

Formodningsskema – bilag til vejledning om den ledelsesmæssige vurdering af hvorvidt den enkelte medarbejder omfattes af pligt til tidsregistrering

Formodningstilgang

På DTU har vi valgt at arbejde med en formodningstilgang. Det betyder, at alle stillingsstyper og -kategorier er vurderet overordnet ift. indhold og form i stillingerne, og at alle medarbejdere overordnet bliver placeret som hhv. selvtilrettelægger eller ikke-selvtilrettelægger.

Ledelsen skal med hjælp fra den medsendte vejledning, konkret tage stilling til, om der er forhold ift. den enkelte medarbejder, der bryder formodningskategoriseringen, og give meddelelse herom til Koncern HR.

Listerne danner baggrund for udarbejdelse af et tillæg til ansættelsesbrevet for de medarbejdere, der vurderes at opfylde kravene til at være selvtilrettelæggere.

VIP

Stillingskategori i stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter	Vurdering af stillingsindhold mv	Foreløbig formodningskonklusion
Hovedstillinger: Professor, lektor/seniorforsker, tenure track adjunkt/forsker	For hovedstillinger gælder: at arbejdstidens længde, som følge af særlige træk ved det udførte arbejde, ikke kan måles eller fastsættes på forhånd, og at de ansatte har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger	Medarbejdere i hovedstillinger vurderes som udgangspunkt som selvtilrettelæggere. Undtagelse/brud på formodningskonklusionen: Konkret og individuel vurdering af om medarbejderens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at arbejdstidens længde kan

	<p>og dermed selv kan fastsætte arbejdstiden.</p> <p>For visse ansatte i hovedstillinger vil der ligeledes være tale om ansatte med ledelsesmæssige funktioner.</p>	<p>måles eller fastsættes på forhånd, og</p> <p>at medarbejderen ikke har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed ikke selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>
Tidsbegrænset adjunkt/forsker	<p>For denne kategori gælder:</p> <p>at arbejdstidens længde, som følge af særlige træk ved det udførte arbejde, ikke kan måles eller fastsættes på forhånd, og</p> <p>at de ansatte har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>	<p>Vurderes som udgangspunkt som selvtilrettelæggere.</p> <p>Undtagelse/brud på formodningskonklusionen:</p> <p>Konkret og individuel vurdering af</p> <p>om medarbejderens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at arbejdstidens længde kan måles eller fastsættes på forhånd, og</p> <p>at medarbejderen ikke har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed ikke selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>
Ph.d.	<p>For denne kategori gælder:</p> <p>at arbejdstidens længde, som følge af særlige træk ved det udførte arbejde, ikke kan måles eller fastsættes på forhånd, og</p> <p>at de ansatte har beføjelse til at træffe</p>	<p>Er som udgangspunkt selvtilrettelæggere.</p> <p>Undtagelse/brud på formodningskonklusionen:</p> <p>medarbejderens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at arbejdstidens længde kan måles eller fastsættes på forhånd, og</p>

	<p>selvstændige beslutninger og dermed selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>	<p>at medarbejderen ikke har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed ikke selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>
Øvrige generelle stillinger		
Videnskabelig assistent	<p>For denne kategori gælder:</p> <p>at arbejdstidens længde, som følge af særlige træk ved det udførte arbejde, ikke kan måles eller fastsættes på forhånd, og</p> <p>at de ansatte har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>	<p>Er som udgangspunkt selvtilrettelæggere.</p> <p>Undtagelse/brud på formodningskonklusionen:</p> <p>medarbejderens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at arbejdstidens længde kan måles eller fastsættes på forhånd, og</p> <p>at medarbejderen ikke har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed ikke selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>
Undervisningsassistent	<p>For denne stillingskategori gælder:</p> <p>at de ansatte har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>	<p>Vurderes som udgangspunkt som selvtilrettelæggere.</p> <p>Undtagelse/brud på formodningskonklusionen:</p> <p>Konkret og individuel vurdering af om medarbejderens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at medarbejderen ikke har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed ikke selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>

<p>Ekstern lektor</p>	<p>For denne stillingskate- gori gælder:</p> <p>at de ansatte har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>	<p>Vurderes som udgangspunkt som selvtilrettelæggere.</p> <p>Undtagelse/brud på formodningskonklusionen:</p> <p>Konkret og individuel vurdering af om medarbejderens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at medarbejderen ikke har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed ikke selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>
<p>Postdoc</p>	<p>For denne kategori gælder:</p> <p>at arbejdstidens længde, som følge af særlige træk ved det udførte arbejde, ikke kan måles eller fastsættes på forhånd, og</p> <p>at de ansatte har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>	<p>Er som udgangspunkt selvtilrettelæggere.</p> <p>Undtagelse/brud på formodningskonklusionen:</p> <p>medarbejderens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at arbejdstidens længde kan måles eller fastsættes på forhånd, og</p> <p>at medarbejderen ikke har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed ikke selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>
<p>Seniorrådgiver</p>	<p>For denne kategori gælder:</p> <p>at arbejdstidens længde, som følge af særlige træk ved det udførte arbejde, ikke kan måles eller fastsættes på forhånd, og</p>	<p>Vurderes som udgangspunkt som selvtilrettelæggere.</p> <p>Undtagelse/brud på formodningskonklusionen:</p> <p>Konkret og individuel vurdering af om</p>

