

Program

- Velkomst
- Orientering om cheftalen af 28. juni 2019 v. Skatteministeriet (ca. 30 min.)
- Orientering om principper for forvaltningen af cheftalen v. STUK (ca. 30 min.)
- Kort pause (ca. 10 min.)
- Spørgsmål og erfaringsudveksling i plenum (ca. 50 min.)
- Evt.

Ny cheftale på Undervisningsministeriets område

Informationsmøde om ny cheftale ved kontorchef Tina Feldt Jessing

2. september 2019



DAGENS PROGRAM



Ny cheftale på undervisningsområdet



Indholdet i aftalerne



Spørgsmål og eventuelt



En kort introduktion til ISOLA



NY CHEFAFTALE PÅ UNDERVISNINGSSOMRÅDET



NY CHEFATALE PÅ UNDERVISNINGSSOMRÅDET



Brændende platform

- ❖ Nye institutionstyper + Fusioner
- ❖ Administrativt komplekst aftalegrundlag
- ❖ U hensigtsmæssige rammer for løndannelsen
- ❖ Styrke rammerne for god ledelse i den offentlige sektor



DEN NYE CHEFAFTALE SKABER NYE RAMMER FOR ANSÆTTESGRUNDLAGET FOR CHEFER

Centrale sigtelinjer med cheftalen

- ❖ Friere rammer for de lokale parter – Forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår skal foregå mellem de lokale parter
- ❖ Nye muligheder for at anvende løn- og ansættelsesvilkår som et strategisk ledelsesværktøj i rekrutteringen og fastholdelse af chefer
- ❖ Større spilleplade i de lokale forhandlinger → Takstløs overenskomst + ingen opdeling i grundløn og tillæg
- ❖ Mulighed for differentiering af den enkelte chefs samlede lønpakke, som afspejler institutionens prioriteter og forskelligheden blandt institutionens chefer
- ❖ Fortsat behov for økonomisk ansvarlig anvendelse af institutionens samlede ressourcer - Det er ikke parternes intention med cheftalen, at de øgede frihedsgrader skal medføre en højere lønudvikling



DET ER BLEVET MERE ENKELT AT ANSÆTTE CHEFER MED DEN NYE CHEFAFTALE - ET EKSEMPEL

Ansættelse af forstander på VUC - Før OK18

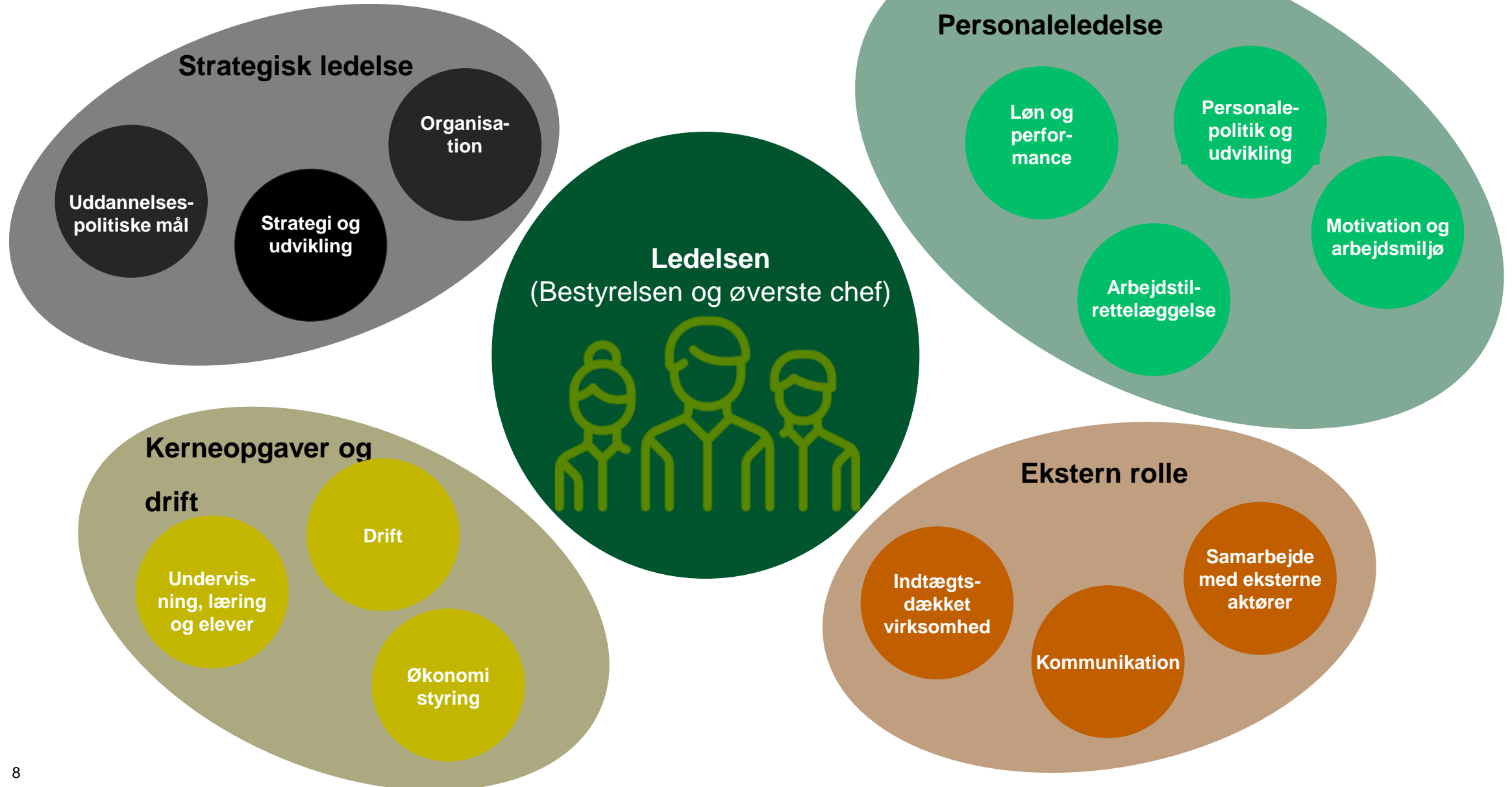
- ❖ Institutionsspecifik aftale – Overenskomst for forstandere og øvrige chefstillinger ved voksenuddannelsescentre
- ❖ Indplacering i lønramme på baggrund af antal årskursister, dog var visse forstanderstillinger klassificeret af parterne.
- ❖ Oprykning fra lønramme 36 – 37 ved varig forøgelse i antallet af årskursister til 300 eller derover, men ved fald i antallet af årskursister til under 300 bevarer forstanderen den højere indplacering som personlig ordning.
- ❖ Forhandling af tillæg: Aftale om chefløn og cheflønspuljerne. Tillæg forudsatte godkendelse af ressortministerium.



