

## Lønprocedurer

---

### Løn på DTU

Løn på DTU er for langt de fleste medarbejderes og lederes vedkommende sammensat på følgende måde:

basisløn +  
evt. fast tillæg+  
evt. supplerende tillæg+  
pensionsbidrag  
=Løn i alt

Basislønnen fremkommer på følgende måder:

- fremgår af den overenskomst, som medarbejderen er ansat efter, og hvor den pågældende stilling er knyttet til en fast basisløn (fx HK og laboranter)
- er bestemt af medarbejderens anciennitet (som kan aftales forhøjet) (fx VIP)
- aftales, typisk inden for et givet minimums- og et maksimumsbeløb (pt. kun special- og chefkonsulenter).

Faste stillingstillæg er fastsat i overenskomsten (fx til VIP og AC fuldmægtige) og udmøntes uden forhandling.

Supplerende tillæg skal forhandles i henhold til de aftalte DTU lønstrukturer.

Pensionsbidragets størrelse er fastsat i overenskomsten.

### Hvilke typer af supplerende tillæg kan aftales?

- 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 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 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.
- 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.
  - o 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 stillingsskift og/eller karriereudvikling.

### Hvem kan aftale løn?

Løntillæg forhandles mellem tillidsrepræsentanten og den forhandlingsberettigede leder, eller, for nogle få grupper vedkommende, mellem medarbejderen og lederen (fx chefer i lønrammestillinger og special- og chefkonsulenter). Er der ikke valgt en lokal tillidsrepræsentant, er det den faglige organisation, som varetager forhandlingen på medarbejdersiden.

Ledere er bemyndiget til at varetage lønforhandlinger i det omfang, det fremgår af deres stillingsfuldmagt (fx institutdirektører og vicedirektører) eller efter særlig (konkret) bemyndigelse fra overordnet leder.

Se oversigt over forhandlingsberettigede tillidsrepræsentanter på [portalen](#).

### Hvornår er det relevant at arbejde med løn?

- Allerede ansatte medarbejdere og ledere kan drøfte lønforventninger i samtaler, som begge parter kan invitere den anden part til. Hvis parterne (eller én af parterne) finder, at der skal forhandles supplerende tillæg, kan det ske ved den årlige forhandlingsrunde.
- Ved væsentlige stillingsændringer såvel i en eksisterende stilling som ved stillingsskift revurderes indplaceringen på overenskomsten og medarbejderens nuværende løn i forhold til stillingsindholdet i den nye stilling. Hvis parterne (eller én af parterne) finder, der skal forhandles supplerende tillæg, kan det ske ved den årlige forhandlingsrunde. Kun i ganske særlige tilfælde, vil der kunne reguleres uden for den årlige forhandling.
- I forbindelse med at kompetenceløft (fx efter endt supplerende uddannelse) væsentligt har påvirket opgavevaretagelsen, skal lederen sammen med medarbejderen vurdere, om det giver anledning til ændringer i lønnen. Hvis parterne (eller én af parterne) finder, der skal forhandles supplerende tillæg, kan det ske ved den årlige forhandlingsrunde.

### Årlig lønforhandlingsrunde

Ultimo året drøfter HSU den ramme, inden for hvilken institutter og enheder kan forhandle supplerende tillæg. Koncern HR udarbejder samtidig statistisk materiale og understøttende værktøjer til den årlige lønforhandlingsrunde på DTU, som foregår i perioden januar til juni efter følgende procedure:

- Medio januar udsendes løndata, statistik og støtteværktøjer til institutter, enheder og TR fra Koncern HR.
- Samtidig sendes orientering til alle medarbejdere om tidsplanen og processen.
- Forberedelse af forhandlingerne hos både tillidsrepræsentanter og ledelse i medio januar/februar måned.
- Forhandlinger mellem tillidsrepræsentanter og forhandlingsberettigede ledere finder sted i ultimo februar til primo april.
- Medio april sendes forhandlingsresultaterne til Koncern HR.
- Koncern HR bearbejder resultaterne administrativt, og de forelægges direktionen ultimo april/primo maj.
- Senest medio maj foreligger godkendelse fra direktionen på institutternes overordnede brug af forhandlingsrammen.

- Koncern HR udfærdiger breve, som er direktører og lokale ledere i hænde senest ultimo maj, således at de medarbejdere, som har søgt og fået lønstigning, er orienteret inden lønudbetalingen for juni udbetales. Kopi af brevene fremsendes samtidig til TR.
- Medarbejdere der har søgt, men ikke fået den ansøgte lønstigning, har krav på at blive mundtligt orienteret om baggrunden herfor inden en lønudbetaling for juni måned. Denne orientering skal gives af den pågældende medarbejders forhandlende leder, med mindre andet aftales ved lønforhandlingen.
- De tildelte tillæg og engangsvederlag iværksættes med juni lønnen med virkning fra 1. april 2016.

#### **Begrundelse for tildeling af tillæg og engangsvederlag, samt åbenhed om resultatet**

Når der indgås aftale om tildeling af tillæg, er begrundelsen herfor en del af aftalegrundlaget, hvorfor leder og tillidsrepræsentant skal være enige. Hvis en medarbejder anmoder om løntillæg, der ikke bevilges, er det lederens forpligtelse konkret at begrunde afslaget konstruktivt. Medarbejderen kan bede lederen om en drøftelse af, hvad der skal til, for at kunne opnå tillæg eller stige et trin i lønstrukturen. Institutet/ afdelingen kan, i de lokale samarbejdsudvalg drøfte, hvorvidt årets forhandlingsresultat skal offentliggøres efter den årlige lønforhandlingsrunde.

#### **Honorering for ekstraordinær indsats og opnåede resultater.**

Udover den årlige lønforhandling og den dertil fastsatte ramme, kan institutdirektøren (efter forhandling) udmønte engangsvederlag som honorering for særlig indsats og opnåede resultater f.eks. i forbindelse med afslutning af større projekter o.a. Den økonomiske ramme hertil afsættes af det enkelte institut/afdeling. Den maksimale ramme fastsættes af direktionen ultimo året. Såfremt en afsat pulje til dette formål ikke anvendes henover året, kan der ske overførsel til efterfølgende budgetår.

#### **Lønindplacering udover rammerne i DTU's lønstrukturer**

Når der undtagelsesvis skal forhandles en løn, som ikke kan rummes i gældende lønstruktur, vil dette forudsætte en direktionsgodkendelse. Koncern HR og instituttets HR partner vil sikre denne proces.

#### **Lønstyring**

Lønstyringen sikres gennem

- Årlig fastlæggelse af forhandlingsrammen og den efterfølgende lønforhandlingsrunde
- Løbende overvågning af lønudviklingen
- Koncern HR's rutinemæssige involvering i lønindplacering
- Direktionens godkendelse af de lønindplaceringer, der går udover lønstrukturernes rammer

#### **Værktøjer i arbejdet med løn**

- Ajourført statistik over lønniveauer og lønudvikling på DTU er tilgængelig på Portalen
- Nem adgang for ledere til oplysning om løn i egen enhed
- Udtræk over løndata forud for lønforhandlingsrunden til ledere og tillidsrepræsentanter
- Koncern HR understøtter arbejdet med løn med sparring, bistand under forhandling m.v.