

DTU lønstruktur for AC-TAP

A. Forudsætninger for anvendelsen af lønstrukturen

Det samlede grundlag for arbejdet med individuelle tillæg til akademiske medarbejdere i teknisk-administrative stillinger på DTU (akademiske medarbejdere ansat uden for den videnskabelige stillingsstruktur på DTU) er:

- Denne Lønstruktur for AC-TAP
- DTU's overordnede lønpolitik
- DTU's lønforhandlingsprocedure
- Overenskomst for akademikere i staten (AC-overenskomsten)
- Cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer

B. Formål med lønstrukturen

Hensigten med denne lønstruktur er at skabe en enkel og gennemskuelig struktur for de omfattede medarbejdere, og lønstrukturen har som primært formål at vise, hvordan der målrettet skal arbejdes med løn for akademiske medarbejdere i teknisk-administrative stillinger på DTU.

Grundlæggende ønsker lønstrukturen at anerkende resultater og performance samt en adfærd som understøtter DTU's værdier: Nytænkning, troværdighed og engagement.

På DTU ønskes det, at akademiske medarbejdere i teknisk-administrative stillinger besidder, eller tilegner sig, viden, kvalifikationer og kompetencer i forhold til de i afsnit F noterede kriterier.

C. Hvem er omfattet af lønstrukturen?

Akademiske medarbejdere i teknisk-administrative stillinger på DTU (AC-TAP).

Medarbejderen skal være ansat på AC-overenskomsten i den konkrete stilling på DTU, og stillingens indhold, som det beskrives i et stillingsopslag eller i en stillingsbeskrivelse, afgør hvilken af de nedenfor nævnte stillinger medarbejderen ansættes i.

Lønstrukturen opererer med følgende stillingstyper fra AC-overenskomsten:

- Ansatte på AC-skalaens basisløn
- Ansatte på AC-skalaens basisløn med tilknyttet rådighedstillæg, herunder fuldmægtige
- Specialkonsulenter
- Chefkonsulenter (uden personaleledelse)

D. Hvornår anvendes lønstrukturen?

Lønstrukturen bringes i anvendelse ved en af følgende fem anledninger:

- a) Rekruttering og ansættelse
- b) Den årlige lønforhandling
- c) Væsentlig ændring i stillingsindhold
- d) Tildeling af funktionstillæg
- e) Tildeling af engangsvederlag

Vedrørende mulighed for ekstra anciennitet ved ansættelse

Der er mulighed for at tillægge anciennitet på basislønskalaen. Dette gøres i overensstemmelse med AC-overenskomstens regler herom.

Vedrørende ansættelse af nyuddannede

Nyuddannede akademikere forventes ved ansættelsen normalt indplaceret på lønniveau 1 eller på lønniveau 2. Ved de årlige lønforhandlinger henledes opmærksomheden på, at nyuddannede akademikere har en, i overenskomsten fastsat, udvikling på basisløn i karrierens tidlige år.

Vedrørende ansættelse som special- og chefkonsulent:

I forbindelse med lønfastsættelse i stillingen foretages i princippet to forskellige vurderinger:

1: Indplacering i det lønspænd som overenskomsten angiver. Basislønindplaceringen sker i det overenskomstfastsatte lønspænd, som udgangspunkt på baggrund af stillingens tyngde og kompleksitet, og kan i princippet ske inden kandidaten kendes.

2: Samlet indplacering, dvs. hvilke supplerende tillæg, der skal gives ud over basislønnen. Eventuelt supplerende tillæg gives på baggrund af kriterierne i denne lønstrukturs afsnit F.

E. Karakterisering af AC-TAP medarbejdere

Akademiske medarbejdere i teknisk-administrative stillinger på DTU, er karakteriseret ved:

- At gruppen generelt ikke er omfattet af en i overenskomsten aftalt tillægsstruktur
- At gruppen er meget heterogen. Såvel ansvar som arbejdsopgaver dækker et bredt spektrum inden for teknik, administration, kommunikation, laboratoriearbejde, IT m.m.

At gruppen omfatter både generalister og specialister

Akademiske medarbejdere i teknisk-administrative stillinger på DTU forventes at kunne overskue og bidrage til at løse problemstillinger på højt niveau samt at kunne flytte sig fra et fagområde til et andet, eventuelt i forbindelse med kompetenceudvikling.