Ny cheftale

- ❖ Én aftale for alle chefer
- ❖ Takstløst aftalegrundlag + Cheflønspuljestyring ophører
- ❖ Større spilleplade - Hele lønpakken forhandles mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte chef uden inddragelse af organisationerne
- ❖ Nye chefstillinger skal ikke klassificeres ved aftale med organisationerne

LEDELSENS ROLLER



DEN GODE FORHANDLINGSPROCES



- ❖ Lønpolitik der understøtter institutionens kerneopgaver og strategiske målsætninger
- ❖ Fastlæg proces for den lokale lønforhandling, herunder repræsentation i forhandlingen
- ❖ Hav et klart forhandlingsmandat ift. sammensætning af den samlede lønpakke
- ❖ Del evt. relevant statistisk materiale forud for forhandlingerne
- ❖ Troværdighed i forhandlingerne – Overensstemmelse mellem mål og faktisk udmøntning
- ❖ Flere elementer i en ansættelse er til forhandling





INDHOLD I CHEFAFTALEN





AFTALENS INDHOLD 1/4

Aftalens dækningsområde

- ❖ Én aftale som dækker chefer med personaleledelse klassificeret i LR35-40 eller med et lønniveau svarende hertil
- ❖ Institutioner omfattet af lov om institutioner for almengymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse, lov om private institutioner for gymnasiale uddannelser, samt lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse
- ❖ Chefer ansat på aftaler indgået med organisationer inden for OAO's område er ikke omfattet af cheftaftalen, fx HK.





AFTALENS INDHOLD 2/4

Ansættelse og forhandling af vilkår

- ❖ Individuel forhandling af løn og vilkår.
- ❖ Elementer der kan indgå i lønpakken: Samlet fast løn, resultatløn, åremål, fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel, forhøjet pensionsbidrag, bonus for særlig indsats.
- ❖ Ved åremålsansættelse skal principperne i den til enhver tid gældende åremålsaftale følges.
- ❖ Vær opmærksom på orientering af faglig organisation ved nyansættelse og overgang til aftalegrundlag, men de aftalte løn- og ansættelsesvilkår skal ikke godkendes af faglig organisation.
- ❖ Obs. ift. pensionsbestemmelser





AFTALENS INDHOLD 3/4

Afgørelse af tvister

- ❖ Tvister om fortolkning af en ansættelseskontrakt søges som udgangspunkt løst mellem de lokale parter
- ❖ Uenighed om fastsættelsen af lønpakken, dvs. løn, pension, forlængede opsigelsesvarsler og særlig fratrædelsesgodtgørelse, kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.
- ❖ Husk arbejdsgivers fortolkningsfortrin





Overgangsbestemmelser

- ❖ Ansættelsesmyndigheden vurderer, om en stilling er omfattet af aftalens dækningsområde og udarbejder forslag til løn- og ansættelsesvilkår.
- ❖ Overgang direkte til samme stilling og tidligst fra tidspunktet, hvor cheftalen er trådt i kraft.
- ❖ Særlige overgangsbestemmelser for åremålsansatte chefer



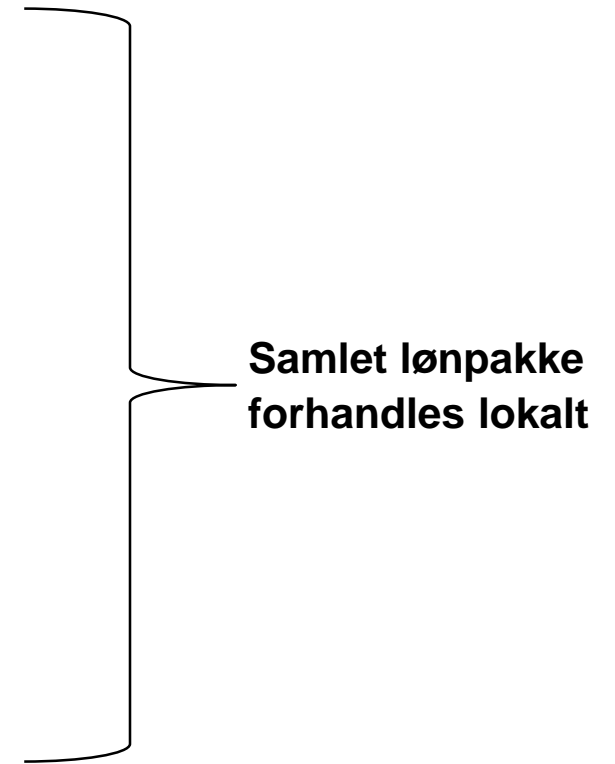


PARADIGMESKIFT IFT. SAMMENSÆTNING AF LØN

Før OK18 – Sammensætning af løn

Ny cheftale

Faste lønde	Faste lønde
Lønramme/ basisløn (Inkl. pension)	Samlet fast løn (Inkl. pension)
Cheflønstillæg	
Kvalifikationstillæg	
Variable lønde	Evt. variable lønde
Resultatløn og engangsvederlag	Evt. resultatløn og bonus
Funktionstillæg	
Midlertidige tillæg	



REFLEKSIONER ELLER SPØRGSMÅL TIL AFTALEN?





**BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET**
STYRELSEN FOR
UNDERVISNING OG KVALITET

Cheftalen fra OK18



Indholdsoversigt



BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET
STYRELSEN FOR
UNDERVISNING OG KVALITET

- Lov- og aftalegrundlaget
- Principperne bag STUK's styring
- Tekniske lønrammer
 - Øverste og øvrige
- Lønfastsættelse
 - Øverste og øvrige
 - Sammensætning af lønpakken
- Resultatløn
- STUK's tilsyn

Grundlaget – institutionslovene og aftalerne

- IEU- og AGV-loven:
 - *Institutionen skal følge de af ministeren for offentlig innovation fastsatte eller aftalte bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår, herunder om pensionsforhold, for det personale, der er ansat ved institutionen*
 - *Bestyrelsen skal forvalte institutionens midler, så de bliver til størst mulig gavn for institutionens formål. (...) Bestyrelsen er over for undervisningsministeren ansvarlig for institutionens drift, herunder for forvaltningen af de statslige tilskud.*
- PG-loven:
 - *For skolens eller kursets rektor og lærere skal løn- og ansættelsesvilkår følge de af skatteministeren aftalte eller fastsatte bestemmelser, herunder vedrørende pensionsforhold.*
 - *Skolens eller kursets midler skal forvaltes, så de bliver til størst mulig gavn for skolen eller kurset. (...) Den overordnede ledelse af en skole eller et kursus varetages af en bestyrelse, der er ansvarlig over for børne- og undervisningsministeren for skolens eller kursets drift, herunder for forvaltningen af de statslige tilskud.*
- Det er *ikke* aftaleparternes intention, at aftalen skal medføre en højere lønudvikling blandt chefer omfattet af aftalens dækningsområde i forhold til sammenlignelige chefstillinger i staten.

Grundlaget (fortsat)

- STUK har til opgave at hjælpe med implementeringen af organisationsaftalen ved at **vejlede** og **føre tilsyn**.
- STUK skal bl.a. sikre, at aftalens øgede frihedsgrader ikke fører til en lønudvikling, der overstiger lønudviklingen for sammenlignelige stillinger i staten
- Til brug herfor har STUK udarbejdet det udsendte forvaltningsnotat, hvori der opstilles nogle betingelser for bestyrelsernes og institutionernes forvaltning.

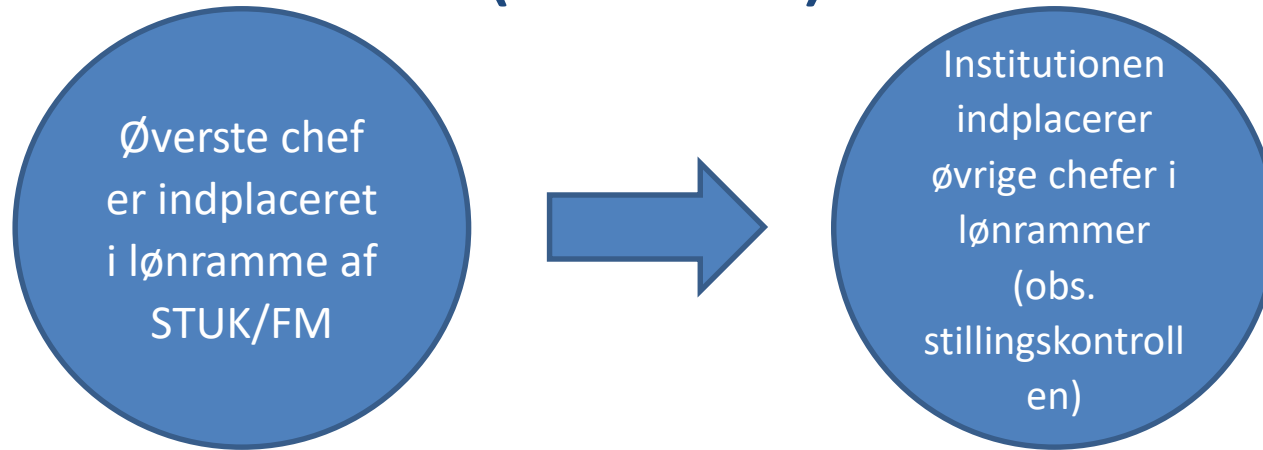
Principperne bag STUK's styring

- 2 overordnede principper, der baserer sig på organisatorisk hierarki:
 - *”Bedstefar-princippet”*
STUK godkender lønniveauet for institutionens øverste chef på baggrund af forhandling mellem bestyrelsen og øverste chef. Den øverste chef indstiller en samlet lønpakke for de enkelte chefer i andet ledelseslag til bestyrelsens godkendelse.
 - *”Departementschefsprincippet”*
STUK godkender ikke en samlet løn som overstiger DC's samlede løn.
- Det lokale stillingshierarki skal overholdes; vicedirektøren/rector kan fx i udgangspunktet ikke få mere i løn end direktøren/rector.

Tekniske lønrammer

- Alle chefer indplaceres i lønrammer. Det gør det muligt at sammenligne lønnen for sammenlignelige stillinger på tværs af det statslige område.
- Det er en teknisk lønramme. Der er ikke nogen fast lønrammeløn (det er en takstløs aftale).

Tekniske lønrammer (fortsat)



- FM har opretholdt stillingskontrollen for chefer i en lønramme 37 og opefter.

