

Lønstruktur for PROSA området på DTU

**September 2021
Revideret 2023**

Forudsætninger i anvendelsen af lønstrukturen

Det samlede grundlag for arbejdet med individuelle tillæg til medarbejdere på PROSA-området på DTU er:

- Denne lønstruktur for medarbejdere på PROSA området på DTU
- DTU's overordnede lønpolitik
- DTU's lønforhandlingsprocedure
- Organisationsaftale for IT-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste og rammeaftalen om ny løn

Tildeling af tillæg på et givet niveau forudsætter dels opfyldelse af kriterierne på det givne niveau, og de angivne kriterier på alle lavere niveauer i lønstrukturen.

A. Formål

Hensigten med denne lønstruktur er at skabe en enkel og gennemskuelig lønstruktur for de omfattede medarbejdere.

Endvidere skal lønstrukturen være operationel og derved bidrage til at:

- Sikre god overensstemmelse mellem løn, resultater, jobindhold og ansvar
- Understøtte gennemførelsen af nye arbejdsopgaver og udviklingstiltag
- Bidrage til at medarbejdere og ledere kan afstemme forventninger forud for konkrete lønforhandlinger.

Såvel ledere som tillidsrepræsentanter har et fælles ansvar for, at der arbejdes positivt for at anvende mulighederne i lønstrukturen.

B. Krav til medarbejdere på PROSA området på DTU:

For stillinger inden for PROSA området på DTU forventes det, at medarbejderen besidder følgende kompetencer:

- Samarbejdsevner
- Stabilitet og effektivitet
- Ansvarsbevidsthed, serviceorientering og evne til selvledelse.
- Loyalitet i forhold til arbejdet

C. Indplacering i løngrupper (fastsættelse af basisløn)

Indplacering i løngruppe 1, 2, 3 eller 4 er bestemt af organisationsaftalen for IT-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste.

Basislønnens størrelse er bestemt i organisationsaftalen, og der kan ikke aftales en anden basisløn.

D. Tillæg

Alle tillæg i lønstrukturen er angivet i marts 12-niveau ekskl. pensionsbidrag. Aktuelt niveau findes ved at multiplicere beløbet med den aktuelle reguleringsprocent (se Finansministeriets seneste lønoversigt). Pensionsbidragets størrelse er fastsat i organisationsaftalen.

Tillæg ud over basislønnen er bestemt af individuelle kompetencer og funktioner.

Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg gives på baggrund af den pågældendes særlige kvalifikationer og gives som et varigt, pensionsgivende tillæg efter DTU's lønstrukturer. Kvalifikationstillæg forhandles imellem nærmeste leder/institutledelsen og relevant tillidsrepræsentant/organisation.

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 og 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.

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 selvforhandlere jf. overenskomsten gælder det, at engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Efter forhandlingen orienteres relevant tillidsrepræsentant/organisation af DTU om tillæg.

Engangsvederlag kan aftales uden for den årlige lønforhandling.

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

Rekrutteringstillæg

Rekrutteringstillæg kan ved ansættelsen gives til medarbejdere, hvis indplaceringen i den aktuelle lønstruktur undtagelsesvist ikke kan harmonere med det lønniveau, vedkommende skal aflønnes på. Rekrutteringstillæg gives som et pensionsgivende tillæg.

Medarbejderen indplaceres i lønstrukturen efter kvalifikationer. Differencen mellem lønstrukturens årsløn og aftalte årsløn kan herefter gives som et rekrutteringstillæg. Rekrutteringstillægget konverteres ved første tildeling af et kvalifikationstillæg eller i forbindelse med stillingskift og/eller karriereudvikling, og modregnes således i det aftalte nye tillæg.

E. Lønforhandling i ansættelsesperioden

På DTU vil der ved den årlige lønforhandlingsrunde være forhandlinger om lønreguleringer for samtlige medarbejdergrupper.

En medarbejder, der ikke har fået en lønregulering i 2 år, kan anmode om en samtale med sin nærmeste leder. Ved denne samtale skal lederen oplyse medarbejderen om, hvorfor vedkommende ikke i 2-års perioden har opnået en lønfremgang, og hvad der skal til for at udløse én.

F. Hvilke kompetencer skal medarbejdere ansat i henhold til organisationsaftalen for IT-medarbejdere (PROSA) på DTU have for at opnå kvalifikationstillæg?