Særligt for ansatte på AC-skalaens basisløn er det vigtigt at vurdere, om stillingen er en generaliststilling, eller en specialiststilling. Denne vurdering vil typisk foregå under stillingsanalysen og inden stillingsopslag.

En generaliststilling er en generel administrativ stilling. Det ligger ikke entydigt fast hvad en generaliststilling er, og det vil derfor altid bero på en konkret vurdering ud fra stillingsopslag og indhold. I vurderingen af om en administrativ stilling er en generaliststilling kan medarbejderens uddannelsesmæssige baggrund desuden lægges til grund.

Med henblik på at vurdere om der skal knyttes et rådighedstillæg til stillingen i henhold til AC-overenskomstens bilag 6, skal indholdet i den konkrete stilling vurderes. De opgaver, der kvalificerer stillingen til at være en stilling med tilknyttet rådighedstillæg, kan især være opgaver inden for administration/sagsbehandling, forvaltning/analyse eller arbejde af politisk/strategisk karakter.

Rammer for tildeling af rådighedstillæg følger af overenskomsten regler, og det kan ikke forhandles eller vælges fra af arbejdsgiver eller af medarbejder.

På det administrative område findes generaliststillinger typisk i den centrale administration og i administrationen på institutterne.

En specialiststilling er typisk en teknisk funderet stilling uden generelle administrative opgaver, der som oftest forudsætter en specifik akademisk baggrund. Stillingen kan f.eks. indeholde forskningsrelaterede opgaver eller opgaver af teknisk karakter, der indgår i forskningsmiljøerne eller opgaver omkring formidling af forskningsresultater.

Honorering af merarbejde for specialister følger af bestemmelserne i AC-overenskomsten.

Ansatte i special- og chefkonsulentstillinger udfører typisk arbejde på et særligt højt fagligt niveau og/eller arbejde af særlig krævende og højt specialiseret karakter. En medarbejder kan ansættes direkte i en konsulentstilling, men DTU-ansatte på AC-skalaens basisløn kan også udvikle deres stilling til en specialkonsulentstilling.

På det administrative område findes special- og chefkonsulentstillinger typisk i den centrale administration og i administrationen på institutterne. På det forskningsmæssige område findes special- og chefkonsulentstillinger i de relevante sektioner på institutterne.

F. Kompetence- og karriereudvikling

Som akademisk uddannet medarbejder ansat på DTU i teknisk administrative stillinger, kan karriereveje ikke beskrives som lineære veje op/frem i organisationen. En karriere i en administrativ akademisk stilling kan også ske ved at medarbejderen udvikler sig i jobbet ved at tilegne sig nye kompetencer, ligesom medarbejderen kan udvikle sig over i andre stillinger på samme niveau.

De kriterier, der nævnes nedenfor, er eksempler på kompetencer og kvalifikationer, der kan udløse tillæg, og er pejlepunkter i forhold til kompetencer, som DTU værdsætter hos sine medarbejdere. Kriterierne vurderes at gavne DTU og danner derfor rammen for karriereudvikling for AC-TAP-medarbejdere.

Kriterier for tillæg

Medarbejderens udvikling i disse kriterier er bestemmende for medarbejderens aflønning, udover hvad der er aftalt i basislønnen.

- a) Varetagelse af tekniske og/eller administrative opgaver på højt fagligt niveau
- b) Særlige kvalifikationer/kompetencer i forhold til undervisning, uddannelse, innovation eller myndighedsbetjening
- c) Særlig indsats i forhold til samarbejde eller vidensdeling
- d) Arbejde inden for de internationale aspekter af DTU's virksomhed
- e) Driftsvaretagelse på højt og sikkert niveau
- f) Særlig grad af fleksibilitet og omstillingsparathed inklusive rådighed i forhold til skæve arbejdstider
- g) Høj grad af overblik, præcision, effektivitet og/eller målrettethed i opgavevaretagelsen
- h) Særlige bidrag til og/eller deltagelse i udvikling af organisationen (DTU/Instituttet)
- i) Særlig indsats og/eller evner til publikation/formidling og/eller dokumentation af opgaver, resultater m.m.
- j) Høj grad af innovation og nytænkning i opgavevaretagelsen, som fremmer, fornyer eller forbedrer opgaveløsning, arbejdsprocesser m.m.
- k) Tilegnelse af nye kvalifikationer/kompetencer, som er nødvendige eller gavnlige for varetagelsen af arbejdet
- l) Tilvejebringelse af ekstern finansiering
- m) Særlige sociale og kollegiale egenskaber, der bidrager til at skabe god trivsel på arbejdspladsen

Disse kriterier bruges ved tildeling af tillæg og indplacering på lønniveau. Tillæg gives baseret på medarbejderens faglige erfaringer, kompetencer, kvalifikationer og jobbet indhold.

