

Lønpolitik for Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Lønpolitikken på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet er et supplement til den overordnede lønpolitik for Københavns Universitet - samt de overenskomster og organisationsaftaler, der gælder på de respektive faglige områder.

Ny Løn har siden etableringen ved overenskomstforhandlingerne i 1997 fået større og større betydning i den offentlige sektor. Den lokale løndannelse er dermed blevet en væsentlig del af den enkelte medarbejders lønudvikling, og det forstærker behovet for en lokal lønpolitik.

Overordnet strategi og vision for lønpolitikken på SVF

Et element heri er, at ledelsen ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet i højere grad vil bruge lønpolitikken som et instrument til at udvikle og vedligeholde fakultæres ydelser samt til understøttelse af strategiske initiativer (jvf. *det aktuelle arbejde med formulering af fakultetets strategiske, politiske og økonomiske udvikling (Strategi 2004-2006)*.

En anden målsætning med lønpolitikken er, at Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet skal være en attraktiv arbejdsplads og uddannelsesinstitution. Denne målsætning skabes blandt andet gennem en lønpolitik, hvor lønniveauet er konkurrencedygtigt ift. sammenlignelige arbejdspladser, og hvor særlige indsatsområder med udvikling, kvalitetssikring og serviceunderstøttelse af fakultetets ydelser kan honoreres særskilt.

Fakultetets strategier for forskning, uddannelse, formidling og videndeling skal således afspejles i lønpolitikken, sådan at fakultetet kan fortsætte med at kunne tiltrække og fastholde de mest kvalificerede medarbejdere og studerende.

Lønpolitikken skal udmøntes med respekt for det lokale budget.

24. JUNI 2005

BLEGDAMSVEJ 3B
2200 KØBENHAVN N

TLF 35 32 79 00
DIR 35 32 70 56
FAX 35 32 70 70

moa@adm.ku.dk
www.sund.ku.dk

REF: moa
Sag: 301-180-5/02
Bedes oplyst ved henv.

Grundlæggende præmisser og kriterier for lønpolitikken

Der foreligger en overordnet lønpolitik for Københavns Universitet og fakultetets umiddelbare forventninger til en lønpolitik for SVF i ”Løn og ledelse på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet”. Det er på baggrund af disse to lønpolitiske papirer samt andre gældende lønaftaler (se bilag), at den nye lønpolitik for SVF er udformet.

Generelt om fakultetets lønpolitik

Den enkelte medarbejders løn består grundlæggende, jf. den overordnede lønpolitik for Københavns Universitet, af en basisløn og lokalt aftalte tillæg.

Lønforbedringer ud over de overenskomstmæssige stigninger og aftaler gives for en særlig indsats på et eller flere for stillingen relevante områder.

Den særlige indsats kan enten være tidsmæssigt afgrænset til en kortere periode, hvor der arbejdes på et højt niveau/tages en ekstra tørn (engangsvederlag), det kan være over en længere periode hvor medarbejdere påtager sig en konkret efterspurgt og veldefineret funktion (funktionstillæg), eller der kan være tale om en længere periode, hvor opgaverne løses på et højt niveau (kvalifikationstillæg).

Lønforbedringer skal generelt være af en sådan størrelse, at den enkelte medarbejder kan mærke det.

Lønforbedringer kan naturligvis også gives i forbindelse med rekruttering og særligt fastholdelse af kvalificerede medarbejdere.

Det skal være muligt at forhandle et lønniveau, der svarer til, hvad der kan opnås uden for universitetet i sammenlignelige stillinger og funktioner.

Efter- og videreuddannelse

Kvalifikationer er ikke statiske, og der er derfor behov for, at medarbejdernes kvalifikationer vedligeholdes og udbygges. Løbende efter- og videreuddannelse af medarbejdere og ledere er en forudsætning for, at fakultetets opgaver kan løses tidssvarende og effektivt. Der er derfor væsentligt at sammentænke kompetenceudvikling og den lokale løndannelse, hvor tillæg kan være med til at understøtte den ønskede udvikling i kompetencer. For medarbejdere, som ikke har opnået et kvalifikations- eller funktionstillæg, vil det være relevant, at en drøftelse af konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, der kan føre til ydelse af tillæg, indgår i den årlige medarbejderudviklingssamtale.

Lønspredning

Det må forventes, at Ny løn skaber en større lønspredning. Parametre som kompetenceforskelle, rekruttering, fastholdelse og særlige indsatsområder vil resultere i større lønforskelle mellem medarbejdere, stillinger og grupper.

