

Lønstruktur for teknikere, håndværkere og visse assistenter m.fl. under de nævnte organisationsaftaler* på DTU

September 2021
Revideret 2023

Følgende medarbejderkategorier er i henhold til organisationsaftalerne omfattet:

- [Ingeniørassistenter og forskningsteknikere ved forskningsinstitutioner mv., forskningsteknikere ved Risø m.fl.](#) (PKAT 040)
- [Håndværkere](#) (PKAT 0179, 0228, 0630, 0933)
- [Tekniske designere, byggeteknikere, produktionsteknologer, m.fl.](#) (PKAT 50 og 198)
- [Fiskeriteknikeraspiranter og fiskeriteknikere](#) (PKAT 124)

Forudsætninger i anvendelsen af lønstrukturen

Det samlede grundlag for arbejdet med individuelle tillæg til medarbejdere omfattet af denne lønstruktur på DTU er:

- teknikerområdet* på DTU
- [DTUs overordnede lønpolitik](#)
- [DTUs lønforhandlingsprocedure](#)
- organisationsaftaler for medarbejdere på teknikerområdet* på DTU samt [rammeaftalen om ny løn](#)

Tildeling af tillæg på et givet niveau forudsætter dels opfyldelse af kriterierne på det givne niveau eller tilsvarende kompetencer.

A. Formål

Hensigten med denne lønstruktur er at skabe en enkel og gennemskuelig lønstruktur for de omfattede medarbejdere. Det er ikke en stillingsstruktur, men en vejledende lønstruktur for indplacering af medarbejder på rette løntrin.

Endvidere skal lønstrukturen være operationel og derved bidrage til at;

- behandle medarbejderne fair og give et klart billede af DTU's lønstruktur samt undgå tilfældigheder
- anvende løn som et strategisk værktøj
- synliggøre principperne bag og kriterierne for den lokale løndannelse
- skabe sammenhæng mellem indsats, resultater, kvalitet og ressourcer
- understøtte gennemførelsen af nye arbejdsopgaver og udviklingstiltag

- sikre god overensstemmelse mellem løn, resultater, jobindhold og ansvar
- understøtte gennemførelsen af nye arbejdsopgaver og udviklingstiltag
- bidrage til at medarbejdere og ledere kan afstemme forventninger forud for konkrete forhandlinger.

Såvel ledere som tillidsrepræsentanter har et fælles ansvar for, at der arbejdes positivt for at anvende mulighederne i lønstrukturen.

B. Krav til medarbejdere på teknikerområdet på DTU:

For stillinger inden for teknikerområdet forventer DTU, at den kommende medarbejder besidder følgende kompetencer:

- samarbejdsevner
- stabilitet og effektivitet
- ansvarsbevidsthed, serviceorienteret og evne til selvledelse.
- loyalitet i forhold til arbejdet
- gode IT-kompetencer
- gode dansk kundskaber i skrift og tale
- engelsk kundskaber i skrift og tale

C. Basisløn

Basislønnen er bestemt i den enkelte organisationsaftalen.

D. Tillæg

Alle tillæg i lønstrukturen er angivet i marts 2012 niveau ekskl. pensionsbidrag. Aktuelt niveau findes ved at multiplicere beløbet med den aktuelle reguleringsprocent (se seneste lønoversigt). Pensionsbidragets størrelse er fastsat i den enkelte organisationsaftale.

Tillæg ud over basislønnen er bestemt af individuelle kompetencer og funktioner.

Kvalifikationstillæg

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

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. Det 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

Engangsvederlag gives typisk som en anerkendelse af en afgrænset indsats og opnåede resultater.

Det skal særligt aftales, hvis et engangsvederlag skal være pensionsgivende. Engangsvederlag forhandles imellem nærmeste leder/institutedelsen og relevant tillidsrepræsentant/organisation.

Engangsvederlag kan aftales uden for den årlige lønforhandling.

Engangsvederlag udgør minimum kr. 10.000 og bør maksimalt udgøre kr. 30.000 (aktuelt niveau).

Rekrutteringstillæg

Rekrutteringstillæg kan, i særlige tilfælde, ved ansættelsen gives til medarbejdere, hvis indplaceringen på et lønniveau og tillæg i lønstrukturen ikke kan dække den løn, vedkommende ønskes aflønnet med.

Rekrutteringstillæg gives som et pensionsgivende tillæg.

Rekrutteringstillægget konverteres ved første tildeling af et kvalifikationstillæg eller i forbindelse med stillingsskift og/eller karriereudvikling og modregnes således i det aftalte nye tillæg.

