Kriterier for kvalifikationstillæg</b>	<b>Beløbsstørrelse</b>
<p>Lektor/seniorforsker/seniorrådgiver C-tillægget kan tildeles lektorer/seniorforskere/seniorrådgivere, der udviser kvalifikationer inden for forsknings-, uddannelses-, videnudvekslings- eller talentudviklingsområdet af et omfang og en kvalitet, der væsentligt hæver sig over den indsats, der dannede grundlag for udnævnelsen til lektor/seniorforsker/seniorrådgiver ved Nat/Tech.</p> <p>Eksempler:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere forskningspublikationer af særlig høj kvalitet</li> <li>• Undervisning af meget høj kvalitet</li> <li>• Forskningsbaseret rådgivning og videnudveksling af meget høj kvalitet</li> <li>• Tiltrækning eller fastholdelse af højt kvalificerede medarbejdere</li> <li>• Tiltrækning af ekstern finansiering</li> </ul> <p>Erhvervelse af en doktorgrad på et grundlag, der svarer til kravene ved Aarhus Universitet, kan også indgå i begrundelsen for tildeling af et lektor C-tillæg.</p>	<p>Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser som et multiplum à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 30.000.</p>

### 2.1.7 Professor (LR 37)

Professorer i lønramme 37 (LR 37) har selvstændig forhandlingskompetence, men kan vælge at lade tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation forestå forhandlingen.

Løndel	Beløb
Grundløn	Lønramme 37
Professortillæg <sup>5</sup>	kr. 51.400 Forhåndsftalt tillæg som tildeles automatisk ifm. ansættelsen.
Kvalifikationstillæg	Op til kr. 90.000

A-tillæg	
Kriterier for kvalifikationstillæg	Beløbsstørrelse
Professor A-tillægget kan tildeles en professor, der udviser kvalifikationer på forsknings-, uddannelses-, videndelings- eller talentudviklingsområdet af et omfang og en kvalitet, der over en flerårig periode demonstrerer en fortsat faglig udvikling, der ligger ud over grundlaget for professorudnævnelsen.	Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser som et multiplum à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000.

B-tillæg	
Type	Beløbsstørrelse
Professor B-tillægget kan tildeles en professor, der udviser kvalifikationer på forsknings-, uddannelses-, videndelings- eller talentudviklingsområdet, der væsentligt hæver sig over den indsats, der dannede grundlag for professorudnævnelsen og dermed, hvad der normalt kan forventes af professorer ved Nat/Tech. Eksempler: <ul style="list-style-type: none"><li>• Flere forskningspublikationer af særlig høj kvalitet</li><li>• Særdeles høj undervisningsindsats</li><li>• Særdeles høj indsats inden for videnuvekslingsområdet</li><li>• Væsentlig tiltrækning af ekstern forskningsfinansiering</li><li>• Tiltrækning eller fastholdelse af højt kvalificerede medarbejdere</li></ul>	Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser som et multiplum à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000.

<sup>5</sup> Ved danske universiteter er der fast praksis for at aftale et pensionsgivende tillæg på kr. 51.400 til professorer.

### 2.1.8 Professor (LR 38)

Stillingen som professor i lønramme 38 (LR 38) er omfattet af Finansministeriets stillingskontrol. I særlige tilfælde kan dekanen beslutte at professorer indplaceres i LR 38. Tildeling af en LR 38-stilling sker ved indstilling fra institutlederen til dekanen.

Professorer i LR 38 har selvstændig forhandlingskompetence, men kan vælge at lade tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation forestå forhandlingen.

Type	Beløbsstørrelse
Grundløn	Lønramme 38
Professortillæg <sup>6</sup>	kr. 51.400 Forhåndsftalt tillæg som tildeles automatisk ifm. ansættelsen.
Kvalifikationstillæg	Op til kr. 60.000

A-tillæg	
Kriterier for kvalifikationstillæg	Beløbsstørrelse
Professor A-tillægget kan tildeles en professor, der udviser kvalifikationer på forsknings-, uddannelses-, videndelings- eller talentudviklingsområdet af et omfang og en kvalitet, der over en flerårig periode demonstrerer en fortsat faglig udvikling, der ligger ud over grundlaget for professorer i LR 38 ved Nat/Tech.	Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser som et multiplum à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000.