Den lokale løndannelse kan derfor udmønte sig i en vis differentiering inden for grupper med sammenlignelige funktioner.

Det er fakultetets målsætning at udvikle alle ansattes kompetencer til et højt niveau mhp. en kvalificeret og professionel opgavevaretagelse. Det skal sikres, at medarbejderne er rustet til at løse fremtidens opgaver og dermed sikre varetagelsen af opgaver på lang sigt. Alle medarbejdere skal derfor have muligheden for at blive udfordret og bør som led i denne dokumenterede udviklingsindsats over en længere periode have mulighed for at kunne blive indstillet til lønforbedringer.

Effektivisering af lønforhandlinger

Der er som hovedregel kun lønforhandlinger en gang årligt. Dette sker ved de faste, årlige lønforhandlinger. En undtagelse er situationer, hvor der er tale om rekruttering eller fastholdelse af en medarbejder.

Det bør sikres, at lønforhandlingsopgaven til en hver tid løses effektivt og minimerer det anvendte administrative tidsforbrug. Lønforhandlinger skal derfor evalueres en gang årligt med henblik på blandt andet tekniske kommentarer og eventuelle problemer med baggrundsmateriale, aftaleformater og overenskomster mv.

Alle lønforhandlinger foregår på fakultets- eller institutniveau. Dette dog med undtagelse af dekanen, der kan forhandle med Rektor. Parterne ved forhandlingerne fremgår af dekanens til en hver tid gældende delegationsbrev.

Fakultetets lønpolitik evalueres hver andet år.

Målgruppe

Lønpolitikken omfatter alle ansatte ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, uanset hvilken lønordning den enkelte ansatte er omfattet af.

Alle medarbejdere (såvel ordinært som eksternt finansierede medarbejdere) er således også omfattet af aftalen.

Tillæg til eksternt finansierede ansatte skal finansieres af den eksterne bevilling. Tildeling af tillæg efter ovenstående principper forudsætter, at bevillingen giver mulighed herfor.

Lønforbedringstyper

Som anført i afsnittet om grundlæggende præmisser og kriterier for lønpolitikken skal lønforbedringer, både engangsvederlag og tillæg (midlertidige og varige), generelt være af en sådan størrelse, at den enkelte medarbejder kan mærke det.

Forhåndsftaler

Forhåndsftaler ud over de overenskomstmæssige anvendes i det omfang det effektiviserer lønforhandlingerne.

Der kan indgås forhåndsftaler hvor tillæg knyttes til udførelsen af nærmere specificerede funktioner eller opnåelse af bestemte kvalifikationer. Når betingelserne er opfyldt udmøntes de konkrete tillæg til den enkelte medarbejder uden yderligere aftale.

Eksempler på lokale forhåndsftaler på SVF er dokortillægget, visse autorisationsbetingede tillæg samt ph.d.-aftalen, hvor ph.d.-studerende med særlige kvalifikationer kan aflønnes svarende til en kandidat stipendiat.

Resultatløn

Der er generelt mulighed for at indgå aftaler om resultatløn ved igangsættelse og gennemførelse af nye initiativer. Dette kunne være ved større ændringer og planlægningsopgaver ved tilrettelæggelse af forsknings- og undervisningsaktiviteter.

Det er op til det enkelte institut/enhed, hvilke områder der skal satses på. Udbetalingen sker, når opgaven inden for den aftalte tidsfrist er gennemført, og forudsætter, at der på forhånd er indgået en aftale. Honoreringen af en sådan indsats vil uden en forudgående aftale skulle honoreres med et engangsvederlag for den bagudrettede indsats. Opgaverne skal række ud over, hvad der (i ansvar, kvalifikationskrav, undervisningsomfang eller lignende belastning) allerede er indeholdt i den almindelige aflønning.

Særligt for VIP¹

Der kan for eksempel indgås aftaler om resultatløn ved opbygningen af en ny midlertidig forskningsenhed eller om forskningspublikationer.

¹ Det videnskabelige personale (VIP) og det teknisk administrative personale (TAP) inkluderer både fast-, løst- og honorarlønnede aflønnet af alle finansieringskilder (ordinær-, ekstern og indtægtsdækket virksomhed samt ATA). Som **eksempler** på personalekategorier kan for VIP nævnes professorer, lektorer, adjunkter, forskningsassistenter og ph.d-stipendiater og for TAP kontorfunktionærer, klinikassistenter, håndværkere, laboranter, bioanalytikere og rengøringsassistenter.

Særligt for TAP

Ved større ændringer, effektivisering og planlægningsopgaver i forbindelse med administrativt arbejde eller arbejde i forsknings-/øvelseslaboratorier samt individuelle udviklingsopgaver.

