

## Lønstruktur for akademiske medarbejdere i teknisk-administrative stillinger på DTU (AC TAP)

Oktober 2012

### 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 udenfor den videnskabelige stillingsstruktur på DTU) er:

- Denne Lønstruktur for AC TAP
- DTU's overordnede lønpolitik
- DTU's lønforhandlingsprocedure
- AC overenskomsten
- IDA overenskomsten
- Rammeaftalen om ny løn

Alle tillæg er angivet i årligt marts 12 niveau ekskl. pensionsbidrag.

### 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.

### C. Hvem er omfattet af lønstrukturen?

Akademiske medarbejdere i teknisk-administrative stillinger på DTU, som ikke er omfattet af stillingsstrukturen for videnskabelige medarbejdere.

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

#### AC overenskomsten opererer med følgende stillingstyper:

- Ansatte på AC skalaens basisløn
- Ansatte med tilknyttet rådighedstillæg
- Specialkonsulenter
- Chefkonsulenter (Bemærk dog, at hvis en chefkonsulent har personaleledelse er vedkommende ikke omfattet af denne lønstruktur)
- Chefer i lønramme 35 og de følgende lønrammer (ikke omfattet af denne lønstruktur)

### D. Karakterisering af AC TAP medarbejdere.

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

- At man 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 indeholder både generalister og specialister

Tilsluttet på HSU møde den 16. november 2012

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.

### **Fuldmægtigstilling (generalist) eller specialiststilling**

Særligt for AC stillinger under specialkonsulent niveau er det vigtigt at vurdere, om denne stilling er en generaliststilling (fuldmægtigstilling) eller en specialiststilling. Denne vurdering vil typisk foregå under stillingsanalysen og inden stillingsopslag.

En generaliststilling, og dermed fuldmægtigstilling, er en generel administrativ stilling. Stillingen indeholder typisk et politisk element, hvor udførelsen af arbejdet tager udgangspunkt i ministerielle retningslinjer og/eller lovgivning.

Medarbejderen har i stillingen fuldmagt til at træffe afgørelser og beslutninger indenfor eget ansvarsområde. Områderne kan være administration/sagsbehandling, forvaltning/analyse eller arbejde af politisk/strategisk karakter. En fuldmægtigstilling indebærer, at medarbejderen fra tid til anden skal stå til rådighed udenfor normal arbejdstid og der ydes i henhold til overenskomsten et rådighedstillæg.

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

En specialiststilling er typisk en teknisk funderet stilling uden generelle administrative opgaver. Det kan f.eks. være opgaver af teknisk karakter der indgår i forskningsmiljøerne eller f.eks. opgaver omkring formidling af f.eks. forskningsresultater.

### **Specialkonsulentstillinger**

Specialkonsulenter udfører typisk arbejde på et særligt højt fagligt niveau og/eller arbejde af særlig krævende og højt specialiseret karakter. Man kan ansættes direkte i en specialkonsulentstilling, men en akademisk stilling indplaceret på AC lønskalaen kan også udvikle sig til en specialkonsulentstilling.

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

Højt specialiserede medarbejdere på institutterne, som f.eks. erfarne udviklingsingeniører, dyrlæger og andre, ansættes typisk som specialkonsulenter.

## **E. Karriereudvikling**

Som akademisk uddannet medarbejder ansat på DTU i teknisk administrative stillinger, kan karriereveje ikke beskrives som lineære veje op/frem i organisationen. De i afsnit G givne kriterier er eksempler på kompetencer og kvalifikationer, der kan udløse tillæg, og er pejlepunkter i forhold til kompetencer, som DTU værdsætter hos sine medarbejdere, som vurderes at gavne DTU, og som derfor danner rammen for karriereudvikling for AC TAP medarbejdere.

## **F. Hvornår anvendes lønstrukturen?**

Lønstrukturen bringes i anvendelse ved fire anledninger:

- a. Rekruttering og ansættelse
- b. Den årlige lønforhandling
- c. Væsentlig ændring i en stillings indhold
- d. Tildeling af funktionstillæg

### **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.

Tilsluttet på HSU møde den 16. november 2012

### **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 skal gives ud over basislønnen. Det evt. supplerende tillæg gives på baggrund af kriterierne i denne lønstrukturs afsnit G.

### **G. Kriterier, niveauer og størrelser for tildeling af tillæg**

Grundlæggende ønsker lønstrukturen at anerkende resultater og dygtig 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 nedenstående kriterier. 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 indenfor 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 mm.
- j. Høj grad af innovation og nytænkning i opgavevaretagelsen, som fremmer, fornyer eller forbedrer opgaveløsning, arbejdsprocesser mm.
- 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 jobbets indhold.

### **Lønniveau 1: Tillæg af kr. 0 eller kr. 12.000 pr. år (niveau 31. marts 2012)**

Niveau 1 medarbejdere 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 som hovedregel ikke være kvalificerede til supplerende tillæg.

Dog kan der i anerkendelse af særlig specialisering i uddannelsen eller attraktiv erfaring/kompetence, som er opnået ved erhvervsarbejde eller lignende.

- aftales et tillæg på kr. 12.000 pr. år (niveau 31. marts 2012)

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

Niveau 2 medarbejdere forventes at have grundlæggende viden, kvalifikationer og kompetencer til at kunne varetage opgaver på et passende akademisk og selvstændigt niveau.

Samtidig forventes der kendskab og berøringsflade til mindst to af kriterierne øverst i dette afsnit.

Til ansatte på dette niveau vil tillægget være kr. 24.000 pr. år (niveau 31. marts 2012).

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

Niveau 3 medarbejdere 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.