B-tillæg	
Kriterier for kvalifikationstillæg	Beløbsstørrelse
Professor B-tillægget kan tildeles en professor, der udviser kvalifikationer på forsknings-, uddannelses-, videndelings- eller talentudviklingsområdet, der væsentligt hæver sig over den indsats, der dannede grundlag for professorudnævnelsen og dermed, hvad der normalt kan forventes af professorer i LR 38 ved Nat/Tech.	Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser som et multiplum à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 15.000 – herefter skal dekanen involveres.

---

<sup>6</sup> Ved danske universiteter er der fast praksis for at aftale et pensionsgivende tillæg på kr. 51.400 til professorer.



## Øvrige, generelle stillinger

### 2.1.9 Studieadjunkt

Løndel	Beløb
Grundløn	Trin 4 (lavest) til 8 (højest)
Stillingstillæg	kr. 34.100 ved ansættelsen kr. 43.900 efter 3 års ansættelse
Kvalifikationstillæg	Ingen ramme – kontakt HR

### 2.1.10 Studielektor

Løndel	Beløb
Grundløn	Trin 4 (lavest) til 8 (højest)
Stillingstillæg	kr. 71.800
Kvalifikationstillæg	Ingen ramme – kontakt HR

## 2.2 Kvalifikationstillæg for VIP under stillingsstruktur ved diplomingeniøruddannelsen

Kvalifikationstillæg nævnt i dette kapitel omhandler medarbejdere som er omfattet af **stillingsstrukturen ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen.**

Formålet med at yde kvalifikationstillæg er at sikre fastholdelsen af kvalificerede medarbejdere samt at give et økonomisk incitament for en fortsat udvikling af medarbejderens undervisnings-, videnudvekslings- eller talentudviklingsmæssige samt administrative kvalifikationer og kompetencer.

For lektorer (diplom) og ingeniørdcenter (diplom) gælder, at kvalifikationstillæg tildeles i A, B og C-tillæg. For at stige fra et tillæg til et andet, er det en forudsætning, at rammen inden for det forgående tillæg er fuldt udnyttet.

Størrelsen af tillæg på moduler á kr. 15.000 kan ikke fraviges, men der kan godt tildeles flere tillæg på én gang. Undtaget herfra er tilfælde, hvor en medarbejder grundet tidligere tildelte tillæg ikke har mulighed for at udfylde den maksimale ramme for stillingen. I disse tilfælde er det i forbindelse med de årlige lønforhandlinger muligt at tildele et mindre eller større tillæg, så rammen udfyldes. Øvrige undtagelser vedrørende fravigelse af brugen af moduler skal godkendes af dekanen.

Se desuden afsnit 1.2.2 for nærmere beskrivelse af rammerne for tildeling af kvalifikationsstillæg.

### 2.2.1 Adjunkt (diplom)

Løndel	Beløb
Grundløn	Trin 4 (lavest) til 8 (højest)
Stillingstillæg	kr. 43.900
Kvalifikationstillæg	Op til kr. 45.000

Kriterier for kvalifikationstillæg	Beløbsstørrelse
Efter en individuel vurdering kan tillæg tildeles til adjunkter (diplom) som har demonstreret, de har kvalifikationerne, eller der har ydet en særlig tilfredsstillende indsats i ansættelsesperioden.	Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser á kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000.

Ved adjunktansættelse på stillingsstrukturen ved diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen kan der i særlige tilfælde, herunder i specielt vanskelige rekrutteringstilfælde, i perioden indtil lektoransættelse, ydes et supplerende særligt midlertidigt pensionsgivende tillæg. Dvs. der i disse tilfælde kan gives et yderligere kvalifikationstillæg svarende til differencen op til en lektor, dvs. kr. 35.900.

Tillægget bortfalder uden yderligere varsel ved overgang til ansættelse som lektor (diplom).

