

Lønstruktur for TAP-ledere

A. Forudsætninger for anvendelsen af lønstrukturen

Det samlede grundlag for arbejdet med individuelle tillæg til ledere ansat uden for den videnskabelige stillingsstruktur er:

- Denne lønstruktur for TAP-ledere
- DTU's overordnede lønpolitik
- DTU's lønforhandlingsprocedure
- Overenskomster og organisationsaftaler
- Cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer
- Aftale om chefløn
- DTU Lederrollen og DTU Ledelsesgrundlaget

Alle dokumenter findes på DTU Inside.

B. Formål med lønstrukturen

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

Grundlæggende ønsker lønstrukturen at anerkende resultater og performance samt en adfærd, som understøtter DTU's ledelsesgrundlag.

På DTU ønskes det, at TAP-ledere besidder eller tilegner sig viden, kvalifikationer og kompetencer i forhold til de i afsnit E noterede kriterier.

C. Hvem er omfattet af lønstrukturen?

Ledere under institutdirektørniveau, som er MUS-/LUS-ansvarlige, og som ikke er omfattet af stillingsstrukturen for videnskabelige medarbejdere. Øvrige ledere, f.eks. projektledere og andre ledere uden MUS-/LUS-ansvar, er omfattet af DTU's øvrige lønstrukturer.

D. Hvornår anvendes lønstrukturen?

Lønstrukturen bringes i anvendelse ved fem anledninger:

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

E. Indplacering, kvalifikationer og kompetencer for TAP-ledere

Lønstrukturen opererer med følgende fem ledelsesniveauer:

Niveau 1-2 dækker typisk ledere for overenskomstområderne HK, Dansk Metal, Værkstedsfunktionærer, Prosa m.fl. samt AC'ere med begrænset ledelsesansvar.

Niveau 3-5 dækker typisk ledere, hvis stilling indeholder et væsentligt personale- og/eller strategisk ledelsesansvar.

Indplacering sker i henhold til relevant overenskomst, for akademikere sker indplaceringen som chefkonsulent med personaleansvar efter AC-overenskomsten (niveau 2-4).

Kriterier for tillæg

Tildeling af tillæg forudsætter en konkret vurdering og afvejning af kompetencer og indikatorer i forhold til erfaring og stillingens ansvarsniveau. I vurderingen indgår såvel faglige som personlige kompetencer i overensstemmelse med DTU's ledelsesgrundlag.

Der kan være tilfælde, hvor man ønsker en lønforbedring for en leder, men hvor størrelsen på et fuldt tillæg ikke er proportionalt med udvikling i lederens kompetencer og/eller kvalifikationer. Her vil der kunne tildeles et halvt tillæg.

Hvor lønnen udspringer af et overenskomstmæssigt basislønsinterval, er det muligt i forbindelse med tildeling af et helt eller

halvt tillæg samtidig at aftale et løft på basisløntintervallet.

Ved indplacering af lederen i lønstrukturen og fastlæggelse af tillægsniveau kan den til enhver tid gældende beskrivelse af DTU Lederrollen og elementerne i denne lægges til grund.

DTU LEDERROLLEN	FAGLIGE KOMPETENCER	PERSONLIGE KOMPETENCER
FAGLIG LEDELSE	SPECIALISTVIDEN Udfører ledelse på baggrund af fagligt relevant viden PROJEKTLEDELSE Arbejder selv teamorienteret og står til rådighed for sparring OVERBLIK OVER BESLÆGTEDE FAGFELTER Fremmer tværgangssamarbejde	RAMMÆTTEDE Bidrager til meningsfuld oversættelse mellem UMV, handlingsplan og MUS RESULTATORIENTERET Sikrer kontinuerligt højt forsknings- og/eller ydelsesniveau FAGLIG NYSGERRIG Udfordrer eksisterende praksis og er videbegærlig
RESSOURCELEDELSE	ØKONOMIFORSTÅELSE Opstiller og styrer et budget MARKEDSORIENTERING Handler ud fra DTU's mål med fokus på bidrag til samfundet PROCESOPTIMERING Skaber overblik og sammenhænge i ressourcestyring	OMSTILLINGSPARAT Sikrer, at ressourcer løbende tilpasses ændrede vilkår HANDLEKRAFTIG Udviser handlekraft og beslutningsdygtighed OVERBLIK OG SAMARBEJDSORIENTERET Etablerer holdbare løsninger
STRATEGISK LEDELSE	STRATEGISK PLANLÆGNING Bidrager til vision, mission og strategi FORMIDLING Kommunikerer effektivt FUNDRAISING Bidrager til og/eller understøtter tilvejebringelse af midler til forskning	VISIONÆR Tænker strategisk og kan se det ekstraordinære i det ordinære AMBITIØS Opstiller klare og ambitiøse mål NETVÆRKSABENDE Identificerer relevante netværk, der styrker faglighed og innovation
ESULTATSKABENDE PERSONALELEDELSE	OPSTILLING AF INDIVIDUELLE MÅL Nedbryder overordnede målsætninger, så de giver mening for den enkelte og følger op på resultaterne KOMPETENCE- OG TALENTUDVIKLING Identificerer udviklingsbehov og udvikler talenter KONFLIKTHÅNDTERING Skaber et stimulerende arbejdsmiljø og adresserer konflikter	DIALOGSKABENDE Tager initiativ til dialog og samarbejde på tværs DELEGERENDE Bidrager til en udfordrende og udviklende arbejdsplads med tydelig ansvarsplacering MOTIVERENDE LEDERSKAB Stimulerer til følgeskab gennem situationsbestemt ledelse