E. Lønforhandling i ansættelsesperioden

På DTU vil der ved den årlige lønforhandlingsrunde være forhandlinger om lønreguleringer for samtlige medarbejdergrupper.

En medarbejder, der ikke har fået en lønregulering i 2 år, kan anmode om en samtale med sin nærmeste leder. Ved denne samtale skal lederen oplyse medarbejderen om, hvorfor vedkommende ikke i 2-års perioden har opnået en lønfremgang, og hvad der skal til for at udløse én.

F. Individuelle kompetencer som medarbejdere på teknikerområdet på DTU skal have

Herunder følger eksempler på individuelle kompetencer, som skal være tilstede i forskelligt omfang afhængigt af, hvilken stilling medarbejderen er ansat i/ skal ansættes i, samt på hvilket DTU løntrin (se afsnit G) den pågældende skal indplaceres:

→ DTU-specifik kompetence er en færdighed/fagkundskab, der er tilegnet på DTU ved kvalificeret varetagelse af et bestemt arbejdsområde, fx:

- anvendelse af særlige teknologier
- projektdeltagelse
- koordinering
- specielt kendskab til og opgavevaretagelse i forhold til DTU's organisation, strategi og mål

→ Andre eksempler på kompetencer, der gør den enkelte medarbejder til en værdifuld medspiller og som kan indgå i begrundelsen for tildeling af kvalifikationstillæg er:

- evne til at forstå den særlige kultur og vilje til at bidrage positivt til den
- at være omstillingsparat

- at være vidensdelende
- at være proaktiv
- at være professionel
- at have potentiale
- at have god arbejdsmoral
- at kunne indgå i teamwork
- at bidrage til konfliktløsning
- at indgå i et socialt samspil med kolleger og ledere

→ Grundlæggende ønskes det med lønstrukturen at anerkende den adfærd, som understøtter DTU's værdier:

- nytænkning
- troværdighed
- engagement

Beskrivelsen af hvordan medarbejderens individuelle kompetencer matcher, indgår i begrundelsen for, at medarbejderen skal ydes tillægget på det pågældende løntrin (jfr. afsnit G):

G. Løn og kvalifikationstillæg

Lønnen for en medarbejder, der er omfattet af "Lønstruktur for teknikere, konstruktører, håndværkere og visse assistenter m.fl. under de nævnte organisationsaftaler på DTU", er en basisløn + et individuelt fastsat kvalifikationstillæg.

Basislønnen er fastsat i overenskomsten eller i organisationsaftalen for det pågældende arbejdsområde. Kvalifikationstillægget skal forhandles særskilt ud fra nedenstående kriterier.

For medarbejdere ansat som fiskeriteknikeraspiranter og fiskeriteknikere (tidligere biologassistenter, biologoverassistenter og fiskeriteknikere) på DTU Aqua og under TL overenskomsten, er der udarbejdet en særlig lokal aftale (bilagt denne lønstruktur), som angiver indplaceringerne i tillægsstrukturen. Dette under hensyntagen til, at der er 3 basisløninger i denne organisationsaftale. Den lokale aftale er vedlagt som bilag 1.

Det individuelle kvalifikationstillæg afhænger af løngruppeindplacering og de løntrin, der ligger i den enkelte løngruppe.

Lønstrukturen opererer med 4 løngrupper:

Løngruppe 1	Løngruppe 2	Løngruppe 3	Løngruppe 4
Tillægsniveauer: 0 , kr. 12.000, kr. 24.000 og kr. 36.000	Tillægsniveauer: Kr. 48.000, kr. 60.000, og kr. 72.000	Tillægsniveauer: kr. 84.000, kr. 96.000 og kr. 108.000	Tillægsniveauer: kr. 120.000, kr. 132.000, kr. 144.000, kr. 156.000 og kr. 168.000

Ved nyansættelse skal det ud fra nedenstående vurderes, hvilken løngruppe medarbejderen skal indplaceres i.

Allerede ansatte kan overgå fra én løngruppe til en højere løngruppe, hvis medarbejderen opfylder de nævnte kriterier.

Løngruppe 1

Løngruppe 1 omfatter medarbejdere, som har ingen eller lidt erfaring har. Medarbejderen kan enten være ny udlært/nyuddannet eller have lidt erfaring inden for lønstrukturens dækningsområde.

Medarbejderen skal arbejde med opgaver, der skal varetages inden for overenskomstområdet og det forventes, at medarbejderen efter en kortere oplæring kan tilrettelægge og varetage en selvstændig opgaveportefølje.