## 2.2.2 Lektor (diplom)

Løndel	Beløb
Grundløn	Trin 8
Stillingstillæg	kr. 79.800
Kvalifikationstillæg	Op til kr. 120.000

A-tillæg	
Kriterier for kvalifikationstillæg	Beløbsstørrelse
<p>Lektor (diplom) A-tillægget tildeles som udgangspunkt lektorer (diplom), der udviser kvalifikationer på uddannelses-, videnudvekslings- eller talentudviklingsområdet, der som minimum svarer til grundlaget for lektor (diplom) ansættelsen. Tillægget gives efter en konkret individuel vurdering.</p> <p>Det er endvidere en forudsætning, at medarbejderen yder og har ydet en passende indsats med hensyn til formidling og varetagelse af administrative opgaver.</p>	<p>Tillægget tildeles som udgangspunkt med det fulde beløb ved ansættelse som ét samlet beløb, men kan i konkrete, individuelle tilfælde tildeles i mindre portionsstørrelser som et heltalligt multiplum à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000.</p>

B-tillæg	
Kriterier for kvalifikationstillæg	Beløbsstørrelse
<p>Lektor (diplom) B-tillægget kan tildeles lektorer (diplom), der udviser kvalifikationer inden for uddannelses-, videnudvekslings- eller talentudviklingsområdet, der over en flerårig periode demonstrerer en fortsat faglig udvikling, der ligger ud over grundlaget for tildeling af A-tillægget.</p> <p>Det er endvidere en forudsætning, at medarbejderen varetager og igennem længere tid har varetaget sin del af det administrative arbejde.</p>	<p>Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000.</p>

C-tillæg	
Kriterier for kvalifikationstillæg	Beløbsstørrelse
<p>Lektor (diplom) C-tillægget kan tildeles lektorer (diplom), der udviser kvalifikationer inden for uddannelses-, videnudvekslings- eller talentudviklingsområdet af et omfang og en kvalitet, der væsentligt hæver sig over den indsats, der dannede grundlag for udnævnelsen til lektor (diplom) ved Nat/Tech. Eksempel herpå er undervisning af meget høj kvalitet.</p>	<p>Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 30.000.</p>

### 2.2.3 Ingeniørdocent

Ingeniørdocenter har selvstændig forhandlingskompetence, men kan vælge at lade tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation forestå forhandlingen.

Løndel	Beløb
Grundløn	Lønramme 37
Stillingstillæg	Der er ingen stillingstillæg til ingeniørdocenter
Ingeniørdocenttillæg	kr. 31.700 Forhåndsftalt tillæg som tildeles automatisk ifm. ansættelsen.
Kvalifikationstillæg	Op til kr. 100.000

A-tillæg	
Kriterier for kvalifikationstillæg	Beløbsstørrelse
Tillægget kan tildeles en ingeniørdocent, der udviser kvalifikationer på områderne inden for uddannelse, videndeling, innovation (f.eks. engagement i projekter) og erhvervssamarbejde af et omfang og en kvalitet, der over en flerårig periode demonstrerer en fortsat faglig udvikling, der ligger ud over grundlaget for udnævnelsen som ingeniørdocent.	Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser som et multiplum à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 45.000.

B-tillæg	
Kriterier for kvalifikationstillæg	Beløbsstørrelse
<p>Tillægget kan tildeles en ingeniørdocent, der udviser kvalifikationer på uddannelses-, videndelings- eller innovations- og erhvervssamarbejde, der væsentligt hæver sig over den indsats, der dannede grundlag for udnævnelsen som ingeniørdocent og dermed, hvad der normalt kan forventes af ingeniørdocenter ved Nat/Tech.</p> <p>Eksempler:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Særdeles høj undervisningsindsats</li> <li>• Særlig indsats for udvikling af uddannelser og kvaliteten heraf</li> <li>• Særdeles høj indsats inden for videnudvekslingsområdet</li> <li>• Væsentlig tiltrækning af ekstern finansiering</li> <li>• Tiltrækning eller fastholdelse af højt kvalificerede medarbejdere</li> </ul>	Tillægget kan tildeles som ét samlet beløb eller i mindre portionsstørrelser som et multiplum à kr. 15.000. Der kan samlet gives <u>op til</u> kr. 55.000.