Det personlige lederskab i DTU Lederrollen:

- Menneskesyn - Anerkender, at den menneskelige ressource er DTU's mest værdifulde aktiv og stimulerer det gennem dialog.
- Relationer – Tænker i processer og har blik for at understøtte, at resultater skabes i samspil mellem mennesker.
- Refleksion – Reflekterer over egen ledelsespraksis og evner at se sig selv udefra.

DTU's 5 ledelsesniveauer

Niveau 1

Ledere på dette niveau vil typisk være ledere inden for overenskomstområderne HK kontor og laborant, Prosa, maskinmestre, bygningskonstruktører, værkstedsledere m.fl.

Typiske stillingsbetegnelser er: sektionsleder, laboratorieleder, teamleder.

Værkstedsledere har ifølge organisationsaftalen ikke en basisløn, men en årlig forhandling af løn og tillæg.

Kvalifikationstillæg kan udgøre 0 kr., 25.000 kr., 50.000 kr., 75.000 kr., 100.000 kr., 125.000 kr., 150.000 kr.

Niveau 2

Ledere på dette niveau karakteriseres ved en eller flere af følgende:

- Akademisk uddannelse eller tilsvarende
- Nul til tre års ledererfaring
- Ledelse af lille/mellemstor medarbejdergruppe

Typiske stillingsbetegnelser er: teamleder, sektionsleder, driftschef, business controller, it-chef.

Kvalifikationstillæg kan udgøre: 0 kr., 25.000 kr., 50.000 kr. og 75.000 kr.

Niveau 3

Ledere på dette trin karakteriseres ved en eller flere af følgende:

- Akademisk uddannelse eller tilsvarende
- Fire til seks års ledererfaring
- Ledelse af større medarbejdergruppe
- Ledelse af få gruppe-/teamledere
- MUS-ansvarlig

Typiske stillingsbetegnelser er: kontorchef, chefkonsulent, sektionsleder, teamleder, programleder, afdelingsleder.

Kvalifikationstillæg kan udgøre 0 kr., 25.000 kr., 50.000 kr., 75.000 kr., 100.000 kr., 125.000 kr.

Niveau 4

Ledere på dette trin karakteriseres ved en eller flere af følgende:

- Akademisk uddannelse eller tilsvarende
- Mindst seks års ledererfaring
- Ledelse af en stor medarbejdergruppe
- MUS-/LUS-ansvarlig

Typiske stillingsbetegnelser er: kontorchef, afdelingschef, programleder, opgaveleder, vicedirektør.

Kvalifikationstillæg kan udgøre 0 kr., 25.000 kr., 50.000 kr., 75.000 kr., 100.000 kr., 125.000 kr., 150.000 kr., 175.000 kr., 200.000 kr., 225.000 kr., 250.000 kr.

Niveau 5

Ledere på dette trin karakteriseres ved en eller flere af følgende:

- Mindst seks års ledererfaring
- (Indirekte) ledelse af en række ledere
- Ledelse af ledere og dermed LUS-ansvarlig

Typiske stillingsbetegnelser er: vicedirektør, underdirektør, centerdirektør.

Indplacering i lønramme 37 eller tilsvarende niveau.

Kvalifikationstillæg kan udgøre 0 kr., 125.000 kr., 150.000 kr., 175.000 kr., 200.000 kr., 225.000 kr., 250.000 kr., 275.000 kr., 300.000 kr., 325.000 kr.

F. Rekrutteringstillæg

Rekrutteringstillæg kan i særlige tilfælde ved ansættelsen gives til ledere, 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 stillingskift og/eller karriereudvikling, og modregnes således i det aftalte tillæg.

G. 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 fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte leder.

Engangsvederlag kan aftales uden for den årlige lønforhandling (som nævnt i afsnit E).

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

H. 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.