Karriereforløb

Et typisk karriereforløb for en ansat på AC-skalaens basisløn med tilknyttet rådighedstillæg der udvikler sig selv og sin stilling til specialkonsulentniveau, vil normalt gå fra lønniveau 4 til lønniveau 6. Ansatte på AC-skalaens basisløn uden rådighedstillæg vil normalt gå fra lønniveau 5 til lønniveau 6.

G. Kvalifikationstillæg for ansatte på AC-skalaens basisløn

Tillæg for ansatte på AC-skalaens basisløn er på 12.000 kr. årligt beløb (niveau 31. marts 2012) og kan ikke halveres.

Det er muligt at aftale flere samtidige tillæg for medarbejdere indplaceret på lønniveau 1-5.

Lønniveau 1: Indebærer ikke kvalifikationstillæg

Medarbejdere på lønniveau 1 er i almindelighed først og fremmest ansat på DTU på grund af det generelle kvalifikations- og kompetence niveau, som deres akademiske uddannelse har givet og vil ikke være kvalificerede til supplerende kvalifikationstillæg.

På dette lønniveau kan en AC-TAP stilling indebære et årligt rådighedstillæg fra kr. 36.700 til kr. 57.000 (niveau 31. marts 2012) alt efter anciennitet.

Lønniveau 2: Tillæg af kr. 12.000 eller kr. 24.000 pr. år (niveau 31. marts 2012)

Medarbejdere på lønniveau 2 har grundlæggende viden, kvalifikationer og kompetencer til at kunne varetage opgaver på et passende akademisk og selvstændigt niveau. Særlig specialisering i uddannelsen eller attraktiv erfaring/kompetence, som er opnået ved erhvervsarbejde eller lignende kan også medføre indplacering på lønniveau 2.

Medarbejdere på lønniveau 2 har samtidig kendskab til og berøringsflade med mindst to af kriterierne i afsnit F.

På dette lønniveau kan en AC-TAP stilling ud over kvalifikationstillæg indebære et årligt rådighedstillæg fra kr. 36.700 til kr. 57.000 (niveau 31. marts 2012) alt efter anciennitet.

Lønniveau 3: Tillæg af kr. 36.000 pr. år (niveau 31. marts 2012)

Medarbejdere på lønniveau 3 har nogen erfaring og har samtidig viden, kvalifikationer og kompetencer til selvstændigt og/eller i samarbejde med andre, at udfylde deres stilling på et fuldt tilfredsstillende niveau.

Medarbejdere på lønniveau 3 har samtidig kompetencer og/eller nogen erfaring, i forhold til to eller flere kriterier i afsnit F, som kvalificerer deres opgavevaretagelse til et højere niveau.

På dette lønniveau kan en AC-TAP-stilling ud over kvalifikationstillæg indebære et årligt rådighedstillæg fra kr. 36.700 til kr. 57.000 (niveau 31. marts 2012) alt efter anciennitet.

Lønniveau 4: Tillæg af kr. 48.000, kr. 60.000, kr. 72.000 eller 84.000 pr. år (niveau 31. marts 2012)

Medarbejdere på lønniveau 4 har betydelig erfaring, og det forventes, at man besidder en mængde kvalifikationer og erfaringer, der gør, at man er selvkørende som DTU AC-TAP og kan adressere og løse akademiske opgaver på et kvalitativt højt niveau.

Medarbejdere på lønniveau 4 har samtidig betydelig erfaring med en række af kriterierne i afsnit F.

På dette lønniveau kan en AC-TAP-stilling ud over kvalifikationstillæg indebære et årligt rådighedstillæg fra kr. 36.700 til kr. 57.000 (niveau 31. marts 2012) alt efter anciennitet.

Lønniveau 5: Tillæg af kr. 96.000, kr. 108.000 eller kr. 120.000 pr. år (niveau 31. marts 2012)

Medarbejdere på lønniveau 5 har en solid erfaring og forventes at besidde en mængde kvalifikationer og erfaringer, der gør, at medarbejderen er selvkørende, initiativtagende og løser opgaver på kvalitativt højt niveau, eksempelvis funktions- eller projektledelse på højeste niveau.