## Øvrige, generelle stillinger

### 2.2.4 Amanuensis

Løndel	Beløb
Grundløn	Trin 4 (lavest) til 8 (højest)
Stillingstillæg	34.100
Kvalifikationstillæg	Ingen ramme – kontakt HR

## 2.3 Funktionstillæg

Funktionstillæg nævnt i dette kapitel udbetales uden yderligere forhandling med den forhandlingsberettigede part, når funktionen er tildelt ud fra de nærmere beskrevne kriterier. Den forhandlingsberettigede part modtager skriftlig orientering heraf.

De angivne funktionsbeskrivelser er ikke udtømmende.

Tildeling af funktionstillæg, som ikke fremgår af dette kapitel, skal godkendes af dekanen forud for at aftalen indgås med den forhandlingsberettigede part.

Se desuden afsnit 1.2.3 for nærmere beskrivelse af rammerne for tildeling af funktionstillæg.

### 2.3.1 Viceinstituteder

Kriterier for funktionstillæg	Beløbsstørrelse
Der ydes et funktionstillæg for varetagelse af hvervet som viceinstituteder.	kr. 68.200

### 2.3.2 Centerleder

Kriterier for funktionstillæg	Beløbsstørrelse
For varetagelse af funktionen som centerleder kan der ydes et funktionstillæg.	Tillæggets størrelse fastsættes ud fra en individuel vurdering, hvor der kan lægges vægt på økonomi, eksterne bevillinger og antallet af medarbejdere. Tillæggets størrelse forhandles med dekanen.

### 2.3.3 Sektionsleder/sektionskoordinator

Sektionslederen/sektionskoordinatoren refererer til institutlederen. Med funktionen følger et fagligt ledelsesansvar for en undervisningsgruppe eller en forskningsenhed.

Sektionslederen/sektionskoordinatoren varetager efter konkret aftale med institutlederen en række nærmere fastsatte administrative og personalemæssige opgaver på institutniveau.

Kriterier for funktionstillæg	Beløbsstørrelse
For varetagelse af funktionen som sektionsleder/sektionskoordinator ydes et funktionstillæg.  Dekanen godkender sektionsledere/sektionskoordinatorer efter indstilling fra institutlederen.	kr. 34.100

### 2.3.4 Studieleder

Studielederen forestår i samarbejde med studienævnene den praktiske tilrettelæggelse af uddannelserne ved fakultetet. Studielederne refererer til prodekanen for uddannelse.

Kriterier for funktionstillæg	Beløbsstørrelse
For varetagelse af hvervet som studieleder ved studierne på Nat/Tech ydes et funktionstillæg.	Beløbsstørrelsen følger klassificeringen i cirkulæret <sup>7</sup> , hvor tillæggets størrelse fastsættes efter STÅ-antallet. <sup>8</sup> <ul style="list-style-type: none"><li>• 150 STÅ kr. 13.600</li><li>• 151-599 STÅ kr. 21.100</li><li>• 600-1.199 STÅ kr. 61.100</li><li>• Over 1.200 STÅ kr. 87.300</li></ul> Dog ydes der et supplerende tillæg på kr. 25.000 til studieledere, der har færre end 600 STÅ.

### 2.3.5 Uddannelsesansvarlig

Den uddannelsesansvarlige varetager udviklings-, koordinerings- og administrative opgaver i relation til en eller flere specifikke uddannelser. Endvidere skal den uddannelsesansvarlige sikre den uddannelsesorienterede vejledning af uddannelsens/uddannelsernes studerende.

Den uddannelsesansvarlige refererer til prodekanen for uddannelse.

Kriterier for funktionstillæg	Beløbsstørrelse
For varetagelsen af funktionen som uddannelsesansvarlig ydes et funktionstillæg.	Tillæggets størrelse fastsættes med udgangspunkt i antallet af studerende tilknyttet uddannelserne. <sup>9</sup> <ul style="list-style-type: none"><li>• 0-249 studerende kr. 17.000</li><li>• 250-500 studerende kr. 34.100</li></ul> Ved over 500 studerende er udgangspunktet et tillæg på kr. 34.100, men der kan ud fra en konkret individuel vurdering ske ændring af tillægget efter godkendelse af dekanen.

<sup>7</sup> Bilag 6 i Cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten ([nr. 043-19](#))

<sup>8</sup> Studenterårsværk (STÅ) følger studieåret og opgøres på HRs side ([link](#)) hvert år til september.