Kvalifikationstillæg

Er en lønforbedring ud over basislønnen.

Kvalifikationstillæg kan gives ved ansættelsen eller senere i ansættelsesforløbet.

Tillægget kan gives til medarbejderen, der har opnået/har vist at besidde nogle særlige faglige og personlige kvalifikationer, som vedkommende ikke havde før/ved rekruttering, og som vedkommende anvender i sit arbejde ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, sådan at der opnås større kvalitet og effektivitet i opgavevaretagelsen.

Særligt for VIP - eksempler

Forskning:

- Særlig videnskabelig indsats
- Særlig tiltrækning af eksterne midler
- Særlig indsats ved vejledning af ph.d.-studerende

Uddannelse:

- Særlig indsats ved undervisning. Enten ved at have særlig meget undervisning (kvantitet) eller ved, at undervisningen kvalitativt er ekstra god.
- Særlig indsats ved udviklingsopgaver. Dette både ved at udvikle nye undervisningselementer, men også ved at udvikle den allerede eksisterende undervisning.
- Andre indsatser: Tværfaglighed, e-learning etc.

Formidling/videndeling:

- Synliggørelse af forskningsresultater og/eller kandidater.
- Nyttiggørelse/kommercialisering af forskningsresultater

Særligt for TAP - eksempler

Nødvendige hjælpefunktioner:

- Kvalitetsbevidsthed
- Effektivisering af egne og/eller andre medarbejders arbejdsopgaver og processer.

- Udvikling af en systematisk og struktureret metode, der dokumenterer arbejdsopgaver og processer, og som sikrer en effektiv overlevering og videndeling mellem medarbejderne.
- Særlig serviceorientering mod for eksempel institutter/enheder eller underliggende afdelinger.
- Særlige samarbejdsevner for eksempel med henblik på oplæring af nye medarbejdere.

Varighed

Kvalifikationstillæg er typisk varige.

Andre forudsætninger

Nogle tillæg kan ikke oppebæres på samme tid som for eksempel professor-kvalifikationstillægget og doktortillægget (Jf. VIP-aftalen fra 2002).

Funktionstillæg

Er en lønforbedring ud over basislønnen.

Funktionen skal være af en vis størrelse, vægt og varighed (minimum 1 år).

Der er tale om en honorering af varetagelsen af særlige arbejds- og ansvarsområder.

For udførelse af funktioner af en kortere varighed kan der gives engangsvederlag.

Funktionstillæg kan gives ved ansættelsen og senere i ansættelsesforløbet.

Varetagelsen af fakultære funktioner, som fx studieleder, medlem af studienævn, forskningsudvalg, samarbejdsudvalg mv. og/eller tillidsrepræsentant kan honoreres ved en særlig indsats over en længere periode.

Tilsvarende kan der foreligge funktioner på institutniveau, der kan honoreres ved en særlig indsats over en længere periode, som fx kursusleder, afdelingsleder og projektleder.

Det er endvidere vigtigt for fakultetets faglige og økonomiske udvikling, at det specielt er særlige indsatser, der knytter sig til strategiske fakultære initiativer og nøglepersoner, der udfører en særlig tværgående indsats omkring udvikling og vedligeholdelse af fakultære ydelser, der honoreres.

Varighed

Funktionstillægget er typisk tids- eller opgavebegrænset. Det kan dog være varigt, hvis den tillægsgivende funktion er en integreret del af stillingsindholdet.

Varigheden er som hovedregel så længe, man varetager funktionen, eller indtil tillægget opsiges med de for den pågældende overenskomst gældende regler for varsling af opsigelse.

Andre forudsætninger

Studielederfunktionen honoreres som eksempel efter opgjorte antal studenterårsværk inden for studienævnets område (jf. cirkulære om aftale om valgte ledere). Der kan aftales supplerende lønforbedringer ved en særlig indsats i funktionen (fortrinsvis som engangsvederlag).

Engangsvederlag

Engangsvederlag gives typisk som en bagudrettet honorering af en særlig indsats af midlertidig karakter.

Der henvises til afsnittet om kvalifikations- og funktionstillæg som eksempler på kriterier. Honoreringen af indsatsen beskrevet ved disse kriterier kan udmøntes som engangsvederlag, hvis indsatsen er midlertidig.

Medarbejdere med fakultære funktioner, jvf. ovenfor, kan honoreres med engangsvederlag for en særlig indsats over en kortere periode.