Tekniske lønrammer

- særligt om øverste chef



BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET
STYRELSEN FOR
UNDERVISNING OG KVALITET

- Processen omkring indplaceringen af øverste chef er netop afsluttet. Indplaceringen er baseret på følgende kriterier:
 - Omsætning
 - Antal årselever
 - Antal årsværk
 - Antal uddannelsesområder

Tekniske lønrammer

- særligt om øvrige chefer



BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET
STYRELSEN FOR
UNDERVISNING OG KVALITET

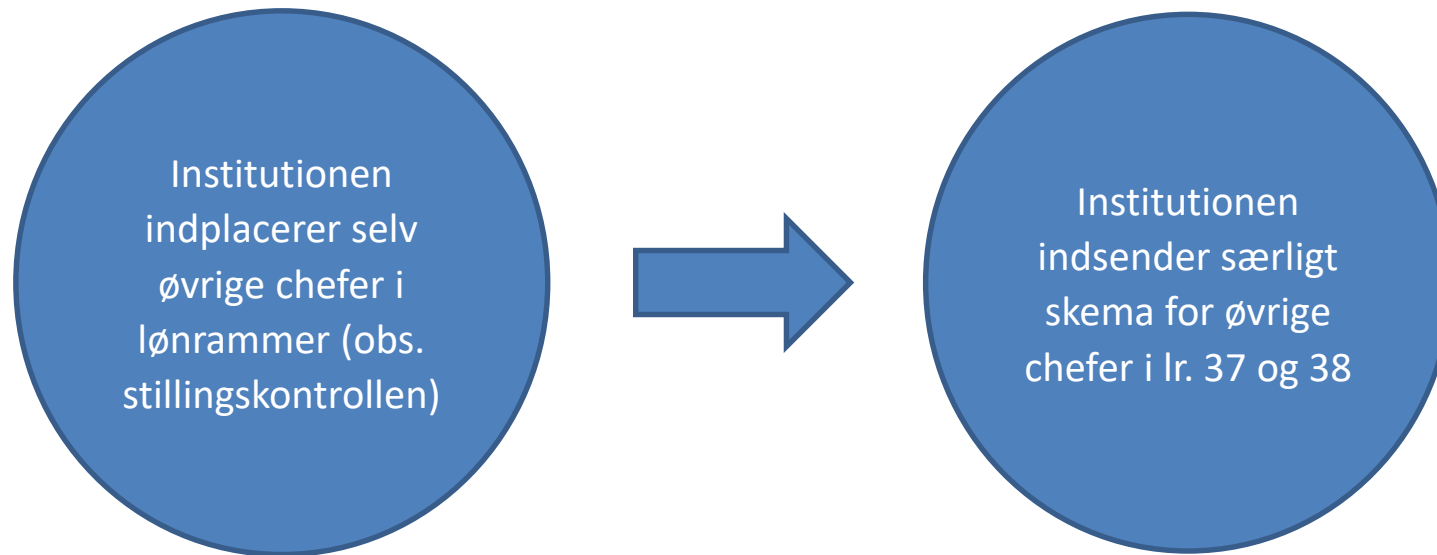
- Lønrammeindplaceringen af institutionens øvrige chefer skal afspejle:
 - Stillingens kompleksitet
 - Ledelsesansvar
 - Placering inden for organisationens hierarki.
- Processen omkring indplaceringen af øvrige chefer kommer rent praktisk til at følge to processer:
 - 1) Indplacering af alle øvrige chefer, der er omfattet af stillingskontrollen (også chefer, der ikke overgår til cheftalen).
 - 2) Indplacering af alle øvrige chefer, der ikke er omfattet af stillingskontrollen.

Tekniske lønrammer

- særligt om øvrige chefer



BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET
STYRELSEN FOR
UNDERVISNING OG KVALITET



- Der skal indsendes et særligt skema for alle de øvrige chefstillinger, **der ønskes indplaceret i lr. 37 eller 38**. Allerede klassificerede chefstillinger, der er indplaceret i lr. 37 eller 38 og som ikke er væsentligt ændrede, skal ikke søges godkendt.

Skema til brug for teknisk indplacering af øvrige chefstillinger i lønramme 37 og 38



BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET
STYRELSEN FOR
UNDERVISNING OG KVALITET



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Skema til brug for teknisk indplacering af chefstillinger omfattet af den nye cheftale på selvejende uddannelses- og undervisningsinstitutioner.

For at understøtte Styrelsens for Undervisning og Kvalitets lønovervågning er der behov for, at alle chefstillinger, som er omfattet af én af de to nye cheftaler for en række selvejende uddannelses- og undervisningsinstitutioner, bliver indplaceret i en bevillingslønramme. I den forbindelse er der en særlig proces for de chefer, der ønskes indplaceret i lønramme 37 eller højere, da disse er omfattet af Finansministeriets stillingskontrol.

Indplaceringen af chefstillingerne skal ske uanset om stillingsindehaver ønsker at overgå til det nye ansættelsesgrundlag.

Der skal udfyldes ét skema for hver enkelt chefstilling, som institutionen ønsker indplaceret i en bevillingslønramme 37 eller højere. Skemaet skal indsendes til Styrelsen for Undervisning og Kvalitet. Der henvises i øvrigt til den fremsendte vejledning.

For yderligere informationer omkring principperne for Finansministeriets stillingskontrol henvises der til kapitel 13.2 i Personaleadministrativ Vejledning og Finansministeriets budgetvejledning afsnit 2.5.3.

1. Angiv grunddata for stillingen, der skal indplaceres

Navn + lønnummer

Institution

Afdeling/kontor/enhed

Stillingsbetegnelse

Forslag til bevillingslønramme

Evt. stillingsnummer knyttet til stillingen

Lønfastsættelsen

- Tre faktorer har betydning for lønfastsættelsen og kan bidrage til at begrunde en løndifferentiering:
 1. Stillingens organisatoriske niveau og indhold.
 2. Stillingsindehavers personlige kompetencer og erfaring.
 3. Lønpakkenes nærmere sammensætning.