	<p>at de ansatte har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed selv kan fastsætte arbejdstiden.</p> <p>For nogle seniorrådgivere vil der ligeledes være tale om, at de har ledelsesmæssige funktioner.</p>	<p>medarbejderens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at arbejdstidens længde kan måles eller fastsættes på forhånd, og</p> <p>at medarbejderen ikke har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed ikke selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>
Studieadjunkt/-lektor	<p>For denne stillingskategori gælder:</p> <p>at de ansatte har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>	<p>Vurderes som udgangspunkt som selvtilrettelæggere, men med forbehold for, at det er en forholdsvis ny stillingskategori, der ikke anvendes i stort omfang.</p> <p>Undtagelse/brud på formodningskonklusionen:</p> <p>Konkret og individuel vurdering af om medarbejderens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at medarbejderen ikke har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed ikke selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>

Diplom

Stillingskategori i stillingsstruktur ved diplomingeniør-uddannelsen og eksportingeniør-uddannelsen	Vurdering af stillingsindhold mv	Foreløbig formodningskonklusion
Adjunkt/Lektor	For denne stillingskategori gælder:	Vurderes som udgangspunkt som selvtilrettelæggere.

	<p>at de ansatte har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>	<p>Undtagelse/brud på formodningskonklusionen:</p> <p>Konkret og individuel vurdering af om medarbejderens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) at medarbejderen ikke har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed ikke selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>
Ingeniørdocent	<p>For denne stillingskategori gælder:</p> <p>at de ansatte har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>	<p>Vurderes som udgangspunkt som selvtilrettelæggere.</p> <p>Undtagelse/brud på formodningskonklusionen:</p> <p>Konkret og individuel vurdering af om medarbejderens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at medarbejderen ikke har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed ikke selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>
Amanuensis	<p>For denne stillingskategori gælder:</p> <p>at de ansatte har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>	<p>Vurderes som udgangspunkt som selvtilrettelæggere.</p> <p>Undtagelse/brud på formodningskonklusionen:</p> <p>Konkret og individuel vurdering af om medarbejderens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at medarbejderen ikke har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed ikke selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>

Ledelse (TAP-stillinger)

I det omfang der indgår ledelsesmæssige funktioner i en VIP-stilling, er det VIP-stillingen, der lægges til grund for vurderingen.

HR har fastlagt status for de øverste ledelseslag på hhv. institutter og i administrationen.

TAP-ledere institutter

Stillingskategori	Vurdering af stillingens indhold	Status/foreløbig formodningskonklusion
Institutedirektører	Omfattes af undtagelse for visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtede til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter. Men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan.	Selvtilrettelægger
Viceinstitutedirektører	Omfattes af undtagelse for visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtede til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan.	Selvtilrettelægger
Direktører	Omfattes af undtagelse for visse højtstående ledere,	Selvtilrettelægger

	<p>hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtede til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan.</p>	
Vicedirektører	<p>Omfattes af undtagelse for visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtede til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan.</p>	Selvtilrettelægger
(FVA) Administrationschefer	<p>Omfattes af undtagelse for visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtede til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan.</p>	Selvtilrettelæggere
(Sektions)ledere på et vist lønniveau med line manager-rolle, som kan have	<p>For medarbejdere i denne type stillinger gælder overordnet, at de har</p>	Formodes at være selvtilrettelæggere

forskellige stillingsbetegnelser, fx Afdelingsleder Centerleder Chefkonsulent med personaleledelse Gruppeleder IT chef Kontorchef Sekretariatschef Sektionsleder Teamleder Økonomichef	ledelsesfunktioner og selv kan fastsætte arbejdstiden.	Undtagelse/brud på formodningskonklusionen: Konkret og individuel vurdering af om lederens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at den pågældende ikke selv kan fastsætte arbejdstiden.
Øvrige ledere med line manager-rolle, fx Tekniske ledere IT-ledere Værkførere Laboratorieledere Funktionsudpegede teamledere M.fl.	For medarbejdere i denne type stillinger vurderes det, at der vil være et større behov for fast tilstedeværelse i kontor- eller åbningstid.	Formodes at være ikke-selvtilrettelæggere Undtagelse/brud på formodningskonklusionen: Konkret og individuel vurdering af om lederens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at den pågældende selv kan fastsætte arbejdstiden.