Det er karakteristisk for medarbejdere på PROSA området, at de er kvalificeret eller vil kvalificere sig til arbejdet på en række forskellige måder. Således findes der dygtige IT-medarbejdere som er "selvlærte" og dermed ingen formel uddannelse har, medarbejdere som har stykket en uddannelse sammen ved kurser og uddannelsesforløb og dimittender fra Universitetet, som formelt dermed har en kandidatgrad.

Der synes ikke at kunne udledes **generelle** kriterier for, hvilke **faglige** kompetencer medarbejderne skal have for at kunne opnå tillæg. Der er derfor ikke fastsat kriterier i forhold til hvert løntrin i trinforløbet, afsnit G. Muligheden for tildeling af tillæg skal derfor vurderes på baggrund af:

- Kriterierne i afsnit F,
 - Bemærkningerne i organisationsaftalen til hver løngruppe samt,
 - Den for PROSA området, aktuelle lønstatistik (findes på Portalen)
- 1) Det vigtigste kriterium for tildeling af kvalifikationstillæg er medarbejderens færdigheder og kompetencer i forhold til den **konkrete** stillings indhold. Tillægsstørrelse er uløseligt forbundet med stillingsindholdets strategiske betydning; det vil sige, at de højeste tillæg kun kan tildeles de få procent af medarbejderne, som arbejder med opgaver af stor strategisk betydning for hele DTU.

2) I øvrigt er DTU's lønpolitik vedr. fastsættelse af "den rigtige løn" en vigtig vejledning ved fastlæggelse af tillægs størrelser:

- Den ansattes uddannelse, erfaring og særlige kompetencer
- Den ansattes performance og resultater
- Jobbets indhold og ansvarsområde
- Den løn, som kolleger i sammenlignelige stillinger oppebærer
- Den løn, som gives i sammenlignelige stillinger udenfor DTU
- Udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet efter den pågældende kompetence

3) Andre eksempler på kompetencer, der gør den enkelte medarbejder til en værdifuld medspiller, og som kan indgå i begrundelsen for tildeling af kvalifikationstillæg, er:

- Varetagelse af tekniske og/eller administrative opgaver på højt fagligt niveau
- Driftsvaretagelse på højt og sikkert niveau
- Særlig grad af fleksibilitet og omstillingsparathed inklusive rådighed i forhold til skæve arbejdstider
- Høj grad af innovation og nytænkning i opgavevaretagelsen, som fremmer, fornyer eller forbedrer opgaveløsning, arbejdsprocesser mm.
- Selvstændig tilegnelse af nye kvalifikationer/kompetencer, som er nødvendige eller gavnlige for varetagelsen af arbejdet
- Særlige sociale og kollegiale egenskaber, der bidrager til at skabe god trivsel på arbejdspladsen
- Rekruttering i forhold til den almindelige markedssituation i almindelighed og nøglemedarbejdere/spidskompetencer i særdeleshed
- Særlige kvalifikationer i forhold til undervisning, samarbejde eller vidensdeling.
- Yder support og vejledning på et højt kvalificeret og pædagogisk forståeligt niveau.
- (Spids)kompetencer på relevante produkter og/eller procedurer, herunder programmeringssprog.
- Domæne specifik viden/Forretningsforståelse
- Særlig grad af fokus på sikkerhed både internt og eksternt set.

4) Grundlæggende ønskes det med lønstrukturen at anerkende den adfærd, som understøtter DTU's værdier:

- Nytænkning
- Troværdighed
- Engagement

G. Tillægsstørrelser under løngrupperne 1-4:

Til basislønnen kan forhandles kvalifikationstillæg på baggrund af bemærkningerne i **afsnit D og F**.

Indplacering i de enkelte løngrupper tager udgangspunkt i de kriterier, der er beskrevet i Organisationsaftalen for IT-medarbejdere (PROSA) i statens tjeneste.

Struktur for indplacering:

Der er 4 løngrupper:

Løngruppe 1	Løngruppe 2	Løngruppe 3	Løngruppe 4
Tillægsniveauer: kr. 0 kr. 12.000 kr. 24.000 kr. 36.000	Tillægsniveauer: kr. 48.000 kr. 60.000 kr. 72.000	Tillægsniveauer: kr. 84.000 kr. 96.000 kr. 108.000	Tillægsniveauer: kr. 120.000 kr. 132.000 kr. 144.000 kr. 156.000 kr. 168.000

Løngruppe 1

Løngruppe 1 omfatter medarbejdere, som har ingen eller lidt it-erfaring. Medarbejderen kan enten være ny udlært eller lidt erfaring inden for it-Prosa området. Medarbejderen skal arbejde med opgaver, der skal varetages inden for overenskomstområdet og det forventes, at medarbejderen efter en kortere oplæring kan tilrettelægge og varetage en selvstændig opgaveportefølje.