Lønfastsættelsen kort

- særligt om øverste chef



BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET
STYRELSEN FOR
UNDERVISNING OG KVALITET

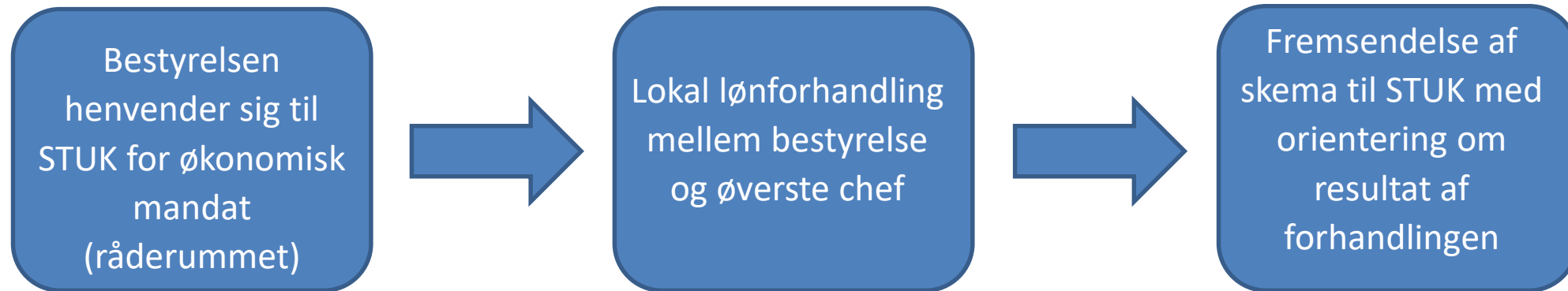
- STUK udmelder bestyrelsens råderum til lønforhandlingen med øverste chef.
- Udgangspunktet for forhandlingen med øverste chef er bestyrelsens råderum og institutionens lønpolitik. Det kan eventuelt suppleres med statistiske lønoplysninger.

Lønfastsættelsen kort

- særligt om øverste chef



BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET
STYRELSEN FOR
UNDERVISNING OG KVALITET



- Vi anbefaler, at bestyrelsen inden forhandlingen henvender sig til STUK med henblik på, at få klarlagt det økonomiske mandat.
- Når lønforhandlingen er afsluttet, skal skema med en udspecificering af løndelene indsendes til STUK. Skemaet skal være underskrevet af bestyrelsesformanden og øverste chef.
- Skemaet skal også indsendes, hvis der efter en genforhandling indgås en ny lønaftale.
- Obs. Bestyrelsen bør ved lønfastsættelsen have blik for, at der fremadrettet, inden for det af STUK godkendte råderum, kan honoreres for øget erfaring, kvalifikationer mv.
- Tip: Benyt bestyrelses- og lederforeningernes kontraktskabelon.



Skemaet kommer til at se sådan ud:

Lønelement	Årligt (aktuelt niveau)
Fast løn	
Bonus og/eller resultatløn	
Åremålstillæg	
Pension	
Samlet løn (alt inklusiv)	

Øvrige elementer	Angiv det aftalte
Fratrædelsesgodtgørelse	
Forlænget opsigelsesvarsel	

Dato og underskrifter

Direktør/ rektor/ forstander

Dato

Underskrift

Lønfastsættelsen kort

- særligt om øvrige chefer

- Den samlede løn skal ligge inden for lønbåndet/normallønsområdet (alt andet lige).
- Der forventes en differentieret løn – en spredning omkring den statslige medianløn.



BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET
STYRELSEN FOR
UNDERVISNING OG KVALITET

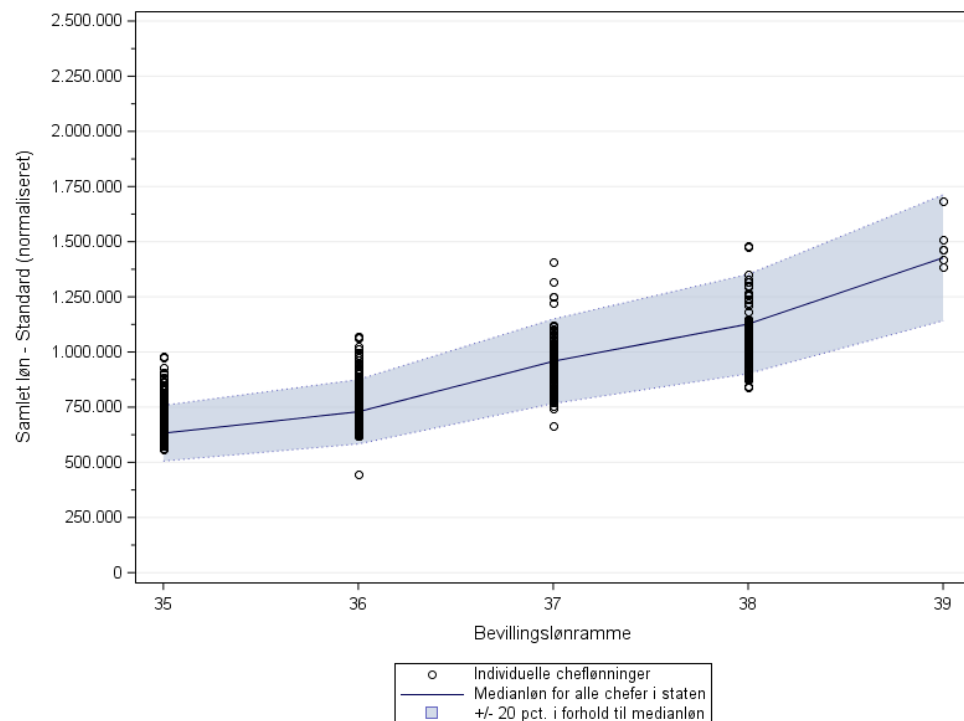
Lønfastsættelsen

- særligt for øvrige chefer



BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET
STYRELSEN FOR
UNDERVISNING OG KVALITET

- Fastsettelsen af lønnen til øvrige chefer skal holdes inden for "normallønsområdet" (alt andet lige).