Medarbejdere på lønniveau 5 er samtidig spidskompetente i forhold til adskillige af kriterierne i afsnit F og er ekspert i mindst ét område.

På dette lønniveau kan en AC-TAP-stilling ud over kvalifikationstillæg indebære et årligt rådighedstillæg fra kr. 36.700 til kr. 57.000 (niveau 31. marts 2012) alt efter anciennitet.

H. Kvalifikationstillæg for special- og chefkonsulenter

Tillæg for special- og chefkonsulent er på 24.000 kr. årligt (niveau 31. marts 2012).

Der kan være tilfælde, hvor man ønsker en lønforbedring for en special- eller chefkonsulent, men hvor størrelsen på et fuldt tillæg ikke er proportionalt med udviklingen i medarbejderens kompetencer og/eller kvalifikationer. Her vil der undtagelsesvis kunne tildeles et halvt tillæg.

Det er muligt i **forbindelse med tildeling** af et helt eller halvt tillæg til special- og chefkonsulenter på DTU samtidig at aftale et løft på basislønintervallet.

Det er muligt at aftale flere samtidige tillæg for medarbejdere på lønniveau 6 og 7.

Lønniveau 6: Tillæg af kr. 0, kr. 24.000, kr. 48.000, kr. 72.000 eller kr. 96.000 pr. år (niveau 31. marts 2012)

Medarbejdere på lønniveau 6 er ansat som specialkonsulenter og har solid erfaring fra relevant arbejde.

Medarbejdere på lønniveau 6 forventes at kunne varetage tekniske, administrative og/eller formidlingsmæssige opgaver på et højt og kvalitativt niveau. Det er forventeligt, at mange medarbejdere på dette lønniveau har selvstændigt ansvar for, også større projekter og/eller betydelige funktioner/områder, og medarbejdere som oppebærer det højeste tillæg på lønniveauet vil kunne varetage opgaver af faglig ledelsesmæssig karakter.

Dette lønniveau kræver, at medarbejderen har solid erfaring og spidskompetencer, der overbevisende matcher adskillige af kriterierne i afsnit F og er ekspert i mindst ét kriterie.

Nyudnævnte specialkonsulenter indplaceres normalt på nederste del af basislønintervallet uden kvalifikationstillæg.

Nyansatte specialkonsulenter kan indplaceres på øverste del i basislønintervallet, hvis de den overvejende del af tiden skal arbejde med vigtige og større projekter og/eller funktioner. De vil typisk have et selvstændigt ansvar for et strategisk vigtigt område for organisationen. Se også afsnit D om ansættelse som konsulent.

Lønniveau 7: Tillæg af kr. 0, kr. 24.000, kr. 48.000, kr. 72.000, kr. 96.000 eller kr. 120.000 pr. år (niveau 31. marts 2012)

Medarbejdere på lønniveau 7 er ansat som chefkonsulenter og har solid og lang erfaring fra DTU eller lignende organisationer.

Medarbejdere på lønniveau 7 har en særlig stor viden og kvalifikationer/kompetencer inden for teknik, administration, formidling, internationale opgaver eller lignende. De forventes at kunne varetage store og komplicerede arbejdsopgaver, selvstændigt og sikkert, og besidder en høj grad af fleksibilitet og omstillingsparathed. Der vil ofte være tale om omfattende opgaver af faglig ledelsesmæssig karakter, enten i forhold til funktioner eller områder, som kan være af omfattende karakter, eller større projekter/arbejdsopgaver.

Dette lønniveau kræver, at man har solid erfaring og spidskompetencer, der overbevisende matcher de fleste af kriterierne i afsnit F og er ekspert i mindst ét område.

Nyudnævnte chefkonsulenter indplaceres normalt på nederste del af basislønintervallet uden kvalifikationstillæg.

Nyansatte chefkonsulenter kan indplaceres på øverste del af basislønintervallet hvis de den overvejende del af tiden arbejder på strategisk niveau og ofte i samarbejde med de øverste ledelsesniveauer i organisationen. Opgaverne kan fx være sekretariatsbetjening, rådgivning og sparring på højt fagligt niveau eller fagligt ansvar for strategiske projekter. Se også afsnit D om ansættelse som konsulent.