Derudover har de kompetencer og/eller nogen erfaring, i forhold til to eller flere kriterier i øverst i dette afsnit, som kvalificerer deres opgavevaretagelse til et højere niveau.

Til ansatte på dette niveau vil tillægget være kr. 36.000 pr. år (niveau 31. marts 2012).

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

For at kunne blive aflønnet på dette niveau, har medarbejderen betydelig erfaring og det forventes, at man besidder en mængde kvalifikationer og erfaringer, der gør, at man er (eller, i tilfælde af rekruttering, forventes at blive det i løbet af kort tid) selvkørende som DTU AC Tap og kan adressere og løse akademiske opgaver på et kvalitativt højt niveau.

Niveau 4 medarbejdere vil have betydelig erfaring med en række af kriterierne øverst i dette afsnit.

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.

Et typisk karriereløb for en fuldmægtig der udvikler sig selv og sin stilling til specialkonsulent niveau, vil gå fra lønniveau 4 til lønniveau 6.

#### **Lønniveau 5: Tillæg af kr. 84.000, kr. 96.000, kr. 108.000 pr. år (niveau 31. marts 2012)**

Niveau 5 medarbejdere har en solid erfaring og forventes at besidde en mængde kvalifikationer og erfaringer, der gør, at man er selvkørende, initiativtagende og løser opgaverne på kvalitativt højt niveau, eksempelvis funktions- eller projektledelse på højeste niveau.

Niveau 5 medarbejdere er spidskompetente i forhold til adskillige af kriterierne øverst i dette afsnit og ekspert i mindst et område.

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.

#### **Lønniveau 6: Specialkonsulent**

##### **Tillæg af kr. 0, kr. 20.000, kr. 40.000 kr. 60.000 eller kr. 80.000 pr. år (niveau 31. marts 2012)**

Niveau 6 medarbejdere er ansat som specialkonsulenter og har solid erfaring fra relevante arbejdspladser.

Medarbejderne forventes at kunne varetage tekniske, administrative og/eller formidlingsmæssige opgaver på et højt og kvalitativt niveau. Det er forventeligt, at mange medarbejdere på dette trin har selvstændigt ansvar for, også større, projekter og/eller betydelige funktioner/områder, og

medarbejdere som oppebærer det højeste tillæg på niveauet vil kunne varetage opgaver af faglig ledelsesmæssig karakter.

Dette lønniveau fordrer, at man har solid erfaring og spidskompetencer, der overbevisende matcher adskillige af kriterierne øverst i dette afsnit og ekspert i mindst et område.

Nyudnævnte specialkonsulenter kan indplaceres på nederste del af basislønsintervallet uden kvalifikationstillæg.

Specialkonsulenter der indplaceres på øverste del i overenskomstens basislønskala arbejder den overvejende del af tiden på vigtige og større projekter og/eller funktioner. De har typisk et selvstændigt ansvar for et strategisk vigtigt område for DTU.

Til specialkonsulenter vil tillægget kunne være kr. 20.000, kr. 40.000, kr. 60.000 eller kr. 80.000 pr. år (niveau 31. marts 2012) afhængig af kvalifikationer.

### **Lønniveau 7: Chefkonsulent**

#### **Tillæg af kr. 0, kr. 25.000, 50.000 eller kr. 75.000 pr. år (niveau 31. marts 2012)**

Niveau 7 medarbejdere er ansat som chefkonsulenter og har solid og lang erfaring fra DTU eller lignende videnstunge arbejdspladser.

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

Dette højeste lønniveau kræver, at man har solid erfaring og spidskompetencer, der overbevisende matcher de fleste af kriterierne øverst i dette afsnit og ekspert i mindst et område.

Nyudnævnte chefkonsulenter kan indplaceres på nederste del af basislønsintervallet uden kvalifikationstillæg.

Chefkonsulenter der indplaceres på øverste del i overenskomstens basislønskala arbejder den overvejende del af tiden på strategisk niveau og ofte i samarbejde med de øverste ledelsesniveauer i organisationen. Opgaverne kan fx være sekretariatsbetjening af bestyrelsen, fagligt ansvar for store projekter, for DTU strategiske områder, samt rådgivning og sparring generelt typisk som "direktionsassistent" på højt fagligt niveau.

Til chefkonsulenter vil tillægget kunne være **kr. 25.000, kr. 50.000 eller kr. 75.000 pr. år** (niveau 31. marts 2012) afhængig af kvalifikationer.

### **H. 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.

#### **Der kan f.eks. ydes tillæg for følgende funktioner:**

- 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)

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

### **I. Rådighedstillæg**

Rådighedstillæg følger overenskomstens regler.

Kun fuldmægtige og dyrlæger modtager rådighedstillæg.

Langt hovedparten af fuldmægtige og dyrlæger med rådighedstillæg vil være aflønnet på niveau 1-4.

Se i øvrigt afsnit D.

### **J. 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. Tillægget konverteres ved første tildeling af et kvalifikationstillæg eller i forbindelse med stillingskift og/eller karriereudvikling.

### **K. Engangsvederlag**

Engangsvederlag gives typisk som en anerkendelse af en afgrænset indsats og opnåede resultater og er således bagudrettet. Engangsvederlag kan også gives som et "godt på vej tillæg" hen i mod et kvalifikationstillæg. Det skal særligt aftales, hvis et engangsvederlag skal være pensionsgivende. Alle engangsvederlag forhandles imellem nærmeste leder/institutledelsen og relevant tillidsrepræsentant/organisation.

### **L. Indgåelse og opsigelse af strukturen**

Denne lønstruktur er indgået på HSU møde den 16. November 2012 og er gældende indtil anden lønstruktur vedtages eller denne opsiges af én af parterne med 3 måneders opsigelsesfrist.