Lønramme	Den statslige medianen	Bund (-20 pct.)	Top (+20 pct.)
35	632.064	505.651	758.477
36	729.137	583.310	874.965
37	957.838	766.271	1.149.406
38	1.126.851	901.481	1.352.221
39	1.389.012	1.111.210	1.666.815

Sammensætning af lønpakken



BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET
STYRELSEN FOR
UNDERVISNING OG KVALITET

Boks 1

Elementer der *kan* indgå i chefens lønpakke

- Samlet fast løn
- Resultatløn
- Åremål
- Fratrædelsesgodtgørelse
- Forlænget opsigelsesvarsel
- Forhøjet pensionsbidrag
- Bonus for honorering af særlig indsats

Resultatløn

- Chefer, der overgår til ansættelse efter cheftalen, er ikke omfattet af en særskilt resultatlønsbemyndigelse. Resultatløn kan dog stadig indgå på linje med andre løndelev i den samlede lønpakke
- Chefer, der ikke overgår til cheftalen, vil stadig være omfattet af en særskilt resultatlønsbemyndigelse.
- Ved overgang til cheftalen kan bestyrelsen enten vælge at opgøre en igangværende resultatlønsperiode og eventuelt indgå en ny resultatlønsaftale eller bestyrelsen kan vælge at videreføre den eksisterende resultatlønsaftale, som en del af den nye lønpakke.
- STUK har lavet vejledende retningslinjer vedr. brugen af resultatløn, der blandt andet er baseret på Rigsrevisionens revisionskriterier

STUK's tilsyn

- STUK's overvågning skal bl.a. danne grundlag for en drøftelse med parterne om aftalens virkning og effekt.
- STUK har derudover til opgave at sikre, at de øgede frihedsgrader, der følger med cheftalen, ikke fører til en lønglidning.



EN KORT INTRODUKTION TIL ISOLA





Kort om ISOLA

- ❖ På isola.modst.dk findes en række forskellige løn og personalestatistikker, herunder:
 - ❖ Analyseværktøjer til lokal lønfastsættelse
 - ❖ Mulighed for at sammenligne lønninger for personalegrupper i staten
- ❖ Udtrække statistiske oplysninger til ledelsesinformation
- ❖ Vejledninger om anvendelse af ISOLA under 'Tips og tricks'
- ❖ Link til ansøgningsblanket om adgang til ISOLA:
<https://modst.dk/systemer/personalestatistik/brugeradministration/>
- ❖ Spørgsmål til kursusadministration: kursus@modst.dk





FORSIDEN I ISOLA + VÆSENTLIGE FUNKTIONER

ISOLA³

Forside | **Lønniveau**

- Løn
 - Lønniveau**
 - Lønudvikling
 - Personudtræk
- Personale
 - Fravær
 - Personale og demografi
 - Personaleomsætning
- Andre værktøjer
 - HRmeter
 - Statens Benchmarkdatabase
 - Forbrugstal
 - Forhandlingsdatabasen
 - Opslagsværker
 - Lønoverblik
- Mit ISOLA
 - Indstillinger
 - ISOLA Nyhedsservice
 - ISOLA Vejledning (PDF)

Grundløbsberegner

1997/2012-lønregner

Niveau: 2012 | Reguleringsprocent: 1. april 2019 (8,4911%)

Grundløb: 0,00 | Opregnet: 0,00

Du er logget på som:
Navn: Rasmus Vilain
Stilling: Fuldmægtig
Virksomhed: Moderniseringsstyrelsen
Adresse: Landgreven 4, 1017 København K
Telefon: 4068 5712
E-mail: rasvi@modst.dk

Hvis ovenstående oplysninger ikke er korrekte, må du meget gerne kontakte os, så vi kan få dem rettet.

Tips & tricks

- ISOLA Standardgrundlag
- ISOLA Fraværsgrundlag
- Lønkategorier i ISOLA
- ISOLA Nyhedsservice
- Find rundt i ISOLA
- Din ISOLA-adgang
- Aktivering af frie specifikationer
- Alfabetisk sortering af lange liste
- Overførsel til regneark
- HR-rapporter med HRmeter
- Lønoverblik til lønforhandlinger
- Kontakt os

Løn

- Lønniveau**
- Lønudvikling
- Personudtræk

Personale

- Fravær
- Personale og demografi
- Personaleomsætning

Andre værktøjer

- HRmeter
- Statens Benchmarkdatabase
- Forbrugstal
- Forhandlingsdatabasen
- Opslagsværker
- Lønoverblik

Mit ISOLA

- Indstillinger
- ISOLA Nyhedsservice
- ISOLA Vejledning (PDF)

Friske tal året rundt

Lønoverblik

Til lokale lønforhandlinger

HRmeter

Ledelsesinformation og HR-rapporter

Lønniveau

- Gennemsnitslønninger**

Simple tabeller med løngennemsnit og årsværk med mange muligheder for tabelfordelinger. Brug disse tabeller til det hurtige overblik eller til detaljeret analyse og sammenligning.

Læs mere om Gennemsnitslønninger her
- Ligelønsrapport

Med dette værktøj kan du se, om der er lønforskelle mellem mænd og kvinder i virksomheden. I kombination med andre værktøjer i ISOLA kan du undersøge årsagen. For eksempel kan du med Personalefordelinger se, om der er ulige aldersfordelinger, som kan forklare lønforskelle.

Læs mere om Ligelønsrapport her
- Indeksregner

Med Indeksregneren kan du sammenligne lønniveauer for fuldtidsansatte på nye lønsystemer mellem forskellige ansættelsesområder i staten. Med indeksregneren kan du hurtigt give svar på spørgsmål som "Hvordan placerer vores virksomhed sig lønmæssigt i forhold til vores ministerområde eller i forhold til hele staten?"

Læs mere om Indeksregner her
- Løntillægsanalyse

Løntillægsanalysen giver mulighed for at analysere og børe ned i anvendelsen af løntillæg, med fokus på lokalt aftalte kvalifikationstillæg, funktionstillæg og engangsvederlag.

Læs mere om Løntillægsanalyse her
- Løntillægsrapport

Løntillægsrapporten tilbyder et samlet overblik over brugen af kvalifikationstillæg, funktionstillæg og engangsvederlag inden for eget adgangsområde

Læs mere om Løntillægsrapport her
- Lønspredning**

Med Lønspredningsstatistikken kan du analysere lønstrukturen over tid og mellem personalegrupper for et valgt område. Statistikken vises både som kvartiler og som grafisk percentilkurve.

