

Lønstruktur for Laboranter på DTU

28. september 2021
Revideret 2023

Forudsætninger i anvendelsen af lønstrukturen

Det samlede grundlag for arbejdet med individuelle tillæg til ansatte på HK overenskomsten på DTU er

- Lønstruktur for laboranter på DTU
- DTU's overordnede lønpolitik
- DTU's lønforhandlingsprocedure
- Organisationsaftale for laboranter m.fl. og rammeaftalen om ny løn

Lønstrukturen omfatter de medarbejdere, der er ansat som laboranter på DTU i henhold til Organisationsaftale for laboranter m.fl.

Studentermehjælpere og timelønsansatte er ikke omfattet af denne lønstruktur.

Løn og tillæg forhandles mellem nærmeste leder/institutledelsen og relevant tillidsrepræsentant/organisation. Medarbejdere i løngruppe 7 kan dog vælge at forhandle selv, jf. overenskomstens regler.

Alle tillæg er angivet i årligt beløb i marts 2012-niveau ekskl. pensionsbidrag.

1. Formål

Hensigten med denne lønstruktur er at skabe en enkel og gennemskuelig struktur for de omfattede medarbejdere.

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
- Sikre god overensstemmelse mellem løn, jobindhold, ansvar og resultater
- Anvende løn som et strategisk værktøj
- Synliggøre principperne bag og kriterierne for den lokale løndannelse og dermed sammenhængen mellem indsats, resultater, kvalitet og ressourcer
- Understøtte gennemførelsen af nye arbejdsopgaver og udviklingstiltag
- Illustrere mulige DTU karriereveje for den enkelte medarbejder og afstemme medarbejdernes og ledernes forventninger forud for konkrete lønforhandlinger

Lønstrukturen anvendes ved:

- Nyansættelser
- Den årlige lønforhandling
- Væsentlige ændringer i stillingsindholdet

- Tildeling af funktionstillæg
- Skift fra tidsbegrænset ansættelse til fastansættelse

Ledere og tillidsrepræsentanter har et fælles ansvar for, at der arbejdes positivt for at anvende mulighederne i lønstrukturen.

Laboranter på DTU kan følge forskellige karriereveje.

De fleste medarbejdere vil i løbet af deres ansættelse på DTU arbejde sig op gennem løngrupperne med stigende anciennitet, samt stigende ansvar i jobbet, som følge af en både praktisk og teoretisk videreudvikling og efteruddannelse.

Alternativt kan en medarbejder "stabilisere" sig i en løngruppe, dog sjældent lavere end løngruppe 3. Den ansatte udvikler sig på samme ansvarsniveau og kan derfor blive i længere tid i samme løngruppe, fortsat med mulighed for at stige i kvalifikationstillæg.

Et skifte i løngruppe sker på baggrund af ændring af stillingsindhold eller erfaring og ansvar. Et skift er uafhængigt af, hvor man er indplaceret med kvalifikationstillæg i den foregående løngruppe. Ved ansættelse i ny stilling ved andet institut/enhed, kan intern erfaring fra DTU i nogle tilfælde føre til et løngruppeskift.

Har DTU støttet medarbejderen i videreudannelse, må det formodes, at der med tiden er mulighed for, at medarbejderen kan avancere i stillingen med nyt ansvarsniveau og indhold, der giver mulighed for at udnytte de nye kompetencer, som uddannelsen har givet, og dermed muligheden for at ændre lønsammensætningen.

2. Løngrupper og stillingsindhold

Ifølge Organisationsaftale for laboranter m.fl. indplaceres en laborant-stilling i én af 7 løngrupper med underliggende satser:

- Løngruppe 1 omfatter ansatte uden en relevant erhvervsuddannelse
- Løngruppe 2 - 4 omfatter ansatte med en erhvervsuddannelse
- Løngruppe 5 - 6 omfatter eksempelvis specialister, faglige koordinatore eller laboranter med ledelsesopgaver
- Løngruppe 7 omfatter laboranter i særskilte stillinger eller superspecialister

Løngrupperne indikerer, hvilket ansvar stillingen indeholder og hvilket erfarings- eller uddannelsesniveau medarbejderen har som baggrund for at bestride stillingen.

Grundlæggende ønsker lønstrukturen at anerkende resultater og dygtig performance, samt en adfærd, som understøtter DTU's værdier: Nyttækning, troværdighed og engagement.

Basislønnens størrelse er bestemt ved indplaceringen i omtalte løngrupper.