Til ansatte på dette niveau vil tillægget kunne være enten kr. 0, kr. 12.000, 24.000 eller kr. 36.000 pr. år (niveau 31. marts 2012) afhængig af kvalifikationer.

Løngruppe 2

Løngruppe 2 omfatter medarbejdere, der på baggrund af sin uddannelse og/eller arbejdsmæssige erfaringer har en basal viden og bruger denne viden i kombination med sin opgavevaretagelse, således at medarbejderen forventes at kunne varetage og udføre mere komplicerede arbejdsopgaver på et kvalifikationsniveau. Medarbejderen kan varetage opgaver på både det teoretiske og det praktiske niveau, såsom apparaturudvikling og bearbejdelse af forskningsresultater, og således aflaste og assistere videnskabelige medarbejdere. Herudover skal medarbejderen kunne varetage funktioner inden for undervisning/instruktion og sidemandsoplæring.

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

Løngruppe 3

Løngruppe 3 omfatter medarbejdere, der har en mangeårig erfaring inden for lønstrukturens dækningsområde og dermed forventes at kunne varetage og udføre store og komplicerede arbejdsopgaver på et højt kompetence- og kvalifikationsniveau. Medarbejderen har dokumenteret specifikke kvalifikationer på et højt niveau i form af uddannelse, arbejdsrelaterede kurser og/eller videreuddannelse. Medarbejderen besidder stor fleksibilitet og er omstillingsparat, ligesom medarbejderen arbejder selvstændigt og kompetent inden for et eller flere særligt specialiserede områder/særlige teknologi. Medarbejderen bidrager desuden med vigtig praksisorienteret viden i forhold til forskningen. Medarbejderen kan varetage specielle opgaver og kan instruere sine kolleger i udførelsen af sådanne specielle arbejdsopgaver og er således en vigtig ressource for afdelingen/enheden. Medarbejderen skal kunne repræsentere enheden og selvstændigt præsentere området i eksterne sammenhænge.

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

Løngruppe 4

Løngruppe 4 omfatter medarbejdere, der har mange års erfaring og med specialistviden og faglighed inden for lønstrukturens dækningsområde. Medarbejderen har dokumenteret specifikke

kvalifikationer på et højt niveau i form af uddannelse, arbejdsrelaterede kurser og/eller andre arbejdsrelevante kvalifikationer og anvender denne i sin opgavevaretagelse. Medarbejderens viden er så specifik og så omfattende, at medarbejderen kan varetage alle arbejdsopgaver inden for sit faglige område på et særdeles højt niveau. Det forventes, at medarbejderen kan understøtte og fremme innovative strategiske fagområder til udvikling af forskningsresultater. Samtidig udviser medarbejderen en fleksibilitet og omstillingsparathed der gør, at medarbejderen uden videre kan indtræde i alle arbejdsfunktioner, og således træde til og bistå det videnskabelige og øvrige personale for derved at sikre, at arbejdet udføres på et højt kvalificeret niveau. Medarbejderen forventes selvstændigt at kunne indgå i nye opgaver og foreslå nye tiltag som nytænkning, engagement, omstillingsparathed, videndeling og professionalisme. Medarbejderen forudsættes således at have engelskkundskaber på et til dette formål passende niveau. For at opnå de øverste tillægsniveauer i løngruppe 4, skal medarbejderen betragtes som en nøglemedarbejder og bidrage helt ekstraordinært med mange års unik specialviden.

Til ansatte på dette niveau vil tillægget kunne være enten kr. 120.000, kr. 132.000, kr. 144.000, 156.000 eller 168.000 kr. pr. år (niveau 31. marts 2012) afhængig af kvalifikationer

H. Særlige bestemmelser:

I forbindelse med flytning fra ét trin til et højere, bortfalder et evt. tillæg på et tidligere trin, samtidig med tildeling af det højere kvalifikationstillæg. Ved indplacering i lønstrukturen bortfalder alle tidligere tildelte kvalifikationstillæg og det vurderes særligt, om funktionstillæg skal fortsætte efter indplaceringen i denne lønstruktur.

I. Indgåelse og opsigelse af strukturen

Denne aftale om lønstruktur er aftalt mellem DTU's ledelse og de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter, godkendt af direktionen og drøftet i hovedsamarbejdsudvalget den 28.09.2021. Aftalen er gældende indtil anden lønstruktur vedtages eller denne opsiges af én af parterne med 3 måneders varsel.