Læs mere om Lønspredning her
- Indplaceringsindeks

Indplaceringsstatistikken afspejler aflønningsniveauet for nyansættelser i en given periode set i forhold til den nyansattes basisløn. Statistikken giver dig et billede af hvilke personalegrupper, der er særlig efterspørgsel efter, og hvilken pris de ansættes til.

Læs mere om Indplaceringsindeks her
- Lønbandsanalyse**

Lønbandsanalysen giver et billede af lønspredningen og -placering i de øverste lønrammer i virksomheden. Lønningerne sættes i forhold til medialønnen for

© Moderniseringsstyrelsen

39

PERSONUDTRÆK I ISOLA



Periode:

Afgræns virksomhedsområde

Afgræns personale

Personalekategorier:

Alle personalekategorier

- 0021 Kiropraktorer
- 0022 Civiløkonomer
- 0023 Hjælpepræster
- 0028 Mejeriingeniører
- 0029 Undervisn.assistent

Stillingsbetegnelser:

Alle stillingsbetegnelser

- 00000 Anden stillingsbetegnelse
- 00001 -
- 00101 Adjunkt
- 00102 Adjunktvikar
- 00103 Adjunkt

Bevillingslønrammer:

- Bevillingslønramme 37
- Bevillingslønramme 38
- Bevillingslønramme 39
- Bevillingslønramme 40
- Bevillingslønramme 41
- Bevillingslønramme 42

Personafgrænsning:

Medtag vederlagslønnede, rådighedstjeneste m.v.

Løninterval: (Samlet løn, Standard)

Min.: Maks.:

Forside **Persondata** **ISOLA standardgrundlag**

Stamoplysninger

- Lønnummer
- Personnavn
- Køn
- Alder

Virksomhed

- Løncentral
- Ministerområde
- Hovedkonto
- Delregnskab
- Fri specifikation 1
- Fri specifikation 2
- Fri specifikation 3
- Fri specifikation 4
- Fri specifikation 5
- Fri specifikation 6
- CVR-nummer
- P-nummer
- Kommunkode

Ansættelse

- Personalekategori
- Klasse
- Trin
- Skalatrin
- Stillingsbetegnelse
- Hovedgruppe for statsansatte
- Bevillingslønramme
- DISCO (fagklassifikation)
- Jobstatus
- Lønssystem
- Forh.berettiget organisation
- Fast/ikke-fast periodelønnet
- Klassificeret stillingsnummer
- Beskæftigelsesordning
- Trinforløbsgruppe

Overordnede lønbegreber

- Basisløn
- Samlet pensionsbidrag
- Faste og midlertidige løntillæg
- Variable/engangsudbetalte løntillæg
- Plustidstillæg
- Plustidstillæg Timer
- Samlet løn, Standard
- Samlet løn, Fast løn
- Samlet løn, Total
- Årsværk
- Bevillingstimer

Underopdelinger af løntillæg:

Kvalifikation, Funktion og Engangsvederlag

- Kvalifikationstillæg, Faste, Lokale
- Kvalifikationstillæg, Midlertidige, Lokale
- Kvalifikationstillæg, Faste/midl., Lokale/centrale
- Funktionstillæg, Faste, Lokale
- Funktionstillæg, Midlertidige, Lokale
- Funktionstillæg, Faste/midl., Lokale/centrale
- Engangsvederlag, Lokale
- Engangsvederlag, Lokale/centrale

Øvrige tillægstyper

- Genetillæg, Faste
- Genetillæg, Variable
- Andre faste tillæg
- Andre variable tillæg
- Åremålstillæg
- Rådighedstillæg - AC
- Topcheftillæg
- Udligningstillæg

Tillægskategorier uden for lønbegreb

- Udbetalt over/mærkebidrag

SYSTEMUNDERSTØTTELSE I ISOLA



Cheftalens opbygning i ISOLA

- ❖ ISOLA bygger på indberetninger til Statens Lønssystem (SLS), som for de enkelte personalekategorier er nærmere beskrevet i *SLS-guiden* på slsguide.modst.dk.
- ❖ Der oprettes én personalekategori (pkat) pr. centralorganisation (Akademikerne, LC og CO10)
- ❖ Under hver pkat findes fire **klasser**, som angiver hvilket af de fire organisatoriske niveauer i cheftalernes bilag 2, som stillingen henhører til.
- ❖ Under hver klasse findes en række **trin**, der angiver hvilken teknisk lønramme chefen tilhører
- ❖ Obs. ift. FM's stillingskontrol ved oprettelse af nye stillinger



SYSTEMUNDERSTØTTELSE I ISOLA



Nyttige analyseredskaber i ISOLA

- ❖ Gennemsnitslønninger for grupper med mere end 3 ÅV
- ❖ Lønbåndsværktøj til benchmark-analyser specifikt for cheflønninger
- ❖ Redskaber til opgørelse af lønudvikling

Afgrænsning af ISOLA

- ❖ Oplysninger på personniveau for institutionens egne medarbejdere/chefer er tilgængelige i ISOLA, men det anbefales at anvende LDV for et mere detaljeret og aktuelt billede

Yderligere introduktion til ISOLA

- ❖ Kurser udbydes via Moderniseringsstyrelsen i brugen af ISOLA, LDV og Lønforhandling
- ❖ Mulighed for særligt tilrettelagt kursus efter aftale