TAP-ledere administrationen

Stillingskategori	Vurdering af stillingens indhold	Status/foreløbig formodningskonklusion
Rektorat Rektor Prorektor Universitetsdirektør	Omfattes af undtagelse for visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er	Selvtilrettelægger

	forpligtede til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan.	
Dekaner	Omfattes af undtagelse for visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtede til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan.	Selvtilrettelægger
Prodekan	Omfattes af undtagelse for visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtede til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan.	Selvtilrettelægger
Koncerndirektører	Omfattes af undtagelse for visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er	Selvtilrettelægger

	forpligtede til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan.	
(KAD) Kredsen af administrative direktører	Omfattes af undtagelse for visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtede til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan.	Selvtilrettelægger
(Sektions)ledere på et vist lønniveau med line manager-rolle, som kan have forskellige stillingsbetegnelser, fx Afdelingsleder Centerleder Chefkonsulent med personaleledelse Gruppenleder IT-chef Kontorchef Sekretariatschef Sektionsleder Teamleder Økonomiechef	For medarbejdere i denne type stillinger gælder overordnet, at de har ledelsesfunktioner og selv kan fastsætte arbejdstiden.	Formodes at være selvtilrettelæggere Undtagelse/brud på formodningskonklusionen: Konkret og individuel vurdering af om lederens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at den pågældende ikke selv kan fastsætte arbejdstiden.

Øvrige ledere med line manager-rolle, fx Tekniske ledere IT-ledere Værkførere Laboratorielede Funktionsudpegede teamledere M.fl.	For medarbejdere i denne type stillinger vurderes det, at der vil være et større behov for fast tilstedeværelse i kontor- eller åbningstid.	Formodes at være ikke-selvtilrettelæggere Undtagelse/brud på formodningskonklusionen: Konkret og individuel vurdering af om lederens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at den pågældende selv kan fastsætte arbejdstiden.
---	---	---

HR har fastlagt, at chefniveauerne til og med administrationschefer (FVA) på insitutter og kredsen af administrative direktører (KAD) på de administrativ enheder er selvtilrettelæggere. Der skal derfor ikke tages konkret stilling til en formodningskonklusion for disse stillingsbetegnelser.

Niveauet under, som er kategorieret som sektionsledere, er de ledere, der har en line manager-rolle og som har et vist lønmæssigt niveau. Her er der opstillet en formodningskonklusion for selvtilrettelæggelse, der kan brydes på samme vis som for TAP-ikke ledere og VIP.

For de øvrige ledere med en line manager-rolle er der opstillet en formodningskonklusion for ikke-selvtilrettelæggere.

TAP (ikke ledere)

Funktioner og opgaver i TAP-stillingskategorier er ikke forhåndsdefineret som for VIP i særligt Stillingsstrukturen.

TAP er imidlertid omfattet af DTUs retningslinje om flekstitid, og en stor del af TAP-gruppen har overenskomstmæssige bestemmelser om over- og merarbejde og tidsregistrerer derfor allerede. Derfor kategoriseres TAP-ikke ledere generelt med en formodning om, at de ikke er selvtilrettelæggere.

Hvis en medarbejder konkret vurderes som værende selvtilrettelægger, kan den pågældende fortsætte med at registrere

som hidtil ift overenskomsten og flekstid. At være selvtilrettelægger udelukker ikke, at medarbejderen tidsregistrerer, men ophæver kravet.

Stilingsbetegnelser	Bemærkning	Foreløbig formodningskonklusion
<p>TAP omfattet af retningslinje om flekstid:</p> <p>Dækningsområde Retningslinjen omfatter TAP-personale på DTU med undtagelse af ledere med personaleansvar.</p> <p>TAP på DTU omfatter alle ikke-videnskabelige medarbejdere.</p> <p>Medarbejdere i fleksjob eller løntilskud er ikke omfattet af denne retningslinje, idet arbejdstiden aftales individuelt. Den aftalte tid kan ikke overskrides, og derfor kan der ikke oparbejdes flekstid.</p>		<p>TAP, ikke ledere, vurderes som udgangspunkt som ikke-selvtilrettelæggere.</p> <p>Undtagelse/brud på formodningskonklusionen:</p> <p>Konkret og individuel vurdering af om medarbejderens funktion og opgaver (indhold og formen af det udførte arbejde) betyder, at medarbejderen har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger og dermed selv kan fastsætte arbejdstiden.</p>
Medarbejdere i fleksjob	Registrerer arbejdstid i Fusion	Ikke-selvtilrettelæggere
<p>Timelønnede medarbejdere</p> <p>Fx studentermedhjælper, studenterstudievejleder, timelønnede IT-medarbejdere m.fl.</p>	<p>Registerer allerede deres arbejdstid som grundlag for lønudbetalingen.</p> <p>Timesedler godkendes af leder.</p> <p>Leder vil der kunne vurdere, om der er</p>	<p>Ikke-selvtilrettelæggere</p> <p>De timelønnede medarbejdere er dermed omfattet af pligten til at tidsregistrere, men de skal ikke foretage yderligere tidsregistrering i Fusion, end de gør i dag</p>

	opmærksomhedspunkter ift. arbejdstid.	
--	--	--