I. Funktionstillæg

Funktionstillæg gives for særlige funktioner i stillingen, som ligger ud over stillingens normale indhold og som medarbejderen ikke honoreres for via basisløn og evt. kvalifikationstillæg. Tillægget gives som et pensionsgivende tillæg. Funktionstillæg gives så længe funktionen varetages, og bortfalder ved funktionens ophør, når det er aftalt i tildelingsbrevet. Fremgår en sådan aftale ikke, bortfalder funktionstillægget med 3 måneders varsel. En præcis beskrivelse af funktionen og en konkret begrundelse er derfor vigtig, idet tillægget i sin natur er tidsbegrænset. Funktionstillæg forhandles imellem nærmeste leder/institutledelsen og relevant tillidsrepræsentant/organisation.

For special- og chefkonsulenter fastsættes funktionstillæg af ledelsen efter forhandling med den enkelte medarbejder. Efter forhandlingen orienteres relevant tillidsrepræsentant/organisation af DTU om funktion og tillæg.

Eksempler på funktioner der kan aftales funktionstillæg for:

- Projektledelse/koordinering (af større opgaver, projekter)
- Ansvar for faglig ledelse
- Anvendelse af særlige spidskompetencer i forhold til løsning af specifikke arbejdsopgaver/funktioner
- Midlertidig personaleledelse (vurderes individuelt på baggrund af den aktuelle funktions indhold med skelen til lederlønstrukturens niveauer). Ved længerevarende personaleledelse flyttes medarbejderen til DTU's lønstruktur for ledere.

Funktionerne er i høj grad et lokalt anliggende på den enkelte enhed, så listen er ikke fyldestgørende.

Funktionstillæg kan aftales uden for den årlige lønforhandling, som nævnt i afsnit D.

I tilfælde af aftale inden for den årlige lønforhandling tages funktionstillægget ikke fra rammebeløbet.

J. Rådighedstillæg

Rådighedstillæg følger AC-overenskomstens bilag 6.

Det er opgaverne i stillingen, der afgør om stillingen er en fuldmægtigstilling.

Tillægget gives til AC-generalister og vurderingen af om opgaverne i stillingen berettiger til rådighedstillæg foretages ud fra en konkret vurdering (se afsnit E).

Af AC-overenskomstens bilag 6 fremgår det, at der er særbestemmelser for visse andre rådighedstjenester, hvorefter der kan opnås rådighedstillæg.

Rådighedsforpligtelsen

Rådighedsforpligtelsen indebærer, at man som medarbejder kan pålægges at arbejde uden for almindelig arbejdstid, fx hvis der i en periode er særligt travlt på arbejdspladsen eller i forbindelse med opstart eller afslutning af et projekt. Som hovedregel kan man sige, at forpligtelsen dækker behovet for medarbejderens arbejdsindsats ved opgaver, som ikke er planlagte eller forudsete.

Se også afsnit E for bemærkninger om generalist- og specialiststillinger.

K. Rekrutteringstillæg

Rekrutteringstillæg kan, i særlige tilfælde, ved ansættelsen gives til medarbejdere, hvis indplaceringen på et lønniveau og tillæg i lønstrukturen ikke kan dække den løn, vedkommende ønskes aflønnet med.

Rekrutteringstillæg gives som et pensionsgivende tillæg.

Rekrutteringstillægget konverteres ved første tildeling af et kvalifikationstillæg eller i forbindelse med stillingsskift og/eller karriereudvikling og modregnes således i det aftalte nye tillæg.

L. Engangsvederlag

Engangsvederlag gives typisk som en anerkendelse af en afgrænset indsats og opnåede resultater.

Det skal særligt aftales, hvis et engangsvederlag skal være pensionsgivende. Engangsvederlag forhandles imellem nærmeste leder/institutledelsen og relevant tillidsrepræsentant/organisation.

For special- og chefkonsulenter gælder det, at engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte medarbejder. Efter forhandlingen orienteres relevant tillidsrepræsentant/organisation af DTU om tillæg.

Engangsvederlag kan aftales uden for den årlige lønforhandling, som nævnt i afsnit D.

Engangsvederlag udgør minimum kr. 10.000 og bør maksimalt udgøre kr. 30.000 (aktuelt niveau).

M. Indgåelse og opsigelse af strukturen

Denne aftale om lønstruktur er aftalt mellem DTU's ledelse og de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter, godkendt af direktionen og drøftet i hovedsamarbejdsudvalget den 28.09.2021. Aftalen er gældende indtil anden lønstruktur vedtages eller denne opsiges af én af parterne med 3 måneders varsel.