<sup>9</sup> Antal studerende ved uddannelser på Nat/Tech opgøres på HRs side ([link](#)) hvert år til oktober.

### 2.3.6 Ph.d. programudvalgsmedlem

Ph.d.-programudvalgsmedlemmet fungerer som intern censor i forbindelse med kvalifikationseksamen og formand i forbindelse med forsvar for at sikre sammenhængende kvalitet samt overholdelse af formalia. Desuden foretager medlemmet sammen med de øvrige medlemmer af udvalget den faglige evaluering af kandidater ude på programmet i forbindelse med optagelse af nye ph.d.-studerende og indstiller de egnede kandidater til optagelsesudvalget. Endelig drøfter medlemmet sammen med de øvrige medlemmer af udvalget ph.d.-uddannelsen på programniveau.

Kriterier for funktionstillæg	Beløbsstørrelse
For varetagelsen af funktionen som ph.d.-programudvalgsmedlem ydes et funktionstillæg.	kr. 12.800

### 2.3.7 Ph.d. programleder

Ph.d.-programlederen har de samme opgaver som ph.d.-programudvalgsmedlemmerne. Derudover rådgiver ph.d.-programlederen ph.d.-skolelederen om ph.d.-uddannelsen på ph.d.-skoleniveau, gennemgår fremdriftsrapporter, godkender dispensationer og er ph.d.-skolelederens delegerede i tilfælde hvor der findes præcedens afgørelser.

Kriterier for funktionstillæg	Beløbsstørrelse
For varetagelsen af funktionen som ph.d.-programudvalgsformand ydes et funktionstillæg.	Tillæggets størrelse fastsættes med udgangspunkt i antal ph.d. studerende pr. program udvalg. <sup>10</sup> <ul style="list-style-type: none"><li>• 0-45 ph.d. studerende (lille udvalg) kr. 21.300</li><li>• fra 46 ph.d. studerende (stort udvalg) kr. 34.100</li></ul>

---

<sup>10</sup> Antal ph.d.-studerende opgøres på HRs side ([link](#)) hvert år til oktober.



### 2.3.9 Optagelsesudvalgsmedlem

Optagelsesudvalgsmedlemmet foretager sammen med de øvrige optagelsesudvalgsmedlemmer den faglige evaluering af kandidater på ph.d.-skoleniveau i forbindelse med optagelse af nye ph.d.-studerende. Medlemmerne indstiller til dekanen, hvilke kandidater der skal tilbydes optagelse på ph.d.-skolen. Endvidere rådgiver optagelsesudvalgsmedlemmerne ph.d.-skolelederen om optagelsesprocedurerne.

Kriterier for funktionstillæg	Beløbsstørrelse
For varetagelsen af funktionen som admission committee medlem ydes et funktionstillæg.	kr. 21.300

### 2.3.10 Studienævnetsformand

Studienævnetsformanden har ansvaret for, at studienævnet forholder sig til alle centrale spørgsmål vedrørende instituttets uddannelser, herunder uddannelsesstrategien.

Kriterier for funktionstillæg	Beløbsstørrelse
For varetagelsen af funktionen som studienævnetsformand ydes et funktionstillæg.	Tillæggets størrelse fastsættes efter STÅ-antallet. <sup>11</sup> <ul style="list-style-type: none"><li>• 0 – 599 STÅ (lille udvalg) kr. 21.300</li><li>• fra 600 STÅ (stort udvalg) kr. 34.100</li></ul>

### 2.3.11 Tillidsrepræsentanter

Der henvises til AUs centrale aftale om incitamentstillæg til tillidsrepræsentanter.

### 2.3.12 Hjemtagning af større bevillinger

Se bilag 5.1 for principper for tildeling af tillæg i forbindelse med hjemtagning af større bevillinger (*Performance Pay Revised*).

---

<sup>11</sup> Studenterårsværk (STÅ) følger studieåret og opgøres på HRs side ([link](#)) hvert år til september.

### **2.3.13 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 og øvrige særlige funktionstillæg, der ikke er nævnt i lønftalekataloget, kræver godkendelse fra dekanen. Undtaget herfra er funktionstillæg for særlige faglige funktioner der varetages på det enkelte institut. Disse kan bevilges via indstilling til institutlederen.