For at kunne bestride en stilling på laborantområdet på DTU ønskes følgende kompetencer at være til stede hos medarbejderen:

- Samarbejdsevner
- Stabilitet
- Effektivitet
- Ansvarsbevidsthed
- Struktureret opgaveløsning
- Evne til selvledelse
- Loyalitet
- Gode dansk kundskaber i skrift og tale
- Engelsk kundskaber i skrift og tale

Løngrupper

Løngruppe 1

Denne løngruppe omfatter laboratorieassistenter uden laborantuddannelse. Kan oprykkes til løngruppe 2 sats 1.

Løngruppe 2 sats 1

Denne løngruppe omfatter uddannede laboranter¹ uden erfaring, og laboratorieassistenter med specialviden.

Løngruppe 2 sats 2

Denne løngruppe omfatter nyuddannede KVV laboranter.

Tilbydes en praktikant ansættelse i forlængelse af sin uddannelse på området, hvor man har været i praktik, bør det overvejes at give et tillæg.

Løngruppe 3

Denne løngruppe omfatter laboranter med erfaring. Eksempelvis:

- Rutineret i forsøg/analysearbejde, har selv ansvar for at tilrettelægge forsøgsgang/analyse i laboratoriet, eller
- ansvarlig for, at eget udstyr m.m. fungerer, eller
- kommer med ideer til optimering af forsøg, omkostningsbesparelser ved forskellige analyser, eller
- ansvarlig for, at resultater fra egne forsøg er kvalificerede

Løngruppe 4

Denne løngruppe omfatter laboranter med en betydelig erfaring og viden. Eksempelvis:

- Udfører selvstændigt kvalificeret arbejde, metodeudvikling, fejlsøgning eller apparaturbetjening som forudsætter betydelig erfaring, eller
- forandringsparate og nytænkende, eller
- håndterer opgaverne selvstændigt, eller
- har typisk været på kompetencegivende kurser, taget relevant efteruddannelse, ved sidemandsoplæring eller på anden vis erhvervet stor erfaring inden for sit felt, eller
- kan oplære og formidle sin viden om specifikke metoder til nye medarbejdere, kollegaer, gæster m.m.

Løngruppe 5

Denne løngruppe omfatter laboranter med længerevarende erfaring og viden, specialister eller ledelsesopgaver. Eksempelvis:

- Medarbejdere med lang erfaring, der har erhvervet et bredt kendskab til flere områder og kan fungere som faglig sparingspartner, eller
- er specialist i en eller flere metoder, analyser, apparaturer eller procedurer, eller
- selvstændig validering af resultater af analyser inden for disse områder, eller
- har typisk flere kompetencegivende kurser inden for sit område, eller
- selvstændig i opgaveløsningen og præsterer stabil og høj kvalitet i opgaveløsningen, eller
- prioriterer og tager ansvar for at opgaver bliver løst (faglig koordinering), eller

¹ Uddannede laboranter, der er uddannet før etableringen af KVV-uddannelsen. KVV-uddannede laboranter, der er uddannet i forhold til Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 80 af 28. januar 2019, indplaceres i løngruppe 2, sats II.

har gode refleksive evner og arbejder typisk med udviklingsopgaver

Løngruppe 6

Denne løngruppe omfatter laboranter med specialiseret erfaring, viden eller ledelsesopgaver uden personaleansvar. Eksempelvis:

- Medarbejderen er højt specialiseret og har arbejdet inden for samme område i længere tid, eller
- besidder en faglig viden, som er svært erstattelig eller
- er bevidst om sin rolle og bliver betragtet som nøgleperson eller
- betydeligt ansvar, koordinerings- eller planlægningsopgaver med lederbeføjelser, eller giver ledelsen med og modspil på en konstruktiv måde.

Løngruppe 7

Denne løngruppe omfatter laboranter med kvalifikationer som løngruppe 6, men med personaleansvar og MUS eller i en særlig specialiststilling. For ledere i løngruppe 7 henvises til DTU's lederlønstruktur.

3. Kriterier, niveauer og størrelser for tildeling af tillæg

Kvalifikationstillæg kan for hver løngruppe gives på baggrund af:

- Den enkeltes faglige og personlige kvalifikationer, jf. nedenstående
- Kvaliteten i opgavevaretagelsen (ansvar m.m.)
- Balancen i forhold til tilsvarende stillinger inden for DTU

Se også overenskomstens liste med *eksempler* på kriterier for kvalifikationstillæg.

