

## September 2021

Tilsluttet på HSU møde den 28. september 2021

### Lønstruktur for medarbejdere på serviceområdet\* på DTU

\*Det vil sige medarbejdere ansat i henhold til de følgende organisationsaftaler:

- Ejendomsservicemedarbejdere ved en række statsinstitutioner (PKAT 224)
- Fagligt uddannet køkkenpersonale (PKAT 258, 266)
- Køkkenmedhjælpere i statens tjeneste (PKAT 221, 721)
- Lager- og handelsarbejdere i hovedstaden (PKAT 136)
- Landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere (PKAT 114, 138, 139, 140 og 147)
- Rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl. i staten (3F) (PKAT 200, 247, 248, 603, 747, 917)
- Vagtfunktionærer i staten mv. (PKAT 252)

### Forudsætninger i anvendelsen af lønstrukturen

Det samlede grundlag for arbejdet med individuelle tillæg til medarbejdere på serviceområdet\* på DTU er:

- Denne lønstruktur for medarbejdere på serviceområdet\* på DTU
- DTUs overordnede lønpolitik
- DTUs lønforhandlingsprocedure
- Organisationsaftalerne for medarbejdere på serviceområdet\* på DTU og 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 serviceområdet\* på DTU**

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

- Samarbejdsevner
- Stabilitet og effektivitet
- Ansvarsbevidsthed, serviceorientering og evne til selvledelse.
- Loyalitet i forhold til arbejdet
- Grundlæggende IT-kompetencer (niveau bestemmes i forhold til det konkrete job)
- Danskkundskaber i skrift og tale (niveau bestemmes i forhold til det konkrete job)
- Engelskkundskaber i skrift og tale (niveau bestemmes i forhold til det konkrete job)

## **C. Basisløn**

Basislønnen er bestemt i organisationsaftalen og der kan ikke aftales en anderledes basisløn end den der anførte.

## **D. Tillæg**

Alle tillæg i denne lønstruktur er angivet i marts 12 niveau ekskl. pensionsbidrag. Aktuelt niveau findes ved at multiplicere beløbet med den aktuelle reguleringsprocent (se Finansministeriets seneste lønoversigt). Pensionsbidragets størrelse er fastsat i den enkelte organisationsaftale.

Tillæg udover 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 lønstruktur. 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 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. Tilsluttet på HSU møde den 16. november 2012

## **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/institutledelsen 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 serviceområdet\* 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 i hvilken DTU løngruppe (se afsnit G) den pågældende skal indplaceres:

→ DTU-specifik kompetence er en færdighed/fagkundskab, der er tilegnet på DTU ved 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:

- At være proaktiv
- At være aktiv og selvmotiverende (vise en særlig grad af produktivitet)
- At løfte et ansvar for at vedligeholde på og omkring arbejdsstedet
- At være selvstændig
- At have fokus på optimering af arbejdsprocesserne (effektivitet)
- At være god til at planlægge
- At have en god arbejdsmoral (fx mødestabil, pålidelig)
- At være i stand til at levere kvalitet "til tiden"
- At være i stand til at dele viden om opgavers udførelse
- At have vilje og lyst til at "tale" med alle
- At være nysgerrig og videbegærlig
- At være kreativ i opgaveudførelsen
- At være nem at omgås
- At udvise ansvarlighed
- At have evne til at forstå DTU's og arbejdsstedets særlige kultur (bl.a. som følge af mange nationaliteter)
- At være en god teamplayer
- At have gode sociale kompetencer som bidrager til at enheden "kører"

→ 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 medarbejdere på serviceområdet på DTU" er en basisløn + et individuelt fastsat kvalifikationstillæg.

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

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

Der er 3 løngrupper:

<b>Løngruppe 1</b>	<b>Løngruppe 2</b>	<b>Løngruppe 3</b>
kr. 0	kr. 36.000	kr. 72.000
kr. 12.000	kr. 48.000	kr. 84.000
kr. 24.000	kr. 60.000	kr. 96.000

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

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

### **Løngruppe 1**

Løngruppe 1 omfatter nyansatte medarbejdere, der ikke har nogen eller kun en begrænset erfaring indenfor serviceområdet, eller har haft en længerevarende periode uden for serviceområdet/arbejdsmarkedet, eller medarbejdere der på baggrund af nogen jobberfaring og efter en kortere oplæring kan varetage selvstændige arbejdsopgaver indenfor overenskomstmrådet.

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

### **Løngruppe 2**

Løngruppe 2 omfatter medarbejdere, der har en del erfaring inden for serviceområdet og dermed forudsættes selv, at kunne tilrettelægge og varetage en selvstændig kvalificeret opgaveportefølje. Medarbejderen har vidtrækkende kompetencer, der ligger væsentligt ud over det, der forudsættes for opgavevaretagelsen. Med disse kompetencer kan medarbejderen varetage opgaver af kompliceret art.

Derudover kan medarbejderen have en dokumenteret specifik kompetence på et højt niveau i form af uddannelse, arbejdsrelaterede kurser eller andre arbejdsrelevante kvalifikationer og anvender denne i sin opgavevaretagelse.

I den øvre del af Løngruppe 2 kan medarbejderen varetage specielle opgaver og instruere sine kolleger i udførelsen af sådanne specielle arbejdsopgaver og er således en vigtig ressource for afdelingen/enheden.

Til ansatte på dette niveau vil tillægget kunne være enten kr. 36.000, kr. 48.000 eller kr. 60.000 pr. år (niveau 31. marts 2012) afhængig af kvalifikationer

### **Løngruppe 3**

Løngruppe 3 omfatter medarbejdere, der har en mangeårig erfaring inden for serviceområdet og dermed forventes selvstændigt, at kunne varetage og udføre mere komplicerede arbejdsopgaver på et højt

kompetence- og kvalifikationsniveau. Samtidig skal medarbejderen på et højt fagligt niveau kunne repræsentere afdelingen/enheden i eksterne sammenhænge.

Medarbejderen kan varetage alle opgaver inden for sit arbejdsområde på et højt kvalificeret, selvstændigt og sikkert niveau inden for store og komplicerede arbejdsopgaver og besidder stor fleksibilitet og omstillingsparathed.

Til ansatte på dette niveau vil tillægget kunne være enten kr. 72.000, kr. 84.000 eller kr. 96.000 pr. år (niveau 31. marts 2012) afhængig af kvalifikationer

#### **H. Særlige bestemmelser:**

I forbindelse med flytning fra ét tillæg til et højere, bortfalder et evt. tidligere tillæg, 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.