EKSEMPEL PÅ LØNBÅNDSANALYSE I ISOLA



◀ Forside | ◀ Lønniveau | **Lønbåndsanalyse** | ▶ Hjælp

Lønbånd med beløb

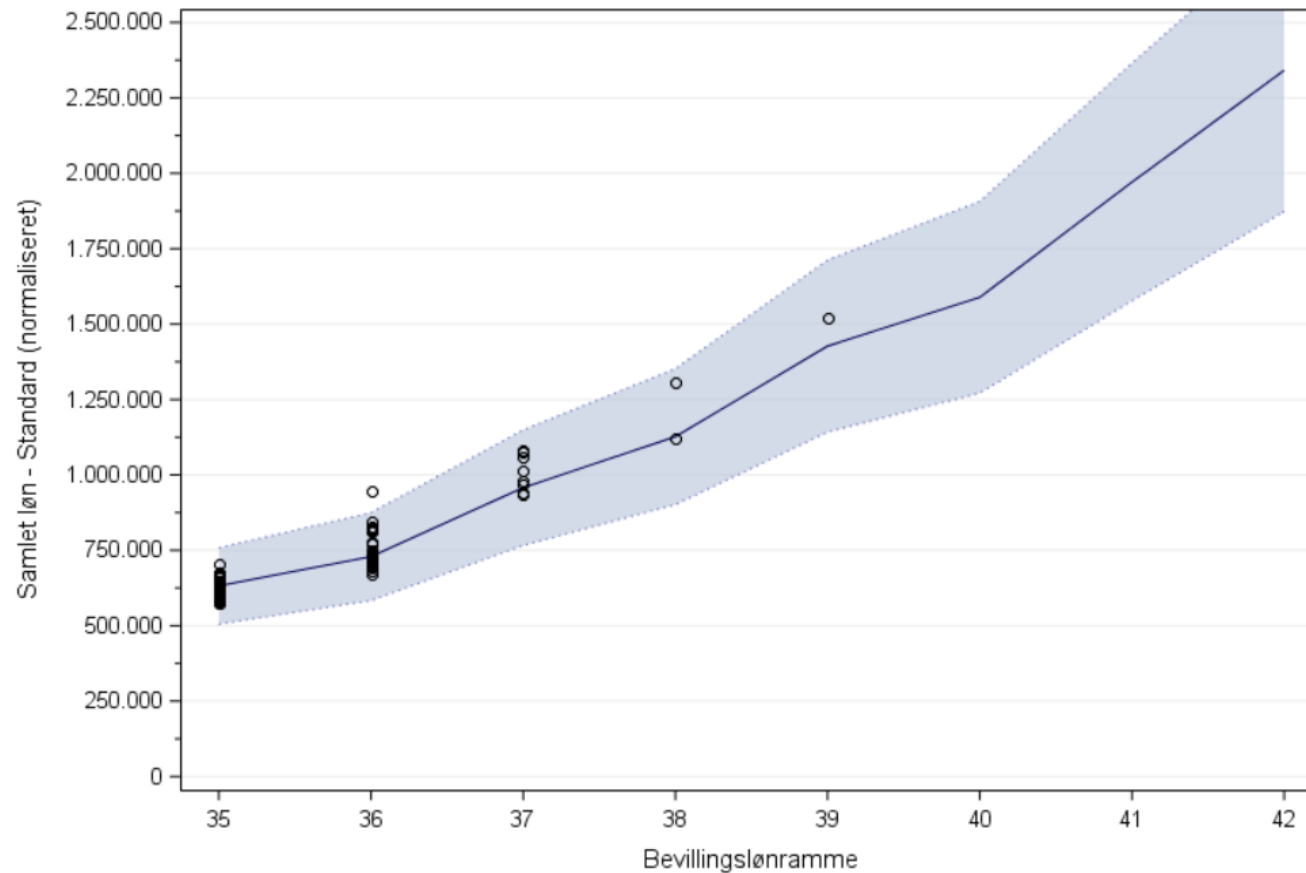
Lønbånd med procent

Afstand i lønkroner

Afstand som indeks

Persondata

Chef- og konsulentlønninger i forhold til medianlønnen i staten:



LDV ER UDDANNELSESINSTITUTIONENS LOKALE DATAVAREHUS



Standardrapporter i LDV

På rapportportalen er det muligt at tilgå færdigopsatte rapporter baseret på SLS-data. Der er bl.a. rapporter der viser personaleforbrug, løndelslister, ferielønsregulering, omsorgsregnskab mv.

Lønopfølgning i Power BI

Lønopfølgingsrapporten i Power BI giver et samlet overblik over institutionens relevante løndata herunder udbetalinger af refusion og over-/merarbejde

Personalkategori	Navn	Ans. brøkt	Løndel	2018-01	2018-02	2018-03	2018-04	2018-05	2018-06	2018-07	2018-08	2018-09	2018-10	2018-11	2018-12	Total			
IT-medarbejdere		1,00	Statens pensionstilskud	5.665	5.665	5.142	5.665	5.665	5.858	5.729						39.390			
			Statens ATP-bidrag A	189	189	189	189	189	189	189							1.325		
			Særlig feriegodtgørelse				7.919											7.919	
			Refusion							-6.020			6.020					0	
			Overarbejde				12.084				137							12.221	
			Løn	30.267	30.267	30.267	30.267	30.267	31.296	30.610								213.243	
			Kvalifikationstillæg, pensg.	5.738	5.738	5.738	5.738	5.738	5.933	5.803								40.426	
			Funktionstillæg, pensg.	1.763	1.763	1.763	1.763	1.763	1.823	1.783								12.420	
			Fravær enkelte dage																-3.486
			Feriegodtgørelse, indvænt, år										33.597					33.597	
			Ej afholdt særl. feriedg. DA										6.719					6.719	
			Ej afholdt særl. feriedg. SA										12.353					12.353	
			Total				43.623	43.623	39.614	63.626	37.803	45.236	44.115	52.669	6.020	7.284	7.320	7.320	376.127
			1,00		Statens pensionstilskud	7.202	7.202	7.202	7.202	7.202	7.202	7.447	7.284	7.284	7.320	7.320	7.320	7.320	87.266
Statens ATP-bidrag A	189	189			189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	189	2.272			
Særlig feriegodtgørelse						8.502											8.502		
Løn	38.873	38.873			38.873	38.873	38.873	40.194	39.313	39.313	39.313	39.508	39.508	39.508	39.508	471.024			
				9.140	9.140	9.140	9.140	9.140	9.451	9.244	9.244	9.244	9.290	9.290	9.290	110.000			