Til ansatte på dette niveau vil tillægget kunne være enten kr. 0, kr. 12.000, 24.000 eller kr. 36.000 pr. år (niveau 31. marts 2012) afhængig af kvalifikationer.

Løngruppe 2

Løngruppe 2 omfatter medarbejdere, der på baggrund af sin uddannelse og/eller arbejdsmæssige erfaringer har en basal viden og bruger denne viden i kombination med sin opgavevaretagelse, således at medarbejderen forventes at kunne varetage og udføre mere komplicerede arbejdsopgaver på et højere kvalifikationsniveau. Medarbejderen kan varetage opgaver både på det teoretiske og det praktiske niveau, såsom systemudvikling og bearbejdelse af forskningsresultater og således både aflaste og assistere videnskabelige medarbejdere. Herudover skal medarbejderen kunne varetage funktioner inden for undervisning/instruktion og sidemandsoplæring.

Til ansatte på dette niveau vil tillægget kunne være enten kr. 48.000, kr. 60.000 eller kr. 72.000 pr. år (niveau 31. marts 2012) afhængig af kvalifikationer

Løngruppe 3

Løngruppe 3 omfatter medarbejdere, der har en mangeårig erfaring inden for lønstrukturens

dækningsområde og dermed forventes at kunne varetage og udføre store og komplicerede arbejdsopgaver på et højt kompetence- og kvalifikationsniveau. Medarbejderen har dokumenteret specifik kompetence på et højt niveau i form af uddannelse, arbejdsrelaterede kurser og/eller videreuddannelse. Medarbejderen besidder stor fleksibilitet og omstillingsparathed, ligesom medarbejderen arbejder selvstændigt og kompetent inden for et eller flere særligt specialiserede områder/særlige teknologier og bidrager med vigtig praksisorienteret viden i forhold til forskningen. Medarbejderen kan varetage specielle opgaver og kan instruere sine kolleger i udførelsen af sådanne specielle arbejdsopgaver og er således en vigtig ressource for afdelingen/enheden. Medarbejderen skal kunne repræsentere enheden og selvstændigt præsentere området i eksterne sammenhænge.

Til ansatte på dette niveau vil tillægget kunne være enten kr. 84.000, kr. 96.000 eller kr. 108.000 pr. år (niveau 31. marts 2012) afhængig af kvalifikationer.

Løngruppe 4

Løngruppe 4 omfatter medarbejdere, der har mange års erfaring og specialist viden samt faglighed inden for lønstrukturens dækningsområde. Medarbejderen har en dokumenteret specifik kompetence på et højt niveau i form af uddannelse, arbejdsrelaterede kurser og/eller andre arbejdsrelevante kvalifikationer og anvender denne i sin opgavevaretagelse. Medarbejderens viden er så specifik og så omfattende, at medarbejderen kan varetage alle arbejdsopgaver inden for sit faglige område på et særdeles højt niveau.

Det forventes at medarbejderen kan understøtte og fremme innovative strategiske fagområder til udvikling af forskningsresultater. Samtidig udviser medarbejderen en fleksibilitet og omstillingsparathed, der gør, at medarbejderen uden videre kan indtræde i alle arbejdsfunktioner, og således træde til og bistå det videnskabelige og øvrige personale for derved at sikre, at arbejdet udføres på et højt kvalificeret niveau. Medarbejderen forventes selvstændigt at kunne gå ind i nye opgaver og foreslå nye tiltag som nytænkning, engagement, omstillingsparathed, videndeling og professionalisme. Medarbejderen forudsættes således at have engelskkundskaber på et til dette formål passende niveau.

For at opnå indplacering på de 2 øverste tillægsniveauer i løngruppe 4, skal medarbejderen desuden betragtes som en nøglemedarbejder og bidrage helt ekstraordinært med mange års unik specialviden

Til ansatte på dette niveau vil tillægget kunne være enten kr. 120.000, kr. 132.000, kr. 144.000, 156.000 eller 168.000 kr. pr. år (niveau 31. marts 2012) afhængig af kvalifikationer

H. Særlige bestemmelser:

I forbindelse med flytning fra ét trin til et højere, bortfalder et evt. tillæg på et tidligere trin, samtidig med tildeling af det højere kvalifikationstillæg. Ved indplacering i lønstrukturen bortfalder tidligere tildelte kvalifikationstillæg og det vurderes særligt om funktionstillæg skal fortsætte efter indplaceringen i denne lønstruktur.

I. 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.