## 2.4 Engangsvederlag

Engangsvederlag kan ydes for 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 individuel vurdering.

Engangsvederlag tildeles som udgangspunkt ved de årlige lønforhandlinger. Engangsvederlag aftales i aktuelt niveau (nutidskroner) og er ikke-pensionsgivende.

### 2.4.1 Rekrutteringstillæg

I særlige tilfælde hvor arbejdsmarkedet nødvendiggør det, kan enhederne aftale særlige personlige tillæg med begrundelse i rekruttering eller fastholdelse. Ved tidsubegrænsede såvel som tidsbegrænsede stillinger, kan dekanen til enhver tid fastsætte beløbsstørrelsen på særlige personlige tillæg i forbindelse med rekruttering og fastholdelse. Tillæg, der ydes i forbindelse med rekruttering af en ny medarbejder, forhandles med den forhandlingsberettigede part, inden ansættelsesbrevet underskrives.

Der kan inden for rammerne i dette lønftalekatalog herudover i særlige tilfælde gives et engangsvederlag i forbindelse med rekruttering på op til kr. 20.000.

## 3 Teknisk-administrative medarbejdere (TAP)

For de teknisk-administrative medarbejdere (TAP) gælder, at lønftalerne forhandles centralt på AU. De centrale lønftaler er rammeaftaler, der bl.a. definerer minimumsstørrelser for tillæg og engangsvederlag. Sammen med de kollektive overenskomster danner disse lønftaler rammerne for Nat/Techs TAP-lønftalekatalog.

De enkelte TAP lønftaler ligger tilgængeligt her:

<http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/lonadm/loenftaler-tap/>

### 3.1 AC-TAP (VIP understøttende)

I tillæg til AUs centralt fastlagte lønftaler for TAP, er der ved Nat/Tech indgået følgende lønftale for AC-TAP/akademiske medarbejdere, der primært arbejder med understøttelse af opgaver inden for forskning, uddannelse, forskningsbaseret rådgivning og videnudveksling. F.eks. til anvendelse af særlige avancerede forskningsinfrastrukturer. Disse oppebærer ikke et fast stillingstillæg, men tildeles kvalifikationstillæg svarende til deres kvalifikationer.

Formålet med at tildele kvalifikationstillæg er:

- at rekruttere og sikre fastholdelsen af kvalificerede medarbejdere,
- at give et økonomisk incitament for en fortsat udvikling af medarbejderens formelle og uformelle kvalifikationer og kompetencer samt anvendelse af disse i opgaveløsningen.

Tildeling af tillæg skal sikre medarbejderen en lønudvikling gennem ansættelsen, som står i relation til medarbejdernes udvikling af kvalifikationer, kompetencer og kvalitet i opgaveløsningen. Der kan tildeles flere tillæg ad gangen.

Kriterier	Beløbsstørrelse
AC-TAP tildeles ved ansættelsen tillæg af en størrelse baseret på en individuel vurdering af den enkelte medarbejders kvalifikationer. AC-TAP tildeles gennem ansættelsen tillæg i forhold til deres videre udvikling af kvalifikationer og kvalitet i opgavevaretagelsen.	Tillægget kan ved ansættelsesstart tildeles som ét samlet beløb á minimum kr. 20.000, og derudover ved efterfølgende lønforhandlinger i mindre portionsstørrelser som et heltalligt multiplum á kr. 15.000.

## 4 Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen er revideret og erstatter tidligere lønftalekatalog af 1. februar 2019. Aftalen træder i kraft ved parternes underskrivelse og er gældende fra 1. januar 2022. Aftalen skal genforhandles inden 31. december 2024. Herefter er lønftalekataloget gældende indtil det ændres som følge af indgåelse af en ny aftale eller opsiges med tre måneders varsel af en af parterne. Opsiges aftalen af en af parterne gælder opsigelsen for alle parter.

Dato:        /        2021

Dato:        /        2021

---

Kristian Pedersen  
Dekan for Natural Sciences,  
Aarhus Universitet

---

Eskild Holm Nielsen  
Dekan for Technical Sciences,  
Aarhus Universitet

Dato:        /        2021

Dato:        /        2021

---

Olav W. Bertelsen  
AC FTR for Natural Sciences,  
Aarhus Universitet

---

Jens Peder Ulfkjær  
AC FTR for Technical Sciences,  
Aarhus Universitet

## 5 Bilag

Kapitel 5 indeholder bilag til lønftalekataloget.