Man bør som hovedregel ikke tildele en medarbejder et engangsvederlag mere end 2-3 gange med henvisning til den samme kvalifikation. I så fald skal engangsvederlaget konverteres til et kvalifikationstillæg. Dette dog med undtagelse af medarbejdere på gl. lønsystem (med individuel overgang til ny løn), der kun kan modtage engangsvederlag.

Fastholdelsesbonus

Udover senioraftalen er der på Fakultetet også mulighed for, at både VIP og TAP seniormedarbejdere på 62 år og derover for eksempel med fastholdelsesværdige teknisk-/administrative- samt forsknings- og undervisningsmæssige kvalifikationer kan få en fastholdelsesbonus, såfremt pågældende udskyder sin fratræden til et nærmere aftalt tidspunkt. En fastholdelsesbonus fastsættes individuelt, men som hovedregel med udgangspunkt i den månedlige basisløn. Bonussen udmøntes som hovedregel som et engangsvederlag.

Gyldighed og evaluering

”Lønpolitik for Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet” er vedtaget i FSU d. 24. juni 2005 og træder i kraft når den er underskrevet af alle parter.

Lønpolitikken evalueres inden udgangen af år 2007.

København den 27. juni 2005

Dekan, Ralf Hemmingsen
Formand

Ingrid Kryhlmand
Næstformand

Bilag

Forhandlingsprocedure

Økonomiafdelingen udarbejder en køreplan for de årlige lønforhandlinger.

Økonomiafdelingen sørger endvidere for, at relevant materiale om lønninger distribueres til begge parter, således at der er et fælles grundlag for forhandlingerne.

Lønforhandlingskompetencen er uddelegeret til institutlederne for de prækliniske institutter inkl. Odontologisk Institut, Administrationschefen, Driftschefen, Lederen af Afdelingen for Eksperimentel Medicin samt Lederen af Panum Biblioteket.

Forhandling om lønforbedringer finder sted i følgende situationer:

- 1) Ved nyansættelser skal der forhandles efter den fastsatte procedure i punkt 7.3 i den overordnede lønpolitik for Københavns Universitet.
- 2) Ved fastholdelse
- 3) Ved den faste årlige lønforhandling

Lønftaler på chefløn-området (dvs. lønramme 37 og derover) kan forhandles lokalt, men er først bindende når Dekanen har godkendt dem.

Arbejdsgiverne er ansvarlige for, at der bliver forhandlet med de forhandlingsberettigede tillidsrepræsentanter, at aftalerne bliver udformet, begrundet og underskrevet, samt at de bliver sendt ind til Personalekontoret (FA).

Alle tillæg er relateret til fuldtidsansættelse og reduceres proportionalt ved nedsat arbejdstid med mindre andet er aftalt.

Medarbejdere der har søgt om en lønforbedring men ikke har fået, har krav på et begrundet afslag fra lederen, der som hovedregel gives skriftligt.

Enkle forespørgsler bedes rettet direkte til Personalekontoret (FA).

Oversigt over relevante aftaler

- Overordnet lønpolitik for Københavns Universitet
- Københavns Universitets personalepolitik
- Delegationsbrev SVF
- Aftale om lønforbedringer til VIP-personale på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (VIP – aftale 2002)

- Aftaler om lønforbedringer til ph.d-stipendiater på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (aftale af 5. januar 2004 og 14. september 2004)
- Løn og ledelse på Fakultetet – muligheder og udfordringer med Ny-løn
- Forhåndsftale om honorering af medlemmer for deres arbejdsindsats i Fakultetets Forskningsudvalg
- Aftale om seniorordninger på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet
- Cirkulære om aftale om valgte ledere ved universiteter m.fl. under forskningsministeriet
- Cirkulære om stillingsstruktur ved universiteter m.fl. under Forskningsministeriet
- Aftale om generelle regler for praktisering af det nye lønsystem for AC-TAP på KU
- Lønftale for kontorfunktionærer og tandklinikassistenter på Københavns Universitet
- Lønftale for laboratoriefunktionærer på Københavns Universitet
- Lønftale for Lager- og Handelsarbejdere på Københavns Universitet
- Lønftale for håndværkere og ingeniørassistenter (endnu ikke færdig forhandlet)
- Lønftale for betjente på Københavns Universitet
- Lønftale for udvalgte grupper af tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte under StK's på Københavns Universitet
- Lønftale for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte inden for Foreningen af tekniske og administrative tjenestemænds forhandlingsområde (TAT) på Københavns Universitet:
- Lønftale for teknikere for Teknisk Landsforbunds forhandlingsområde på Københavns Universitet
- Lønftale for gartnere og gartneriarbejdere