DTU-specifik kompetence

En DTU-specifik kompetence er en færdighed/fagkundskab, der er tilegnet på DTU ved kvalificeret varetagelse af et bestemt arbejdsområde, f.eks.:

- Specielt kendskab til og opgavevaretagelse i forhold til DTU's organisation, strategi og mål
- Anvendelse af administrative systemer
- Projektdeltagelse
- Fundraising
- Koordinering
- Generel sagsbehandling
- Fagkundskab inden for et specifikt fagområde
- Kompetencer inden for DTU's IT-systemer

Personlig kompetence

En personlig kompetence omfatter kompetencer, der gør den enkelte medarbejder til en værdifuld medspiller, f.eks.:

- Ansvarsbevidst
- Engageret
- Fleksibel
- Loyal
- Initiativrig
- Troværdig
- Koordinerende
- Empatisk

- Professionel
- Nytænkende
- Sprogkyndig
- Proaktiv

Funktionel kompetence

En funktionel kompetence omfatter evnen til at indgå og fungere i flere forskellige sammenhænge, f.eks.:

- Teamwork
- Konfliktløsning
- Socialt samspil med kolleger og ledere

Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæggene udgør:

Kr. 12.000/år (marts 2012-niveau). Kan benyttes i løngruppe 1-7: Gives til medarbejdere i løngruppen, der besidder én eller flere af de kompetencer, det forventes i forhold til niveauet i løngruppen.

Kr. 24.000/år (marts 2012-niveau). Kan benyttes i løngruppe 1-7: Gives til medarbejdere i løngruppen, der besidder flere af de kompetencer, det forventes i forhold til niveauet i løngruppen.

Kr. 36.000/år (marts 2012-niveau). Kan benyttes i løngruppe 1-7: Gives til medarbejdere i løngruppen, der har opnået erfaring og kompetencer på et større område inden for løngruppen.

Kr. 48.000/år (marts 2012-niveau). Kan benyttes i løngruppe 2-7: Gives til medarbejdere i løngruppen, der har længere erfaring inden for området og kan videreformidle dette.

Kr. 60.000/år (marts 2012-niveau). Kan benyttes i løngruppe 2-7: Gives til medarbejdere, der har opnået en faglig bredde, der gør, at medarbejderen behersker flere discipliner selvstændigt på et højt niveau i forhold til løngruppen. Det bør her overvejes, om der i stedet for tildeling af tillæg skal ske et løngruppeskift, fordi stillingen de facto har ændret sig.

Kr. 72.000/år (marts 2012-niveau). Kan benyttes i løngruppe 4-7: Gives til medarbejdere i løngruppen, der har stor erfaring inden for området i forhold til løngruppen. Medarbejderen har specialistkompetencer, der ikke umiddelbart kan erstattes. Det bør her overvejes, om der i stedet for tildeling af tillæg skal ske et løngruppeskift, fordi stillingen de facto har ændret sig.

Funktionstillæg

Funktionstillæg er tidsbegrænsede og pensionsgivende.

Tillægget gives for særlige funktioner i stillingen, som ligger ud over stillingens normale indhold og som medarbejderen ikke honoreres for via basisløn og eventuelt kvalifikationstillæg.

Funktionstillæg ydes, så længe funktionen varetages og bortfalder ved funktionens ophør.

Der skal udarbejdes en funktionsbeskrivelse for hvilke opgaver og ansvarsområder, som tillægget gives for. Foreligger en sådan beskrivelse ikke, bortfalder funktionstillægget med 3 måneders varsel.

Eksempler på funktionstillæg:

- Praktikvejleder, uddannelsesansvarlig
- Auditør med afsluttet auditkursus
- Længerevarende perioder med arbejdstider uden for normal arbejdstid (hverdage 7-17)
- Ansvar for kemikalier, herunder bortskaffelse af kemiaffald, håndtering af farligt gods
- APV-ansvarlig

- Ansvarlig for instrumenter/instrumentspecialist (robotter eller andet der kræver speciel viden/kurser)
- GMO-ansvarlig
- Nano-ansvarlig
- Arbejdsmiljørepræsentant med flere års erfaring
- Feltarbejde
- Underviser eller tutor
- Midlertidig flytning af arbejdsplads
- Ansvar for f.eks. forsøgsdyr (min. kat. B kursus)

Se også overenskomstens liste med *eksempler* på kriterier for funktionstillæg.

Hvis funktionen har været varetaget over en årrække, bør det overvejes at gøre det til et varigt kvalifikationstillæg. Funktionstillægget bortfalder ved kvalifikationstillæggets ikrafttrædelse.

Rekrutteringstillæg

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.

Medarbejderen indplaceres i lønstrukturen efter kvalifikationer. Differencen mellem lønstrukturens årsløn og aftalte årsløn kan herefter gives som et rekrutteringstillæg. Rekrutteringstillægget konverteres ved første tildeling af et kvalifikationstillæg eller i forbindelse med stillingsskift og/eller karriereudvikling, og modregnes således i det aftalte nye tillæg.

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.

For selvforhandlere jf. overenskomsten gælder det, at engangsvederlag fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Efter forhandlingen orienteres relevant tillidsrepræsentant/organisation af DTU om tillæg.

Engangsvederlag kan aftales uden for den årlige lønforhandling, som nævnt i afsnit 1.

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

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.