### 5.1 Principper for tildeling af tillæg i forbindelse med hjemtagning af større bevillinger

Aftale kommer

### 5.2 Forfremmelsesprogram fra lektor/seniorforsker til professor

Natural Sciences professorforfremmelsesprogram ([link](#))

Technical Sciences professorforfremmelsesprogram ([link](#))

### 5.3 Historiske stillinger og tillæg

Nedenfor er angivet en række forskellige historiske stillinger og tillæg ved Nat/Tech.

#### 5.3.1 Udligningstillæg

Ved overgangen fra det gamle lønsystem til "Ny Løn" (1. januar 1998) var der en mulighed for at få et "udligningstillæg", såfremt skalaløn trinnet i det gamle lønsystem var højere end det højeste løntrin i det nye lønsystem. Denne mulighed eksisterer ikke mere, men medarbejdere der har et "udligningstillæg" fortsætter med tillægget og det medregnes som en del af den samlede sum i A, B og C tillæggene for lektor/seniorforsker/seniorrådgivere og alle professorer.

#### 5.3.2 MSK tillæg

I perioden 2008-2011 indeholdt AC overenskomsten en mulighed for at tildele tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer (MSK-tillæg). Dette overenskomstmæssige MSK-tillæg skal ikke medregnes som en del af A, B og C tillæggene for lektor/seniorforsker/seniorrådgiver.

#### 5.3.3 Særligt tillæg til ingeniørdocenter

Ingeniørdocenter ansat før 1. januar 2012 kan have et ikke-pensionsgivende og ureguleret kvalifikationstillæg som følge af, at de tidligere har været omfattet af "*Resultatløn for ledere ved selvejende uddannelsesinstitutioner*".

### 5-3.4 Professor MSO

Som følge af den nye stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteterne, kan der med virkning fra den 1. januar 2020 ikke oprettes nye tidsbegrænsede stillinger som professor MSO. Allerede ansatte i stillingskategorien bevarer stillingsbetegnelse og ansættelsesvilkår indtil stillingens udløb.

Nedenfor er en beskrivelse af de tidligere aftalte vilkår for professor MSO.

En professor MSO ydes grundløn efter AC-overenskomstens grundlønskala. Derudover ydes der i henhold til stillingsstrukturen et pensionsgivende tillæg, der lokalt på ST er aftalt til kr. 171.700 i 31. marts 2012-niveau. Herudover ydes stillingstillæg på kr. 51.400. En professor MSO aflønnes, så den samlede nettoløn er på niveau med en professor i lønramme 37 (inkl. professor A-tillæg).

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

Ved tilbagegang til lektor eller seniorforsker sker der en lokal forhandling af tillæg, dog garanteres et fuldt lektor/seniorforsker/seniorrådgiver A- samt fuldt lektor/seniorforsker/seniorrådgiver B-tillæg.

Løn til professorer MSO forhandles af medarbejderens tillidsrepræsentant, jf. cirkulære om protokollat om visse ansættelsesvilkår for videnskabeligt personale ved universiteter § 7, stk. 3.

#### *Professor MSO A-tillæg*

Kriterier	Beløbsstørrelse
Professor MSO A-tillægget tildeles automatisk i forbindelse med det overenskomstmæssige tillæg i forbindelse med ansættelse som professor MSO.	Kr. 51.400 + 171.700.

#### *Professor MSO B-tillæg*

Kriterier	Beløbsstørrelse
Professor MSO B-tillægget kan tildeles en professor MSO, der udviser kvalifikationer på forsknings-, uddannelses-, videndelings- eller talentudviklingsområdet af et omfang og en kvalitet, der over en periode demonstrerer en fortsat faglig udvikling, der ligger ud over grundlaget for professor MSO udnævnelsen.	Tillægget tildeles som ét samlet beløb á kr. 15.000.

### 5-3.5 Temakoordinatorer

Kriterier	Beløbsstørrelse
For varetagelsen af funktionen som temakoordinator ydes et funktionstillæg.	kr. 25.000